



TITULO DE LA INVESTIGACIÓN

“Innovación Tecnológica y desempeño organizacional en un Salón de Belleza en el distrito de La Molina, Lima, 2025”

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
Licenciado en Dirección de Tecnologías de la Información

PRESENTADO POR:

Nieves Blas de Malpica, Leslie Betzabeth – Dirección de Tecnologías de la Información

ASESOR:

Velasquez Tapullima, Pedro Alfonso

(ORCID - 0000-0002-6930-3718)

LIMA, PERÚ

2025

MIEMBROS DEL JURADO

ASESOR (A)

Velasquez Tapullima, Pedro Alfonso

PRESIDENTE (A) DEL JURADO

Sam Anlas, Carlos Antonio

MIEMBROS DEL JURADO

Quijano Aranibar, Iván Ernesto

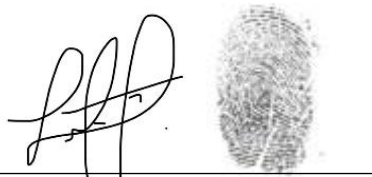
DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Yo, Leslie Betzabeth Nieves Blas de Malpica Identificado (a) con DNI N° 44396338 perteneciente al Programa de Dirección de Tecnologías de la Información, siendo mi asesora la **Dra. Roxana Alexandra Albarracín Aparicio** identificado (a) con DNI N°: **41981490**, y cuyo código ORCID es **0000-0002-6930-3718**.

DECLARAMOS BAJO JURAMENTO QUE:

- a) Soy la autora del documento académico titulado: **Innovación Tecnológica y desempeño organizacional en un Salón de Belleza en el distrito de La Molina, Lima, 2025**. El trabajo de investigación es original y no ha sido difundido en ningún medio académico; por lo tanto, sus resultados son veraces y no es copia de ningún otro.
- b) La tesis cumplió con el análisis del sistema TURNITIN, el cual tiene el 18% de similitud. Se ha respetado el uso de las normas internacionales en cuanto a citas y referencias.
- c) Declaro conocer las consecuencias legales y/o administrativas que puedan derivar si se verifica la falsedad total o parcial de la presente declaración, de acuerdo con lo previsto en el artículo 411 del código penal y el numeral 34.3 del artículo 34 del Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo 004-2019-JUS.

Fecha: ...08/05/2025.....



Autor

Leslie Betzabeth Nives Blas de Malpica
DNI: 44396338



Asesor

Roxana Alexandra Albarracín Aparicio
DNI: 41981490

DEDICATORIA

"A todos los miembros de mi familia, que son el motivo, roca e inspiración en el trayecto de aprendizaje. Su respaldo sin condiciones y recurrente, cuyo sacrificio fue un impulso para los logros obtenidos. Dedico este trabajo a ellos, con mucho agradecimiento y amor, por apoyarme en todo el trayecto. ¡Ustedes son mi motivo para lograr mis propósitos!

Leslie Betzabeth Nieves Blas de Malpica

AGRADECIMIENTOS

"Agradezco a la asesora de investigación, por guiarme y apoyarme en todo el proceso. A mi familia, allegados y quienes me respaldaron. Gracias por su contribución en este proceso".

Leslie Betzabeth Nieves Blas de Malpica

INDICE

MIEMBROS DEL JURADO	2
DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD	3
DEDICATORIA.....	4
AGRADECIMIENTOS	5
INDICE	6
ÍNDICE DE TABLAS	8
ÍNDICE DE FIGURAS.....	9
RESUMEN.....	10
ABSTRACT	11
INTRODUCCIÓN	12
I. Planteamiento del problema de investigación	13
1.1. Descripción de la realidad problemática	13
1.2. Formulación del problema	15
1.3. Objetivos de la investigación	16
1.4. Justificación de la investigación.....	16
II. Marco teórico.....	18
2.1. Antecedentes.....	18
2.2. Bases teóricas	22
2.3. Definición de términos básicos	31
III. Metodología de la investigación	33
3.1. Diseño de investigación	33
3.2. Hipótesis.....	33
3.3. Operacionalización de variables	34
3.3.1. Variable	34
3.3.2. Definición operacional	35
3.3.3. Indicadores.....	35
3.3.4. Escala de medición.....	36
3.4. Población y muestra de investigación	36

3.5.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	37
3.5.1.	Descripción de instrumentos.....	37
3.5.2.	Validación de instrumentos por expertos	37
3.6.	Técnica para el procesamiento y análisis de datos	37
3.7.	Aspectos éticos	38
IV.	Resultados.....	39
IV.1.	Análisis de resultados descriptivos.....	39
IV.2.	Análisis de resultados de hipótesis	49
V.	Discusión, conclusiones y recomendaciones	57
5.1.	Discusión	57
5.2.	Conclusiones	62
5.3.	Recomendaciones	62
VI.	Fuentes de información	64
	Fuentes bibliográficas	64
	Fuentes hemerográficas.....	¡Error! Marcador no definido.
	Fuentes electrónicas	¡Error! Marcador no definido.
ANEXOS		73
	Matriz de consistencia	76
	Matriz de operacionalización de variables.....	79
	Instrumentos de recolección de datos.....	82
	Validación de expertos.....	86
	Consentimientos y/o permisos	90
	Otros que se consideren pertinentes	102

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 <i>Innovación tecnológica</i>	39
Tabla 2 <i>Innovación de servicios</i>	40
Tabla 3 <i>Innovación de proceso</i>	42
Tabla 4 <i>Innovación de comunicación</i>	43
Tabla 5 <i>Innovación organizativa</i>	44
Tabla 6 <i>Desempeño organizacional</i>	45
Tabla 7 <i>Capacidad organizacional</i>	46
Tabla 8 <i>Motivación organizacional</i>	47
Tabla 9 <i>Entorno externo</i>	48
Tabla 10 <i>Correlación entre Innovación tecnológica y desempeño organizacional</i>	49
Tabla 11 <i>Correlación entre la innovación de servicio y el desempeño organizacional</i>	50
Tabla 12 <i>Correlación entre innovación de proceso y desempeño organizacional</i>	52
Tabla 13 <i>Correlación entre innovación de comunicación y el desempeño organizacional</i>	53
Tabla 14 <i>Correlación entre la innovación organizativa y el desempeño organizacional</i>	55

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 *Innovación tecnológica*..... 39

Figura 2 *Innovación de servicios* 40

Figura 3 *Innovación de proceso* 42

Figura 4 *Innovación de comunicación* 43

Figura 5 *Innovación organizativa*..... 44

Figura 6 *Desempeño organizacional* 45

Figura 7 *Capacidad organizacional* 46

Figura 8 *Motivación organizacional* 47

Figura 9 *Entorno externo* 48

RESUMEN

El estudio tuvo el objetivo de determinar si existe relación entre la innovación tecnológica y el desempeño organizacional en un salón de belleza en el distrito de la Molina, Lima, 2025. Metodológicamente, la indagación fue de tipo básica, se adoptó un enfoque cuantitativo diseño fue correlacional, no experimental y transversal. Así mismo, la población se compuso de un total de 30 subordinados del salón de belleza "Moments Spa, la muestra estuvo compuesta por toda la población por ello el muestreo empleado fue censal, se utilizó la técnica de la encuesta con el instrumento del cuestionario el cual fue aplicado a 30 participantes. Se obtuvo como resultados la validación de la hipótesis, con un p-valor de 0,000, además de un coeficiente correlacional de Spearman de 0,599, determinando que las variables se relacionan de manera significativa y positiva. Se concluye que existe relación positiva, significativa y considerable entre la innovación tecnológica y el desempeño organizacional en un salón de belleza del distrito de la Molina, Lima, 2025.

Palabras clave: desempeño organizacional, innovación tecnológica.

ABSTRACT

The study aimed to determine whether there is a relationship between technological innovation and organizational performance in a beauty salon in the district of La Molina, Lima, 2025. Methodologically, the investigation was basic in nature, adopting a quantitative approach with a correlational, non-experimental, and cross-sectional design. The population consisted of a total of 30 employees of the beauty salon “Moments Spa.” The sample consisted of the entire population, so a census sampling method was used. A survey technique was employed, using a questionnaire that was administered to 30 participants. The results validated the hypothesis, with a p-value of 0.000, in addition to a Spearman correlation coefficient of 0.599, determining that the variables are significantly and positively related. It is concluded that there is a positive, significant, and considerable relationship between technological innovation and organizational performance in a beauty salon in the district of La Molina, Lima, 2025.

Key words: organizational performance, technological innovation.

INTRODUCCIÓN

El objetivo de la indagación denominada “Innovación Tecnológica y desempeño organizacional en un Salón de Belleza en el distrito de La Molina, Lima, 2025”, es determinar si existe relación entre la innovación tecnológica y el desempeño organizacional en un salón de belleza en el distrito de la Molina, Lima, 2025.

Este estudio incorpora teorías, conceptos y datos que facilitarán una comprensión más profunda del objetivo, además de recopilar datos que reflejen la correspondencia de la innovación tecnológica en el desempeño organizacional de un establecimiento de belleza.

Esta indagación se organiza en distintos apartados, el capítulo 1, incluye el planteamiento del problema de investigación, el capítulo 2, aborda el marco teórico, el capítulo 3, presenta la metodología de la investigación, en el capítulo 4, se detallan los resultados, finalmente en el capítulo 5, se incorpora la discusión, conclusiones y recomendaciones.

I. Planteamiento del problema de investigación

1.1. Descripción de la realidad problemática

La dificultad que afrontan las microempresas a nivel mundial es rivalizar con otras más notables, quienes cuentan de considerables recursos para destinar en tecnología y en recurso humano (Cúneo, 2024). Esto expone la grieta en la productividad entre los dos tipos de empresas, fundamentalmente en países subdesarrollados, donde las entradas son más pequeños, hay mayor incumplimiento y el desarrollo más restringido (Quintero et al., 2022).

A nivel internacional, la implementación de tecnología innovadora en los centros de belleza desafía una sucesión de problemáticas que se trasforman según el argumento económico, cultural y normativo de cada país. Una de las trascendentales dificultades es la discrepancia en la entrada a la tecnología. En países con economías más endebles, los centros de belleza poseen un camino restringido a equipos modernos debido a los costosos niveles de inversión. Esto forma una fisura de competencia, ya que los ejes en naciones más avanzados logran favorecerse de tecnologías de punta que optimizan la disposición del servicio y la eficacia operativa, mientras que en naciones con escasez recursos esta ventaja es difícil de alcanzar (Mejía y Santos, 2023).

En naciones en progreso, como varios en África o América Latina, los centros de belleza se afrontan a una diferencia en dirección a la tecnología. En lugares como Nigeria o Colombia, el costo de aparatos desarrollados, como los de afeitado láser o máquinas para tratamientos faciales, es prohibitivamente elevado para la generalidad de los centros de belleza locales. Esta falta de acceso a tecnologías de progreso frena a los centros competir de manera equitativa con los de países más desarrollados, lo que limita sus posibilidades de brindar servicios actuales y eficientes a su clientela. Conjuntamente, estructura deficiente conveniente y la baja formación técnica de los subordinados empeoran aún más este escenario (Morales y Freire, 2021).

En diferencia, en países más desarrollados, como Japón o Estados Unidos, aunque la adopción tecnológica es mucho más accesible, los desafíos cambian. Por ejemplo, en Estados Unidos, la aceptación de tecnología en los centros de belleza se afronta a un alto costo de inversión inicial. Equipos de alta gama, como las máquinas para tratamientos de renovación facial o el uso de inteligencia artificial para análisis de piel, solicitan una inversión enorme. Aunque los centros de belleza más grandes pueden asumir estos costos, las pequeñas sociedades a menudo tienen problemas para conseguir un retorno de inversión conveniente, lo que puede aquietar su adopción. En este tipo de mercados, la innovación puede ser vista más como una inversión a extenso plazo, pero la indecisión sobre los bienes inmediatos hace que algunos poseedores prefieran no arriesgarse a adoptar nuevas tecnologías (Carrera et al., 2022).

En Perú, similar al resto de países, la creatividad se volvió un aspecto específico que las empresas deben considerar, sin interesar el sector en el que maniobren. El Perú, de acuerdo a Matos (2021) basado en unos 80 indicadores sobre el progreso de la innovación, ocupa el puesto 70 de 128 países y el puesto 117 de 138 economías.

Dentro del país, las MYPES son muy significativos para las finanzas y la población en general, y permiten que el país se desarrolle. Por esta razón, las MYPES representan el 70% de las personas que están activas en el aspecto económico (PEA) y constituyen el 96.5% de las empresas en Perú, generando el 21.6% del Producto Bruto Interno (PBI). Son significativos para iniciar, mantener, transformar o hacer evolucionar una MYPE. Aunque se puede decir que las MYPES son una gran contribución al crecimiento de Perú, todavía enfrentan problemas importantes, como la falta de estrategias que las fortalezcan en nuestro país (Tenemesa et al., 2021).

En el plano local, en un salón de belleza ubicado en La Molina, Lima, en el año 2025, uno de los principales desafíos que afecta su desempeño organizacional es la falta de un procedimiento digital de gestión de citas y turnos de trabajo. La falta de este

recurso tecnológico propicia una desorganización en la atención al cliente, dado que no se dispone de un registro explícito que garantice la llegada de los clientes a la hora establecida ni se previene la sobreposición de citas. Este suceso crea fases de espera superfluos, la pérdida de compradores y una experiencia de servicio subóptima. Además, la ausencia de regulación respecto a la hora en que entran y salen los trabajadores, junto con la asignación apropiada de turnos, incide directamente en la productividad del equipo, propiciando desorden y desmotivación en el contexto de trabajo. Pese a las demandas mayores en servicios más ágiles y personalizados, la entidad conserva métodos manuales de organización que se vuelven obsoletos en comparación con las exigencias contemporáneas del mercado. Esta falta de digitalización restringe no solo la eficacia operacional, sino también las oportunidades de expansión, competitividad y rentabilidad empresarial en un distrito donde los consumidores aprecian la puntualidad y la calidad del servicio.

1.2. Formulación del problema

Problema general

¿Existe relación entre la innovación tecnológica y el desempeño organizacional en un salón de belleza en el distrito de la Molina, Lima, 2025?

Problemas específicos

¿Existe relación entre la innovación de servicio y el desempeño organizacional en un salón de belleza en el distrito de la Molina, Lima, 2025?

¿Existe relación entre la innovación de proceso y el desempeño organizacional en un salón de belleza en el distrito de la Molina, Lima, 2025?

¿Existe relación entre la innovación de comunicación y el desempeño organizacional en un salón de belleza en el distrito de la Molina, Lima, 2025?

¿Existe relación entre la innovación organizativa y el desempeño organizacional en un salón de belleza en el distrito de la Molina, Lima, 2025?

1.3. Objetivos de la investigación

Objetivo general

Determinar si existe relación entre la innovación tecnológica y el desempeño organizacional en un salón de belleza en el distrito de la Molina, Lima, 2025.

Objetivos específicos

Determinar si existe relación entre la innovación de servicio y el desempeño organizacional en un salón de belleza en el distrito de la Molina, Lima, 2025.

Determinar si existe relación entre la innovación de proceso y el desempeño organizacional en un salón de belleza en el distrito de la Molina, Lima, 2025.

Determinar si existe relación entre la innovación de comunicación y el desempeño organizacional en un salón de belleza en el distrito de la Molina, Lima, 2025.

Determinar si existe relación entre la innovación organizativa y el desempeño organizacional en un salón de belleza en el distrito de la Molina, Lima, 2025.

1.4. Justificación de la investigación

Justificación teórica

La innovación tecnológica se convirtió en recurso clave sobre el desempeño organizacional, fundamentalmente en sectores como el de los servicios, donde la competencia y la satisfacción del cliente son cruciales. La teoría de la innovación tecnológica nos muestra que implementar novedosas tecnologías no solo perfecciona la eficacia operativa, asimismo el servicio adecuado y la experiencia de los clientes. En el caso específico de los salones de belleza, la implementación de equipos tecnológicos innovadoras, como estructuras de administración, reservas virtuales o la integración de nuevas técnicas de cuidado capilar y facial, permite optimizar el rendimiento organizacional. Este estudio busca aportar al cuerpo teórico existente sobre cómo este incide en la gestión del servicio y el rendimiento empresarial,

especialmente en mercados locales y sectores de pequeña o mediana escala como el de los salones de belleza.

