

**UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**  
**ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**



**Capital humano y capacidad de innovación de la empresa azucarera de la  
ciudad de Trujillo, 2023**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE  
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**AUTOR**

**Jhosary Elera Reyes**

**ASESOR**

**Luis Alberto Ubillus Ubillus**

<https://orcid.org/0000-0002-2802-8334>

**Chiclayo, 2025**

**Capital humano y capacidad de innovación de la empresa  
azucarera de la ciudad de Trujillo, 2023**

PRESENTADA POR  
**Jhosary Elera Reyes**

A la Facultad de Ciencias Empresariales de la  
Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo  
para optar el título de

**LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

APROBADA POR

Rocío Elizabeth Saavedra Yorente  
PRESIDENTE

Roberto Manuel Anchorena Roggeroni  
SECRETARIO

Luis Alberto Ubillus Ubillus  
VOCAL

## **Dedicatoria**

A Dios, por ser mi guía. A mi familia, principalmente a mi hermano Juan y a mis padres, fuente inagotable de amor, apoyo y sacrificio. Su constante aliento y ejemplo han iluminado mi camino en este viaje académico. Y a mí misma, por no rendirme incluso cuando todo parecía complicarse.

## **Agradecimientos**

Agradezco a Dios por darme sabiduría y guiarme en los momentos difíciles, a mi asesor por su orientación experta y paciencia incansable. A mis mejores amigas y amigos, este logro no habría sido posible sin cada uno de ustedes.

## Capital humano y capacidad de innovación de la empresa azucarera de la ciudad de Trujillo, 2023

### INFORME DE ORIGINALIDAD



### FUENTES PRIMARIAS

|          |  |           |
|----------|--|-----------|
| <b>1</b> | <b>repositorio.ucv.edu.pe</b><br>Fuente de Internet        | <b>2%</b> |
| <b>2</b> | <b>rid.unam.edu.ar</b><br>Fuente de Internet               | <b>1%</b> |
| <b>3</b> | <b>tesis.usat.edu.pe</b><br>Fuente de Internet             | <b>1%</b> |
| <b>4</b> | <b>rclimatol.eu</b><br>Fuente de Internet                  | <b>1%</b> |
| <b>5</b> | <b>renati.sunedu.gob.pe</b><br>Fuente de Internet          | <b>1%</b> |
| <b>6</b> | <b>novascientia.delasalle.edu.mx</b><br>Fuente de Internet | <b>1%</b> |
| <b>7</b> | <b>www.salleurl.edu</b><br>Fuente de Internet              | <b>1%</b> |
| <b>8</b> | <b>repositorio.unemi.edu.ec</b><br>Fuente de Internet      | <b>1%</b> |
| <b>9</b> | <b>repositorio.uta.edu.ec</b><br>Fuente de Internet        |           |

## Índice

|                                |    |
|--------------------------------|----|
| Resumen.....                   | 6  |
| Abstract.....                  | 7  |
| Introducción.....              | 8  |
| Revisión de la literatura..... | 10 |
| Materiales y métodos.....      | 14 |
| Resultados y discusión.....    | 15 |
| Conclusiones.....              | 20 |
| Recomendaciones.....           | 20 |
| Referencias.....               | 22 |
| Anexos.....                    | 26 |

## Resumen

En un entorno que está cada vez en constante cambio, el capital humano se ha vuelto fundamental en todas las empresas, así como también es de suma importancia tomar en cuenta la capacidad de innovación que tienen los colaboradores, ya que de esto dependerá el éxito de la organización, por lo cual la presente investigación se planteó como objetivo principal, determinar la relación entre el capital humano y la capacidad de innovación de una empresa azucarera de la ciudad de Trujillo. Para dicha investigación se utilizó el modelo teórico de Ekeman y Chinwe para la variable capital humano y el modelo teórico de Wang y Ahmed para la variable capacidad de innovación, con una muestra de 218 colaboradores de la empresa azucarera, donde se obtuvo que el capital humano se relaciona positivamente con la capacidad de innovación, es decir, contar con un buen capital humano e invertir en el desarrollo de su formación y habilidades y fortalecer sus valores y actitudes ayudarán a fomentar la creatividad y la mejora continua, por ende una mejor capacidad de innovación, el cual ayudará a que la empresa sea mucho más competitiva en el mercado.

**Palabras clave:** Capital humano, capacidad de innovación, formación habilidades, valores y actitudes

## **Abstract**

In an environment that is constantly changing, human capital has become fundamental in all companies, and it is also of utmost importance to take into account the innovation capacity of the employees, since the success of the organization will depend on this, so the main objective of this research was to determine the relationship between human capital and the innovation capacity of a sugar company in the city of Trujillo. For this research, the theoretical model of Ekeman and Chinwe was used for the human capital variable and the theoretical model of Wang and Ahmed for the innovation capacity variable, with a sample of 218 employees of the sugar company, where it was found that human capital is positively related to innovation capacity, that is, having good human capital and investing in the development of their training and skills and strengthening their values and attitudes will help to foster creativity and continuous improvement, thus a better innovation capacity, which will help the company to be much more competitive in the market.

**Keywords:** Human capital, innovation capacity, training, skills, values and attitudes.

## Introducción

En un mundo cada vez más impulsado por la innovación y el cambio constante, la participación del capital humano en la conquista de resultados favorables se ha vuelto fundamental en las empresas, las organizaciones reconocen que su capacidad para generar ideas novedosas, adaptarse a entornos dinámicos y sostener una ventaja competitiva se encuentra ampliamente en la calidad y las destrezas de su talento humano (Ramírez-Torres, 2023).

A nivel global, los recursos humanos se han reconocido como un recurso clave para impulsar la innovación y el desarrollo económico. Las empresas de diferentes industrias dependen del conocimiento, destrezas y vivencias de sus empleados para fomentar la creatividad y generar ideas innovadoras que impulsen la competitividad y el crecimiento. La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2023) sostiene la importancia que es que cada organización cuente con un plan de capacitación e innovación, puesto que ello brinda un respaldo al afrontamiento de los diferentes retos que puedan suscitarse en el camino, garantizando el logro de una óptima eficiencia y eficacia en el servicio o bien brindado.

Según González (2020), el desempeño óptimo de las organizaciones tiene como punto de partida al fortalecimiento del potencial humano por medio del incremento cognoscitivo impartido en capacitaciones, mismas que coadyuvarían a conseguir que la organización logre el éxito esperado. En tanto, también se ve influenciado por una capacidad de innovación, la cual da lugar al ejercicio de la creatividad para transformar el conocimiento adquirido en nuevos productos y servicios, así como en una respuesta favorable ante situaciones variables (Saunila, 2020).

