

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN

Escuela de Posgrado

DOCTORADO EN ADMINISTRACIÓN

**CAPACIDAD DE INNOVACIÓN ORGANIZACIONAL EN LA
COMPETITIVIDAD EMPRESARIAL EN EL SECTOR
AGROINDUSTRIAL DE TACNA, AÑO 2024**

TESIS

PRESENTADA POR:

MSc. EDWIN GONZALO MONTÁNCHEZ PICARDO

Para optar el Grado Académico de:

DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN

TACNA – PERÚ

2024

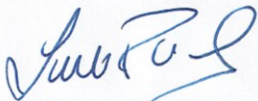
UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN

ESCUELA DE POSGRADO

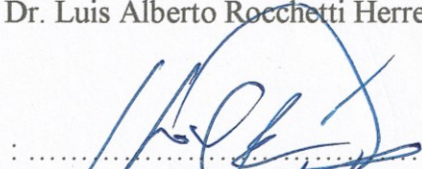
DOCTORADO EN ADMINISTRACIÓN

**CAPACIDAD DE INNOVACIÓN ORGANIZACIONAL EN LA
COMPETITIVIDAD EMPRESARIAL EN EL SECTOR
AGROINDUSTRIAL DE TACNA, AÑO 2024**

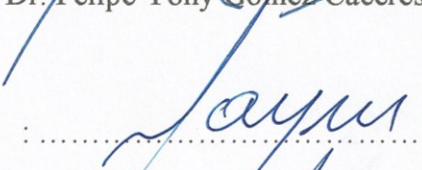
Tesis sustentada y aprobada el 26 de noviembre del 2024; estando el jurado calificador integrado por:

PRESIDENTE : 

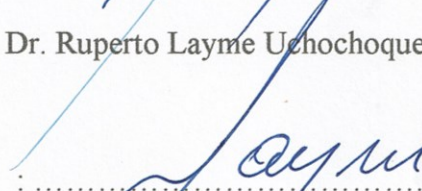
Dr. Luis Alberto Rocchetti Herrera

SECRETARIO : 

Dr. Felipe Yony Gómez Cáceres

MIEMBRO : 

Dr. Ruperto Layme Uchochoque

ASESOR : 

Dr. Ruperto Layme Uchochoque

CERTIFICADO DE SIMILITUD

Yo, **Dr. Ruperto Layme Uchochoque**, en mi condición de asesor acreditado con Resolución de Escuela de Posgrado N° 14028-2024-ESPG/UNJBG del 28 de mayo del 2024, del trabajo de tesis titulado: **"CAPACIDAD DE INNOVACIÓN ORGANIZACIONAL EN LA COMPETITIVIDAD EMPRESARIAL EN EL SECTOR AGROINDUSTRIAL DE TACNA, AÑO 2024"**, presentado por el **Sr. Edwin Gonzalo Montánchez Picardo**, para optar el Grado Académico de Doctor en Administración.

Habiendo cumplido con lo establecido en el reglamento de originalidad y de similitud de trabajo de investigación y producción intelectual, considerando que según la revisión, evaluación y análisis realizado a través del software de similitud textual TURNITIN, cuenta con el nivel de similitud permitido cuyo porcentaje es 7%.

Por lo que **CERTIFICO LA SIMILARIDAD** de la tesis y está de acuerdo al nivel **PERMITIDO**, para continuar con los trámites correspondientes y para su publicación en el repositorio institucional.

Se emite el presente certificado a solicitud del interesado con fines de continuar con los trámites respectivos para la obtención del Grado Académico de Doctor en Administración.

Tacna, 06 de noviembre del 2024

FIRMA DE ASESOR
Nombre y apellidos

.....
Dr. Ruperto Layme Uchochoque
DNI N° 04643373



FIRMA DE TESISISTA
Nombre y apellidos

.....
Sr. Edwin Gonzalo Montánchez Picardo
DNI N° 44976367



DEDICATORIA

A mi padre, Raúl Gonzalo Montánchez Picardo, por ser mi pilar y ejemplo de esfuerzo. A mi madre, Gloria Aurora Picardo Maldonado, por su amor incondicional y apoyo constante. A mi hermano, Paul Gonzalo Montánchez Picardo, por su compañerismo y ánimos. A mi ángel en el cielo, Johanna Leticia Montánchez Picardo, cuya memoria me inspira y guía cada día.

AGRADECIMIENTO

Deseo expresar mi más profundo agradecimiento a todas las personas que han hecho posible la realización de esta tesis.

A mis padres, por su inquebrantable apoyo y sabios consejos. A mi hermano, por ser mi compañero y fuente de motivación constante. A mi ángel en el cielo, cuya memoria me ha inspirado a seguir adelante con determinación.

Expreso mi sincera gratitud al Dr. Ruperto Layme Uchochoque y al M.Sc. Edwin Ismael Palza Chambe por su invaluable guía y mentoría a lo largo de este proceso. Su confianza en mi trabajo ha sido crucial para alcanzar este logro.

Igualmente, agradezco a todas las personas que creyeron en mí y me ofrecieron su apoyo incondicional. Su fe y aliento fueron esenciales para la culminación de esta etapa.

Gracias a todos por su contribución y por ser parte de este significativo logro en mi vida.

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
RESUMEN	xi
ABSTRACT.....	xii
RESUMO.....	xiii
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	3
1.1. Descripción del problema	3
1.2. Formulación del problema.....	4
1.2.1. Problema principal.....	4
1.2.2. Problemas específicos.....	4
1.3. Justificación e importancia de la investigación	4
1.3.1. Justificación teórica	4
1.3.2. Justificación práctica.....	5
1.3.3. Justificación metodológica	5
1.4. Objetivos de la investigación.....	5
1.4.1. Objetivo general.....	5
1.4.2. Objetivos específicos	5
1.5. Hipótesis	6
1.5.1. Hipótesis principal	6
1.5.2. Hipótesis secundarias.....	6
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	7
2.1. Antecedentes de la investigación.....	7
2.1.1. Antecedentes de la investigación a nivel internacional	7
2.1.2. Antecedentes de la investigación a nivel nacional.....	14
2.1.3. Antecedentes de la investigación a nivel local	16
2.2. Bases teóricas.....	17
2.2.1. Capacidad de innovación organizacional	17
2.2.2. Competitividad empresarial.....	29

2.3.	Definición de términos básicos.....	43
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO.....		46
3.1.	Tipo de investigación.....	46
3.2.	Diseño de la investigación	46
3.3.	Nivel de investigación	46
3.4.	Población y /o muestra de estudio	46
3.4.1.	Población	46
3.4.2.	Muestra	48
3.5.	Operacionalización de variables	48
3.5.1.	Identificación de variables	48
3.5.2.	Operacionalización de las variables.....	49
3.6.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	51
3.6.1.	Técnicas de recolección de datos.....	51
3.6.2.	Instrumentos de recolección de datos	51
3.7.	Tratamiento de datos.....	52
CAPÍTULO IV: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.....		53
4.1.	Análisis descriptivo de las variables	53
4.1.1.	Análisis de la variable independiente	53
4.1.2.	Análisis de la variable dependiente: Competitividad empresarial.....	69
4.2.	Normalidad	87
4.3.	Contrastación de la hipótesis	88
DISCUSIONES		97
CONCLUSIONES		105
RECOMENDACIONES.....		106
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICA.....		107
ANEXOS		120

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 <i>Determinación de la población</i>	47
Tabla 2 <i>Capacidad de innovación organizacional</i>	53
Tabla 3 <i>Liderazgo innovador</i>	54
Tabla 4 <i>Implicancia de la dirección en innovación</i>	55
Tabla 5 <i>Introducción de cambios organizativos</i>	57
Tabla 6 <i>Capacidad para adaptar la organización</i>	58
Tabla 7 <i>Cultura innovadora</i>	59
Tabla 8 <i>Compromiso de todos al cambio e innovación</i>	60
Tabla 9 <i>Fomento a la creatividad</i>	61
Tabla 10 <i>Asumir riesgos</i>	63
Tabla 11 <i>Estrategia de innovación</i>	64
Tabla 12 <i>Formulación de estrategia según el entorno</i>	65
Tabla 13 <i>Innovación como una estrategia competitiva</i>	66
Tabla 14 <i>Orientación de la estrategia a la diferenciación</i>	67
Tabla 15 <i>Competitividad empresarial</i>	69
Tabla 16 <i>Capacidad tecnológica productiva</i>	70
Tabla 17 <i>Economía de escala</i>	71
Tabla 18 <i>Aumento de productividad</i>	73
Tabla 19 <i>Acceso a tecnología</i>	74
Tabla 20 <i>Conocimiento y acceso a mercados</i>	75
Tabla 21 <i>Acceso a mercados</i>	76
Tabla 22 <i>Mejora de productos</i>	77
Tabla 23 <i>Capacidad de negociación con proveedores y clientes</i>	78
Tabla 24 <i>Capacidad y calidad de capital humano</i>	80
Tabla 25 <i>Capacitaciones técnicas</i>	81
Tabla 26 <i>Liderazgo empresarial</i>	82
Tabla 27 <i>Capacidad financiera</i>	83
Tabla 28 <i>Financiamiento</i>	84
Tabla 29 <i>Inversiones conjuntas</i>	85
Tabla 30 <i>Prueba de normalidad</i>	87

Tabla 31 <i>Prueba de normalidad</i>	88
Tabla 32 <i>La capacidad de innovación organizacional y la competitividad empresarial de las empresas del sector agroindustrial de Tacna, año 2024</i>	89
Tabla 33 <i>Información de ajustes de los modelos</i>	89
Tabla 34 <i>Pseudo R cuadrado</i>	90
Tabla 35 <i>El liderazgo innovador y la competitividad empresarial en el sector agroindustrial de Tacna, año 2024</i>	91
Tabla 36 <i>Información de ajustes de los modelos</i>	91
Tabla 37 <i>Pseudo R cuadrado</i>	92
Tabla 38 <i>La cultura innovadora y la competitividad empresarial en el sector agroindustrial de Tacna, año 2024</i>	93
Tabla 39 <i>Información de ajustes de los modelos</i>	93
Tabla 40 <i>Pseudo R cuadrado</i>	93
Tabla 41 <i>La estrategia de innovación y la competitividad empresarial en el sector agroindustrial de Tacna, año 2024</i>	95
Tabla 42 <i>Información de ajustes de los modelos</i>	95
Tabla 43 <i>Pseudo R cuadrado</i>	95

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 <i>Capacidad de innovación organizacional</i>	53
Figura 2 <i>Liderazgo innovador</i>	55
Figura 3 <i>Implicancia de la dirección en innovación</i>	56
Figura 4 <i>Introducción de cambios organizativos</i>	57
Figura 5 <i>Capacidad para adaptar la organización</i>	58
Figura 6 <i>Cultura innovadora</i>	59
Figura 7 <i>Compromiso de todos al cambio e innovación</i>	60
Figura 8 <i>Fomento a la creatividad</i>	62
Figura 9 <i>Asumir riesgos</i>	63
Figura 10 <i>Estrategia de innovación</i>	64
Figura 11 <i>Formulación de estrategia según el entorno</i>	65
Figura 12 <i>Innovación como una estrategia competitiva</i>	66
Figura 13 <i>Orientación de la estrategia a la diferenciación</i>	68
Figura 14 <i>Competitividad empresarial</i>	69
Figura 15 <i>Capacidad tecnológica productiva</i>	70
Figura 16 <i>Economía de escala</i>	72
Figura 17 <i>Aumento de productividad</i>	73
Figura 18 <i>Acceso a tecnología</i>	74
Figura 19 <i>Conocimiento y acceso a mercados</i>	75
Figura 20 <i>Acceso a mercados</i>	76
Figura 21 <i>Mejora de productos</i>	77
Figura 22 <i>Capacidad de negociación con proveedores y clientes</i>	79
Figura 23 <i>Capacidad y calidad de capital humano</i>	80
Figura 24 <i>Capacitaciones técnicas</i>	81
Figura 25 <i>Liderazgo empresarial</i>	82
Figura 26 <i>Capacidad financiera</i>	83
Figura 27 <i>Financiamiento</i>	85
Figura 28 <i>Inversiones conjuntas</i>	86

RESUMEN

El presente estudio se centró en evaluar cómo la capacidad de innovación organizacional afecta la competitividad empresarial en el sector agroindustrial de Tacna para el año 2024. Se empleó una metodología de investigación básica, con un diseño no experimental y transeccional, y un enfoque causal-explicativo. La muestra censal incluyó a 60 sujetos de toda la población objetivo. Los hallazgos indicaron que la capacidad de innovación organizacional y la competitividad empresarial se calificaron mayoritariamente como regulares, con porcentajes de 76,6 % respectivamente.

Según los resultados mostrados en la Tabla 35, el indicador Nagelkerke reveló que la capacidad de innovación organizacional tiene una influencia del 90,9 % sobre la competitividad empresarial. Por lo tanto, se concluye que la capacidad de innovación organizacional impacta significativamente en la competitividad de las empresas del sector agroindustrial en Tacna para el mencionado año 2024.

Palabras clave: capacidad de innovación organizacional, competitividad empresarial, liderazgo innovador, cultura de innovación, estrategia de innovación.

ABSTRACT

The present study focused on evaluating how the capacity for organizational innovation affects business competitiveness in the agroindustrial sector of Tacna for the year 2024. A basic research methodology was used, with a non-experimental and transectional design, and a causal-explanatory approach. The census sample included 60 subjects from the entire target population. The findings indicated that organizational innovation capacity and business competitiveness were mostly rated as fair, with percentages of 76,6 % respectively.

According to the results shown in Table 35, the Nagelkerke indicator revealed that organizational innovation capacity has a 90,9 % influence on business competitiveness. Therefore, it is concluded that the capacity for organizational innovation significantly impacts the competitiveness of companies in the agroindustrial sector in Tacna for the aforementioned year 2024.

Keywords: organizational innovation capacity, business competitiveness, innovative leadership, innovation culture, innovation strategy.

RESUMO

O presente estudo concentrou-se em avaliar como a capacidade de inovação organizacional afeta a competitividade empresarial no setor agroindustrial de Tacna para o ano de 2024. Foi utilizada uma metodologia básica de pesquisa, com desenho não experimental e transeccional, e abordagem causal-explicativa. A amostra do censo incluiu 60 sujeitos de toda a população-alvo. Os resultados indicaram que a capacidade de inovação organizacional e a competitividade empresarial foram, na sua maioria, classificadas como razoáveis, com percentagens de 76,6 %, respetivamente.

De acordo com os resultados apresentados na Tabela 35, o indicador Nagelkerke revelou que a capacidade de inovação organizacional tem uma influência de 90,9 % na competitividade empresarial. Portanto, conclui-se que a capacidade de inovação organizacional impacta significativamente a competitividade das empresas do setor agroindustrial em Tacna para o referido ano de 2024.

Palavras-chave: capacidade de inovação organizacional, competitividade empresarial, liderança inovadora, cultura de inovação, estratégia de inovação.

INTRODUCCIÓN

Es visible en el contexto global, el interés que ponen los entes organizacionales para ser más competitivas en el mercado mundial, nacional, regional y local; para ello, es crucial que se desarrolle la capacidad de innovación organizacional, que a veces es complejo elevarlo, ya que un componente crucial para ello es fortalecer la cultura innovadora.

De esta manera, todo el planteamiento y desarrollo de esta tesis de investigación, se fundamenta en comprender cómo se encuentran las variables de estudio como capacidad de innovación organizacional y la competitividad empresarial, mediante su caracterización, en este caso, en el contexto de las empresas agroindustriales, con la finalidad de lograr los objetivos del estudio, con el desarrollo de las distintas actividades de investigación y, posteriormente, brindar sugerencias o recomendaciones que se puedan concretizar, con el objetivo de optimizar la sostenibilidad empresarial.

El presente trabajo de investigación está estructurado en varios capítulos, cada uno enfocado en aspectos clave del estudio sobre la capacidad de innovación organizacional y la competitividad empresarial en el sector agroindustrial:

El Capítulo I introduce el planteamiento del problema, incluyendo su descripción, formulación, justificación, importancia, así como los alcances y limitaciones del estudio. Además, se detallan los objetivos y las hipótesis relacionadas con la temática central.

En el Capítulo II se detalla el marco teórico, que abarca los antecedentes del estudio, las bases teóricas y la definición de términos, todos ellos vinculados a la capacidad de innovación organizacional y la competitividad empresarial.

El Capítulo III se centra en el marco metodológico, describiendo el tipo y diseño de la investigación, la población y la muestra estudiada, la operacionalización de las variables, y las técnicas e instrumentos empleados para la recolección y el análisis de datos.

El Capítulo IV presenta los resultados obtenidos de la investigación, analizando las variables, dimensiones e indicadores que afectan a la capacidad de innovación organizacional y la competitividad empresarial en el sector agroindustrial.

Se realiza un análisis y discusión de los resultados, examinando cómo la capacidad de innovación organizacional y la competitividad empresarial influyen en las empresas agroindustriales.

El documento concluye con un capítulo de conclusiones y recomendaciones, seguido de las referencias bibliográficas y anexos pertinentes. Esta estructura garantiza un enfoque exhaustivo y sistemático de las cuestiones investigadas, proporcionando una contribución significativa al conocimiento en el ámbito agroindustrial.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción del problema

A nivel global, las economías intentan dinamizar sus sectores para aumentar la competitividad empresarial. No obstante, algunas organizaciones no alcanzan este objetivo debido a su limitada capacidad para innovar organizacionalmente.

Valero (2019) afirma que la falta de presupuesto disuade a las entidades económicas de innovar, lo que compromete su éxito. Además, en Latinoamérica, las empresas enfrentan obstáculos para aumentar su competitividad, ya que no implementan una mejora continua ni desarrollan estrategias efectivas de innovación, especialmente organizativas.

Espinosa et al. (2023) consideran que la innovación organizacional es esencial para el cambio de los métodos y distribución del trabajo, para que se genere mayor productividad en las organizacionales.

En Perú, muchas empresas agroindustriales carecen de visibilidad competitiva. Esto se debe principalmente a su limitada capacidad de innovación organizacional, una cultura de innovación insuficiente y la falta de liderazgo innovador. Estos factores impiden que se posicionen estratégicamente en el mercado.

Prinz (2017) argumenta que la falta de priorización en el desarrollo de innovación administrativa por parte de las directivas impide mejorar las competencias y la satisfacción laboral del personal administrativo. Subraya la importancia de contar con recursos humanos estratégicos y líderes innovadores. Además, enfatiza que la innovación es fundamental para una competitividad sostenible, especialmente en micro y pequeñas empresas dentro de un entorno actual fluctuante y complejo.

En Tacna, las empresas agroindustriales enfrentan retos para aumentar su competitividad. Esto se debe a que sus colaboradores no fomentan la innovación

organizacional, persistiendo en métodos tradicionales sin habilidades innovadoras. Estos entes carecen de una cultura de innovación y no desarrollan estrategias novedosas. Además, muestran limitaciones en tecnología productiva y capacidad financiera, posiblemente porque los gerentes no invierten en capacitación sobre innovación organizacional.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema principal

¿De qué manera la capacidad de innovación organizacional influye en la competitividad empresarial en el sector agroindustrial de Tacna, año 2024?

1.2.2. Problemas específicos

- a) ¿De qué manera liderazgo innovador influye en la competitividad empresarial en el sector agroindustrial de Tacna, año 2024?
- b) ¿De qué manera la cultura innovadora influye en la competitividad empresarial en el sector agroindustrial de Tacna, año 2024?
- c) ¿De qué manera la estrategia de innovación influye en la competitividad empresarial en el sector agroindustrial de Tacna, año 2024?

1.3. Justificación e importancia de la investigación

1.3.1. Justificación teórica

El estudio analiza teórica y conceptualmente variables como la capacidad de innovación organizacional y la competitividad empresarial en el sector agroindustrial. Es crucial realizar este análisis para comprender el estado actual de estas variables y, en base a ello, ofrecer recomendaciones que mejoren el desempeño competitivo de las organizaciones agroindustriales.

1.3.2. Justificación práctica

El desarrollo del estudio permite conseguir el objetivo de determinar en qué nivel se encuentra la capacidad de innovación organizacional y la competitividad empresarial en el sector agroindustrial y, por ende, coadyuvará a que se tome medidas para optimizar la producción. En el contexto actual, es crucial que los directivos del sector agroindustrial promuevan una cultura de innovación, ya que esto es esencial para mejorar la competitividad y lograr un posicionamiento destacado en el mercado.

1.3.3. Justificación metodológica

El estudio permite aplicar métodos estadísticos para el contraste de las hipótesis, una vez procesado los instrumentos de investigación con respecto a las variables de estudio.

1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivo general

Determinar de qué manera la capacidad de innovación organizacional influye en la competitividad empresarial en el sector agroindustrial de Tacna, año 2024.

1.4.2. Objetivos específicos

- a) Analizar de qué manera el liderazgo innovador influye en la competitividad empresarial en el sector agroindustrial de Tacna, año 2024.
- b) Evaluar de qué manera la cultura innovadora influye en la competitividad empresarial en el sector agroindustrial de Tacna, año 2024.
- c) Establecer de qué manera la estrategia de innovación influye en la competitividad empresarial en el sector agroindustrial de Tacna, año 2024.

1.5. Hipótesis

1.5.1. Hipótesis principal

La capacidad de innovación organizacional influye significativamente en la competitividad empresarial de las empresas del sector agroindustrial de Tacna, año 2024.

1.5.2. Hipótesis secundarias

- a) El liderazgo innovador influye significativamente en la competitividad empresarial en el sector agroindustrial de Tacna, año 2024.
- b) La cultura innovadora influye significativamente en la competitividad empresarial en el sector agroindustrial de Tacna, año 2024.
- c) La estrategia de innovación influye significativamente en la competitividad empresarial en el sector agroindustrial de Tacna, año 2024.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes de la investigación a nivel internacional

Fuenmayor (2024) publicó un artículo titulado “Innovación: Herramienta de supervivencia para las organizaciones” en la Revista Electrónica Arbitrada del Centro de Ciencias Administrativas y Gerenciales. El estudio se basó en una revisión bibliográfica de diversos autores sobre el tema. Los resultados mostraron que la mayoría de los estudios coinciden en que la innovación tiene una influencia positiva en la rentabilidad de las empresas, destacando su importancia para la supervivencia organizacional en el mundo actual. Además, se encontró que la innovación ofrece varios beneficios, como la mejora en ventas y relaciones con clientes, reducción de desperdicios y costos, mejora de la posición en el mercado y mejor relación con los empleados debido a un entorno de trabajo innovador. El estudio concluyó que en Latinoamérica y Venezuela hay una baja inversión en I+D comparada con países desarrollados y algunos emergentes, lo que podría ampliar la brecha existente. Esto resalta la necesidad de tomar acciones correctivas para aprovechar al máximo la innovación y reducir el riesgo de incrementar esta brecha con los países industrializados.

Delgado (2024) publicó un artículo sobre modelos de gestión de la innovación en la revista Ingeniería Industrial. El estudio, de naturaleza descriptiva, utilizó un cuestionario como instrumento. Los resultados mostraron que la complejidad e incertidumbre actuales favorecen la innovación no solo desde la investigación básica o la demanda del mercado, sino a través de retroalimentaciones sistemáticas entre las etapas de I+D+i. La innovación tiene múltiples caminos, destacándose su carácter integrativo, concurrente y holístico. Existe una tendencia hacia la creación en ambientes estratégicos y sistémicos. Los procesos de innovación son flexibles y adaptables, con configuraciones diversas según las innovaciones y circunstancias organizacionales,

caracterizándose por su secuencia no lineal y naturaleza iterativa. Estos procesos pueden ser implementados dentro de otros procesos organizacionales o de manera independiente, estando interconectados con otros procesos. El estudio concluyó que la revisión de la bibliografía sobre conceptos de innovación, enfoques, modelos y metodologías de gestión de la innovación es crucial para su implementación en la gestión organizacional, según el contexto y las necesidades. La gestión de la innovación es compleja debido a la diversidad de conceptos, enfoques, modelos y herramientas disponibles. Es esencial la colaboración multidisciplinaria, el trabajo en equipo por proyectos y el pensamiento estratégico en todas las etapas, desde la identificación de oportunidades hasta la validación de conceptos y el desarrollo de soluciones. Los métodos y normativas de gestión de calidad (ISO 9001) e innovación (ISO 56002) basadas en el ciclo Planificar-Hacer-Verificar-Actuar requieren diagnósticos integrales en diferentes contextos y sectores para la proyección estratégica y generación de innovaciones en procesos, productos y organización.

Otero et al. (2024) *International Journal of Professional Business Review*. El estudio fue descriptivo y no experimental. Los resultados, basados en una encuesta escrita, revelaron que el 57 % de las organizaciones presenta problemas y oportunidades. El 58 % mostró claras evidencias en la selección de ideas, y solo el 43 % de las empresas promueve actividades de innovación internamente, indicando que estas empresas hacen muy poco para fomentar la innovación interna. La investigación subraya que la innovación es esencial en todas las áreas empresariales, especialmente en las PYMES, que necesitan crecer constantemente para mantenerse competitivas en el mercado.

Álvarez et al. (2024) realizaron un estudio titulado “Determinantes de la innovación en procesos: Un análisis desde las capacidades de aprendizaje y adaptación”, publicado en la revista *Innovar*. Este estudio descriptivo incluyó una muestra de 1571 empresas manufactureras colombianas. Los resultados mostraron que la capacidad de aprendizaje aumenta la probabilidad de innovar en procesos en un 27,4 %, mediante la adquisición de información del departamento de producción y proveedores en un 7,9 %. Además, la capacidad de adaptación incrementa esta probabilidad con las dimensiones

de innovación tecnológica (23,3 %), estructura organizacional (14,2 %), relación organización-ambiente (11,2 %) y conceptual (0,6 %). Las principales limitaciones del estudio fueron la escasa literatura sobre la relación simultánea de las capacidades dinámicas y la dificultad para recopilar datos primarios debido a las restricciones de distanciamiento social durante la investigación.

Chavarría (2024) publicó un artículo titulado “Barreras para la innovación en las organizaciones” en la revista Científica en Ciencias Sociales. El artículo destaca la innovación como esencial para el progreso social, económico y tecnológico. A pesar de su importancia, existen diversas barreras que dificultan su desarrollo y adopción. La revisión literaria realizada influye en los criterios de toma de decisiones en las tareas diarias. El estudio concluyó que la innovación es un motor clave del crecimiento económico global y crucial para la competitividad organizacional. Identificar y superar las barreras es vital para lograr una innovación efectiva. Estas barreras incluyen factores culturales, organizacionales, tecnológicos y de recursos. Para superarlas, las organizaciones deben fomentar una cultura de innovación, invertir en I+D, promover la colaboración y mantener una mentalidad de aprendizaje continuo. La falta de una cultura de innovación puede ser una barrera significativa, ya que requiere cambios en la mentalidad y apertura al riesgo y al fracaso. Las estructuras organizacionales rígidas también pueden limitar la creatividad y las nuevas ideas. Los recursos limitados y la falta de financiamiento son otros obstáculos para la innovación, ya que invertir en I+D puede ser costoso. Las barreras tecnológicas también dificultan la implementación de innovaciones debido a la complejidad tecnológica y la falta de capacidades técnicas. La falta de colaboración y comunicación entre áreas organizacionales puede obstaculizar la innovación. Trabajar en conjunto para identificar y resolver problemas, además de invertir en capacidades técnicas, es fundamental. A través de la colaboración y una comunicación cuidadosa, las organizaciones pueden desarrollar nuevas soluciones y aprovechar las oportunidades de innovación para un crecimiento y competitividad sostenibles.

Huamani et al. (2024) publicaron un artículo titulado “Gestión del conocimiento como factor clave en la innovación empresarial” en la Revista Venezolana de Gerencia.

Utilizaron una metodología de investigación documental bibliográfica. El estudio destacó que para diseñar estrategias efectivas es crucial entender las necesidades y la cultura organizacional, fomentar una cultura de innovación, elegir tecnologías adecuadas y contar con un liderazgo comprometido. Concluyeron que la gestión del conocimiento mejora la toma de decisiones y la eficiencia operativa, además de estimular la creatividad y la generación de ideas innovadoras.

Duchi et al. (2023) publicaron un artículo sobre la gestión de la innovación en el sector agrícola de El Oro en la revista Digital Publisher CEIT. Utilizaron una metodología descriptiva y documental con una población de 150 compañías. Los resultados mostraron que las industrias agrícolas y agroindustriales pueden incorporar métodos de medición de competitividad en términos de desempeño, eficiencia e innovación, aplicando técnicas de otros sectores. La competitividad es esencial para el funcionamiento de una empresa. Los resultados indicaron que existe una relación entre la innovación y la competitividad en las empresas agrícolas. La innovación fortalece los recursos humanos, desarrolla la cultura empresarial y mejora las condiciones competitivas y el acceso al capital financiero según las necesidades gubernamentales. Las políticas gubernamentales a menudo son una barrera para la globalización, que es crucial para la competitividad. Los autores concluyeron que los sistemas de innovación son necesarios y deben trabajarse con los actores involucrados. Las PYMES enfrentan desafíos al implementar innovación tecnológica debido a la limitación de recursos. La formación y capacitación en actividades agrícolas es esencial para lograr resultados macroeconómicos.

Espinosa et al. (2023) realizaron el artículo científico “Aprendizaje e innovación organizacional desde las nuevas formas de Organización del Trabajo”, publicado en la Revista de ingeniería industrial. Vol. XLIV/. 3/septiembre-diciembre/2023/4433. El estudio fue descriptivo y de diseño no experimental. En este estudio se analizó una muestra de 40 personas. Se utilizó el cuestionario para examinar el impacto del trabajo a distancia, implementado como respuesta a la crisis de la pandemia de COVID-19, en la Empresa Eléctrica Cienfuegos (EEC). El estudio concluyó que la implementación del teletrabajo como una nueva forma de organización laboral en respuesta a la crisis de

COVID-19, reveló la satisfacción laboral y la existencia de un contexto favorable para el trabajo a distancia como factores vulnerables, siendo el crecimiento de carrera y la trascendencia los aspectos más afectados.

Pineda (2022) realizó la tesis "Cultura Organizacional de Innovación. Análisis de las empresas proveedoras de servicios de PEMEX en el sureste de México" en la Universidad de Málaga, España. La investigación, de diseño transversal, incluyó una muestra de 176 empresas y utilizó un cuestionario como instrumento. Concluyó que la cultura organizacional es crucial para fomentar la innovación. Aunque se han examinado las características de culturas organizacionales innovadoras, aún falta consenso en la literatura. La innovación emerge del conocimiento adquirido tanto internamente como a través de interacciones externas con diversos actores, como proveedores y el gobierno. Este conocimiento permite a las empresas desarrollar ventajas competitivas y destacarse ante sus competidores, fundamentando su éxito en la capacidad de adaptación. La investigación subraya la importancia de reconocer y potenciar habilidades adaptables en las compañías para sostener ventajas competitivas. Se enfoca en la habilidad para adquirir y aplicar conocimiento externo, y en la capacidad de innovación, esencial para transformar conocimiento en beneficios competitivos duraderos.

Luna et al. (2022) presentaron el artículo científico titulado "Gestión organizacional e innovación de PYMES en la industria del acero al Noreste de México", en la revista Vinculatégica-EFAN, México. El estudio fue de diseño no experimental, descriptivo y correlacional de carácter básico, involucrando a 19 líderes de pequeñas y medianas empresas (PYME). Se utilizó un cuestionario como herramienta de recolección de datos. El estudio sugiere que la innovación juega un papel crucial en potenciar la competitividad y el posicionamiento en el mercado de una organización. Además, enfatiza que la gestión organizacional consiste en el proceso de organizar, planificar y controlar los recursos y el personal de manera eficiente, todo ello orientado a la consecución de un objetivo previamente establecido.