Justificación practica

En un contexto altamente competitivo, como el que enfrenta el sector de la belleza en Lima, los salones que no acogen tecnología agilizan el riesgo de permanecer rezagados frente a la competencia. Este estudio tiene una justificación práctica clara: demostrar cómo las innovaciones tecnológicas específicas pueden optimizar el desempeño organizacional de un salón de belleza. La investigación proporcionará a los dueños y gerentes de salones de belleza en La Molina, y en general, de la ciudad de Lima, evidencia sobre los beneficios tangibles que pueden obtener mediante la adopción de nuevas herramientas y sistemas. Además, brindará sugerencias prácticas sobre la adopción de tecnología, que podrán ser efectuadas para mejorar las operaciones eficientes, la administración de personal, y la plenitud del consumidor, con una contribución directa en la rentabilidad y sostenibilidad del negocio.

Justificación metodológica

La justificación metodológica del estudio se basa en obtener datos representativos del impacto real de la innovación tecnológica en el rendimiento institucional en un salón de belleza. A través de encuestas a los colaboradores para medir la asociación entre estos. El estudio permitirá identificar variables específicas que contribuyen al éxito organizacional, y su alcance permitirá replicar el estudio en otros salones de belleza de la región o sector. Además, ofrecerá herramientas metodológicas para que otros estudios puedan ser realizados en el futuro, ampliando el entendimiento sobre cómo la tecnología transforma no solo el sector belleza, sino también otros servicios relacionados.

II. Marco teórico

2.1. Antecedentes

Antecedentes internacionales

Río-Cortina et al. (2022) cuyo estudio se propuso medir los efectos mediadores del rendimiento e innovación empresarial. Consideró un método de indagación descriptivo, cuantitativo, analítico y correlacional, recogiendo información real de empresas de la costa de Colombia, aplicando el modelo estructural. De acuerdo a los hallazgos, la innovación se utiliza como para el trabajo de capital humano y rendimiento organizacional. En conclusión, se resalta que los elementos internos de una organización logran ayudar a mejorar su desempeño.

Jasso et al. (2022) cuyo estudio midió el vínculo del nivel innovador y el rendimiento organizacional, discernir el grado de tecnología e innovación en Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (MyPEs) e identificar las áreas que se podían mejorar. Se manejó un cuestionario para recoger datos, que tenía preguntas estructuradas según una escala de Likert. Se destinó a 525 directores de MyPEs en la ciudad mencionada. Se consideró la metodología descriptiva, correlacional, transversal, realizando un estudio no experimental y transversal. También fue documental, transversal y su diseño no fue experimental. Lo obtenido señala que hay una asociación débil entre los elementos. Según los dueños, las empresas tienen algo de tecnología que no utilizan en su trabajo, lo que perjudica su competitividad y rendimiento.

Quiroz (2023) en su tesis doctoral se planteó determinar qué incidencia tiene la racionalidad verde en industria manufacturera de mediana y baja tecnología en Colombia. Consideró una metodología “pura” de orden concurrente “CUANTI y CUALI”. Para recoger la información en el enfoque “CUALI,” se llevaron a cabo dos estudios de caso comparativos entre empresas del sector de fabricación. Por otro lado, el enfoque “CUANTI” usó modelos de ecuaciones estructurales (SEM) analizando las asociaciones entre los temas estudiados, aplicando 236 encuestas a líderes de

estas empresas en Colombia. Los resultados exponen que la ética ambiental de las empresas está directamente relacionada y posee un impacto positivo en la innovación verde, y esta, a su vez, afecta positivamente en el rendimiento de la entidad y en su cuidado del medio ambiente. En conclusión, la competitividad de las organizaciones puede verse afectada por adaptarse de manera rápida a los mercados, ya que las demandas financieras para operar pueden ser elevadas y los retornos pueden tardar en llegar.

Sánchez y Carrillo (2022) se planteó identificar la importancia estadística de las asociaciones causales entre factores innovadores, plenitud del consumidor, administración de personal y recursos corporativos en el desempeño de Mypes de Baja California. Se realizó 687 encuestas y utiliza 3 sistemas estadísticas. El inicial es el estudio factorial exploratorio, que ayuda a simplificar las variables que se pueden observar. Luego se usa el Análisis de estructuras latentes previamente definidas y, al final, esquemas con distribuciones de covarianza. Los hallazgos indican que una buena gestión de personal (sueldos y empoderamiento) afecta de modo directo e indirecto el desempeño general de las empresas. Concluyendo, impacta directamente en la plenitud de los clientes, las ideas novedosas y la reducción de la inasistencia y el cambio frecuente de trabajadores. Los elementos afectan directamente el rendimiento de las Mipymes.

Marchiori et al. (2022) cuya indagación buscó asemejar las relaciones entre el capital humano en tecnologías de la información (TI), las capacidades de TI, la calidad creativa y el rendimiento organizacional. Una revisión de la literatura mostró que hay un vacío en el estudio sobre TI, capacidad de innovación y capital humano, ya que no se han aclarado cómo se relacionan ni su papel conjunto en el rendimiento de las organizaciones. Se creó un modelo de ecuaciones que estudió datos originales de gerentes senior de TI de 258 organizaciones públicas en Brasil. Los resultados mostraron que el capital humano de TI es un concepto único y separado de las habilidades de TI. Está compuesto por las habilidades técnicas y personales del

personal de TI, así como por su actitud hacia la tecnología. El capital humano de TI mejora las capacidades de TI de la organización, pero no es parte de su estructura, ya que se considera un recurso de la entidad. El capital humano de TI es un recurso esencial para las capacidades de TI, pero no se debe confundir con esas capacidades en sí mismas. Se encontró que el personal de TI influye en las habilidades de TI, lo que beneficia la innovación en la organización. Finalmente, se concluye que la innovación mejora el desempeño y aumenta el impacto de las capacidades de TI en este.

Antecedentes nacionales

Aquino (2022) cuyo estudio se propuso medir la correlación entre la innovación en tecnología y el rendimiento organizacional en la Subgerencia de Supervisión Electrónica de la SUTRAN, en Lima, 2022. La indagación fue básica, cuantitativa, correlacional, enfocada y no experimental. Conjuntamente, se usó la encuesta como técnica, midiendo a los subordinados de la SUTRAN con un cuestionario en Lima, 2022. Se evidenció una fuerte correspondencia positiva entre los elementos, con una significancia de $0.0 < 0.05$ y rho de 0.516, se aceptó la H_a . Concluyendo, si se tienen altos niveles de innovación tecnológica, también habrá un buen desempeño en la organización. Por otro lado, si los niveles de innovación tecnológica son bajos, el desempeño también será bajo.

Horna (2022) el propósito de su investigación fue instituir la correspondencia entre innovación, tecnología y rendimiento organizacional en los negocios ubicados en la zona comercial de Gamarra confeccionadoras que realizan exportaciones en La Victoria, en el año 2022. Consideró el método aplicado, correlacional, cuantitativo, descriptivo y no experimental. La data se recolectó mediante cuestionarios a 73 personales de las Mype. Los hallazgos mostraron que, con un valor $p = 0.00$ y una correspondencia de $\rho = 0.973$, se admitió la hipótesis alterna. Esto concluye que la Innovación en tecnología está relacionado al rendimiento organizacional en estas

empresas. Además, se corroboró que existe asociación positiva significativa entre los elementos.

Matos (2021) cuyo estudio se planteó establecer la existencia de una correspondencia de la innovación tecnológica y el rendimiento organizacional de las empresas MYPES que se dedican a la producción de productos plásticos en Lima 2020. Se utilizó un enfoque de investigación cuantitativo correlacional. Se tuvo en consideración a 1691 administradores de MYPES para la población, y consideró un muestreo a conveniencia. Los resultados permitieron rechazar la hipótesis nula con un $r = 0.510$ y $p < 0.05$, y una significación del 5%. Las variables se asocian dentro de las MYPES que fabrican productos de plástico en Lima, lo cual se confirmó mediante una prueba no paramétrica. Se concluye que la innovación en tecnología está relacionada con el rendimiento organizacional, confirmando la hipótesis alternativa.

Pinedo y Barrientos (2023) cuya indagación se planteó determinar si la innovación organizacional (INNORG) está vinculada con el desempeño organizacional (DESEMPORG) de las Mypes productoras de calzados en San Juan de Lurigancho. Se utilizó un estudio cuantitativo, con una indagación correlacional y no experimental transeccional. Se tuvo en consideración a 204 gerentes de estas empresas de la zona. Se utilizaron dos instrumentos validados y confiables. Los supuestos se contrastaron mediante el coeficiente de Spearman. Los resultados indican que la INNORG está relacionada ($r = 0.713$, $p = 0.000 < 0.05$) con el DESEMPORG de las MYPES que fabrican calzado. Del mismo modo, se concluye que en las hipótesis específicas se vio que la mayor asociación se dio entre innovaciones y organización.

Lostanau y Del Pilar (2022) el propósito de su estudio es indagar si hay vínculo notable entre Innovación y rendimiento Organizacional en MYPES confeccionadoras de Gamarra 2021. Consideró un estudio cuantitativo, correlacional y no experimental. Se consideró a 5160 micro y pequeñas empresas para la población. Cuya información se recopiló mediante cuestionarios. Se rechazó la hipótesis nula, con un valor de significación de 5%, mientras que se afirma la hipótesis alternativa ($r = 0.679$; $p = 0.000$

< 0.05). Este hallazgo sugiere que, la innovación está intrínsecamente vinculada con el rendimiento organizacional de las Mypes. Esta relación se comprobó usando una prueba no paramétrica. Se concluye que, la incorporación de innovación en las Mypes y Medianas entidades confeccionadoras, optimiza el rendimiento de la empresa. Al examinar los datos recabados y los hallazgos se corroboró la hipótesis propuesta.

Santillán (2022) en su estudio, el propósito primordial de este estudio ha sido establecer la correlación de la innovación de servicios y el rendimiento empresarial de los hoteles de 3 estrellas en la región metropolitana de Lima en el año 2021. Se consideró el enfoque cuantitativo y correlacional, con análisis factorial, transversal y no experimental, con el objetivo de validar el modelo presentado. Se logró evidenciar que hay asociación entre las variables en ese contexto.

2.2. Bases teóricas

Innovación tecnológica

Según Echevarría (2022) la innovación se caracteriza como la incorporación de un concepto, conducta, programa, proceso, política, sistema, producto, dispositivo o servicio que constituye una innovación para la organización.

El autor Vargas (2021) ejemplifica que la innovación, también denominada innovación tecnológica, alude a los procesos y modificaciones derivados de la alteración de las técnicas productivas, sin tener en cuenta la naturaleza intrínseca de dichas técnicas. Conjuntamente, la innovación tecnológica se conceptualiza como un desarrollo progresivo que facilita la evolución progresiva de habilidades por miedo del cambio y la elección en novedosos grupos de aptitudes utilizables (Cajo y Gisbert-Cervera (2022).

De acuerdo con Galarza-Sánchez et al. (2022), se trata de algo novedoso. A través de una evaluación se determinará si se aceptará o no dicha propuesta, y si dicha aceptación se concreta, se procederá a la toma de una decisión. La optimización del

desarrollo de la innovación tiende a derivar en beneficios para los individuos que la implementan. La implementación, entendida como la ejecución en una organización, conllevará resultados tangibles. Efectos beneficiosos derivados de la optimización de los procedimientos realizados en las organizaciones.

Dentro de este marco, previo a su puesta en marcha, la innovación tecnológica debe ser evaluada para establecer si dicha innovación se implementará en la organización de manera que promueva la optimización de las operaciones y tareas realizadas (Carrera et al., 2022).

Además, se puede definir como un paso enfocado en la creación de bienes, procesos, métodos de mercadeo o estructuras empresariales innovadoras o significativamente mejoradas (Del Carpio-Gallegos y Miralles, 2021).

De acuerdo con el Manual de Frascati de la OCDE, De Frascati (2002) la innovación es descrito como la metamorfosis de productos, ideas o servicios que pueda ser comercializado, o un proceso de fabricación o distribución que sea novedoso u optimizado. Este manual añade otro ingrediente, proclamando que la innovación es la metamorfosis a un novedoso enfoque para ofrecer, incluso, un servicio social.

Finalmente, según Vera (2021) La innovación va en aumento con la generación de productos novedosos, conllevando la reestructuración de procedimientos comerciales y la edificación de mercados completamente innovadores que satisfagan la demanda sin explotar a los usuarios.

Importancia de la innovación tecnológica

La innovación tecnológica desempeña un pliego decisivo en el progreso debido a que fomenta el crecimiento económico; propicia un incremento en los niveles de productividad, incrementa las exportaciones y el comercio internacional; e incluso induce efectos sociales, tales como una mejora en la salud. Esta tiene la capacidad

de incrementar los salarios de los empleados calificados, optimizar la productividad, reducir costos o ambas cosas simultáneamente, y puede potenciar la supervivencia de la organización, además constituye un recurso clave para la consecución de la capacidad y la prominencia del nivel de existencia de la sociedad. Por consiguiente, las regiones, naciones y agrupaciones económicas han adoptado esta disciplina (Luna-Amador et al., 2023).

En consecuencia, numerosos estudios enfatizan la trascendencia de la innovación en las entidades, dado que, como se ha evidenciado, fomenta el incremento y progreso. En un contexto corporativo altamente competitivo y de transformaciones continuas, resulta esencial que las entidades se adapten a las emergentes transformaciones y persistan en su competencia al mismo grado de transformaciones. Es imperativo implementar innovaciones en el perfeccionamiento de labores de los colaboradores, al provisionar servicios o bienes, y optimización de conocimientos o sistematizaciones que se ejecutan intrínsecamente en la organización (Dávalos, 2021).

Teorías

La teoría basada en recursos (RBV) Penrose (1959; como se cita en Buitrago et al., 2022) una teoría destacada en investigaciones sobre innovación y competencia es la proposición basada en recursos, originalmente presentada por el referido autor. La teoría sostiene que las 17 corporaciones cuentan con recursos que pueden utilizar para mantener su competitividad. Sostiene que una organización podría adquirir una preeminencia competitiva al poseer recursos o capacidades singulares que son de alto valor, desafiantes de replicar y escasos en el mercado. Los partidarios de esta perspectiva sostienen que las entidades requieren recurrir a fuentes internas de competencia en lugar de recurrir a fundamentos externos. De acuerdo con los proponentes de RBV, resulta más viable dar provecho a oportunidades externas mediante el uso innovador de recursos, en vez de intentar obtener distintas

competencias para cada congruencia distinta. Los recursos y procesos empresariales son cruciales para las organizaciones, dado que ejercen una influencia significativa en su conducta y diligencias. Un recurso se define como un activo, información, procesos organizacionales, competencia, discernimiento o habilidad, y se caracteriza como original si es inestimable, escaso, difícil de replicar y no posee un suplente en proximidad. Los bienes diferenciadores son los que propician una competencia sustentada y beneficios principales en las organizaciones.

Teoría de la difusión de innovaciones de Rogers (1962; como se cita en Pedró, 2023) según esta perspectiva teórica, la innovación se entiende como una idea, un método o una herramienta tecnológica que es percibida como novedosa o inexplorada por los sujetos en un ámbito específico o sistema social. La difusión se refiere al procedimiento mediante el cual la información relativa a la innovación se propaga de un individuo a otro a través del tiempo dentro del sistema social. Existen cuatro factores fundamentales que determinan el triunfo de una innovación: los medios de comunicación, las particularidades de la innovación, las peculiaridades de los adoptantes y el entramado social que la sostiene. Los conductos de información aluden al mecanismo mediante el cual los individuos adquieren datos relativos a la invención y observan su provecho. Hace referencia tanto a los medios de comunicación como a la interacción interpersonal. Las propiedades de una invención comprenden cinco características perceptibles por el usuario: la superioridad referente, la coincidencia, la complicación, la medida de prueba y la observabilidad.

Dimensiones

Precisando de modo tangencial las desemejantes maneras de introducir mejoras o cambios, de acuerdo con el Manual de Oslo (2005; como se cita en Aquino, 2022) las dimensiones siguientes se evidencian:

La innovación organizacional o en los métodos de gestión se refiere a las innovaciones implementadas en esferas mercantiles, financieras y organizativas que respaldan, respaldan y fortalecen la capacidad innovadora de la organización.