Asimismo, de acuerdo con el Índice Mundial de Innovación, el Perú se ubica en el número 70 de los 132 países que innovan a nivel organizacional (Organización Mundial de Propiedad Intelectual, 2021), esta clasificación resalta la preocupación y la necesidad de un mayor enfoque en iniciativas de innovación, ya que da a conocer que no se está invirtiendo en este factor fundamental para el fortalecimiento del capital humano (Ramírez-Torres, 2023). Aunado a ello, Del Carpio-Gallegos y Miralles (2019) reconoce que en la población peruana existe una baja o nula capacidad de innovación organizacional que garantiza un problema para la consecución de resultados favorables.

En tanto, la industria azucarera peruana también desarrolla un rol importante en la economía nacional, pues la producción de azúcar y sus derivados no solo contribuye a la generación de empleo y a la producción de alimentos, sino que también representa una

significativa fuente generadora de recursos económicos para la nación. Sin embargo, para mantenerse competitivas en un entorno globalizado y en constante evolución, las empresas azucareras peruanas deben tener un capital humano dispuesto a ajustarse a la transformación y de impulsar la innovación. De este modo, según Barrios (2020), Un gran porcentaje del producto bruto interno (PBI) nacional proviene de la industria azucarera y genera más de 500,000 puestos de trabajo, siendo relevante para las finanzas de la nación. Asimismo, según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI 2017) menciona que en la región La Libertad se encuentra unas de las más grandes empresas azucareras del país, teniendo una mayor participación productiva con un (48,4%) regional. Bajo este contexto, en Trujillo, León (2022) menciona que se ha evidenciado una marcada reducción de la productividad azucarera en los últimos años, experimentando dificultades para mantener su rendimiento competitivo en el mercado.

En esa línea, para esta investigación, se considera la realidad de una empresa azucarera de Trujillo, que cuenta con un total aproximado de 3000 colaboradores, que mediante una visita y entrevista previa con los miembros de la empresa se ha podido recoger comentarios que indican que los colaboradores presentan una baja motivación, ya que estos se sienten desganados a proponer nuevas ideas o a participar activamente en proyectos de mejora debido a la ausencia de reconocimiento y recompensas adecuadas por sus esfuerzos, también existe una resistencia arraigada al cambio dentro de la organización, los colaboradores son temerosos de las posibles repercusiones negativas, y tienden a aferrarse a prácticas y procesos tradicionales sin darse la oportunidad de proponer nuevas formas de hacer las cosas, lo que dificulta la implementación de nuevas ideas y procesos innovadores.

Por esta razón, se plantea la exigencia de arribar el presente trabajo investigativo, dado que pretende develar la realidad del talento humano y la capacidad de innovación, y como el primero incide en este último, con lo que se podrá reconocer aspectos de relevancia para ser considerados en una futura toma de acción de mejora para garantizar una mejora significativa futura en la organización.

Es así como, surge la pregunta de investigación: ¿Cuál es la relación existente entre el capital humano y la capacidad de innovación de una empresa azucarera de la ciudad de Trujillo, 2023?

Así, el desarrollo del presente acto investigativo comenzó con la identificación de la realidad en la que se desarrolla el talento humano y la habilidad para innovar de la empresa en

estudio, dado que estos son constructos que resultan ser de importancia para el avance de la globalización, por lo que su constante abordaje es indispensable para traer consigo resultados organizacionales favorables. De este modo, la justificación radica en que actualmente, esto permite a las empresas poder identificar posibles limitaciones con el que cuenta su capital humano, a su vez podrá permitir ver oportunidades de mejora en cuanto a su capacidad de innovación, todo esto será abordado desde la presentación de datos estadísticos relevantes y objetivos que favorecerán a la propuesta e implementación de acciones de solución y mejora. Además, la información que se recolecte será de suma ayuda para las organizaciones de este rubro, dado que podrán tomarla como referente para mitigar la brecha de conocimiento existente en este tipo de instituciones.

Frente a ello, para llevar a cabo dicha investigación se ha perseguido principalmente el objetivo de determinar la relación entre el capital humano con la capacidad de innovación en una empresa azucarera de la ciudad de Trujillo, 2023. A su vez, de forma específica, se buscó conocer la situación del capital humano, identificar el nivel de capacidad de innovación, así como determinar la relación entre las dimensiones del capital humano con la capacidad de innovación de la empresa azucarera de la ciudad de Trujillo, 2023.

### **Revisión de la literatura**

Cuentas (2018) realizó una investigación con el propósito de identificar la administración del capital humano en los directivos de una institución, obteniendo que el capital humano era insuficiente, la mayoría aseguraron que son muy pocas las veces que sus conocimientos son rescatados para ser transformados en material aprovechable por la organización.

Leyva et al. (2020) tuvieron el propósito de analizar el capital humano y la habilidad para generar nuevas ideas que perciben los gestores de las mypes, encontrando que los gestores de mypes fomentan la innovación mediante tácticas de gestión implementadas en los procedimientos administrativos, fundamentados en el ejercicio del capital humano como factor productivo. De la misma forma, Suriyani et al. (2018) analizaron la conexión entre el capital humano y la capacidad de innovación además de su influencia en el desarrollo económico; asimismo, se dio a conocer que no existe una relación entre el capital humano y la capacidad de innovación para el crecimiento económico de organizaciones de Indonesia y Tailandia.

Luego, Nahuat (2020) efectuó su indagación con el propósito de conocer si el capital intelectual tenía influencia en la iniciativa de generar innovaciones en una empresa de servicios; los hallazgos arrojaron que el capital intelectual tiene impacto en la voluntad de innovación, lo que quiere decir que las personas tenían la capacidad para innovar en la empresa en base a sus recursos internos. Seguido de Oseda et al. (2020) desarrollaron un estudio con el propósito de analizar si existe relación del capital humano administrativo con la innovación en una universidad nacional, hallando que sí existe relación entre el capital humano en la gestión administrativa de la institución y el potencial de innovación, es decir el personal directivo y administrativo es capaz de lograr la integración de innovación en su cultura y de proyectarse externamente, a pesar de las limitaciones para difundir las experiencias.

