



Universidad
Señor de Sipán

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
TESIS

**Innovación tecnológica y desempeño laboral en la
gestión de recursos humanos en una empresa
agroindustrial del distrito de Jayanca, 2024.**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

Autor:

Bach. Seminario Llaja Jose Franklin

ORCID: <https://orcid.org/0009-0008-1875-3859>

Asesor:

Dr. García Yovera Abraham Jose

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5851-1239>

Línea de Investigación:

Gestión, innovación, emprendimiento y competitividad que
promueva el crecimiento económico inclusivo y sostenido.

Sublínea de Investigación:

Institucionalidad y gestión de las organizaciones

Pimentel – Perú

2025

Innovación tecnológica y desempeño laboral en la gestión de recursos humanos en una empresa agroindustrial del distrito de Jayanca, 2024.

Aprobación del jurado

DR. MEGO NÚÑEZ ONÉSIMO
PRESIDENTE DEL JURADO DE TESIS

DR. GARCÍA YOVERA ABRAHAM JOSÉ
SECRETARIO DEL JURADO DE TESIS

MG. SANDRA MORY GUARNIZO
VOCAL DEL JURADO DE TESIS


DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quien suscriben la DECLARACIÓN JURADA, soy Seminario Llaja José Franklin egresado (s) de la escuela profesional de Administración de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaró bajo juramento que soy autor del trabajo titulado:

**INNOVACIÓN TECNOLÓGICA Y DESEMPEÑO
LABORAL EN LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS
EN UNA EMPRESA AGROINDUSTRIAL DEL DISTRITO
DE JAYANCA, 2024.**

El texto de mi trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Señor de Sipán, conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación con las citas y referencias bibliográficas, respetando el derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y autentico.

En virtud de lo antes mencionado, firman:

Seminario Llaja Jose Franklin	DNI: 45816755	
-------------------------------	---------------	---

Pimentel, 12 junio del 2024.

José Franklin Seminario Llaja

Innovación tecnológica y desempeño laboral en la gestión de recursos humanos en una empresa agroindu

Universidad Señor de Sipan

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid::26396:426848198

Fecha de entrega

5 feb 2025, 10:16 a.m. GMT-5

Fecha de descarga

5 feb 2025, 10:18 a.m. GMT-5

Nombre de archivo

TESIS_JOSÉ FRANKLIN SEMINARIO LLAJA.docx

Tamaño de archivo

117.3 KB

36 Páginas

10,861 Palabras

61,078 Caracteres



Página 2 of 45 - Descripción general de integridad

Identificador de la entrega trn:oid::26396:426848198

15% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto mencionado
- Coincidencias menores (menos de 8 palabras)

Fuentes principales

12% Fuentes de Internet

1% Publicaciones

8% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Dedicatoria

Dedico este trabajo a mis padres, cuya dedicación, sacrificio y amor incondicional han sido la base de todos mis logros. También lo dedico a mis amigos y seres queridos que me han apoyado en cada paso del camino. Finalmente, a todos aquellos profesionales del sector agroindustrial que día a día buscan mejorar y transformar el futuro a través de la innovación tecnológica y la gestión de recursos humanos, este trabajo es un pequeño aporte a ese gran esfuerzo.

Agradecimiento

Quiero expresar mi más sincero agradecimiento a todas aquellas personas y entidades que, de una forma u otra, hicieron posible la culminación de este trabajo. A mis profesores y asesores, quienes con su guía y apoyo me ofrecieron el conocimiento necesario para llevar adelante esta investigación. A la empresa agroindustrial del distrito de Jayanca por brindarme el acceso y la colaboración necesaria para desarrollar este estudio. A mis compañeros y colegas por su constante estímulo, y a mi familia, por su paciencia, comprensión y aliento incondicional durante todo este proceso.

Índice

Aprobación del jurado.....	ii
Dedicatoria.....	v
Agradecimiento.....	vi
Índice.....	vii
Índice de tabla.....	viii
Índice de figura.....	ix
Resumen.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	12
II. MATERIALES Y MÉTODO.....	30
III. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	35
3.1 Resultados.....	35
3.2 Discusión.....	45
IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	51
REFERENCIAS.....	53
ANEXOS.....	61

Índice de tabla

Tabla 1. Caracterización de los recursos humanos en una empresa agroindustrial del distrito de Jayanca, 2024	29
Tabla 2. Relación entre la innovación tecnológica y el desempeño laboral en la gestión de recursos humanos en una empresa agroindustrial del distrito de Jayanca, 2024.	30
Tabla 3. Relación entre la innovación tecnológica y el desempeño laboral en la gestión de recursos humanos en una empresa agroindustrial del distrito de Jayanca, 2024.	31
Tabla 4. Niveles de las dimensiones de la variable innovación tecnológica en los procesos de gestión de recursos humanos en una empresa agroindustrial	32
Tabla 5. Niveles de las dimensiones de la variable desempeño laboral en los procesos de gestión de recursos humanos en una empresa agroindustrial.	35
Tabla 6. Resumen de indicadores de innovación tecnológica	36
Tabla 7. Resumen de indicadores desempeño laboral	38

Índice de figura

Figura 1. Implementación de la innovación tecnológica en los procesos de gestión de recursos humanos en una empresa agroindustrial	31
Figura 2. Identificar los niveles de desempeño laboral en este ámbito de gestión	34

Resumen

El presente estudio tiene como objetivo evaluar la relación entre la innovación tecnológica y el desempeño laboral en la gestión de recursos humanos de una empresa agroindustrial en Jayanca, Perú. Para ello, se adoptó un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental y transeccional. La muestra fue censal, constituida por 112 empleados de la empresa. La recolección de datos se realizó mediante un cuestionario que abordaba las dimensiones de innovación tecnológica en producto, proceso, organización y mercado, así como su influencia en el desempeño laboral. Los resultados indicaron que, existe una relación positiva moderada entre la innovación tecnológica y el desempeño laboral ($r=0,458$) con un valor de significación bilateral de 0,001. Además, se observó que la mayoría de los empleados (86.6%) perciben un nivel medio de innovación tecnológica dentro de la empresa. No obstante, un 42.9% de los trabajadores considera que su desempeño laboral es alto, lo cual sugiere que casi la mitad de los empleados se sienten satisfechos con su rendimiento y lo califican como óptimo. En cuanto a las conclusiones, se determinó que la implementación de innovación tecnológica en la empresa agroindustrial tuvo un impacto significativo en el desempeño laboral. Esto resalta la importancia de evaluar y optimizar los procesos de innovación tecnológica, así como su integración en la gestión de recursos humanos, con el fin de maximizar su influencia positiva en el rendimiento de los empleados.

Palabras claves: Innovación, desempeño de un papel, tecnológica.

Abstract

The present study aims to evaluate the relationship between technological innovation and job performance in human resource management in an agro-industrial company in Jayanca, Peru. To do so, a quantitative approach was adopted, with a non-experimental and cross-sectional design. The sample was census-based, consisting of 112 employees of the company. Data collection was carried out using a questionnaire that addressed the dimensions of technological innovation in product, process, organization and market, as well as its influence on job performance. The results indicated that there is a moderate positive relationship between technological innovation and job performance ($r=0.458$) with a bilateral significance value of 0.001. In addition, it was observed that the majority of employees (86.6%) perceive a medium level of technological innovation within the company. However, 42.9% of workers consider their job performance to be high, which suggests that almost half of employees are satisfied with their performance and rate it as optimal. In terms of conclusions, it was determined that the implementation of technological innovation in the agro-industrial company had a significant impact on job performance. This highlights the importance of evaluating and optimizing technological innovation processes, as well as their integration into human resource management, in order to maximize their positive influence on employee performance.

Keywords: Innovation, role performance, technological.

I. INTRODUCCIÓN

El desarrollo de la innovación tecnológica es un proceso económico global clave, impulsado por la cuarta revolución industrial, este proceso es complejo y multifacético, ofreciendo tanto grandes oportunidades como riesgos considerables (Nemashkalo., et al 2024). En las últimas décadas la integración de la innovación tecnológica en la gestión de recursos humanos ha mostrado ser un factor determinante en el desempeño laboral en diversas industrias, incluidas las agroindustriales. Sin embargo, a pesar de las ventajas tecnológicas, las empresas enfrentan desafíos significativos en la adaptación y la implementación efectiva de estas tecnologías, especialmente en regiones rurales y en sectores tradicionales (Alabdali., et al 2023).

Según un informe de la Organización Internacional del Trabajo (2024) el 58% de las empresas en países en desarrollo ha enfrentado dificultades en la adopción de tecnologías avanzadas debido a la carencia de una infraestructura apropiada y la resistencia del personal a aceptar cambios. Este escenario se ve exacerbado por la creciente brecha del acceso digital entre las zonas urbanas y rurales, lo que limita el acceso equitativo a tecnologías modernas, cruciales para la mejora del desempeño laboral y la eficiencia en la gestión de recursos humanos. Además, la transformación tecnológica no solo afecta la eficiencia operativa, sino también la satisfacción y el bienestar de los empleados (AGRI, 2024). Las empresas agroindustriales que implementaron soluciones de proceso, producto y mercado en sus departamentos de recursos humanos experimentaron un aumento significativo en la productividad, pero también enfrentaron desafíos relacionados con la capacitación y la adaptación cultural (McKinsey & Company, 2021). Estos desafíos reflejan la necesidad de un

enfoque holístico en la implementación de tecnologías, que considere tanto los beneficios como las barreras potenciales para maximizar el impacto en el desempeño laboral.

A nivel internacionales Qorri (2024) manifiesta que, en Japón la innovación tecnológica ha mejorado significativamente demostró parcialmente que la productividad y la eficiencia en las operaciones agrícolas estaban vinculadas positivamente con la integración de las funciones de gestión de recursos humanos. Además, la implementación adecuada en las empresas agrícolas se vio influenciada por el papel del rol de la tecnología, la formación y el crecimiento, la administración, la asignación de mano de obra, la asignación de sostenibilidad, el cumplimiento normativo y la gestión del conocimiento en las funciones de administración del capital humano de las empresas agrícolas.

Asimismo, Tanaka (2024) sostiene que la introducción de innovaciones tecnológicas, como la agricultura inteligente de producto, puede generar resistencia entre los trabajadores, quienes temen la pérdida de empleos y se ven afectados por los cambios socioculturales que estas tecnologías implican. Sin embargo, los avances tecnológicos se reconocen como un cambio de paradigma con la capacidad de abrir nuevos caminos que promuevan una agroindustria sostenible y eficiente.

Sin embargo, Sadjadi & Fernández (2023) en España, refiere que la integración de tecnologías en la agroindustria ha demostrado ser beneficiosa para aumentar la eficiencia laboral, pero ha provocado una disminución en la iniciativa y creatividad de los empleados debido al temor de ser reemplazados.

Asimismo, en Estados Unidos, se observó que la adopción de tecnologías de productos y producción ha mejorado la eficiencia operativa, pero ha creado

una resistencia entre los empleados debido a la percepción de que estas tecnologías podrían sustituir puestos de trabajo y alterar los roles tradicionales (Johnson & Smith, 2022). De manera similar, en Canadá, la adopción de herramientas tecnológicas ha mejorado la precisión en la selección de personal, pero también ha evidenciado una brecha en la capacitación y adaptación de los trabajadores, lo que ha afectado su desempeño y creatividad (Brown & White, 2021).

Por otro lado, en Kammerer (2024) indico que con el tiempo los patrones se establecerá una conexión entre los factores de gestión de la innovación tecnológica y las decisiones que toman los recursos humanos la cual obtendrán alto nivel en materia de formación y creación de proyectos con el énfasis de mejorar los procesos y bienes de la empresa. Además, se gana dinero mediante la ejecución de contratos de servicios de innovación y, una vez restados los dividendos, las ganancias de estos contratos sirven como una fuente constante de financiación para el proceso de innovación.

En el contexto nacional, la incorporación de tecnologías en recurso humanos dentro del sector agroindustrial ha mostrado resultados mixtos. Para Estela (2024) en el departamento de San Martín refiere que las empresas Agroindustrias representan un cambio significativo en los roles y obligaciones hacia la comunidad y el entorno natural. Además, destaca que una estrategia integral no sólo busca cumplir con las obligaciones legales, sino también generar valor económico que aborden los desafíos sociales y ambientales.

Asimismo, Del Carpio (2023) indica que, desde una perspectiva de los recursos, se debe propone un modelo en toda empresa que permite analizar los efectos de la innovación tecnológica y no tecnológica sobre el desempeño de

sus trabajadores asimismo su interrelación para comprender las dimensiones de producción y productos de los trabajadores peruanos ya que afecta significativamente al entorno laboral.

Sotelo (2023) refiere que la tecnología, muestra una relación positiva con la innovación y con el talento de los trabajadores. Estos resultados sugieren que es crucial enfocarse en la planificación y el desarrollo de recursos humanos, así como en la adopción de tecnologías, para impulsar la innovación dentro de las organizaciones.

De la misma manera en algunas regiones, como la costa norte, la adopción de tecnologías ha impulsado la eficiencia y calidad del trabajo, pero la falta de políticas de apoyo y financiamiento ha generado una brecha significativa entre las organizaciones que pueden invertir en innovación y aquellas que no (Guzmán & Flores, 2022).

Alawi (2021) refiere que la organización que incorpora tecnologías e innovaciones digitales en su ecosistema de recursos humanos reflejan un impacto significativo en sus funciones, debido a la gran cantidad de datos generados. Por lo tanto, las responsabilidades de los líderes de recursos humanos cambian, ya que la tecnología innovadora afecta el proceso de decisiones estratégicas. Los gerentes desempeñan un papel crucial en la creación y promoción de un entorno de aprendizaje y capacitación continua, utilizando su capacidad y liderazgo para guiar a los empleados a lo largo de este proceso.

En la región de Lambayeque, la agroindustria ha enfrentado desafíos similares; mientras que algunas empresas han logrado mejorar su desempeño laboral mediante la innovación tecnológica, muchas otras luchan con la

resistencia al cambio y la falta de infraestructura adecuada y el acceso restringido a tecnologías avanzadas disminuyen la competitividad de los productores. Además, la burocracia y las barreras arancelarias frenan el desarrollo del sector. Por lo tanto, es fundamental establecer políticas de apoyo e inversión en innovación agroindustrial para superar estos obstáculos (Zapata et al, 2024).

A nivel local, en el distrito de Jayanca, la realidad es particularmente compleja. Las empresas agroindustriales que han adoptado tecnologías avanzadas han observado mejoras en la eficiencia y calidad del trabajo. Sin embargo, estas innovaciones también han generado preocupación entre los trabajadores, quienes temen que la tecnología en los productos, proceso puedan reducir sus oportunidades laborales y afectar su creatividad e iniciativa (Cruz & Mendoza, 2024). Además, la falta de un marco de apoyo sólido por parte de las autoridades locales ha dificultado significativamente la adopción de innovaciones tecnológicas de manera equitativa en el distrito de Jayanca. Sin políticas claras ni incentivos adecuados, las pequeñas y medianas empresas agroindustriales enfrentan barreras adicionales para acceder a tecnologías avanzadas, lo que las coloca en desventaja frente a grandes corporaciones que sí tienen los recursos necesarios para innovar (López & García, 2023).

Esta situación se manifiesta en la empresa Complejo Agorindustrial BETA S.A, donde se observan significativas brechas en productividad y competitividad, las cuales contribuyen a la polarización económica en la región. Los trabajadores, que en su mayoría cuentan con una menor tecnificación, ven reducidas sus oportunidades de capacitación y desarrollo profesional. Esta realidad acentúa las desigualdades laborales y limita la capacidad de los

empleados para adaptarse a un mercado laboral cada vez más digitalizado. La inequidad en la distribución de los beneficios tecnológicos ha creado un entorno en el que la innovación, en lugar de actuar como un motor de progreso inclusivo, refuerza las disparidades existentes en el mercado laboral local. Además, la falta de acceso a herramientas tecnológicas y de procesos de automatización adecuados impide que la empresa maximice su rendimiento, lo que también repercute en su capacidad para competir a nivel nacional e internacional. Este contexto expuesto anteriormente se plasma la siguiente interrogante ¿Qué relación existe entre la innovación tecnológica y desempeño laboral en la gestión de recursos humanos en una empresa agroindustrial del distrito de Jayanca, 2024?

Para respaldar lo mencionado, es relevante considerar antecedentes internacionales, como en India Mursiti et al. (2024) esta investigación tiene como objetivo evaluar la información sobre el entorno interno y externo en el desarrollo de los recursos humanos en la innovación tecnológica industrial 4.0. La población y muestra fue 37 fábricas cuyo instrumento destaca un cuestionario sobre las competencias de RR.HH. tanto blandas como duras y la aplicación de la tecnología 4.0 en las fábricas. Los hallazgos obtenidos son que, en términos de recursos humanos, se necesita la disponibilidad de infraestructura de competencias; en términos de tecnología 4.0, la demanda de una implementación más extensa de la inteligencia en los procesos productivos, con el objetivo de mejorar la eficiencia del capital humano.

En Sudafrica Baiyegunhi et al. (2024) refiere que el objetivo fue analizar el impacto del desarrollo del capital humano, en la innovación, y de la innovación en la productividad. Se basa en un estudio de caso cuya muestra de 35

trabajadores agricultores de caña de azúcar emergentes en la costa norte de KwaZulu-Natal, se aplicó un cuestionario estructurado. Los resultados confirman las relaciones causales solo fue entre el capital humano (formación en el trabajo) y el comportamiento innovador, más no entre innovación y desempeño. La conclusión subraya la importancia del desarrollo del capital humano para impulsar la innovación y la productividad en el sector agrícola.