Innovación social, se esfuerza por plantear terminaciones innovadoras a cuestiones sociales sin alterar la eficiencia operativa de la organización. Dentro de estas habilidades logran contemplarse la instauración de nuevas ocupaciones, la optimización de los contextos laborales, la constitución de equipos creativos o la descongestión de responsabilidades.

Innovación tecnológica, necesita el respaldo tecnológico, definida como el compendio de teorías y técnicas que facilitan la aplicación práctica del saber científico; sometida a un rubro o bien específico, se conceptualiza como el grupo de procedimientos e instrumentos estimados indispensables en el logro de propósitos planteados.

En relación a las dimensiones de la variable innovación tecnológica también hay otras dimensiones propuestas por Baregheh et al. (2009; como se cita en Placeres et al., 2022) los cuales indican su composición o su posible subdivisión en una categoría adicional, que se denominará tipos de innovación, puntualizados a continuidad:

La innovación de servicios: referido a introducir deliberadamente un novedoso producto o servicio o a una mejora indicadora de las características del mismo. La evaluación de esta modalidad de innovación se ha llevado a cabo mediante variables tales como la formación de un novedoso producto/servicio, la integración de nuevos materiales/aparatos, la implementación de un perfeccionamiento en un bien, la naturaleza del mercado en el que se introdujo el bien, o el tiempo en el que se llevó a cabo la innovación.

La innovación de procesos: se trata de instaurar métodos innovadores de elaboración, comercialización o reformas con un elevado grado de optimización. Esta incorpora modificaciones significativas en técnicas, equipo y/o software, o incorporando recursos emergentes. La evaluación de esta modalidad de innovación ha sido realizada mediante variables tales como la creación de innovadores procesos productivos, la reorganización de los procesos, la incorporación de innovadoras máquinas y sistemas, su originalidad o la magnitud del cambio, y el lapso en que se materializó la innovación.

La innovación de comunicación: Se trata de la instauración de un innovador enfoque de mercantilización que implica significativos perfeccionamientos en el esbozo del producto, su exposición, o en su manejo de ubicación (posicionamiento), impulso o precio.

La innovación organizativa: se trata de aplicar un enfoque innovador de estructuración en las conductas comerciales, el entorno laboral o las relaciones externas de la organización, enfocado en mejorar el rendimiento mediante la reducción de gastos administrativos o de transacción, el aprendizaje y el intercambio de saberes, la organización e integración de tareas, y la elección de responsabilidades (centralización o descentralización), entre otros.

Desempeño organizacional

Urbano-Carazo (2022) se concretó el desempeño organizacional como una noción de triunfo o seguridad de una organización, y como un indicador de la eficacia organizacional en la consecución exitosa de sus metas.

Martínez y Gómez (2022) el desempeño organizacional se precisa como el grado de rendimiento de las organizaciones (incremento o decremento) en relación con la efectividad y eficiencia de la organización.

Por otra parte, Velázquez et al. (2023) han caracterizado el rendimiento organizacional como la capacidad organizacional de lograr sus fines y objetivos, respaldada por una gestión competente, un gobierno eficiente y una redefinición continua para alcanzar las metas comerciales.

Según Aguirre et al. (2021) es delimitado como la cuantificación de los resultados efectivos de la organización, que abarcan los propósitos, los métodos, la misión, bienes o servicios.

De Guzmán et al. (2023) manifiestan que se caracteriza como la valoración exhaustiva de los hallazgos, mediante la apreciación del desempeño de una entidad en relación con sus competidores. La percepción del rendimiento puede abarcar resultados tanto cuantitativos como cualitativos, que poseen una importancia significativa para una organización.

Importancia del desempeño organizacional

La relevancia está centrada en analizar la utilización de los recursos en las responsabilidades asignadas; constituye un elemento crucial para las organizaciones, dado que facilitan la ejecución de estrategias y la optimización de la eficiencia. El desempeño organizacional reviste importancia dado que manifiesta la habilidad de las organizaciones para emplear el capital humano y materiales para lograr los propósitos corporativos. El rendimiento organizacional también debe tener en cuenta la eficacia al manejar los materiales durante los procesos de producción y consumo (Alipio et al., 2022).

El rendimiento organizacional evidencia la reciprocidad entre los hallazgos de producción y los recursos de entrada utilizados en el proceso operativo de las entidades empresariales. Los indicadores habituales que reflejan el rendimiento organizacional incluyen el rendimiento de los activos (ROA), el rendimiento de la inversión (ROI) y el rendimiento del capital social, (ROE). Estos indicadores del

rendimiento organizacional constituyen cifras financieras derivadas de los estados de resultados y balances que han sido empleados (Matos, 2021).

Teorías

La teoría de la elección estratégica fue desarrollada y avanzada por (Child, 1972; como se cita en Mattos y Mattos, 2022). De acuerdo con esta hipótesis, la meta de la entidad es alcanzar altos niveles de rendimiento y elevar la eficiencia hasta los confines de las limitaciones financieras. Una compañía debe tener en cuenta los elementos del entorno para alcanzar un rendimiento óptimo. Es probable que los líderes que toman decisiones sabias para sus empresas y utilizan tecnología de vanguardia para desentrañar riesgos se vuelvan formidables competidores. Las decisiones tácticas en las entidades influyen profundamente en los logros corporativos.

Teoría organizacional definida por Pegaza (1986; como se cita en Mattos y Mattos, 2022). A diferencia del ámbito de la conducta laboral, la teoría organizacional se enfoca no solo en el rendimiento y las posturas de los trabajadores, sino también en la capacidad organizacional en su totalidad para lograr sus propósitos y moldear su entorno. La teoría organizacional abarca la exploración del entramado y la arquitectura de las entidades. En cualquier entidad se encuentran esquemas de fe, símbolos, ceremonias, relatos y costumbres que han mutado con el paso del tiempo. Estos fomentan la armonía entre los integrantes sobre el propósito de la entidad y la manera en que se anticipa que actúen sus integrantes. El objetivo de una cultura empresarial es asegurar que la entidad prospere en el ámbito de su actividad. La esencia cultural de una entidad se manifiesta en los principios y reglas que guían a sus integrantes. Es posible que los valores sean terminales o instrumentales. Los valores finales son la meta final que las personas anhelan lograr.

Dimensiones

Para Gopalakrishnan (2000; como se cita en De Guzmán et al., 2023) el desempeño organizacional comprende 3 variables fundamentales: eficiencia, asociada

con la gestión del ingreso y Pérdida o desplazamiento de recursos y su impacto en la eficiencia operativa, vinculada con el desarrollo empresarial, el grado de bienestar y conformidad del trabajador; y posteriormente, resultados contables relacionados con el desempeño económico y la capacidad de generar ganancias.

Por otra parte, Río-Cortina et al., (2022; como se cita en Aquino, 2022) indican que los pilares básicos del desempeño organizacional constan de tres tipos, y en este realce los sub elementos que se usaran son las siguientes:

La motivación organizacional: hace alusión a la capacidad de la ordenación para congrega su personal y cumplir sus fines. Se encuentra fundamentado en la misión y visión, cultura, principios y mecanismos de motivación, todos ellos esculpidos por el avance histórico de la entidad.

La capacidad organizacional: denota la provisión de recursos de la empresa (el personal, finanzas y fuerza física), las metodologías y prácticas utilizadas para gestionar ese capital, incluyendo aspectos como la conducción estratégica, la organización de los cronogramas y la coordinación de las actividades operativas.

El entorno externo: son elementos del exterior que favorecen u obstaculizan el rendimiento de la entidad organizacional. Abarca el marco político, su contexto económico, las normativas socioculturales, entre otros aspectos y la calidad de las asociaciones establecidas por una empresa con demás entidades e interesados.

Salones de belleza

Dentro de todo el tramo de la investigación verán el nombre de “salón de belleza”, el desarrollo de este se realizó con un hombre, quienes antiguamente se aislaban en tribu mediante manipulaciones sencillas de su cabello, empleando técnicas de quemado o corte. Durante este período, las mujeres carecían de protagonismo, limitándose a realizar trenzas o moños. Con el transcurso del tiempo, estos lugares comenzaron a implementar servicios para las mujeres, como cortes y tintes. A mediados del siglo XX, surgieron los salones de belleza, que posteriormente se

convertirían en estos mismos espacios con mayor complementariedad. En la actualidad, estos establecimientos ofrecen no solo servicios para el cabello, sino también servicios para la piel facial y corporal (Flórez, 2024).

2.3. Definición de términos básicos

Innovación tecnológica: referido a la generación u optimización de productos, procesos o servicios mediante la implementación de tecnología. Ciertos conceptos asociados con la innovación tecnológica incluyen: creatividad, invención, difusión, adopción, mejora continua y disrupción conceptual (Peñaloza y Córdova, 2024).

TIC: son una serie de instrumentos y elementos tecnológicos que simplifican la comunicación, el procedimiento y el conglomerado de información mediante plataformas digitales (Retamozo, 2024).

Desempeño organizacional: se trata de la cuantificación de los hallazgos efectivos de la organización, que abarcan los objetivos, la misión, los procesos, productos o servicios (Restrepo-Ramírez et al., 2024).

Salón de belleza: establecimiento donde se llevan a cabo todos los servicios de cosmetología, incluyendo cortes, tintes, peinados permanentes, alisados, extensiones capilares, maquillaje profesional, cuidados cutáneos, manicuras y pedicuras, entre otros (Amarilla, 2022).

Innovación de servicio: se refiere a un compendio de medidas que se diseñan e implementan, sustituyendo procedimientos, conceptos y tecnologías preexistentes por novedosos, optimizando el progreso organizacional (Elosua, 2022).

Innovación de proceso: puede ser conceptualizada como un método para vincular recursos de tecnología de la información con propósitos y fines comerciales de la entidad (Cuesta et al., 2023).

Innovación de comunicación: se vincula con la incorporación de tecnologías disruptivas o formatos innovadores proporcionados por las herramientas digitales. No obstante, constituye un proceso intrínseco al progreso y la evolución de la humanidad (Vega-Sampayo et al., 2022).

Innovación organizativa: como modelo de negocio alude a la habilidad para concebir conceptos de negocio radicalmente distintos o innovadoras estrategias para distinguir los actuales en las organizaciones (Supriyanto et al., 2023).

III. Metodología de la investigación

3.1. Diseño de investigación

Se propuso un estudio básico, destinada a desentrañar las teorías para analizar su conducta en el objeto de investigación y verificar las hipótesis planteadas (Zuñiga et al., 2023). Así, se podrá llevar a cabo esta investigación empleando las teorías relacionadas a las variables.

Además, se adoptó un enfoque cuantitativo, puesto que Ramírez et al. (2023) señala que estas metodologías emplean cifras que posibilitan un análisis numérico. A través de un cuestionario y una encuesta aplicada a los empleados, se logró recolectar los mencionados datos numéricos.

El diseño fue correlacional, no experimental y transversal, conforme a lo estipulado por Mollo (2023) donde las variables no serán gestionadas. Es de corte transversal, según Hernández y Mendoza (2020) dado que se reúne datos en un solo instante, y correlacional, dado que se investiga la existencia o ausencia de asociación entre dos elementos o más, con el objetivo de comprender su comportamiento.

3.2. Hipótesis

Hipótesis general

La innovación tecnológica se relaciona positivamente y significativamente con el desempeño organizacional en un salón de belleza en el distrito de la Molina, Lima, 2025.

Hipótesis específicas

La innovación de servicio se relaciona positivamente y significativamente con el desempeño organizacional en un salón de belleza en el distrito de la Molina, Lima, 2025.

La innovación de proceso se relaciona positivamente y significativamente con el desempeño organizacional en un salón de belleza en el distrito de la Molina, Lima, 2025.

La innovación de comunicación se relaciona positivamente y significativamente con el desempeño organizacional en un salón de belleza en el distrito de la Molina, Lima, 2025.

La innovación organizativa se relaciona positivamente y significativamente con el desempeño organizacional en un salón de belleza en el distrito de la Molina, Lima, 2025.

3.3. Operacionalización de variables

3.3.1. Variable

Variable: Innovación tecnológica

Definición conceptual

Referido a la aptitud de una organización para optimizar o generar productos, servicios o procesos mediante la implementación de estrategias, ya sean instituciones o del sector comercio, con el objetivo de promover un desarrollo superior en las organizaciones, las dimensiones de esa variable son: innovación de servicio, de proceso, de comunicación y organizativa (Baregheh et al., 2009; como se cita en Placeres et al., 2022).

Variable: Desempeño organizacional

Definición conceptual

Se trata de un constructo multidimensional que representa las trascendencias de la entidad y se formula mediante variables observables tales como el incremento en las ventas, la rentabilidad, el incremento en la plantilla de personal y el incremento en la cuota mercantil, las dimensiones de esa variable son: capacidad organizacional, motivación organizacional y contexto externo (Río-Cortina et al., 2022, como se cita en Aquino, 2022).

3.3.2. Definición operacional

La variable Innovación tecnológica fue operacionalizada usando un instrumento el cual contuvo cuatro dimensiones, con sus respectivos indicadores, se empleó el estilo Likert desde muy en desacuerdo (1) hasta muy de acuerdo (5) conformado por 16 ítems.

La variable Desempeño organizacional fue operacionalizada por medio del instrumento el cual contuvo tres dimensiones, con sus respectivos indicadores, se empleó el tipo Likert desde muy en desacuerdo (1) hasta muy de acuerdo (5) conformado por 12 ítems.

3.3.3. Indicadores

Los indicadores de la variable innovación tecnológica:

Nuevos servicios: incorporación de ofertas innovadoras que satisfacen nuevas necesidades del cliente.

Nivel de actualización de servicios: frecuencia y calidad con la que se renuevan o mejoran los servicios existentes.

Eficiencia en procesos tras la innovación: mejora del rendimiento operativo como resultado de implementar innovaciones.

Reducción de errores: disminución de fallos en los procesos, productos o servicios.

Uso de canales modernos: adopción de plataformas digitales y tecnológicas para interactuar con clientes o realizar operaciones.

Efectividad de la comunicación interna: capacidad de transmitir información clara y oportuna entre áreas o equipos dentro de la organización.

Organización del trabajo: forma en que se estructuran y asignan las tareas dentro de la empresa.

Grado de digitalización de procesos internos: nivel en que los procesos internos están automatizados o gestionados mediante tecnología digital.

Los indicadores de la variable desarrollo organizacional:

Eficiencia del sistema de procesos: capacidad del conjunto de procesos de la empresa para lograr resultados óptimos con mínimos recursos.

Talento especializado: disponibilidad de personal con conocimientos técnicos o habilidades específicas.

Nivel de compromiso del liderazgo: grado en que los líderes apoyan y promueven activamente los objetivos estratégicos.

Incentivos: beneficios o recompensas ofrecidos para motivar el desempeño del personal.

Presión competitiva: intensidad de la competencia en el mercado que obliga a mejorar continuamente.

Tendencias del mercado: modificaciones o patrones emergentes en las preferencias, comportamientos o tecnologías que afectan a la industria.

3.3.4. Escala de medición

Escala ordinal

3.4. Población y muestra de investigación

Población

La población se conceptualiza como serie de objetivos o individuos esenciales e imprescindibles para el encargado del estudio, que poseen atributos de relevancia para la indagación (Condori-Ojeda, 2020). En el actual escenario, la población se compone de un total de 30 subordinados del salón de belleza "Moments Spa".

Muestra

Dado que se empleó la totalidad de la población para la participación de la investigación, el muestreo empleado fue censal.

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para la indagación, la técnica más adecuada fue la encuesta, que como lo defines Mendoza y Avila (2020) es un método de recopilación de información que implica a dos individuos: el encuestador, quien formula interrogantes, y el encuestado, quien es el responsable de dar respuesta a las preguntas planteadas un manera objetiva y práctica.

3.5.1. Descripción de instrumentos

El instrumento idóneo para la implementación de la técnica empleada fue el cuestionario, definido como un instrumento orientador para el encuestado, donde se describen cuestiones relativas a la variable objeto de estudio (Martínez, 2022). En el presente estudio, el cuestionario se formuló basado en los elementos planteados. Se compone de un conjunto de 28 elementos que se agruparon en una escala de valoración que va desde el nivel más bajo, representado por el número 1, hasta el más alto, indicado con el número 5.