Asimismo, Dhar et al. (2020) efectuó su investigación, cuyo objetivo fue indagar el impacto de la habilidad para innovar en el recurso humano en trabajadores de entidades bancarias; encontrando que el capital humano tiene un impacto favorable en la habilidad de innovación; por lo que los bancos deben enfocarse más en el capital humano para mantener un desempeño donde se destaque la innovación como principal destreza. Por otro lado, Carvache – Franco et al. (2022) distinguieron la conexión entre las variables de capital humano y el desenvolvimiento generador de nuevas ideas en empresas de servicios; donde las conclusiones arrojaron que la habilidad de innovación posee una relación favorable y altamente importante con el capital humano.

Asimismo, Muthia et al. (2019) tuvieron como principal objetivo conocer el impacto inmediato del talento humano en la innovación; en hallazgos se reveló una influencia inmediata y muy importante del capital humano sobre la gestión del conocimiento y de la gestión del conocimiento sobre la innovación de esta manera, se deduce que una gestión eficaz del conocimiento impulsada por un sólido capital humano, es un factor crucial para fomentar la innovación en las organizaciones.

En cuanto a las bases teóricas, existen varios autores que brindan definiciones acerca de la variable capital humano, entre ellos están Villalobos y Pedroza (2009) han definido al capital humano como el componente que permite el crecimiento financiero de la organización y a su vez le genera crecimiento, donde se verán abarcados la formación y el adiestramiento laboral que presentan las personas que pertenecen a la organización. Así como también, viendo qué aspectos cualitativos involucran en la ejecución de las labores ejecutivas y productivas. Asimismo, Becker (1964) menciona que el recurso humano es una serie de destrezas o talentos,

así como conocimientos que posee una persona y pueda brindar un beneficio o resultados positivos tanto presentes como futuros en la empresa y para su propia persona, lo que conllevaría conseguir un mejor salario o que pueda ascender a un puesto mejor.

Por su parte, Escobar (2019) dice que el capital humano ayuda a aumentar la capacidad de la producción en el trabajo, además está enfocada la experiencia, las habilidades que han sido adquiridas y las destrezas que tiene la persona, a su vez menciona que posee habilidades y destrezas que las personas obtienen a lo largo de sus vidas, ya sea mediante educación formal, o por conocimientos informales, que brinda la experiencia. Otro autor menciona que dentro de los aspectos que forma parte del individuo está la formación, el conocimiento y la experiencia (Felicio et al., 2014).

Asimismo, Ekemam y Chinwe (2020) definen al talento o recurso humano como el conjunto de formación, destrezas, valores y actitudes que posee la persona para poder realizar un trabajo.

Dentro de las dimensiones del capital humano está la formación y habilidades, Rosales (2019) menciona que las personas que se encuentren laborando en la empresa deben tener las habilidades adecuadas, ya que estas les van a permitir su participación en mercados mucho más competitivos y les dará mayores posibilidades de éxito y una ventaja mayor a comparación de otras empresas de su competencia. Agüero (2008) menciona que la formación está enfocada en el crecimiento con respecto a las habilidades y conocimientos, a su vez también considera los principios morales y la integridad dentro de la formación, ya que eso les permitirá tener una mejor visión en cuanto al ámbito que logren desempeñarse según su profesión.

Como segunda dimensión están los valores y actitudes, Salazar y Herrera (2007) mencionan que los valores son los pilares de la conducta humana que orientan la consecución de objetivos, lo que quiere decir que depende al comportamiento que tengan las personas, va a depender el éxito que ellos alcancen, además también menciona que los valores están vinculados con la experiencia que cada persona tiene y a su vez también están incorporadas al conocimiento.

En cuanto a la variable capacidad de innovación, ha sido reconocida durante mucho tiempo como un factor subyacente en la prosperidad económica y uno de los desafíos importantes para que tanto los investigadores como los gerentes comprendan por qué y cómo innovan las organizaciones. La capacidad de innovar depende de la atracción de personas creativas y con talento (Teixeira, 2004). Es decir, la capacidad de innovar va a depender si la

empresa al captar al capital humano le brinda suficientes oportunidades para que las personas creativas y talentosas produzcan resultados innovadores.

Drucker (1985) define a la innovación como una oportunidad para que los empresarios puedan hacer surgir su negocio y poder brindar un servicio diferenciado a las personas, asimismo Chesbrough (2003) señala que para poder dar beneficio a la empresa se debe tener en cuenta la innovación en las personas que trabajan dentro de ella.

Por su parte, Wang y Ahmed (2007) defienden que la habilidad para innovación está evidenciada en los servicios y procesos, ya que en eso se verán reflejados sus habilidades y conocimientos, las experiencias y las capacitaciones que han obtenido a lo largo de su vida los colaboradores de la organización, así como también menciona a la innovación organizacional y en la institucional.

Dentro de la capacidad de innovación está la dimensión, servicios y procesos, Robayo (2016) menciona que en la empresa los procesos de innovación deben ser capaces de brindar conclusiones claras tanto a la incertidumbre del negocio así como a las posibles oportunidades actuales, es decir, existen varios factores que hace a las empresas modificar sus procesos o cambiarlo para que se pueda dar de una manera considerablemente más rápida y efectiva y así se pueda estar a la altura de los constantes cambios empresariales que existen en la actualidad. Según el Manual de Oslo (2006) menciona que la innovación en servicios y procesos se refiere a los atributos característicos de bienes o servicios y estos incluyen servicios completamente nuevos y mejoras a procesos existentes, así mismo que las innovaciones son cambios muy importantes en los métodos de fabricación o de distribución.

En cuanto a la dimensión innovación organizacional, Wang y Ahmed (2007) mencionan que la innovación en una organización les permitirá desarrollarse, cambiar o innovar en nuevos procesos, idear nuevas estrategias y procesos que sean innovadores, es decir, la innovación en la organización es un factor clave para que se pueda generar desarrollo y poder producir cambios en la empresa. El manual de Oslo (2006) menciona que dentro de la innovación organizacional se hace referencia a la implementación de innovadores métodos de organización. Estos cambios pueden conllevar ajustes o transformaciones en los protocolos que se desarrollan en la empresa, en las actividades que hacen en su lugar de trabajo o en las relaciones exteriores de la misma.

Finalmente, está la dimensión de innovación institucional, Bekkers, et al. (2006) menciona que se refiere a las transformaciones o cambios que se dan en las relaciones

institucionales, es decir se refiere a las interacciones que se dan entre organizaciones y estas organizaciones pueden encontrarse en el ámbito empresarial privado, así como también del sector público, seguido de Robayo (2016) menciona que la innovación institucional se refiere a los factores externos de la empresa y está relacionado a las políticas económicas, como por ejemplo facilitar la financiación para la empresa, así como también facilitar los incentivos fiscales que se refiere a una reducción de tasas o exoneraciones de los intereses.