Zhang (2022) investigó el impacto de la innovación tecnológica basada en la capacidad dinámica en la rentabilidad de la empresa G. Los resultados mostraron que la innovación tecnológica ha evolucionado de I+D independiente a la integración de recursos, principalmente mediante la absorción de recursos externos. Esta estrategia permite obtener rápidamente tecnologías centrales de otras empresas y compensar deficiencias internas. Un caso de estudio analizó el impacto en los indicadores de rentabilidad antes y después de la adquisición de un electrodoméstico, encontrando mejoras significativas en el margen de beneficio bruto de ventas y el margen de beneficio operativo. Además, la estructura industrial de la compañía se optimizó, mejorando su rentabilidad y capacidad para enfrentar riesgos de mercado. El estudio concluyó que la absorción de recursos externos es crucial para el desarrollo de la capacidad de crecimiento de una empresa. Zhang concluyó que las empresas pueden mejorar su rentabilidad mediante la innovación tecnológica y el aumento de la inversión en I+D. Sin embargo, una intensidad excesiva en la inversión en I+D puede tener efectos negativos en el rendimiento de las empresas en crecimiento.

Martínez (2021) elaboró el estudio “Diseño de un modelo de innovación empresarial como extensión de un modelo humano simplificado”, tesis doctoral. de la Universidad de Burgos España. El estudio fue descriptivo y propositivo. El estudio, entre sus conclusiones, indicó que el modelo de innovación empresarial coadyuvó a que la organización sea sostenible y permitió que sea más competitivo. En el contexto de Estados Unidos y China, según la perspectiva convencional sobre las actividades innovadoras, las empresas absorben insumos del entorno macroeconómico, los integran en su ámbito microeconómico, y de esta manera desarrollan una estrategia de innovación que se materializa en diversos proyectos. Es importante destacar que la génesis de la innovación se origina en el individuo, se expande a través del trabajo en equipo, se canaliza por medio de la entidad económica y, finalmente, ejerce un impacto significativo en la sociedad que adopta dicha innovación.

Stojanović y Stanković (2021) publicaron un artículo titulado “El Impacto de la innovación en el desempeño empresarial” en la revista Knowledge-International Journal. El estudio concluyó que la innovación fomenta el crecimiento organizacional y

económico, evitando el estancamiento, lo cual es crucial en el competitivo mundo actual. También ayuda a las organizaciones a diferenciarse de la competencia en mercados saturados con productos o servicios similares, permitiendo que la innovación se convierta en un elemento destacado de la identidad de la marca y la estrategia comercial (Purcell, 2019).

Maya et al. (2019) realizaron el estudio “Cultura organizacional e innovación en las empresas”, publicado en la revista *Ciencia América*, 8(2). El estudio fue de tipo cuantitativo y correlacional. La muestra fue de 57 empresas, el instrumento utilizado fue el cuestionario. El estudio, entre sus conclusiones, dio a entender que la innovación se manifiesta principalmente de manera incremental, a través de nuevos enfoques organizativos y mejoras en los procesos de producción. El hallazgo clave de la investigación indica que, aunque la cultura organizacional no es el principal motor de la innovación, desempeña un papel crucial en facilitar este proceso. La innovación surge como una solución a la necesidad de las empresas de ser competitivas en el mercado actual. Esta se convierte en una táctica esencial para el crecimiento de las empresas y contribuye significativamente a mejorar la eficiencia. Sin embargo, la eficacia de la innovación depende de una variedad de factores, así como de las características únicas de cada organización. Por lo tanto, es vital entender de qué manera la cultura organizacional puede fomentar o impedir la innovación dentro del contexto empresarial.

Andrade et al. (2019) publicaron en la revista *Estudios de Economía Aplicada* un estudio que mostró cómo la posición tecnológica de una empresa impacta los resultados de la inversión, debido a la estructura de incentivos y costos de oportunidad. Utilizaron el análisis de frontera con fronteras parciales de orden- α . Los resultados indicaron que las empresas más eficientes, situadas en la frontera de eficiencia, obtienen mayores ganancias de la misma inversión en I+D que las menos eficientes. La proximidad a la frontera de eficiencia permite a las empresas más eficientes usar la inversión en I+D para obtener mayores rendimientos, explicando la variabilidad en la innovación entre empresas. El estudio concluyó que existe una relación entre la innovación y la rentabilidad empresarial.

Valero (2019) elaboró la tesis “Influencia de la competitividad y el capital tecnológico, en la internacionalización de las empresas exportadoras de Bucaramanga y su Área Metropolitana-Colombia”, tesis doctoral en la Universidad politécnica de Valencia. El estudio fue de tipo descriptivo, exploratorio y correlacional. La muestra fue 63 empresas exportadoras. El instrumento aplicado fue el cuestionario. El análisis realizado en el estudio señala que la economía de Colombia se ve afectada por ciertas limitaciones. Esto se debe a que las empresas deben asignar sus recursos financieros limitados entre diversas actividades, lo que inevitablemente conlleva a la reducción de inversiones en otras áreas, debido a las restricciones presupuestarias existentes dentro de las organizaciones. Se ha detectado un aumento en la innovación relacionada con el marketing, el diseño y la presentación cuando se minimiza la inversión en la adquisición de nuevos insumos tecnológicos. Esta tendencia se explica por la inversión limitada de las empresas en la compra de estos insumos tecnológicos, que suelen ser más efectivos. Dicho comportamiento se puede describir mediante una variabilidad del 20 % y una baja significancia estadística. Indicó, además, que la competitividad y el capital tecnológico influye en la internacionalización de manera significativa en la organización materia de estudio.

2.1.2. Antecedentes de la investigación a nivel nacional

Serrano et al. (2023) elaboraron el artículo científico “Diagnóstico de la gestión de la innovación con un enfoque normalizado” publicado en la revista Ingeniería Industrial Vol. XLIV / No. 1/enero-marzo/2023/4404. El estudio fue descriptivo y de diseño no experimental. El instrumento fueron la guía de análisis documental, la guía de observación, la guía de entrevista, entre otros. El estudio concluyó que, tras un análisis exhaustivo de la literatura, se identificó que el diagnóstico de la gestión de innovación puede efectuarse eficientemente utilizando la norma NC ISO 56002:2019. Esta normativa incluye directrices clave que promueven el diseño o perfeccionamiento de los sistemas de gestión de innovación, alineándose con la legislación actual del país, las circunstancias particulares de la organización, y los estándares nacionales e internacionales.

Cutipa et al. (2022) elaboraron un artículo titulado “Capacidad de innovación y su influencia en el nivel de innovación de micro y pequeñas Empresas Exportadoras de Artesanía Textil del Sur de Perú” en la Revista Investigación & Desarrollo Vol. 30 Nro. 2. La investigación fue de tipo explicativo, con diseño no experimental. Se estudiaron 26 empresas artesanales exportadoras, utilizando un cuestionario. El estudio concluyó que, entre las capacidades evaluadas, la humana tiene un impacto superior en la variación del nivel innovador, atribuido a aspectos como la creatividad, motivación y conocimientos de las personas en el proceso de innovación.

Antón (2022) elaboró la tesis “Gestión del conocimiento e innovación organizacional en efectivos de la Sub Unidad de Acciones Tácticas de la PNP”, en la Universidad Nacional Federico Villarreal. El estudio fue de tipo no experimental y transversal con alcance descriptivo correlacional. La muestra fue de 98 policías. Se empleó el cuestionario. La investigación determinó que la gestión del conocimiento contribuye significativamente a la mejora de la innovación dentro de las organizaciones. Dicha innovación se define como un proceso enfocado en la búsqueda de nuevos modelos de negocio, implicando cambios o transformaciones en las estructuras internas de la organización y en la manera en que esta interactúa con el mercado en general. Además, la gestión del conocimiento facilita la organización del trabajo en la entidad económica, con el fin de alcanzar objetivos específicos. El propósito final de estos esfuerzos es incrementar la competitividad de la organización, es decir, lograr una ventaja significativa sobre los competidores.

Figuroa y Saavedra (2021) elaboraron la tesis “La asociatividad y competitividad de las organizaciones de pequeños productores del sector agrario peruano. Caso de estudio: Cooperativa Túpac Amaru” en la Pontificia Universidad Católica del Perú. El estudio fue de tipo descriptivo y explicativo. La muestra fue de 15 personas. El instrumento utilizado fue la guía de entrevista semiestructurada. La conclusión principal es que la asociatividad y la competitividad coadyuvan al desarrollo de las empresas. Asimismo, una mayor competitividad se traduce en ingresos más estables y superiores para los miembros, lo que se traduce en mejoras significativas en su calidad de vida.

Quispe (2021) elaboró la tesis “Gestión del conocimiento e innovación organizacional en los docentes de la Universidad Nacional Federico Villarreal”, en la Universidad del Pacífico. El estudio fue cuantitativo, de tipo no experimental y descriptivo correlacional, con una muestra de 299 profesores. En el estudio, se usaron dos cuestionarios. Las conclusiones destacan que la UNFV debe enfocarse en mejorar la calidad de sus servicios, generando nuevo conocimiento, optimizando la producción intelectual, gestionando habilidades docentes, y promoviendo el aprendizaje y las estrategias innovadoras. Por tal motivo, la innovación organización implica cambio de nuevas formas de trabajo, nuevos procesos, nuevas formas de métodos de trabajo, que permitirá que los diversos entes sean más competitivos.

2.1.3. Antecedentes de la investigación a nivel local

Mamani (2023) elaboró la tesis titulada "La responsabilidad social corporativa y su relación con la competitividad empresarial en las empresas exportadoras del sector olivícola de la Región Tacna, periodo 2023" en la Universidad Privada de Tacna. Esta investigación básica y descriptiva correlacional utilizó un diseño no experimental de corte transversal. La muestra incluyó a 32 propietarios y CEOs de empresas exportadoras del sector olivícola de Tacna. Se empleó un cuestionario de 30 preguntas como instrumento. Los resultados mostraron una relación significativa entre la responsabilidad social corporativa y la competitividad empresarial en las empresas exportadoras del sector olivícola en 2023.

Acuña (2021) realizó una tesis titulada "Las competencias gerenciales y la competitividad de las empresas importadoras de prendas de vestir del centro comercial Túpac Amaru de la ciudad de Tacna en el año 2021" en la Universidad Privada de Tacna. La investigación, de tipo básica y nivel correlacional, utilizó una muestra de 113 empresas y aplicó encuestas a través de cuestionarios. Los resultados del análisis estadístico indicaron que las competencias gerenciales se relacionan significativamente con la competitividad de las empresas importadoras. Destacaron las dimensiones de autoadministración, planeación y gestión estratégica, enfoque de calidad, tecnología e innovación, y multiculturalidad, con un valor Rho-Spearman de 0,837. Los valores para

autoadministración fueron 0,490, planeación y gestión estratégica 0,670, enfoque de calidad 0,483, tecnología e innovación 0,499 y multiculturalidad 0,369. Una gestión adecuada en estas áreas mejora la competitividad, permitiendo a las empresas afrontar amenazas, mejorar la negociación y enfrentar productos sustitutos y competencia.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Capacidad de innovación organizacional

Existen varios enfoques modelados para comprender cómo se lleva a cabo el proceso de innovación:

Modelo lineal - Verspagen (2005), Fagerberg y Verspagen (2010) resaltan el valor que la economía otorga a la tecnología en el crecimiento de los países. Destacan que, desde los años 60, se reconoce que las variaciones en el desarrollo económico de los países están ligadas a diferencias tecnológicas, una perspectiva alineada con las teorías de Schumpeter sobre crecimiento y desarrollo.

Esta concepción del proceso de innovación tecnológica se basa en una secuencia que parte de la ciencia hacia la tecnología. Se visualiza a través de un modelo lineal, donde la innovación tecnológica surge de un proceso secuencial y estructurado. Comienza con el conocimiento científico y atraviesa etapas como la investigación aplicada, desarrollo y producción, culminando en la comercialización de un producto o servicio atractivo para los consumidores.

Eduardo Santiago Bernasconi Melucci señala que, aunque este modelo sugiere que la innovación tecnológica comienza necesariamente con la investigación básica, en realidad hay muchas innovaciones que se originan a partir de resultados de investigaciones aplicadas existentes o incluso en fases más avanzadas, como el diseño o la modificación del estilo del producto.

Esta perspectiva es particularmente relevante en el contexto de las Pequeñas y Medianas Empresas (Pymes), que a menudo carecen de los recursos necesarios para

llevar a cabo investigaciones básicas o aplicadas (ACIISI, 2008). Varios estudios realizados por diferentes autores indicaron acerca de la luz sobre la limitación de los modelos lineales en la gestión de procesos de innovación tecnológica, ya que estos modelos resultan ser excesivamente simplificados y no capturan aspectos cruciales que desempeñan un papel activo en dichos procesos.

Myers y Marquis (1969) plantean que las ideas que impulsan la innovación no se limitan al departamento de investigación, sino que pueden surgir en distintas áreas de la organización, como la comercial, de producción o ingeniería. Curiosamente, sus investigaciones indicaron que la mayoría de las ideas innovadoras surgían en el área comercial debido a su interacción directa con las sugerencias de los clientes.

De acuerdo a Rothwell y Zegveld (1985), en su obra "Reindustrialization and Technology," proponen un modelo de innovación mixto que difiere del enfoque lineal tradicional. Este modelo presenta una secuencia lógica pero no necesariamente continua, dividiendo el proceso de innovación en grupos interconectados con etapas que interactúan entre sí y son interdependientes. A lo largo de la década de los ochenta, este modelo se mantuvo relevante y representó una compleja red de actividades que incluían investigación básica, investigación aplicada, desarrollo, producción y comercialización. A diferencia del modelo lineal, que postula que los descubrimientos científicos son la única base para el desarrollo de innovaciones, la perspectiva no lineal resalta el valor de la interacción entre múltiples participantes, la naturaleza progresiva de los procesos innovadores y la relevancia de distintos canales para alcanzar la innovación (Jensen y col., 2007, "Forms of knowledge and modes of innovation," *Research Policy*, vol. 36, n°5, 680-693).

El modelo integrado surge como respuesta a la percepción de que el tiempo de desarrollo desempeña un papel crítico en el proceso de innovación tecnológica. Desde una perspectiva práctica, se plantea que las etapas de este proceso deben ser gestionadas de manera no necesariamente secuencial, permitiendo solapamientos e incluso ejecuciones concurrentes o simultáneas. Esta aproximación demanda un enfoque más profundo en la planificación y control, ya que la retroalimentación debe ser constante y

continua. Durante la década de 1980, se observó un aumento en los estudios comparativos que examinaban las diferencias en el desarrollo debidas al progreso tecnológico y a las llamadas "Nuevas Teorías de Crecimiento". Estas investigaciones sostenían que el avance tecnológico necesario para igualar a los países desarrollados no era un proceso automático, sino que requería habilidades específicas para asimilar tecnología a nivel local. Esto implicaba que las sociedades debían contar con capacidades sociales e institucionales que facilitaran el desarrollo industrial y tecnológico. Este enfoque resalta la idea de que la innovación es también un proceso social y territorial, caracterizado por la acumulación y la interacción.

El enfoque sistémico de la innovación ha resaltado la importancia del componente institucional en los procesos relacionados con la creación, difusión y aplicación del conocimiento. La transferencia de conocimiento se convierte en un elemento crucial para la competitividad y cohesión de las regiones.

Según Porter (1987), el proceso de innovación constituye la base que define la competitividad de las organizaciones, ya que esta última está directamente vinculada con la habilidad de una empresa para implementar cambios. Además, Porter indica que una organización logra una ventaja competitiva en la medida en que integra la innovación como un elemento esencial y distintivo en su ADN organizacional, considerándola como una herramienta clave para su desarrollo.

Por otro lado, López et al. (2003) indica que la innovación abarca una serie de actividades que facilitan el procesamiento y la creación de nuevos conocimientos. Esta no solo mejora los procesos de utilización de conocimientos ya existentes, sino que también permite aplicar estos conocimientos en la oferta de nuevos servicios y la obtención de productos más novedosos y de mayor calidad

Andrade (2005) sostiene que el elemento central del proceso de innovación es el conocimiento. Destaca que la innovación es un proceso continuo y que las competencias organizacionales son determinantes en la tasa y el avance tecnológico. Desde la perspectiva de la teoría de recursos y capacidades, se reconoce que las empresas

presentan diferencias significativas en términos de recursos y habilidades. La innovación se materializa mediante el uso de los recursos y habilidades internos, y son pilares esenciales en el desarrollo tecnológico. La posición competitiva que una organización logra se basa ampliamente en cómo gestiona de manera lógica, oportuna y creativa sus saberes, competencias y predisposiciones.

2.2.1.1. Definición de capacidad de innovación organizacional

La innovación se define inicialmente como la transformación de ideas y conocimiento en productos, procesos o servicios mejorados que pueden comercializarse. Según Krugman (1991), Maillat (1999), Porter (1990) y Nelson (1993), en un contexto económico amplio, corresponde a la conversión de conocimiento tecnológico en Producto Interno Bruto (PIB) y desarrollo económico.

Adicionalmente, la innovación es vista como la herramienta distintiva de los empresarios emprendedores, quienes utilizan nuevas ideas para crear oportunidades de negocios únicas. Drucker (1994) enfatiza la importancia de que estos emprendedores analicen fuentes de innovación, cambios en el entorno y señales de oportunidades emergentes para implementar innovaciones exitosas.

A pesar de que se emplea en varios contextos, el término innovación suele aludir principalmente al proceso de introducir algo nuevo en el ámbito económico. Desde una perspectiva académica, la innovación involucra un proceso complicado de tomar el conocimiento existente y convertirlo en soluciones novedosas que mejoren la eficiencia de las empresas, los sectores industriales y, en última instancia, las economías en su conjunto. Este proceso engloba una serie de actividades que van más allá de mejoras en aspectos científicos y tecnológicos, abarcando también aspectos organizativos, financieros y comerciales. La innovación implica la creación de nuevos empleos o tipos de empleo, la apertura de nuevos mercados de bienes y servicios, la implementación de estructuras organizativas innovadoras y la posibilidad de un crecimiento económico superior, un mayor desarrollo, una menor dependencia del exterior, una mayor

competitividad y una mejora en los niveles de vida de la población involucrada en estos procesos.

Esta forma de innovación se refleja en la adopción de nuevos enfoques en la organización interna de la empresa, en la configuración de su entorno de trabajo y en las relaciones externas que antes no eran empleadas por la empresa. Su ejecución debe ser el producto de decisiones estratégicas tomadas por la alta dirección de la empresa y puede tener un impacto en aspectos como la estructura organizativa, el estilo de gestión y la utilización de recursos humanos.

Es importante destacar que esta definición de innovación excluye fusiones o adquisiciones, incluso si estas representan cambios novedosos en la organización de la empresa.

La innovación organizacional actúa como un catalizador constante que mejora la posición competitiva de las empresas al disminuir los costos y aumentar la eficiencia y la efectividad de sus productos, procesos y servicios, lo que a su vez incrementa su prestigio en el mercado. Este proceso de innovación no solo agrega valor a las tecnologías y actividades existentes, sino que también se manifiesta en la introducción de nuevos productos, servicios y métodos. Las empresas que destacan en la innovación suelen tener más éxito, ya que desarrollan nuevas habilidades y competencias para potenciar su desempeño. Por tanto, la innovación es considerada el elemento fundamental para la competitividad sostenible (Chen et al., 2015).

Echeverría (2008) conceptualiza la innovación como la adopción de métodos organizativos novedosos en prácticas empresariales, estructura laboral y vínculos externos. Asimismo, incluye la introducción de técnicas, productos, procesos o servicios avanzados dentro de las comunidades de práctica organizacionales.

Nonaka y Takeuchi (1999) indica que, para que la innovación sea efectiva, debe englobar a todos los estratos organizacionales, permitiendo una adaptación veloz a las

variaciones del contexto y anticiparse a los rivales, logrando así una ventaja competitiva.

Se considera para evaluar la capacidad de innovación organizacional lo establecido por La Red Iberoamericana de Ciencia y Tecnología (RICYT) en 2004 identifica tres facetas clave en la innovación organizacional: cambios significativos en las rutinas y procedimientos de gestión de la empresa, modificaciones importantes en la estructura organizativa de la compañía y ajustes en la orientación estratégica de la entidad. Estos tres puntos resaltan cómo la innovación organizacional se manifiesta en distintos niveles, desde las prácticas diarias hasta las visiones a largo plazo de una organización

La Red Iberoamericana de Ciencia y Tecnología considera “tres aspectos en la organización: Los cambios significativos en las rutinas y procedimientos de la gestión de la empresa; los cambios significativos en la estructura organizacional y, por último, los cambios en la orientación estratégica de la empresa” (RICYT, 2004).

La capacidad de innovación integra elementos como gestión del conocimiento, creatividad, absorción, integración y reconfiguración del conocimiento, capital humano, liderazgo, cultura organizacional, estructuras y sistemas. Bravo et al. (2009) junto con Morales y Quadrini (2015) sostienen que la efectiva integración de estos componentes facilita actividades innovadoras constantes en las organizaciones.

Según Pacheco (2013), la capacidad de innovación incluye tres componentes esenciales que interactúan mutuamente: la capacidad de innovación humana, vinculada a habilidades y talentos personales; la capacidad de innovación organizacional, que concierne a estructuras y procesos internos; y la capacidad de innovación técnica, enfocada en tecnología y métodos técnicos. La combinación efectiva de estos elementos facilita el desarrollo de innovaciones.

Además, la capacidad de innovación organizacional se basa principalmente en tres elementos clave: la cultura de la innovación, el liderazgo innovador y la estrategia de innovación.

Siguiendo el Manual de Oslo, las innovaciones se clasifican en cuatro categorías principales: de producto, de proceso, de marketing y organizacional. La innovación de producto se refiere a la introducción de bienes o servicios nuevos o mejoras sustanciales en sus características o usos. La innovación de proceso implica la adopción de métodos de producción o distribución nuevos o mejorados. La innovación de marketing consiste en aplicar enfoques novedosos en marketing, incluyendo cambios en diseño, posicionamiento, promoción o precio de productos. Finalmente, la innovación organizacional engloba la implementación de nuevas prácticas internas, métodos de organización laboral o cambios en las relaciones externas de la organización.

Es relevante notar que el concepto de innovación se ve influenciado por diversos factores, como la cultura corporativa, la visión de la organización para lograr objetivos innovadores y la actitud abierta y positiva de sus miembros. Estos componentes desempeñan un papel fundamental en el estímulo de la innovación en el ámbito empresarial.

La cultura de una organización se relaciona con los valores, creencias y principios que comparten sus miembros, y estos valores influyen en la comunicación, el entendimiento mutuo y el comportamiento de los colaboradores a través de la integración y coordinación interna. La cultura organizacional puede estimular el comportamiento innovador al hacer que los miembros de la organización valoren y se comprometan con la innovación. Por lo tanto, una cultura flexible y abierta tiende a promover más la innovación en comparación con una cultura más rígida y controladora. Diferentes tipos de culturas organizacionales pueden tener efectos variados en la innovación (Maya et al., 2019).

2.2.1.2. Elementos de la capacidad de innovación organizacional

- **Liderazgo innovador**

El liderazgo innovador se considera como el pilar esencial en la creación de la capacidad de innovación de una organización, tal como señalan Bravo-Ibarra y Herrera (2009). Por lo tanto, las organizaciones, a través de su liderazgo, ejercen una dirección visionaria en temas de innovación, lo que resulta en una fuente de inspiración para toda la empresa y se alinea coherentemente con las políticas y estrategias de innovación establecidas (Arraut, 2012).

El estilo de un líder innovador fomenta y empodera a los empleados, posibilitando la gestión de un sistema completo de innovación dentro de la empresa. Este enfoque integra las expectativas, capacidades y habilidades del personal, creando un ambiente propicio para la innovación (Pacheco, 2013).

- **Cultura innovadora**

Perozo et al. (2010) señalan que la cultura innovadora surge como una respuesta a la necesidad de cambiar o transformar los paradigmas convencionales. Esta se define como una agrupación de conductas y costumbres, que incluyen tanto aspectos formales como informales, adoptadas por los empleados de una organización. Estos comportamientos permiten reconocer el entorno en constante cambio e incluyen elementos como la permeabilidad, capacidad crítica, tolerancia al error, fomento de la experimentación y la práctica, disposición al riesgo y flexibilidad mental, aspectos que Mendoza (2010) identifica como cruciales. Estos factores juegan un papel importante en el proceso de innovación dentro de las organizaciones (Pacheco, 2013).

Durante la década de 2000 a 2009, la palabra "novedad" fue frecuentemente usada en relación con el concepto de innovación, a menudo tratándose como sinónimos. La Real Academia Española (2021) define 'novedad' como algo recién llegado, un artículo de moda o un cambio en algo existente, y vincula esta noción a la 'innovación' mediante la introducción de novedades en el mercado. Actualmente, la innovación se

conceptualiza como el vínculo entre investigación, desarrollo tecnológico y la creación de nuevo conocimiento en las organizaciones, destacando su capacidad para la renovación continua y la generación de conocimiento, según Galanakis (2005) y Love et al. (2009), con Cilleruelo et al. (2008) apoyando esta visión.

Además, la importancia de los agentes externos en el proceso innovador ha crecido, considerando la innovación como resultado de una colaboración extensa entre competidores, socios y clientes, tal como lo describen Calderón y Naranjo (2007).

Es relevante también la distinción entre innovación radical e incremental, como lo señala Dibrell et al. (2008). Esta diferenciación se basa en la complejidad y el alcance, variando desde cambios menores en productos, procesos o servicios existentes hasta transformaciones profundas.

Finalmente, Pineda (2022) sostiene que la novedad en el cambio y desarrollo surge de una idea que desemboca en la implementación de un nuevo producto, proceso o servicio. Este cambio es reconocido y valorado por la sociedad como un distintivo, motivando a la empresa a mejorar constantemente para sostener una ventaja competitiva en su segmento de mercado.

- **Estrategia de innovación**

La estrategia de innovación es clave en el desarrollo empresarial (Zartha et al., 2016). Para implementarla efectivamente, las empresas necesitan un plan formal que especifique objetivos, acciones, recursos y presupuesto para las actividades de innovación. Este plan debe ser liderado por un directivo que introduzca innovaciones de manera sistemática en áreas como la cadena de suministros, logística, mercadeo y servicios postventa, buscando optimizar el soporte al cliente.

- **Capacidad de innovación técnica**

Este enfoque considera principalmente en que la empresa provea recursos, tecnología y conocimiento para que el personal pueda innovar en toda la organización.

Los recursos son los medios disponibles para llevar a cabo una innovación, incluyendo aspectos económicos y logísticos (Pacheco, 2013).

Esto está relacionado con la habilidad de gestionar recursos de capital, experiencia y tecnología para fomentar la innovación (Robledo et al., 2010), esta capacidad abarca desde aspectos estratégicos hasta operativos en la empresa (González et al., 2014).

La asignación de recursos tecnológicos en una organización se dirige hacia la obtención, el desarrollo y la implementación de soluciones tecnológicas. Esto implica que la empresa coordina y administra activamente su tecnología para respaldar su enfoque de innovación, aprovechando la vigilancia tecnológica para mantenerse actualizada con los últimos avances y aplicarlos de forma estratégica (Arraut, 2012). La vigilancia tecnológica es fundamental para la innovación empresarial y se define como el proceso de buscar, detectar, analizar y comunicar información pertinente para la empresa. Su objetivo es facilitar la generación de conocimiento y apoyar en la toma de decisiones efectivas (Castro, 2007). Finalmente, la provisión de información adecuada y actualizada actúa como una herramienta estratégica esencial para alcanzar los objetivos organizacionales y fortalecer tanto la competitividad como la capacidad de innovación de la empresa (Aguilera & Riascos, 2009; Riascos & Aguilera, 2011). La información necesaria para la innovación puede provenir tanto de fuentes internas como externas, tal como señala González (2009). Sin embargo, la información interna de la empresa es la más valiosa para impulsar la innovación, seguida de cerca por la información obtenida de los proveedores (Fernández et al., 2011).

2.2.1.3. La capacidad de la innovación organizacional y su importancia

En el contexto actual, las organizaciones empresariales requieren un mayor nivel de compromiso de los grupos de interés internos. Para lograrlo, es esencial fortalecer los procesos de innovación. Un liderazgo directivo efectivo e innovador es crucial en este aspecto. Es fundamental agrupar competencias cognitivas, aptitudinales y experienciales del personal y de la organización. Esto facilita la creación y desarrollo de nuevos

procesos y formas de distribución del trabajo, lo que contribuye a mejorar la competitividad de la organización.

2.2.1.4. La capacidad de la innovación organizacional y el sector agroindustrial

Los gestores del sector agroindustrial deben tener un perfil innovador y emprendedor para fortalecer la producción, industrialización y comercialización de productos agroindustriales. Es necesario que las organizaciones desarrollen estrategias globales para innovar procesos y fomentar el compromiso de todos los miembros con los cambios organizativos, mejorando así la competitividad y optimizando procesos misionales, operativos y de soporte (Ruiz, 2023).

La organización debe invertir en nueva tecnología para dinamizar los procesos operativos. Deben desarrollar estrategias de diferenciación y liderazgo en costos para mejorar la rentabilidad mediante la economía de escala y mantener precios constantes. La inversión en investigación y desarrollo es una competencia diferenciadora que permite ofrecer productos de calidad y destacarse de la competencia. Las estrategias funcionales apoyan la estrategia de negocio de la organización. La innovación organizacional busca nuevos diseños empresariales y altera las estructuras internas para concretar metas específicas. Las organizaciones necesitan capacidad de innovación para ser más competitivas y destacarse ante la competencia (Ruiz, 2023).

Para realizar el proceso de innovación, primero debe haber un consenso general entre la mayoría de los directivos de la organización. Esto garantiza una transición ordenada y sin obstáculos para la implementación de cambios. El concepto de innovación organizacional ha evolucionado junto con el estudio de la innovación en las organizaciones.

La innovación se relaciona con la capacidad de la organización, conocida como visión organizacional de la innovación. Esta visión considera si la organización crea un nuevo conocimiento, haciendo obsoleto el anterior (innovación radical), o mejora el conocimiento actual sin hacerlo obsoleto (innovación incremental) (Afuach, 1999). El otro enfoque de Afuach es la visión económica del ente económico, vinculada con la

competitividad. Esta competitividad se relaciona con menores costos, mejores atributos o nuevos atributos. La innovación puede resultar en productos competitivamente superiores (radical) o en mantener competitivos los productos existentes (incremental). Para Afuach (1999), la innovación organizacional (administrativa) pertenece a la estructura organizacional y los procesos administrativos.

La innovación organizacional como modelo de negocio se refiere a la capacidad de idear conceptos de negocio radicalmente distintos o nuevas formas de diferenciar los existentes en las organizaciones. Esta innovación implica buscar nuevos diseños organizacionales, alterando las estructuras internas y los límites entre la organización y el mercado (Hamel, 2001).

Los nuevos diseños se basan en la teoría modular, que establece módulos organizacionales, dividiendo las labores administrativas para mejorar el control de cada módulo y la interacción entre los componentes de la organización (Hölzl et al., 2005). Las innovaciones organizativas deben promover tanto efectos de precio, mejorando el uso de recursos, como efectos no precio, como la localización y diferenciación de productos.

2.2.1.5. Estrategias empresariales para la mejora de la capacidad de la innovación organizacional

Las capacidades dinámicas incluyen habilidades organizacionales necesarias para realizar actividades o tareas (Acosta & Fischer, 2013). Existen tres niveles: el primero se refiere a la capacidad funcional, vinculada a las actividades diarias esenciales para mantenerse en el mercado (capacidad técnica). El segundo nivel abarca las capacidades dinámicas, que desarrollan nuevas habilidades para adaptarse a un entorno cambiante (capacidad emprendedora). El tercer nivel se orienta hacia el aprendizaje organizacional, ayudando a la organización a conocer y aprender de su entorno para sobrevivir y prosperar (Acosta & Fischer, 2013; Bergman et al., 2001; Ellonen et al., 2011; Helfat et al., 2007).

La capacidad de innovación organizacional mejora la competitividad desde la perspectiva del sector industrial, considerando el atractivo del sector y la posición estratégica de la organización (Porter, 1980). La teoría del enfoque en recursos resalta los recursos internos como fuente principal de competitividad (Wang & Xinping, 2011). Las organizaciones deben priorizar el conocimiento (Miller & Morris, 1999; Nonaka & Takeuchi, 1995) como recurso clave para generar procesos de aprendizaje y desarrollo estratégico (Bergman et al., 2001). Esta teoría ayuda a identificar cómo se modifica la base de recursos y se define una ventaja competitiva en un entorno cambiante, destacando la influencia de las capacidades dinámicas en la innovación (Ciutiené & Thattakath, 2014; Teece, 2007).