3.5.2. Validación de instrumentos por expertos

El procedimiento de validación implicó la aplicación del método de juicio experto, el cual conlleva la observación y evaluación del instrumento usado en este estudio. Esta capacidad habilitó a los expertos para calibrar y proponer modificaciones potenciales con el objetivo de optimizar el instrumento para el recojo de datos. Así, se garantizó la excelencia de todos los componentes, siendo ese proceso realizado por involucraron tres especialistas.

3.6. Técnica para el procesamiento y análisis de datos

Con el instrumento preparado para su implementación, se coordinaron la fecha y hora con la gerente del salón de belleza "Moments Spa" con el objetivo de elegir un

momento adecuado para llevar a cabo la encuesta a los 30 empleados, facilitando así el recojo de información. La aplicación se realizó de forma presencial. El método de análisis adoptado fue descriptivos e inferenciales. Inicialmente, se llevó a cabo la elaboración de hallazgos por análisis descriptivo, fundamentado en tablas de figuras, e inferencial, aplicando estadísticos como Rho para contrastar los datos.

3.7. Aspectos éticos

La actual indagación, se postula que se realizó conforme a las normas éticas y se basó en la normativa peruana sobre protección de la información personal, específicamente la Ley N.º 29733. Los participantes recibieron autorización informada para participar en el estudio. Se les informó que la colaboración es de carácter opcional y sin remuneración económica, la identificación de los copartícipes es resguardada y que se adhirieron estrictamente a las directrices de las normas APA en la redacción y desarrollo del estudio. Las directrices éticas de indagación del "Instituto San Ignacio de Loyola" fueron implementadas conforme a las directrices especificadas.

IV. Resultados

IV.1. Análisis de resultados descriptivos

Tabla 1

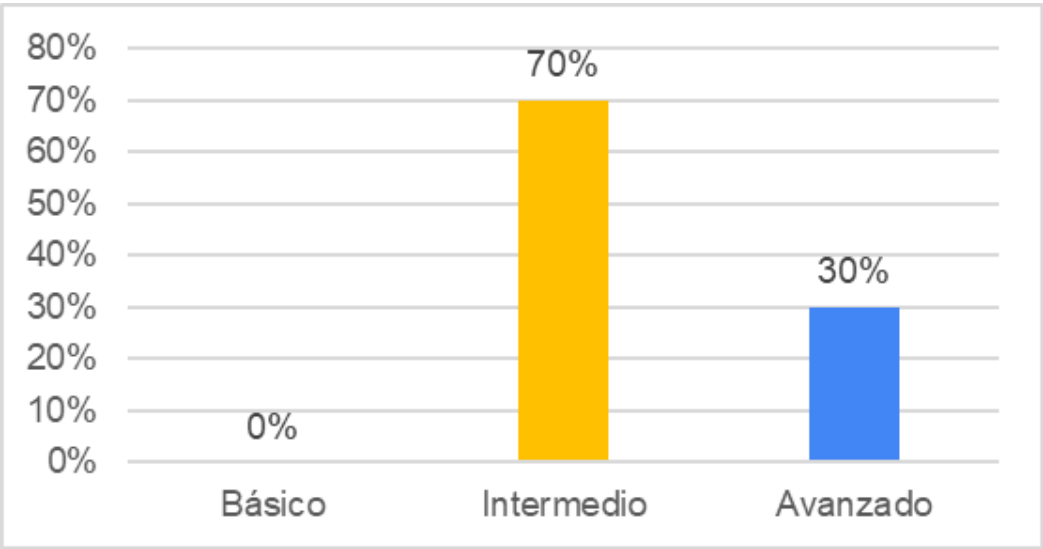
Innovación tecnológica

	F	%
Básico	0	0%
Intermedio	21	70%
Avanzado	9	30%
Total	30	100%

Nota. Data recogida del cuestionario de Innovación tecnológica.

Figura 1

Innovación tecnológica



Nota. Data obtenida del cuestionario de Innovación tecnológica.

Interpretación:

En la primera tabla y figura, se observa que 70% de trabajadores del salón de belleza analizado, se encuentra en un nivel intermedio respecto a la innovación tecnológica, lo cual significa que aún se requiere hacer mejoras en este porcentaje de trabajadores, debido a que existe una brecha que se puede mejorar.

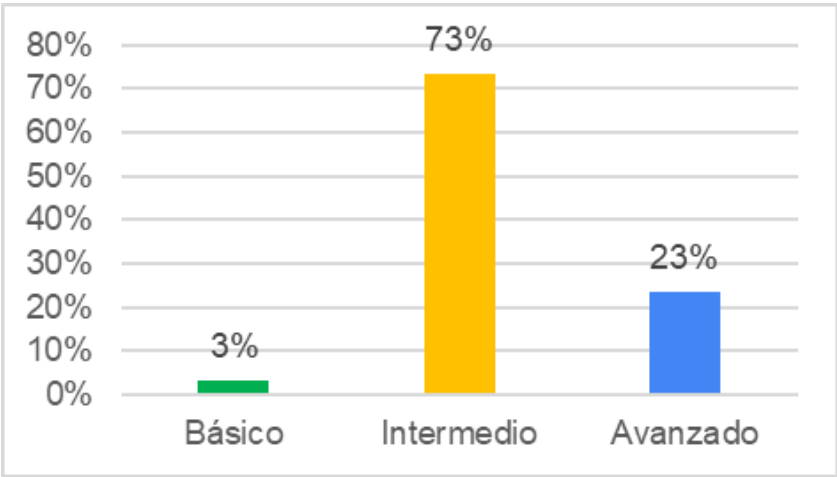
Además, el 30% de colaboradores se encuentra a nivel avanzado, siendo una cantidad inferior a la mitad, estos trabajadores cuentan con un nivel correcto de innovación digital, contando con una sólida presencia en este tema dentro de la entidad estudiada, ofreciendo un adecuado servicio a sus clientes.

Tabla 2
Innovación de servicios

	F	%
Básico	1	3%
Intermedio	22	73%
Avanzado	7	23%
Total	30	100%

Nota. Información obtenida del instrumento

Figura 2
Innovación de servicios



Nota. Información obtenida del cuestionario.

Interpretación:

En la segunda tabla y figura, se aprecia que, el 73% de empleados del Salón de belleza en el distrito de la Molina, se encuentra a nivel intermedio respecto a la innovación de servicios, es decir que una cantidad mayoritaria de trabajadores, manejar esta capacidad de innovación solo a nivel regular. Este resultado sugiere que si bien hay iniciativas o prácticas que promocionan ciertas mejoras en los servicios, estos no se encuentran sistematizados, consistentes que permitan considerarlas como altamente innovadoras, que podría reflejar que el potencial no esté consolidado pues, aunque hay una base sólida donde se puede construir, aún existe oportunidad de realizar mejoras.

Seguidamente, se puede apreciar que el 23% de trabajadores presentan un nivel avanzado en su capacidad de innovación de servicio. Esto evidencia que una cuarta parte del equipo ya es capaz de aplicar procedimientos innovadores de manera constante y estructurada, siendo una alternativa clave para liderar el cambio, lo cual se podría aprovechar como guía para el resto de trabajadores.

Finalmente, se observa un pequeño porcentaje de trabajadores, es decir el 3% de trabajadores, que muestran un nivel básico en la capacidad de innovación. Esto refleja la existencia de una conciencia inicial respecto a la mejora en los procesos, aunque se puede apreciar que aún existen ciertos trabajadores que aun presentan ciertas limitaciones, siendo una oportunidad de mejorar.

Tabla 3

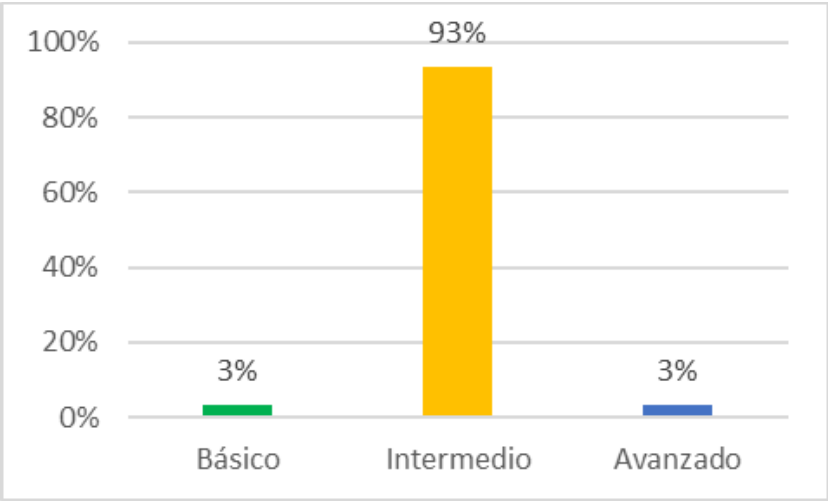
Innovación de proceso

	F	%
Básico	1	3%
Intermedio	28	93%
Avanzado	1	3%
Total	30	100%

Nota. Información recogida del cuestionario.

Figura 3

Innovación de proceso



Nota. Data recogida del cuestionario.

Interpretación:

En concordancia al contenido encontrado en la tercera tabla y figura, el 93% de trabajadores del salón de belleza, muestran un nivel intermedio de niveles innovación en procesos, lo que señala que una gran parte de trabajadores cuentan con niveles moderados respecto a las capacidades o aptitudes vinculadas a la innovación comunicativa. Esta predominancia se podría deber a que hay una tendencia mayoritaria de los encuestados para adoptar conductas innovadoras de comunicación, señalando que se cuenta con potencial para brindar fortalecimiento a estas. Asimismo, se observa niveles mínimos en cuanto al nivel básico y avanzado, por lo cual se puede sugerir que solo pocos alcanzan niveles extremos de innovación.

Tabla 4

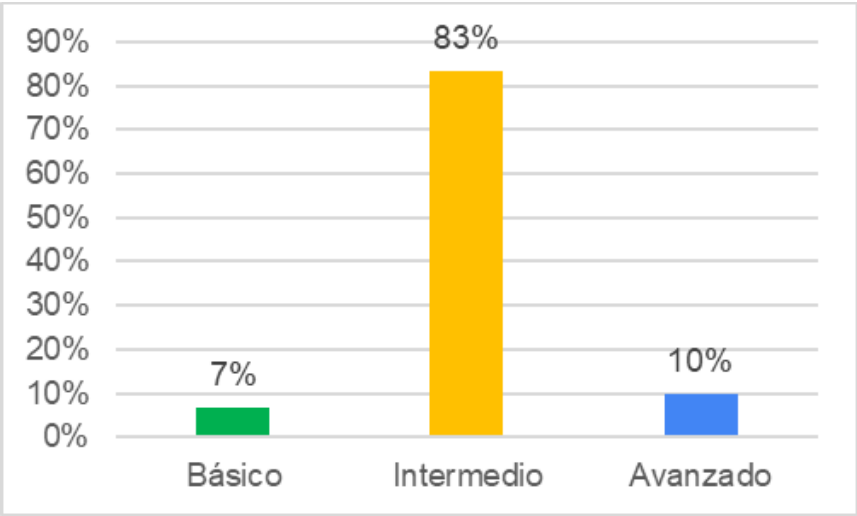
Innovación de comunicación

	F	%
Básico	2	7%
Intermedio	25	83%
Avanzado	3	10%
Total	30	100%

Nota. Datos recogidos del instrumento.

Figura 4

Innovación de comunicación



Nota. Información obtenida del cuestionario.

Interpretación:

En concordancia a la cuarta tabla y figura, 83% participantes se encuentran a nivel intermedio, quienes presentan capacidad moderada de innovación comunicativa. Por otro lado, se puede apreciar que un 10% de trabajadores se encuentra en un nivel avanzado, evidenciando que solo una minoría ha sido capaz de lograr innovación en comunicación. Entonces, aunque haya apoyo de la empresa, existe dificultades para la adecuada implementación de estas prácticas. Finalmente, el 7%, están en etapas iniciales. Se puede decir que muy pocos se encuentran en etapas iniciales, debido a limitaciones en exposición o formación, lo cual podría reflejar la necesidad de capacitar o sensibilizar respecto a estas aptitudes e impulsar la adopción de estas prácticas.

Tabla 5

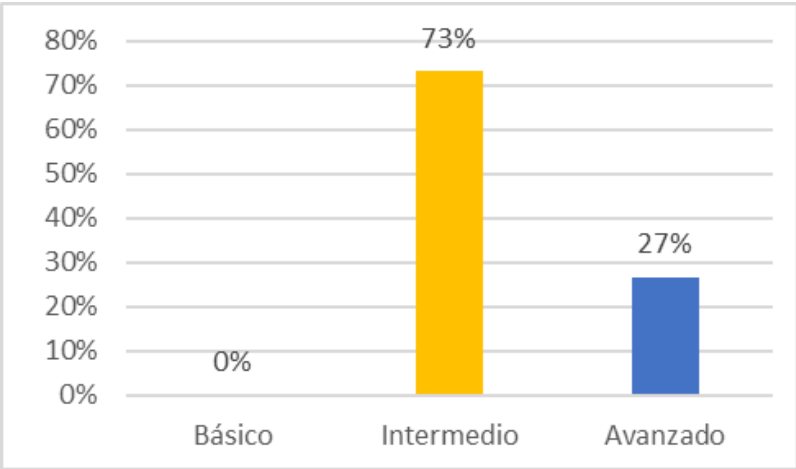
Innovación organizativa

	F	%
Básico	0	0%
Intermedio	22	73%
Avanzado	8	27%
Total	30	100%

Nota. Datos recolectados del instrumento.

Figura 5

Innovación organizativa



Nota. Datos recolectados del instrumento.

Interpretación:

Según lo observado en la quinta tabla y figura, un porcentaje considerable de trabajadores, se encuentra a nivel intermedio, el 73% de ellos, lo cual evidencia que esta gran mayoría de ellos muestra prácticas y aptitudes de innovación organizativa moderada, esto resalta que existe una base sólida para realizar mejoras y avanzar hacia niveles altos al respecto.

Mientras tanto, se puede apreciar que el 27% de participantes presentan un nivel avanzado en innovación organizativa, siendo esto algo favorable, puesto que una porción considerable de trabajadores evidencia haber logrado la consolidación de prácticas de innovación robusta dentro de la empresa, relacionado a factores como liderazgo, cultura organizacional e innovación.

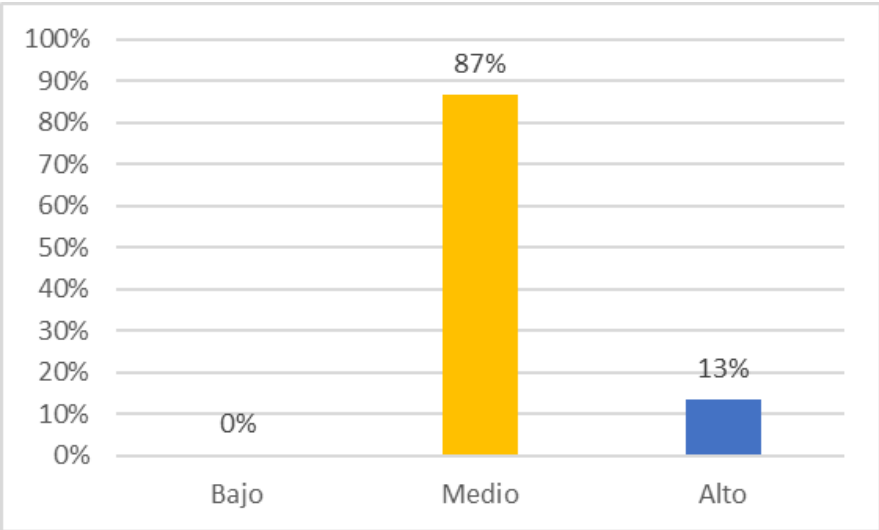
Del mismo modo, se presentan las frecuencias en cuanto a la segunda variable:

Tabla 6
Desempeño organizacional

	F	%
Bajo	0	0%
Medio	26	87%
Alto	4	13%
Total	30	100%

Nota. Datos obtenidos del instrumento.

Figura 6
Desempeño organizacional



Nota. Datos obtenidos del cuestionario.