En Irán Irawan (2024) tiene como objetivo identificar las brechas entre los objetivos, las metas, las estrategias y las mediciones de desempeño laboral relacionadas con la eco innovación en la agroindustria. La población de la investigación fueron los empleados de la agroindustria con 100 participantes que se les aplicó un cuestionario. Los resultados destacan que las organizaciones deben centrarse en proporcionar educación y capacitación a los vendedores o al equipo de las tiendas para que sean capaces de brindar información exacta sobre los productos de la medicina herbaria tradicional. La conclusión sugiere que se debe optimizar la eficiencia operativa mediante auditorías operativas, la adopción de tecnologías más eficientes y la participación de los empleados en estos esfuerzos de mejora.

En Serbia Ilić et al. (2024) el objetivo principal de la investigación fue determinar los efectos de los factores seleccionados en el desempeño de innovación de las empresas en el sector agroindustrial. La población fue extraída según el tipo de empresa en Serbia, según la Ley de Contabilidad, se clasifican en micro en 10 trabajadores, pequeñas 50, medianas 250 se evaluó mediante un cuestionario. reveló que existe una conexión entre la cultura organizacional y el rendimiento en innovación, así como el aprendizaje organizacional y el desempeño de innovación, estaban completamente mediados, y se encontró que

la relación entre la orientación al mercado y el desempeño de innovación estaba parcialmente mediada por la cultura de innovación.

En China Zhou (2023) llevaron a cabo un estudio exhaustivo cuyo objetivo fue analizar la integración tecnología en la gestión de recursos humanos en el sector manufacturero en China. La investigación, que involucró a 50 empresas de diversas regiones del país, se centró en cómo los algoritmos de aprendizaje y sistemas avanzados de producción ha transformado la eficiencia operativa y la toma de decisiones estratégicas en la gestión del talento. Los hallazgos revelaron que las empresas que adoptaron tecnológica lograron mejoras significativas en la predicción del rendimiento del personal y en la optimización de procesos de contratación y organizacional y retención. Además, la integración facilitó una mayor personalización en la RR. HH, permitiendo una alineación más precisa de las estrategias de desarrollo del personal con los objetivos empresariales.

En Malasia Singh (2022) el objetivo fue investigar cómo la transformación digital afecta el desempeño laboral en empresas (pymes) del sector agroindustrial. La investigación, que abarcó a 40 empresas en varias regiones, demostró que la adopción de herramientas digitales, como software de gestión del desempeño y plataformas de comunicación, mejoró notablemente la eficiencia de producción y la satisfacción laboral. Los autores destacaron que las tecnologías digitales permitieron una gestión más ágil y efectiva de los procesos de recursos humanos, facilitando la comunicación y colaboración entre empleados y mejorando la capacidad de respuesta ante cambios en el entorno laboral. Además, la integración de tecnologías digitales contribuyó a una mayor transparencia y precisión en la evaluación del desempeño.

A nivel nacional, en Trujillo Cruz (2024) el propósito de este estudio fue examinar de qué manera la administración del capital humano afecta el rendimiento laboral en la Empresa Solagri Perú SAC. La investigación se desarrolló bajo un enfoque no experimental, explicativo y de corte transeccional. La muestra estuvo conformada por 20 colaboradores de la empresa, que también representaban la totalidad de la población de estudio. Para la recopilación de información, se empleó un cuestionario. Los hallazgos mostraron que la gestión del talento humano obtuvo una valoración alta, aunque solo alcanzó el 60%, mientras que el desempeño laboral recibió una valoración alta del 70%. Se concluyó que la administración del capital humano tiene un efecto positivo y relevante en el rendimiento laboral en la Empresa Solagri Perú SAC.

En Lima León (2023) objetivo de este estudio fue evaluar cómo la gestión de recursos humanos influye en la adopción de prácticas ágiles dentro de una empresa agroindustrial. La muestra estuvo compuesta por 20 miembros de la empresa, a quienes se les aplicó un cuestionario tipo Likert. Los resultados mostraron que los factores que contribuyen a esta adopción incluyen el rol de socio estratégico, agente de cambio y la gestión de personas dentro de un modelo operativo ágil. La conclusión señala que la contribución de la gestión de personas a la agilidad empresarial es de nivel intermedio, siendo deseable alcanzar un nivel superior para incrementar las posibilidades de éxito en un mercado impactado por la crisis sanitaria.

En Callao Murillo (2023) este estudio tiene como objetivo explorar cómo la intención de las pequeñas y medianas empresas agroexportadoras peruanas de utilizar tecnologías de la Industria 4.0. La población y muestra fue 52 Mypes del sector agroexportador en Lima Metropolitana y Callao, para llevar a cabo esta

investigación, se realizó una encuesta virtual. Los resultados obtenidos indican que el modelo TAM es efectivo para explicar la intención de uso de tecnologías de la Industria 4.0 en este sector, mostrando que las variables mencionadas tienen una relación directamente proporcional con dicha intención. La conclusión indica que las pymes empresas agroexportadoras en Perú están interesadas en implementar tecnologías de la Industria 4.0, ya que estas les permitirán optimizar sus procesos y obtener información oportuna.

En La Libertad Valle (2023) objetivo de esta investigación fue establecer la relación entre el uso de la tecnología y el rendimiento laboral de los empleados del área de Sistemas Integrados de Gestión en una empresa agroindustrial. Se utilizó una muestra censal de 40 colaboradores, a quienes se les aplicaron cuestionarios. Los resultados revelaron que el 37.5% de los participantes evaluaron el desempeño como bueno, mientras que el 50% lo consideró regular. La conclusión destaca que existe una correlación significativa entre la tecnología y el rendimiento laboral.

En Huancayo Mondalgo & Yossi (2022) tuvo como finalidad examinar la relación entre la gestión del capital humano y el rendimiento laboral en la Cooperativa Agroindustrial Villa Rica Golden Coffee Ltda. La investigación se llevó a cabo con una población censal de 21 empleados, a quienes se les aplicó un cuestionario. Los hallazgos demostraron que existe una correlación directa y significativa entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en la cooperativa. Se concluyó que una gestión efectiva de los recursos humanos incrementa el rendimiento del personal.

En Chimbote, Ventura (2020) buscó evaluar cómo la administración y la motivación afectan el desempeño laboral en el área de producción de la empresa

IPIFA. La muestra incluyó a 60 empleados que respondieron una encuesta de opciones múltiples. Los resultados indicaron que el modelo de planificación de la empresa obtuvo un nivel regular con un 27%, mientras que la motivación alcanzó un 47%. La conclusión señala que tanto la gestión administrativa como la motivación impactan la producción en IPIFA, lo que llevó a rechazar la hipótesis nula.

A nivel Local tenemos en Jayanca, el estudio de Chavarry & Barney (2023) se enfocó en analizar el impacto de la adopción de prácticas de gestión de recursos humanos en la productividad de una empresa agroindustrial. La investigación abarcó una población de 490 participantes, a quienes se les aplicó una ficha de recolección de datos. Los resultados mostraron que la empresa presentaba deficiencias en productividad general (86.6%), eficiencia (93.5%) y eficacia (92.6%). La conclusión indicó que la implementación de prácticas de gestión de recursos humanos generó una mejora notable, elevando la productividad al 93.4%, la eficacia al 95.7% y la eficiencia al 97.6%.

En Chiclayo, el estudio de Algalobo (2021) tuvo como objetivo determinar la relación entre la digitalización de los recursos humanos y la optimización de la gestión comercial en el Colegio San Francisco de Asís. La muestra estuvo compuesta por 101 personas, entre ellas padres, docentes y directivos de la institución. Los principales resultados indicaron que el 54% de los encuestados consideró bajo el nivel de digitalización de recursos humanos, mientras que el 63% calificó como inadecuada la gestión comercial. La conclusión destacó una correlación positiva y estadísticamente significativa, evidenciando una fuerte interdependencia entre la digitalización de recursos humanos y la mejora de la gestión comercial en la institución.

En Lambayeque, Soriano (2021) buscó evaluar cómo el proyecto del centro de innovación tecnológica agroindustrial en el distrito de Pomalca facilitaría la adopción de nuevas tecnologías, impulsando la innovación y el crecimiento en la producción agroindustrial. Se identificó que para el 34% de la población, esta es su fuente de ingresos. La conclusión del estudio fue que este proyecto agregará valor a la cadena productiva agroindustrial, promoverá la capacitación para contar con una mano de obra calificada y garantizará la calidad de los insumos y productos destinados al mercado nacional.

Para respaldar lo expuesto, se presentan las teorías relacionadas al tema, comenzando con la definición de la primera variable innovación tecnológica que según Avermaete et al. (2003) es la adopción y aplicación de nuevas tecnologías dentro de una organización para mejorar productos, procesos o servicios. Específicamente, en el contexto de pequeñas empresas alimentarias, la innovación tecnológica realiza referencia a la presentación de nuevos métodos de producción, nuevas tecnologías de procesamiento, y la adopción de sistemas avanzados con el fin de optimizar la calidad y eficiencia de los productos. Este tipo de innovación es crucial para mantener la competitividad y responder a las demandas cambiantes del mercado.

Además, Avermaete et al. (2003) la variable dependiente presenta cuatro tipos dimensiones innovación de producto se centra en la habilidad de una organización para desarrollar y adaptar nuevos productos o servicios. Esta dimensión de la innovación implica no solo la creación de productos completamente nuevos, sino también la mejora continua de los productos existentes. A través de la innovación de producto, las empresas pueden satisfacer las cambiantes demandas de los consumidores, ofrecer soluciones

que se adapten mejor a las necesidades del mercado y diferenciarse de la competencia.

Además, Avermaete et al. (2003) refiere otra dimensión como la innovación de proceso implica la adopción de nuevas infraestructuras y la implementación de tecnologías avanzadas. Ambas, tanto la innovación de producto como la de proceso, son consideradas innovaciones tecnológicas, ya que reflejan la habilidad de la empresa para incorporar nuevas tecnologías y realizar actividades laborales esenciales (Avermaete et al, 2003).

Asimismo, la innovación organizacional, también denominada innovación administrativa, implica una serie de actividades clave dentro de la configuración y operatividad de una organización. Estas actividades no solo incluyen la administración en un sentido estricto, sino que también abarcan aspectos más amplios como la gestión estratégica, la creación y optimización de procesos internos, la implementación de nuevas prácticas de marketing, la mejora en los procedimientos de compras, ventas, y el desarrollo de políticas de personal que puedan mejorar la eficiencia y la eficacia operativa. Según lo mencionado por Avermaete et al. (2003) estas innovaciones no se limitan a cambios tecnológicos, sino que también incluyen modificaciones en los modelos de gestión y la organización del trabajo, que pueden ser tan impactantes como las innovaciones tecnológicas mismas.

Por otro lado, la innovación de mercado, de acuerdo con Avermaete et al. (2003) se centra en la identificación y conquista de nuevos segmentos de mercado, así como en la expansión hacia territorios no explorados anteriormente. Este tipo de innovación implica un enfoque en la diversificación de la oferta de productos y servicios, adaptándolos a las necesidades y

preferencias de diferentes grupos de consumidores. Además, abarca la introducción de nuevas estrategias de comercialización y la exploración de canales de distribución alternativos, con el fin de aumentar la cuota de mercado y fortalecer la presencia competitiva en un entorno global cada vez más dinámico y competitivo. Este enfoque estratégico no solo busca la supervivencia, sino también el crecimiento sostenido de la entidad en mercados progresivamente más saturados y competitivos (Jiang, 2012).

En el contexto actual, Fernández (2020) refiere que la innovación de tecnología es la adopción, aplicación de nuevas tecnologías y herramientas digitales para perfeccionar y optimizar los procesos de administración del personal. En agroindustria, estas innovaciones permiten una gestión más eficiente de los recursos humanos, mejorando la comunicación, la evaluación del desempeño, y la formación continua de los empleados. Asimismo, que la implementación de tecnologías específicas ha cobrado gran importancia en la gestión de recursos humanos, siendo clave para la modernización y optimización de sus procesos (Martínez & Gómez, 2021; Rodríguez et al., 2022). Estos sistemas permiten la automatización de múltiples procesos dentro de la gestión de recursos humanos, lo que se traduce en una administración más eficiente y en la reducción de errores humanos en la ejecución de tareas repetitivas (García & López, 2023). Esta adopción ha demostrado ser una práctica cada vez más extendida en compañías que desean seguir siendo competitivas en un entorno empresarial en continua evolución.

La segunda variable es el desempeño laboral, el cual, según Salgado & Cabal (2011) sostienen que el desarrollo de los trabajadores implica más que simplemente fomentar un aprendizaje continuo independiente de las

necesidades organizacionales. Para que este desarrollo sea beneficioso tanto para los individuos como para las organizaciones, es fundamental comprender en profundidad las diversas condiciones en las que se implementan los programas de desarrollo dentro de las organizaciones. Además, abordan los desafíos en la medición de modelos genéricos aplicables a diferentes tipos de trabajo. Asimismo, se analizan las repercusiones para la gestión del talento en general y la evaluación del crecimiento en particular, señalando que las distintas dimensiones del desempeño laboral individual, propuestas en la literatura, tienden a estar relacionadas positivamente. La correlación sugiere la existencia de un factor general que influye en todas estas dimensiones, aunque no hay consenso sobre la naturaleza y origen de esta variación compartida. El autor indica que futuras investigaciones deberían enfocarse en explicar las diferencias individuales que impactan en las dimensiones del desempeño (Salgado & Cabal, 2011).

Salgado & Cabal (2011) proponen tres dimensiones clave del desempeño como el desempeño de la tarea se refiere a cómo una persona lleva a cabo una tarea específica, pudiendo medirse en términos de tiempo de respuesta o precisión. El desempeño contextual, por otro lado, se refiere a conductas voluntarias que, aunque no son parte formal del trabajo, contribuyen al éxito organizacional a través de la cooperación y el apoyo a otros. Este tipo de desempeño es considerado un indicador crucial para evaluar si una organización sobresale en su rendimiento.

Por último, los autores describen el desempeño organizacional como el análisis de cómo una empresa cumple con sus objetivos y metas, lo que conlleva una comparación entre los resultados obtenidos y los previstos. Este análisis se

enfoca en tres áreas clave: el valor para los accionistas, el desempeño financiero y la actuación en el mercado. Aunque el término "desempeño organizacional" es similar a "efectividad organizacional", esta última abarca un espectro más amplio.

Además, Robbins (1998) Demuestra cómo una variedad de factores internos, externos y relacionados con la empresa pueden tener un impacto en el éxito de un empleado en el trabajo. Reconocer estos elementos es crucial para mejorar los resultados organizacionales, la retención y el reclutamiento. La actitud de un gerente, la cultura de la empresa, los problemas personales, la naturaleza del trabajo y los incentivos financieros son todos factores que afectan el desempeño del empleado.

De tal forma que el presente estudio plasmó como objetivo general determinar la relación entre la innovación tecnológica y el desempeño laboral en la gestión de recursos humanos de una empresa agroindustrial ubicada en el distrito de Jayanca, en el año 2024. Para lograr este propósito, se establecen una serie de objetivos específicos. En primer lugar, se pretende analizar la innovación tecnológica en los procesos de gestión de recursos humanos en una empresa agroindustrial. En segundo lugar, se busca identificar los niveles de desempeño laboral en este ámbito de gestión. Adicionalmente, se propone determinar los niveles de las dimensiones de la variable innovación tecnológica en los procesos de gestión de recursos humanos en una empresa agroindustrial.

Con respecto a las hipótesis del estudio, se planteó la hipótesis de investigación (H_i) que sostiene que la innovación tecnológica tiene una relación positiva y significativa con el desempeño laboral en la gestión de recursos humanos de la empresa agroindustrial del distrito de Jayanca. En contraposición, la hipótesis nula (H_0) propone que dicha relación es negativa y significativa.

La justificación e importancia del estudio se fundamenta en la conveniencia del estudio radica en la creciente necesidad de las empresas agroindustriales en el distrito de Jayanca de adaptarse a los avances tecnológicos para mejorar su gestión de recursos humanos. La adopción de tecnologías innovadoras puede optimizar procesos, aumentar la eficiencia y fomentar un ambiente de trabajo más colaborativo. En un sector que enfrenta desafíos constantes, como la gestión de personal en entornos de alta rotación y la necesidad de mantener altos estándares de producción, investigar cómo las tecnologías pueden influir en el desempeño laboral es crucial para asegurar la competitividad y sostenibilidad a largo plazo.

El estudio tiene una alta relevancia social al abordar cómo la innovación tecnológica puede mejorar las condiciones laborales y el bienestar de los empleados en una empresa agroindustrial. La implementación efectiva de tecnologías puede traducirse en un entorno de trabajo más organizado y motivador, lo que puede contribuir a la mejora de la calidad de vida laboral. Además, al proporcionar evidencia sobre el impacto de la tecnología en el desempeño laboral, el estudio puede servir como guía para otras empresas en el distrito y en regiones similares, fomentando una cultura de mejora continua y adaptabilidad.