El enfoque de construcción de capacidades modifica las rutinas organizacionales para crear valor. La innovación considera las capacidades dinámicas como habilidades organizacionales para desarrollar nuevas soluciones desde el conocimiento. Garzón (2015) identifica un enfoque contingente, donde la organización responde a variables del mercado con recursos internos.

2.2.2. Competitividad empresarial

2.2.2.1. Definición

Alic (1987) indica que la competitividad empresarial se define como la habilidad de las empresas para crear, desarrollar, producir e introducir sus productos en el mercado internacional, compitiendo efectivamente con empresas de otros países. Esta capacidad implica no solo la producción de bienes, sino también la innovación y adaptación en un contexto global competitivo.

Martínez et al. (2010) definen a la empresa competitiva como una entidad capaz de lanzar productos en un mercado altamente competitivo, poniendo especial énfasis en lograr un rendimiento superior a sus competidores. Por otro lado, Gómez (1997) presenta una definición diferente, describiendo a la empresa competitiva como aquella que tiene la capacidad de generar sistemáticamente ventajas comerciales en comparación con otras empresas del mercado.

Varios investigadores definen la competitividad considerando diversos factores. Según Galán y Vecino (1997), estos factores clave incluyen el entorno del país donde se encuentra la empresa, el sector al que pertenece y las características internas de la propia empresa. Además, la competitividad se relaciona con la capacidad de ofrecer productos de alta calidad a precios competitivos, lo cual puede lograrse mediante mejoras en la organización y la adopción de tecnologías avanzadas de producción (Vásquez, 2001).

Tello (2005) presenta su conceptualización de la competitividad empresarial basada en dos conjuntos de factores: aquellos relacionados con el entorno externo y los factores internos vinculados al proceso de producción que la empresa controla. Asimismo, se resalta que estos factores ejercen una influencia significativa en la calidad y el progreso del proceso de fabricación de productos y prestación de servicios de una empresa. Además, se argumenta que la competitividad empresarial representa un medio fundamental para alcanzar un incremento constante y duradero en el nivel de vida de los ciudadanos de una economía.

Por último, Jiménez y Armando (2011) indican que, desde una perspectiva microeconómica, la competitividad se encuentra estrechamente ligada a la habilidad de las empresas para impactar en sus oportunidades de éxito. En lo que respecta a los factores internos, se hacen referencia a elementos que abarcan "las condiciones de la organización, los recursos disponibles, las capacidades y las estrategias empleadas".

Desde el punto de vista del crecimiento externo, la competitividad abarca elementos externos notables, como "el tamaño del mercado (desde un punto de vista demográfico), la capacidad adquisitiva de los consumidores en el mercado objetivo, el beneficio potencial alcanzable en el mercado, entre otros" (Jiménez & Armando, 2011, p.102).

Cabrera et al. (2011) distinguen entre factores internos y externos que afectan la competitividad empresarial. Internamente, destacan la importancia de gestionar eficazmente los procesos de producción, establecer alianzas estratégicas en la cadena de

valor, manejar adecuadamente precios y costos, y mantener altos estándares de calidad en los productos. Externamente, señalan la influencia de la evolución de los mercados, las condiciones económicas e institucionales en las áreas donde operan las empresas, y los precios internacionales de los productos, entre otros factores.

En etapas posteriores, se realizará una distinción entre los factores internos y externos, con un enfoque particular en los factores interno.

La competitividad de una organización no se limita únicamente a sus recursos, sino que también depende de la motivación intrínseca de sus miembros, su capacidad para ser creativos e innovadores, la participación activa de todo el equipo y sus socios estratégicos, así como la promoción de una cultura que valore el aprendizaje continuo. Todo esto debe estar integrado en su cadena de valor. Es crucial que la organización evolucione hacia una entidad más inteligente, donde el conocimiento fluya de manera sistemática y se consolide como un espacio de aprendizaje constante. La organización debe ser capaz de procesar información, crear y aplicar nuevos conocimientos, lo que se reflejará en la oferta de servicios renovados y en la fabricación de productos optimizados. La permanencia y crecimiento de una organización radican en su capacidad para aprender e innovar constantemente. En el contexto de las comunidades de práctica, esto significa adoptar procedimientos estandarizados en las rutinas diarias, promover el trabajo colaborativo para afianzar el aprendizaje y compartir el conocimiento en toda la entidad. En instituciones de servicio, como las universidades, el pilar fundamental es, por naturaleza, la generación de conocimiento (Fonseca, 2015).

Desde una perspectiva empresarial, se puede definir a la competitividad como “la capacidad que tiene una organización para mantener o incrementar su participación en el mercado, basada en estrategias empresariales” (Solleiro & Castañón, 2005). Según Fundes (2015) y la información recopilada por Fundes (2018), el 55 % de los resultados productivos proviene principalmente de factores internos. Esto subraya la relevancia de percibir este mercado como un impulsor de oportunidades laborales y como un estímulo para fomentar la iniciativa empresarial (Ortíz & Arredondo, 2014).

La competitividad empresarial en el ámbito comercial se describe como "la aptitud de una empresa para mantenerse y fortalecerse en el mercado mediante estrategias empresariales que generen ventajas competitivas sostenibles, impulsando así su crecimiento y progreso en su sector" (Gómez & Cervantes, 2019).

En el contexto de lograr la ventaja competitiva, Ochoa (2014) señala que una empresa debe contar con una característica distintiva que garantice su éxito y la coloque en una posición superior con respecto a sus competidores.

Según Ríos (2018), la capacitación para fomentar la innovación debe evolucionar junto a los sistemas de conocimiento. Este enfoque debe enfocarse en desarrollar habilidades, cultivar capacidades y promover el trabajo colaborativo. También es esencial priorizar el pensamiento crítico, implementar estrategias y herramientas pedagógicas, incentivar la formulación de preguntas, reforzar habilidades analíticas, compartir conocimiento y abordar la resolución de problemas de manera creativa. Es crucial el desarrollo de competencias para el aprendizaje y para la vida laboral, mediante la adquisición de conocimientos. En este contexto, es esencial reconocer que la competitividad se fundamenta en dos pilares: innovar, haciendo algo que los demás no hacen, y mejorar la calidad en algo que los demás ya realizan. Jayawama y Pearson (2001) destacan que la investigación, desarrollo e innovación de productos son esenciales para mantener la competitividad a largo plazo y representan una de las principales fuentes de ventaja competitiva. En un entorno globalizado y con mercados liberalizados, las empresas enfrentan el desafío de desarrollar ventajas competitivas para sobrevivir, como señalan Adam et al. (2001), Samson y Terziovski (1999), y Terziovski y Samson (1999).

Finalmente, el desarrollo tecnológico en una organización se ve influenciado por sus capacidades tecnológicas, las cuales, según Lundvall (2005), evolucionan con el tiempo a través del aprendizaje empresarial y las interacciones, cooperaciones y competencias que establezca con otras entidades.

Es crucial recordar que la competitividad se asienta sobre dos pilares fundamentales: la innovación, que implica hacer algo que otros no hacen, y la calidad, que se enfoca en hacer mejor lo que otros ya hacen. Estos elementos son esenciales para mantener la competitividad a largo plazo. De acuerdo con Jayawama y Pearson (2001), la investigación, el desarrollo y la innovación de nuevos productos constituyen una de las principales fuentes de ventaja competitiva para las empresas. En un contexto global competitivo, producto de la globalización y la liberalización de mercados, las empresas enfrentan grandes desafíos para sobrevivir sin una ventaja competitiva clara sobre sus competidores, como destacan Adam et al. (2001), Samson y Terziovski (1999), y Terziovski y Samson (1999).

La globalización de los mercados ha elevado la competitividad, obligando a las organizaciones a anticipar las futuras necesidades de sus clientes. Por ello, la innovación se basa en comprender las necesidades del mercado y ofrecer productos y servicios más efectivos y eficientes.

Según Pino et al. (2011), la competitividad se define como la habilidad de proporcionar exitosamente bienes y servicios al mercado. En esta definición, el mercado, y no la organización, determina el éxito de la empresa. Incluso, la competitividad de una empresa podría mejorar, aunque algunos de sus indicadores de productividad disminuyan.

Según Charles (2000), el objetivo principal de toda empresa es obtener ganancias, logrando que el precio de sus productos o servicios sea mayor que el costo y que los compradores reciban un valor adicional. En este sentido, las empresas se dedican a crear valor al mejorar la calidad de los productos, brindar servicios al cliente y adaptar los productos a sus necesidades.

2.2.2.2. Elementos de la competitividad empresarial

De acuerdo a Figueroa y Saavedra (2020) considera lo siguiente:

a) Capacidad tecnológica y productiva

La primera dimensión se construye a partir de la descripción de tres componentes esenciales: economías de escala, aumento de la productividad y acceso a tecnología (Figueroa & Saavedra, 2020).

- **Economía de escala**

Se manifiesta cuando la producción de bienes o servicios puede llevarse a cabo a una mayor escala, resultando en costos unitarios más bajos. En una estructura empresarial donde los productores colaboran en la producción, pero luego comercializan sus productos de forma individual, este fenómeno se hace evidente. Esta decisión limita su capacidad de negociación y anula los beneficios de las economías de escala, lo que sugiere que en muchos casos no se aprovechan adecuadamente o no se cuenta con la capacidad para hacerlo (Figueroa & Saavedra, 2020).

Las economías de escala son cruciales para reducir costos y negociar con clientes, lo que permite ofrecer productos a precios más competitivos debido a la reducción de costos (Figueroa & Saavedra, 2020).

Cabe aclarar que la disminución de socios activos y los desacuerdos con la administración del ente económico obstaculiza su capacidad para alcanzar niveles óptimos de economías de escala. El aumento de los costos de producción y la disminución de los ingresos de los agricultores son una preocupación, debido a que un ente económico exportados se lleva aproximadamente un 30 % por quintal de exportación, dejando a los agricultores con un margen mínimo (Figueroa & Saavedra, 2020).

Es importante resaltar que las afirmaciones relacionadas con los costos carecen de respaldo en datos concretos y podrían ser resultado de una falta de información proporcionada por la central a los socios de las diferentes cooperativas.

- **Aumento de productividad**

En una empresa hipotética puede existir un acuerdo general en que la mejora de la productividad se debe principalmente a la formación y al apoyo técnico proporcionado. En una organización se realizaron talleres que instruyeron a los productores asociados en el manejo adecuado de herramientas y la aplicación de técnicas novedosas, con la colaboración de entidades externas. Además, indica que el aumento en productividad al acceso a soporte técnico y al uso eficiente de recursos como fertilizantes apropiados para sus cultivos y cuidado del terreno (Gutiérrez & Sánchez, 2018; Maldonado, 2012).

Una organización empresarial si moderniza su planta principal con la adquisición de nuevos equipos permite que se automatice algunos procesos en la producción de chocolate (Huayhua & Rojas, 2018), mientras que otra empresa ha implementado estrategias de mejora en sus procesos productivos (Ccoscco et al., 2018).

Las asociaciones empresariales agrícola también pueden aumentar la productividad en sus campos mediante la implementación de sistemas de riego por goteo, optimizando el uso del agua y mejorando el cuidado de los cultivos (Concha et al., 2018).

En un ente productivo puede disminuir la eficiencia productiva, debido a la insuficiente dedicación a la producción de café debido a la caída de los precios y experiencias negativas con la administración de la central de cooperativas. Ante esta situación optaron por sustituir parte de su producción.

El aumento de la productividad se basa principalmente en el aumento de las ventas para generar mayores ganancias, las cuales pueden luego invertirse en la mejora de la productividad.

- **Acceso a tecnología**

Es crucial que los pequeños productores tengan acceso a tecnología para su desarrollo y crecimiento, especialmente cuando forman parte de asociaciones. Generalmente, la adopción tecnológica mejora los procesos productivos. No obstante, algunos productores invierten en tecnologías variadas para distintos procedimientos. Por ejemplo, pueden implementar un software avanzado, como SISCOS, para modernizar sus operaciones contables. También es común utilizar plataformas de redes sociales como Facebook para campañas de marketing y mantener páginas web para contacto con clientes (Carhuallanqui & Espinoza, 2017; Huayhua & Rojas, 2018 citado en Figueroa & Saavedra, 2020).

Otro caso se da cuando un ente productivo introduce tecnologías avanzadas en sus sistemas de riego. Por ejemplo, la empresa APARMASH, algunos agricultores han adoptado el método de "fertiriego", que implica la aplicación simultánea de fertilizantes durante el riego. Este avance se realizó en colaboración con la municipalidad de Chazuta. Por otro lado, la Asociación Agrícola Santa Elena ha implementado un sistema de riego por goteo, lo que ha mejorado significativamente su productividad y la eficiencia en el uso del agua. Además, destacan la importancia de contar con asistencia técnica calificada para aprovechar al máximo estas mejoras (Concha et al., 2018).

En las zonas rurales, el enfoque tecnológico debe considerar las limitaciones de contar con tecnología sofisticada. En cambio, se busca un cambio técnico, como mejorar los métodos de riego y la gestión eficiente del agua, pasando de un nivel tecnológico básico a uno que sea más eficiente. Otra opción es la preponderancia de promover el uso de dinero electrónico y smartphones entre los agricultores. También destaca la relevancia de utilizar TIC, mediante herramientas como Excel para gestionar de manera más efectiva los procesos técnicos y comerciales (Concha et al., 2018).

b) Conocimiento y acceso a mercados

La segunda dimensión se estructura en torno a tres componentes claves: el acceso a mercados, la mejora de productos y la habilidad para negociar efectivamente con socios comerciales (Figuroa & Saavedra, 2020).

- **Acceso a mercados**

Es evidente notar que, cuando hay colaboración entre pequeños productores, les permite comercializar sus productos tanto en el mercado nacional, añadiendo valor y vendiendo con su propia marca, como en el mercado global a través de alianzas y la obtención de certificaciones orgánicas, medioambientales y de comercio justo (Álvarez et al., 2017).

- **Mejora de productos**

La mejora de productos, identificada en catorce estudios de caso, se atribuye principalmente a una calidad superior. Es fundamental que una empresa agroindustrial que exporta realice inversiones en proyectos orientados a mejorar las cualidades sensoriales de sus productos con el fin de asegurar la excelencia de sus productos ante sus consumidores finales en el mercado internacional (Huayhua & Rojas, 2018).

En el entorno actual, es esencial que las entidades económicas promuevan entre sus asociados la adopción de técnicas de producción orgánica. Estas técnicas no solo ayudan a preservar la biodiversidad, sino que también respaldan las prácticas de comercio justo. Es importante que estas entidades dispongan de un departamento de calidad encargado de asegurar que los productos cumplan con las especificaciones de las fichas técnicas definidas al inicio de la producción (Alvarado & Peña, 2020 citado en Figuroa & Saavedra, 2020).

Las empresas deben generar valor constante tanto para los consumidores como a lo largo de la cadena de valor, mediante innovaciones que buscan mejorar la calidad del producto.

- **Capacidad de negociación con proveedores y clientes**

La habilidad de negociación de las organizaciones que representan a pequeños productores asociados es un elemento crucial que motiva su unión. Poseer una capacidad efectiva para negociar tanto con proveedores como con clientes influye directamente en la rentabilidad del negocio. En el trato con proveedores, esto puede traducirse en costos más bajos de materias primas y/o condiciones de pago más favorables. En las negociaciones con clientes, puede resultar en mejores precios y/o condiciones de pago más ventajosas. Trece estudios han resaltado este aspecto, y a continuación se presentan los más relevantes (Figueroa & Saavedra, 2020).

- c) **Capacidad y calidad de capital humano**

Los hallazgos de esta dimensión se examinan ahora considerando los componentes de capacitaciones técnicas y liderazgo empresarial (Figueroa & Saavedra, 2020).

- **Capacitaciones técnicas**

En relación a la capacitación, los entes productivos agroindustriales deben promover la capacitación de sus colaboradores con el propósito de que mejoren sus habilidades técnicas y productivas, y en su mayoría son proporcionadas por empresas colaboradoras o instituciones públicas y privadas (Figueroa & Saavedra, 2020).

Las capacitaciones deben diseñarse para su aplicación práctica y cuentan con un seguimiento constante para ayudar a los productores a mejorar la calidad de sus productos. Esto, a su vez, permite a las empresas proveedoras ofrecerles precios más elevados (Ayma & Barbachán, 2015; López & Pérez, 2016).

- **Liderazgo empresarial**

El papel del liderazgo en estas entidades es esencial, dado que el líder no solo debe dirigir, sino también crear vínculos y generar confianza entre los miembros y ejecutivos, al mismo tiempo que se centra en conseguir la rentabilidad. Por ello, en esta

sección se enfocará especialmente en el papel del liderazgo desempeñado por el gerente. En la realidad empresarial, diversos gerentes hacen notar que logran obtener la confianza de los socios y trabajadores y, asimismo, se debe lograr buenos resultados económicos, y relacionarse con los grupos de interés interno, como los socios y los grupos de interés externo, y generar una adecuada convivencia laboral y compromiso con los grupos de interés interno (Huayhua & Rojas, 2018).

Además, en cuatro escenarios se evidencia un nivel de liderazgo intermedio, lo cual indica un desarrollo superior en algunos ámbitos respecto a otros. En estos casos, el líder actúa como un referente y facilitador clave en el proceso laboral. También se valora que las características esenciales de estos líderes incluyan comunicación efectiva, compromiso organizacional, habilidad para escuchar a los socios, y una sólida formación académica o profesional (Maldonado, 2012; Concha et al., 2018; Copaja & López, 2019).

d) Capacidad financiera

Por último, la cuarta dimensión de la competitividad se explora mediante dos componentes adicionales: financiamiento e inversiones conjuntas (Figueroa & Saavedra, 2020).

- **Financiamiento**

Los entes económicos a veces tienen acceso a financiamiento a través de entidades financieras y microfinancieras, así como cooperativas. Un desafío evidente en estas instituciones son las elevadas tasas de interés, que pueden llegar hasta el 25 % del capital prestado.

Por ejemplo, se ha conseguido que se acceda a préstamos a través de un sistema de microcréditos con una Tasa Efectiva Anual (TEA) del 8 %, sin necesidad de proporcionar garantías. Por ejemplo, el dinero no se entrega en efectivo, sino a través de una hoja de crédito, y el préstamo más los intereses se pagan al final de la temporada de

cosecha. Existen empresas que se encargan de financiar la asistencia técnica para los pequeños productores (Figuerola & Saavedra, 2020).

- **Inversiones conjuntas**

En lo que respecta a inversiones conjuntas, en el caso de algunas empresas, debido a la falta de acceso a financiamiento externo, la asociación se autofinancia utilizando sus propios recursos, es decir, con las ganancias obtenidas de sus ventas (Gutiérrez & Sánchez, 2018; Cárdenas et al., 2019 citado en Figuerola & Saavedra, 2020).

2.2.2.3. Importancia de la competitividad empresarial

La competitividad empresarial sólida es crucial para ejecutar estrategias efectivas y alcanzar metas de crecimiento. Además, permite evaluar la salud del negocio y gestionar su rentabilidad (Ramírez et al., 2019).

Las organizaciones necesitan recursos humanos con conocimientos, acceso a mercados y capacidad tecnológica y productiva. Esto mejora productos, negociación con proveedores y clientes, y aumenta la productividad. Es esencial tomar decisiones que aseguren el éxito organizacional mediante la mejora continua de procesos y capital humano. También es importante que el personal se adapte flexiblemente a los cambios actuales.

Cada organización debe buscar y fortalecer sus ventajas competitivas. Con competitividad, pueden crecer, innovar en productos y servicios, y mejorar sus ofertas. La competitividad empresarial se basa en las capacidades y recursos para implementar estrategias eficaces, comunicarse con clientes y generar valor en su sector (Ramírez et al., 2019).

2.2.2.4. La competitividad empresarial en el sector agroindustrial

La competitividad en el sector agroindustrial se mide y construye mediante varios aspectos. Lograrla requiere estrategias que optimicen diversos vectores.

El capital humano es la principal fuente de creación de valor en una organización. Una organización competitiva atrae y motiva al mejor talento para un desempeño óptimo (Ramos & Yovera, 2019).

La capacidad de innovación permite a la organización anticiparse al futuro y ofrecer productos innovadores que satisfacen necesidades del mercado. Este factor es central para la competitividad. La relación con los clientes implica atraer y crear vínculos duraderos. Esta cualidad es esencial para determinar la competitividad de una organización.

La organización comprende un ecosistema complejo, incluyendo capital humano, procesos y tecnología. Su desempeño depende de cómo coordina estos elementos (Ramos & Yovera, 2019).

La optimización implica que una organización competitiva se anticipa a todo, tiene miembros eficientes, pocas pérdidas y es proactiva. Una propuesta de valor definida y una gestión inteligente de la cadena de suministro son cruciales. Esto incluye atributos del servicio al cliente, apoyo logístico, sistemas de información y la marca del producto. Garantizar una comunicación óptima es esencial. El capital humano necesita canales adecuados para comunicarse y recibir información pertinente (Ramos & Yovera, 2019).

2.2.2.5. Responsabilidad social y la competitividad empresarial

Las empresas asignan cargos gerenciales a personas con competencias que aseguren mejores resultados y sustentabilidad empresarial. Las organizaciones sobresalientes cuentan con directivos con habilidades gerenciales que impulsan el éxito y la competitividad de manera sustentable.

La directiva debe tener habilidades gerenciales y promover prácticas de responsabilidad social para lograr la sostenibilidad empresarial. Esto incluye optimizar la gestión financiera, mejorar la eficiencia de procesos, gestionar adecuadamente al personal y asegurar la eficiencia productiva para mantener una mejora continua.

2.2.2.6. La competitividad y la sostenibilidad empresarial

En el contexto actual de transformaciones, las organizaciones deben ser altamente competitivas para asegurar la sostenibilidad empresarial. Es fundamental priorizar la competitividad para mejorar la situación económica y financiera. Así, deben desarrollar prácticas de innovación organizacional, redefiniendo procesos misionales y operativos para lograr la sostenibilidad (García, 2016).

Las organizaciones deben generar conciencia e iniciativas para cambios positivos y desarrollos empresariales impactantes. Promover una cultura innovadora y socializar a los grupos de interés interno sobre ética y responsabilidad social es esencial para una empresa sostenible y competitiva, aumentando así el bienestar.

La sostenibilidad se basa en tres pilares: económico, ambiental y social. La dimensión ambiental es crucial, ya que las organizaciones deben evitar impactos negativos en la producción. Las empresas agroindustriales deben considerar la sostenibilidad como estrategia competitiva, enfocándose en la reducción de costos y prácticas sostenibles para minimizar impactos ambientales (García, 2016).

Para lograr la sostenibilidad, las organizaciones deben desarrollar capacidades como liderazgo, cultura innovadora y estrategias de innovación adaptadas al entorno. La diferenciación y la innovación son clave para competir eficazmente.

Actualmente, pocas organizaciones se centran en reducir costos de producción y no compiten significativamente en precios. Sin embargo, se destacan en estrategias competitivas de diferenciación, ofreciendo atributos únicos percibidos por los clientes (García, 2016).

2.3. Definición de términos básicos

- **Actividades de innovación**

Un conjunto de actividades que abarcan aspectos científicos, tecnológicos, organizativos, financieros y comerciales, destinados a desarrollar e implementar productos y procesos nuevos o mejorados. Estas actividades, que incluyen la inversión en nuevos conocimientos, forman parte del proceso de innovación y pueden llevarse a cabo en diversas etapas. La investigación y desarrollo (I+D) es una categoría dentro de estas actividades, que a menudo contribuye a generar ideas valiosas y resolver problemas en cualquier fase del proceso (Pacheco, 2013).

- **Alianza estratégica**

Se refiere a una red formal establecida entre empresas que están dispuestas a cooperar dentro de un conjunto de espacios que incluyen relaciones tecnológicas, productivas, comerciales y/o financieras (Griffin, 2021).

- **Adquisición tecnológica**

El proceso mencionado implica reconocer, elegir y obtener tecnología externa esencial para las operaciones actuales y futuras de la organización. Esto abarca todas las medidas requeridas para la transferencia y asimilación de las tecnologías pertinentes. Hay varias formas de adquisición de tecnología, como la compra, el licenciamiento, las asociaciones de riesgo compartido y las alianzas estratégicas (Griffin, 2021).

- **Competitividad**

Característica distintiva de una organización es su capacidad para sobresalir en procesos, productos o servicios, marketing y estructura, logrando ventajas como aumentar ventas, ingresar a nuevos mercados, mejorar márgenes, incrementar la productividad y reducir costos (Tello, 2005).

- **Capacidades tecnológicas**

Son las habilidades y competencias que posee una organización para generar y gestionar cambios en el ámbito tecnológico. Estas capacidades se fundamentan en recursos especializados de los que disponen las organizaciones (Lundvall, 2005).

- **Estrategia competitiva**

Un plan de acción que una organización establece y ejecuta con el fin de alcanzar sus metas y mantener o aumentar su posición en el mercado. Este plan responde a la interrogante fundamental de cómo competir eficazmente (García, 2016).

- **Gestión del conocimiento**

Es un proceso organizado que coordina y promueve las acciones necesarias para crear, buscar, documentar, proteger, compartir, utilizar y preservar el conocimiento, la información y la experiencia de una organización. El objetivo de este proceso es incrementar el capital intelectual de la organización y, en consecuencia, aumentar su valor (Garzón, 2015).

- **Innovación de proceso**

La innovación se caracteriza por la implementación de procesos de producción o gestión nuevos o significativamente mejorados, implicando cambios importantes en técnicas, materiales y/o software. Las innovaciones de proceso buscan reducir los costos unitarios de producción o distribución, mejorar la calidad o facilitar la creación y distribución de nuevos productos o mejoras significativas en los ya existentes (Manual de Oslo, 2006).

- **Inteligencia competitiva**

Proceso enfocado en recopilar la información esencial que permite, inicialmente, comprender y posteriormente superar a los competidores. Consiste en entender cómo y por qué el entorno está cambiando y anticipar el futuro que se avecina (García, 2016).

- **Innovación organizacional**

Se refiere a la aplicación de un nuevo enfoque organizativo, la introducción o ajuste de estructuras organizativas, la distribución de roles y responsabilidades tanto internas como externas, o el establecimiento de directrices estratégicas que tienen un impacto directo en la competitividad de la organización (Manual de Oslo, 2006).

- **Mejora**

Es una acción repetitiva que implica modificar un producto, proceso, servicio o actividad con el objetivo de lograr ventajas en términos de desempeño, costos o calidad (Acosta & Fischer, 2013).

- **Propuesta de valor**

Una propuesta de valor es una herramienta esencial que permite comunicar de manera clara y directa las ventajas y beneficios que una empresa puede ofrecer a sus clientes. Es crucial para involucrar a los clientes mostrarles lo que la empresa puede aportar a sus necesidades o resolver sus problemas (Griffin, 2021).

- **Segmento de clientes**

Consiste en identificar y comprender profundamente quiénes son los clientes de tu negocio, lo cual es fundamental para establecer la estrategia empresarial. Es esencial conocer en detalle al consumidor de tu producto o servicio, analizando aspectos como su personalidad como cliente, sus gustos y preferencias (Otero et al., 2024).

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. Tipo de investigación

Este tipo de estudio se clasifica como investigación básica, ya que profundiza en las variables dentro de un contexto específico. La investigación básica se enfoca en la generación de teorías y proporciona fundamentos esenciales para la investigación aplicada (Carrasco, 2019).

3.2. Diseño de la investigación

La investigación es de tipo no experimental, lo que significa que no hay una manipulación deliberada de las variables independientes y no se cuenta con grupos control o experimental. Se observan y examinan acontecimientos y fenómenos reales después de que han sucedido. La estructura adoptada es transeccional no experimental, dado que se analizan las variables en un punto específico en el tiempo (Sánchez, 2019).

3.3. Nivel de investigación

Este estudio se enfoca en una investigación causal-explicativa, la cual busca identificar y analizar las relaciones de causa y efecto entre variables. En este caso, se examina cómo la capacidad de innovación organizacional afecta la competitividad empresarial en el sector agroindustrial. Este enfoque permite no solo describir los fenómenos observados, sino también entender las razones subyacentes y los mecanismos a través de los cuales la innovación organizacional influye en la competitividad empresarial.

3.4. Población y /o muestra de estudio

3.4.1. Población

Está compuesta por 60 asistentes operativos de empresas del sector agroindustrial.

Tabla 1*Determinación de la población*

Nombres de las empresas	Cantidad
Agroexportaciones San Pablo S.A.C.	2
Agrofus Company S.A.C.	2
Agroindustria ADL S.R.L	2
Agroindustrial R & M S.A.C	2
Aromático Inversiones S.A.C.	2
Asociación de Productores de Orégano Muralla	2
Comver Alimentos S.A.C.	2
Compañía Agrosur S.A.C.	2
Especiera Tacna E.I.R.L.	2
Estela Foods S.A.C.	2
Exportación Alimenticia y Especies S.A.C.	2
Falvy de Matos Cinthya Lourdes	2
Foods Group S.A.C.	2
Grupo Edepa E.I.R.L.	2
Grupo Estela S.A.C.	2
Humar Especies y Condimentos S.A.C	2
Inversiones y Exportaciones Ordoñez S.A.C.	2
La Pascala E.I.R.L	2
Nodiex del Perú S.A.C.	2
Oliamerica S.A.C.	2
Origan II E.I.R.L.	2
Origan II E.I.R.L.	2
Productos Vegetales de Exportación E.I.R.L.	2
Suma Yapu S.A.C.	2
Unidad de Especies y Condimentos Perú LP E.I.R.L.	2
Agroindustria Valle Vida S.A.C.	2
Agroindustrias González SAC	2
Agroexportadora Mendoza EIRL	2

Agroindustrial R & M S.A.C.	2
Agroindustrias Ecovalle SAC	2
TOTAL	60

Nota. PROMPERÚ (2023). <https://exportemos.pe/servicios-digitales/directorio>.

3.4.2. Muestra

En esta investigación, se realiza mediante el método censal. En este sentido Ramírez (1997) define la muestra censal como el tipo de muestra en la que todas las unidades de investigación se toman en cuenta. En este enfoque, la población investigada se identifica como censal ya que, de forma simultánea, representa el universo completo, la población y la muestra misma.

3.5. Operacionalización de variables

3.5.1. Identificación de variables

Variable independiente (X) : Capacidad de innovación organizacional

Variable dependiente (Y) : Competitividad empresarial

3.5.2. Operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Nivel de medición
Capacidad de innovación organizacional	La capacidad de innovación organizacional se basa principalmente en tres elementos clave: la cultura de la innovación, el liderazgo innovador y la estrategia de innovación (Pacheco, 2013).	La capacidad de innovación organizacional se evalúa mediante el liderazgo innovador, la cultura innovadora, y la estrategia de innovación.	Liderazgo innovador	Implicancia de la dirección en innovación	Ordinal
				Introducción de cambios organizativos	
				Capacidad para adaptar la organización	
			Cultura innovadora	Compromiso de todos al cambio e innovación	
				Fomento a la creatividad	
				Asumir riesgos	
			Estrategia de innovación	Formulación de estrategia según el entorno	
				Innovación como una estrategia competitiva	
				Orientación de la estrategia a la diferenciación	

Competitividad empresarial	Jiménez y Armando (2011) indican que, la competitividad está relacionada con la capacidad de las empresas para influir en sus posibilidades de éxito. En cuanto a los factores internos, mencionan que incluyen diferentes capacidades y conocimientos.	La competitividad empresarial se evalúa mediante la capacidad tecnológica productiva, conocimiento y acceso a mercados, capacidad y calidad del capital humano, así como la capacidad financiera.	Capacidad tecnológica productiva	Economía de escala	Ordinal
				Aumento de productividad	
				Acceso a tecnología	
			Conocimiento y acceso a mercados	Acceso a mercados	
				Mejora de productos	
				Capacidad de negociación con proveedores y clientes	
			Capacidad y calidad de capital humano	Capacitaciones técnicas	
				Liderazgo empresarial	
			Capacidad financiera	Financiamiento	
				Inversiones conjuntas	

Nota. La tabla presenta la operacionalización de variables.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.6.1. Técnicas de recolección de datos

Encuesta

Se aplicaron encuestas dirigidas a los asistentes operativos de empresas del sector agroindustrial.