Interpretación:

Según se puede ver en la sexta tabla y figura, se percibe claramente que 87% de trabajadores, presenta un nivel medio de desempeño, lo cual puede señalar que gran parte de los trabajadores consideran que hay base para mejorar el desempeño organizacional en la empresa estudiada. Asimismo, se aprecia que hay un 13% de colaboradores que muestran el desempeño organizacional a nivel alto, lo cual se podría deber a que una porción aceptable de trabajadores, considera que se ha logrado consolidar de manera adecuada, lo cual se podría deber a un adecuado manejo empresarial.

Tabla 7

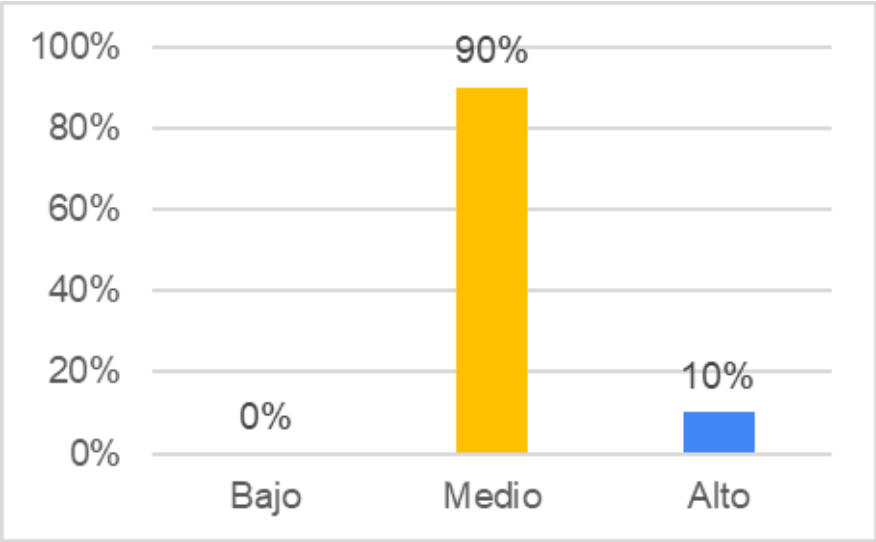
Capacidad organizacional

	F	%
Bajo	0	0%
Medio	27	90%
Alto	3	10%
Total	30	100%

Nota. Data obtenida del cuestionario.

Figura 7

Capacidad organizacional



Nota. Datos recopilados del cuestionario.

Interpretación:

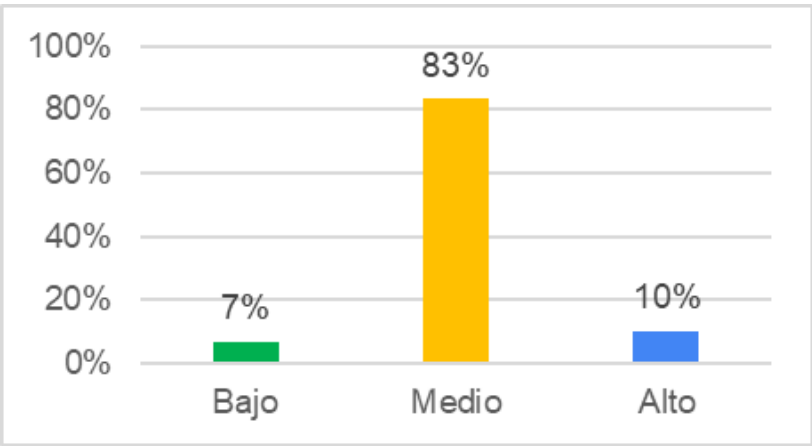
Conforme a lo presentado en la séptima tabla y figura, se evidencia que gran cantidad de participantes, es decir el 90% de ellos consideran que la capacidad organizacional se encuentra a nivel medio. Se puede apreciar que si bien la empresa maneja estructuras, procesos y recursos que se requieren para operar, aún hay brechas que se pueden superar en relación a la articulación, liderazgo y eficiencia. Además, solamente se percibe un 10% de ellos, perciben que existe una capacidad organizacional alta, lo cual refleja que son pocos casos donde se evidencia que se maneja una percepción de la organización adecuadamente estructurada.

Tabla 8
Motivación organizacional

	F	%
Bajo	2	7%
Medio	25	83%
Alto	3	10%
Total	30	100%

Nota. Data recogida del instrumento.

Figura 8
Motivación organizacional



Nota. Información obtenida del cuestionario.

Interpretación:

Conforme a lo ilustrado en la octava tabla y figura, el 83 % de los trabajadores percibe que el nivel de motivación organizacional se encuentra a nivel medio. Se evidencia que existe un grado aceptable de compromiso o entusiasmo dentro de los integrantes de la organización, pero no es suficientemente alto sobre el desempeño de los colaboradores. Mientras tanto, se puede apreciar que existe un 10% de participantes que consideran la motivación a un nivel alto, siendo una minoría, quienes se encuentran identificados con la empresa, tienen metas personales alineadas a los propósitos de la empresa, así como experiencias de trabajo positivas. Finalmente, se puede apreciar que solo un 7% señala que existe una motivación baja, sugiriendo que hay un pequeño grupo que percibe niveles bajos de energía, satisfacción o interés dentro de su ambiente laboral, afectando de manera desfavorable el ambiente si no se detecta a tiempo.

Tabla 9

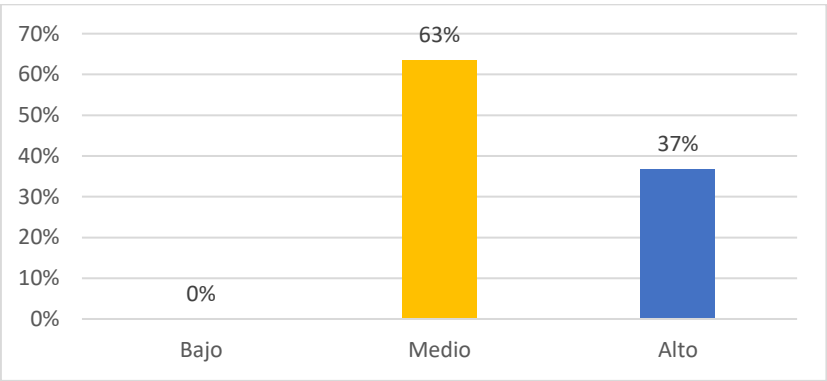
Entorno externo

	F	%
Bajo	0	0%
Medio	19	63%
Alto	11	37%
Total	30	100%

Nota. Datos obtenidos del cuestionario.

Figura 9

Entorno externo



Nota. Datos obtenidos del cuestionario.

Interpretación:

Según lo apreciado en la tabla 9 y figura 9, el 63% de participantes consideran que el entorno externo se encuentra a nivel medio, sugiriendo que existen factores externos que son relativamente estables, pero que se muestran limitaciones o desafíos que podrían influir moderadamente sobre el desempeño organizacional. Además, se evidencia que el 37% de participantes señala que el entorno externo está a nivel alto, lo cual resalta que existe condiciones positivas, como el apoyo de los superiores, normativas favorables, relaciones favorables o ingreso a los recursos, que permiten facilitar las operaciones dentro de la organización.

IV.2. Análisis de resultados de hipótesis

Hipótesis general

Ho: La innovación tecnológica no se relaciona positivamente y significativamente con el desempeño organizacional en un salón de belleza en el distrito de la Molina, Lima, 2025.

Ha: La innovación tecnológica se relaciona positivamente y significativamente con el desempeño organizacional en un salón de belleza en el distrito de la Molina, Lima, 2025.

Establecer el nivel de significancia: 0.05

Criterios que deben cumplirse:

Si $p\text{-valor} < 0,05$; descartar la H_0 .

Si $p\text{-valor} > 0,05$; respaldar la H_0 .

Estadístico aplicado: Rho de Spearman

Tabla 10

Correlación entre Innovación tecnológica y desempeño organizacional

			Innovación tecnológica	Desempeño organizacional
Rho de Spearman	Innovación tecnológica	Coeficiente de correlación.	1.000	.599**
		Sig. (bilateral).	.	.000
		N.	30	30
	Desempeño organizacional	Coeficiente de correlación.	.599**	1.000
		Sig. (bilateral).	.000	.
		N.	30	30

Resultado:

Se niega la H_0 , afirmando la H_1 con una confianza del 95%.

Al encontrar un valor de significación bilateral $p = 0,000$, inferior al teórico 0,05, se rechazó la H_0 y se confirma la H_a , entonces, se detecta una correlación significativa entre las

variables. Asimismo, mediante un valor del coeficiente correlacional Rho de 0,599, se determinó que esta relación es positiva y considerable. Por lo tanto, en caso de que la innovación tecnológica se incremente o se disminuya, el desempeño organizacional presentará el mismo comportamiento.

Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Ho: La innovación de servicio no se relaciona positivamente y significativamente con el desempeño organizacional en un salón de belleza en el distrito de la Molina, Lima, 2025.

H1: La innovación de servicio se relaciona positivamente y significativamente con el desempeño organizacional en un salón de belleza en el distrito de la Molina, Lima, 2025.

Establecer el nivel de significación: 0,05

Criterios que deben cumplirse:

Si $p\text{-valor} > 0,05$; respaldar la Ho.

Si $p\text{-valor} < 0,05$; descartar la Ho.

Estadístico aplicado: Rho de Spearman

Tabla 11

Correlación entre la innovación de servicio y el desempeño organizacional

		Innovación de servicio	Desempeño organizacional
Rho de Spearman	Innovación de servicio	1,000	,676**
	Coeficiente de correlación.		
	Sig. (bilateral).	.	,000
	N.	30	30
	Desempeño organizacional	,676**	1,000
	Coeficiente de correlación.		
	Sig. (bilateral).	,000	.
	N.	30	30

Resultado:

Se niega la H_0 , de manera que se acepta la H_1 .

Según lo observado, se encontró un nivel de significancia bilateral de 0.000, que es menor al umbral convencional de 0.05, lo cual nos permite descartar la H_0 y respaldar la H_1 . Se determina que hay asociación significativa entre la innovación de servicio y el desempeño organizacional en una peluquería de la Molina. Además, con el coeficiente Rho de 0,676, apreciando que esta asociación es positiva y considerable. Entonces, si la innovación de servicio aumenta o disminuye, el desempeño tendrá el mismo comportamiento.

Hipótesis específica 2:

H_0 : La innovación de proceso no se relaciona positivamente y significativamente con el desempeño organizacional en un salón de belleza en el distrito de la Molina, Lima, 2025.

H_2 : La innovación de proceso se relaciona positivamente y significativamente con el desempeño organizacional en un salón de belleza en el distrito de la Molina, Lima, 2025.

Establecer el umbral de significancia: 0.05

Criterios que deben cumplirse:

Si $p\text{-valor} > 0,05$; aceptar la H_0 .

Si $p\text{-valor} < 0,05$; rechazar la H_0 .

Estadístico aplicado: Rho de Spearman

Tabla 12

Correlación entre innovación de proceso y desempeño organizacional

		Innovación de proceso		Desempeño organizacional
Rho de Spearman	Innovación de proceso	Coeficiente de correlación.	1.000	.588**
		Sig. (bilateral).	.	.001
		N.	30	30
	Desempeño organizacional	Coeficiente de correlación.	.588**	1.000
		Sig. (bilateral).	.001	.
		N.	30	30

Resultado:

La H_0 se rechaza, aceptando la hipótesis alternativa.

Conforme a lo reflejado en la tabla, el coeficiente de significancia bilateral resultó ser 0.001, un valor por debajo del umbral establecido de 0.05. Por esta razón, se descarta la H_0 y se acepta la H_2 , entonces, existe correspondencia significativa entre la innovación de proceso y el desempeño organizacional en una peluquería de la Molina, Lima 2025. Asimismo, con un coeficiente correlacional de Spearman de 0,588, se determina que esta relación es positiva y considerable. En resumen, si la innovación en proceso se incrementa o disminuye, el desempeño organizacional presentará la misma tendencia a aumentar o disminuir.

Hipótesis específica 3:

Ho: La innovación de comunicación se relaciona positivamente y significativamente con el desempeño organizacional en un salón de belleza en el distrito de la Molina, Lima, 2025.

H3: La innovación de comunicación se relaciona positivamente y significativamente con el desempeño organizacional en un salón de belleza en el distrito de la Molina, Lima, 2025.

Establecer el nivel de significancia: 0,05

Criterios que deben cumplirse:

Si p-valor> 0,05; respaldar la Ho.

Si p-valor< 0,05; descartar la Ho.

Estadístico aplicado: Rho de Spearman

Tabla 13
Correlación entre innovación de comunicación y el desempeño organizacional

			Innovación de comunicación	Desempeño organizacional
Rho de Spearman	Innovación de comunicación	Coeficiente de correlación	1,000	,699**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Desempeño organizacional	Coeficiente de correlación	,699**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

Resultado:

Se rechaza la H_0 y se acepta la H_3 con una confianza del 95%.

Explicación:

De acuerdo a lo encontrado en la tabla, se encontró un valor de significación bilateral de 0,000, cifra inferior al teórico 0,05. Debido a ello, se determinó que existe relación significativa entre las variables señaladas. Asimismo, al obtener un $Rho = 0,699$, determinando que esta asociación es positiva y considerable. En síntesis, si la innovación en comunicación presenta tendencia a incrementarse reducirse, el desempeño organizacional presentará el mismo comportamiento, es decir, aumentará o se reducirá en el mismo sentido.

Hipótesis específica 4:

H₀: La innovación organizativa no se relaciona positivamente y significativamente con el desempeño organizacional en un salón de belleza en el distrito de la Molina, Lima, 2025

H₄: La innovación organizativa se relaciona positivamente y significativamente con el desempeño organizacional en un salón de belleza en el distrito de la Molina, Lima, 2025.

Establecer el umbral de significancia: 0,05

Criterios que deben cumplirse:

Si $p\text{-valor} > 0,05$; aceptar la H₀.

Si $p\text{-valor} < 0,05$; rechazar la H₀.

Estadístico aplicado: Rho de Spearman

Tabla 14

Correlación entre la innovación organizativa y el desempeño organizacional

			Innovación organizativa	Desempeño organizacional
Rho de Spearman	Innovación organizativa	Coeficiente de correlación	1,000	,650**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Desempeño organizacional	Coeficiente de correlación	,650**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

Resultado:

Se niega la H₀ y se acepta la H₁ con una confiabilidad del 95%.

Como puede observarse en la tabla, se obtuvo un valor de significancia bilateral fue 0.000, inferior al nivel crítico de 0.05, lo que llevó a rechazar la H₀ y, por ende, aceptar la H₄, determinando que hay asociación significativa entre las variables estudiadas. Asimismo, se encontró que el coeficiente de correlación de Spearman, alcanzó un valor de 0,650, representando que esta asociación es positiva y considerable. Entonces, se puede

entender que en caso de que la innovación organizativa se incrementa o reduce, el desempeño organizacional presentará el mismo comportamiento, es decir que se incrementará o reducirá.

V. Discusión, conclusiones y recomendaciones

5.1. Discusión

En cuanto al objetivo general “Determinar si existe relación entre la innovación tecnológica y el desempeño organizacional en un salón de belleza en el distrito de la Molina, Lima, 2025”. Al obtener un valor de $p = 0,000$, se determinó la existencia de relación significativa entre ambas variables. Además, al evidenciar un valor de coeficiente correlacional de Rho de 0,599, se determinó que esta relación es positiva y considerable. El presente, se asemeja al resultado obtenido en la indagación de Río-Cortina et al. (2022), cuyos resultados evidenciaron que la innovación permite mejorar las habilidades del capital humano y, como resultado, en el desempeño de la organización. Asimismo, se asemeja débilmente con el estudio elaborado por Jasso et al. (2022), que señaló que existía una asociación débil entre el grado de innovación que presentan las Mypes y el rendimiento organizacional. Seguidamente, con Sánchez y Carrillo (2022), cuyo estudio evidenció que una adecuada gestión de los trabajadores, así como los sueldos y el empoderamiento, afecta directa e indirectamente en el grado de conformidad de los usuarios evidenció, además, que la innovación y reducción de ausentismo y rotación de trabajadores afectan directamente al rendimiento en Mypes. Respecto a las bases teóricas relacionadas al estudio, Echevarría (2022), señala que la innovación se distingue por incorporar conceptos, conductas, programas o procesos para mejorar la organización. También Vargas (2021), afirma que la innovación se trata de procesos y modificaciones derivadas de las alteraciones de técnicas productivas, sin considerar la naturaleza que manejan. Asimismo, Cajo y Gisbert-Cervera (2022), quienes mencionan que la tecnología innovadora impulsa el progreso y desarrollo de las capacidades a través del cambio. Según Dávalos (2021), es muy importante incorporar procesos innovadores y perfeccionar los trabajos de los empleados,

para ofrecer productos óptimos. Además, se tiene en cuenta la teoría basada en recursos (RBV) propuesta por Penrose (1959; como se cita en Buitrago et al., 2022), donde se resalta la capacidad innovadora y competencia, señalando que es la proposición que se basa en recursos. Además, señala que una organización puede ser competitivo al poseer recursos de alto valor, difíciles de replicar y escasos.