## **Materiales y métodos**

El estudio desarrollado fue de tipo básico, ya que estuvo basada en el interés y el enorme gusto de generar nuevo conocimiento, asimismo se consideró el enfoque cuantitativo de nivel correlacional, de diseño no experimental y corte transversal, ya que en estas investigaciones se pretende aportar conocimiento científico y a su vez se quiso conocer la relación presente entre las variables en estudio, como son, capital humano y capacidad de innovación (Arias. 2020).

La población fue compuesta por todos los trabajadores del área administrativa de la empresa azucarera, sumando un total de 500 personas. Se empleó un muestreo no probabilístico por conveniencia, seleccionando a los participantes basándonos en la facilidad de acceso y su disponibilidad. Así, se obtuvo una muestra de 218 individuos. Para ser considerados en la muestra, los empleados debían haber trabajado en la empresa al menos un año, haber participado en capacitaciones recientes y estar dispuestos a contribuir al estudio. Se excluyó a quienes se incorporaron recientemente (menos de seis meses), aquellos en preaviso o con intenciones de renunciar.

Como técnica para la recolección de datos se utilizó la encuesta y como instrumento, el cuestionario, el cual está comprendido por una serie de enunciados orientados hacia la evaluación y medición de las variables de estudio. Así, la variable Capital Humano se midió con el cuestionario de capital humano, mismo que tiene el objetivo de evaluar la variable considerando sus dos dimensiones bajo una escala tipo Lickert de 5 puntos; asimismo, cuenta con una confiabilidad por alfa de Cronbach de 0.897 y una validez de 0.97. En tanto, la variable capacidad de innovación fue evaluada con el cuestionario de capacidad de innovación con el propósito de realizar dicha evaluación de acuerdo a sus tres dimensiones, calificadas con una escala Lickert de 5 puntos; cuenta con una validez de 0.95 y una confiabilidad por alfa de Cronbach de 0.875, con lo que se asumió que los instrumentos son válidos para ser ejecutados en la muestra de interés.

Para el análisis de la información recabada, se creó una base de datos utilizando el software Microsoft Excel 2019. Luego, esta información fue transferida y analizada mediante el programa estadístico SPSS V. 26. En este proceso, se generaron tablas de frecuencia descriptivas que permitieron identificar y categorizar los niveles de cada variable bajo estudio establecidos en base a una baremación previamente calculada. Para examinar las relaciones entre las variables y verificar las conjeturas formuladas, se empleó el análisis de correlación de Spearman. Los hallazgos, tanto de las tablas de frecuencia como del análisis correlacional, se presentaron de forma ordenada y estructurada en diversas tablas para facilitar su interpretación y análisis.

## Resultados y discusión

**Objetivo específico 1:** Determinar la situación actual del capital humano en la empresa azucarera de la ciudad de Trujillo, 2023.

**Tabla 1**

*Situación actual del capital humano y sus dimensiones*

|                         |   | Bajo | Medio | Alto |
|-------------------------|---|------|-------|------|
| Capital Humano          | N | 52   | 70    | 96   |
|                         | % | 23.9 | 32.2  | 43.9 |
| Formación y habilidades | N | 51   | 67    | 100  |
|                         | % | 23.5 | 30.6  | 45.9 |
| Valores y actitudes     | N | 36   | 78    | 104  |
|                         | % | 16.3 | 35.8  | 47.9 |

*Nota:* Datos procesados en SPSS-26.

De acuerdo con la Tabla 1, se evidencia al 43.9% de los trabajadores de la empresa azucarera, los cuales se encuentran en un nivel alto en términos de capital humano. Este porcentaje señala que cerca de la mitad de los empleados de la compañía poseen un grado elevado de competencias, conocimientos y habilidades que contribuyen al valor y al potencial productivo de la empresa. Asimismo, al analizar las dimensiones que componen el capital humano, se destaca que el 45.9% de los trabajadores tiene un nivel alto en formación y habilidades; esto refleja que casi la mitad de los empleados ha recibido una formación adecuada y ha desarrollado habilidades pertinentes, lo que les permite desempeñarse de manera óptima en las funciones que desarrolla la organización. Por otro lado, en la dimensión de valores y actitudes, el 47.9% de los trabajadores también se sitúa en el nivel alto; esto señala que estos

empleados no sólo cuentan con las habilidades y la formación necesarias, sino que también poseen una actitud positiva, valores alineados con la empresa y un compromiso firme hacia sus responsabilidades y hacia la organización en general. De acuerdo con lo mencionado, los resultados coinciden lo hallado por Leyva et al. (2020) quienes identificaron que en las pequeñas y medianas empresas (pymes), el capital humano dinamizaba las estrategias de gestión innovadoras. De manera similar, Oseda et al. (2020) descubrieron una relación entre el capital humano y el potencial innovador; además, Nahuat (2020) informó que el capital intelectual se asociaba con una mayor intención de innovar; también, Muthia et al. (2019), determinaron que un capital humano robusto potencia la gestión del conocimiento y la innovación. Teóricamente, estos resultados refuerzan lo planteado por Becker (1964), quien define al capital humano como una serie de competencias y conocimientos que posee una persona y que pueden generar resultados positivos en una organización. Del mismo modo, Escobar (2019) señala que el capital humano se enfoca en la experiencia y el conocimiento que brinda, las habilidades y las capacidades de las personas. En conjunto, la presencia de un tercio personal en niveles altos de capital humano indica que la empresa azucarera ha cultivado un ambiente propicio para el crecimiento profesional y personal. Esto se ve reflejado en estándares de excelencia que motivan a otros a aspirar a mejorar, creando una cultura de compromiso y progreso continuo.

**Objetivo específico 2:** Identificar el nivel de capacidad de innovación en la empresa azucarera de la ciudad de Trujillo, 2023.

**Tabla 2**

*Nivel de capacidad de innovación, y sus dimensiones*

|                           |   | Bajo | Medio | Alto |
|---------------------------|---|------|-------|------|
| Capacidad de innovación   | N | 58   | 70    | 90   |
|                           | % | 26.7 | 32.1  | 41.2 |
| Servicios y procesos      | N | 38   | 65    | 115  |
|                           | % | 17.6 | 29.8  | 52.6 |
| Innovación organizacional | N | 34   | 80    | 104  |
|                           | % | 15.8 | 36.8  | 47.4 |
| Innovación institucional  | N | 49   | 71    | 98   |
|                           | % | 22.7 | 32.2  | 45.1 |

*Nota:* Datos procesados en SPSS-26.