3.6.2. Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario

Se aplicó cuestionarios que estarán dirigidas a los asistentes operativos de las empresas del sector agroindustrial.

Validez y confiabilidad

Validez

La validez de contenido se utilizó para evaluar los cuestionarios mediante expertos. Esta validez mide qué tan adecuado es el muestreo de una prueba del universo de conductas a medir (Cohen & Swerdik, 2001). Es un componente crucial para estimar la validez de inferencias derivadas de los puntajes de las pruebas. Además, proporciona evidencia sobre la validez de constructo y sirve como base para crear formas paralelas en evaluaciones a gran escala (Ding & Hershberger, 2002). La validez del instrumento está en el anexo.

Confiabilidad

Se utilizó el método Alfa de Cronbach para evaluar la consistencia interna y obtener la confiabilidad. La fiabilidad se refiere a la capacidad de un instrumento de investigación para obtener sistemáticamente los mismos resultados en situaciones repetidas. Garantiza la constancia y precisión en la recolección de datos, similar a una mano firme que produce resultados consistentes en cada tarea.

En investigación, la fiabilidad asegura que repetir el mismo estudio con la misma técnica de medición arrojaría resultados idénticos. Es como si varios investigadores realizaran el mismo experimento de forma independiente y obtuvieran resultados coincidentes. La confiabilidad del instrumento está en el anexo.

3.7. Tratamiento de datos

El procesamiento de datos se utilizó con la utilización SPSS 26 Edition y el Excel, aplicación de Microsoft Office, donde se tabuló los datos de acuerdo a la respuesta de los encuestados, según la muestra. Se obtuvo las tablas de frecuencia y pruebas de normalidad. De hecho, de forma inicial, se obtendrá la validez del instrumento y su confiabilidad mediante el Alfa de Cronbach

Para el análisis de datos, después de haber procesado en el software estadístico, y obteniendo los resultados, se analizará las tablas a nivel de variables, dimensiones e indicadores. Asimismo, se utilizó la estadística inferencial para la contrastación de hipótesis, previo la determinación de la prueba de la normalidad.

La regresión logística ordinal es una técnica estadística adecuada para analizar relaciones entre variables cualitativas ordinales, es decir, aquellas que representan categorías con un orden intrínseco. En la investigación las variables de interés (capacidad de innovación organizacional y competitividad empresarial) pueden ser categorizadas de manera ordinal y entender cómo una variable predictora influye en la probabilidad de que la variable de respuesta caiga en una categoría específica o superior, entonces la regresión logística ordinal es un método estadístico apropiado.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. Análisis descriptivo de las variables

4.1.1. Análisis de la variable independiente

4.1.1.1. Variable independiente: Capacidad de innovación organizacional

Tabla 2

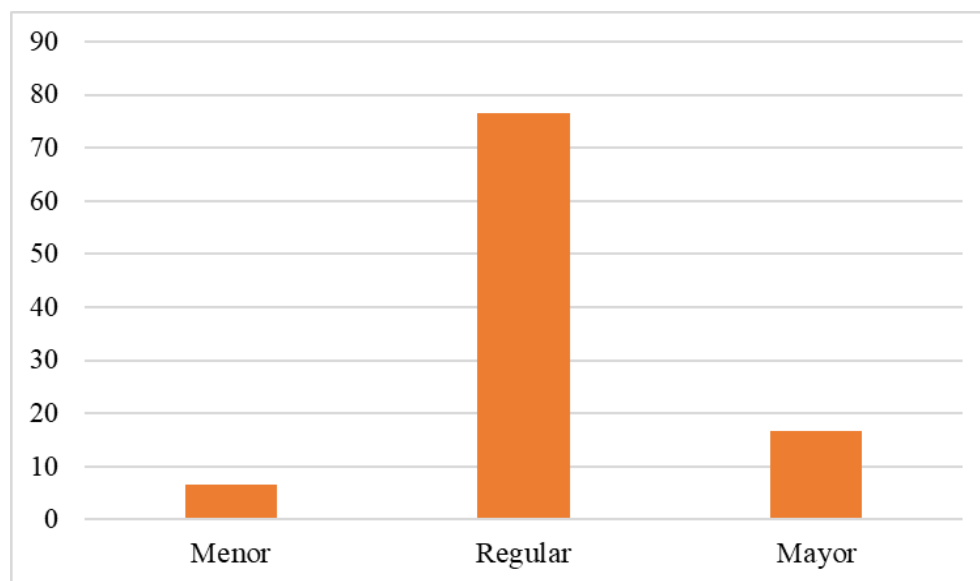
Capacidad de innovación organizacional

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Menor	4	6,7	6,7
Regular	46	76,6	83,3
Mayor	10	16,7	100,0
Total	60	100,0	

Nota. Aplicación de cuestionario.

Figura 1

Capacidad de innovación organizacional



Nota. Tabla 2.

La tabla presenta los siguientes resultados con respecto a la capacidad de innovación organizacional, en las diferentes categorías, siendo los siguientes: menor (6,7 %), regular (76,6 %) y mayor (16,7 %).

En consecuencia, los encuestados en su mayoría consideran que la capacidad de innovación organizacional es regular. Entonces, es evidente que falta optimizar la capacidad de innovación con relación a las habilidades de las empresas del sector agroindustrial con el propósito de desarrollar, generar cambios e innovar procesos de trabajo, tareas, que se puede lograr con la aplicación de estrategias, de innovación que se vincula con la capacidad de crear, ampliar y modificar los recursos empleados para la innovación organizativa.

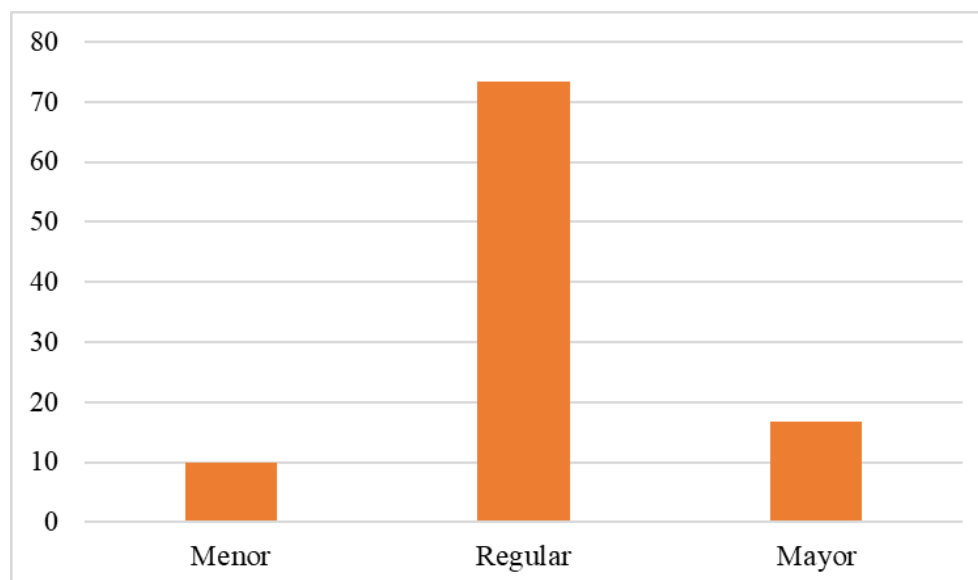
Dimensión: Liderazgo innovador

Tabla 3

Liderazgo innovador

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Menor	6	10,0	10,0
Regular	44	73,3	83,3
Mayor	10	16,7	100,0
Total	60	100,0	

Nota. Aplicación de cuestionario.

Figura 2*Liderazgo innovador*

Nota. Tabla 3.

La tabla presenta los siguientes resultados con respecto al liderazgo innovador, en las diferentes categorías, siendo los siguientes: menor (10,0 %), regular (73,3 %) y mayor (16,7 %).

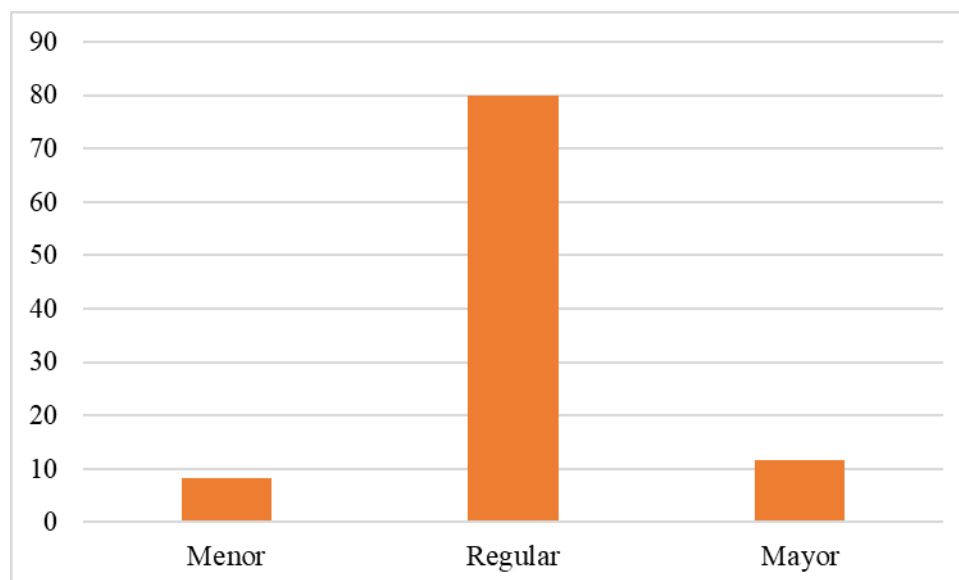
En consecuencia, se nota los encuestados asumen en su mayoría que el liderazgo innovador es regular, por lo que se hace necesario que la organización se adapte a los cambios en el mercado y mantenga una ventaja competitiva; pero también, que la plana directiva promueva una cultura ética, de creatividad y colaboración.

Indicador: Implicancia de la dirección en innovación

Tabla 4*Implicancia de la dirección en innovación*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Menor	5	8,3	8,3
Regular	48	80,0	88,3
Mayor	7	11,7	100,0
Total	60	100,0	

Nota. Aplicación de cuestionario.

Figura 3*Implicancia de la dirección en innovación**Nota.* Tabla 4.

La tabla presenta los siguientes resultados con respecto a la implicancia de la dirección en innovación, en las diferentes categorías, siendo los siguientes: menor (8,3 %), regular (80,0 %) y mayor (11,7 %).

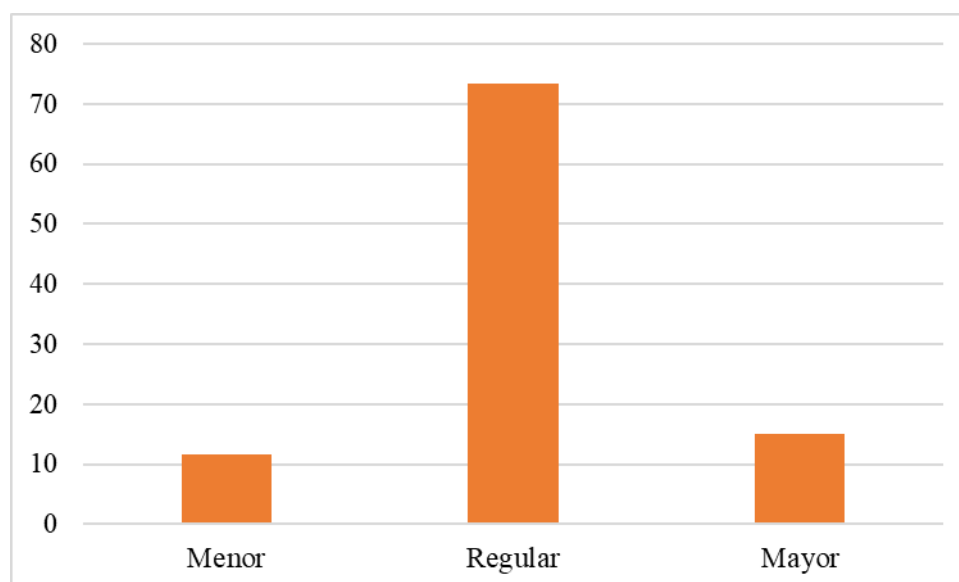
Por lo tanto, los encuestados en su mayoría determinan que la implicación de la dirección en innovación es regular. Al respecto, es preponderante que la organización asuma totalmente una dirección de innovación, debido a que tiene como finalidad articular oportunidades para fomentar los proyectos de investigación del personal académico, con el propósito de conseguir proyectos innovadores de vinculación con diferentes organizaciones sociales, empresariales y del sector público, a través de la asesoría técnica del personal.

Indicador: Introducción de cambios organizativos

Tabla 5*Introducción de cambios organizativos*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Menor	7	11,7	11,7
Regular	44	73,3	85,0
Mayor	9	15,0	100,0
Total	60	100,0	

Nota. Aplicación de cuestionario.

Figura 4*Introducción de cambios organizativos*

Nota. Tabla 5.

La tabla presenta los siguientes resultados con respecto a la introducción de cambios organizativos, en las diferentes categorías, siendo los siguientes: menor (11,7 %), regular (73,3 %) y mayor (15,0 %).

Por consiguiente, los encuestados en su mayoría indican que la introducción de cambios organizativos es regular, lo que da a entender que aún los grupos de interés interno no desarrollan estrategias para introducir cambios en procesos de distribución de tareas, distribución de responsabilidades, entre otros.

Indicador: Capacidad para adaptar la organización

Tabla 6

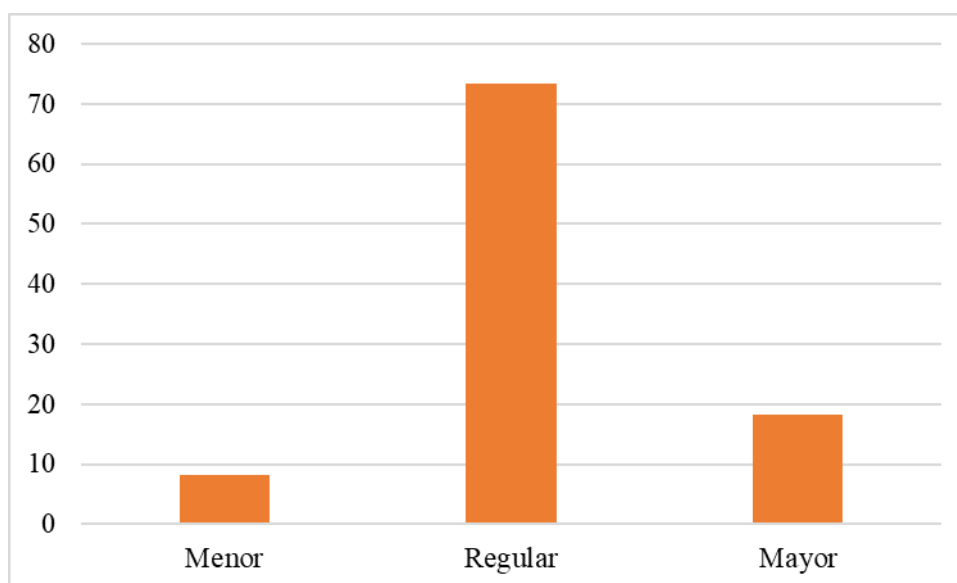
Capacidad para adaptar la organización

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Menor	5	8,3	8,3
Regular	44	73,4	81,7
Mayor	11	18,3	100,0
Total	60	100,0	

Nota. Aplicación de cuestionario.

Figura 5

Capacidad para adaptar la organización



Nota. Tabla 6.

La tabla presenta los siguientes resultados con respecto a la capacidad para adaptar la organización, en las diferentes categorías, siendo los siguientes: menor (8,3 %), regular (73,4 %) y mayor (18,3 %).

En consecuencia, los encuestados en su mayoría refieren que la capacidad para adaptar la organización es regular, por lo que aún la organización no optimiza su

habilidad de las organizaciones para cambiarse a sí mismas para enfrentar los cambios no pronosticados que se suscitan en su contexto de actuación.

Dimensión: Cultura innovadora

Tabla 7

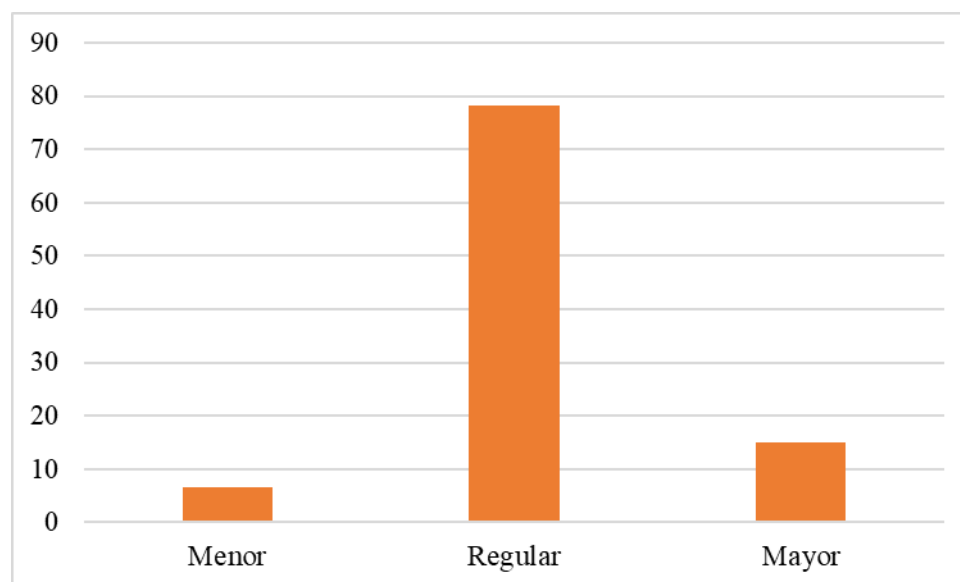
Cultura innovadora

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Menor	4	6,7	6,7
Regular	47	78,3	85,0
Mayor	9	15,0	100,0
Total	60	100,0	

Nota. Aplicación de cuestionario.

Figura 6

Cultura innovadora



Nota. Tabla 7.

La tabla presenta los siguientes resultados con respecto a la cultura innovadora, en las diferentes categorías, siendo los siguientes: menor (6,7 %), regular (78,3 %) y mayor (15,0 %).

Por tanto, es evidente que la cultura innovadora es regular según los encuestados; al respecto los entes económicos del sector agroindustrial deben optimizar su perfil innovador, es decir, que deben ser capaces de gestionar de manera más inteligente sus dos preponderantes funciones: explorar y explotar.

Indicador: Compromiso de todos al cambio e innovación

Tabla 8

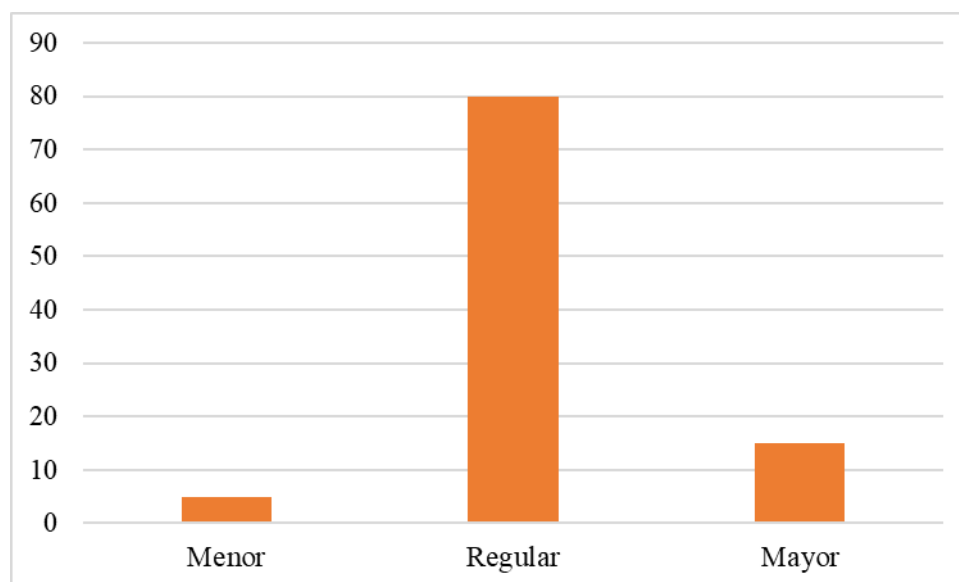
Compromiso de todos al cambio e innovación

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Menor	3	5,0	5,0
Regular	48	80,0	85,0
Mayor	9	15,0	100,0
Total	60	100,0	

Nota. Aplicación de cuestionario.

Figura 7

Compromiso de todos al cambio e innovación



Nota. Tabla 8.

La tabla presenta los siguientes resultados con respecto al compromiso de todos al cambio e innovación en las diferentes categorías, siendo los siguientes: menor (5,0 %), regular (80,0 %) y mayor (15,0 %).

En consecuencia, la mayoría de los encuestados asumen consideran que el compromiso de todos al cambio e innovación es regular. Al respecto, es fundamental que las organizaciones del sector agroindustrial sean innovadoras con el propósito de que sigan siendo competitivas y mantengan su crecimiento, debido a que la innovación es un componente crucial para ejercer la visión de su ente económico.

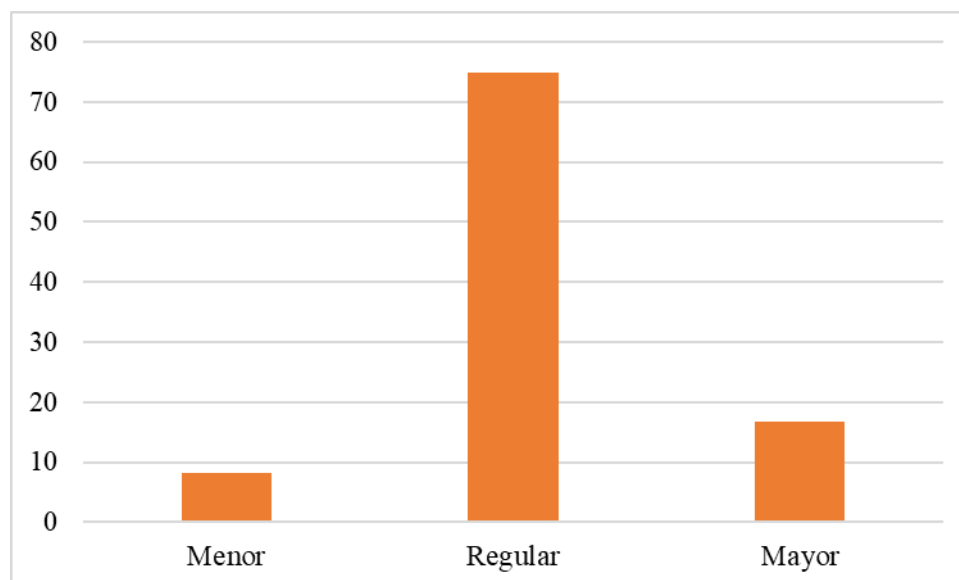
Indicador: Fomento a la creatividad

Tabla 9

Fomento a la creatividad

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Menor	5	8,3	8,3
Regular	45	75,0	83,3
Mayor	10	16,7	100,0
Total	60	100,0	

Nota. Aplicación de cuestionario.

Figura 8*Fomento a la creatividad**Nota.* Tabla 9.

La tabla presenta los siguientes resultados con respecto al fomento a la creatividad, en las diferentes categorías, siendo los siguientes: menor (8,3 %), regular (75,0 %) y mayor (16,7 %).

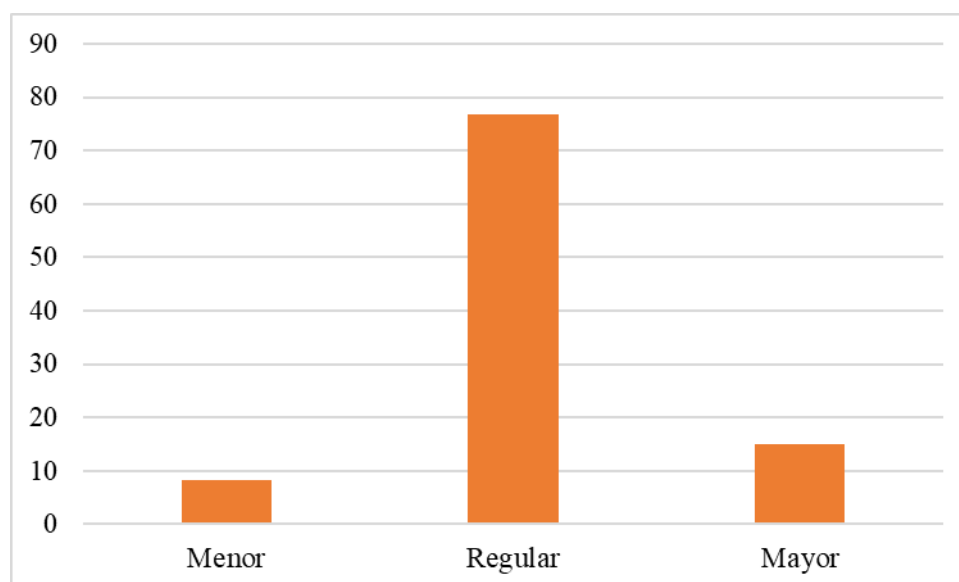
Entonces, los encuestados en su mayoría considera que el fomento a la creatividad es regular, por lo que asumen en su mayoría que aún falta optimizar el fomento a la creatividad; entonces, es fundamental inculcar la creatividad en gran medida, que los colaboradores estén llenas de confianza, inteligentes, que tengan la capacidad de resolver cualquier reto y listas para afrontar los obstáculos de la vida.

Indicador: Asumir riesgos

Tabla 10*Asumir riesgos*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Menor	5	8,3	8,3
Regular	46	76,7	85,0
Mayor	9	15,0	100,0
Total	60	100,0	

Nota. Aplicación de cuestionario.

Figura 9*Asumir riesgos*

Nota. Tabla 10.

La tabla presenta los siguientes resultados con respecto al indicador: asumir riesgos, en las diferentes categorías, siendo los siguientes: menor (8,3 %), regular (76,7 %) y mayor (15,0 %).

En consecuencia, los encuestados en su mayoría consideran que la organización no demuestra que asumen riesgo en gran medida. Al respecto, las organizaciones del sector agroindustrial deben crecer y diferenciarse haciendo cosas nuevas. No es posible ser distinto e innovar si no se asume riesgos.

Dimensión: Estrategia de innovación

Tabla 11

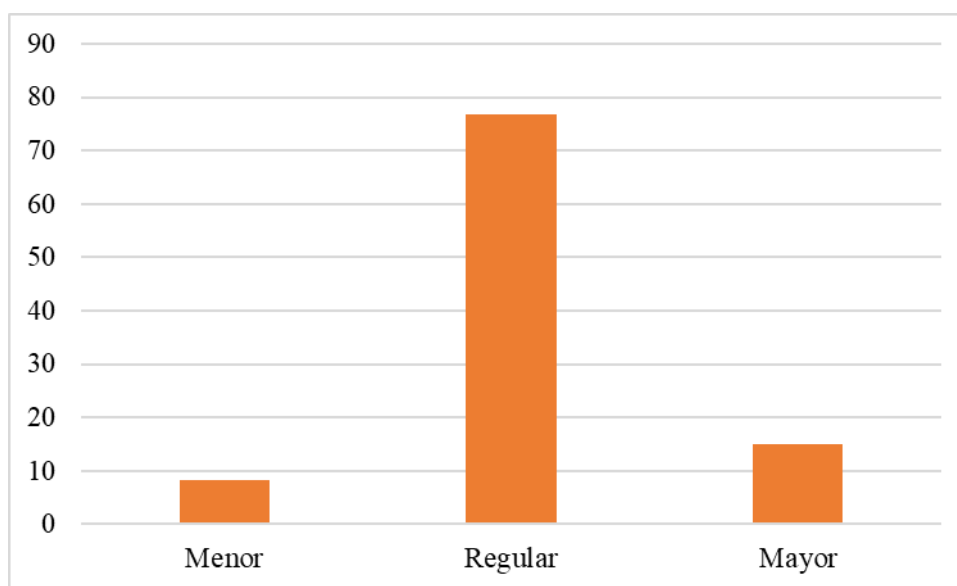
Estrategia de innovación

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Menor	5	8,3	8,3
Regular	46	76,7	85,0
Mayor	9	15,0	100,0
Total	60	100,0	

Nota. Aplicación de cuestionario.

Figura 10

Estrategia de innovación



Nota. Tabla 11.

La tabla presenta los siguientes resultados con respecto a la estrategia de innovación, en las diferentes categorías, siendo los siguientes: menor (8,3 %), regular (76,7 %) y mayor (15,0 %).

Entonces, en su mayoría los encuestados asumen que la estrategia de innovación es regular; por lo que se hace necesario que los entes económicos del sector agroindustrial generen tales estrategias que evidencie su gran visión de futuro,

guiándolas en el aprovechamiento de la creatividad que le permita diferenciarse de las demás empresas.

Indicador: Formulación de estrategia según el entorno

Tabla 12

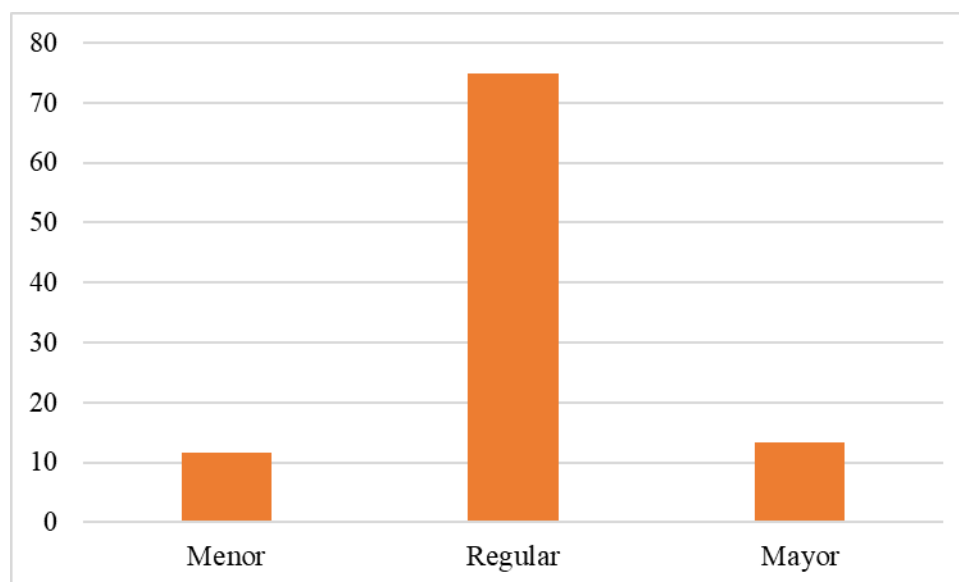
Formulación de estrategia según el entorno

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Menor	7	11,7	11,7
Regular	45	75,0	86,7
Mayor	8	13,3	100,0
Total	60	100,0	

Nota. Aplicación de cuestionario

Figura 11

Formulación de estrategia según el entorno



Nota. Tabla 12.

La tabla presenta los siguientes resultados con respecto a la formulación de estrategia según el entorno, en las diferentes categorías, siendo los siguientes: menor (11,7 %), regular (75,0 %) y mayor (13,3 %).

Entonces, es visible que los encuestados en su mayoría consideran que la formulación de estrategia según el entorno, es regular. Al respecto, la formulación de la estrategia sobre todo en generar nuevos procesos de distribución de tareas, de definición de responsabilidades, y el desarrollo de una sólida división del trabajo. Para la formulación de la estrategia, los entes económicos del sector agroindustrial deben realizar un diagnóstico, tanto del entorno interno de la organización como del externo.