Asimismo, para el objetivo específico 1, “Determinar si existe relación entre la innovación de servicio y el desempeño organizacional en un salón de belleza en el distrito de la Molina, Lima, 2025”. Al obtener un nivel de significación de 0,000, se determinó que existe correlación significativa entre ambas variables. Además, al encontrar un valor del coeficiente correlacional de Spearman, cuyo valor alcanzó 0,676, determinó que esta relación es positiva y considerable. El resultado se asemeja al estudio realizado por Santillán (2022), cuyo estudio encontró una asociación considerable y significativa de la mejora en los servicios ofrecidos y la eficacia empresarial en hoteles de 3 estrellas en Lima. Asimismo, Quiroz (2023), cuyo estudio determinó que la ética ambiental en las empresas que consideró en su estudio, están relacionados de manera directa y tienen efectos positivos sobre la innovación verde, lo cual repercute sobre el rendimiento institucional y el cuidado del ambiente. Asimismo, con Horna (2022), cuyo estudio determinó que hay vinculación entre la innovación tecnológica de sistemas de información y el rendimiento organizacional en Mypes, con un coeficiente Rho de 0,973 y sig. de 0,000. Al respecto, Galarza-Sánchez et al. (2022), señalan que la innovación tecnológica es una acción novedosa, la cual, después de evaluar, se considera viable o inviable. Señala también que la optimización de la innovación, se deriva de beneficios para las personas que se encargan de ejecutarlas. Se considera el planteamiento teórico de Everett Rogers sobre la propagación de innovaciones (1962; como se cita en Pedró, 2023), quien señala que la innovación es un proceso

tecnológico percibido como algo novedoso e inexplorado. Se centra en 4 factores base, como los medios de comunicación, peculiaridades de innovación, peculiaridades del adoptante y entramado social que se encarga de sostenerlo. Asimismo, de acuerdo al Manual de Oslo (2005; como se cita en Aquino, 2022), la innovación organizacional se enfoca en las innovaciones que se implementan dentro de estos entornos mercantiles, financieros y organizativos, que se encargan de respaldar las capacidades de innovación organizacional. Velázquez et al. (2023), mencionan que el rendimiento organizacional es la aptitud de lograr sus propósitos con el respaldo de gestiones competentes, gobiernos eficientes y redefiniciones de la empresa para cumplir sus fines. De la misma manera, Aguirre et al. (2021), señala que el desempeño organizacional son los resultados cuantificados, enfocados a los fines, misión, visión, bienes y servicios. Matos (2021), señala que el rendimiento organizacional constituye cifras que se derivan de los estados de resultados utilizados por la organización.

También respecto al segundo objetivo específico 2 “Determinar si existe relación entre la innovación de proceso y el desempeño organizacional en un salón de belleza en el distrito de la Molina, Lima, 2025”. Al obtener un valor de significación bilateral del 0,000, se logró determinar que hay asociación significativa entre las variables señaladas. Asimismo, se obtuvo un valor del coeficiente Rho, cuyo valor alcanzó el 0,588, por lo cual se evidenció que esta es positiva y considerable. De la misma manera con Lostaunau y Del Pilar (2022), cuyo estudio determinó que existe relación significativa considerable entre la mejora innovadora y rendimiento de la organización en Mypes de confecciones en Gamarra, al obtener un valor de significación bilateral $p=0,000$ y $r=0,679$. También con Marchiori et al. (2022), cuya investigación evidenció que el capital humano de tecnologías de información está separado de las cualidades de TI, además de su conducta hacia los recursos tecnológicos. En

este estudio, se determinó que las TI influyen sobre las capacidades tecnológicas. Así también, con el trabajo realizado por Aquino (2022), donde se encontró que la innovación tecnológica se relaciona al rendimiento organizacional en la SUTRAN, con un coeficiente de 0,516. Se identificó que los niveles altos de innovación tecnológica reflejan nivel alto de desempeño organizacional y si sucediera lo contrario, ambos presentarían el mismo comportamiento. Además, de acuerdo a Carrera et al. (2022) la innovación tecnológica se debe evaluar antes de ser implementada dentro de la organización, de manera que permita optimizar las acciones realizadas en su interior. Respecto al desempeño organizacional, De Guzmán et al. (2023), señala que es la valoración de los resultados al apreciar el rendimiento organizacional en contraste a su competencia. Al respecto, se considera también la teoría de la elección estratégica de (Child,1972; como se cita en Mattos y Mattos, 2022), señala que las organizaciones esperan obtener rendimiento y ser más eficiente.

Asimismo, en el tercer objetivo específico 3, Determinar si existe relación entre la innovación de comunicación y el desempeño organizacional en un salón de belleza en el distrito de la Molina, Lima, 2025. Se obtuvo un valor del coeficiente de significación bilateral de 0,000, determinando que existe asociación significativa entre ambas variables. Además, se encontró que el valor del coeficiente correlacional de Spearman, alcanzó el valor de 0,699, determinando que esta asociación es positiva y considerable. Se asemeja también a Pinedo y Barrientos (2023), quien en su estudio determinó que la capacidad innovadora dentro de la organización mantiene un vínculo estrecho con su nivel de rendimiento en las Mypes de calzado, con un valor de $r=0,713$ y coeficiente $p=0,000$. Según el Manual de Frascati (2022), la innovación es una modificación de productos, ideologías y servicios comercializables o procedimientos de fabricación o distribución novedosos y óptimos. También, se considera la

definición que presenta Urbano-Carazo (2022), quien afirma que es un sentimiento de triunfo o seguridad que tienen las organizaciones y sirven de indicador para la eficacia organizacional. Además, Martínez y Gómez (2022), señalan que el desempeño se trata del nivel de rendimiento que tienen las organizaciones respecto a la efectividad y eficiencia organizacional. Asimismo, también Alipio et al. (2022), señala que el rendimiento organizacional se debe considerar al momento de manejar materiales en los procesos productivos y de consumo.

Asimismo, para el cuarto objetivo específico, “Determinar si existe relación entre la innovación organizativa y el desempeño organizacional en un salón de belleza en el distrito de la Molina, Lima, 2025”. Se logró alcanzar un valor de significancia de 0,000, por lo tanto, se determinó que existe correspondencia significativa entre las variables estudiadas. Asimismo, se halló que el valor del coeficiente correlacional Rho, alcanzó un valor del 0,650, determinando que esta relación es positiva y considerable. También se tiene correspondencia con el estudio realizado por Matos (2021), evidenció que hay asociación significativa considerable entre la modernización tecnológica en relación con la eficiencia organizacional en las Mypes de plásticos. Además, de acuerdo a Vera (2021), la innovación tecnológica permite crear productos novedosos, al reestructura procesos comerciales y edificación de mercados, para satisfacer las exigencias del usuario. Asimismo, se tiene la teoría organizacional de Pegaza (1986; como se cita en Mattos y Mattos, 2022), enfocada en el rendimiento y postura de los trabajadores y la capacidad de lograr sus propósitos. Esta teoría abarca explorar los entramados y arquitecturas que tienen las entidades.

5.2. Conclusiones

1. Existe relación positiva, significativa y considerable entre la innovación tecnológica y el desempeño organizacional en un salón de belleza del distrito de la Molina, Lima, 2025, sustentado con un valor p de 0.000 acompañado de un coeficiente calculado mediante la prueba de Spearman de 0,599.
2. Hay relación significativa, positiva y considerable entre la innovación de servicio y el desempeño organizacional en un salón de belleza del distrito de la Molina, Lima 2025, sustentado con un valor p de 0.000 acompañado de un coeficiente calculado mediante la prueba de Spearman de 0,676.
3. Existe relación significativa, positiva y considerable entre la innovación de proceso y desempeño organizacional, sustentado con un valor p de 0.000 acompañado de un coeficiente calculado mediante la prueba de Spearman.
4. Existe una correlación positiva y significa entre la innovación de comunicación y el desempeño organizacional, sustentado con un valor p de 0.000 acompañado de un coeficiente calculado mediante la prueba de Spearman 0,699.
5. Existe relación significativa, positiva y considerable la innovación positiva y el desempeño organizacional, con un valor p de 0.000 acompañado de un coeficiente Rho de 0,650.

5.3. Recomendaciones

1. Promocionar e incorporar estrategias innovadoras en tecnología dentro de la peluquería, siendo clave para la mejora en el desempeño organizacional, de manera que los procesos se organicen y se puedan fortalecer la toma de decisiones e incrementar la calidad del servicio brindado.
2. Incorporar talleres sobre el uso de nuevas estrategias innovadoras y técnicas actualizadas de servicio al cliente, optimizando los procesos operativos, lo cual repercutirá en el desempeño organizacional en la peluquería.

3. Mejorar continuamente los procesos operativos, desde el momento en que se recepciona al cliente, hasta el momento en que se presta el servicio, de manera que se reduzca el tiempo de atención a la clientela y se eleve la calidad en la provisión de servicios, fortaleciendo el rendimiento empresarial.
4. Incorporar recursos innovadores de comunicación interna y externa, como plataformas digitales, redes sociales y sistemas de mensaje donde se pueda interactuar más fácilmente con los clientes y los colaboradores, potenciando la imagen de la entidad en el mercado.
5. Fomentar cultura de actitud proactiva, apertura al cambio y participación de los colaboradores, con la capacidad de apertura al cambio y generación de ideal, que favorezca un entorno de trabajo dinamizado y cooperativo que tenga efectos sobre el desempeño organizacional en la peluquería.

VI. Fuentes de información

Fuentes bibliográficas

- Aguirre, A., Donayres, K. M., Huarache, M., Gutiérrez, M., & Gamarra, M. (2021). *Impacto de la transformación digital en el desempeño organizacional de empresas del sistema financiero* [Tesis de grado, Universidad ESAN]. Repositorio Institucional ESAN. <https://hdl.handle.net/20.500.12640/2909>
- Alipio, R., Tiza, D., Sullcaray, W., y León, W. (2022). El liderazgo servidor y su incidencia en el desempeño organizacional en profesionales de administración en el Perú. *Advances in Science and Innovation*, 1(1), 9-21. <http://revistas.unaat.edu.pe/index.php/RU/article/view/2>
- Amarilla, M. (2022). Estrategias de marketing mix aplicadas por las microempresas del rubro de belleza, en la ciudad de Pilar, año 2021. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(6), 11202-11217. <https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/4193>
- Aquino Sandoval, E. O. (2022). *Innovación tecnológica y desempeño organizacional en la subgerencia de supervisión electrónica de la SUTRAN, Lima, 2022* [Tesis de grado, Universidad César Vallejo]. Repositorio ALICIA – CONCYTEC. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/112247>
- Baregheh, A., Rowley, J., y Sambrook, S. (2009). Towards a multidisciplinary definition of innovation. *Management decision*, 47(8), 1323-1339. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/00251740910984578/>
- Buitrago Estrada, J., Rey Onzaga, J., & Zomignani Maia, M. (2022). *Análisis de las alianzas estratégicas para la innovación empresarial en países sur asiáticos: un enfoque basado en recursos* (Master's thesis, Maestría en Administración de Empresas-MBA). <https://repository.universidadean.edu.co/handle/10882/11658>

- Cajo, B., y Gisbert-Cervera, M. (2022). Factores determinantes que permiten establecer tipologías de profesorado en el contexto de la innovación tecnológica educativa. *Revista de Educación a Distancia (RED)*, 22(69).
<https://revistas.um.es/red/article/view/499171>
- Carrera, C., Dakduk, S., y Mesa, J. (2022). Innovación tecnológica: Escala de medida para agronegocios. *Revista Venezolana de Gerencia: RVG*, 27(8), 787-805.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8890789>
- Condori-Ojeda, P. (2020). Universo, población y muestra.
<https://www.aacademica.org/cporfirio/18.pdf>
- Cuesta, A., Delgado, M., Fleitas, S., y Linares, M. (2023). Optimización del capital humano por innovación en procesos de gestión humana y del conocimiento. *Anales de la Academia de Ciencias de Cuba*, 13(1). http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2304-01062023000100015&script=sci_arttext&tlng=en
- Cúneo, D. (2024). Sistemas Estratégicos de Producción e Innovación: hacia una nueva anatomía del cambio estructural. *Cuadernos de Economía Crítica*, 10(20).
<https://sociedadeconomiacritica.org/ojs/index.php/cec/article/view/342>
- De Frascati, M. (2002). propuesta de norma práctica para encuestas de investigación y desarrollo experimental. Organization for Economic Co-operation and Development (OECD).
https://pymeinnova.camara.es/sites/default/files/2024-02/2_manuafrascati_1.pdf
- Del Carpio-Gallegos, J., y Miralles, F. (2021). El impacto de redes de colaboración en la innovación tecnológica en empresas. *RETOS. Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 11(22), 315-331.
http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?pid=S1390-86182021000200315&script=sci_arttext

- Dávalos, R. (2021). Innovación tecnológica como clave de supervivencia de las micro, pequeñas y medianas empresas. *Revista de Análisis y Difusión de Perspectivas Educativas y Empresariales*, 1(1), 14-30.
<https://revistascientificas.usil.edu.py/radee/article/view/5>
- De Guzmán, C., Farías, F., Bejarano, M., y Siu, D. (2023). Desempeño organizacional en las empresas: un análisis bibliométrico. *Telos: Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 25(2), 509-522.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8942855>
- Echeverría, F. (2022). Legaltech: el derecho y la innovación tecnológica. *Derecho En Sociedad*, 16(1), 1-19. <https://revistas.ulacit.ac.cr/index.php/derecho-en-sociedad/article/view/52>
- Elosua, P. (2022). Impacto de la TIC en el entorno evaluativo. Innovaciones al servicio de la mejora continua. *Papeles del Psicólogo*, 43(1), 3-11.
https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S0214-78232022000100002&script=sci_arttext&tlng=en
- Flórez, M. (2024). *Plan de negocio para la creación de un salón de belleza* [Trabajo de grado, Universidad Autónoma Latinoamericana]. Repositorio Institucional UNAULA.
<http://repositorio.unaula.edu.co:4000/handle/123456789/3125>
- Galarza-Sánchez, P., Agualongo-Yazuma, J., y Jumbo-Martínez, M. (2022). Innovación tecnológica en la industria de restaurantes del Cantón Pedro Vicente Maldonado. *Journal of Economic and Social Science Research*, 2(1), 31-43.
<https://economicsocialresearch.com/index.php/home/article/view/45>
- Hernández-Sampieri, R., y Mendoza, C. (2020). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*.
https://www.academia.edu/download/64312353/Investigacion_Rutas_cualitativa_y_cuantitativa.pdf

- Horna, P. (2022). *Innovación tecnológica y desempeño organizacional en las mype de confecciones exportadoras del Emporio Comercial Gamarra, distrito La Victoria, 2022* [Tesis de grado, Universidad de San Martín de Porres]. USMP-Institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12727/14209>
- Jasso, K., Aguilar, O., Ocegueda, C., y Contreras, E. (2022). Las tecnologías e innovación en mypes 4.0 y desempeño organizacional. *Revista RELAYN. Micro y Pequeña Empresa en Latinoamérica*, 6(3). <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&profile=ehost&scope=site&authtype=crawler&jrnl=25941674&AN=160618245&h=spDi0eUeAs7M%2FWBGOzBQTvntEHCcPjHwJuHPGHUFN4D%2FuStPciGdZYy701W0fQ7T6oOsHZZyu17osNyBQar5lQ%3D%3D&crl=c>
- Ávila, A. (2022). *Relación entre innovación y desempeño organizacional en las MYPES de confección de Gamarra, Lima-Perú, 2021* [Tesis profesional, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio Institucional USIL. <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/5ad4c34f-6370-4baa-ba91-4efc6aaed4e0/content>
- Luna-Amador, J., Escobar-Espinoza, Á., y Caraballo-Payares, A. (2023). La importancia de la innovación en los procesos de relocalización empresarial: una revisión de la literatura. *Encuentros*, 21(01-Enero-junio), 74-91. <http://ojs.uac.edu.co/index.php/encuentros/article/view/3010>
- Marchiori, D., Rodrigues, R., Popadiuk, S., y Mainardes, E. (2022). The relationship between human capital, information technology capability, innovativeness and organizational performance: An integrated approach. *Technological Forecasting and Social Change*, 177, 121526. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0040162522000580>