La Tabla 2 muestra que el 41.2% de la empresa azucarera de la ciudad de Trujillo se categoriza en un nivel alto de capacidad de innovación. Este porcentaje indica que cerca de la mitad de los componentes o departamentos de la empresa han alcanzado una excelencia en materia de innovación, adoptando prácticas y métodos vanguardistas que contribuyen significativamente a su competitividad y desempeño. Al desglosar las dimensiones que integran la capacidad de innovación, se destaca que el 52.6% se encuentra en un nivel alto en cuanto a servicios y procesos, señalando que más de la mitad de las áreas de la empresa están incorporando técnicas, tecnologías y procedimientos avanzados que les permiten ofrecer servicios o productos de alta calidad y eficiencia. En relación con la innovación organizacional, el 47.4% se clasifica en el nivel alto, reflejando que casi la mitad de la organización ha implementado cambios estructurales y estratégicos que potencian su capacidad de adaptación y renovación en respuesta a las demandas del mercado y del entorno empresarial. Por último, la innovación institucional presenta un 45.1% en el nivel alto, esto evidencia que, a nivel macro, la empresa ha llevado a cabo iniciativas y transformaciones a nivel institucional que refuerzan su posición en el mercado y fortalecen su cultura de innovación. Estos hallazgos coinciden con Cuentas (2018), quien encontró que el capital humano para la innovación era insuficiente en los directivos de una institución estudiada. Asimismo, se asemeja a lo planteado por Muthia et al. (2019), quienes revelaron que la gestión del conocimiento una influencia inmediata y muy importante sobre la innovación, por lo que esta última depende en gran medida de procesos previos de desarrollo de capital humano. También, Carvache – Franco et al. (2022) también identificó en empresas de servicios, donde la capacidad de innovación presentó una relación positiva y significativa con el capital humano; adicionalmente, Nahuat (2020) encontró bajos niveles de innovación en organizaciones donde la inversión en capital intelectual era escasa. Desde el punto de vista teórico, Drucker (1985) plantea que la innovación significa una posibilidad para que las empresas puedan surgir y brindar servicios diferenciados. En esta línea, los bajos niveles de innovación hallados indican un área de oportunidad para que la empresa azucarera desarrolle y maximice su potencial innovador. De esta forma, la empresa debe focalizar esfuerzos para impulsar estas capacidades a niveles superiores, aprovechando su capital humano para fortalecer su situación en el mercado y de esta manera impulsar un crecimiento sostenido.

**Objetivo específico 3:** Determinar la relación entre las dimensiones del capital humano con la capacidad de innovación de la empresa azucarera de la ciudad de Trujillo, 2023

**Tabla 3**

*Correlación por Rho de Spearman de las dimensiones del capital humano con la variable capacidad de innovación*

|                                |                            | <b>Formación y habilidades</b> | <b>Valores y actitudes</b> |
|--------------------------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------|
| <b>Capacidad de innovación</b> | Coeficiente de correlación | ,667                           | ,681                       |
|                                | Sig. (bilateral)           | 0.000                          | 0.000                      |
|                                | N                          | 218                            | 218                        |

*Nota:* Datos procesados en SPSS-26.

De acuerdo con la tabla 3, se identifica una correlación positiva y significativa entre las dimensiones del capital humano y la capacidad de innovación. Específicamente, la dimensión de “Formación y habilidades” muestra una correlación de 0.667, mientras que “Valores y actitudes” exhibe una correlación más fuerte de 0.681, ambas con una significancia bilateral de 0.000. Esto significa, a medida que se intensifican las formaciones y habilidades, así como los valores y actitudes en el personal, existe una tendencia acentuada hacia una mayor capacidad de innovación en sus funciones, señalando que la inversión en el crecimiento y fortalecimiento del capital humano, tanto en sus habilidades como en sus valores, es esencial para impulsar la innovación en la empresa. Estos hallazgos son coherentes con los de Dhar et al. (2020), que constataron que el capital humano tiene un efecto favorable en la capacidad innovadora de las entidades bancarias. Del mismo modo, Carvache-Franco et al. (2022) hallaron una relación positiva entre el capital humano y el rendimiento innovador en las empresas dedicadas a ofertar servicios. Por su parte, Nahuat (2020) observó que el capital intelectual, incluidas la formación y las competencias, se asociaba positivamente con la intención de innovar. En conjunto, estos estudios anteriores respaldan las conclusiones actuales sobre la influencia positiva del capital humano en la innovación; además, Leyva et al. (2020), determinaron que el desenvolvimiento del capital humano es esencial para promover la creación de estrategias innovadoras en las pymes. Desde el punto de vista teórico, la teoría del capital humano de Becker (1964) sustenta que la inversión en la capacitación y el desarrollo de las personas genera resultados positivos para las organizaciones. En este sentido, potenciar la formación y las habilidades blandas del personal se correlaciona con mayores capacidades de innovación. De este modo, al invertir en

el fortalecimiento del capital humano, tanto en habilidades técnicas como en valores y actitudes, resulta indispensable para liberar el potencial innovador de la empresa azucarera. Capacitar al personal sienta bases sólidas para la innovación.

**Objetivo general:** Determinar la relación entre el capital humano y la capacidad de innovación de la empresa azucarera de la ciudad de Trujillo, 2023.

**Tabla 4**

*Correlación por Rho de Spearman entre capital humano y capacidad de innovación*

|                       |                             | Capacidad de innovación |
|-----------------------|-----------------------------|-------------------------|
|                       | Coefficiente de correlación | ,643**                  |
| <b>Capital humano</b> | Sig. (bilateral)            | 0.000                   |
|                       | N                           | 218                     |

*Nota:* Datos procesados en SPSS-26.