Indicador: Innovación como una estrategia competitiva

Tabla 13

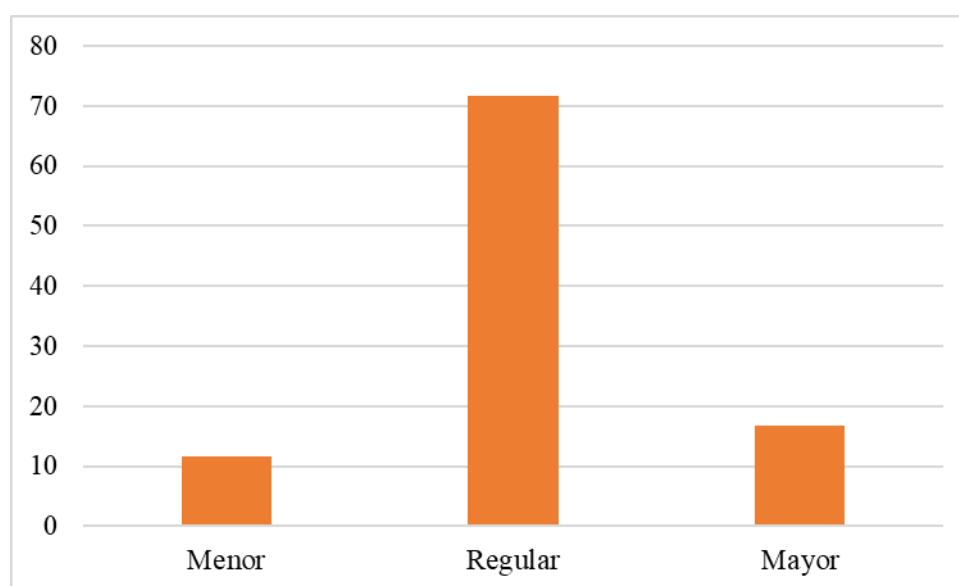
Innovación como una estrategia competitiva

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Menor	7	11,7	11,7
Regular	43	71,6	83,3
Mayor	10	16,7	100,0
Total	60	100,0	

Nota. Aplicación de cuestionario.

Figura 12

Innovación como una estrategia competitiva



Nota. Tabla 13.

La tabla presenta los siguientes resultados con respecto a la innovación como una estrategia competitiva, en las diferentes categorías, siendo los siguientes: menor (11,7 %), regular (71,6 %) y mayor (16,7 %).

Entonces, los encuestados en su mayoría refieren que la innovación como estrategia competitiva es regular. Al respecto, es preponderante que los entes económicos del sector agroindustrial desarrollen actividades de innovación para que sean más competitivas que son las diferentes posibilidades de las que dispone una empresa para posicionarse en un mercado.

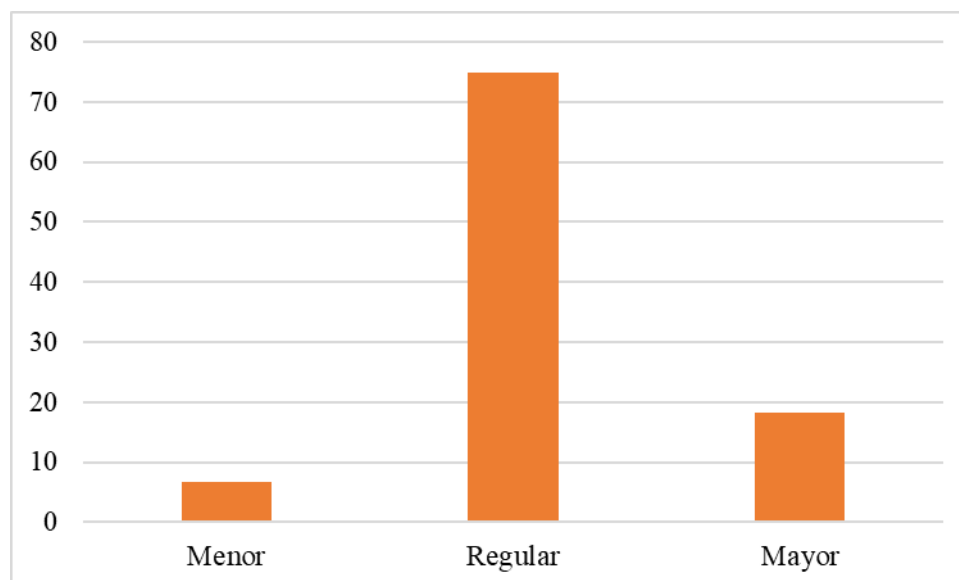
Indicador: Orientación de la estrategia a la diferenciación

Tabla 14

Orientación de la estrategia a la diferenciación

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Menor	4	6,7	6,7
Regular	45	75,0	81,7
Mayor	11	18,3	100,0
Total	60	100,0	

Nota. Aplicación de cuestionario.

Figura 13*Orientación de la estrategia a la diferenciación*

Nota. Tabla 14.

La tabla muestra los resultados sobre la orientación de la estrategia hacia la diferenciación en diferentes categorías: menor (6,7 %), regular (75,0 %) y mayor (18,3 %). Se observa que la mayoría de los encuestados perciben que la orientación de la estrategia hacia la diferenciación es regular. Es crucial para las organizaciones del sector agroindustrial destacarse, incluso cuando ofrecen productos similares a los de otros negocios en el mercado. Esto puede lograrse optimizando funciones y usos, o introduciendo características nuevas que añadan valor al producto.

4.1.2. Análisis de la variable dependiente: Competitividad empresarial

Variable dependiente: Competitividad empresarial

Tabla 15

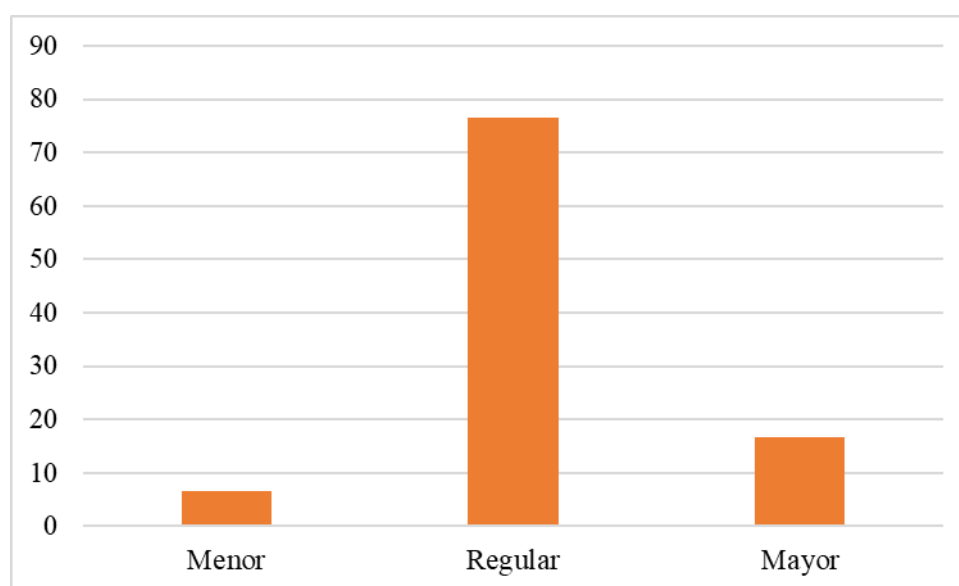
Competitividad empresarial

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Menor	4	6,7	6,7
Regular	46	76,6	83,3
Mayor	10	16,7	100,0
Total	60	100,0	

Nota. Aplicación de cuestionario.

Figura 14

Competitividad empresarial



Nota. Tabla 15.

La tabla presenta los siguientes resultados con respecto a la competitividad empresarial, en las diferentes categorías, siendo los siguientes: menor (6,7 %), regular (76,6 %) y mayor (16,7 %).

Entonces, los encuestados asumen en su mayoría refieren que la competitividad empresarial es regular, entonces, a las organizaciones del sector agroindustrial les falta optimizar su capacidad para hacer rentable mediante la implementación de estrategias que supongan una ventaja competitiva respecto a sus rivales en el mercado; para ello debe tener conocimiento y acceso a mercados.

Dimensión: Capacidad tecnológica productiva

Tabla 16

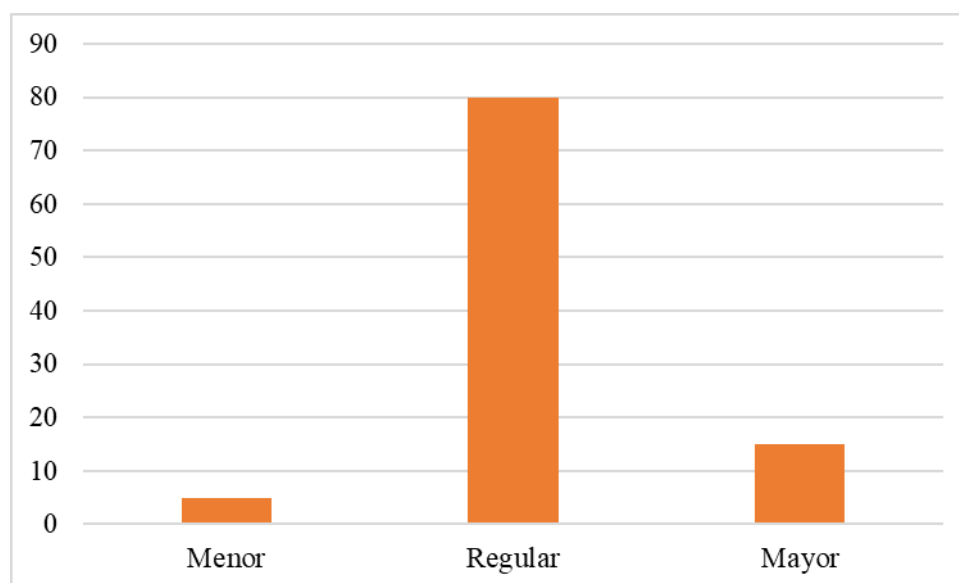
Capacidad tecnológica productiva

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Menor	3	5,0	5,0
Regular	48	80,0	85,0
Mayor	9	15,0	100,0
Total	60	100,0	

Nota. Aplicación de cuestionario.

Figura 15

Capacidad tecnológica productiva



Nota. Tabla 16.

La tabla presenta los siguientes resultados con respecto al Capacidad tecnológica productiva, en las diferentes categorías, siendo los siguientes: menor (5,0 %), regular (80,0 %) y mayor (15,0 %).

En consecuencia, se nota los encuestados consideran en su mayoría que la capacidad tecnológica productiva es regular, por lo que a los entes económicos del sector agroindustrial les falta optimizar sus conocimientos y habilidades para adquirir, usar, absorber, adaptar, mejorar y generar nuevas tecnologías, que coadyuven a ser visibles en el mundo competitivo empresarial.

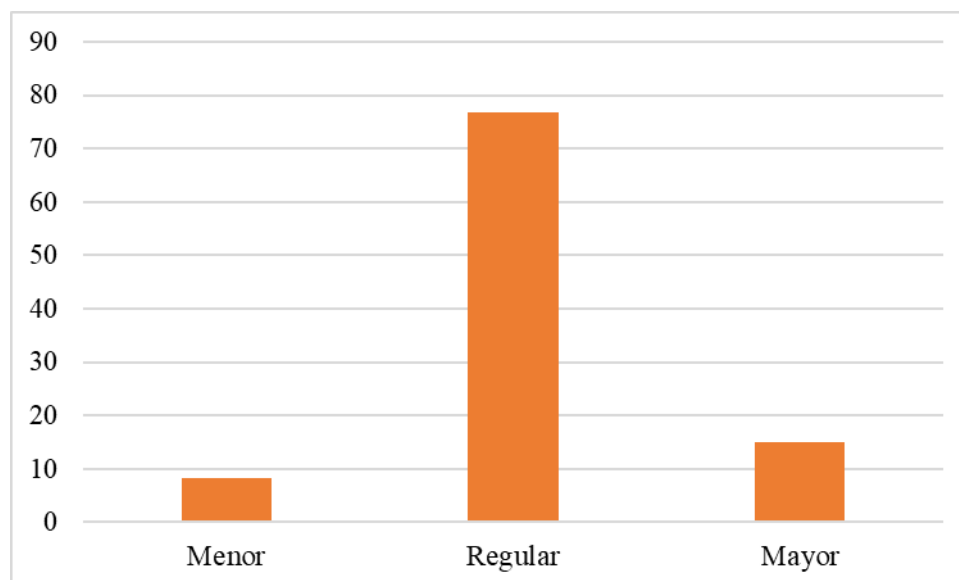
Indicador: Economía de escala

Tabla 17

Economía de escala

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Menor	5	8,3	8,3
Regular	46	76,7	85,0
Mayor	9	15,0	100,0
Total	60	100,0	

Nota. Aplicación de cuestionario.

Figura 16*Economía de escala*

Nota. Tabla 17.

La tabla presenta los siguientes resultados con respecto a la economía de escala, en las diferentes categorías, siendo los siguientes: menor (8,3 %), regular (76,7 %) y mayor (15,0 %).

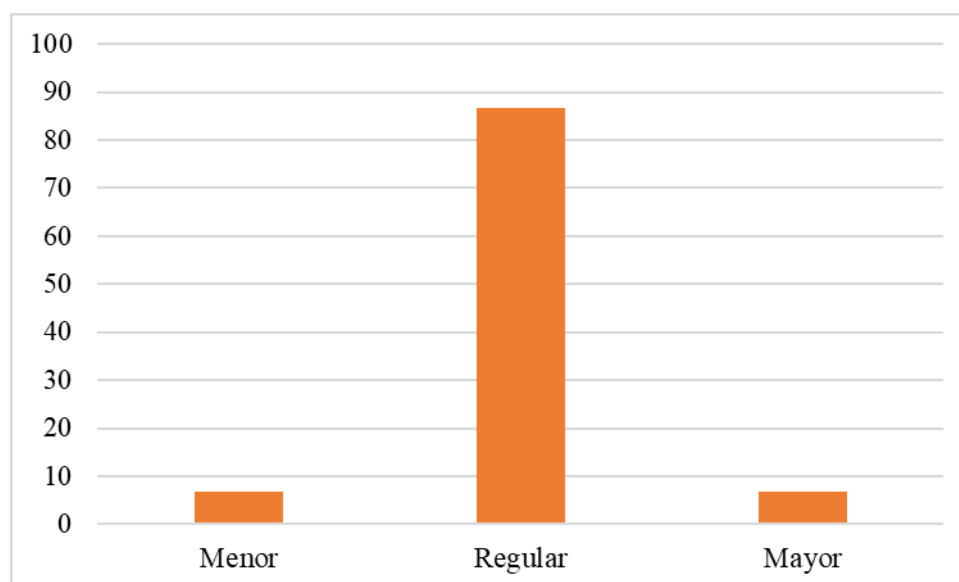
En consecuencia, es visible que los encuestados refieren en su mayoría que la economía de escala es regular, por lo que se hace necesario optimizar la economía de escala, para ello se necesita combinar una serie de factores como la reducción de los costes fijos y la expansión de las operaciones.

Indicador: Aumento de productividad

Tabla 18*Aumento de productividad*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Menor	4	6,7	6,7
Regular	52	86,6	93,3
Mayor	4	6,7	100,0
Total	60	100,0	

Nota. Aplicación de cuestionario.

Figura 17*Aumento de productividad*

Nota. Tabla 18.

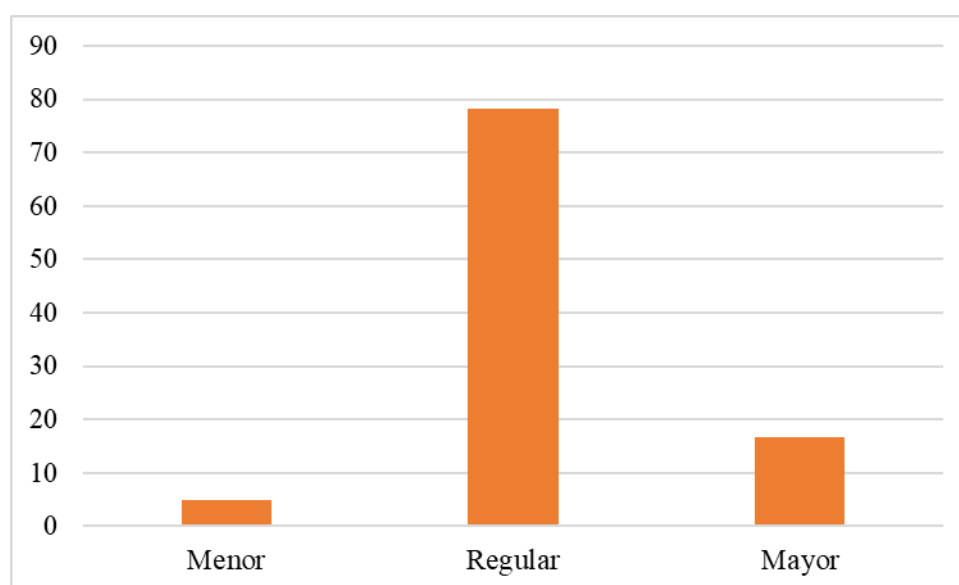
La tabla presenta los siguientes resultados con respecto al aumento de la productividad, en las diferentes categorías, siendo los siguientes: menor (6,7 %), regular (86,6 %) y mayor (6,7 %).

Por lo tanto, la mayoría de los encuestados refieren que se evidencia un regular aumento de productividad; por lo que es crucial que la plana directiva de las organizaciones del sector agroindustrial desarrolle estrategias de innovación y de competitividad para diferenciarse en el mercado.

Indicador: Acceso a tecnología**Tabla 19***Acceso a tecnología*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Menor	3	5,0	5,0
Regular	47	78,3	83,3
Mayor	10	16,7	100,0
Total	60	100,0	

Nota. Aplicación de cuestionario

Figura 18*Acceso a tecnología*

Nota. Tabla 19.

La tabla presenta los siguientes resultados con respecto al acceso a tecnología, en las diferentes categorías, siendo los siguientes: menor (5,0 %), regular (78,3 %) y mayor (16,7 %).

Entonces, se nota que los encuestados en su mayoría indican que el acceso a la tecnología es regular; por lo que se hace necesario que desarrollen estrategias de

innovación para tener acceso a la tecnología que implica la agrupación de técnicas para buscar, categorizar, modificar y acceder a la información.

Dimensión: Conocimiento y acceso a mercados

Tabla 20

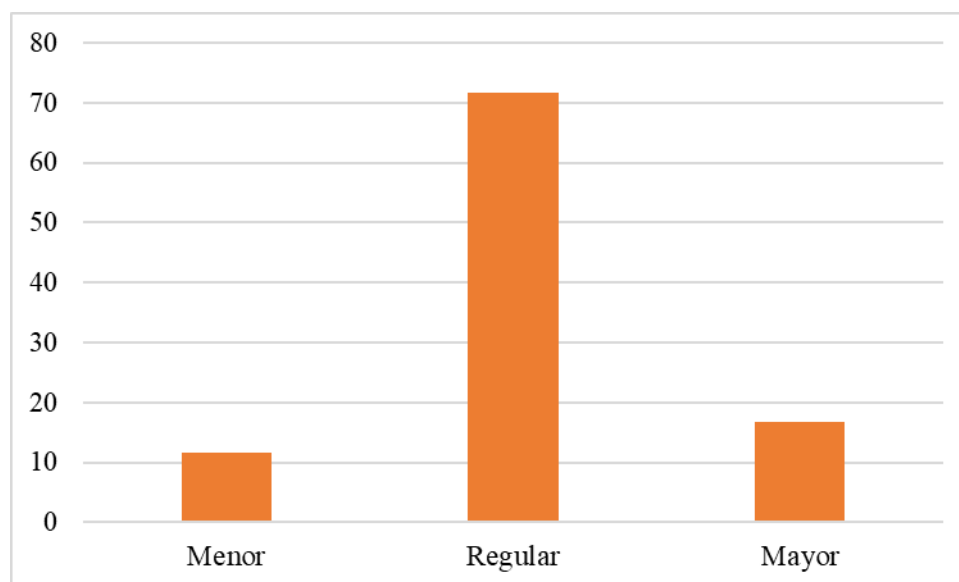
Conocimiento y acceso a mercados

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Menor	7	11,7	11,7
Regular	43	71,6	83,3
Mayor	10	16,7	100,0
Total	60	100,0	

Nota. Aplicación de cuestionario

Figura 19

Conocimiento y acceso a mercados



Nota. Tabla 20.

La tabla presenta los siguientes resultados con respecto al conocimiento y acceso a mercados, en las diferentes categorías, siendo los siguientes: menor (11,7 %), regular (71,6 %) y mayor (16,7 %).

Entonces, la mayoría de los encuestados refieren que a las empresas materia de estudio les falta optimizar su conocimiento y acceso a mercados. Al respecto, es preponderante que las organizaciones conozcan el mercado en sus diferentes dimensiones y sean capaces de sintetizar y de analizar: su estructura, sus características y sus condicionantes. Por otro lado, un mayor acceso al mercado permite aumentar los beneficios mutuos entre los socios comerciales.

Indicador: Acceso a mercados

Tabla 21

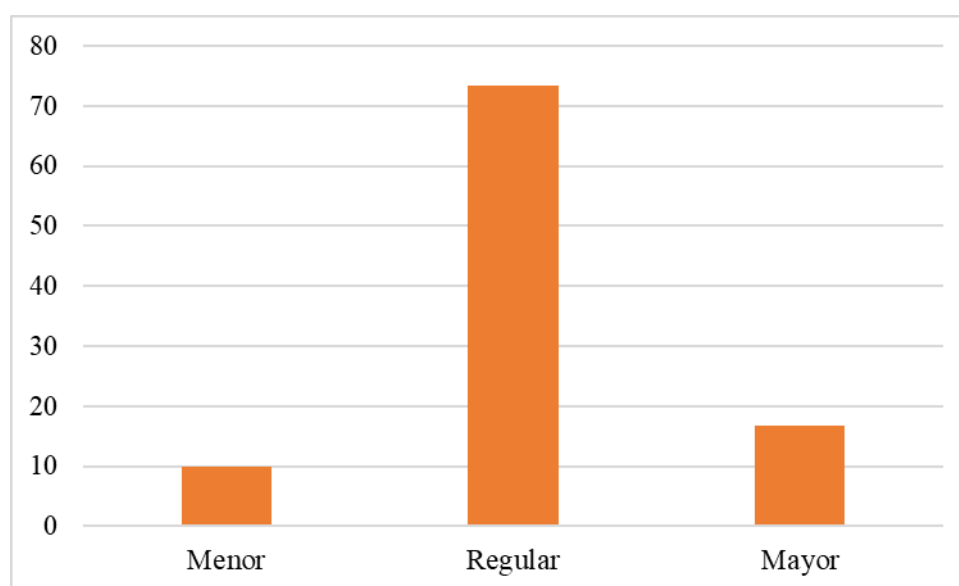
Acceso a mercados

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Menor	6	10,0	10,0
Regular	44	73,3	83,3
Mayor	10	16,7	100,0
Total	60	100,0	

Nota. Aplicación de cuestionario.

Figura 20

Acceso a mercados



Nota. Tabla 21

La tabla presenta los siguientes resultados con respecto al acceso a mercados, en las diferentes categorías, siendo los siguientes: menor (10,0 %), regular (73,3 %) y mayor (16,7 %).

En consecuencia, la mayoría de los encuestados consideran que las empresas agroindustriales les faltan optimizar el acceso a mercados que les permitiría aumentar los beneficios mutuos entre los socios comerciales.

Indicador: Mejora de productos

Tabla 22

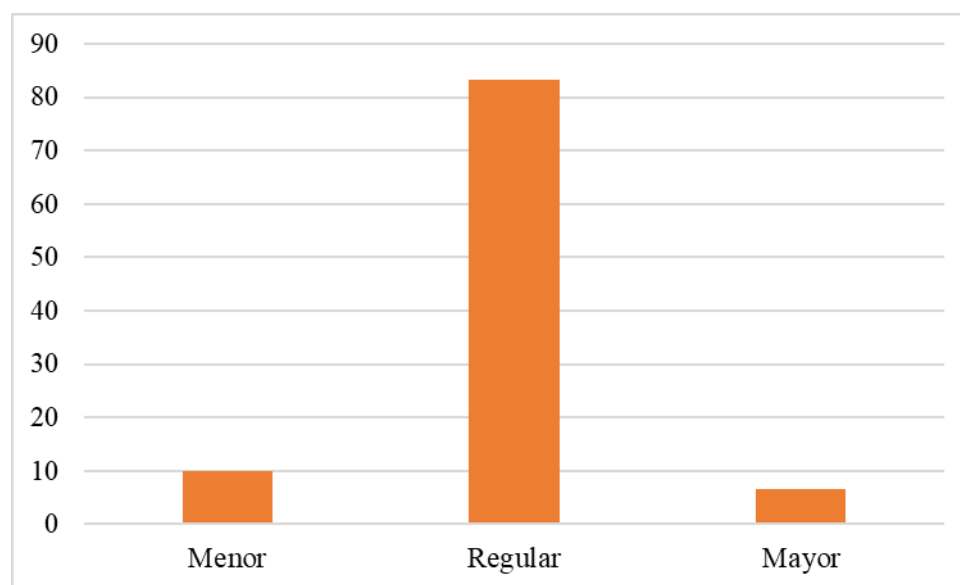
Mejora de productos

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Menor	6	10,0	10,0
Regular	50	83,3	93,3
Mayor	4	6,7	100,0
Total	60	100,0	

Nota. Aplicación de cuestionario.

Figura 21

Mejora de productos



Nota. Tabla 22.

La tabla presenta los siguientes resultados con respecto al mejora de productos, en las diferentes categorías, siendo los siguientes: menor (10,0 %), regular (83,3 %) y mayor (6,7 %).

En consecuencia, se nota los encuestados asumen en su mayoría que a las organizaciones agroindustriales les falta mejorar sus productos, con estrategias de innovación para garantizar rentabilidad y lo más importante permanecer en el mercado. La mejora del producto se presenta cuando se introduce cambios en un producto para que sea más eficaz o eficiente. Se puede presentar cuando se cambie el diseño, los materiales, el proceso de fabricación o el embalaje de un producto.

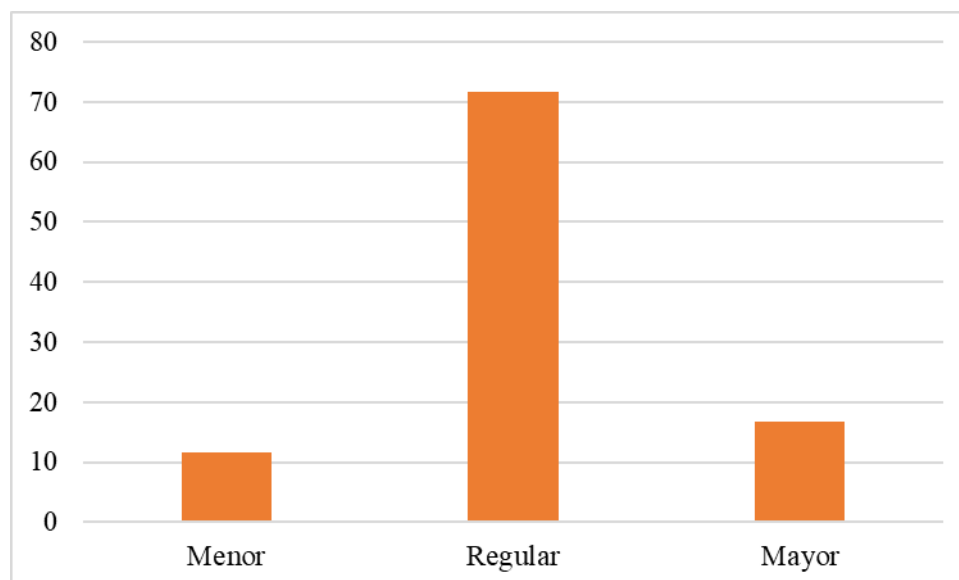
Indicador: Capacidad de negociación con proveedores y clientes

Tabla 23

Capacidad de negociación con proveedores y clientes

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Menor	7	11,7	11,7
Regular	43	71,6	83,3
Mayor	10	16,7	100,0
Total	60	100,0	

Nota. Aplicación de cuestionario.

Figura 22*Capacidad de negociación con proveedores y clientes**Nota.* Tabla 23.

La tabla presenta los siguientes resultados con respecto a la capacidad de negociación con proveedores y clientes, en las diferentes categorías, siendo los siguientes: menor (11,7 %), regular (71,6 %) y mayor (16,7 %).

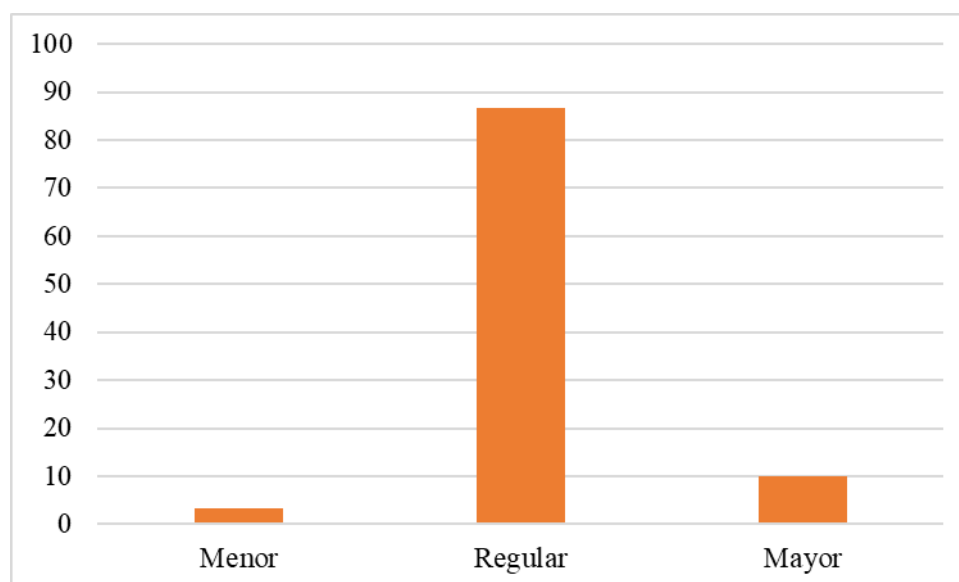
En consecuencia, se nota que los encuestados asumen en su mayoría que la capacidad de negociación con proveedores y clientes es regular. Al respecto, los directivos de los entes económicos agroindustriales deben demostrar habilidades de negociación que son las capacidades y técnicas que le ayudan a conseguir un resultado beneficioso durante una negociación.

Dimensión: Capacidad y calidad de capital humano

Tabla 24*Capacidad y calidad de capital humano*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Menor	2	3,3	3,3
Regular	52	86,7	90,0
Mayor	6	10,0	100,0
Total	60	100,0	

Nota. Aplicación de cuestionario.

Figura 23*Capacidad y calidad de capital humano*

Nota. Tabla 24.

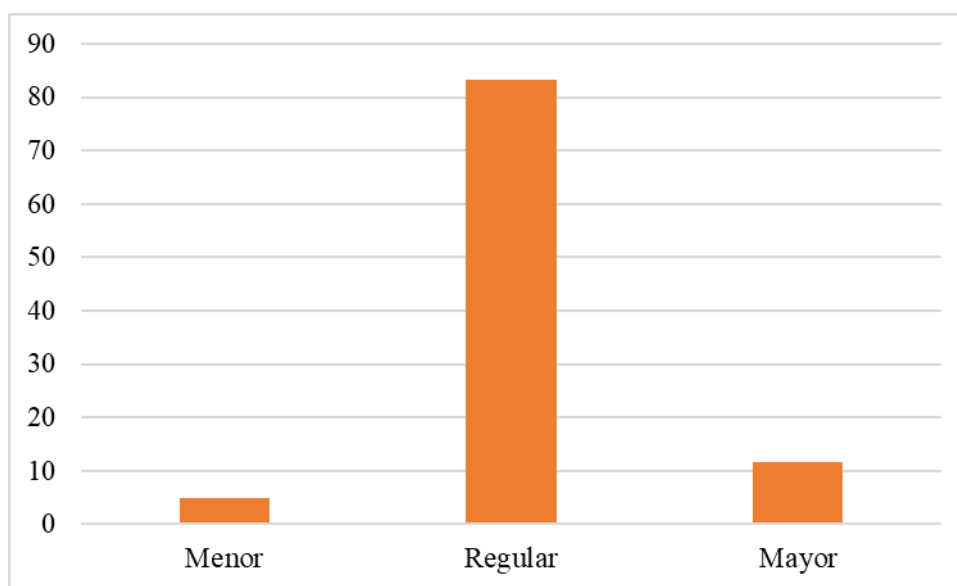
La tabla presenta los siguientes resultados con respecto a la capacidad y calidad de capital humano al liderazgo innovador, en las diferentes categorías, siendo los siguientes: menor (3,3 %), regular (86,7 %) y mayor (10,0 %).