Desde una perspectiva teórica, el estudio contribuirá a la literatura existente sobre la relación entre innovación tecnológica y desempeño laboral. Aportará nuevos conocimientos sobre cómo la integración de herramientas tecnológicas específicas impacta en la eficiencia y calidad del trabajo en el contexto agroindustrial. Este enfoque teórico es fundamental para el desarrollo de modelos que expliquen la dinámica entre tecnología y desempeño, y permitirá

ampliar la comprensión de cómo las tecnologías emergentes pueden ser aplicadas en entornos específicos.

Metodológicamente, el estudio proporcionó una guía práctica para la evaluación de la efectividad de diferentes tecnologías en la gestión de recursos humanos. La investigación utilizó métodos cuantitativos y cualitativos para recolectar y analizar datos sobre el impacto de las innovaciones tecnológicas, lo que permitirá desarrollar un enfoque metodológico riguroso para evaluar estas variables. Los resultados podrán ser utilizados por futuros investigadores para replicar estudios en otros contextos o sectores, así como para desarrollar herramientas y estrategias basadas en la evidencia que optimicen la gestión de recursos humanos en empresas agroindustriales.

II. MATERIALES Y MÉTODO

El tipo fue básico porque se busca explorar y entender las dinámicas y relaciones entre estas variables sin necesariamente buscar soluciones prácticas o aplicadas para la empresa agroindustrial en cuestión (Osuagwu, 2020).

El enfoque fue cuantitativo en esta investigación ya que es fundamental porque permite medir y analizar la relación entre la innovación tecnológica y el desempeño laboral de manera objetiva y sistemática. Se basa en la recopilación de datos numéricos y su análisis estadístico para identificar patrones, correlaciones y posibles causas (Creswell, 2020).

El diseño no experimental y transeccional indica que la investigación se lleva a cabo observando y analizando los fenómenos tal como ocurren en su contexto natural, sin manipular las variables independientes. En lugar de intervenir o experimentar con las condiciones, se recopilan datos en un único punto en el tiempo para identificar y describir la situación actual (Fink, 2020).

El alcance descriptivo porque buscó describir detalladamente las características de la innovación tecnológica implementada en la empresa agroindustrial y cómo estas características se manifiestan en el desempeño laboral de los empleados. Esto incluye la identificación de las herramientas tecnológicas utilizadas, las prácticas de gestión de recursos humanos, y cómo estas prácticas impactan en el rendimiento de los empleados (Yegidis, 2020).

Y correlacional porque la investigación examinó las relaciones entre la innovación tecnológica y el desempeño laboral para determinar si existe una asociación significativa entre estas variables. Utilizando análisis estadísticos, se evalúa si las innovaciones tecnológicas están correlacionadas con mejoras en el

desempeño laboral, permitiendo identificar patrones y posibles efectos de las tecnologías en el contexto laboral.

El estudio aborda dos variables la variable independiente: Innovación Tecnológica en la Gestión de Recursos y la variable dependiente: desempeño laboral (Anexo 1).

La población está compuesta por un total de 112 trabajadores, según los datos proporcionados por Complejo Agorindustrial BETA S.A. Se establecieron criterios de selección específicos solo se incluirán los trabajadores que hayan interactuado con las herramientas tecnológicas implementadas y que hayan recibido capacitación relacionada. Además, se incluirán aquellos que hayan ocupado el mismo cargo durante el último año. Por otro lado, se excluirán aquellos que estén en proceso de jubilación o que planeen retirarse dentro de los próximos seis meses. Asimismo, trabajadores que hayan cambiado de puesto en los últimos seis meses, ya que su experiencia con la tecnología podría no ser representativa. Por último, trabajadores que hayan estado de licencia por más de tres meses en el último año, ya que podrían no haber experimentado los cambios tecnológicos recientes.

La muestra fue censal porque es lo suficientemente pequeña como para que sea factible incluir a todos en el estudio por ello será 112 trabajadores. Esto permite obtener una visión completa y detallada de cómo la innovación tecnológica impacta en el desempeño laboral, sin dejar fuera ninguna posible variación o perspectiva.

En cuanto a la recolección de datos, se utilizó la encuesta ya que es una técnica adecuada en este contexto debido a que permite obtener datos cuantitativos de una amplia gama de empleados de manera estructurada y

eficiente. Dado que la población de estudio es pequeña (112 trabajadores), la encuesta facilita la recolección de datos estandarizados, lo que asegura la comparabilidad de las respuestas y la posibilidad de analizar patrones y tendencias generales en la empresa agroindustrial. Además, la encuesta es ideal para captar la percepción de los trabajadores sobre la tecnología y su influencia en su desempeño, ya que permite la recolección de datos directamente de los involucrados en su aplicación diaria.

El instrumento fue el cuestionario que consta de dos secciones principales: Innovación tecnológica que incluye 20 preguntas diseñadas para evaluar la percepción y el impacto de las tecnologías implementadas en la gestión de recursos humanos. Las preguntas abordan aspectos como la facilidad de uso, la capacitación recibida, la integración con las tareas diarias, y la satisfacción con las nuevas herramientas tecnológicas (Anexo2).

Para el desempeño laboral en esta sección también consta de 15 preguntas que se centran en medir el rendimiento laboral de los empleados, incluyendo factores como desempeño de tareas, contextual y organizacional.

La validez del cuestionario se garantizó mediante un proceso de juicio de expertos, donde especialistas en gestión de pública evaluarán la relevancia, claridad y coherencia de cada pregunta en relación con los objetivos de la investigación. Este proceso de validación aseguró que el instrumento midió exactamente lo que se pretende medir, evitando posibles sesgos o ambigüedades en las preguntas (Anexo3).

La confiabilidad del cuestionario se verificó utilizando el Alfa de Cronbach, un coeficiente estadístico que mide la consistencia interna de las preguntas en cada sección del cuestionario. Un alto valor de alfa para primer cuestionario

(0.977) y el segundo con 0.870 indicando que las preguntas en cada sección del cuestionario son coherentes entre sí y que el instrumento fue fiable para la medición de los constructos de innovación tecnológica y desempeño laboral. Esto garantiza que los resultados obtenidos sean consistentes y replicables en futuros estudios o en diferentes contextos dentro de la misma empresa (Anexo 4).

El análisis de datos que se utilizó estadística descriptiva para resumir y describir las características básicas de los datos recopilados en las encuestas. Este análisis proporcionó una visión general y facilita la interpretación inicial de los datos. Para examinar la relación entre las variables de innovación tecnológica y rendimiento laboral, se calcularán coeficientes de correlación, como el coeficiente de Pearson. Este coeficiente evalúa la intensidad y dirección de la relación lineal entre dos variables continuas. Un valor positivo reflejó una relación directa, mientras que un valor negativo indicó una relación inversa

Finalmente, el estudio siguió los criterios éticos establecidos por el Informe Belmont, aplicados por la Universidad Señor de Sipán, que guiaron el estudio a través de tres principios clave como beneficencia en esta investigación significa maximizar los beneficios y minimizar cualquier daño a los participantes. Se garantizó la privacidad y confidencialidad de los datos recopilados, manejando la información de manera anónima para proteger la identidad de los trabajadores. Los resultados de este estudio obtuvieron un impacto positivo en la empresa al permitir mejoras en las tecnologías y prácticas de gestión de recursos humanos, beneficiando así directamente a los empleados. Además, se realizó una cuidadosa evaluación de los riesgos para asegurar que la participación en el estudio no cause malestar o incomodidad a los participantes (OHRP,2019).

El principio de No Maleficencia se refiere a evitar causar daño a los participantes. Para cumplir con este principio, se obtendrá el consentimiento informado de todos los participantes, asegurando que comprendan plenamente el propósito del estudio y cómo se utilizarán sus datos. Se revisó el cuestionario para garantizar que las preguntas sean respetuosas y no invadan la privacidad de los empleados. También se realizará una evaluación de impacto para identificar y mitigar cualquier posible riesgo físico, psicológico o social asociado con la investigación (OHRP,2019).

Por último, Autonomía significa respetar la capacidad de los individuos para tomar decisiones informadas sobre su participación. En este estudio, la participación será completamente voluntaria, y los trabajadores tendrán la libertad de decidir si desean o no participar sin presiones. Se proporcionará información clara y completa sobre el estudio, incluyendo los objetivos y el uso de los datos recopilados. Además, se informará a los participantes sobre su derecho a retirarse del estudio en cualquier momento, sin enfrentar penalizaciones o pérdida de beneficios (OHRP,2019).

III. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1 Resultados

Tabla 1.

Caracterización de los recursos humanos en una empresa agroindustrial del distrito de Jayanca, 2024.

Caracterización		N	%
Género	Masculino	67	60.00%
	Femenino	45	40.00%
Edad	20 - 25 años	28	25.00%
	26 - 35 años	50	45.00%
	35- 42 años	34	30.00%
	Asistente de contratación	56	50.00%
	Asistente de planillas	23	20.00%
Labor que desempeña	Supervisor de administración de personal	8	7.50%
	Supervisor de automatización de procesos	8	7.50%
	Supervisor de recursos humanos	11	10.00%
	Jefe de recursos humanos	6	5.00%
Antigüedad en la empresa	1-5 años	28	25.00%
	6-10 años	56	50.00%
	>10 años	17	15.00%

Interpretación:

La distribución de género muestra una mayor presencia masculina (60%) en comparación con la femenina (40%). En términos de edad, la mayoría de los trabajadores se encuentra en el rango de 26 a 35 años (45%), seguido por aquellos entre 35 y 42 años (30%) y, por último, los más jóvenes de 20 a 25 años. (25%). Respecto a las labores desempeñadas, se observa una predominancia de trabajadores como asistentes de contratación (50%), seguidos por asistentes de planillas (20%) y otros roles más especializados como supervisores y jefes de recursos humanos. En cuanto a la antigüedad en la empresa, el 50% de los trabajadores ha estado entre 6 y 10 años, mientras que un 25% tiene entre 1 y 5 años de servicio, y el 15% restante tiene más de 10 años de antigüedad. Estos datos reflejan una estructura laboral mayoritariamente joven, con una notable proporción de empleados que tienen un tiempo considerable de permanencia en la empresa, lo que podría indicar estabilidad laboral y experiencia acumulada en sus funciones.

Tabla 2.

Relación entre la innovación tecnológica y el desempeño laboral en la gestión de recursos humanos en una empresa agroindustrial del distrito de Jayanca, 2024.

Ítems	Innovación tecnológica	Desempeño laboral
Correlación de Pearson	1	0,458
Sig. (bilateral)		0,001
N	112	112

Contrastación de las hipótesis:

H_0 = La innovación tecnológica no tiene una relación positiva con el desempeño laboral en la gestión de recursos humanos de la empresa agroindustrial del distrito de Jayanca.

H_1 = La innovación tecnológica tiene una relación positiva con el desempeño laboral en la gestión de recursos humanos de la empresa agroindustrial del distrito de Jayanca.

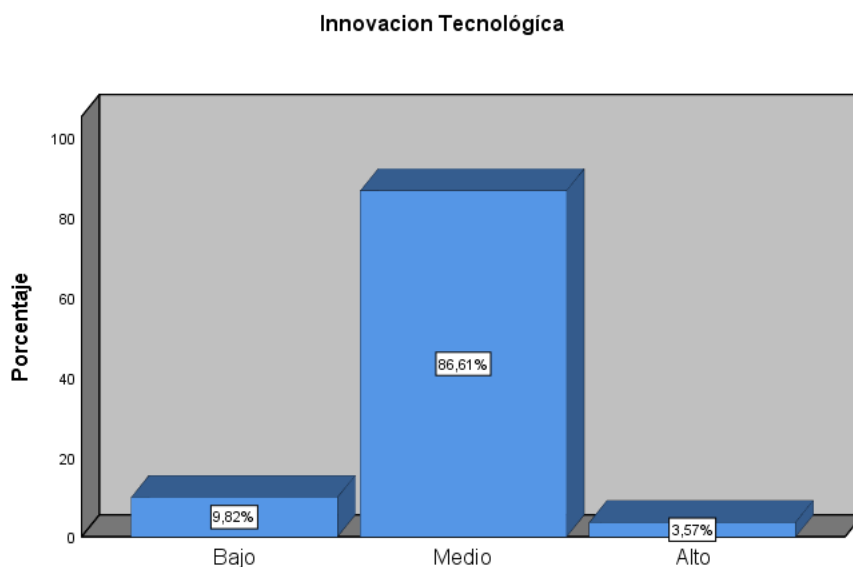
Interpretación

Los resultados muestran una relación positiva moderada entre la innovación tecnológica y el desempeño laboral en la gestión de recursos humanos de una empresa agroindustrial en el distrito de Jayanca. Con un valor de correlación de Pearson de 0,458, se observa que a medida que la empresa adopta más tecnologías innovadoras, el desempeño laboral de sus trabajadores tiende a mejorar de manera significativa, aunque no de forma extremadamente fuerte. Además, el valor de significación bilateral de 0,001, que es menor a 0,05, indica que esta relación es estadísticamente significativa. En otras palabras, la probabilidad de que la relación observada entre la innovación tecnológica y el desempeño laboral se deba al azar es muy baja, lo que refuerza la validez de los resultados obtenidos.

Dado que los resultados son significativos, se rechaza la hipótesis nula (H_0), lo que confirma que la innovación tecnológica tiene un impacto positivo y significativo en el desempeño laboral.

Figura 1.

Implementación de la innovación tecnológica en los procesos de gestión de recursos humanos en una empresa agroindustrial.



Interpretación:

La tabla refleja cómo se distribuyen los niveles de implementación de la innovación tecnológica en la empresa agroindustrial, según la opinión de 112 participantes. La mayoría, un 86.6%, percibe que la innovación tecnológica se encuentra en un nivel medio, lo que indica que la tecnología está presente de manera moderada en los procesos de la empresa. Solo un 9.8% de los encuestados considera que la implementación tecnológica es baja, lo que implica que una pequeña parte de la empresa ha experimentado una adopción limitada de nuevas tecnologías. Finalmente, solo un 3.6% de los participantes percibe que la innovación tecnológica ha sido completamente integrada, situándola en un nivel alto.

Tabla 3.

Niveles de las dimensiones de la variable innovación tecnológica en los procesos de gestión de recursos humanos en una empresa agroindustrial

Dimensiones		N	%
Innovación producto	Bajo	8	7.1%
	Medio	37	33.0%
	Alto	67	59.9%
Innovación proceso	Bajo	8	7.2%
	Medio	37	33.0%
	Alto	67	59.8%
Innovación organizacional	Bajo	8	7.2%
	Medio	9	8.0%
	Alto	95	84.8%
Innovación mercado	Bajo	8	7.2%
	Medio	12	10.7%
	Alto	92	82.1%

Interpretación:

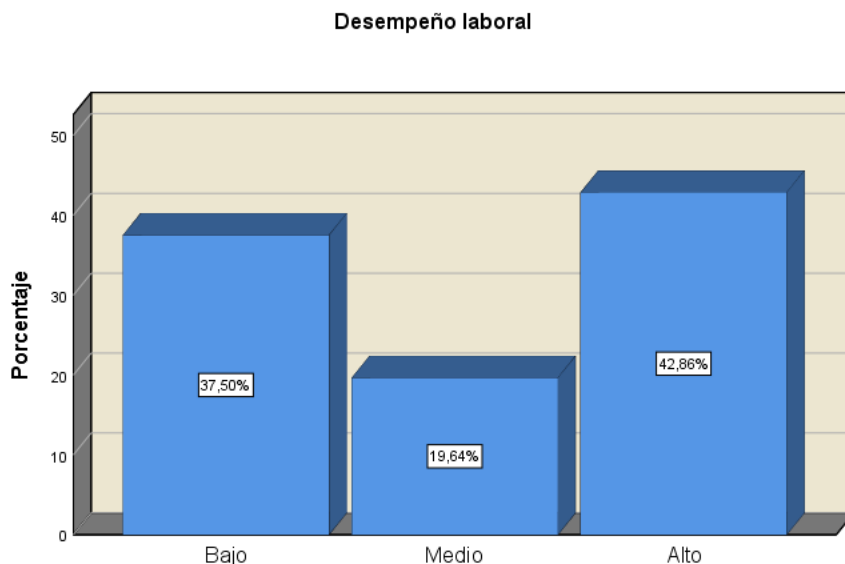
En cuanto a la innovación en producto, la mayoría de los encuestados, el 59.9%, considera que esta dimensión está en un nivel alto, lo que refleja que la empresa ha introducido cambios significativos en sus productos o servicios. Un 33% de los empleados la percibe en un nivel medio, mientras que solo un pequeño porcentaje, el 7.1%, la califica como baja. Estos resultados sugieren que la empresa ha logrado avances importantes en la renovación de sus productos, según la percepción de sus trabajadores.

En la innovación de proceso, los resultados son similares. Un 59.8% de los encuestados considera que la empresa ha implementado cambios importantes en sus procesos operativos, ubicando esta innovación en un nivel alto. Un 33% de los trabajadores opina que la innovación en procesos es moderada, mientras que un 7.2% la percibe como baja. Esto indica que la empresa ha hecho avances considerables en la mejora de sus procesos de gestión, aunque aún hay espacio para continuar fortaleciendo esta área.