La tabla 4 desvela una notable correlación de 0.643 entre Capital humano y Capacidad de innovación, con una significancia bilateral que se mantiene firme en 0.000; esto significa que la presencia de un personal altamente capacitado no solo mejora las operaciones diarias, sino que cataliza y alimenta el motor de la innovación, que es esencial en el paisaje empresarial contemporáneo. Esta capacidad de innovación, impulsada por un capital humano sólido, es la que puede diferenciar a la empresa en un altamente competitivo mercado, permitiéndole adaptarse, crecer y, en última instancia, liderar en su sector. Esta asociación es congruente con la señalada por Suriyani et al. (2018), que hallaron un vínculo entre el capital humano y la capacidad de innovación en organizaciones de Indonesia y Tailandia. También es coherente con la encontrada por Oseda et al. (2020), que hallaron una relación significativa entre el capital humano y el potencial de innovación en una universidad. Además, Leyva et al. (2020) descubrieron que, en las PYME, el capital humano impulsaba el desarrollo de innovaciones mediante estrategias de gestión; también, Zambrano et al. (2019), quienes encontraron que en empresas del sector agroindustrial, el capital humano bien desarrollado y gestionado se traduce en una mayor propensión hacia la innovación. Según Becker (1964), el capital humano, que comprende el conjunto de competencias, conocimientos y destrezas de un individuo, genera resultados positivos en una organización y promueve procesos que resultan en mayor capacidad innovadora. Asimismo, la presencia de personal altamente capacitado no solo optimiza las operaciones, sino que alimenta la innovación, crucial en entornos dinámicos. Esta capacidad

innovadora, potenciada por el capital humano, diferencia y posiciona a la empresa en la rama de actividades que desempeña.

## **Conclusiones**

En referencia a la situación actual de la empresa, la dimensión que corresponde a formación y habilidades presenta un nivel menor mínimo con la de valores y actitudes, pero ambas son positivas, mostrando que casi la mitad del personal de la empresa cuenta con las capacidades que benefician en ella, creando un entorno que fomenta el crecimiento, el compromiso y sobre todo una cultura de mejora continua.

La empresa azucarera tiene un significativo potencial de innovación, especialmente en la dimensión de servicios y procesos, esto indican una oportunidad clave para la empresa, ya que, al impulsar estas capacidades a niveles más altos, pueden fortalecer su posición en el mercado, adaptarse mejor a los cambios y lograr un crecimiento sostenido.

La correlación positiva y significativa entre las dimensiones del capital humano y la capacidad de innovación, indican que la inversión en el desarrollo y fortalecimiento de los colaboradores es esencial para impulsar la innovación en la empresa, ya que a medida que los empleados adquieren habilidades, valores y actitudes que fomentan la creatividad y la mejora continua, la organización está en una mejor posición para generar nuevas ideas, procesos y productos que pueden marcar la diferencia en el mercado.

En general, la relación significativa existente entre la presencia de personal altamente capacitado, es decir, capital humano; no solo mejora las operaciones diarias, sino que también desempeña un papel fundamental al alimentar el motor de la innovación.

## **Recomendaciones**

Para fortalecer aún más la dimensión formación y habilidades, se debe hacer una implementación continua de programas de formación y capacitación, así como la promoción de una cultura que no solo valore, sino que también recompense el aprendizaje y la innovación.

Esta estrategia contribuirá de manera significativa a la mejora constante de la empresa y al logro de sus metas en un entorno empresarial en constante evolución.

Para seguir manteniendo un nivel alto de innovación en la empresa azucarera, y fortalecer los servicios y sobre todo los procesos, se debe establecer un programa de gestión del cambio que fomente una cultura organizativa abierta a la innovación y la adaptación constante, involucrando a todo el personal en el proceso, esto ayudará a mejorar la flexibilidad y la capacidad de respuesta de la empresa azucarera en un entorno empresarial en constante evolución.

Para fortalecer la relación entre las dimensiones del capital humano y capacidad de innovación se sugiere implementar un sistema de evaluación del desempeño del personal, que no solo mida resultados cuantitativos, sino que también tenga en cuenta la contribución a la mejora de los procesos, la introducción de ideas innovadoras y el fortalecimiento de sus habilidades, esto permitirá a la empresa aprovechar plenamente el potencial innovador de sus colaboradores.

Por último, es importante proporcionar retroalimentación regular a los empleados sobre su desempeño, resaltando cómo sus esfuerzos contribuyen a la innovación, así como también se debe proporcionar la promoción de una cultura que no solo valore, sino que también recompense el aprendizaje y la innovación.

## Referencias

- Agüero, M. (2008). El reto de la formación profesional de los administradores. *Contaduría y Administración*, 225(1), 121-143. <https://www.scielo.org.mx/pdf/cya/n225/n225a7.pdf>
- Arias, J. (2020). Proyecto de Tesis. Guía para la elaboración. Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú.
- Barrios, R. (2020). *Industria representa 13% del PBI y genera más de 1.5 millones de empleos*. <https://andina.pe/agencia/noticia-industria-representa-13-del-pbi-y-genera-mas-15-millones-empleos>
- Bekkers, M., Thaens, H. & Duivenboden, V. (2006). Public Innovation and Information and communication technology: relevant backgrounds and concepts. *ICT and Public Innovation*, 1(1), 3-21. [https://www.researchgate.net/publication/285735973\\_Public\\_innovation\\_and\\_information\\_and\\_communication\\_technology\\_Relevant\\_background\\_and\\_concepts](https://www.researchgate.net/publication/285735973_Public_innovation_and_information_and_communication_technology_Relevant_background_and_concepts)
- Belmonte, R., y Fernandez, C. (2021). La relación entre el capital intelectual y capacidad de innovación en el sector público. *Revista Científica Visión de Futuro*, 25(2), 114-136. <https://doi.org/10.36995/j.visiondefuturo.2021.25.02R.004.es>
- Carvache-Franco, O., Carvache-Franco, M., Carvache-Franco, W., & Bustamante-Ubilla, M. A. (2022). Incidence of human capital in the innovative performance of service companies: A study in Ecuador. *Social Sciences (Basel, Switzerland)*, 11(5), 222. <https://doi.org/10.3390/socsci11050222>
- Chesbrough, H. (2003). *Open Innovation*. Boston, Massachusetts: Harvard Business School Publishing Corporation.
- Cuentas, C. (2018). La gestión del capital humano en una unidad académica de educación superior: Analysis of a University. *Educación*, 27(53), 57-72. <http://dx.doi.org/10.18800/educacion.201802.004>
- Del Carpio-Gallegos, J., & Miralles, F. (2019). Análisis cualitativo de los determinantes de la innovación en una economía emergente. *RETOS. Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 9(17), 161-175. <https://doi.org/10.17163/ret.n17.2019.10>
- Dhar, B., Mutalib, M., & Sobhani, F. (2020). Effect of innovation capability on human capital and organizational performance. Unpublished. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.21386.08648>