En consecuencia, se nota los encuestados asumen en su mayoría que la capacidad y calidad de capital humano es regular, por lo que es preponderante que la organización tenga equipos de personas con gran potencial competitivo, diferenciándose por sus habilidades de innovación.

Indicador: Capacitaciones técnicas**Tabla 25***Capacitaciones técnicas*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Menor	3	5,0	5,0
Regular	50	83,3	88,3
Mayor	7	11,7	100,0
Total	60	100,0	

Nota. Aplicación de cuestionario

Figura 24*Capacitaciones técnicas*

Nota. Tabla 25.

La tabla presenta los siguientes resultados con respecto a las capacidades técnicas, en las diferentes categorías, siendo los siguientes: menor (5,0 %), regular (83,3 %) y mayor (11,7 %).

Entonces, se nota que la mayoría de los encuestados consideran que las capacitaciones técnicas se encuentran en un nivel regular; por lo que es esencial que los integrantes de las organizaciones del sector agroindustrial tengan sólidas capacidades

técnicas para generar estrategias competitivas que permita tener una buena posición en el mercado.

Indicador: Liderazgo empresarial

Tabla 26

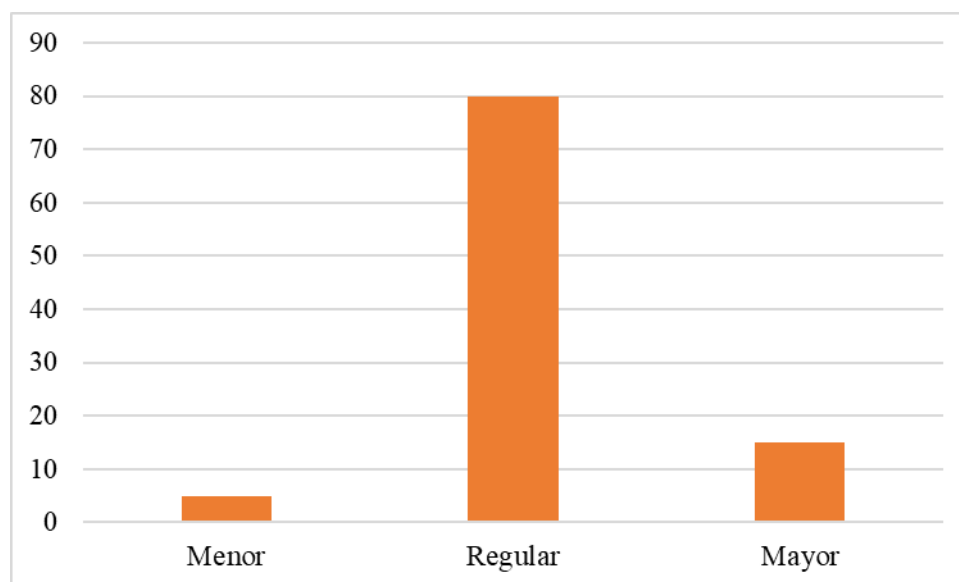
Liderazgo empresarial

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Menor	3	5,0	5,0
Regular	48	80,0	85,0
Mayor	9	15,0	100,0
Total	60	100,0	

Nota. Aplicación de cuestionario.

Figura 25

Liderazgo empresarial



Nota. Tabla 26.

La tabla presenta los siguientes resultados con respecto al liderazgo empresarial, en las diferentes categorías, siendo los siguientes: menor (5,0 %), regular (80,0 %) y mayor (15,0 %).

Por lo tanto, se nota que la mayoría de los encuestados refieren que el liderazgo empresarial es regular. Al respecto, si se logra un buen liderazgo empresarial permitirá que se maximice los beneficios y conseguir los objetivos marcados. No obstante, no todas las formas de liderar son adecuadas para todas las organizaciones ni para todos los empleados.

Dimensión: Capacidad financiera

Tabla 27

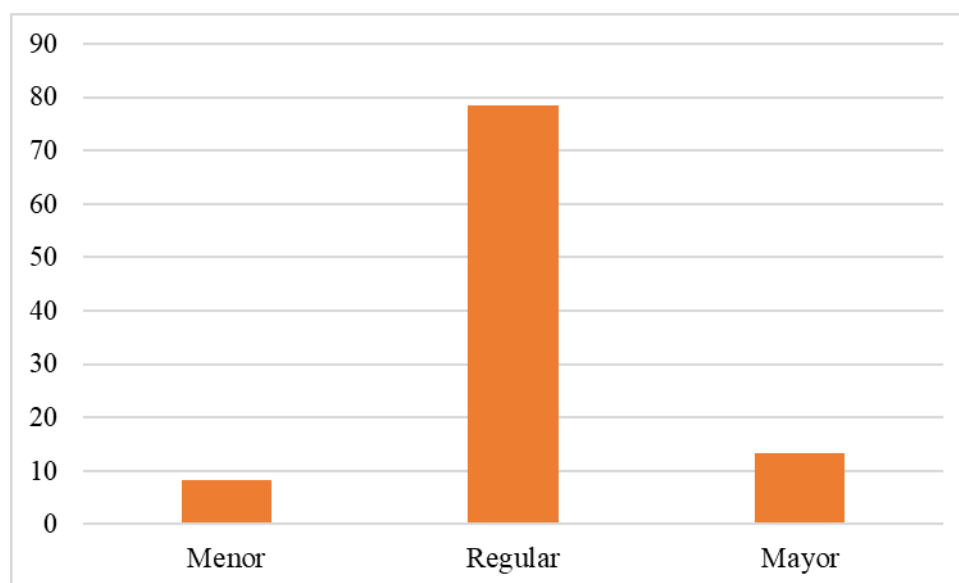
Capacidad financiera

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Menor	5	8,3	8,3
Regular	47	78,4	86,7
Mayor	8	13,3	100,0
Total	60	100,0	

Nota. Aplicación de cuestionario.

Figura 26

Capacidad financiera



Nota. Tabla 27.

La tabla presenta los siguientes resultados con respecto a la capacidad financiera, en las diferentes categorías, siendo los siguientes: menor (8,3 %), regular (78,4 %) y mayor (13,3 %).

En consecuencia, es visible que los encuestados en su mayoría refieren que la capacidad financiera es regular, lo que da a entender que las organizaciones del sector agroindustrial les falta optimizar la capacidad que tiene para cumplir con sus obligaciones financieras o para poder realizar inversiones en un periodo determinado.

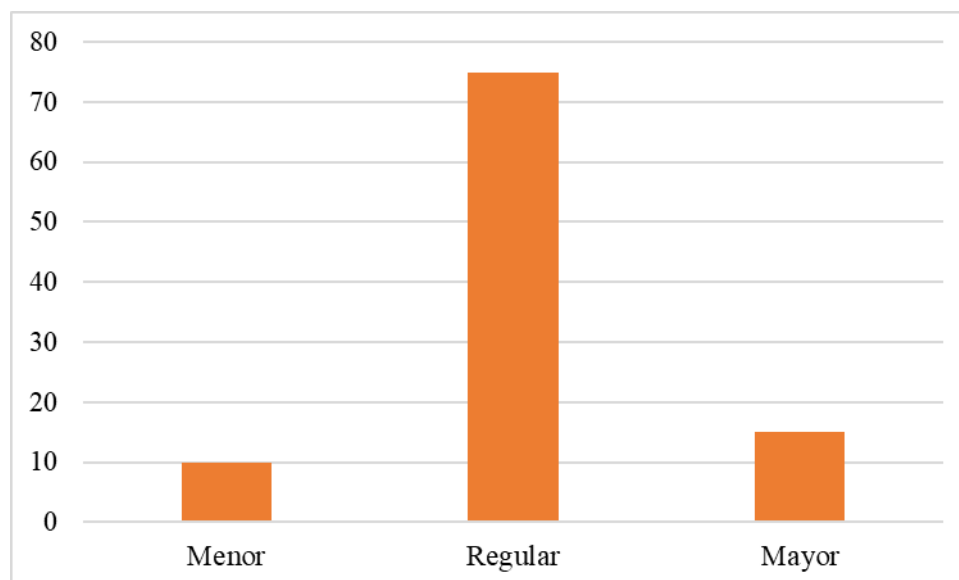
Indicador: Financiamiento

Tabla 28

Financiamiento

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Menor	6	10,0	10,0
Regular	45	75,0	85,0
Mayor	9	15,0	100,0
Total	60	100,0	

Nota. Aplicación de cuestionario

Figura 27*Financiamiento*

Nota. Tabla 28.

La tabla presenta los siguientes resultados con respecto al financiamiento, en las diferentes categorías, siendo los siguientes: menor (10,0 %), regular (75,0 %) y mayor (15,0 %).

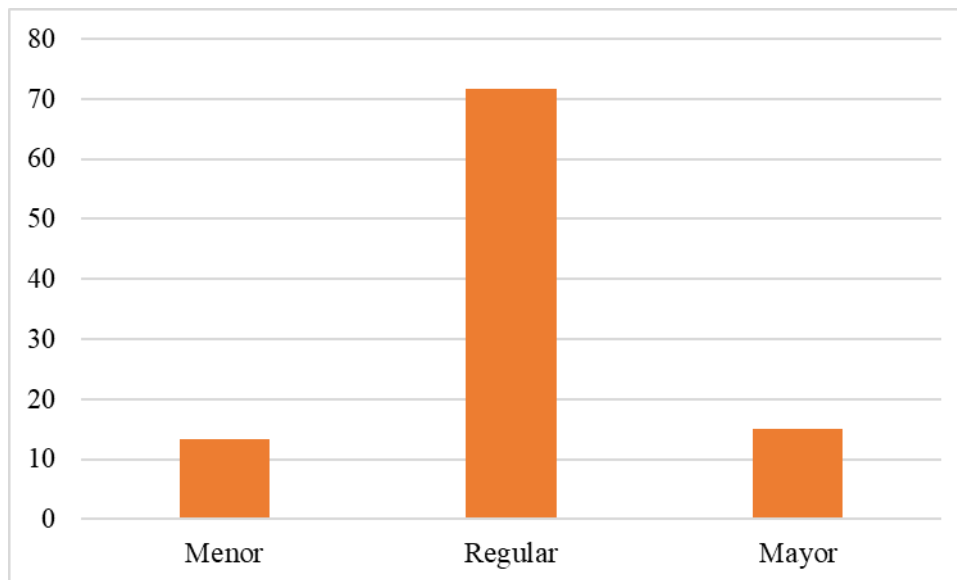
Entonces, se nota que el financiamiento que poseen los entes del sector agroindustrial es regular, por lo que se debe desarrollar estrategias efectivas para que tengan o consigan acceso al financiamiento para implementar proyectos o planes.

Indicador: Inversiones conjuntas

Tabla 29*Inversiones conjuntas*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Menor	8	13,3	13,3
Regular	43	71,7	85,0
Mayor	9	15,0	100,0
Total	60	100,0	

Nota. Aplicación de cuestionario

Figura 28*Inversiones conjuntas*

Nota. Tabla 29.

La tabla presenta los siguientes resultados con respecto a las inversiones conjuntas, en las diferentes categorías, siendo los siguientes: menor (13,3 %), regular (71,7 %) y mayor (15,0 %).

Por consiguiente, se nota los encuestados refieren que en su mayoría que las inversiones conjuntas se encuentran en un nivel regular, Por lo que es preponderante que se promueva el desarrollo de tales inversiones para ejecutar actividades económicas y compartir el control sobre las mismas.

4.2. Normalidad

De la variable Capacidad de innovación organizacional

Para efectuar la prueba de normalidad, el planteamiento de la hipótesis es:

Ho : Los datos provienen de una distribución normal

H1: Los datos no provienen de una distribución normal

SIG o p-valor $> 0,05$: Se acepta Ho

SIG o p-valor $< 0,05$: Se rechaza Ho

Tabla 30

Prueba de normalidad

Pruebas de normalidad						
In_Or	Kolmogorov-Smirnova			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
	0,309	60	0,000	0,830	60	0,000

Nota. Elaboración propia

Interpretación:

De acuerdo con la prueba de Kolmogorov-Smirnov, donde el valor de significancia (sig.) es 0,000, que es menor que 0,05, se rechaza la hipótesis nula (Ho). Por lo tanto, se interpreta que los datos de la variable no siguen una distribución normal.

De la variable Competitividad empresarial

Para efectuar la prueba de normalidad, el planteamiento de la hipótesis es:

Ho : Los datos provienen de una distribución normal

H1: Los datos no provienen de una distribución normal

SIG o p-valor $> 0,05$: Se acepta Ho

SIG o p-valor $< 0,05$: Se rechaza Ho

Tabla 31

Prueba de normalidad

Co_Em	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
	0,333	60	0,000	0,799	60	0,000

Nota. Elaboración propia

Interpretación:

Según la prueba de Kolmogorov-Smirnov, dado que el valor de significancia (sig.) es 0,000, y es menor que 0,05, se rechaza la hipótesis nula (Ho). Esto indica que los datos de la variable no provienen de una distribución normal.

4.3. Contrastación de la hipótesis

Verificación de la hipótesis general

a) Hipótesis Estadística:

Ho: La capacidad de innovación organizacional no influye significativamente en la competitividad empresarial de las empresas del sector agroindustrial de Tacna, año 2024.

H1: La capacidad de innovación organizacional influye significativamente en la competitividad empresarial de las empresas del sector agroindustrial de Tacna, año 2024.

b) Nivel: 5 %=0,05

c) Zona: mayor que 0,05, se acepta Ho

d) Estadístico: Rho de Spearman

Tabla 32

La capacidad de innovación organizacional y la competitividad empresarial de las empresas del sector agroindustrial de Tacna, año 2024

			Capacidad de innovación organizacional	Competitividad empresarial
Rho de Spearman	Capacidad de innovación organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	0,916
		Sig. (bilateral)		0,000
		N	60	60
	Competitividad empresarial	Coefficiente de correlación	0,916	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	
		N	60	60

Nota. Base SPSS

Tabla 33

Información de ajustes de los modelos

Información de ajuste de los modelos				
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	71,514			
Final	3,704	67,810	2	0,000

Función de enlace: Logit.

Tabla 34*Pseudo R cuadrado*

Cox y Snell	0,677
Nagelkerke	m909
McFadden	0,828

Nota. Matriz de consistencia**e) Regla de decisión**Rechazar H_0 si el valor-p es menor a 0,05No rechazar H_0 si el valor-p es mayor a 0,05**f) Conclusión**

En la Tabla 32 se ha confirmado la relación entre la capacidad de innovación organizacional y la competitividad empresarial. Según la Tabla 33, con un p-valor de 0,000, que es menor a 0,05, se rechaza la hipótesis nula (H_0) con un nivel de confianza del 95 % y se acepta la hipótesis alternativa (H_1). Además, en la Tabla 34, el indicador de Nagelkerke muestra que la influencia de la capacidad de innovación organizacional sobre la competitividad empresarial es del 90,9 %. Por lo tanto, se concluye que la capacidad de innovación organizacional tiene una influencia significativa en la competitividad empresarial de las empresas del sector agroindustrial de Tacna en el año 2024.

Verificación de las hipótesis específicas**Verificación de la primera hipótesis específica****a) Hipótesis estadística:**

H_0 : El liderazgo innovador no influye significativamente en la competitividad empresarial en el sector agroindustrial de Tacna, año 2024.

H1: El liderazgo innovador influye significativamente en la competitividad empresarial en el sector agroindustrial de Tacna, año 2024.

b) Nivel: 5 %=0,05

c) Zona: mayor que 0,05, se acepta Ho

d) Estadístico: Rho de Spearman

Tabla 35

El liderazgo innovador y la competitividad empresarial en el sector agroindustrial de Tacna, año 2024

		Liderazgo innovador	Competitividad empresarial
Rho de Spearman	Liderazgo innovador	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	0,920
		N	60
	Competitividad empresarial	Coefficiente de correlación	0,920
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	60

Nota. Base SPSS.

Tabla 36

Información de ajustes de los modelos

Información de ajuste de los modelos				
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	68,384			
Final	4,303	64,081	2	0,000

Función de enlace: Logit.

Tabla 37*Pseudo R cuadrado*

Cox y Snell	0,656
Nagelkerke	0,881
McFadden	0,782

Nota. Matriz de consistencia**e) Regla de decisión:**Rechazar H_0 si el valor-p es menor a 0,05No rechazar H_0 si el valor-p es mayor a 0,05**f) Conclusión:**

En la Tabla 35 se verifica la existencia de una relación entre el liderazgo innovador y la competitividad empresarial. Según la Tabla 36, el p-valor es de 0,000, que es menor que 0,05, lo que lleva a rechazar la hipótesis nula (H_0) con un nivel de confianza del 95 %, y aceptar la hipótesis alternativa (H_1). De acuerdo con la Tabla 37, el indicador Nagelkerke indica que la influencia del liderazgo innovador sobre la competitividad empresarial es del 88,1 %. Por tanto, se concluye que el liderazgo innovador tiene una influencia significativa en la competitividad empresarial del sector agroindustrial en Tacna para el año 2024.

Verificación de la segunda hipótesis específica**a) Hipótesis estadística:**

H_0 : La cultura innovadora no influye significativamente en la competitividad empresarial en el sector agroindustrial de Tacna, año 2024.

H_1 : La cultura innovadora influye significativamente en la competitividad empresarial en el sector agroindustrial de Tacna, año 2024.

b) Nivel: 5 % = 0,05

c) Zona: mayor que 0,05, se acepta Ho

d) Estadístico: Rho de Spearman

Tabla 38

La cultura innovadora y la competitividad empresarial en el sector agroindustrial de Tacna, año 2024

		Cultura innovadora	Competitividad empresarial
Rho de Spearman	Cultura innovadora	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	0,986
		N	60
	Competitividad empresarial	Coefficiente de correlación	0,986
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	60

Nota. Base SPSS.

Tabla 39

Información de ajustes de los modelos

Información de ajuste de los modelos				
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	63,814			
Final	5,684	58,130	2	0,000

Función de enlace: Logit.

Tabla 40

Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	0,620
Nagelkerke	0,833
McFadden	0,709

Nota. Matriz de consistencia.

e) Regla de decisión

Rechazar H_0 si el valor-p es menor a 0,05

No rechazar H_0 si el valor-p es mayor a 0,05

f) Conclusión

La Tabla 38 confirma la existencia de una relación entre la cultura innovadora y la competitividad empresarial. De acuerdo con la Tabla 39, el p-valor es 0,000, menor que 0,05, lo que lleva a rechazar la hipótesis nula (H_0) con un nivel de confianza del 95 % y aceptar la hipótesis alternativa (H_1). Según el indicador Nagelkerke en la Tabla 40, la influencia de la cultura innovadora sobre la competitividad empresarial es del 83,3 %. Por tanto, se concluye que la cultura innovadora tiene un impacto significativo en la competitividad empresarial del sector agroindustrial en Tacna para el año 2024.

Verificación de la tercera hipótesis específica**a) Hipótesis estadística:**

H_0 : La estrategia de innovación no influye significativamente en la competitividad empresarial en el sector agroindustrial de Tacna, año 2024.

H_1 : La estrategia de innovación influye significativamente en la competitividad empresarial en el sector agroindustrial de Tacna, año 2024.

b) Nivel: 5 %=0,05**c) Zona: mayor que 0,05, se acepta H_0** **d) Estadístico: Rho de Spearman**

Tabla 41

La estrategia de innovación y la competitividad empresarial en el sector agroindustrial de Tacna, año 2024

			Estrategia de innovación	Competitividad empresarial
Rho de Spearman	Estrategia de innovación	Coefficiente de correlación	1,000	0,909
		Sig. (bilateral)		0,000
		N	60	60
	Competitividad empresarial	Coefficiente de correlación	0,909	1,000
Sig. (bilateral)		0,000		
N		60	60	

Nota. Base SPSS.

Tabla 42

Información de ajustes de los modelos

Información de ajuste de los modelos				
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	71,068			
Final	3,763	67,305	2	0,000
Función de enlace: Logit.				

Tabla 43

Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	0,674
Nagelkerke	0,905
McFadden	0,821

Nota. Matriz de consistencia.

e) Regla de decisión:

Rechazar H_0 si el valor-p es menor a 0,05

No rechazar H_0 si el valor-p es mayor a 0,05

f) Conclusión:

En la Tabla 41 se verifica la relación entre la estrategia de innovación y la competitividad empresarial. De acuerdo con la Tabla 42, el p-valor registrado es 0,000, inferior a 0,05, lo que conduce al rechazo de la hipótesis nula (H_0) con un nivel de confianza del 95 % y a la aceptación de la hipótesis alternativa (H_1). Además, el indicador Nagelkerke en la Tabla 43 muestra que la influencia de la estrategia de innovación sobre la competitividad empresarial es del 90,5 %. Por lo tanto, se concluye que la estrategia de innovación tiene un impacto significativo en la competitividad empresarial del sector agroindustrial en Tacna para el año 2024.

DISCUSIONES

La primera hipótesis específica establece que el liderazgo innovador influye significativamente en la competitividad empresarial en el sector agroindustrial de Tacna en 2024. Según los datos procesados y presentados en la Tabla 3, la dimensión de liderazgo innovador es considerada regular (73,3 %) y mayor (16,7 %). Esto indica la necesidad de que la organización se adapte a los cambios del mercado y mantenga una ventaja competitiva, promoviendo una cultura ética, creativa y colaborativa.

En cuanto al indicador de implicancia de la dirección en innovación (Tabla 4), el 80,0 % lo considera regular. Es crucial que la organización asuma plenamente una dirección de innovación para fomentar proyectos de investigación y vinculación con diversas organizaciones, a través de la asesoría técnica del personal.

El indicador de introducción de cambios organizativos (Tabla 5) también es considerado regular (73,3 %), lo que sugiere que los grupos de interés interno aún no desarrollan estrategias efectivas para modificar procesos de distribución de tareas y responsabilidades.

Según la Tabla 6, el indicador de capacidad para adaptar la organización es regular (73,4 %). Esto refleja que la organización no optimiza su habilidad para enfrentar cambios imprevistos en su contexto operativo.

Estos resultados se alinean parcialmente con los hallazgos de Maya et al. (2019), quienes concluyeron que la innovación, aunque no es el principal motor, juega un papel crucial en la competitividad empresarial a través de nuevos enfoques organizativos y mejoras en los procesos productivos.

Asimismo, coinciden parcialmente con Chi et al. (2023), quienes señalaron la importancia de la innovación en la competitividad de las empresas agrícolas, fortaleciendo los recursos humanos y el desarrollo de la cultura empresarial.

Delgado (2024) encontró que la innovación puede surgir de múltiples caminos, no solo de la investigación básica, sino también a través de la demanda del mercado y retroalimentaciones entre diferentes etapas de I+D+i. Este hallazgo se alinea parcialmente con nuestros resultados, destacando la necesidad de un enfoque integrativo y holístico en la gestión de la innovación

Valero (2019) destacó las limitaciones económicas que afectan a la innovación en Colombia, indicando una tendencia a la innovación en marketing y diseño cuando se reducen las inversiones en nuevos insumos tecnológicos. Estos resultados coinciden parcialmente con nuestros hallazgos, ya que reflejan la importancia de la gestión adecuada de recursos para fomentar la innovación.

Pineda (2022) subrayó que la cultura organizacional es clave para la innovación, permitiendo a las empresas desarrollar ventajas competitivas mediante la adquisición y aplicación de conocimientos tanto internos como externos. Este enfoque se alinea parcialmente con nuestros resultados, enfatizando la importancia de una cultura organizacional que apoye la innovación.

Espinosa et al. (2023) concluyeron que el teletrabajo, adoptado en respuesta a la crisis de COVID-19, reveló vulnerabilidades en la satisfacción laboral y el crecimiento profesional, impactando la eficacia de la organización en contextos de trabajo a distancia. Estos hallazgos coinciden parcialmente con nuestros resultados, ya que destacan la necesidad de adaptar las prácticas organizacionales para mantener la competitividad en entornos cambiantes.

En relación con la segunda hipótesis específica, se evidencia que la cultura innovadora tiene un impacto significativo en la competitividad empresarial en el sector agroindustrial de Tacna para el año 2024. Los datos presentados en la Tabla 7 muestran que la percepción de la cultura innovadora es regular en un 78,3 % y mayor en un 15,0 % de los casos. Esto indica que, según los encuestados, la cultura innovadora es predominantemente regular. Por ello, es crucial que los entes económicos del sector

agroindustrial optimicen su perfil innovador, gestionando de manera más eficaz sus funciones esenciales de exploración y explotación.

Además, según la Tabla 8, el indicador "Compromiso de todos al cambio e innovación" se percibe como regular en un 80,0 % de los casos. Esto subraya la importancia de que las organizaciones del sector agroindustrial adopten un enfoque innovador para mantener su competitividad y crecimiento. La innovación es un componente esencial para la realización de la visión estratégica de cualquier entidad económica.

De acuerdo con la Tabla 9, el indicador "Fomento a la creatividad" es regular (75,0 %). Es fundamental inculcar la creatividad en gran medida, asegurando que los colaboradores estén llenos de confianza y preparados para resolver retos y enfrentar obstáculos.

Según la Tabla 10, el indicador "Asumir riesgos" es regular (76,7 %). Las organizaciones del sector agroindustrial deben crecer y diferenciarse haciendo cosas nuevas. No es posible ser distinto e innovar si no se asumen riesgos.

Estos resultados guardan relación en parte con lo aseverado por Antón (2022), quien concluyó que la gestión del conocimiento contribuye significativamente a la mejora de la innovación dentro de las organizaciones. La innovación se define como un proceso enfocado en la búsqueda de nuevos modelos de negocio, implicando cambios o transformaciones en las estructuras internas de la organización y en la manera en que esta interactúa con el mercado en general. Además, la gestión del conocimiento facilita la organización del trabajo en la entidad económica, con el fin de alcanzar objetivos específicos. El propósito final de estos esfuerzos es incrementar la competitividad de la organización, logrando una ventaja significativa sobre los competidores.

Asimismo, los resultados hallados guardan relación en parte con lo tratado por Serrano et al. (2023), quienes concluyeron que el diagnóstico de la gestión de innovación puede efectuarse eficientemente utilizando la norma NC ISO 56002:2019.

Esta normativa incluye directrices clave que promueven el diseño o perfeccionamiento de los sistemas de gestión de innovación, alineándose con la legislación actual del país, las circunstancias particulares de la organización y los estándares nacionales e internacionales.

En cuanto a la tercera hipótesis específica, la estrategia de innovación influye significativamente en la competitividad empresarial en el sector agroindustrial de Tacna en 2024. Los datos presentados en la Tabla 11 indican que la dimensión "Estrategia de innovación" es considerada regular (76,7 %). Por lo tanto, es necesario que los entes económicos del sector agroindustrial desarrollen estrategias innovadoras con una visión de futuro, aprovechando la creatividad para diferenciarse de otras empresas.

Según la Tabla 12, el indicador "Formulación de estrategia según el entorno" es percibido como regular (75,0 %) y mayor (13,3 %). Esto subraya la importancia de optimizar la formulación de estrategias, especialmente en la creación de nuevos procesos de distribución de tareas, definición de responsabilidades y desarrollo de una sólida división del trabajo.

Los datos de la Tabla 13 muestran que el indicador "Innovación como una estrategia competitiva" es considerado regular por el 71,6 % de los encuestados. Esto destaca la necesidad de que los entes económicos del sector agroindustrial intensifiquen sus actividades de innovación para aumentar su competitividad. La innovación proporciona diversas opciones para que una empresa se posicione de manera efectiva en el mercado.

Además, la Tabla 14 indica que la "Orientación de la estrategia a la diferenciación" es percibida como regular (75,0 %), subrayando la importancia de que las organizaciones del sector agroindustrial se distingan de sus competidores, incluso cuando ofrezcan productos similares. Esto se puede lograr optimizando funciones y usos o introduciendo nuevas características que añadan valor al producto.

Estos resultados están en consonancia con los hallazgos de Martínez (2021), quien encontró que un modelo de innovación empresarial no solo contribuyó a la competitividad organizacional, sino también incrementó la competitividad. En contextos internacionales, como en Estados Unidos y China, las empresas incorporan insumos del entorno macroeconómico en su ámbito microeconómico, desarrollando estrategias de innovación que se concretan en proyectos diversos. Es crucial reconocer que la innovación comienza a nivel individual, se fortalece mediante el trabajo en equipo, se implementa a través de la organización y finalmente, tiene un impacto significativo en la sociedad que adopta estas innovaciones.

Los resultados presentan conexión en parte con Stojanović y Stanković (2021), quienes concluyeron que la innovación fomenta el crecimiento organizacional y económico de las empresas, evitando el estancamiento. Esto es clave para mantenerse a flote en un mundo altamente competitivo. También ayuda a las organizaciones a diferenciarse de su competencia; la mayoría de las industrias o mercados están poblados de múltiples competidores que ofrecen productos o servicios similares. Así pues, la innovación permite distinguir su negocio de los demás, pudiendo convertirse en un elemento destacado de la identidad de la marca y la estrategia comercial.

En cuanto a la hipótesis general, la capacidad de innovación organizacional influye significativamente en la competitividad empresarial de las empresas del sector agroindustrial de Tacna en 2024. Los datos presentados en la Tabla 15 indican que la variable independiente "Capacidad de innovación organizacional" es considerada regular (76,6 %). Esto sugiere que se debe optimizar la capacidad de innovación, enfocándose en desarrollar y generar cambios en procesos de trabajo y tareas, utilizando estrategias de innovación que amplíen y modifiquen los recursos empleados.

La variable dependiente "Competitividad empresarial" también es considerada regular (76,6 %). Esto indica que las organizaciones del sector agroindustrial deben mejorar su capacidad para ser rentables mediante la implementación de estrategias que proporcionen una ventaja competitiva en el mercado, basándose en un profundo conocimiento y acceso a los mercados.

Estos hallazgos presentan una relación parcial con lo tratado por Figueroa y Saavedra (2021), quienes concluyeron que la asociatividad y la competitividad coadyuvan al desarrollo empresarial, resultando en ingresos más estables y mejoras en la calidad de vida de los miembros. Al igual que en su estudio, nuestros resultados sugieren que la mejora de la capacidad de innovación puede conducir a una mayor competitividad y desarrollo sostenible.

Además, los resultados guardan relación en parte con lo indicado por Quispe (2021), quien sugirió que las organizaciones deben mejorar la calidad de sus servicios, generar nuevo conocimiento, optimizar la producción intelectual y promover el aprendizaje y las estrategias innovadoras. Similarmente, nuestros hallazgos destacan la necesidad de que las empresas del sector agroindustrial optimicen sus procesos y estrategias de innovación para mejorar su competitividad.

Los resultados también coinciden parcialmente con lo aseverado por Cutipa et al. (2022), quienes concluyeron que la capacidad humana tiene un impacto superior en la innovación, destacando la creatividad, motivación y conocimientos del personal en el proceso de innovación. Al igual que en su estudio, nuestros datos sugieren que una mayor inversión en la capacitación y motivación del personal podría mejorar significativamente la capacidad de innovación de las empresas.

Asimismo, los resultados presentan una coincidencia parcial con lo indicado por Luna et al. (2022), quienes enfatizaron que la innovación es crucial para la competitividad y el posicionamiento en el mercado de una organización, subrayando la importancia de una gestión eficiente de recursos y personal. Nuestros hallazgos respaldan esta conclusión, indicando que una mayor capacidad de innovación puede mejorar la competitividad en el sector agroindustrial.

Además, se relacionan en parte con Andrade et al. (2019), quienes demostraron que la posición tecnológica de una empresa impacta significativamente en los resultados de la inversión en I+D, con empresas más eficientes logrando mayores ganancias de la misma inversión. Nuestros resultados sugieren que mejorar la eficiencia en la gestión de

la innovación podría aumentar la rentabilidad y competitividad de las empresas del sector agroindustrial.