- Martínez, D. (2022). Técnicas e instrumentos de recolección de datos en investigación. *TEPEXI boletín científico de la escuela superior tepeji del río*, 9(17), 38-39. <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/tepexi/article/view/7928>
- Martínez, A., y Gómez, J. (2022). Capital intelectual para el desempeño organizacional y la competitividad. *Revista Venezolana de Gerencia: RVG*, 27(7), 150-166. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8890671>
- Matos, C. (2021). *Relación entre innovación tecnológica y desempeño organizacional en micro y pequeñas empresas de confección* [Tesis profesional, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio Institucional USIL. <https://repositorio.usil.edu.pe/items/94d36a3a-fba1-436b-b6aa-01931499589c>
- Mattos, P. (2022). *Innovación y desempeño organizacional de las MYPES de publicidad de Santiago de Surco 2021* [Trabajo de investigación, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio Institucional USIL. <https://repositorio.usil.edu.pe/items/380bd789-b363-466d-a6a5-138cceb26499>
- Mejía, Y., y Santos, L. (2023). *Estudio de prefactibilidad para implementar una aplicación móvil en estéticas de belleza de Tegucigalpa* (Doctoral dissertation, Universidad Tecnológica Centroamericana UNITEC). <https://repositorio.unitec.edu/bitstreams/0a127cde-1c93-4466-b79b-6734bd79af53/download>
- Mendoza, S., y Avila, D. (2020). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. *Boletín científico de las ciencias económico administrativas del ICEA*, 9(17), 51-53. <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/icea/article/view/6019>
- Mollo, S. (2023). Diseños de investigación cualitativa y cuantitativa. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(4), 1865-1879. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/7016>

Morales, G., y Freire, J. (2021). La innovación tecnológica: creando competitividad en las empresas desarrolladoras de software. *Podium*, (39), 139-154.

http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?pid=S2588-09692021000100139&script=sci_arttext

Peñaloza, D., y Córdova, R. (2024). Potenciando la Competitividad de las micro y pequeñas empresas (MYPE) a través de la Innovación Tecnológica: estrategias clave para el éxito. *Revista de Investigación*, 47(112).

<https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&profile=ehost&scope=site&authtype=crawler&irnl=07980329&asa=N&AN=176922339&h=wc4bG0QAs1FbLAbKyAlMmRGNQJv6cqrTvlpUWIBy1J6uHktxK9t0uzN8gvyJ3CssXRv6XveFrczmit4lSi1nQ%3D%3D&crI=c>

Pinedo, R. (2023). *Relación entre innovación organizacional y desempeño organizacional* [Trabajo de investigación, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio Institucional USIL. <https://repositorio.usil.edu.pe/entities/publication/7ac97550-0f82-4b6d-9830-5cc2c14bea85>

Placeres, S., Araiza, M., y Torres, S. (2022). El compromiso organizacional un factor clave para la innovación en las Organizaciones. *Vinculatégica*, 8(2), 153-164. <http://eprints.uanl.mx/25954/>

Quintero, S., Garzón, W., y Escobar, J. (2022). Medición y evaluación de las capacidades de innovación tecnológica: una revisión crítica de la literatura. *Revista CEA*, 8(18). <https://www.redalyc.org/journal/6381/638172707008/638172707008.pdf>

Quiroz, J. (2023). *Análisis de la relación de la ética ambiental corporativa y la innovación verde sobre el desempeño organizacional y ambiental* (Doctoral dissertation, Universidad Nacional de Colombia). <https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/85695>

- Ramírez, A., Orellana, L., Tapia, R., Teves, R., y Tisoc, J. (2023). *Métodos de investigación científica*. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú.
<http://unqlueit-files.s3.amazonaws.com/ebf/b1d763e3953440199ad2b90c990cf3fa.pdf>
- Retamozo, B. (2024). Empleo de las TIC y competencias digitales de los trabajadores de empresas privadas de Lima Norte, 2022. *Edmetic*, 13(2), 1-1.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9644604>
- Restrepo-Ramírez, C., Sepúlveda-Rivillas, C., y Gómez-Montoya, M. (2024). Relación entre orientación estratégica a la innovación y desempeño organizacional: rol mediador del capital intelectual. *Revista CEA*, 10(23), 1-29.
<https://www.redalyc.org/journal/6381/638177328015/638177328015.pdf>
- Río-Cortina, J., Acosta-Mesa, R., Santis-Puche, M., y Machado-Licon, J. (2022). El efecto mediador de la innovación entre la gestión del talento humano y el desempeño organizacional. *Información tecnológica*, 33(2), 13-20.
https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-07642022000200013&script=sci_arttext&lng=en
- Sánchez, R., y Carrillo, S. (2022). La gestión del recurso humano en la innovación y el desempeño de las Mipymes de Baja California. Un análisis basado en ecuaciones estructurales. *Paradigma económico. Revista de economía regional y sectorial*, 14(1), 233-267.
- Santillán Dulanto, J. J. D. (2022). *Relación entre la innovación en servicios y el desempeño organizacional* [Trabajo de investigación, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio Institucional USIL. <https://repositorio.usil.edu.pe/items/bd496476-190a-4c24-b75d-be02d28973b9>
- Supriyanto, A., Ekowati, V., Rokhman, W., Ahamed, F., Munir, M., y Miranti, T. (2023). Empowerment leadership as a predictor of the organizational innovation in higher

- education. *International Journal of Professional Business Review: Int. J. Prof. Bus. Rev.*, 8(2), 10 <http://agora.edu.es/servlet/articulo?codigo=8955947>
- Tenemesa, D., Macías, K., Quijije, W., y Coya, J. (2021). Innovación tecnológica y su impacto en el desarrollo de las microempresas por covid-19. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(4), 4576-4590. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/641>
- Urbano-Carazo, M. (2022). Factores Determinantes de la Gestión de Conocimiento y su incidencia en el Desempeño Organizacional en entornos BANI: Una revisión teórica. *Revista científica anfibios*, 5(1), 11-25. <http://www.revistaanfibios.org/ojs/index.php/afb/article/view/99>
- Vargas, A. (2021). La banca digital: Innovación tecnológica en la inclusión financiera en el Perú. *Industrial data*, 24(2), 99-120. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1810-99932021000200099&script=sci_arttext&tlng=en
- Vera, M. (2021). La innovación tecnológica y el teletrabajo: un análisis crítico desde los derechos humanos (Ecuador). *Revista Latinoamericana de antropología del trabajo*, 5(10).
- Velázquez, J., Cavazos-Arroyo, J., y Islas, A. (2023). La influencia de la estrategia competitiva, la rivalidad competitiva y la orientación al cliente con el desempeño organizacional de empresas hoteleras en México. *Contaduría y administración*, 68(4), 40-68. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8980462>
- Vega-Sampayo, Y., Olivero-Vega, E., y Acosta-Prado, J. (2022). Efecto mediador de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) en la relación capacidad de innovación y satisfacción estudiantil, en instituciones de educación superior. *Formación universitaria*, 15(3), 107-118.

https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-50062022000300107&script=sci_arttext

Zúñiga, P., Cedeño, R., y Palacios, I. (2023). Metodología de la investigación científica: guía práctica. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(4), 9723-9762.
<https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/7658>

ANEXOS

1. Reporte Turnitin

2. Registro de Impacto y Resultados

Tipo de documento: Tesis

Título del Proyecto de Investigación o Tesis

Innovación Tecnológica y desempeño organizacional en un Salón de Belleza en el distrito de La Molina, Lima, 2025

Integrantes:

1. Nieves Blas de Malpica, Leslie Betzabeth

Asesor: Albarracin Aparicio, Roxana Alexandra

Impacto de la investigación

El impacto de una investigación se refiere a los efectos, tanto esperados como inesperados, que esta puede generar, abarcando aspectos económicos, políticos, culturales, ambientales, tecnológicos, sociales, entre otros.

Impacto tecnológico: La investigación evidenció que la implementación de herramientas tecnológicas en el salón de belleza Moments Spa genera un impacto positivo en la gestión de citas, control de turnos y coordinación interna. La digitalización de procesos permite optimizar la atención al cliente y reducir errores operativos, lo cual contribuye directamente a la mejora del desempeño organizacional.

Impacto social: El estudio aporta evidencia científica sobre la importancia de la innovación tecnológica en las microempresas del sector belleza, sector que emplea a una parte importante de la población económicamente activa en el Perú. La adopción de tecnología mejora las condiciones laborales del personal al organizar mejor los turnos y reducir la carga operativa manual, favoreciendo la motivación y el clima laboral.

Impacto económico: La investigación demuestra que la innovación tecnológica se relaciona positiva y significativamente con el desempeño organizacional ($Rho = 0,599$; $p = 0,000$), lo que implica que su adopción puede traducirse en mayor eficiencia operativa, reducción de costos por errores y mayor competitividad en el mercado local de La Molina. Los resultados respaldan la inversión en tecnología como estrategia de crecimiento para las MYPES del sector belleza.

Impacto académico: El estudio contribuye al cuerpo de conocimiento sobre innovación tecnológica y desempeño organizacional en el contexto de las MYPES peruanas, específicamente en el sector de servicios de belleza. Al respecto, los hallazgos complementan investigaciones previas realizadas en entornos similares tales como Aquino (2022), Matos (2021) y Horna (2022) que aportan evidencia contextualizada para el distrito de La Molina.

Resultado del proceso de investigación

Los resultados de un proyecto de investigación son los descubrimientos o conclusiones alcanzadas después de realizar el estudio. Estos reflejan los datos obtenidos durante el proceso investigativo y responden a las preguntas o hipótesis formuladas al comienzo del proyecto. Los resultados son fundamentales para evaluar, interpretar y comprender los efectos o la validez de lo investigado.

En lo que refiere a los resultados del estudio, se determinó que existe relación positiva, considerable y significativa entre la innovación tecnológica y el desempeño organizacional en un salón de belleza del distrito de La Molina, sustentado con un valor $p = 0,000$ y un coeficiente de Spearman de 0,599. Además, se determinó una relación positiva, considerable y significativa entre la innovación de servicio y el desempeño organizacional, sustentado con un valor $p = 0,000$ y un coeficiente de Spearman de 0,676. En esa línea, esto indica que la actualización y diversificación de los servicios mediante tecnología incide directamente en el rendimiento de la organización.

Adicionalmente, existe relación positiva, considerable y significativa entre la innovación de proceso y el desempeño organizacional, sustentado con un valor $p = 0,001$ y un coeficiente de Spearman de 0,588. En tal sentido, la optimización de procesos mediante herramientas digitales tales como gestión de citas, pagos y control de errores que favorecen el rendimiento general de la empresa.

Asimismo, existe correlación positiva, considerable y significativa entre la innovación de comunicación y el desempeño organizacional, sustentado con un valor $p = 0,000$ y un coeficiente de Spearman de 0,699. Al respecto, el uso de canales digitales correspondientes a redes sociales, WhatsApp y plataformas para la comunicación interna y externa potencia el desempeño de la organización.

En suma, existe relación positiva, considerable y significativa entre la innovación organizativa y el desempeño organizacional, con un valor $p = 0,000$ y un coeficiente Rho de Spearman de 0,650. De tal forma, la incorporación de plataformas digitales para la gestión de horarios, clientes y procesos internos impacta positivamente en el rendimiento general de la empresa.

3. Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGIA
PG: ¿Existe relación entre la innovación tecnológica y el desempeño organizacional en un salón de belleza en el distrito de la Molina, Lima, ¿2025?	OG: Determinar si existe relación entre la innovación tecnológica y el desempeño organizacional en un salón de belleza en el distrito de la Molina, Lima, 2025.	HG: La innovación tecnológica se relaciona positivamente y significativamente con el desempeño organizacional en un salón de belleza en el distrito de la Molina, Lima, 2025.	Innovación tecnológica Innovación de servicio Innovación de proceso Innovación de comunicación Innovación organizativa	Enfoque: Cuantitativo Alcance: Descriptivo-correlacional Tipo: Básica Diseño: No experimental de corte transversal
PE1: ¿Existe relación entre la innovación de servicio y el desempeño organizacional en un salón de belleza en el	OE1: Determinar si existe relación entre la innovación de servicio y el desempeño	H1: La innovación de servicio se relaciona positivamente y significativamente con el desempeño	Desempeño organizacional Capacidad organizacional	Técnica: Encuesta

distrito de la Molina, Lima, 2025?	organizacional en un salón de belleza en el distrito de la Molina, Lima, 2025.	organizacional en un salón de belleza en el distrito de la Molina, Lima, 2025.	Motivación organizacional	Instrumento: cuestionario
PE2: ¿Existe relación entre la innovación de proceso y el desempeño organizacional en un salón de belleza en el distrito de la Molina, Lima, 2025?	OE2: Determinar si existe relación entre la innovación de proceso y el desempeño organizacional en un salón de belleza en el distrito de la Molina, Lima, 2025.	H2: La innovación de proceso se relaciona positivamente y significativamente con el desempeño organizacional en un salón de belleza en el distrito de la Molina, Lima, 2025.	Entorno externo	
PE3: ¿Existe relación entre la innovación de comunicación y el desempeño organizacional en un salón de belleza en el distrito de la Molina, Lima, 2025?	OE3: Determinar si existe relación entre la innovación de comunicación y el desempeño organizacional en un salón de belleza en el distrito de la Molina, Lima, 2025.	H3: La innovación de comunicación se relaciona positivamente y significativamente con el desempeño organizacional en un salón de belleza en el distrito de la Molina, Lima, 2025.		
PE4: ¿Existe relación entre la innovación	organizacional en un salón de belleza en	organizacional en un salón de belleza en el		

organizativa y el desempeño organizacional en un salón de belleza en el distrito de la Molina, Lima, 2025?	el distrito de la Molina, Lima, 2025. OE4: Determinar si existe relación entre la innovación organizativa y el desempeño organizacional en un salón de belleza en el distrito de la Molina, Lima, 2025.	distrito de la Molina, Lima, 2025. H4: La innovación organizativa se relaciona positivamente y significativamente con el desempeño organizacional en un salón de belleza en el distrito de la Molina, Lima, 2025.
---	---	---

Matriz de operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Innovación tecnológica	La innovación tecnológica se refiere a la habilidad de una organización para optimizar o generar productos, servicios o procesos mediante la implementación de estrategias, ya sean organizativas o comerciales, con el objetivo de promover un desarrollo superior dentro de la	Variable Innovación tecnológica que fue operacionalizada, por medio del instrumento el cual contuvo cuatro dimensiones, con sus respectivos indicadores, se empleó la escala de Likert desde muy en desacuerdo (1) hasta muy de acuerdo (5) conformado por 16 ítems.	Innovación de servicio	Nuevos servicios Nivel de actualización de servicios	Likert Ordinal
			Innovación de proceso	Eficiencia en procesos tras la innovación Reducción de errores	
			Innovación de comunicación	Uso de canales modernos Efectividad de la comunicación interna	
			Innovación organizativa	Organización del trabajo Grado de digitalización de procesos internos	

organización (Baregheh et al., 2009; como se cita en Placeres et al., 2022).				
Desempeño organizacional	Se trata de un constructo multidimensional que representa los resultados de la organización y se formula mediante variables observables tales como el incremento en las ventas, la rentabilidad, el incremento en la plantilla de personal	Variable Desempeño organizacional que fue operacionalizada, por medio del instrumento el cual contuvo tres dimensiones, con sus respectivos indicadores, se empleó la escala de Likert desde muy en desacuerdo (1) hasta muy de acuerdo (5) conformado por 12 ítems.	Capacidad organizacional	Eficiencia del sistema de procesos
			Motivación organizacional	Talento especializado Nivel de compromiso del liderazgo
				Incentivos
			Entorno externo	Presión competitiva Tendencias del mercado

y el aumento en la
cuota de mercado
(Río-Cortina et al.,
2022; como se cita
en Aquino, 2022).

Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario de la innovación tecnológica

Cuestionario de innovación tecnológica: sobre la innovación tecnológica y desempeño organizacional en un salón de belleza en el distrito de la Molina, Lima, 2025.

Estimado(a) participante,

Le agradezco sinceramente por tomarse el tiempo de participar en este cuestionario. Su opinión es muy valiosa, es esencial para determinar la innovación tecnológica y su relación con el desempeño organizacional en un salón de belleza en el distrito de la Molina, Lima, 2025.

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

ITEMS	5	4	3	2	1
V1: Innovación tecnológica					
<i>D1: Innovación de servicios</i>					
1. El salón ha implementado nuevos servicios gracias al uso de tecnología.					
2. La innovación tecnológica ha permitido diversificar la oferta de servicios del salón.					
3. Los servicios del salón se actualizan periódicamente con base en nuevas herramientas tecnológicas.					
4. La actualización de los servicios ha mejorado la calidad de atención al cliente.					
<i>D2: Innovación de proceso</i>					

5. Las herramientas tecnológicas han mejorado la rapidez de atención en el salón.					
6. La digitalización ha optimizado la gestión de citas, pagos y atención al cliente.					
7. La tecnología ha disminuido errores en la programación de citas y servicios.					
8. Los procesos digitales han permitido un mayor control y precisión en el trabajo diario.					
D3: Innovación de comunicación					
9. El salón utiliza canales digitales (redes sociales, WhatsApp, apps) para interactuar con los clientes.					
10. La atención por canales digitales es tan efectiva como la atención presencial.					
11. El personal del salón se mantiene informado gracias al uso de herramientas tecnológicas.					
12. La comunicación entre áreas se ha vuelto más eficiente con el uso de medios digitales.					
D4: Innovación organizativa					
13. La tecnología ha mejorado la asignación y planificación de tareas dentro del salón.					
14. Se utilizan herramientas tecnológicas para coordinar horarios y funciones del personal.					
15. Se utilizan aplicaciones o plataformas digitales para gestionar clientes, productos y horarios.					
16. El uso de tecnología ha facilitado la supervisión y control de los procesos internos.					

Cuestionario del Desempeño organizacional

Cuestionario de Desempeño organizacional: sobre la innovación tecnológica y desempeño organizacional en un salón de belleza en el distrito de la Molina, Lima, 2025.

Estimado(a) participante,

Le agradezco sinceramente por tomarse el tiempo de participar en este cuestionario. Su opinión es muy valiosa, es esencial para determinar la innovación tecnológica y su relación con el desempeño organizacional en un salón de belleza en el distrito de la Molina, Lima, 2025.

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

V2: Desempeño organizacional					
<i>D1: Capacidad organizacional</i>					
1. La implementación tecnológica ha optimizado los procesos en el salón de belleza.					
2. El uso de tecnología ha mejorado la coordinación interna de los procesos.					
3. El personal del salón cuenta con habilidades tecnológicas para mejorar el servicio.					
4. Contar con profesionales capacitados ha favorecido la adopción de innovaciones.					
<i>D2: Motivación organizacional</i>					
5. La gerencia impulsa activamente la incorporación de tecnología en el salón.					

6. Las decisiones estratégicas se orientan a mejorar el desempeño mediante tecnología.					
7. Se ofrecen incentivos al personal que propone o implementa mejoras tecnológicas.					
8. El equipo se siente motivado a innovar por el sistema de recompensas existente.					
D3: Entorno externo					
9. La competencia en La Molina impulsa al salón a innovar tecnológicamente.					
10. Estar a la vanguardia tecnológica es clave para diferenciarse de otros salones.					
11. El salón adapta sus servicios según las nuevas tendencias tecnológicas del sector belleza.					
12. Se monitorean regularmente las innovaciones del mercado para aplicarlas localmente.					

Validación de expertos

INFORME DE JUCIO DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

VARIABLE 1 INNOVACIÓN TECNOLÓGICA

I. DATOS GENERALES:

1.1. Apellidos y Nombres del experto:	ALBARRACIN APARICIO, ROXANA ALEXANDRA
1.2. Cargo e institución del experto:	DOCENTE INVESTIGACIÓN
1.3. Nombre del instrumento:	Encuesta para determinar la relación entre la innovación tecnológica y el desempeño organizacional en un salón de belleza en el distrito de la Molina, Lima, 2025.
1.4. Autor del instrumento:	Nieves Blas de Malpica, Leslie Betzabeth
1.5. Título de la investigación	Innovación tecnológica y el desempeño organizacional en un salón de belleza en el distrito de la Molina, Lima, 2025.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y específico.				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe organización lógica				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.				X	
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos-científicos				X	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y dimensiones.				X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.				X	

10. PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.				X	
PROMEDIO DE VALIDACIÓN					80%	

PERTINENCIA DE LOS ÍTEMS O REACTIVOS DEL INSTRUMENTO

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Ítem 1	X		
Ítem 2	X		
Ítem 3	X		
Ítem 4	X		
Ítem 5	X		
Ítem 6	X		
Ítem 7	X		
Ítem 8	X		
Ítem 9	X		
Ítem 10	X		
Ítem 11	X		
Ítem 12	X		
Ítem 13	X		
Ítem 14	X		
Ítem 15	X		
Ítem 16	X		

I. **PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

II. 80 %. V: **OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

(X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado

() El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.



Firma del experto Lugar y fecha:

DNI N°: 41981490

ORCID: 0000-0002-6930-3718

INFORME DE JUCIO DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

VARIABLE 2 DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL

III. DATOS GENERALES:

1.1. Apellidos y Nombres del experto:	ALBARRACIN APARICIO ROXANA ALEXANDRA
1.2. Cargo e institución del experto:	DOCENTE ISIL
1.3. Nombre del instrumento:	Encuesta para determinar la relación entre la innovación tecnológica y el desempeño organizacional en un salón de belleza en el distrito de la Molina, Lima, 2025.
1.4. Autor del instrumento:	Nieves Blas de Malpica, Leslie Betzabeth
1.5. Título de la investigación	Innovación tecnológica y el desempeño organizacional en un salón de belleza en el distrito de la Molina, Lima, 2025.

IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excelente 81-100%
11. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y específico.				X	
12. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
13. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.				X	
14. ORGANIZACIÓN	Existe organización lógica				X	
15. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.				X	
16. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.				X	
17. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos-científicos				X	
18. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y dimensiones.				X	
19. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.				X	

20. PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.				X	
PROMEDIO DE VALIDACIÓN					85%	

PERTINENCIA DE LOS ÍTEMS O REACTIVOS DEL INSTRUMENTO

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Ítem 1	X		
Ítem 2	X		
Ítem 3	X		
Ítem 4	X		
Ítem 5	X		
Ítem 6	X		
Ítem 7	X		
Ítem 8	X		
Ítem 9	X		
Ítem 10	X		
Ítem 11	X		
Ítem 12	X		

V. **PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

VI. 80 %. V: **OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

(x) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado

() El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.



Firma del experto Lugar y fecha:

DNI N°: 41981490

ORCID: 0000-0002-6930-3718

INFORME DE JUCIO DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN VARIABLE 1

I. DATOS GENERALES:

1.1. Apellidos y Nombres del experto:	Miguel Ángel Rosales Guillermo
1.2. Cargo e institución del experto:	Ingeniero Industrial
1.3. Nombre del instrumento:	Encuesta para determinar la relación entre la innovación tecnológica y el desempeño organizacional en un salón de belleza en el distrito de la Molina, Lima, 2025.
1.4. Autor del instrumento:	Nieves Blas de Malpica, Leslie Betsabeth
1.5. Título de la investigación	Innovación tecnológica y el desempeño organizacional en un salón de belleza en el distrito de la Molina, Lima, 2025.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIO	INDICADORES	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y específico.				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe organización lógica				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.				X	
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos técnicos-científicos				X	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y dimensiones.				X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.				X	
10. PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.				X	
PROMEDIO DE VALIDACIÓN					80%	

PERTINENCIA DE LOS ÍTEMS O REACTIVOS DEL INSTRUMENTO

PERTINENCIA DE LOS ÍTEMS O REACTIVOS DEL INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
INSTRUMENTO			
Item 1	X		
Item 2	X		
Item 3	X		
Item 4	X		
Item 5	X		
Item 6	X		
Item 7	X		
Item 8	X		
Item 9	X		
Item 10	X		

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

IV. 80 %. V: OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

☒ (X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado

☐ () El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.



Firma del experto:

Lugar y fecha: 4 de octubre 2025

DNI N° 70460494

INFORME DE JUCIO DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN VARIABLE 2

1.1. Apellidos y Nombres del experto:	Sam Anlas Carlos Antonio
1.2. Cargo e institución del experto:	Docente en Instituto San Ignacio de Loyola
1.3. Nombre del instrumento:	Encuesta para determinar la relación entre la innovación tecnológica y el desempeño organizacional en un salón de belleza en el distrito de la Molina, Lima, 2025.
1.4. Autor del instrumento:	Nieves Blas de Malpica, Leslie Betsabeth
1.5. Título de la investigación	Innovación tecnológica y el desempeño organizacional en un salón de belleza en el distrito de la Molina, Lima, 2025.

VI. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excelente 81-100%
11. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y específico.				X	
12. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
13. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.				X	
14. ORGANIZACIÓN	Existe organización lógica				X	
15. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.				X	
16. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.				X	
17. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos-científicos				X	
18. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y dimensiones.				X	
19. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.				X	
20. PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.				X	
PROMEDIO DE VALIDACIÓN					80%	

PERTINENCIA DE LOS ÍTEMS O REACTIVOS DEL INSTRUMENTO

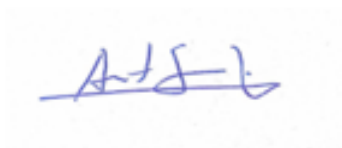
INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Item 1	X		
Item 2	X		
Item 3	X		
Item 4	X		
Item 5	X		
Item 6	X		
Item 7	X		
Item 8	X		
Item 9	X		
Item 10	X		

VII. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

VIII. _____ 85 ____ %. V: OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

(X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado

() El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.



Firma del experto:

Lugar y fecha: Lima, 1 de octubre de 2025

DNI N° 40789757

ORCID 0000-0003-1632-7131

INFORME DE JUCIO DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
VARIABLE 1

1.1. Apellidos y Nombres del experto:	Quijano Aranibar Ivan Ernesto
1.2. Cargo e institución del experto:	Docente e investigador en Instituto San Ignacio de Loyola
1.3. Nombre del instrumento:	Encuesta para determinar la relación entre la innovación tecnológica y el desempeño organizacional en un salón de belleza en el distrito de la Molina, Lima, 2025.
1.4. Autor del instrumento:	Nieves Blas de Malpica, Leslie Betsabeth
1.5. Título de la investigación	Innovación tecnológica y el desempeño organizacional en un salón de belleza en el distrito de la Molina, Lima, 2025.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y específico.				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe organización lógica				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.				X	
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos-científicos				X	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y dimensiones.				X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.				X	
10. PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.				X	
PROMEDIO DE VALIDACIÓN					85%	

PERTINENCIA DE LOS ÍTEMS O REACTIVOS DEL INSTRUMENTO

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Item 1	X		
Item 2	X		
Item 3	X		
Item 4	X		
Item 5	X		
Item 6	X		
Item 7	X		
Item 8	X		
Item 9	X		
Item 10	X		

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

IV. 85 %. V: OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

☒) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado

☐) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.



Firma del experto:

Lugar y fecha: Lima, 1 de octubre de 2025

DNI N° 45144294

ORCID0000-0003-2264-1186

INFORME DE JUCIO DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN VARIABLE 2

1.1. Apellidos y Nombres del experto:	Quijano Aranibar Ivan Ernesto
1.2. Cargo e institución del experto:	Docente e investigador en Instituto San Ignacio de Loyola
1.3. Nombre del instrumento:	Encuesta para determinar la relación entre la innovación tecnológica y el desempeño organizacional en un salón de belleza en el distrito de la Molina, Lima, 2025.
1.4. Autor del instrumento:	Nieves Blas de Malpica, Leslie Betsabeth
1.5. Título de la investigación	Innovación tecnológica y el desempeño organizacional en un salón de belleza en el distrito de la Molina, Lima, 2025.

VI. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excelente 81-100%
11. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y específico.				X	
12. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
13. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.				X	
14. ORGANIZACIÓN	Existe organización lógica				X	
15. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.				X	
16. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.				X	
17. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos-científicos				X	
18. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y dimensiones.				X	
19. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.				X	
20. PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.				X	
PROMEDIO DE VALIDACIÓN					85%	

PERTINENCIA DE LOS ÍTEMS O REACTIVOS DEL INSTRUMENTO

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Item 1	X		
Item 2	X		
Item 3	X		
Item 4	X		
Item 5	X		
Item 6	X		
Item 7	X		
Item 8	X		
Item 9	X		
Item 10	X		

VII. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

VIII. _____ 85 ____%. V: OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

☒ (X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado

☐ () El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.



Firma del experto:

Lugar y fecha: Lima, 1 de octubre de 2025

DNI N° 45144294

ORCID0000-0003-2264-1186

INFORME DE JUCIO DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN VARIABLE 1

1.1. Apellidos y Nombres del experto:	Sam Anlas, Carlos Antonio
1.2. Cargo e institución del experto:	Docente en Instituto San Ignacio de Loyola
1.3. Nombre del instrumento:	Encuesta para determinar la relación entre la innovación tecnológica y el desempeño organizacional en un salón de belleza en el distrito de la Molina, Lima, 2025.
1.4. Autor del instrumento:	Nieves Blas de Malpica, Leslie Betsabeth
1.5. Título de la investigación	Innovación tecnológica y el desempeño organizacional en un salón de belleza en el distrito de la Molina, Lima, 2025.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y específico.				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe organización lógica				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.				X	
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos-científicos				X	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y dimensiones.				X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.				X	
10. PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.				X	
PROMEDIO DE VALIDACIÓN					85%	

PERTINENCIA DE LOS ÍTEMS O REACTIVOS DEL INSTRUMENTO

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Item 1	X		
Item 2	X		
Item 3	X		
Item 4	X		
Item 5	X		
Item 6	X		
Item 7	X		
Item 8	X		
Item 9	X		
Item 10	X		

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

IV. _____ 80 ____ %. V: OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

(X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado

() El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.



Firma del experto:

Lugar y fecha: Lima, 1 de octubre de 2025

DNI N° 40789757

ORCID0000-0003-1632-7131

INFORME DE JUCIO DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN VARIABLE 2

1.1. Apellidos y Nombres del experto:	Sam Anlas Carlos Antonio
1.2. Cargo e institución del experto:	Docente en Instituto San Ignacio de Loyola
1.3. Nombre del instrumento:	Encuesta para determinar la relación entre la innovación tecnológica y el desempeño organizacional en un salón de belleza en el distrito de la Molina, Lima, 2025.
1.4. Autor del instrumento:	Nieves Blas de Malpica, Leslie Betsabeth
1.5. Título de la investigación	Innovación tecnológica y el desempeño organizacional en un salón de belleza en el distrito de la Molina, Lima, 2025.

VI. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excelente 81-100%
11. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y específico.				X	
12. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
13. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.				X	
14. ORGANIZACIÓN	Existe organización lógica				X	
15. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.				X	
16. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.				X	
17. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos-científicos				X	
18. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y dimensiones.				X	
19. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.				X	
20. PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.				X	
PROMEDIO DE VALIDACIÓN					80%	

PERTINENCIA DE LOS ÍTEMS O REACTIVOS DEL INSTRUMENTO

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Item 1	X		
Item 2	X		
Item 3	X		
Item 4	X		
Item 5	X		
Item 6	X		
Item 7	X		
Item 8	X		
Item 9	X		
Item 10	X		

VII. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

VIII. _____ 85 ____ %. **V: OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

(X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado

() El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.



Firma del experto:

Lugar y fecha: Lima, 1 de octubre de 2025

DNI N° 40789757

ORCID0000-0003-1632-7131

|

Consentimientos y/o permisos

Otros que se consideren pertinentes