- Drucker, P. (1985). The Practice of Innovation. In H. & Row (Ed.). *Innovation and Entrepreneurship Practice and Principles I*(1), 19–33. New York: Harper&Row.
- Ekemam, H. & Chinwe, C. (2020). Human capital development as strategy for effective performance in education sector. *African Journal of Social and Behavioural Sciences (AJSBS)*, *10*(1), 17-37. <https://journals.aphriapub.com/index.php/AJSBS/article/view/1122/1076>
- Escobar, M. (2019). *Antecedentes y conceptos del capital humano* [Diapositivas de PowerPoint]. Desarrollo del capital humano. Universidad Autónoma del Estado de México. [http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/108683/secme-24520\\_1.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/108683/secme-24520_1.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Felicio, A., Couto, E. & Caiado, J. (2014). Human capital, social capital and organizational performance. *Management Decision*, *52*(2), 350-364. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/MD-04-2013-0260/full/html>
- González, E. (2020). Cuerpos y mentes para el trabajo: la psicologización de los trabajadores en Bogotá y Medellín, 1946-1991. *História, Ciências, Saúde-Manguinhos*, *27*(2), 447-465. <https://doi.org/10.1590/s0104-59702020000200008>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (2017, julio). *Producción Nacional*. [https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/09-informe-tecnico-n09\\_produccion-nacional-julio2017.pdf](https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/09-informe-tecnico-n09_produccion-nacional-julio2017.pdf)
- Torres, J. (2022). *Producción nacional de azúcar alcanzó 1.099.000 toneladas en 2021, registrando una caída de -8.2%*. Agraria.pe Agencia Agraria de Noticias. <https://agraria.pe/noticias/produccion-nacional-de-azucar-alcanzo-1-099-000-toneladas-en-28419>
- Leyva, A., Espejel, J., & Cavazos, J. (2020). *Efecto del desempeño del capital humano en la capacidad de innovación tecnológica de las pymes*. *30*(76), 25-36. <https://doi.org/10.15446/innovar.v30n76.85192>
- Muthia, L., Gesit, T., & Firman, F. (2019). The Role of Human Capital and Knowledge Management in Innovation. *Business and Management Research*, *145*(1), 261–267. <https://www.atlantis-pess.com/proceedings/icebm-19/125941549#:~:text=Implications%20of%20this%20study%20results,in%20order%20to%20improve%20innovation>

- Nahuat, B. (2020). Influencia del capital intelectual en la innovación: una perspectiva al nivel del individuo. *Nova Scientia*, 12(25), 1-31. [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-07052020000200130&script=sci\\_abstract](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-07052020000200130&script=sci_abstract)
- Oficina de Estadística de las Comunidades Europeas y Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (2006). *Manual de Oslo: guía para la recogida e interpretación de datos sobre innovación*. <http://www.itq.edu.mx/convocatorias/manualdeoslo.pdf>
- Organización Mundial de Propiedad Intelectual (2021). *Índice Mundial de Innovación 2021* [Archivo pdf]. [https://www.wipo.int/edocs/pubdocs/es/wipo\\_pub\\_gii\\_2021\\_exec.pdf](https://www.wipo.int/edocs/pubdocs/es/wipo_pub_gii_2021_exec.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo (2023). *La Conferencia Internacional del Trabajo adopta una nueva norma sobre aprendizaje, entre otras decisiones clave*. (2023, 16 junio). [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_885514/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_885514/lang-es/index.htm)
- Oseña, D., Mendivel, R. y Durán, A. (2020). Potencial de innovación y gestión institucional en la Universidad Nacional de Cañete-Perú. *Sophia, Colección de Filosofía de la Educación*, 1(28), 207-236. [http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1390-86262020000100207](http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1390-86262020000100207)
- Ramírez-Torres, W. (2023). Análisis de la gestión del talento humano en el contexto empresarial actual: una revisión bibliográfica. *INNOVA Research Journal*, 8(2), 83-106. [10.33890/innova.v8.n2.2023.2234](https://doi.org/10.33890/innova.v8.n2.2023.2234)
- Robayo, P. (2016). La innovación como proceso y su gestión en la organización: una aplicación para el sector gráfico colombiano. *Suma de Negocios*, 7(16), 125-140. <https://www.redalyc.org/journal/6099/609964241005/html/>
- Salazar, V. y Herrera, M. (2007). La representación social de los valores en el ámbito educativo. *Investigación y Postgrado*, 22(1), 261-305. [http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1316-00872007000100011&lng=es&tlng=es](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1316-00872007000100011&lng=es&tlng=es).
- Saunila, M. (2020). Innovation capability in SMEs: A systematic review of the literature. *Journal of Innovation & Knowledge*, 5(4), 260-265. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2019.11.002>
- Suriyani, M., Ni, F., & Saputra, J. (2018). The Role of Human Capital and Innovation Capacity on Economic Growth in ASEAN-3. *ResearchGate*. [https://www.researchgate.net/publication/327252512\\_The\\_role\\_of\\_hum](https://www.researchgate.net/publication/327252512_The_role_of_hum)

an\_capital\_and\_innovation\_capacity\_on\_economic\_growth\_in\_ASEAN-3

Wang, C. & Ahmed, P. (2007). Dynamic Capabilities: A Review and Research Agenda. *International Journal of Management Reviews*, 9(1).  
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1468-2370.2007.0020>

## Anexos

## Anexo 1: Matriz de Consistencia

| Problema   | Objetivos   | VARIABLES                            | Dimensiones             | Indicadores  | Metodología                     |                                     |                                |
|--|---|--------------------------------------|-------------------------|--|---------------------------------|-------------------------------------|--------------------------------|
| ¿Existe relación entre el capital humano y la capacidad de innovación de una empresa azucarera de la ciudad de Trujillo, 2023? | <b>Objetivo General</b><br>Determinar la relación del capital humano con la capacidad de innovación en una empresa azucarera 2023.    | Capital humano                       | Formación y habilidades | Capacidad de comunicación y compartir conocimientos        | <b>Tipo:</b> Básica             |                                     |                                |
|  |   |                                      |                         | Cualificado y talentoso para ampliar responsabilidades     |                                 |                                     |                                |
|  |   |                                      |                         | Conocimientos especializados.                              | <b>Enfoque:</b><br>Cuantitativo |                                     |                                |
|  |   |                                      |                         | Automotivado para el trabajo                               |                                 |                                     |                                |
|  |   |                                      |                         | Soluciones creativas y nuevas formas de resolver problemas | <b>Diseño:</b> No experimental  |                                     |                                |
|  | Formación escolar compatible con las tareas o funciones   |                                      |                         |  |                                 |                                     |                                |
|  | <b>Objetivos específicos</b><br>Conocer la situación actual del capital humano de la empresa azucarera de la ciudad de Trujillo, 2023 |                                      | Capacidad de            | Valores y actitudes  | Servicios y Procesos            | Desempeño en los trabajos en equipo | <b>Nivel:</b><br>Correlacional |
|  |   |                                      |                         |  |                                 | Deseo de servir al público          | <b>Técnica:</b><br>Encuesta    |
|  |   |                                      |                         |  |                                 | Trabajo colectivo y cooperativo     |                                |
|  |   |                                      |                         |  |                                 | Capacitaciones                      |                                |
| Cordial y sociable en la atención  |   | <b>Instrumentos:</b><br>Cuestionario |                         |  |                                 |                                     |                                |
|  |   |                                      |                         | Nuevos/Modificados Servicios Internos                      |                                 |                                     |                                |
|  |   |                                      |                         | Nuevos/Modificados Servicios Externos                      |                                 |                                     |                                |