Por otro lado, la innovación organizacional es la dimensión más destacada, con el 84.8% de los encuestados considerándola en un nivel alto. Esto significa que la mayoría de los empleados percibe cambios significativos en la estructura y gestión interna de la organización, lo que refleja un esfuerzo exitoso en la implementación de innovaciones organizativas. Solo un pequeño porcentaje la considera de nivel medio (8%) o bajo (7.2%), lo que sugiere que la mayoría reconoce de manera positiva los esfuerzos en este aspecto. Finalmente, en cuanto a la innovación de mercado, el 82.1% de los encuestados la califica como alta, lo que indica que la empresa ha enfocado fuertemente sus estrategias en la renovación del mercado. Un 10.7% percibe la innovación en un nivel medio, mientras que solo el 7.2% la sitúa en un nivel bajo, lo que refleja que la empresa está bien posicionada en términos de adopción de innovaciones orientadas al mercado.

Figura 2.

Identificar los niveles de desempeño laboral en este ámbito de gestión



Interpretación:

La tabla refleja que, según los resultados, un 42.9% de los empleados consideran que su rendimiento es alto, lo que sugiere que casi la mitad de los trabajadores se sienten satisfechos con su desempeño y lo valoran como

óptimo. Por otro lado, un 37.5% de los encuestados opinan que su desempeño es bajo, lo que indica que una parte significativa de los empleados percibe deficiencias o áreas de mejora en su rendimiento. Esta cifra resalta una preocupación importante, ya que un número considerable de trabajadores no está alcanzando el nivel de desempeño esperado. Finalmente, un 19.6% sitúa su desempeño en un nivel medio, lo que implica que estos empleados consideran que su rendimiento es moderado, ni excelente ni deficiente.

Tabla 5.

Niveles de las dimensiones de la variable desempeño laboral en los procesos de gestión de recursos humanos en una empresa agroindustrial.

Dimensiones		N	%
Desempeño de tarea	Bajo	43	38.00%
	Medio	18	16.00%
	Alto	51	46.00%
Desempeño contextual	Bajo	43	38.00%
	Medio	19	17.00%
	Alto	50	45.00%
Desempeño Organizacional	Bajo	39	35.00%
	Medio	18	17.00%
	Alto	55	48.00%

Interpretación:

La tabla 6 describe los niveles de desempeño laboral en tres dimensiones fundamentales dentro de los procesos de gestión de recursos humanos de una empresa agroindustrial: Cada una de estas dimensiones se evalúa en tres niveles: bajo, medio y alto. En la dimensión de desempeño de tarea, se observa que el 38.0% de los trabajadores se encuentra en un nivel bajo, lo cual sugiere que una porción significativa de empleados enfrenta dificultades para alcanzar un desempeño óptimo en sus tareas. Un 16.0% de los empleados se sitúa en un nivel medio, mientras que el 46.0% alcanza un nivel alto, lo que indica que casi la mitad de los trabajadores tiene un desempeño destacado en la ejecución de sus responsabilidades. En cuanto al desempeño contextual, la situación es similar a la dimensión de tarea, con un 38.0% de los empleados en un nivel bajo, lo cual representa una oportunidad de mejora en términos de comportamientos y actitudes que favorezcan el entorno laboral. Un 17.0% de los trabajadores se

ubica en el nivel medio, mientras que el 45.0% alcanza un nivel alto, lo cual evidencia que una proporción significativa de empleados demuestra un desempeño favorable en términos de colaboración y apoyo al ambiente de trabajo. Finalmente, en la dimensión de desempeño organizacional, un 35.0% de los trabajadores se encuentra en un nivel bajo, mientras que el 17.0% se sitúa en un nivel medio. El porcentaje más alto, un 48.0%, corresponde a aquellos empleados que alcanzan un desempeño elevado, reflejando un alto nivel de alineación y compromiso con los objetivos organizacionales

Tabla 6.

Resumen de indicadores de innovación tecnológica

Ítems	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv.
					Desviación
P1: Nuevas variedades de productos agrícola	112	1	4	3.06	0.883
P2: Innovaciones en los productos de exportación y mejora de la calidad	112	1	4	2.86	0.899
P3: Gestión y desarrollo de nuevas técnicas agrícolas	112	1	4	2.65	0.984
P4: Motivación y el desempeño de los empleados	112	1	4	2.85	0.808
P5: Tecnologías avanzadas	112	1	4	2.97	0.854
P6: Nuevos procesos de cultivo y empaque	112	1	4	3.06	0.809
P7: Nuevos procesos de producción y empaque	112	1	4	3.14	0.847
P8: Nuevas tecnologías implementadas en los procesos de cultivo, empaque y exportación	112	1	4	2.97	1.009
P9: Costos operativos	112	1	4	2.97	1.009

P10: Mejora productos agrícolas exportados	112	1	4	2.97	1.009
P11: Reestructurado su organización	112	1	4	3.14	0.847
P12: Colaboración entre los diferentes departamentos	112	1	4	3.06	0.809
P13: Nuevas ideas	112	1	4	3.14	0.847
P14: Cambios tecnológicos	112	1	4	3.06	0.809
P15: Nuevas políticas o prácticas	112	1	4	3.14	0.847
P16: Nuevas estrategias de marketing	112	1	4	3.06	0.809
P17: Competitividad	112	1	4	3.14	0.847
P18: Nuevos mercados o segmentos en el extranjero	112	1	4	3.06	0.809
P19: Clientes internacionales	112	1	4	3.14	0.847
P20: Incrementado las ventas o participación de mercado en los mercados internacionales	112	1	4	3.06	0.809

Interpretación:

La tabla analizada muestra un resumen de los indicadores de innovación tecnológica evaluados en una muestra de 112 participantes. En general, se observa un avance considerable en varios aspectos de la innovación, como la reestructuración organizacional, la competitividad, la implementación de nuevas ideas y estrategias, así como la internacionalización, con medias que alcanzan 3.14 en una escala de 1 a 4. Sin embargo, algunas áreas presentan un progreso menor, como la gestión y desarrollo de nuevas técnicas agrícolas, que muestra una media de 2.65, lo que sugiere la necesidad de un mayor enfoque en estas innovaciones. Además, la variabilidad en las respuestas indica que la implementación de ciertas tecnologías y procesos no es uniforme, particularmente en aspectos como la incorporación de nuevas tecnologías y la mejora de productos de exportación. Esto refleja avances moderados en algunas áreas y la existencia de oportunidades de mejora en otras.

Tabla 7.*Resumen de indicadores desempeño laboral*

Ítems	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv.
					Desviación
P1. Tomar decisiones en su área de labores	112	1	4	3.16	0.893
P2. Planifica y organiza	112	1	4	2.88	0.898
P3. Problemas en su trabajo	112	1	4	2.75	0.994
P4. Aprendizaje individual y grupal	112	1	4	2.85	0.818
P5. Responsabilidad a tareas recomendadas	112	1	4	2.97	0.864
P6. Nuevas ideas	112	1	4	3.16	0.819
P7. Asequible al cambio	112	1	4	3.24	0.847
P8. Compromiso con la Institución	112	1	4	2.98	1.019
P9. Aptitud positiva	112	1	4	2.98	1.019
P10. Objetivos institucionales a lograr	112	1	4	2.98	1.019
P11. Necesidad de supervisión	112	1	4	3.14	0.857
P12. Errores en el trabajo	112	1	4	3.06	0.819
P13. Tiempo de trabajo	112	1	4	3.14	0.857
P14. Puntualmente a la Institución	112	1	4	3.06	0.819
P15. Desempeño de forma eficiente	112	1	4	3.14	0.857

Interpretación:

La tabla 8 resume los indicadores del desempeño laboral de una muestra de 112 participantes. Los resultados muestran que los ítems relacionados con la apertura al cambio (P7), la capacidad para tomar decisiones (P1), la generación de nuevas ideas (P6), y el desempeño eficiente (P15) presentan medias relativamente altas, alrededor de 3.14 a 3.24 en una escala de 1 a 4, lo que

indica una buena disposición de los empleados hacia la adaptación, la innovación y la eficiencia en el trabajo.

Por otro lado, ítems como planificación y organización (P2) y resolución de problemas en el trabajo (P3) presentan medias más bajas (2.75 a 2.88), lo cual sugiere que estas son áreas que podrían beneficiarse de más apoyo o capacitación. También se observa cierta variabilidad en indicadores como el compromiso con la institución (P8) y la aptitud positiva (P9), lo cual sugiere diferencias significativas entre los participantes en estos aspectos.

En general, el desempeño laboral se percibe como positivo, con áreas destacadas en la capacidad de los empleados para adaptarse al cambio y tomar decisiones de manera independiente, aunque se identifican oportunidades de mejora en la planificación y gestión de problemas. Además, la variabilidad en algunos indicadores muestra que no todos los empleados se encuentran en el mismo nivel de compromiso o actitud positiva hacia la institución.

3.2 Discusión

Los resultados del estudio muestran una correlación positiva moderada entre la innovación tecnológica y el desempeño laboral, con un valor de Correlación de Pearson de 0.458 y un valor p de 0.001, lo que indica que existe una relación significativa entre ambas variables en este contexto. Estos resultados respaldan la hipótesis de trabajo inicial (H1), la cual postulaba que la innovación tecnológica tendría una influencia positiva y significativa en el desempeño laboral dentro de la empresa. Este hallazgo contrasta con investigaciones previas como de Singh (2022) y Serbia Ilić et al. (2024) el primero quién resaltó que los beneficios de la transformación digital se relacionan de manera positiva con el desempeño de pequeñas y medianas empresas agroindustriales en Malasia. Y el segundo encontró que la relación entre la cultura de innovación y el desempeño obtuvieron una conexión positiva.

Sin embargo, difiere con Baiyegunhi (2024), quien no encontró una relación positiva entre la innovación tecnológica y la productividad en el sector agrícola en Sudáfrica. Esto podría deberse a que los contextos favorables, la disponibilidad de recursos suficientes y la implementación eficaz de las innovaciones tecnológicas contribuyen a mejorar el desempeño laboral. En contraste, las diferencias observadas en otros estudios podrían explicarse por barreras estructurales, limitaciones en los recursos y una posible falta de adecuación de las innovaciones tecnológicas al contexto específico, como el sector agrícola en ciertas regiones. En el contexto de pequeñas empresas, es importante incorporar el marco teórico ya que esta innovación incluye la implementación de nuevos métodos de producción, tecnologías de procesamiento avanzadas y sistemas destinados a optimizar la calidad y eficiencia de los productos. Estos cambios resultan esenciales para mantener la competitividad y responder a las demandas cambiantes del mercado. Dentro de la innovación tecnológica, se pueden distinguir varias dimensiones. La innovación de producto se enfoca en la capacidad de una organización para desarrollar y adaptar nuevos productos o servicios, permitiendo satisfacer las demandas del mercado y diferenciarse de la competencia. La innovación de proceso, por otro lado, está relacionada con la adopción de nuevas infraestructuras y tecnologías avanzadas, que permiten mejorar la eficiencia en la producción y otros procesos internos (Avermaete et al., 2003). Por otro lado,

la variable desempeño laboral se define como la capacidad de un empleado para realizar tareas específicas de manera efectiva, lo cual puede medirse a través de indicadores como el tiempo de respuesta, la precisión y el cumplimiento de objetivos. Salgado y Cabal (2011) destacan tres dimensiones clave del desempeño laboral: el desempeño de la tarea, que se refiere a la realización efectiva de las tareas asignadas; el desempeño contextual, que incluye conductas voluntarias que contribuyen al éxito organizacional; y el desempeño organizacional, que analiza cómo la empresa alcanza sus objetivos y metas. Estos elementos permiten evaluar de manera integral el desempeño de los empleados, y contribuyen a comprender cómo la innovación tecnológica puede tener un impacto positivo en cada una de estas dimensiones.

Con respecto a la innovación tecnológica en los procesos de gestión de recursos humanos en una empresa agroindustrial. La mayoría de los empleados perciban un nivel medio de implementación tecnológica (86.6%) y que solo un 3.6% lo perciba como alto, sugiere que las innovaciones tecnológicas no han sido adoptadas completamente en la empresa. Entre los estudios que contrastan, se destaca el trabajo de Mursiti et al. (2024, India), quienes encontraron que la implementación de tecnología 4.0 requiere una infraestructura tecnológica robusta y competencias específicas en los empleados para mejorar la eficiencia del capital humano. Otro estudio que contrasta es el de Ilić et al. (2024, Serbia), donde se reveló que las empresas que fomentan una cultura organizacional enfocada en la innovación y el aprendizaje organizacional tienen un mejor rendimiento en innovación tecnológica.

Asimismo, el estudio de Zhou (2023, China) demostró que la integración tecnológica en la gestión de recursos humanos en el sector manufacturero permitió mejorar significativamente la predicción del rendimiento del personal y la optimización de los procesos organizacionales. Esto contrasta con tu estudio, donde la implementación tecnológica no ha logrado optimizar estos procesos de manera significativa. Finalmente, Singh (2022, Malasia) encontró que la transformación digital en pequeñas y medianas empresas agroindustriales mejoró tanto la eficiencia de producción como la satisfacción laboral. En contraste, tu investigación muestra que la adopción de tecnología ha sido

percibida como limitada y no ha generado un impacto considerable en el desempeño laboral.

Por otro lado, hay estudios que difieren en sus hallazgos respecto a la investigación. Baiyegunhi et al. (2024, Sudáfrica) encontraron que innovación fue baja. Ambos estudios sugieren que la tecnología por sí sola no es suficiente. Esto podría deberse a los distintos países y sectores como la infraestructura tecnológica disponible, el nivel de competencias de los empleados, la cultura organizacional de innovación, y las políticas gubernamentales que promueven la adopción de nuevas tecnologías. Mientras que en contextos donde estos factores están más desarrollados, la innovación tecnológica ha tenido un impacto significativo en la gestión de recursos humanos, en otros casos, como en la empresa agroindustrial analizada, las barreras estructurales y la falta de una infraestructura y cultura adecuadas han limitado su adopción e impacto.

En cuanto al desempeño laboral, el 42.9% de los encuestados consideraron que su rendimiento es alto, lo que demuestra que una parte considerable de los empleados valora positivamente su propio desempeño. Sin embargo, el 37.5% de los trabajadores percibe su desempeño como bajo, lo que señala una problemática significativa en términos de rendimiento y eficiencia. Esta cifra es alarmante y podría estar relacionada con la falta de una adecuada capacitación y adaptación tecnológica, un tema abordado por Guzmán-Ortiz et al. (2020), quienes resaltan la necesidad de programas de capacitación alineados con la introducción de nuevas tecnologías. Asimismo, Ilić et al. (2024), en Serbia, encontraron que una cultura organizacional fuerte, enfocada en la innovación y el aprendizaje organizacional, juega un rol crucial en el desempeño de la innovación en empresas agroindustriales. Esto contrasta con tus resultados, donde no parece existir una cultura sólida de apoyo a la innovación, lo que limita el impacto positivo de las tecnologías en el desempeño laboral. Ilić et al. subrayan que, sin una cultura organizacional alineada con los esfuerzos tecnológicos, es difícil lograr mejoras sustanciales.

Por otro lado, Zhou (2023), en China, mostró que la integración tecnológica en la gestión de recursos humanos permitió mejorar la predicción del rendimiento del personal y la optimización de procesos en empresas manufactureras. Este estudio contrasta con los resultados obtenidos en tu investigación, donde la implementación tecnológica no ha logrado optimizar de

manera significativa los procesos ni el rendimiento laboral. Esto sugiere que una integración tecnológica más profunda y estratégica podría ser necesaria para lograr efectos positivos.

Singh (2022), en Malasia, también contrasta con tus resultados al encontrar que la transformación digital en pymes agroindustriales mejoró tanto la eficiencia de producción como la satisfacción laboral. En tu investigación, la adopción tecnológica no ha generado un impacto notable en el desempeño laboral, lo que sugiere que la implementación de herramientas digitales ha sido limitada y no ha alcanzado los niveles necesarios para producir mejoras significativas en el rendimiento. Por otro lado, hay estudios que difieren en sus hallazgos. Baiyegunhi et al. (2024), en Sudáfrica, concluyeron que, aunque el desarrollo del capital humano influye positivamente en la innovación, no encontraron una relación significativa entre la innovación tecnológica y el desempeño laboral. Este resultado difiere de otros estudios que resaltan el impacto de la tecnología, pero coincide con tus resultados al no encontrar una correlación fuerte entre la implementación tecnológica y el desempeño laboral. Ambos estudios sugieren que la tecnología por sí sola no es suficiente para mejorar el rendimiento sin el apoyo adecuado de formación y desarrollo del capital humano.

Irawan (2024), en Irán, subraya la importancia de la capacitación y la optimización operativa mediante tecnologías más eficientes para mejorar el desempeño laboral. Aunque su enfoque es la eco-innovación, este estudio coincide con el tuyo en señalar que la falta de capacitación y una implementación tecnológica insuficiente pueden limitar los beneficios de la innovación. Sin embargo, difiere en cuanto al enfoque específico en la eco-innovación, que no fue central en tu investigación. Finalmente, Cruz (2024), en Trujillo, encontró que una adecuada gestión del capital humano tiene un efecto positivo en el rendimiento laboral, aunque no se centró en la tecnología como en tu investigación. Ambos estudios coinciden en que la gestión del talento humano es clave para mejorar el desempeño, lo que refuerza la idea de que el desarrollo de competencias y la formación son fundamentales para maximizar los resultados. En cuanto al marco teórico, Avermaete et al. (2003) definen la innovación tecnológica como la adopción de nuevas tecnologías para mejorar productos, procesos o servicios. En el contexto agroindustrial, la falta de una

infraestructura y cultura organizacional adecuada ha sido una barrera significativa para la adopción de la innovación. Este marco teórico sugiere que, para obtener un impacto real, la innovación debe ir más allá de la adquisición de tecnología y debe incluir una adecuada estrategia organizacional y de capacitación.