Zhang (2022) también encontró que la principal forma de innovación tecnológica ha evolucionado hacia la integración de recursos externos, lo que mejora significativamente la rentabilidad y capacidad de crecimiento de las empresas. Similarmente, nuestros hallazgos indican que las empresas del sector agroindustrial podrían beneficiarse de la integración de recursos externos para mejorar su capacidad de innovación y competitividad.

Los resultados tienen una vinculación parcial con lo indicado por Otero et al. (2024), quienes señalaron que muchas empresas presentan escasa evidencia de actividades de innovación interna, destacando la necesidad de fomentar la innovación para mantenerse vigentes en el mercado. Nuestros datos sugieren que la falta de innovación interna es un desafío para las empresas del sector agroindustrial, que deben intensificar sus esfuerzos en este ámbito.

Álvarez et al. (2024) encontraron que la capacidad de aprendizaje y adaptación incrementa la probabilidad de innovar en procesos, resaltando la importancia de adquirir información de producción y proveedores para mejorar la competitividad. Nuestros hallazgos coinciden parcialmente con estos resultados, subrayando la importancia de la capacidad de aprendizaje y adaptación en la mejora de la competitividad empresarial.

Chavarría (2024) concluyó que la innovación es un motor clave del crecimiento económico y la competitividad, destacando la necesidad de superar barreras culturales, organizacionales, tecnológicas y de recursos mediante estrategias como el fomento de una cultura de innovación y la inversión en I+D. Nuestros resultados apoyan esta visión, indicando que superar estas barreras es crucial para mejorar la capacidad de innovación y competitividad en el sector agroindustrial.

Finalmente, Huamani et al. (2024) concluyeron que la gestión del conocimiento no solo mejora la toma de decisiones y la eficiencia operativa, sino que también

fomenta la creatividad y la generación de ideas innovadoras. Nuestros hallazgos están alineados con esta conclusión, sugiriendo que una gestión eficiente del conocimiento podría potenciar la innovación y competitividad en el sector agroindustrial.

CONCLUSIONES

1. La capacidad de innovación organizacional tiene un impacto significativo en la competitividad empresarial de las empresas del sector agroindustrial de Tacna para el año 2024. Esto se evidencia en la Tabla 34, donde el indicador Nagelkerke muestra que la influencia de esta variable sobre la competitividad empresarial es del 90,9 %. Por tanto, queda claro que la capacidad de innovación organizacional es un factor crucial para el desempeño competitivo de las empresas en este sector.
2. El liderazgo innovador juega un papel significativo en la competitividad empresarial en el sector agroindustrial de Tacna para el año 2024. Según la Tabla 37, el indicador Nagelkerke revela que la influencia de la variable de liderazgo innovador sobre la competitividad empresarial alcanza un 88,1 %. Este hallazgo subraya la importancia del liderazgo innovador como un factor determinante para la sostenibilidad y el éxito competitivo de las empresas en este sector.
3. La cultura innovadora tiene un impacto considerable en la competitividad empresarial del sector agroindustrial en Tacna para el año 2024. De acuerdo con la Tabla 40, el indicador Nagelkerke indica que la influencia de la variable cultura innovadora sobre la competitividad empresarial es del 83,3 %. Este dato resalta la importancia de fomentar una cultura de innovación dentro de las empresas para mejorar su sostenibilidad y competitividad en el mercado.
4. La estrategia de innovación desempeña un papel fundamental en la competitividad empresarial del sector agroindustrial en Tacna para el año 2024. Según la Tabla 43, el indicador Nagelkerke muestra que la influencia de la variable estrategia de innovación sobre la competitividad empresarial es del 90,5 %. Esto subraya que una estrategia de innovación bien implementada es crucial para el crecimiento y la sostenibilidad de las empresas en este sector.

RECOMENDACIONES

1. Se propone elaborar un plan de mejora destinado a potenciar la capacidad de innovación organizativa, con el fin de aumentar la competitividad empresarial en el sector agroindustrial de Tacna.
2. Es fundamental que la Dirección Regional de Producción y la Dirección Regional de Agricultura coordinen esfuerzos para implementar actividades de capacitación orientadas al fortalecimiento del liderazgo innovador, lo cual contribuirá a elevar la competitividad empresarial en el sector agroindustrial de Tacna.
3. Las escuelas profesionales de Administración, Ingeniería Comercial, Industrias Alimentarias y Ciencias Agrícolas tienen la responsabilidad de desarrollar programas de capacitación en cultura innovadora, con el propósito de fomentar la competitividad empresarial en el sector agroindustrial de Tacna.
4. La alta dirección de las empresas del sector agroindustrial de Tacna debe promover y adoptar buenas prácticas en el desarrollo de estrategias de innovación, como medida para fortalecer la competitividad empresarial.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICA

- ACIISI . (2008). *Innovación y competitividad empresarial*. Agencia Canaria De Investigación Innovación Y Sociedad De La Información.
- Acosta, J., & Fischer, A. (2013). Condiciones de la gestión del conocimiento, capacidad de innovación y resultados empresariales. Un modelo explicativo, en: *Pensamiento y Gestión. Revista científica Pensamiento Y Gestión*(35), 25-63. <https://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/pensamiento/article/view/6104>
- Acosta, S., & Acosta, E. (2024). Índice de competitividad empresarial en el sector autotransporte de carga del municipio de Ahome. *RECIAMUC*, 8(1), 214-226. [https://doi.org/10.26820/reciamuc/8.\(1\).ene.2024.214-226](https://doi.org/10.26820/reciamuc/8.(1).ene.2024.214-226)
- Acuña, P. (2023). *Las competencias gerenciales y la competitividad de las empresas importadoras de prendas de vestir del Centro Comercial Túpac Amaru de la ciudad de Tacna en el año 2021*. [Tesis de Maestría, Universidad Privada de Tacna]. <http://hdl.handle.net/20.500.12969/2791>
- Afuach, A. (1999). *La dinámica de la innovación organizacional: un nuevo enfoque para lograr ventaja competitiva*. OXFORD University Press.
- Alic, J. (1987). *Evaluating industrial competitiveness at the office of technology in society*. Basic Book Inc.
- Alvarez, A., Tay, J., & Saravia, R. (2017). *La importancia de la asociatividad en los negocios inclusivos: propuesta para el desarrollo de las relaciones entre Café Compadre y los productores cafetaleros de Satipo*. [Tesis de grado, Universidad Católica del Perú]. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/11819>
- Álvarez, M., Beltrán, A., & Torres, M. (2024). Determinantes de la innovación en procesos. Un análisis desde las capacidades de aprendizaje y adaptación.

Innovar: revista de ciencias administrativas y sociales, 34(91).

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9534374>

Andrade, L., Querido, L., Tortato, U., Santos, A., & Araujo, N. (2019). Innovation and performance: The contribution of investments in r&d to firm profitability according to the technological frontier. *Estudios de economía aplicada*, 37(3), 186-200. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7087575>

Andrade, T. (2005). Innovation and social sciences: in the search for new approaches. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, 20(58), 145-156.

<https://doi.org/10.1590/S0102-69092005005800007>

Anjomshoae, A., Hassan, A., Kunz, N., Wong, K., & Leeuw, S. (2017). Toward a dynamic balanced scorecard model for humanitarian relief organizations' performance management. *Journal of Humanitarian Logistics and Supply Chain Management*, 7(2), 194-218. <https://doi.org/10.1108/JHLSCM-01-2017-0001>

Antón, P. (2024). *Gestión del conocimiento e innovación organizacional en efectivos de la Sub Unidad de Acciones Tácticas de la PNP*. [Tesis de Maestría, UNiversidad Nacional Federico Villarreal]. <https://hdl.handle.net/20,500,13084/6148>

Arraut, L. (2008). La innovación de tipo organizacional en las Empresas manufactureras de Cartagena de Indias. *Universidad de Medellín Ciencia y Libertad Institucional*, 11(22). <http://hdl.handle.net/11407/1029>

Arraut, L. (2012). Análisis del nivel de innovación de las empresas del sector de autopartes de Cartagena. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 8(14), 25-40. <http://www.redalyc.org/articulo. oa?id=409634368003>

Astocaza, D. (2021). *Las innovaciones del tipo organizacional y sus implicancias para un sistema sociotécnico en una mediana empresa industrial de consumo masivo*. [Tesis de grado, Pontificia Universidad Católica del Perú].

- Barreto, M. (2024). Determinantes de la innovación en procesos. Un análisis desde las capacidades de aprendizaje y adaptación. *Innovar*, 34(91).
<https://doi.org/https://doi.org/10,15446/innovar.v34n91.100632>
- Bergman, J., Jantunen, A., & Saksa, J. (2001). Managing knowledge creation and sharing – escenarios and dynamic capabilities in inter-industrial knowledge networks. *Journal of Knowledge Management*, 8(6), 63-76.
<https://doi.org/10.1108/13673270410567639>
- Berry, M., & Taggart, J. (1994). Managing Technology and Innovation: a review. *R & D Management*, 24(4), 341-353. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9310.1994.tb00889.x>
- Bravo, E., & Herrera, L. (2009). Capacidad de innovación y configuración de recursos organizacionales. *Intangible Capital*, 5(3), 301-320.
<https://doi.org/10.3926/ic.2009.v5n3.p301-320>
- Cabrera, A., López, P., & Ramírez, C. (2011). *La competitividad empresarial: Un marco conceptual para su estudio*. Documentos de Investigación Administración de Empresas.
- Carrasco, S. (2019). *Metodología de la investigación*. San Marcos.
- Ccoscco, S., Vivanco, L., & Zuñiga, A. (2018). *El rol de los sellos de certificación en los procesos productivo, comercial y organizacional de las cooperativas cafetaleras. Caso de estudio: Cooperativa CECAFE, Lonya Grande – Amazonas, en el periodo 2014-2018*. [Tesis de grado, Pontificia Universidad Católica del Perú].
<http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20,500,12404/13134>
- Chavarría, R. (2024). Barreras para la innovación en las organizaciones. *Revista científica en ciencias sociales*, 6, e601202.
<https://doi.org/10,53732/rccsociales/e601202>

- Chen, J., Zhao, X., & Wang, Y. (2015). A new measurement of intellectual capital and its impact on innovation performance in an open innovation paradigm. *International Journal of Technology Management*, 67(1), 1-25.
<https://doi.org/10.1504/IJTM.2015.065885>
- Chesbrough, H. (2003). *Open innovation: the new imperative for creating and profiting from technology*. Harvard Business School Press.
- Čiutienė, R., & Thattakath, E. (2015). Influence of Dynamic Capabilities in Creating Disruptive Innovation. *Economics and Business*, 26, 15-25.
<https://doi.org/10.7250/eb.2014.015>
- Cohen, R., & Swerdlik, M. (2001). *Pruebas y evaluación psicológicas: Introducción a las pruebas y a la medición*. Mc Graw Hill.
- Concha, C., Rosada, J., & Veliz, M. (s.f.). *Evaluación de diseño del proyecto de la Asociación de Productores Agrícolas Santa Elena para la instalación de sistemas de riego por goteo para cultivos de exportación (quinua y páprika) en el distrito de Supe, Barranca, entre 2013-2018*. [Tesis de grado, Pontificia Universidad Católica del Perú].
<http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20,500,12404/13141>
- Courvisanos, J. (2009). *Political aspects of innovation*. Research Policy.
- Cummings, T., & Worley, C. (2010). *Desarrollo organizacional y cambio*. International Thomson Editores.
- Cutipa, A. (2021). *Modelo de análisis de innovación para la competitividad en micro y pequeñas empresas exportadores de artesanía textil en el Sur de Perú*. [Tesis Doctoral, Universidad Nacional del Altiplano].
<http://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/16814>

- Cutipa, A., Escobar, F., & Fernández, R. (2022). Capacidad de innovación y su influencia en el nivel de innovación de micro y pequeñas Empresas Exportadoras de Artesanía Textil del Sur de Perú. *Investigación y desarrollo: revista del Centro de Investigaciones en Desarrollo Humano*, 30(2), 96-126. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8575858>
- Dávila, L. (2022). *La gestión de transparencia y la capacidad de innovación organizacional en una municipalidad provincial de Ayacucho-2022*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/98692>
- Delgado, M. (2024). Modelos de gestión de la innovación: conceptos, enfoques, normas y tendencias. *Ingeniería Industrial*, 45(1), 1-10. <https://rii.cujae.edu.cu/index.php/revistaind/article/view/1258>
- Denison, D. (2022). *Propuesta de un enfoque de innovación organizacional para Comfaoriente, basado en el modelo de cultura organizacional y efectividad*. [Trabajo de investigación, Universidad Simón Bolívar]. <https://hdl.handle.net/20.500.12442/12083>
- Ding, C., & Hershberger, S. (2002). Assessing content validity and content equivalence using structural equation modeling. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 9(2), 283-297.
- Drucker, P. (1985). *Innovation and entrepreneurship*. Elsevier.
- Drucker, P. (1994). *Theory Of The Business*. Harvard Business Review.
- Duchi, M., Mora, N., & Iozzeli, M. (2023). Estudio de la gestión de la innovación en empresas del sector agrícola de la provincia de El Oro. *593 Digital Publisher*, 9(1), 71-87. <https://doi.org/10,33386/593dp.2024.1.2131>

- Ela, T. (2023). *Las microfinanzas y la economía de Guinea Ecuatorial Eficiencia y competitividad del sector financiero nacional*. [Tesis doctoral, Universidad Nacional de Educación]. <https://hdl.handle.net/20.500.14468/17710>
- Espinosa, L., & Pérez, M. (2023). Aprendizaje e innovación organizacional desde las nuevas formas de organización del trabajo. *Universidad y Sociedad*, 15(S1), . <https://rus.ucf.edu/cu/index.php/rus/article/view/3773>. *Ingeniería Industrial*, 15(S1), 381-389. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362023000300003
- Figge, F., Hahn, T., Schaltegger, S., & Wagner, M. (2002). The Sustainability Balanced Scorecard - linking sustainability management to business strategy. *Business Strategy and the Environment*, 11(5), 269-284. <https://doi.org/10.1002/bse.339>
- Figueroa, I., & Saavedra, L. (2020). *La asociatividad y competitividad de las organizaciones de pequeños productores del sector agrario peruano. Caso de estudio: Cooperativa Túpac Amaru*. [Tesis de grado, Pontificia Universidad Católica del Perú]. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/18844>
- Fonseca, R. (2015). *Competitividad. La clave del éxito empresarial*. Alfaomega Grupo Editor S.A.
- Fortunic, R., Torres, C., & Vargas, J. (2018). Análisis comparativo de los efectos de la legislación tributaria, laboral y ambiental en la competitividad y generación de valor de proyectos mineros en Perú, Chile y México. [Tesis de Maestría, Universidad ESAN]. <https://hdl.handle.net/20.500.12640/1478>
- Fuenmayor, M. (2024). Innovación: Herramienta de supervivencia para las organizaciones. *CICAG: Revista del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales*, 21(2), 205-225. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9378965>

- Galánm, J., & Vecino, J. (1997). Galán, J. & Vecino, J. (). Las fuentes de rentabilidad de las empresas. *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa*, 6(1), 21-36. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9378965>
- García, P. (2016). *Competitividad de las Pymes Industriales Manufactureras: Subsector CIU C10: Elaboración de productos alimenticios en el Distrito Metropolitano de Quito en el año 2014*. [Tesis de Maestría, Escuela Politécnica Nacional]. <http://bibdigital.epn.edu.ec/handle/15000/11526>
- Garcías, J., Tumbajulca, I., & Cruz, J. (2021). Innovación organizacional como factor de competitividad empresarial en mypes durante el Covid-19. *Revista de Investigación en Comunicación y desarrollo*, 12(2), 99-110. <http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2219-71682021000200099>
- Gond, J., & Piani, V. (2013). Enabling Institutional Investors' Collective Action: The Role of the Principles for Responsible Investment Initiative. *Business & Society*, 52(1), 64-104. <https://doi.org/10.1177/0007650312460012>
- Griffin, R. (2021). *Management*. Cengage Learning.
- Guo, D., DeFrancia, K., Chen, M., Filiatraut, B., & Zhang, C. (2015). *Assessing Sustainability: Frameworks and Indices*. Research Program on Sustainability Policy and Management.
- Hamel, G. (2002). *Liderando la revolución*. Ediciones Norma.
- Holzl, W., Reinstaller, A., & Windrum, P. (2005). *Organizational innovation, information technology and outsourcing to business services*. MERIT-Infonomic Memorandum Series.
- Huamani, R., Flores, F., Barrios, L., & Montañez, P. (2024). Gestión del conocimiento como factor clave en la innovación empresarial. *Revista Venezolana De Gerencia*, 29(106), 760-775. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.29.106.19>

Huayhua, J., & Rojas, M. (2018). *Identificación de factores críticos de éxito para la sostenibilidad de una asociación de pequeños productores de cacao: Asociación de Productores de Cacao Alto Huallaga*. [Tesis de grado, Pontificia Universidad Católica del Perú].

<http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20,500,12404/11838>

Innovación organizacional y competitividad empresarial: Centros estéticos de turismo de salud en Cali - Colombia. (2020). *Revista de Ciencias Sociales*, 26(2), 120-132. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7500747>

Krugman, P. (1991). *Geography and Trade*. MIT Press, Cambridge.

lepatru007. (29 de Octubre de 2013). Modelo de Innovación. YouTube.

<https://www.youtube.com/watch?v=q388Zy0Dtdc>

Loli, T. (2019). *Innovación y productividad en las Mypes comercializadoras de calzados de la ciudad de Huaraz, año 2015*. [Tesis Doctoral, Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo].

<http://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/3668>

López, N., Montes, J., & Vázquez, C. (2003). Fuentes tecnológicas para la innovación. Algunos datos para la industria española. *Red de revistas científicas de América Latina*, 7, 6–20. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=761381>

Luna, S., Mendoza, M., & Jasso, H. (2022). Gestión organizacional e innovación de PYMES en la industria del acero al Noreste de México. *Vinculatégica EFAN*, 9(2), 136–151. <https://doi.org/10.29105/vtga9.2-355>

Maillat, D. (1999). *Sistemas productivos regionales y entornos innovadores. OCDE: Redes de empresas y desarrollo local: Competencia y cooperación en los sistemas productivos locales*.

- Mamani, F. (2023). *La responsabilidad social corporativa y su relación con la competitividad empresarial en las empresas exportadoras del sector olivícola de la región Tacna, periodo 2023*. [Tesis de grado, Universidad Privada de Tacna]. <http://hdl.handle.net/20.500.12969/3397>
- Maya, A., Vallejo, A., Ramos, V., & Borsic, Z. (2019). Cultura organizacional e innovación en las empresas. *CienciAmérica*, 8(2), 84-102. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7156046>
- Mendoza, M. (2010). *La capacidad competitiva*. Corporación para la gestión del conocimiento ASD 2000.
- Miller, D., & Morris, L. (1999). *Fourth Generation R&D: Managing Knowledge, Technology, and Innovation*.
- Nelson, R. (1993). *National Innovation Systems. A comparative analysis*. Oxford University Press.
- Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995). *The Knowledge Creating Company*. Oxford University Press.
- Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1999). *La organización creadora de conocimiento: Cómo las compañías japonesas crean la dinámica de la innovación*. Oxford University Press.
- OCDE. (2005). *Manual de Oslo*. Tragsa.
- Orantes, A. (2024). Habilidades que influyen en los niveles de innovación en una organización. *Ricea Revista Iberoamericana de Contaduría, Economía y Administración*, 13(25). <https://doi.org/10.23913/ricea.v13i25.215>
- Ortiz, P., & Arredondo, O. (2014). Competitividad y factores de éxito en empresas desarrolladoras de software. *Revista Venezolana de Información, Tecnología y*

Conocimiento, 11(3), 49–73.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5101928>

Otero, A., Adarraga, J., Castellanos, J., Muñoz, R., Sánchez, J., & Castillo, A. (2024).

Factores relacionados a la innovación que afectan la competitividad en las pymes industriales del sector químico de cartagena, colombia. *International Journal of Professional Business Review: Int. J. Prof. Bus. Rev.*, 9(3), 1-21.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9426467>

Pérez, P. (2022). *Análisis del modelo que estudia las variables influyentes en la capacidad de innovación de las empresas, y como afecta al desempeño en los resultados del sector hotelero*. [Tesis Doctoral, Universitat Politècnica de Valencia]. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=316284>

Perozo, B., Martínez, H., Pelayo, R., & Senior, A. (2010). Una aproximación teórica a la cultura de la innovación en el contexto universitario. *Multiciencias*, 10, 152-158. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=90430360028>

Pertuz, V., & Pérez, A. (2020). Condiciones para el aprendizaje organizacional y prácticas de gestión de innovación: un análisis en medianas empresas. *Información tecnológica*, 31(3), 209-218. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642020000300209>

Pineda, L. (2022). *Cultura Organizacional de Innovación. Análisis de las empresas proveedoras de servicios de la paraestatal PEMEX del sureste de la república mexicana*. [Tesis Doctoral, UNiversidad de Málaga]. <https://hdl.handle.net/10630/26239>

Porter, M. (1990). *La ventaja competitiva de las naciones*. Plaza y Janés.

Prinz, E. (2017). *La innovación administrativa y el desarrollo de competencias en la satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital*

de Los Olivos, 2016. [Tesis Doctoral, Universidad César Vallejo].
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/22191>

PROMPERÚ. (2023). *Directorio exportador*. <https://exportemos.pe/servicios-digitales/directorio>

Quispe, E. (2021). *Gestión del conocimiento e innovación organizacional en los docentes de la Universidad Nacional Federico Villarreal*. [Tesis de Maestría, UNiversidad del Pacífico]. <https://hdl.handle.net/11354/3095>

Ramírez, E., López, L., & Parra, M. (2019). *Gestión de la competitividad empresarial*. ECOE EDICIONES.

Ramos, S., & Yovera. (2019). *Dirección estratégica y competitividad en la PYMES: El éxito de los negocios está articulado entre la misión de los 2019 operativos y la visión de los estrategias*. Editorial Académica Española.

Riaño, A., Melo, I., & Quezada, I. (2023). *Potenciando la Creatividad y la Competitividad Empresarial de los empleados de la organización Colsubsidio frente a la cultura de innovación*. [Tesis de Maestría, Universidad ESAN] .
<http://hdl.handle.net/10882/13545>

Ríos, P., Solis, B., Meneses, B., & Zarate, G. (2024). Influence of Innovation on the Business Competitiveness of SMEs in Urbanization Panamericana Norte, Los Olivos 2022. *Salud, Ciencia y Tecnología - Serie de Conferencias(3)*.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9872461>

Ruiz, M. (2023). *Design Thinking - Creativity and Innovation of Businesses*. Edición Kindle.

Saavedra, B., & Deza, M. (2018). *Influencia de la gestión de innovación en el nivel de comercialización de las empresas del sector agroexportador - Tacna, 2018*.

[Tesis de Maestría, Universidad Privada de Tacna].

<http://hdl.handle.net/20.500.12969/1809>

Serrano, M., Moreno, M., Fornet, E., Mestre, A., Ramírez, D., & Salazar, J. (2023).

Diagnóstico de la gestión de la innovación con un enfoque normalizado.

Ingeniería Industrial, 44(1), 1–19.

<https://rii.cujae.edu.cu/index.php/revistaind/article/view/1181>

Solleiro, J., & Catañón, R. (2005). Competitiveness and innovation systems: The

challenges for Mexico's insertion in the global context. *Technovation*, 45(9),

1059-1070. <https://doi.org/10.1016/j.technovation.2004.02.005>

Stojanović, S., & Stanković, M. (2021). The impact of innovation strategies on business

performance. *Knowledge - International Journal*, 45(1), 185–191.

<https://ikm.mk/ojs/index.php/kij/article/view/5011>

Storper, M. (1995). The Resurgence of Regional Economies, Ten Years Later: The

Region as a Nexus of Untraded Interdependencies. *European Urban and*

Regional Studies, 2(3), 191-221. <https://doi.org/10.1177/096977649500200301>

Tello, M. (2005). *Los factores de competitividad en el Perú. Colección Gerencia al día* .

CENTRUM.

UNESCO. (2016). *Education for people and planet. Creating sustainable futures for*

all. Paris: United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization.

Global Education Monitoring Report 2016.

United Nations. (2007). *Indicators for sustainable development. Guidelines and*

Methodologies. United Nations.

Valero, G. (2019). *Influencia de la competitividad y el capital tecnológico, en la*

internacionalización de las empresas exportadoras de Bucaramanga y su Área

Metropolitana-Colombia. [Tesis Doctoral, Universitat Politècnica de València].
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=292944>

Vásquez, V. (2011). *Agricultura peruana: Competitividad y oportunidad de negocio*. Promotorma.

Wang, C., & Ahmed, P. (2007). Dynamic capabilities: A review and research agenda. *International Journal of Management Reviews*, 9(1), 31-51.
<https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2007.00201.x>

Wang, Y., & Xinping, S. (2011). Thrive, not just survive: enhance dynamic capabilities of SMEs through IS competence. *Journal of Systems and Information Technology*, 13(2), 200-222. <https://doi.org/10.1108/13287261111136016>

Zhang, R. (2022). The Impact of Technological Innovation Based on Dynamic Capability on the Profitability of G Company. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 649, 131-137.
<https://doi.org/10.2991/aebmr.k.220306.021>

Zhou, D., Lin, Z., Liu, L., & Zimmermann, D. (2013). Assessing secondary soil salinization risk based on the PSR sustainability framework. *Journal of Environmental Management*(128), 642-654.
<https://doi.org/10.1016/j.jenvman.2013.06.025>

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

CAPACIDAD DE INNOVACIÓN ORGANIZACIONAL EN LA COMPETITIVIDAD EMPRESARIAL EN EL SECTOR AGROINDUSTRIAL DE TACNA, AÑO 2024

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>Problema principal ¿De qué manera la capacidad de innovación organizacional influye en la competitividad empresarial en el sector agroindustrial de Tacna, año 2024?</p> <p>Problemas específicos a) ¿Cómo el liderazgo innovador influye en la competitividad empresarial en el sector agroindustrial de Tacna, año 2024? b) ¿De qué forma la cultura innovadora influye en la competitividad empresarial en el sector agroindustrial de Tacna, año 2024? c) ¿De qué manera la estrategia de innovación influye en la competitividad empresarial en el sector agroindustrial de Tacna, año 2024?</p>	<p>Objetivo general Determinar de qué manera la capacidad de innovación organizacional influye en la competitividad empresarial en el sector agroindustrial de Tacna, año 2024.</p> <p>Objetivos específicos a) Analizar cómo el liderazgo innovador influye en la competitividad empresarial en el sector agroindustria de Tacna, año 2024. b) Evaluar de qué forma la cultura innovadora influye en la competitividad empresarial en el sector agroindustrial de Tacna, año 2024. c) Establecer de qué manera la estrategia de innovación influye en la competitividad empresarial en el sector agroindustrial de Tacna, año 2024.</p>	<p>Hipótesis principal La capacidad de innovación organizacional influye significativamente en la competitividad empresarial de las empresas del sector agroindustrial de Tacna, año 2024.</p> <p>Hipótesis secundarias a) El liderazgo innovador influye significativamente en la competitividad empresarial en el sector agroindustrial de Tacna, año 2024. b) La cultura innovadora influye significativamente en la competitividad empresarial en el sector agroindustria de Tacna, año 2024. c) La estrategia de innovación influye significativamente en la competitividad empresarial en el sector agroindustrial de Tacna, año 2024.</p>	<p>Variable independiente (X): Capacidad de innovación organizacional</p> <p>Variable dependiente (Y): Competitividad Empresarial</p>	<p>Tipo de investigación básica</p> <p>Diseño de la investigación no experimental</p> <p>Población La población estará constituida por los asistentes operativos de las empresas del sector agroindustrial, siendo un total de 60,</p> <p>Muestra: En esta investigación, el método censal.</p> <p>Técnicas de recolección de datos Encuesta</p> <p>Instrumentos de recolección de datos Cuestionario</p>

ANEXO 2: INSTRUMENTO 1

CAPACIDAD DE INNOVACIÓN ORGANIZACIONAL EN EL SECTOR AGROINDUSTRIAL DE TACNA, AÑO 2024

Sr. Sra. Srta.:

El presente trabajo de investigación tiene por finalidad para evaluar capacidad de innovación organizacional en el Sector Agroindustrial de Tacna, año 2024. Por consiguiente, mucho agradeceré a usted a fin de que se seleccione una de las alternativas, según la tabla que se presenta a continuación.

1	2	3	4	5
Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Poco de acuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo

Nro.	Ítems	1	2	3	4	5
	LIDERAZGO INNOVADOR					
	Implicancia de la dirección en innovación					
1	El personal se involucra, apoya y direcciona el desarrollo de la innovación como estrategia competitiva.					
2	La plana directiva lidera las nuevas ideas desde el inicio hasta que se materialicen en la innovación.					
	Introducción de cambios organizativos					
3	El personal introduce cambios organizativos para favorecer y garantizar las exigencias de la innovación.					
4	El personal introduce cambios organizativos para garantizar la adecuada distribución de tareas.					
	Capacidad para adaptar la organización					
5	La plana directiva posee la capacidad para adaptar la organización en función de las exigencias de la innovación.					
6	La plana directiva comunica de forma adecuada los objetivos, las estrategias y las políticas de innovación con una visión a largo plazo.					
	CULTURA INNOVADORA					
	Compromiso de todos al cambio e innovación					
7	En la empresa existe un compromiso de los dueños y					

	trabajadores hacia el cambio.					
8	En la empresa existe un compromiso de los dueños y trabajadores hacia la innovación.					
9	En la empresa existe un compromiso de los dueños y trabajadores hacia el nuevo diseño de organización.					
	Fomento a la creatividad					
10	Los trabajadores de la organización empresarial no son penalizados por las nuevas ideas que no funcionan					
11	En la empresa, las propuestas creativas e innovadoras son bien recibidas en mi empresa.					
	Asumir riesgos					
12	En la empresa, se anima a los empleados a ser innovadores.					
13	En la empresa, se anima a los empleados a ser innovadores y asumir riesgos.					
	ESTRATEGIA DE INNOVACIÓN					
	Formulación de estrategia según el entorno					
14	En la empresa, a la hora de definir su estrategia, la empresa considera la evolución del entorno.					
15	En la empresa, se desarrolla buenas prácticas de innovación de nuevos métodos de trabajo.					
	Innovación como una estrategia competitiva					
16	En la empresa se emplea la innovación de los métodos de organización como una estrategia competitiva					
17	En la empresa se emplea la innovación de otras formas de distribución de tareas como una estrategia competitiva.					
	Orientación de la estrategia a la diferenciación					
18	La empresa cuenta con una clara estrategia de diferenciación.					
19	Los colaboradores de la empresa comprenden la estrategia de diferenciación.					

ANEXO 3: INSTRUMENTO 2

COMPETITIVIDAD EMPRESARIAL EN EL SECTOR AGROINDUSTRIAL DE TACNA, AÑO 2024

Sr. Sra. Srta.:

El presente trabajo de investigación tiene por finalidad para evaluar la competitividad empresarial en el Sector Agroindustrial de Tacna, año 2024. Por consiguiente, mucho agradeceré a usted a fin de que se seleccione una de las alternativas, según la tabla que se presenta a continuación.