|   |                   |               |   |  |
|---|-------------------|---------------|---|--|
| <p>Identificar el nivel de capacidad de innovación de la empresa azucarera de la ciudad de Trujillo, 2023</p> <p>Determinar la relación entre las dimensiones del capital humano con la capacidad de innovación de la empresa azucarera, 2023</p> | <p>innovación</p> |               | Nuevos/Modificados Métodos Internos de Trabajo        | <b>Población:</b> 500 personas                       |
|   |                   |               | Nuevos/Modificadas Formas de Resolver Tareas Externas | <b>Muestra:</b> 218 personas                         |
|   |                   | Organización  | Nuevos/Modificados objetivos estratégicos             | <b>Muestreo:</b> No probabilístico, por conveniencia |
|   |                   |               | Nuevos/Modificados Métodos de Incentivo               |  |
|   |                   | Institucional | Nuevos/Modificados Políticas                          |  |
|   |                   |               | Nuevos/Modificados Relaciones Institucionales         |  |
| <p><b>Procedimiento y procesamiento de datos:</b> Para el procesamiento y procedimiento de los datos obtenidos se hará mediante el programa SPSS v26</p>  |                   |               |   |  |

## Anexo 2: Operacionalización de las variables

| Variables               | Definición  | Dimensiones             | Indicadores  |
|-------------------------|---|-------------------------|--|
| Capital humano          | Ekemam y Chinwe (2020) define al capital humano como el conjunto de conocimientos, competencias y atributos incorporados por las personas en su capacidad de realizar el trabajo. | Formación y habilidades | <p>Capacidad de comunicación e intención de compartir conocimientos</p> <p>Cualificado y talentoso para ampliar responsabilidades</p> <p>Conocimientos especializados.</p> <p>Automotivado para el trabajo</p> <p>Soluciones creativas y nuevas formas de resolver problemas</p> <p>Formación escolar compatible con las tareas o funciones</p> <p>Desempeño en los trabajos en equipo</p> |
|                         |   | Valores y actitudes     | <p>Deseo de servir al público</p> <p>Trabajo colectivo y cooperativo</p> <p>Capacitaciones</p> <p>Cordial y sociable en la atención</p>  |
| Capacidad de innovación | Wang y Ahmed, (2007) defienden que la capacidad de innovación está reflejada en las rutinas y los procesos  | Servicios y Procesos    | <p>Nuevos/Modificados Servicios Internos</p> <p>Nuevos/Modificados Servicios Externos</p> <p>Nuevos/Modificados Métodos Internos de Trabajo</p> <p>Nuevos/Modificadas Formas de Resolver Tareas Externas</p>   |
|                         |   | Organizacional          | <p>Nuevos/Modificados objetivos estratégicos</p> <p>Nuevos/Modificados Métodos de Incentivo</p>  |
|                         |   | Institucional           | <p>Nuevos/Modificados Políticas</p> <p>Nuevos/Modificados Relaciones Institucionales</p>   |



|  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|
| cambios en el trabajo  |  |  |  |  |  |
| Mis actuaciones en el trabajo en equipo, suelen presentar mejores resultados que en el trabajo individual                  |  |  |  |  |  |
| En general, poseo una alta capacidad de comunicación, con el propósito de compartir conocimientos                          |  |  |  |  |  |
| Hay un número importante de colegas con capacidad para influir positivamente en los demás en busca de un mejor rendimiento |  |  |  |  |  |
| En general, contribuyo eficazmente a encontrar soluciones creativas y nuevas formas de resolver problemas                  |  |  |  |  |  |
| Percibo un fuerte ejemplo y voluntad (de los superiores) para llevar a cabo cambios/innovaciones                           |  |  |  |  |  |
| Soy leal y me comprometo de manera imparcial, independientemente de los representantes elegidos                            |  |  |  |  |  |
| En general, estoy motivado por el trabajo  |  |  |  |  |  |
| Tengo suficiente autonomía para modificar o adaptar las tareas diarias del trabajo   |  |  |  |  |  |
| Me considero cordial y sociable en la interacción con mis compañeros   |  |  |  |  |  |
| Siento un claro deseo de servir a la empresa y me complace formar parte de su personal de trabajo                          |  |  |  |  |  |
| Contribuyo eficazmente al trabajo colectivo y colaboro siempre que se me pide  |  |  |  |  |  |
| Suelo participar voluntariamente y realizar tareas que van más allá de mis obligaciones legales                            |  |  |  |  |  |

| <b>CAPACIDAD DE INNOVACIÓN</b>   |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|
| La empresa desarrolla nuevos trabajos o modifica significativamente los existentes   |  |  |  |  |  |
| Implementa nuevos trabajos o los modifica para que den lugar a mejoras en la gestión en términos de calidad, eficiencia, eficacia o efectividad  |  |  |  |  |  |
| Introduce nuevos métodos de trabajo o los modifica incidiendo en la agilidad, el aumento de los ingresos y/o la disminución de los costes  |  |  |  |  |  |
| Crea nuevas formas de resolver las tareas o las modifica para interactuar con sus compañeros, mejorando la agilidad de los trabajos  |  |  |  |  |  |
| Incorpora nuevos objetivos organizativos para modificar, aumentar o ampliar considerablemente el concepto estratégico empresarial  |  |  |  |  |  |
| Introduce métodos de valoración nuevos o modificados para motivar y recompensar al personal para que incorpore nuevas ideas  |  |  |  |  |  |
| Desarrolla y/o difunde nuevos procesos administrativos o modifica los existentes con el fin de generar un impacto positivo y duradero para la empresa  |  |  |  |  |  |
| La empresa promueve nuevas iniciativas en las relaciones exteriores (empresas, instituciones, organismos públicos y privados) o las amplía para mejorar la cooperación, la participación de la empresa |  |  |  |  |  |