Las dimensiones de la innovación, tales como la de producto, proceso, organizacional y de mercado, también juegan un papel crucial. La innovación de producto y proceso implica adoptar tecnologías que permitan mejoras significativas en la eficiencia y calidad, mientras que la innovación organizacional busca optimizar la estructura y gestión de la empresa. Sin embargo, en la empresa estudiada, la falta de una estrategia clara hacia estas dimensiones ha limitado el alcance y los resultados de la innovación. El análisis de las dimensiones de la innovación tecnológica muestra que la mayoría de los empleados perciben niveles altos en las innovaciones de producto, proceso y mercado, pero solo el 7.2% lo percibe como bajo en innovación organizacional. Esto podría ser un indicativo de que, aunque se están implementando innovaciones en áreas tangibles de la producción, falta una transformación más profunda a nivel organizacional que favorezca una mayor adopción y adaptación a los cambios tecnológicos.

Dado que los resultados no fueron estadísticamente significativos, sería relevante explorar otros factores que podrían estar influyendo en el desempeño laboral, tales como la resistencia al cambio, el clima organizacional y la calidad del liderazgo en la implementación de innovaciones. Además, futuras investigaciones podrían centrarse en evaluar el impacto de programas específicos de capacitación en la adopción de tecnologías y su relación con el desempeño laboral. Según el marco teórico presentado, el desempeño laboral es una variable compleja con múltiples dimensiones que abarcan tanto las tareas específicas como las contribuciones voluntarias que favorecen el ambiente de trabajo. Salgado & Cabal (2011) sostienen que el desarrollo de los trabajadores implica algo más que simplemente fomentar el aprendizaje; debe alinearse con las necesidades organizacionales para ser realmente beneficioso. En la investigación propia, parece que este desarrollo no ha sido implementado de manera efectiva, lo cual podría explicar por qué la adopción tecnológica no ha tenido el impacto esperado en el desempeño laboral. Este enfoque teórico

destaca la importancia de las condiciones bajo las cuales se implementan los programas de desarrollo y cómo estas influyen en el éxito de la innovación y el rendimiento. Salgado & Cabal (2011) también proponen tres dimensiones clave del desempeño laboral: el desempeño de la tarea, el desempeño contextual y el desempeño organizacional. En el contexto de la empresa agroindustrial, la falta de impacto positivo podría estar relacionada con deficiencias en una o varias de estas dimensiones. Por ejemplo, el desempeño de la tarea se relaciona directamente con la capacidad del personal para utilizar nuevas tecnologías de manera eficiente. Si la capacitación ha sido insuficiente o no ha abordado las necesidades específicas del trabajo, esto podría explicar la falta de mejora en el rendimiento. Por otro lado, el desempeño contextual, que abarca conductas voluntarias que contribuyen al éxito organizacional a través de la cooperación y el apoyo, también parece limitado. La resistencia al cambio y un clima organizacional que no promueve la colaboración podrían estar restringiendo el potencial de la tecnología para mejorar el rendimiento. Para abordar este desafío, será necesario fomentar un ambiente de trabajo que favorezca la innovación y motive a los empleados a participar activamente en los cambios.

Finalmente, el desempeño organizacional se refiere al cumplimiento de los objetivos y metas de la empresa. En la investigación, la tecnología no ha logrado optimizar el desempeño organizacional, lo cual podría estar relacionado con la falta de alineación entre la implementación tecnológica y las estrategias generales de la empresa. Robbins (1998) sugiere que factores como la actitud del gerente, la cultura de la empresa y los incentivos financieros pueden tener un impacto significativo en el desempeño del empleado. En la empresa agroindustrial analizada, es probable que la falta de una cultura alineada con la innovación, sumada a una posible ausencia de incentivos adecuados, haya contribuido a los resultados no significativos en el desempeño laboral.

La teoría también resalta la importancia de factores internos y externos que influyen en el éxito del empleado. Elementos como el liderazgo, la cultura organizacional y las recompensas son determinantes para el éxito de cualquier transformación tecnológica. En este sentido, programas de capacitación que alinean las competencias del personal con las nuevas tecnologías, así como la mejora del clima organizacional y del liderazgo, podrían ser claves para maximizar los beneficios de la innovación tecnológica.

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1 Conclusiones

1. El estudio demuestra que existe correlación de Pearson de 0,458 y significancia bilateral de 0,001 entre la innovación tecnológica y el desempeño laboral en la empresa agroindustrial analizada en Jayanca. En términos prácticos, esto significa que innovación tecnológica en la empresa agroindustrial del distrito de Jayanca está asociada a un desempeño laboral mayor.
2. La implementación de la innovación tecnológica en la empresa agroindustrial se percibe predominantemente en un nivel medio, según la opinión de la mayoría de los participantes (86,6%). Esto indica que, aunque la tecnología ha sido adoptada en cierta medida, la empresa aún no ha alcanzado un nivel elevado de integración tecnológica en sus procesos de gestión de recursos humanos.
3. Los niveles de desempeño laboral en el ámbito de gestión muestran una distribución notable, donde el rendimiento alto es el predominante con un 42,9%. Esto indica que una mayor proporción de empleados considera su desempeño como óptimo, lo cual es un aspecto positivo para la empresa.
4. Por último, reflejan que el mayor porcentaje de empleados se encuentra en el alto nivel de desempeño en las tres dimensiones evaluadas. Específicamente, la dimensión de desempeño organizacional presenta el porcentaje más alto de desempeño elevado con un 48.0%.

4.2 Recomendaciones

1. A la empresa agroindustrial del distrito de Jayanca mejorar la adopción de la innovación tecnológica y aumentar la eficiencia operativa. En la cual se debe implementar un programa de capacitación intensivo para los empleados en el uso de nuevas tecnologías. Esto mejorará su habilidad para utilizar herramientas tecnológicas, lo que aumentará su productividad y mejorará la adopción tecnológica en todos los niveles de la empresa.
2. Esta recomendación está dirigida a los jefes de departamento, para incrementar el desempeño organizacional a través de una mejor coordinación y colaboración entre áreas, se propone fomentar reuniones interdepartamentales mensuales. Estas reuniones tendrán como objetivo alinear los objetivos de cada departamento y mejorar la comunicación interna, permitiendo una mayor eficiencia en los procesos organizacionales. Al implementar esta práctica, se optimizará el flujo de trabajo y se reducirá la aparición de cuellos de botella, facilitando una operación más fluida y efectiva en toda la empresa
3. Asimismo, a los supervisores de área con el objetivo de mejorar el desempeño contextual y organizacional a nivel de equipo, se sugiere implementar sesiones de coaching grupal. Estas sesiones estarán enfocadas en mejorar las dinámicas de trabajo en equipo y en fortalecer la resolución colaborativa de problemas. Al fomentar la cooperación y el apoyo mutuo, estas sesiones reforzarán el sentido de pertenencia y compromiso de los empleados, lo que contribuirá a elevar el desempeño general de los equipos de trabajo en un ambiente más colaborativo.
4. Por último, la recomendación está dirigida al Área de Capacitación y Desarrollo para aumentar la eficiencia en el desempeño de tareas a través del perfeccionamiento de habilidades técnicas, se propone desarrollar un plan de capacitación continua. Este plan debe estar enfocado tanto en competencias técnicas como en habilidades blandas, permitiendo que los empleados mejoren sus capacidades para realizar tareas de manera más eficiente y mejorar el rendimiento individual y colectivo en la organización.

REFERENCIAS

- Adham, T. K. I., & Sukkar, A. (2024). Investigating the influence of organizational culture on team management: exploring effective factors and techniques. *World Journal of Advanced Research and Reviews*, 22(1), 1684–1702. <https://doi.org/10.30574/wjarr.2024.22.1.1219>
- AGRI:Directorate-General for Agriculture. (2024). *Digital transformation in agriculture and rural areas*. Comisión Europea; Publications Office of the European Union. <https://data.europa.eu/doi/10.2762/469898>
- Alabdali, S. A., Pileggi, S. F., & Cetindamar, D. (2023). Influential factors, enablers, and barriers to adopting Smart Technology in rural regions: A literature review. *Sustainability*, 15(10), 7908. <https://doi.org/10.3390/su15107908>
- Al-Alawi, A. I., Sanosi, S. K., & Althawadi, A. H. (2021). Effects of technology and digital innovations on the human resources ecosystem. *1 International Conference on Decision Aid Sciences and Application*, 4(1), 10–12. <https://doi.org/10.1109/dasa53625.2021.9682279>
- Algalobo Távara, B. (2024). Digitalization of human resources to improve commercial management at the San Francisco de Asís School, Lambayeque, 2021 –2022. *SCIÉENDO*, 27(1), 11–18. <https://doi.org/10.17268/sciendo.2024.002>
- Amado, J. F., Gónzales, W. H., Arias, J. A., Rodríguez, L. R., Chiroque, D., Álamo, A. Y., & Torres, S. C. (2023). Human resources and their relationship with innovation in the Mype of Barranca, Huaura and Huaral – Peru. *Proceedings of the 21th LACCEI International Multi-Conference for Engineering, Education and Technology (LACCEI 2023): “Leadership in Education and Innovation in Engineering in the Framework of Global Transformations: Integration and Alliances for Integral Development”*.

- Arora, R., Gajendragadkar, S., & Neelam, N. (2023). Team effectiveness: A key to success in 'IT organizations'. *Australasian accounting business and finance journal*, 17(1), 97–110. <https://doi.org/10.14453/aabfj.v17i1.08>
- Avermaete, T., Viaene, J., Morgan, E. J., & Crawford, N. (2003). Determinants of innovation in small food firms. *European Journal of Innovation Management*, 6(1), 8–17. <https://doi.org/10.1108/14601060310459163>
- Baiyegunhi, L. J. S. (2024). Examining the impact of human capital and innovation on farm productivity in the KwaZulu-Natal North Coast, South Africa. *Agrekon*, 63(1–2), 51–64. <https://doi.org/10.1080/03031853.2024.2357072>
- Baskaran, S., Lay, H. S., Ming, B. S., & Mahadi, N. (2020). Technology adoption and employee's job performance: An empirical investigation. *International Journal of Academic Research in Economics and Management Sciences*, 9(1). <https://doi.org/10.6007/ijarems/v9-i1/7443>
- Chavarry, P., & Barney, E. (2023). *Gestión de recursos humanos para mejorar la productividad en una empresa agroindustrial, Chiclayo – 2023* [Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/141570>
- Chávez, R., & Joselyn, E. (2023). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en la Empresa Agro Industrial Paramonga SAA. 2022*. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2020). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Sage Publications.
- Cruz, A., & Mendoza, R. (2024). Impacto de la automatización en la agroindustria de Jayanca: Percepciones y realidades. *Revista de Estudios Agroindustriales*, 32(2), 85–102.
- Davidescu, A. A., Apostu, S.-A., Paul, A., & Casuneanu, I. (2020). Work flexibility, job satisfaction, and job performance among Romanian employees—

implications for sustainable human resource management. *Sustainability*, 12(15), 6086.
<https://doi.org/10.3390/su12156086>

De La Cruz R., Y. E., Espinoza S., N. A., & De La Cruz R., M. M. (2024). Human talent management and its impact on the work performance of an agrochemical company. *SCIÉENDO*, 27(1), 99–103.
<https://doi.org/10.17268/sciendo.2024.015>

Del Carpio Gallegos, J. F., & Miralles, F. (2023). Interrelated effects of technological and non-technological innovation on firm performance in EM – A mediation analysis of Peruvian manufacturing firms. *International Journal of Emerging Markets*, 18(8), 1788–1807.
<https://doi.org/10.1108/ijoem-11-2019-0891>

del Trabajo, O. I. (2024, julio 19). *La IA generativa y los empleos en América Latina y el Caribe: ¿La brecha digital es un amortiguador o un cuello de botella?* International Labour Organization.
<https://www.ilo.org/es/publications/la-ia-generativa-y-los-empleos-en-america-latina-y-el-caribe-la-brecha>

Estela, R. M., Veintemilla, M. V. A., López, K. G., & Quispe, J. F. (2024). Corporate social responsibility management and sustainability of a Peruvian agribusiness: analysis of invention, adaptability and organizational ambidexterity. En *EarthArXiv*.
<https://doi.org/10.31223/x5669r>

Fernández, M., & González, J. (2022). Innovación tecnológica en la gestión de recursos humanos: Retos y oportunidades en el sector agroindustrial. *Revista de Gestión y Tecnología*, 10(3), 45–60.

Fink, A. (2020). *How to conduct surveys: A step-by-step guide*. Sage Publications.

- Foster, M. K. (2021). Design thinking: A creative approach to problem solving. *Management Teaching Review*, 6(2), 123–140. <https://doi.org/10.1177/2379298119871468>
- Gnepp, J., Klayman, J., Williamson, I. O., & Barlas, S. (2020). The future of feedback: Motivating performance improvement through future-focused feedback. *PloS One*, 15(6), e0234444. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0234444>
- Gremyr, I., Lenning, J., Elg, M., & Martin, J. (2021). Increasing the value of quality management systems. *International Journal of Quality and Service Sciences*, 13(3), 381–394. <https://doi.org/10.1108/ijqss-10-2020-0170>
- Guzmán, C. V., Navarro, N. G., Florez, W., & Vicente, W. (2020). Impact of digital transformation on the individual job performance of insurance companies in Peru. *International journal of data and network science*, 337–346. <https://doi.org/10.5267/j.ijdns.2020.9.005>
- Hamdani, C., Azis, Y., & Zulkifli, Z. (2024). Digital transformation in improving the performance of agro industrial smes in indonesia. *International Journal of Social Science*, 4(1), 33–46. <https://doi.org/10.53625/ijss.v4i1.7856>
- Ilić, B., Stanković, S., & Ostojić, B. (2024). KEY FACTORS OF PROMOTING INNOVATIVE PERFORMANCE IN AGRIBUSINESS SMEs: PROJECT AN EMPIRICAL METHOD. *Ekonomika poljoprivrede*, 71(1), 135–154. <https://doi.org/10.59267/ekopolj2401135i>
- Irawan. (2024). Eco-innovation for sustainability in traditional herbal (jamu) agroindustry: OGSM-gap analysis based on employee perception. *Agroindustrial Journal*, 10(2), 75. <https://doi.org/10.22146/aij.v10i2.90221>
- James, M. A., Brownson, D., & Efi, A. (2024). Compensation Management and Employee Commitment. *Research Journal of Management Practice*, 4(1), 13–25.

- Jawad, Z. N., & Balázs, V. (2024). Machine learning-driven optimization of enterprise resource planning (ERP) systems: a comprehensive review. *Beni-Suef University Journal of Basic and Applied Sciences*, 13(1). <https://doi.org/10.1186/s43088-023-00460-y>
- Jiang, J., Wang, S., & Zhao, S. (2012). Does HRM facilitate employee creativity and organizational innovation? A study of Chinese firms. *The International Journal of Human Resource Management*, 23(19), 4025–4047. <https://doi.org/10.1080/09585192.2012.690567>
- Kammerer D. M. I., & Murgas Téllez, B. (2024). Technological innovation from a system dynamics approach. *Región Científica*. <https://doi.org/10.58763/rc2024217>
- Kim, J., & Jung, H.-S. (2022). The effect of employee competency and organizational culture on employees' perceived stress for better workplace. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(8), 4428. <https://doi.org/10.3390/ijerph19084428>
- Leon, K. E. (2023). *Aporte de la gestión de recursos humanos a la agilidad empresarial en entornos cambiantes en una empresa agroindustrial* [Universidad Nacional Federico Villarreal]. <https://hdl.handle.net/20.500.13084/7989>
- López, J., & García, M. (2023). Desafíos en la implementación de tecnologías en la agroindustria local: El caso de Jayanca. *Revista de Políticas Locales*, 29(3), 47–63.
- McCartney, S., & Fu, N. (2022). Bridging the gap: why, how and when HR analytics can impact organizational performance. *Management Decision*, 60(13), 25–47. <https://doi.org/10.1108/md-12-2020-1581>
- McKinsey & Company. (2024). *Future of work*. Mckinsey.com. <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work>

- Mohamed, S. A., Mahmoud, M. A., Mahdi, M. N., & Mostafa, S. A. (2022). Improving efficiency and effectiveness of Robotic Process Automation in human resource management. *Sustainability*, 14(7), 3920. <https://doi.org/10.3390/su14073920>
- Mondalgo, E. S. A., & Yossi, M. S. L. (2022). *Gestión de Recursos Humanos y Desempeño Laboral en la Cooperativa Agroindustrial Villa Rica Golden Coffe LTDA. - 2021* [Universidad Peruana los Andes]. <https://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/4917>
- Murillo, C. S., & Cabanillas, A. K. (2023). *Intención de uso de tecnologías de la Industria 4.0 entre las Pymes agroexportadoras peruanas, utilizando el modelo TAM* [Universidad de Lima]. <https://hdl.handle.net/20.500.12724/19717>
- Mursiti, I., Marimin, M., & Denni, A. (2024). Situational analysis of human resources in the Indonesian sugarcane agro-industry in the era of industry 4.0. *IOP conference series. Earth and environmental science*, 1358(1), 012035. <https://doi.org/10.1088/1755-1315/1358/1/012035>
- Nawaz, N., Arunachalam, H., Pathi, B. K., & Gajenderan, V. (2024). The adoption of artificial intelligence in human resources management practices. *International Journal of Information Management Data Insights*, 4(1), 100208. <https://doi.org/10.1016/j.jjime.2023.100208>
- Nemashkalo, K., Zemliana, L., & Vashechko, S. (2024). Development trends in human resource management of agricultural enterprises in the context of digitalisation. *Baltic Journal of Economic Studies*, 10(1), 194–200. <https://doi.org/10.30525/2256-0742/2024-10-1-194-200>
- Osuagwu, L. (2020). Research methods: Issues and research direction. *Business and management research*, 9(3), 46. <https://doi.org/10.5430/bmr.v9n3p46>
- Qorri, D., Pergéné Szabó, E., Felföldi, J., & Kovács, K. (2024). The role of human resource management in agricultural labor-saving technologies: An

integrative review and science mapping. *Agriculture*, 14(7), 1144.
<https://doi.org/10.3390/agriculture14071144>

Ramírez, G. G., Magaña, D. E., & Ojeda, R. N. (2022). Productividad, aspectos que benefician a la organización. Revisión sistemática de la producción científica. *TRASCENDER, CONTABILIDAD Y GESTIÓN*, 8(20), 189–208.
<https://doi.org/10.36791/tcg.v8i20.166>

Riyanto, S., Endri, E., & Herlisha, N. (2021). Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee engagement. *Problems and perspectives in management*, 19(3), 162–174. [https://doi.org/10.21511/ppm.19\(3\).2021.14](https://doi.org/10.21511/ppm.19(3).2021.14)

Sadjadi, E. N., & Fernández, R. (2023). Challenges and opportunities of agriculture digitalization in Spain. *Agronomy (Basel, Switzerland)*, 13(1), 259. <https://doi.org/10.3390/agronomy13010259>

Salgado, J., & Cabal, A. (2011). Evaluación del Desempeño en la Administración Pública del Principado de Asturias: Análisis de las Propiedades Psicométricas. *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones*, 27(2), 75–91. <https://doi.org/10.5093/tr2011v27n2a1>

Schilling, M. A. (2016). *Strategic Management of Technological Innovation*. McGraw-Hill Education.