1	2	3	4	5
Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Poco de acuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo

Nro.	Ítems	1	2	3	4	5
	CAPACIDAD TECNOLÓGICA PRODUCTIVA					
	Economía de escala					
1	En la empresa se reduce los costos de producción con la adecuada gestión de los costos.					
2	En la empresa se realiza un control de los costos de producción con la adecuada gestión de los costos.					
	Aumento de productividad					
3	En la empresa, se nota la eficiencia a través del aumento de la cantidad de producción.					
	Acceso a tecnología					
4	La empresa tiene acceso a la cantidad de maquinaria y nuevas técnicas oportunamente.					
5	En la empresa, el acceso a la cantidad de maquinaria y nuevas técnicas permite elevar la productividad.					
	CONOCIMIENTO Y ACCESO A MERCADOS					
	Acceso a mercados					
6	La empresa tiene acceso a diferentes mercados, que se nota por el número de ventas.					
7	La empresa tiene acceso a diferentes mercados, que le permite elevar su competitividad en el sector.					
	Mejora de productos					

8	En la empresa se produce nuevos productos que coadyuvan a que la empresa sea sostenible.					
	Capacidad de negociación con proveedores y clientes					
9	La empresa demuestra capacidad de negociación con proveedores.					
10	La empresa negocia con los proveedores y clientes los periodos de pago y cobranza.					
	CAPACIDAD Y CALIDAD DE CAPITAL HUMANO					
	Capacitaciones técnicas					
11	En la empresa, el número de capacitaciones realizadas permiten un buen desempeño profesional.					
12	En la empresa, se brindan capacitaciones técnicas que permiten elevar la productividad.					
	Liderazgo empresarial					
13	En la empresa, se nota que hay personal calificado y reconocimiento de socios.					
14	En la empresa, la plana directiva ejerce un liderazgo innovador.					
	CAPACIDAD FINANCIERA					
	Financiamiento					
15	La empresa presenta sus estados financieros sostenibles para tener acceso a préstamos					
16	La empresa demuestra capacidad para cancelar las obligaciones financieras.					
	Inversiones conjuntas					
17	En la empresa, la plana directiva promueve inversiones conjuntas para asegurar la sostenibilidad de la empresa.					
18	En la empresa se hacen acuerdos en el cual dos o más partes se unen con el propósito de realizar actividades económicas y compartir el control acerca de las mismas.					

ANEXO 4: INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO 1 DE INVESTIGACIÓN



UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN
ESCUELA DE POSGRADO
DOCTORADO EN ADMINISTRACIÓN

"CAPACIDAD DE INNOVACIÓN ORGANIZACIONAL EN LA COMPETITIVIDAD EMPRESARIAL EN EL SECTOR AGROINDUSTRIAL DE TACNA, AÑO 2024."

I.- DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres de informante (Experto): MANRIQUE, TEJADA, RODRIGO
- 1.2. Institución donde labora: SOCIEDAD PERUANA DE CIENCIA E INNOVACIÓN - SOPECIN
- 1.3. Cargo que desempeña: PRESIDENTE
- 1.4. Nombre del Instrumento: CAPACIDAD DE INNOVACIÓN ORGANIZACIONAL
- 1.5. Autor (es) del Instrumento: MSc. EDWIN GONZALO MONTÁNCHEZ PICARDO

II.- ASPECTOS DE EVALUACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 1	Regular 2	Buena 3	Muy Buena 4	Excelente 5
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible.				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Presenta una organización lógica.				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad suficiente.				X	
6. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.				X	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspecto teórico-científico.					X
8. COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores y los ítems.				X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.				X	
10. APLICACIÓN	Es útil, adecuado y los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.				X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Favorable (X) Desfavorable ()

III. DATOS COMPLEMENTARIOS:

Lugar y fecha: Arequipa, 22 de abril del 2024

Firma del Experto

Teléfono N°: 991866499

DNI: 79516504



**UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN
ESCUELA DE POSGRADO
DOCTORADO EN ADMINISTRACIÓN**

**“CAPACIDAD DE INNOVACIÓN ORGANIZACIONAL EN LA COMPETITIVIDAD
EMPRESARIAL EN EL SECTOR AGROINDUSTRIAL DE TACNA, AÑO 2024.”**

I.- DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres de informante (Experto): CAHUAPAZA MORALES AGUSTO
- 1.2. Institución donde labora: UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN
- 1.3. Cargo que desempeña: DOCENTE
- 1.4. Nombre del Instrumento: CAPACIDAD DE INNOVACIÓN ORGANIZACIONAL
- 1.5. Autor (es) del Instrumento: MSc. EDWIN GONZALO MONTÁNCHEZ PICARDO

II.- ASPECTOS DE EVALUACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 1	Regular 2	Buena 3	Muy Buena 4	Excelente 5
1.CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible.			X		
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.				X	
4.ORGANIZACIÓN	Presenta una organización lógica.				X	
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad suficiente.				X	
6.PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.					X
7.CONSISTENCIA	Basado en aspecto teórico-científico.					X
8.COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores y los ítems.				X	
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.				X	
10.APLICACIÓN	Es útil, adecuado y los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.				X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Favorable (X) Desfavorable ()

IV. DATOS COMPLEMENTARIOS:

Lugar y fecha: 29 de abril del 2024

Firma del Experto

Teléfono N°: 952662107

DNI: 00511951



UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN
ESCUELA DE POSGRADO
DOCTORADO EN ADMINISTRACIÓN

"CAPACIDAD DE INNOVACIÓN ORGANIZACIONAL EN LA COMPETITIVIDAD
 EMPRESARIAL EN EL SECTOR AGROINDUSTRIAL DE TACNA, AÑO 2024."

I.- DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres de informante (Experto): APAZA PAUCARA JUAN CARLOS
- 1.2. Institución donde labora: UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMO DE HUANTA
- 1.3. Cargo que desempeña: DOCENTE
- 1.4. Nombre del Instrumento: CAPACIDAD DE INNOVACIÓN ORGANIZACIONAL
- 1.5. Autor (es) del Instrumento: MSc. EDWIN GONZALO MONTÁNCHEZ PICARDO

II.- ASPECTOS DE EVALUACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 1	Regular 2	Buena 3	Muy Buena 4	Excelente 5
1.CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible.			X		
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.			X		
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.			X		
4.ORGANIZACIÓN	Presenta una organización lógica.				X	
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad suficiente.			X		
6.PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.			X		
7.CONSISTENCIA	Basado en aspecto teórico-científico.				X	
8.COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores y los ítems.			X		
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.			X		
10.APLICACIÓN	Es útil, adecuado y los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.			X		

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Favorable (X) Desfavorable ()

V. DATOS COMPLEMENTARIOS:

Lugar y fecha: Huanta, 10 de abril del 2024

Teléfono N°: 952703523

Firma del Experto

DNI: 00472688

ANEXO 5: INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO 2 DE INVESTIGACION



UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN
ESCUELA DE POSGRADO
DOCTORADO EN ADMINISTRACIÓN

**"CAPACIDAD DE INNOVACIÓN ORGANIZACIONAL EN LA COMPETITIVIDAD
EMPRESARIAL EN EL SECTOR AGROINDUSTRIAL DE TACNA, AÑO 2024."**

I.- DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres de informante (Experto): MANRIQUE TEJADA RODRIGO
- 1.2. Institución donde labora: SOCIEDAD PERUANA DE CIENCIA E INNOVACIÓN - SOPECIN
- 1.3. Cargo que desempeña: PRESIDENTE
- 1.4. Nombre del Instrumento: COMPETITIVIDAD EMPRESARIAL
- 1.5. Autor (es) del Instrumento: MSc. EDWIN GONZALO MONTÁNCHEZ PICARDO

II.- ASPECTOS DE EVALUACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 1	Regular 2	Buena 3	Muy Buena 4	Excelente 5
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible.				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Presenta una organización lógica.				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad suficiente.				X	
6. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.				X	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspecto teórico-científico.					X
8. COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores y los ítems.				X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.				X	
10. APLICACIÓN	Es útil, adecuado y los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.				X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Favorable (X) Desfavorable ()

IV. DATOS COMPLEMENTARIOS:

Lugar y fecha: Arequipa, 22 de abril del 2024

Teléfono N°: 981866499

Firma del Experto

DNI: 29616504



UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN
ESCUELA DE POSGRADO
DOCTORADO EN ADMINISTRACIÓN

**“CAPACIDAD DE INNOVACIÓN ORGANIZACIONAL EN LA COMPETITIVIDAD
 EMPRESARIAL EN EL SECTOR AGROINDUSTRIAL DE TACNA, AÑO 2024.”**

I.- DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres de informante (Experto): CAHUAPAZ MORALES AGUSTO
- 1.2. Institución donde labora: UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN
- 1.3. Cargo que desempeña: DOCENTE
- 1.4. Nombre del Instrumento: COMPETITIVIDAD EMPRESARIAL
- 1.5. Autor (es) del Instrumento: MSc. EDWIN GONZALO MONTÁNCHEZ PICARDO

II.- ASPECTOS DE EVALUACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 1	Regular 2	Buena 3	Muy Buena 4	Excelente 5
1.CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible.			X		
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.				X	
4.ORGANIZACIÓN	Presenta una organización lógica.				X	
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad suficiente.				X	
6.PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.					X
7.CONSISTENCIA	Basado en aspecto teórico-científico.					X
8.COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores y los ítems.				X	
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.				X	
10.APLICACIÓN	Es útil, adecuado y los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.				X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Favorable (X) Desfavorable ()

IV. DATOS COMPLEMENTARIOS:

Lugar y fecha: 29 de abril del 2024

Firma del Experto

Teléfono N°: 952662107

DNI: 00511951



UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN
ESCUELA DE POSGRADO
DOCTORADO EN ADMINISTRACIÓN

**"CAPACIDAD DE INNOVACIÓN ORGANIZACIONAL EN LA COMPETITIVIDAD
 EMPRESARIAL EN EL SECTOR AGROINDUSTRIAL DE TACNA, AÑO 2024."**

I.- DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres de informante (Experto): APAZA PAUCARA JUAN CARLOS
- 1.2. Institución donde labora: UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMO DE HUANTA
- 1.3. Cargo que desempeña: DOCENTE
- 1.4. Nombre del Instrumento: COMPETITIVIDAD EMPRESARIAL
- 1.5. Autor (es) del Instrumento: MSC. EDWIN GONZALO MONTÁNCHEZ PICARDO

II.- ASPECTOS DE EVALUACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 1	Regular 2	Buena 3	Muy Buena 4	Excelente 5
1.CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible.			X		
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.			X		
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.			X		
4.ORGANIZACIÓN	Presenta una organización lógica.				X	
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad suficiente.			X		
6.PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.			X		
7.CONSISTENCIA	Basado en aspecto teórico-científico.				X	
8.COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores y los ítems.			X		
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.			X		
10.APLICACIÓN	Es útil, adecuado y los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.			X		

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Favorable (X) Desfavorable ()

VI. DATOS COMPLEMENTARIOS:

Lugar y fecha: Huanta, 10 de abril del 2024

Firma del Experto

Teléfono N°: 952703523

DNI: 00472688

ANEXO 6: CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

Los datos obtenidos fueron procesados en el programa estadístico SPSS 27. Para evaluar el coeficiente de Alfa de Cronbach se utilizaron las siguientes escalas:

Valoración del coeficiente Alfa de Cronbach

Intervalo al que pertenece el coeficiente alfa de Cronbach	Valoración de la fiabilidad de los ítems analizados
[0 ; 0,5[Inaceptable
[0,5 ; 0,6[Pobre
[0,6 ; 0,7[Débil
[0,7 ; 0,8[Aceptable
[0,8 ; 0,9[Bueno
[0,9 ; 1]	Excelente

Nota. La tabla muestra la valoración de la fiabilidad de los ítems según el coeficiente Alfa de Cronbach. Tomado de Chaves-Barboza y Rodríguez-Miranda (2016).

En ese entender se tiene los siguientes resultados:

Variable X

Capacidad de innovación organizacional

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,977	19

El instrumento indica que es confiable, puesto que se encuentra dentro del rango de [0,9; 0,1] el cual representa una magnitud de “excelente” con un valor de 0,977.

Variable Y

Competitividad empresarial

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,978	18

Nuestro instrumento indica que es confiable, puesto que se encuentra dentro del rango de [0,9; 1] el cual representa una magnitud muy alta “excelente” con un valor de 0,978.

ANEXO 7: PRUEBA DE CONSTRUCTO ANÁLISIS FACTORIAL

Variable X

Capacidad de innovación organizacional

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		0,817
	Aprox. Chi-cuadrado	2274,982
Prueba de esfericidad de Bartlett	gl	171
	Sig.	0,000

Se evaluó la adecuación de los datos para el análisis factorial utilizando las pruebas de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) y de esfericidad de Bartlett. El valor de KMO fue 0,817, lo que indica una adecuada relación entre las variables. La prueba de esfericidad de Bartlett mostró un Chi-cuadrado aproximado de 2274.982 con 171 grados de libertad y una significación de 0,000, Estos resultados confirman que las correlaciones entre las variables son significativas, justificando el uso del análisis factorial para evaluar la capacidad de innovación organizacional.

Variable Y

Competitividad empresarial

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		0,832
	Aprox. Chi-cuadrado	2190,314
Prueba de esfericidad de Bartlett	gl	153
	Sig.	0,000

Se evaluó la adecuación de los datos para el análisis factorial utilizando las pruebas de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) y de esfericidad de Bartlett. El valor de KMO fue 0,832, lo que indica una relación adecuada entre las variables para proceder con el análisis factorial. La prueba de esfericidad de Bartlett mostró un Chi-cuadrado

aproximado de 2190,314 con 153 grados de libertad y una significación de 0,000, Estos resultados confirman que las correlaciones entre las variables son significativas, justificando el uso del análisis factorial para evaluar la competitividad empresarial.

ANEXO 8: ARTÍCULO CIENTÍFICO

Ingeniería Agroindustrial desde la capacidad de innovación organizacional y la competitividad empresarial

Agroindustrial engineering from the perspective of organizational innovation capacity and business competitiveness

Recibido: octubre 25 de 2024 | Revisado: noviembre 01 de 2024 | Aceptado: diciembre 08 de 2024

EDWIN GONZALO MONTÁNCHEZ PICARDO¹

RESUMEN

El objetivo del estudio fue evaluar la ingeniería agroindustrial desde la capacidad de la innovación organizacional y la competitividad empresarial, Tacna-Perú. El estudio se realizó entre enero y octubre de 2024, con una muestra de 60 asistentes operativos de empresas agroindustriales. Se evaluó la capacidad de innovación organizacional y la competitividad empresarial, utilizando un cuestionario para la recolección de datos, cuyo coeficiente alfa de Cronbach determinó su confiabilidad. El análisis de los datos se realizó con el software SPSS v26. La normalidad de los datos se verificó mediante la prueba Kolmogorov-Smirnov, y se aplicó un análisis de correlación no paramétrica con el coeficiente Rho de Spearman, considerando significativos los resultados con $p < 0,05$. Los resultados muestran que tanto la capacidad de innovación organizacional como la competitividad empresarial no siguen una distribución normal, con valores de significación de 0,000 en ambas variables. Además, la correlación no paramétrica de Spearman indica una fuerte relación positiva entre ambas variables (coeficiente de 0,916), siendo estadísticamente significativa. Los resultados evidencian una fuerte relación entre la innovación organizacional y la competitividad empresarial, respaldando la hipótesis de que mejorar la innovación impulsa directamente la competitividad, a pesar de la no normalidad de las variables. Se concluye que, El estudio confirma que la innovación organizacional mejora la competitividad empresarial en el sector agroindustrial de Tacna, impulsando el crecimiento, diferenciación y sostenibilidad en mercados globalizados.

Palabras clave: agroindustria, competitividad, innovación, gestión empresarial, tecnología

ABSTRACT

The objective of the study was to evaluate agroindustrial engineering from the perspective of organizational innovation capacity and business competitiveness in Tacna, Peru. The study was conducted between January and October 2024, with a sample of 60 operational

¹ Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, Tacna, Perú

Correo electrónico de contacto:
edwin.montanchez@unjbg.edu.pe

© Los autores. Este artículo es publicado por la Revista Campus de la Facultad de Ingeniería y Arquitectura de la Universidad de San Martín de Porres. Este artículo se distribuye en los términos de la Licencia Creative Commons Atribución No-Comercial – Compartir-Igual 4.0 Internacional (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>), que permite el uso no comercial, distribución y reproducción en cualquier medio siempre que la obra original sea debidamente citada. Para uso comercial contactar a: revistacampus@usmp.pe.

<https://doi.org/10.24265/campus.2024.v29n38.07>

assistants from agroindustrial companies. Organizational innovation capacity and business competitiveness were evaluated using a questionnaire for data collection, with the Cronbach's alpha coefficient determining its reliability. Data analysis was performed using SPSS v26 software. The normality of the data was verified using the Kolmogorov-Smirnov test, and a non-parametric correlation analysis was applied with Spearman's Rho coefficient, considering results significant with $p < 0.05$. The results show that both organizational innovation capacity and business competitiveness do not follow a normal distribution, with significance values of 0.000 for both variables. Additionally, the non-parametric Spearman correlation indicates a strong positive relationship between the two variables (coefficient of 0.916), which is statistically significant. The results highlight a strong relationship between organizational innovation and business competitiveness, supporting the hypothesis that improving innovation directly drives competitiveness, despite the non-normality of the variables. The study concludes that organizational innovation enhances business competitiveness in the agroindustrial sector of Tacna, driving growth, differentiation, and sustainability in globalized markets.

Keywords: agroindustry, competitiveness, innovation, business management, technology

Introducción

A nivel global, las economías buscan fortalecer su competitividad empresarial mediante la dinamización de sus sectores económicos. Sin embargo, muchas organizaciones enfrentan barreras significativas debido a su baja capacidad de innovación organizacional, lo que limita su competitividad y sostenibilidad (Valero, 2019). En Latinoamérica, los desafíos son aún más pronunciados, ya que muchas empresas carecen de procesos de mejora continua y estrategias organizativas efectivas para fomentar la innovación. Esta falta de cultura de innovación se refleja en los sectores productivos, particularmente en el agroindustrial, donde la escasez de liderazgo innovador y la resistencia al cambio son factores limitantes (Espinosa & Pérez, 2023).

En el contexto peruano, específicamente en el sector agroindustrial, se observa una competitividad limitada,

influenciada por una insuficiente orientación hacia la innovación. Según, Prinz (2017), la falta de una cultura que favorezca la innovación y la debilidad en los liderazgos innovadores contribuyen a esta deficiencia. Esta problemática se intensifica en la región de Tacna, donde predomina el uso de métodos tradicionales y la escasa inversión en el desarrollo de habilidades innovadoras (Espinosa & Pérez, 2023). Esta situación resalta la necesidad urgente de implementar estrategias que impulsen la innovación para superar las limitaciones del sector agroindustrial.

En el ámbito de la ingeniería agroindustrial, se reconoce la innovación como un motor esencial para el progreso empresarial y la sostenibilidad organizacional. Diversos estudios coinciden en que la innovación impacta positivamente en la rentabilidad empresarial, aunque la región enfrenta una baja inversión en este campo (Fuenmayor, 2024). Además, los

modelos integrativos de innovación, que se adaptan a distintos contextos organizacionales, se presentan como una solución viable para optimizar la competitividad Delgado (2024). La capacidad de aprendizaje y adaptación de las organizaciones también se vincula estrechamente con el incremento de las probabilidades de éxito en la innovación de procesos (Álvarez *et al.*, 2024).

Por otro lado, la innovación en el sector agroindustrial está directamente relacionada con la competitividad. Duchi-Yungan *et al.* (2023), destacan esta conexión, mientras que Chavarría (2024), señala barreras clave como los recursos limitados y la rigidez organizacional, proponiendo estrategias para superarlas y asegurar una competitividad sostenible. A nivel organizacional, la adopción de normas de gestión de la innovación, como la NC ISO 56002:2019, es considerada fundamental para una gestión eficiente de la innovación (Serrano *et al.*, 2023).

A pesar de la existencia de estudios que abordan la relación entre innovación y competitividad en distintos sectores, aún persiste un vacío en cuanto a las aplicaciones específicas de estas estrategias en contextos como

el agroindustrial de regiones como Tacna, donde los métodos tradicionales y la falta de inversión en innovación organizacional son más prevalentes. Además, la influencia de los modelos de innovación adaptados al contexto local y las formas en que las capacidades de aprendizaje organizacional pueden ser potenciadas siguen siendo áreas poco exploradas. Esto resalta la necesidad de investigaciones que profundicen en cómo superar las barreras específicas que enfrentan las empresas en regiones con bajos niveles de innovación, y cómo implementar de manera efectiva estrategias innovadoras que fomenten una mayor competitividad.

El objetivo del estudio fue evaluar la ingeniería agroindustrial desde la capacidad de la innovación organizacional y la competitividad empresarial, Tacna-Perú.

Método

El estudio se realizó entre enero y octubre de 2024 en la ciudad de Tacna, Perú. La muestra estuvo compuesta por 60 asistentes operativos pertenecientes a diversas empresas del sector agroindustrial (Tabla 1).

Tabla 1*Número de empresas agroindustriales, según PROMPERÚ*

Nombres de las empresas	Cantidad
Agroexportaciones San Pablo S.A.C.	2
Agrofus Company S.A.C.	2
Agroindustria ADL S.R.L	2
Agroindustrial R & M S.A.C	2
Aromático Inversiones S.A.C.	2
Asociación de Productores de Orégano Muralla	2
Comver Alimentos S.A.C.	2
Compañía Agrosur S.A.C.	2
Especiera Tacna E.I.R.L.	2
Estela Foods S.A.C.	2
Exportación Alimenticia y Especies S.A.C.	2
Falvy de Matos Cinthya Lourdes	2
Foods Group S.A.C.	2
Grupo Edepa E.I.R.L.	2
Grupo Estela S.A.C.	2
Humar Especies y Condimentos S.A.C	2
Inversiones y Exportaciones Ordoñez S.A.C.	2
La Pascala E.I.R.L	2
Nodiex del Perú S.A.C.	2
Oliamerica S.A.C.	2
Origan II E.I.R.L.	2
Origan II E.I.R.L.	2
Productos Vegetales de Exportación E.I.R.L.	2
Suma Yapu S.A.C.	2
Unidad de Especies y Condimentos Perú LP E.I.R.L.	2
Agroindustria Valle Vida S.A.C.	2
Agroindustrias González SAC	2
Agroexportadora Mendoza EIRL	2
Agroindustrial R & M S.A.C.	2
Agroindustrias Ecovalle SAC	2
TOTAL	60

Nota. <https://exportemos.pe/serviciosdigitales/directorio>

Se consideraron el análisis de la capacidad de innovación organizacional y la competitividad empresarial. Se conceptualizó la capacidad de innovación organizacional como la habilidad de

una empresa para generar, implementar y gestionar ideas creativas que mejoren sus procesos, productos y servicios, adaptándose a los cambios del entorno, mientras que, la competitividad

empresarial, se conceptualiza como la capacidad de una empresa para destacarse y prosperar en su sector frente a la competencia.

Para el análisis de la información, se consideró la aplicación de encuestas dirigidas a los asistentes operativos de empresas del sector agroindustrial, siendo el cuestionario el instrumento de medición, donde su confiabilidad se realizó, a través del coeficiente alfa de Cronbach.

El procesamiento de los datos se realizó con el programa estadístico SPSS v26. La normalidad de los datos fue mediante la prueba Kolmogorov-Smirnov. Se realizó un análisis de correlación no paramétrica mediante el coeficiente Rho de Spearman. Los resultados se consideraron significativos cuando $p < 0,05$.

Tabla 2

Prueba de normalidad para la capacidad de innovación organizacional y la competitividad empresarial

Variable	Estadístico	gl.	Significación
Capacidad de innovación organizacional	,309	60	,000
Competitividad empresarial	,300	60	,000

La Tabla 3 de correlación no paramétrica Rho de Spearman revela una fuerte correlación positiva entre la capacidad de innovación organizacional y la competitividad empresarial. El coeficiente de correlación de 0,916 indica que a medida que mejora la capacidad de innovación organizacional, también tiende a mejorar la competitividad

Resultados

La prueba de normalidad para las variables capacidad de innovación organizacional y competitividad empresarial muestra que ambas no siguen una distribución normal. Para la capacidad de innovación organizacional, el estadístico de la prueba es 0,309 con 60 grados de libertad (gl), y la significación obtenida es 0,000, lo que indica que la variable no sigue una distribución normal, ya que el valor de significación es menor al umbral de 0,05. De manera similar, la competitividad empresarial presenta un estadístico de 0,300 con 60 grados de libertad (gl) y una significación de 0,000, lo que también indica que esta variable no se distribuye normalmente. Estos resultados sugieren que ambas variables requieren un tratamiento estadístico adecuado, dado que no cumplen con el supuesto de normalidad.

empresarial. Ambos coeficientes de correlación presentan una significación bilateral de 0,000, lo que significa que la relación observada es estadísticamente significativa. Estos resultados sugieren que la capacidad de innovación organizacional tiene un impacto importante y positivo en la competitividad de las empresas dentro de la muestra estudiada.

Tabla 3*Correlación no paramétrica Rho Spearman*

		Capacidad innovación organizacional	Competitividad empresarial
Capacidad innovación organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	0,916
	Sig. (bilateral)		
	N	60	0,000
Competitividad empresarial	Coefficiente de correlación	0,916	1,000
	Sig. (bilateral)		
	N	60	0,000

Discusión

Los resultados proporcionan una base sólida para afirmar que la capacidad de innovación organizacional tiene un impacto considerable y positivo en la competitividad empresarial, lo que podría sugerir que la adopción de prácticas innovadoras dentro de las organizaciones contribuye de manera directa a su capacidad para competir eficazmente en el mercado. En términos teóricos, estos resultados respaldan la idea de que la innovación no solo es un motor de crecimiento dentro de las empresas, sino también un factor determinante para mejorar su posicionamiento y sostenibilidad competitiva.

Los resultados obtenidos en este estudio, que se orientan a evaluar la ingeniería agroindustrial desde la innovación organizacional para la competitividad empresarial en Tacna, Perú, están en concordancia con diversos estudios previos que destacan la relación directa entre la capacidad de innovación organizacional y la competitividad. Pérez (2022), resalta que un modelo de innovación empresarial no solo mejora la competitividad a nivel organizacional,

sino que también incrementa la competitividad en mercados más amplios. En nuestro caso, encontramos que la mejora en la capacidad de innovación impulsa la competitividad en el sector agroindustrial de Tacna, lo que respalda la importancia de la innovación desde un enfoque microeconómico.

En relación con la diferenciación en mercados competitivos, Stojanović & Stanković (2021), afirman que la innovación es crucial para evitar el estancamiento y posicionar a las empresas como líderes en su sector. Los resultados apoyan esta afirmación, ya que las empresas agroindustriales de Tacna, al aplicar innovaciones, lograron diferenciarse de la competencia, destacándose en un mercado competitivo. Esta capacidad de adaptarse y destacar refleja el papel fundamental de la innovación en la competitividad, tal como se muestra en nuestra muestra.

Figueroa León & Saavedra (2021), sostienen que la asociatividad y la competitividad son esenciales para el desarrollo empresarial, lo que se alinea con nuestros hallazgos. En nuestra investigación, confirmamos que el fortalecimiento de la capacidad de

innovación organizacional no solo impulsa la competitividad, sino que también contribuye a un entorno empresarial más dinámico y estable. Esta relación entre innovación y competitividad refleja un proceso continuo de adaptación y desarrollo en las empresas agroindustriales de Tacna.

Por último, en cuanto a la mejora continua de procesos, Quispe (2021), propone que las organizaciones deben optimizar la calidad de sus servicios mediante estrategias innovadoras. Nuestros hallazgos coinciden con esta perspectiva, pues encontramos que las empresas agroindustriales en Tacna deben intensificar sus esfuerzos de innovación para mejorar la competitividad. A su vez, Cutipa *et al.* (2022), argumentan que la creatividad y la motivación del personal son decisivas para fomentar la innovación. En nuestra investigación, observamos que una mayor inversión en la capacitación

y motivación de los empleados también contribuye a una mayor capacidad de innovación, lo cual impacta positivamente en la competitividad del sector agroindustrial en Tacna.

Se concluye que, este estudio confirma que la capacidad de innovación organizacional es clave para mejorar la competitividad empresarial en el sector agroindustrial de Tacna, Perú. La fuerte correlación entre ambas variables resalta cómo la innovación impulsa el crecimiento y la diferenciación en mercados competitivos. Los hallazgos indican que adoptar estrategias innovadoras y fortalecer la capacitación del personal contribuye directamente a la sostenibilidad y el posicionamiento empresarial. Así, la innovación no solo optimiza procesos, sino que también fomenta un entorno empresarial dinámico y estable, esencial para mantener la competitividad a largo plazo en un mercado globalizado.

Referencias

- Álvarez, M., Beltrán, A., & Torres, M. (2024). Determinantes de la innovación en procesos. Un análisis desde las capacidades de aprendizaje y adaptación. *Innovar*, 34(91), e100632. <https://doi.org/10.15446/innovar.v34n91.100632>
- Chavarría, R. (2024). Barreras para la innovación en las organizaciones. *Revista científica en ciencias sociales*, 6, e601202. <https://doi.org/10.53732/rccsociales/e601202>
- Cutipa, L.A.M (2021). Modelo de análisis de innovación para la competitividad en micro y pequeñas empresas exportadoras de artesanía textil en el sur de Perú. [Tesis para optar por el grado de Doctor en Administración, Escuela de Posgrado, Universidad Nacional del Altiplano], Repositorio institucional: http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/16814/Alberto_Magno_Cutipa_Limache.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Delgado, M. (2024). Modelos de gestión de la innovación: Conceptos, enfoques, normas y tendencias. *Ingeniería Industrial*, 45(1), 1-10. <https://rii.cujae.edu.cu/>

- index.php/revistaind/article/view/1258/1160
- Duchi, M., Mora, N., & Iozzeli, M. (2023). Estudio de la gestión de la innovación en empresas del sector agrícola de la provincia de El Oro. *Digital Publisher CEIT*, 9(1), 71-87. <https://doi.org/10.33386/593dp.2024.1.2131>
- Espinosa, L., & Pérez, M. (2023). Aprendizaje e innovación organizacional desde las nuevas formas de organización del trabajo. *Revista de ingeniería industrial*, 44(3), 1-13. <http://scielo.sld.cu/pdf/rii/v44n3/1815-5936-rii-44-03-3.pdf>
- Figueroa, I.L., & Saavedra, L.A. (2021). La asociatividad y competitividad de las organizaciones de pequeños productores del sector agrario peruano: Caso de estudio: Cooperativa Túpac Amaru. [Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Gestión, Facultad de Gestión y Alta Dirección, Pontificia Universidad Católica del Perú], Repositorio institucional: <http://hdl.handle.net/20.500.12404/18844>
- Fuenmayor, M. (2024). Innovación: Herramienta de supervivencia para las organizaciones. *CICAG: Revista Electrónica Arbitrada del Centro de Ciencias Administrativas y Gerenciales*, 21(2), 205-225. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9378965>
- Pérez, P. (2022). Análisis del modelo que estudia las variables influyentes en la capacidad de innovación de las empresas, y cómo afecta al desempeño en los resultados del sector hotelero. [Tesis doctoral, Universitat Politècnica de Valencia], Repositorio institucional: <https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/191534/Perez%20-%20Analisis%20del%20modelo%20que%20estudia%20las%20variables%20influ%20yentes%20en%20la%20capacidad%20de%20innovacion%20d....pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Prinz, E. (2017). La innovación administrativa y el desarrollo de competencias en la satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Los Olivos, 2016. [Tesis para optar al grado académico de Magíster en Gestión Pública y Gobernabilidad, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22191/Prinz_DES.pdf?sequence=6&isAllowed=y
- Quispe, E. (2021). Gestión del conocimiento e innovación organizacional en los docentes de la Universidad Nacional Federico Villarreal. [Tesis para optar al grado académico de Magíster en Gestión Pública, Universidad del Pacífico]. Repositorio institucional. https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/3095/QuispeEdwin_Tesis_maestria_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Serrano, M., Moreno, M., Fonet, E., Mestre, A., Ramírez, D., & Salazar, J. (2023). Diagnóstico de la gestión de la innovación con un enfoque normalizado. *Ingeniería Industrial*, 44(1), 4404. <https://doi.org/10.33262/rii.v44i1.4404>
- Stojanović, S., & Stanković, M. (2021). The impact of innovation on business performance. *Knowledge-International Journal*, 45(1), 185-191. <https://ikm.mk/ojs/index.php/kij/article/view/5011>
- Valero, G. (2019). Influencia de la competitividad y el capital tecnológico en la internacionalización de las empresas exportadoras de Bucaramanga y su área metropolitana, Colombia. [Tesis para optar por el grado de Doctorado en Administración y Dirección de Empresas, Universidad Politécnica de Valencia]. Repositorio institucional: <https://riunet.upv.es/handle/10251/140312>