Singh, J. (2023). Digitalization and its impact on small and medium-sized enterprises (SMEs): An exploratory study of challenges and proposed solutions. *International Journal of Business and Technology Management*, 5(4), 238–255. <https://doi.org/10.55057/ijbttm.2023.5.4.22>

Soriano, K. R., & Varillas, B. M. (2021). *Centro de innovación tecnológico agroindustrial en el distrito de Pomalca-Chiclayo* [Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/74325>

- Tanaka, Y., & Sato, M. (2024). Automation in Japanese agribusiness: Balancing quality and worker innovation. *Asian Journal of Human Resources*, 15(1), 88–103.
- Valle, M. V., & Pinedo, Z. N. (2023). *Teletrabajo y desempeño laboral en los colaboradores del área Sistemas integrados de gestión en una empresa agroindustrial, La Libertad 2023* [Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/132394>
- Ventura de Esquén, A. (2021). Gestión administrativa y motivación en la producción de una empresa de productos naturales, 2020. *593 Digital Publisher CEIT*, 6(2), 43–60. <https://doi.org/10.33386/593dp.2021.2.465>
- Vidal, S., & Berenice, L. (2019). *Plan de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en la Estación Experimental Agraria Vista Florida – Lambayeque, 2019* [Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/36790>
- Zapata, X. F., Sánchez, M. O., Falla Ly, R. I., & Alcántara, D. G. (2024). Agroexportaciones en Lambayeque, una visión al 2025. *Revista Alfa*, 8(23), 520–534. <https://doi.org/10.33996/revistaalfa.v8i23.283>
- Zhenjing, G., Chupradit, S., Ku, K. Y., Nassani, A. A., & Haffar, M. (2022). Impact of employees' workplace environment on employees' performance: A multi-mediation model. *Frontiers in public health*, 10. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.890400>
- Zhou, G., Chu, G., Li, L., & Meng, L. (2020). The effect of artificial intelligence on China's labor market. *China Economic Journal*, 13(1), 24–41. <https://doi.org/10.1080/17538963.2019.1681201>

ANEXOS

Tabla 1: Operacionalización de la variable

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Instrumento	Valores finales	Tipo de variable	Escala de medición
Innovación tecnológica	Adopción y aplicación de nuevas tecnologías dentro de una organización para mejorar productos, procesos o servicios (Avermaete et al, 2003).	Evaluación de adopción y aplicación de nuevas tecnologías dentro de una organización para mejorar productos, procesos o servicios mediante un cuestionario	Innovación de producto	Nuevas variedades de productos agrícola	Cuestionario	Bajo Medio Alto	Cuantitativa	Ordinal
				Innovaciones en los productos de exportación y mejora de la calidad				
				Gestión y desarrollo de nuevas técnicas agrícolas				
				Motivación y el desempeño de los empleados				
				Tecnologías avanzadas				
			Innovación de proceso	Nuevos procesos de cultivo y empaque				
				Nuevos procesos de producción y empaque				
				Nuevas tecnologías implementadas en los procesos de cultivo, empaque y exportación				
				Costos operativos				
			Innovación de producto	Mejora productos agrícolas exportados				
				Reestructurado su organización				
				Colaboración entre los diferentes departamentos				
				Nuevas ideas				
			Innovación organizacional	Cambios tecnológicos				
				Nuevas políticas o prácticas				
				Nuevas estrategias de marketing				
				Competitividad				
Nuevos mercados o segmentos en el extranjero								
Cientes internacionales								
Incrementado las ventas o participación de mercado en los mercados internacionales								

Desempeño laboral	Salgado & Cabal (2011) sostienen que el desarrollo de los empleados implica más que simplemente fomentar un aprendizaje continuo independiente de las necesidades organizacionales.	Evaluación sobre el desarrollo de los empleados que simplemente fomentar un aprendizaje continuo independiente de las necesidades organizacionales que se hará mediante un cuestionario	Desempeño de Tarea	1. Tomar decisiones en su área de labores	Cuestionario	Bajo Medio Alto	Cuantitativa	Ordinal
				2. Planifica y organiza				
				3. Problemas en su trabajo				
				4. Aprendizaje individual y grupal				
				5. Responsabilidad a tareas recomendadas				
			Desempeño Contextual	6. Nuevas ideas				
				7. Asequible al cambio				
				8. Compromiso con la Institución				
				9. Aptitud positiva				
				10. Objetivos institucionales a lograr				
			Desempeño Organizacional	11. Necesidad de supervisión				
				12. Errores en el trabajo				
				13. Tiempo de trabajo				
				14. Puntualmente a la Institución				
				15. Desempeño de forma eficiente				

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Estimado trabajador (a), estamos desarrollando una investigación titulada “**Innovación tecnológica y desempeño laboral en la gestión de recursos humanos en una empresa agroindustrial del distrito de Jayanca, 2024**” y estamos interesados en conocer su opinión. Sus respuestas son totalmente confidenciales y servirán para la validez de nuestra investigación, agradecemos de antemano su participación.

INDICACIONES: Lea cuidadosamente y marque con una “X”, o complete los espacios según su criterio.

Tiempo estimado: 15min

Escala de Likert:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

Edad:

Sexo:

Labor que desempeña:

Cuestionario de innovación en la gestión de recursos humanos en una empresa agroindustrial del distrito de Jayanca, 2024

Preguntas	1	2	3	4	5
	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Variable 1. Innovación tecnológica					
Dimensión 1. Innovación de Producto					
1. Los últimos dos años, Complejo Agroindustrial BETA S.A. ha introducido nuevas variedades de productos agrícolas (como nuevas variedades de					

arándanos o paltas) en sus exportaciones.					
2. Las innovaciones en los productos de exportación, como la mejora de la calidad de los espárragos o uvas, han aumentado la competitividad de la empresa en el mercado internacional.					
3. El departamento de recursos humanos en BETA S.A. está involucrado en la gestión y desarrollo de nuevas técnicas agrícolas para mejorar los productos exportados.					
4. La introducción de nuevas variedades de cultivos ha mejorado la motivación y el desempeño de los empleados en las diferentes sedes de la empresa (Piura, Lambayeque, Chincha, Pisco, Ica).					
5. Se utilizan tecnologías avanzadas para mejorar la producción y calidad de los productos agrícolas en BETA S.A..					
Dimensión 2: Innovación de Proceso					
6. Complejo Agroindustrial BETA S.A. ha implementado nuevos procesos de cultivo y empaque en los últimos dos años para mejorar la eficiencia de la producción.					

7. Los nuevos procesos de producción y empaque han sido efectivos para mejorar la eficiencia operativa en las diferentes sedes de BETA S.A.					
8. Los empleados de BETA S.A. reciben formación adecuada sobre las nuevas tecnologías implementadas en los procesos de cultivo, empaque y exportación.					
9. Los nuevos procesos de empaque han reducido los costos operativos en las instalaciones de BETA S.A.					
10. La implementación de nuevos procesos agrícolas ha mejorado la calidad de los productos agrícolas exportados por BETA S.A.					
Dimensión 3: Innovación Organizacional					
11. Complejo Agroindustrial BETA S.A. ha reestructurado su organización para integrar mejor las innovaciones tecnológicas en sus operaciones agrícolas y de exportación					

<p>12. Se promueve la colaboración entre los diferentes departamentos y sedes de BETA S.A. para facilitar la innovación en la producción y exportación.</p>					
<p>13. Se promueve la colaboración entre los diferentes departamentos y sedes de BETA S.A. para facilitar la innovación en la producción y exportación.</p>					
<p>14. El departamento de recursos humanos ha implementado nuevas políticas o prácticas para apoyar la innovación organizacional en BETA S.A.</p>					
<p>15. La cultura organizacional en BETA S.A. favorece la adopción de nuevas tecnologías en el cultivo, empaque y exportación.</p>					
Dimensión 4: Innovación de Mercado					
<p>16. BETA S.A. ha introducido nuevas estrategias de marketing para promocionar sus productos innovadores en mercados internacionales como España y Países Bajos.</p>					
<p>17. Las innovaciones tecnológicas han mejorado la posición competitiva de</p>					

BETA S.A. en los mercados internacionales donde opera.					
18. BETA S.A. ha explorado nuevos mercados o segmentos en el extranjero gracias a la innovación tecnológica en la producción y exportación de productos agrícolas.					
19. Los clientes internacionales perciben positivamente las innovaciones tecnológicas implementadas en los productos agrícolas de BETA S.A.					
20. La innovación tecnológica en BETA S.A. ha incrementado las ventas o participación de mercado en los mercados internacionales donde opera.					

Nivel bajo (1 – 50 puntos)

Nivel medio (51 - 76 puntos)

Nivel alto (77 - 100 puntos)

Cuestionario desempeño laboral en la gestión de recursos humanos en una empresa agroindustrial del distrito de Jayanca, 2024

Preguntas	1	2	3	4	5
	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Variable 1. desempeño laboral					
Dimensión 1. Desempeño de Tareas					
1. Usted tiene la posibilidad de tomar decisiones en su área de labores					
2. Realiza una planificación adecuada para cumplir con sus responsabilidades laborales					
3. Logra solucionar los problemas que enfrenta en su jornada laboral diaria					
4. Muestra disposición para adquirir nuevos conocimientos tanto individual como grupalmente					
5. Se percibe como una persona responsable en el cumplimiento de las tareas asignadas					
Dimensión 2: Desempeño Contextual					
6. Propone ideas innovadoras a sus compañeros y superiores para optimizar los procesos laborales					

7. Se adapta fácilmente a los cambios en las políticas y procedimientos de la empresa					
8. Muestra un alto nivel de compromiso hacia la organización					
9. Desarrolla una actitud positiva al colaborar en equipos de trabajo					
10. Tiene un entendimiento claro de los objetivos que la institución busca alcanzar					
Dimensión 3: Desempeño Organizacional					
11. Es capaz de realizar sus labores sin requerir una supervisión constante					
12. Considera que comete pocos errores en su desempeño diario					
13. Utiliza su tiempo de manera efectiva para cumplir con sus responsabilidades laborales.					
14. Asiste de manera puntual tanto al trabajo como a las reuniones que se le convocan					
15. Mantiene un nivel de desempeño eficiente en sus labores diarias					

Nivel bajo (1 – 38 puntos)

Nivel medio (39 - 58 puntos)

Nivel alto (59 - 75 puntos)

Anexo 3: Validación de experto

EXPERTO 1

VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO SOBRE INNOVACIÓN TECNOLÓGICA EN UNA EMPRESA AGROINDUSTRIAL DEL DISTRITO DE JAYANCA, 2024

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el presente cuestionario que permitirá recoger los datos para la investigación: Innovación tecnológica y desempeño laboral en la gestión de recursos humanos en una empresa agroindustrial del distrito de Jayanca, 2024. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar este instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE INNOVACIÓN TECNOLÓGICA EN UNA EMPRESA AGROINDUSTRIAL DEL DISTRITO DE JAYANCA, 2024

Definición de la variable: Adopción y aplicación de nuevas tecnologías dentro de una organización para mejorar productos, procesos o servicios (Avermaete et al, 2003).

Instrumento creado por el estudiante de Administración Seminario Llaja José Franklin

Dimensión	Indicador	Ítem o enunciado	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
Dimensión 1 Innovación de producto	Nuevas variedades de productos agrícola	Los últimos dos años, Complejo Agroindustrial BETA S.A. ha introducido nuevas variedades de productos agrícolas (como nuevas variedades de arándanos o paltas) en sus exportaciones	1	1	1	1	
	Innovaciones en los productos de exportación y mejora de la calidad	Las innovaciones en los productos de exportación, como la mejora de la calidad de los espárragos o uvas, han aumentado la competitividad de la empresa en el mercado internacional.	1	1	1	1	
	Gestión y desarrollo de nuevas técnicas agrícolas	El departamento de recursos humanos en BETA S.A. está involucrado en la gestión y desarrollo de nuevas técnicas agrícolas para mejorar los productos exportados.	1	1	1	1	
	Motivación y el desempeño de los empleados	La introducción de nuevas variedades de cultivos ha mejorado la motivación y el desempeño de los empleados en las diferentes sedes de la empresa (Piura,	1	1	1	1	

		Lambayeque, Chincha, Pisco, Ica).					
	Tecnologías avanzadas	Se utilizan tecnologías avanzadas para mejorar la producción y calidad de los productos agrícolas en BETA S.A.	1	1	1	1	
Dimensión 2 Innovación de proceso	Nuevos procesos de cultivo y empaque	Complejo Agroindustrial BETA S.A. ha implementado nuevos procesos de cultivo y empaque en los últimos dos años para mejorar la eficiencia de la producción.	1	1	1	1	
	Nuevos procesos de producción y empaque	Los nuevos procesos de producción y empaque han sido efectivos para mejorar la eficiencia operativa en las diferentes sedes de BETA S.A.	1	1	1	1	
	Nuevas tecnologías implementadas en los procesos de cultivo, empaque y exportación	Los empleados de BETA S.A. reciben formación adecuada sobre las nuevas tecnologías implementadas en los procesos de cultivo, empaque y exportación.	1	1	1	1	
	Costos operativos	Los nuevos procesos de empaque han reducido los costos operativos en las instalaciones de BETA S.A.	1	1	1	1	
	Mejora productos agrícolas exportados	La implementación de nuevos procesos agrícolas ha mejorado la calidad de los productos agrícolas exportados por BETA S.A.	1	1	1	1	

Dimensión 3 Innovación de producto	Reestructuración de su organización	Complejo Agroindustrial BETA S.A. ha reestructurado su organización para integrar mejor las innovaciones tecnológicas en sus operaciones agrícolas y de exportación	1	1	1	1	
	Colaboración entre los diferentes departamentos	Se promueve la colaboración entre los diferentes departamentos y sedes de BETA S.A. para facilitar la innovación en la producción y exportación.	1	1	1	1	
	Nuevas ideas y cambios tecnológicos	Se promueve la colaboración entre los diferentes departamentos y sedes de BETA S.A. para facilitar la innovación en la producción y exportación.	1	1	1	1	
	Nuevas políticas o prácticas	El departamento de recursos humanos ha implementado nuevas políticas o prácticas para apoyar la innovación organizacional en BETA S.A.	1	1	1	1	
		La cultura organizacional en BETA S.A. favorece la adopción de nuevas tecnologías en el cultivo, empaque y exportación.	1	1	1	1	
Dimensión 4 Innovación	Nuevas estrategias de marketing	BETA S.A. ha introducido nuevas estrategias de marketing para promocionar sus productos	1	1	1	1	

organizaci onal		innovadores en mercados internacionales como España y Países Bajos.					
	Competitividad	Las innovaciones tecnológicas han mejorado la posición competitiva de BETA S.A. en los mercados internacionales donde opera.	1	1	1	1	
	Nuevos mercados o segmentos en el extranjero	BETA S.A. ha explorado nuevos mercados o segmentos en el extranjero gracias a la innovación tecnológica en la producción y exportación de productos agrícolas.	1	1	1	1	
	Clientes internacionales	19. Los clientes internacionales perciben positivamente las innovaciones tecnológicas implementadas en los productos agrícolas de BETA S.A.	1	1	1	1	
	Incrementado las ventas o participación de mercado en los mercados internacionales	La innovación tecnológica en BETA S.A. ha incrementado las ventas o participación de mercado en los mercados internacionales donde opera.	1	1	1	1	

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL
EN UNA EMPRESA AGROINDUSTRIAL DEL DISTRITO DE JAYANCA, 2024**

Definición de la variable: Salgado & Cabal (2011) sostienen que el desarrollo de los empleados implica más que simplemente fomentar un aprendizaje continuo independiente de las necesidades organizacionales.

Instrumento creado por el estudiante de Administración Seminario Llaja José Franklin

Dimensión	Indicador	Ítem o enunciado	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
Dimensión 1 Desempeño de Tarea	Tomar decisiones en su área de labores	Usted tiene la posibilidad de tomar decisiones en su área de labores	1	1	1	1	
	Planifica y organiza	Realiza una planificación adecuada para cumplir con sus responsabilidades laborales	1	1	1	1	
	Problemas en su trabajo	Logra solucionar los problemas que enfrenta en su jornada laboral diaria	1	1	1	1	
	Problemas en su trabajo	Muestra disposición para adquirir nuevos conocimientos tanto individual como grupalmente	1	1	1	1	
	Aprendizaje individual y grupal	Se percibe como una persona responsable en el cumplimiento de las tareas asignadas	1	1	1	1	
Dimensión 2	Nuevas ideas	Propone ideas innovadoras a sus compañeros y superiores para	1	1	1	1	

Desempeño Contextual		optimizar los procesos laborales					
	Asequible al cambio	Se adapta fácilmente a los cambios en las políticas y procedimientos de la empresa	1	1	1	1	
	Compromiso con la Institución	Muestra un alto nivel de compromiso hacia la organización	1	1	1	1	
	Aptitud positiva	Desarrolla una actitud positiva al colaborar en equipos de trabajo	1	1	1	1	
	Objetivos institucional es a lograr	Tiene un entendimiento claro de los objetivos que la institución busca alcanzar	1	1	1	1	
Dimensión 3 Desempeño Organizacional	Necesidad de supervisión	Es capaz de realizar sus labores sin requerir una supervisión constante	1	1	1	1	
	Errores en el trabajo	Considera que comete pocos errores en su desempeño diario	1	1	1	1	
	Tiempo de trabajo	Utiliza su tiempo de manera efectiva para cumplir con sus responsabilidades laborales.	1	1	1	1	
	Puntualment e a la Institución	Asiste de manera puntual tanto al trabajo como a las reuniones que se le convocan	1	1	1	1	
	Desempeño de forma eficiente	Mantiene un nivel de desempeño eficiente en sus labores diarias	1	1	1	1	

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	INNOVACIÓN TECNOLÓGICA EN UNA EMPRESA AGROINDUSTRIAL DEL DISTRITO DE JAYANCA, 2024
Nombres y apellidos del experto	RICKY JORDY SINTI TUANAMA
Documento de identidad	72709775
Años de experiencia laboral	10
Máximo grado académico	MAGISTER EN GESTION PUBLICA
Nacionalidad	PERUANA
Institución laboral	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE BANDA DE SHILCAYO
Labor que desempeña	AREA DE LOGISTICA
Número telefónico	945 359 203
Correo electrónico	ricky_sinti@hotmail.com
Firma	
Fecha	25/09/2024



PERÚ

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Registro y Reconocimiento de Grados y Títulos e Información Universitaria

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Registro y Reconocimiento de Grados y Títulos e Información Universitaria, a través del Ejecutivo (e) de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	SINTI TUANAMA
Nombres	RICKY JORDY
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	72709775

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.
Rector	TANTALEÁN RODRÍGUEZ JEANNETTE CECILIA
Secretario General	LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA
Director	PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	MAESTRO
Denominación	MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA
Fecha de Expedición	10/11/21
Resolución/Acta	0687-2021-UCV
Diploma	052-134633
Fecha Matricula	18/04/2020
Fecha Egreso	17/07/2021

Fecha de emisión de la constancia:
29 de Setiembre de 2024



CÓDIGO VIRTUAL 0002130478



Firmado digitalmente por:
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE EDUCACION
SUPERIOR UNIVERSITARIA
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 29/09/2024 03:35:06-0500

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO (e)
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

EXPERTO 2

VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO SOBRE INNOVACIÓN TECNOLÓGICA EN UNA EMPRESA AGROINDUSTRIAL DEL DISTRITO DE JAYANCA, 2024

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el presente cuestionario que permitirá recoger los datos para la investigación: Innovación tecnológica y desempeño laboral en la gestión de recursos humanos en una empresa agroindustrial del distrito de Jayanca, 2024. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar este instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE INNOVACIÓN TECNOLÓGICA EN UNA EMPRESA AGROINDUSTRIAL DEL DISTRITO DE JAYANCA, 2024

Definición de la variable: Adopción y aplicación de nuevas tecnologías dentro de una organización para mejorar productos, procesos o servicios (Avermaete et al, 2003).

Instrumento creado por el estudiante de Administración Seminario Llaja José Franklin

Dimensión	Indicador	Ítem o enunciado	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
Dimensión 1 Innovación de producto	Nuevas variedades de productos agrícola	Los últimos dos años, Complejo Agroindustrial BETA S.A. ha introducido nuevas variedades de productos agrícolas (como nuevas variedades de arándanos o paltas) en sus exportaciones	11	11	11	11	
	Innovaciones en los productos de exportación y mejora de la calidad	Las innovaciones en los productos de exportación, como la mejora de la calidad de los espárragos o uvas, han aumentado la competitividad de la empresa en el mercado internacional.	11	11	11	11	
	Gestión y desarrollo de nuevas técnicas agrícolas	El departamento de recursos humanos en BETA S.A. está involucrado en la gestión y desarrollo de nuevas técnicas agrícolas para mejorar los productos exportados.	11	11	11	11	
	Motivación y el desempeño de los empleados	La introducción de nuevas variedades de cultivos ha mejorado la motivación y el desempeño de los empleados en las diferentes sedes de la empresa (Piura, Lambayeque, Chincha, Pisco, Ica).	11	11	11	11	

	Tecnologías avanzadas	Se utilizan tecnologías avanzadas para mejorar la producción y calidad de los productos agrícolas en BETA S.A.	1 1	11	11	11	
Dimensión 2 Innovación de proceso	Nuevos procesos de cultivo y empaque	Complejo Agroindustrial BETA S.A. ha implementado nuevos procesos de cultivo y empaque en los últimos dos años para mejorar la eficiencia de la producción.	1 1	11	11	11	
	Nuevos procesos de producción y empaque	Los nuevos procesos de producción y empaque han sido efectivos para mejorar la eficiencia operativa en las diferentes sedes de BETA S.A.	1 1	11	11	11	
	Nuevas tecnologías implementadas en los procesos de cultivo, empaque y exportación	Los empleados de BETA S.A. reciben formación adecuada sobre las nuevas tecnologías implementadas en los procesos de cultivo, empaque y exportación.	1 1	11	11	11	
	Costos operativos	Los nuevos procesos de empaque han reducido los costos operativos en las instalaciones de BETA S.A.	1 1	11	11	11	
	Mejora productos agrícolas exportados	La implementación de nuevos procesos agrícolas ha mejorado la calidad de los productos agrícolas exportados por BETA S.A.	1 1	11	11	11	
Dimensión 3 Innovación de producto	Reestructurado su organización	Complejo Agroindustrial BETA S.A. ha reestructurado su organización para integrar mejor las innovaciones tecnológicas en sus operaciones agrícolas y de exportación	1 1	11	11	11	
	Colaboración entre los diferentes departamentos	Se promueve la colaboración entre los diferentes departamentos y sedes de BETA S.A. para	1 1	11	11	11	

		facilitar la innovación en la producción y exportación.					
	Nuevas ideas y cambios tecnológicos	Se promueve la colaboración entre los diferentes departamentos y sedes de BETA S.A. para facilitar la innovación en la producción y exportación.	1 1	11	11	11	
	Nuevas políticas o prácticas	El departamento de recursos humanos ha implementado nuevas políticas o prácticas para apoyar la innovación organizacional en BETA S.A.	1 1	11	11	11	
		La cultura organizacional en BETA S.A. favorece la adopción de nuevas tecnologías en el cultivo, empaque y exportación.	1 1	11	11	11	
Dimensión 4 Innovación organizacional	Nuevas estrategias de marketing	BETA S.A. ha introducido nuevas estrategias de marketing para promocionar sus productos innovadores en mercados internacionales como España y Países Bajos.	1 1	11	11	11	
	Competitividad	Las innovaciones tecnológicas han mejorado la posición competitiva de BETA S.A. en los mercados internacionales donde opera.	1 1	11	11	11	
	Nuevos mercados o segmentos en el extranjero	BETA S.A. ha explorado nuevos mercados o segmentos en el extranjero gracias a la innovación tecnológica en la producción y exportación de productos agrícolas.	1 1	11	11	11	
	Cientes internacionales	19. Los clientes internacionales perciben positivamente las innovaciones tecnológicas implementadas en los	1 1	11	11	11	

		productos agrícolas de BETA S.A.					
	Incrementado las ventas o participación de mercado en los mercados internacionales	La innovación tecnológica en BETA S.A. ha incrementado las ventas o participación de mercado en los mercados internacionales donde opera.	1 1	11	11	11	

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL
EN UNA EMPRESA AGROINDUSTRIAL DEL DISTRITO DE JAYANCA, 2024**

Definición de la variable: Salgado & Cabal (2011) sostienen que el desarrollo de los empleados implica más que simplemente fomentar un aprendizaje continuo independiente de las necesidades organizacionales.

Instrumento creado por el estudiante de Administración Seminario Llaja José Franklin

Dimensión	Indicador	Ítem o enunciado	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
Dimensión 1 Desempeño de Tarea	Tomar decisiones en su área de labores	Usted tiene la posibilidad de tomar decisiones en su área de labores	1	1	1	1	
	Planifica y organiza	Realiza una planificación adecuada para cumplir con sus responsabilidades laborales	1	1	1	1	
	Problemas en su trabajo	Logra solucionar los problemas que enfrenta en su jornada laboral diaria	1	1	1	1	
	Problemas en su trabajo	Muestra disposición para adquirir nuevos conocimientos tanto individual como grupalmente	1	1	1	1	
	Aprendizaje individual y grupal	Se percibe como una persona responsable en el cumplimiento de las tareas asignadas	1	1	1	1	
Dimensión 2	Nuevas ideas	Propone ideas innovadoras a sus compañeros y superiores para	1	1	1	1	

Desempeño Contextual		optimizar los procesos laborales					
	Asequible al cambio	Se adapta fácilmente a los cambios en las políticas y procedimientos de la empresa	1	1	1	1	
	Compromiso con la Institución	Muestra un alto nivel de compromiso hacia la organización	1	1	1	1	
	Aptitud positiva	Desarrolla una actitud positiva al colaborar en equipos de trabajo	1	1	1	1	
	Objetivos institucional es a lograr	Tiene un entendimiento claro de los objetivos que la institución busca alcanzar	1	1	1	1	
Dimensión 3 Desempeño Organizacional	Necesidad de supervisión	Es capaz de realizar sus labores sin requerir una supervisión constante	1	1	1	1	
	Errores en el trabajo	Considera que comete pocos errores en su desempeño diario	1	1	1	1	
	Tiempo de trabajo	Utiliza su tiempo de manera efectiva para cumplir con sus responsabilidades laborales.	1	1	1	1	
	Puntualment e a la Institución	Asiste de manera puntual tanto al trabajo como a las reuniones que se le convocan	1	1	1	1	
	Desempeño de forma eficiente	Mantiene un nivel de desempeño eficiente en sus labores diarias	1	1	1	1	

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	INNOVACIÓN TECNOLÓGICA EN UNA EMPRESA AGROINDUSTRIAL DEL DISTRITO DE JAYANCA, 2024
Nombres y apellidos del experto	LUIS ALBERTO CAMACHO PINTADO
Documento de identidad	45887754
Años de experiencia laboral	9
Máximo grado académico	MAGISTER EN GESTION PUBLICA
Nacionalidad	PERUANA
Institución laboral	PATRONATO DEL PARQUE DE LAS LEYENDAS - FELIPE BENAVIDES BARREDA
Labor que desempeña	JEFE DE LA OFICINA DE LOGÍSTICA Y CONTROL PATRIMONIAL
Número telefónico	957230651
Correo electrónico	admi.camacho89@gmail.com
Firma	
Fecha	25/09/2024



PERÚ

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Registro y Reconocimiento de Grados y Títulos e Información Universitaria

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Registro y Reconocimiento de Grados y Títulos e Información Universitaria, a través del Ejecutivo (e) de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	CAMACHO PINTADO
Nombres	LUIS ALBERTO
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	45887754

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.
Rector	TANTALEÁN RODRÍGUEZ JEANNETTE CECILIA
Secretario General	LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA
Director	PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	MAESTRO
Denominación	MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA
Fecha de Expedición	13/12/21
Resolución/Acta	0748-2021-UCV
Diploma	052-137553
Fecha Matriculación	18/01/2020
Fecha Egreso	17/07/2021

Fecha de emisión de la constancia:
29 de Setiembre de 2024



CÓDIGO VIRTUAL 0002130476



Firmado digitalmente por:
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE EDUCACIÓN SUPERIOR UNIVERSITARIA
Motivo: Servidor de Agente automatizado.
Fecha: 29/09/2024 03:19:54-0500

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO (e)
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

EXPERTO 3

VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO SOBRE INNOVACIÓN TECNOLÓGICA EN UNA EMPRESA AGROINDUSTRIAL DEL DISTRITO DE JAYANCA, 2024

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el presente cuestionario que permitirá recoger los datos para la investigación: Innovación tecnológica y desempeño laboral en la gestión de recursos humanos en una empresa agroindustrial del distrito de Jayanca, 2024. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar este instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE INNOVACIÓN TECNOLÓGICA EN UNA EMPRESA AGROINDUSTRIAL DEL DISTRITO DE JAYANCA, 2024

Definición de la variable: Adopción y aplicación de nuevas tecnologías dentro de una organización para mejorar productos, procesos o servicios (Avermaete et al, 2003).

Instrumento creado por el estudiante de Administración Seminario Llaja José Franklin

Dimensión	Indicador	Ítem o enunciado	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
Dimensión 1 Innovación de producto	Nuevas variedades de productos agrícola	Los últimos dos años, Complejo Agroindustrial BETA S.A. ha introducido nuevas variedades de productos agrícolas (como nuevas variedades de arándanos o paltas) en sus exportaciones	11	11	11	11	
	Innovaciones en los productos de exportación y mejora de la calidad	Las innovaciones en los productos de exportación, como la mejora de la calidad de los espárragos o uvas, han aumentado la competitividad de la empresa en el mercado internacional.	11	11	11	11	
	Gestión y desarrollo de nuevas técnicas agrícolas	El departamento de recursos humanos en BETA S.A. está involucrado en la gestión y desarrollo de nuevas técnicas agrícolas para mejorar los productos exportados.	11	11	11	11	
	Motivación y el desempeño de los empleados	La introducción de nuevas variedades de cultivos ha mejorado la motivación y el desempeño de los empleados en las diferentes sedes de la empresa (Piura, Lambayeque, Chincha, Pisco, Ica).	11	11	11	11	

	Tecnologías avanzadas	Se utilizan tecnologías avanzadas para mejorar la producción y calidad de los productos agrícolas en BETA S.A.	1 1	11	11	11	
Dimensión 2 Innovación de proceso	Nuevos procesos de cultivo y empaque	Complejo Agroindustrial BETA S.A. ha implementado nuevos procesos de cultivo y empaque en los últimos dos años para mejorar la eficiencia de la producción.	1 1	11	11	11	
	Nuevos procesos de producción y empaque	Los nuevos procesos de producción y empaque han sido efectivos para mejorar la eficiencia operativa en las diferentes sedes de BETA S.A.	1 1	11	11	11	
	Nuevas tecnologías implementadas en los procesos de cultivo, empaque y exportación	Los empleados de BETA S.A. reciben formación adecuada sobre las nuevas tecnologías implementadas en los procesos de cultivo, empaque y exportación.	1 1	11	11	11	
	Costos operativos	Los nuevos procesos de empaque han reducido los costos operativos en las instalaciones de BETA S.A.	1 1	11	11	11	
	Mejora productos agrícolas exportados	La implementación de nuevos procesos agrícolas ha mejorado la calidad de los productos agrícolas exportados por BETA S.A.	1 1	11	11	11	
Dimensión 3 Innovación de producto	Reestructurado su organización	Complejo Agroindustrial BETA S.A. ha reestructurado su organización para integrar mejor las innovaciones tecnológicas en sus operaciones agrícolas y de exportación	1 1	11	11	11	
	Colaboración entre los diferentes departamentos	Se promueve la colaboración entre los diferentes departamentos y sedes de BETA S.A. para	1 1	11	11	11	

		facilitar la innovación en la producción y exportación.					
	Nuevas ideas y cambios tecnológicos	Se promueve la colaboración entre los diferentes departamentos y sedes de BETA S.A. para facilitar la innovación en la producción y exportación.	1 1	11	11	11	
	Nuevas políticas o prácticas	El departamento de recursos humanos ha implementado nuevas políticas o prácticas para apoyar la innovación organizacional en BETA S.A.	1 1	11	11	11	
		La cultura organizacional en BETA S.A. favorece la adopción de nuevas tecnologías en el cultivo, empaque y exportación.	1 1	11	11	11	
Dimensión 4 Innovación organizacional	Nuevas estrategias de marketing	BETA S.A. ha introducido nuevas estrategias de marketing para promocionar sus productos innovadores en mercados internacionales como España y Países Bajos.	1 1	11	11	11	
	Competitividad	Las innovaciones tecnológicas han mejorado la posición competitiva de BETA S.A. en los mercados internacionales donde opera.	1 1	11	11	11	
	Nuevos mercados o segmentos en el extranjero	BETA S.A. ha explorado nuevos mercados o segmentos en el extranjero gracias a la innovación tecnológica en la producción y exportación de productos agrícolas.	1 1	11	11	11	
	Clientes internacionales	19. Los clientes internacionales perciben positivamente las innovaciones tecnológicas implementadas en los	1 1	11	11	11	

		productos agrícolas de BETA S.A.					
	Incrementado las ventas o participación de mercado en los mercados internacionales	La innovación tecnológica en BETA S.A. ha incrementado las ventas o participación de mercado en los mercados internacionales donde opera.	1 1	11	11	11	

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL
EN UNA EMPRESA AGROINDUSTRIAL DEL DISTRITO DE JAYANCA, 2024**

Definición de la variable: Salgado & Cabal (2011) sostienen que el desarrollo de los empleados implica más que simplemente fomentar un aprendizaje continuo independiente de las necesidades organizacionales.

Instrumento creado por el estudiante de Administración Seminario Llaja José Franklin

Dimensión	Indicador	Ítem o enunciado	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
Dimensión 1 Desempeño de Tarea	Tomar decisiones en su área de labores	Usted tiene la posibilidad de tomar decisiones en su área de labores	1	1	1	1	
	Planifica y organiza	Realiza una planificación adecuada para cumplir con sus responsabilidades laborales	1	1	1	1	
	Problemas en su trabajo	Logra solucionar los problemas que enfrenta en su jornada laboral diaria	1	1	1	1	
	Problemas en su trabajo	Muestra disposición para adquirir nuevos conocimientos tanto individual como grupalmente	1	1	1	1	
	Aprendizaje individual y grupal	Se percibe como una persona responsable en el cumplimiento de las tareas asignadas	1	1	1	1	
Dimensión 2	Nuevas ideas	Propone ideas innovadoras a sus compañeros y superiores para	1	1	1	1	

Desempeño Contextual		optimizar los procesos laborales					
	Asequible al cambio	Se adapta fácilmente a los cambios en las políticas y procedimientos de la empresa	1	1	1	1	
	Compromiso con la Institución	Muestra un alto nivel de compromiso hacia la organización	1	1	1	1	
	Aptitud positiva	Desarrolla una actitud positiva al colaborar en equipos de trabajo	1	1	1	1	
	Objetivos institucional es a lograr	Tiene un entendimiento claro de los objetivos que la institución busca alcanzar	1	1	1	1	
Dimensión 3 Desempeño Organizacional	Necesidad de supervisión	Es capaz de realizar sus labores sin requerir una supervisión constante	1	1	1	1	
	Errores en el trabajo	Considera que comete pocos errores en su desempeño diario	1	1	1	1	
	Tiempo de trabajo	Utiliza su tiempo de manera efectiva para cumplir con sus responsabilidades laborales.	1	1	1	1	
	Puntualment e a la Institución	Asiste de manera puntual tanto al trabajo como a las reuniones que se le convocan	1	1	1	1	
	Desempeño de forma eficiente	Mantiene un nivel de desempeño eficiente en sus labores diarias	1	1	1	1	

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	INNOVACIÓN TECNOLÓGICA EN UNA EMPRESA AGROINDUSTRIAL DEL DISTRITO DE JAYANCA, 2024
Nombres y apellidos del experto	DIEGO ALFONSO CHICOMA PALACIOS
Documento de identidad	47204076
Años de experiencia laboral	10 AÑOS
Máximo grado académico	MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA
Nacionalidad	PERUANA
Institución laboral	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SORITOR
Labor que desempeña	GERENTE MUNICIPAL
Número telefónico	945389945
Correo electrónico	diegochicomapalacios@hotmail.com
Firma	
Fecha	25/09/2024



PERÚ

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Registro y Reconocimiento de Grados y Títulos e Información Universitaria

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Registro y Reconocimiento de Grados y Títulos e Información Universitaria, a través del Ejecutivo (e) de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	CHICOMA PALACIOS
Nombres	DIEGO ALFONSO
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	47204076

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.
Rector	LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION
Secretario General	LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA
Director	PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	MAESTRO
Denominación	MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA
Fecha de Expedición	21/01/21
Resolución/Acta	0493-2020-UCV
Diploma	052-100538
Fecha Matriculación	09/03/2017
Fecha Egreso	20/01/2019

Fecha de emisión de la constancia:
29 de Setiembre de 2024



CÓDIGO VIRTUAL 0002130477



Firmado digitalmente por:
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE EDUCACIÓN
SUPERIOR UNIVERSITARIA
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 29/09/2024 03:24:18-0500

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO (e)
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

Anexo 4. Confiabilidad del instrumento

Cuestionario 1

INSTRUMENTOS	ITEMS																			
	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20
01	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
02	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2
03	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
04	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
05	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
06	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
07	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2
08	1	3	2	1	3	1	3	2	1	3	1	3	2	1	3	1	3	2	1	3
09	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
11	3	1	1	3	1	3	1	1	3	1	3	1	1	3	1	3	1	1	3	1
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
13	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
15	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2
16	1	2	3	1	2	1	2	3	1	2	1	2	3	1	2	1	2	3	1	2
17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
18	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
19	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2
20	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3
Varianzas	0.65	0.4875	0.64	0.65	0.4875	0.65	0.4875	0.64	0.65	0.4875	0.65	0.4875	0.64	0.65	0.4875	0.65	0.4875	0.64	0.65	0.4875

Σ (Símbolo de sumatoria)	
α Alfa=	0.977
k (Números de ítems)=	20
Vi (Varianza de cada ítems)=	11.66
Vt (Varianza Total) =	163.04

El análisis del coeficiente alfa de Cronbach de este conjunto de datos refleja una alta consistencia interna en un cuestionario de 20 ítems. El valor de alfa es 0.977, lo que indica que las preguntas del cuestionario están estrechamente relacionadas y son consistentes entre sí para medir un mismo constructo o variable. En términos prácticos, un alfa de Cronbach tan alto sugiere que las respuestas proporcionadas por los encuestados son coherentes y que el instrumento tiene una excelente fiabilidad.

Cuestionario 2

INSTRUMENTOS	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	Sumas
01	3	2	3	3	3	4	4	4	2	2	4	4	2	2	4	46
02	1	3	2	1	2	2	1	4	2	2	4	3	2	2	4	35
03	3	2	3	3	3	4	4	4	2	2	4	4	2	2	4	46
04	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	36
05	5	1	1	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	38
06	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	39
07	3	2	3	3	3	4	4	4	2	2	4	4	2	2	4	46
08	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	29
09	3	2	3	3	3	4	4	4	2	2	4	4	2	2	4	46
10	1	2	3	3	3	3	3	5	4	2	2	4	4	2	2	43
11	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	47
12	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	22
13	3	2	3	3	3	4	4	4	2	2	4	4	2	2	4	46
14	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	44
15	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	2	2	2	2	2	51
16	3	2	3	3	3	4	4	4	2	2	4	4	2	2	4	46
17	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	27
18	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	53
19	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	52
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
Varianzas	1.6475	1.44	1.29	1.4275	1.1475	1.3875	1.56	1.8875	1.55	1.44	1.6275	1.56	1.4475	1.3475	1.6275	

Σ (Símbolo de sumatoria)	
α Alfa=	0.870
k (Números de ítems)=	15
Vi (Varianza de cada ítems)=	22.38
Vt (Varianza Total) =	119.22

El análisis del coeficiente alfa de Cronbach de este conjunto de datos refleja una alta consistencia interna en un cuestionario de 15 ítems. El valor de alfa es 0.870, lo que indica que las preguntas del cuestionario están estrechamente relacionadas y son consistentes entre sí para medir un mismo constructo o variable. En términos prácticos, un alfa de Cronbach tan alto sugiere que las respuestas proporcionadas por los encuestados son coherentes y que el instrumento tiene una excelente fiabilidad.

Carta de aceptación

COMPLEJO AGROINDUSTRIAL BETA S. A.



“AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA, Y DE LA CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO”

05 de setiembre del 2024

CARTA N°01 - 2024- COMPLEJO AGROINDUSTRIAL BETA S. A.

Dirigido a : José Franklin Seminario Llaja

Estudiante de la Escuela profesional de Administración

De : Wilber Mendoza Almeida

Representante legal

Asunto : **CARTA DE ACEPTACION PARA REALIZAR INVESTIGACION**

De mi especial consideración.

Tengo el agrado de dirigirme a usted por medio de la presente, con la finalidad de hacer de su conocimiento que en atención a lo solicitado acepto a la estudiante de la Escuela profesional de Administración **JOSÉ FRANKLIN SEMINARIO LLAJA** para la realización de su trabajo de investigación en nuestra empresa agroindustrial. La investigación titulada: “Innovación tecnológica y desempeño laboral en la gestión de recursos humanos en una empresa agroindustrial del distrito de Jayanca, 2024”.

Aprovecho la oportunidad para expresarle mi consideración y estima personal.

Atentamente:

beta Wilber Mendoza Almeida
Jefe de Recursos Humanos
Complejo Agroindustrial Beta S.A.

Fotos de la recolección de datos



Figura 1. Explicación del cuestionario



Figura 2. Llenado del cuestionario

Resolución de proyecto



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN N°0690-2024-FACEM-USS

Chiclayo, 26 de diciembre de 2024.

VISTO:

El Oficio N°0281-2024/FACEM-DA-USS, de fecha 26 de diciembre de 2024, presentado por la Directora de la Escuela Profesional de Administración y proveído de la Decana de FACEM, de fecha 26/12/2024, donde solicita la aprobación de Proyectos de tesis, de estudiantes del Curso Taller de actualización – 2024-II, a cargo de la Dra. Heredia Llatas Flor Delicia, y;

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con la Ley Universitaria N°30220 en su artículo 45° que a la letra dice: Obtención de grados y títulos: La obtención de grados y títulos se realizará de acuerdo a las exigencias académicas que cada universidad establezca en sus respectivas normas internas. Los requisitos mínimos son los siguientes: 45.1 Grado de Bachiller: requiere haber aprobado los estudios de pregrado, así como la aprobación de un trabajo de investigación y el conocimiento de un idioma extranjero, de preferencia inglés o lengua nativa.

Que, según Art. 21° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Señor de Sipán, aprobado con Resolución de Directorio N°086-2020/PD-USS de fecha 13 de mayo de 2020, indica que los temas de trabajo de investigación, trabajo académico y tesis son aprobados por el Comité de Investigación y derivados a la facultad, para la emisión de la resolución respectiva. **El periodo de vigencia de los mismos será de dos años, a partir de su aprobación.**

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes;

SE RESUELVE

ARTICULO ÚNICO: APROBAR el Proyecto de Tesis, de los estudiantes del Curso Taller de actualización – 2024-II, a cargo de la Dra. Heredia Llatas Flor Delicia, de la Escuela Profesional de Administración, según se indica en cuadro adjunto.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE


Dra. Maribel Carranza Torres
Decana de la Facultad de Ciencias
Empresariales
USS UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN SAC.


Mag. Liset Sugelly Silva Gonzales
Secretaría Académica Facultad de
Ciencias Empresariales
USS UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN SAC.

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN N°0690-2024-FACEM-USS**

N°	AUTOR(S)	TÍTULO PROYECTO DE TESIS	LINEA DE INVESTIGACIÓN	SUB LINEA DE INVESTIGACION
1	CUZQUEN GUERRERO KEVIN OSCAR	PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN PARA EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS COLABORADORES DE UNA EMPRESA RECICLADORA DE LAMBAYEQUE 2024	GESTIÓN, INNOVACIÓN, EMPRENDIMIENTO Y COMPETITIVIDAD QUE PROMUEVA EL CRECIMIENTO ECONÓMICO INCLUSIVO Y SOSTENIDO.	INSTITUCIONALIDAD Y GESTIÓN DE LAS ORGANIZACIONES
2	FARJE LAIME ROSA NELLY GONZALES RUIZ JAZMIN EVELYNG	INFLUENCIA DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN LA INNOVACION ORGANIZACIONAL EN UNA EMPRESA CONSTRUCTORA DE MOQUEGUA, 2024	GESTIÓN, INNOVACIÓN, EMPRENDIMIENTO Y COMPETITIVIDAD QUE PROMUEVA EL CRECIMIENTO ECONÓMICO INCLUSIVO Y SOSTENIDO.	INSTITUCIONALIDAD Y GESTIÓN DE LAS ORGANIZACIONES
3	MONTENEGRO SAMILLAN, FLOR DE MARIA	CONTROL PREVENTIVO PARA LA EFICACIA EN CONTRATACIONES MENORES O IGUALES A S-UIT EN UNA ENTIDAD ADSCRITA AL MIDAGRI, PERU-2024	GESTIÓN, INNOVACIÓN, EMPRENDIMIENTO Y COMPETITIVIDAD QUE PROMUEVA EL CRECIMIENTO ECONÓMICO INCLUSIVO Y SOSTENIDO.	INSTITUCIONALIDAD Y GESTIÓN DE LAS ORGANIZACIONES
4	REYES ALVARADO KATHERINE CARLA	LIDERAZGO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA SECUNDARIA DE ICA, 2024	GESTIÓN, INNOVACIÓN, EMPRENDIMIENTO Y COMPETITIVIDAD QUE PROMUEVA EL CRECIMIENTO ECONÓMICO INCLUSIVO Y SOSTENIDO.	INSTITUCIONALIDAD Y GESTIÓN DE LAS ORGANIZACIONES
5	SEMINARIO LLAJA JOSÉ FRANKLIN	INNOVACIÓN TECNOLÓGICA Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN UNA EMPRESA AGROINDUSTRIAL DEL DISTRITO DE JAYANCA, 2024	GESTIÓN, INNOVACIÓN, EMPRENDIMIENTO Y COMPETITIVIDAD QUE PROMUEVA EL CRECIMIENTO ECONÓMICO INCLUSIVO Y SOSTENIDO.	INSTITUCIONALIDAD Y GESTIÓN DE LAS ORGANIZACIONES

	AUTORIZACIÓN DEL AUTOR (ES) (LICENCIA DE USO)	Código:	F1.PP2-PR.02
		Versión:	02
		Fecha:	18/04/2024
		Hoja:	1 de 1

Pimentel, 06 de febrero del 2025

Señores

Vicerrectorado de investigación

Universidad Señor de Sipán S.A.C

Presente. -


El suscrito:

Seminario Llaja Jose Franklin con DNI 45816755


En mí calidad de autor exclusivo de tesis titulada: **Innovación tecnológica y desempeño laboral en la gestión de recursos humanos en una empresa agroindustrial del distrito de Jayanca, 2024** presentado y aprobado en el año 2025 como requisito para optar el título de **licenciado en administración** de la facultad de ciencias empresariales, escuela profesional de administración, por medio del presente escrito autorizo al Vicerrectorado de investigación de la Universidad Señor de Sipán para que, en desarrollo de la presente licencia de uso total, pueda ejercer sobre mi trabajo y muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad representado en esta tesis, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

- Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo de investigación a través del Repositorio Institucional en el portal web del Repositorio Institucional - <https://repositorio.uss.edu.pe>. así como de las redes de información del país y del exterior.
- Se permite la consulta, reproducción parcial, total o cambio de formato con fines de conservación, a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, siempre y cuando mediante la correspondiente cita bibliográfica se le dé crédito al trabajo de investigación/informe o tesis y a su autor.

De conformidad con la ley sobre el derecho de autor decreto legislativo N° 822. En efecto, la Universidad Señor de Sipán está en la obligación de respetar los derechos de autor, para lo cual tomará las medidas correspondientes para garantizar su observancia.

APELLIDOS Y NOMBRES	NÚMERO DE DOCUMENTO DE IDENTIDAD	FIRMA
Seminario Llaja José Franklin	DNI: 45816755	

Acta de originalidad

	ACTA DE SEGUNDO CONTROL DE REVISIÓN DE SIMILITUD DE LA INVESTIGACIÓN	Código:	F3.PP2-PR.02
		Versión:	02
		Fecha:	18/04/2024
		Hoja:	1 de 1

Yo, Abraham José García Yovera, Coordinador de investigación del Programa de Estudios de Administración y Administración Pública, he realizado el segundo control de originalidad de la investigación, el mismo que está dentro de los porcentajes establecidos para el nivel de (Pregrado,) según la Directiva de similitud vigente en USS; además certifico que la versión que hace entrega es la versión final del informe titulado: **Innovación tecnológica y desempeño laboral en la gestión de recursos humanos en una empresa agroindustrial del distrito de Jayanca, 2024** elaborado por el estudiante Seminario Uaja Jose Franklin

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del 15%, verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud TURNITIN.

Por lo que se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la Directiva sobre Índice de similitud de los productos académicos y de investigación vigente.

Pimentel, 06 de febrero de 2025



Dr. García Yovera Abraham José

Coordinador de Investigación EAP Administración y Administración Pública

DNI N° 80270538