

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**



**Innovación y su relación con el desempeño empresarial en los  
centros de salud privados de Tumbes - 2023**

**Tesis para optar por el título profesional de Licenciada en  
Administración**

**Área: Ciencias Sociales**

**Línea de Investigación: Innovación y Emprendimiento**

**Autor: Mayra Tatiana, Leon Noriega**

**Tumbes, 2024**

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**



**Innovación y su relación con el desempeño empresarial en los  
centros de salud privados de Tumbes - 2023**

**Tesis aprobada en forma y estilo por:**

**Mg. Galvani Guerrero García (presidente):**

**Código ORCID: 0000-0002-3151-806X**

**Mg. Rosa Yessenia Mimbela Sánchez (secretario):**

**Código ORCID: 0000-0002-3474-1478**

**Dr. Ghenkis Amílcar Ezcurra Zavaleta (vocal):**

**Código ORCID: 0000-0002-9894-2180**

**Tumbes, 2024**

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**



**Innovación y su relación con el desempeño empresarial en los centros de salud privados de Tumbes - 2023**

**Los suscritos declaramos que el proyecto de tesis es original en su contenido y forma**

**Br. Leon Noriega Mayra Tatiana (Autora)**  
**Código ORCID: 0009-0000-8066-7312**

**Dr. Ezcurra Zavaleta Ghenkis Amilcar (Asesor)**  
**Código ORCID: 0000-0002-9894-2180**

**Tumbes, 2024**

# ACTA DE SUSTENTACION FIRMADA



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

SECRETARÍA ACADÉMICA - FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

[fce-secaacademica@untumbes.edu.pe](mailto:fce-secaacademica@untumbes.edu.pe)

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

## ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

(presencial)

En Tumbes, a los cuatro días del mes setiembre del dos mil veinticuatro, siendo las 18:00 p.m. horas, en el auditorio Álvaro Camacho Sánchez, de la Facultad de Ciencias Económicas, se reunieron, el jurado calificador de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, designado por RESOLUCIÓN N° 290-2023/UNTUMBES-FACEC-D, docentes: Mg. Galvani Guerrero García (Presidente), Mg. Rosa Yessenia Mimbela Sánchez (Secretaría), Dr. Ghenkis Amilcar Ezcurrea Zavaleta (Vocal), reconociendo en la misma resolución además, al Docente Dr. Ghenkis Amilcar Ezcurrea Zavaleta como Asesor, se procedió a evaluar, calificar y deliberar la sustentación de la tesis, titulada: "Innovación y su relación con el desempeño empresarial en los centros de salud privados de Tumbes – 2023", para optar el Título Profesional de LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN, presentada por la bachiller: Mayra Tatiana León Noriega, Concluida la sustentación y absueltas las preguntas, por parte de la sustentante y después de la deliberación, el jurado según el artículo N° 75 del reglamento de Tesis para Pregrado y Postgrado de la Universidad Nacional de Tumbes, declara a la Bachiller: **Mayra Tatiana León Noriega** con calificativo APROBADA MUY BUENO.

Se hace conocer a la sustentante, que deberá levantar las observaciones finales hechas al informe final de tesis, que el jurado indica.

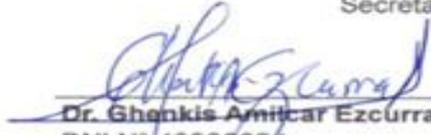
En consecuencia, queda APTA para continuar con los trámites correspondientes a la obtención del título profesional de LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN, de conformidad con lo estipulado en la Ley Universitaria N° 30220, en el Estatuto, Reglamento General, Reglamento General de Grados y Títulos, y, Reglamento de Tesis de la Universidad Nacional de Tumbes.

Siendo las 19 horas 05 minutos del mismo día, se dio por concluido el acto académico, procediendo a firmar el acta en presencia del público asistente.

Tumbes, 04 de setiembre del 2024

  
Mg. Galvani Guerrero García  
DNI N° 45101586  
Código ORCID N°0000-0002-3151-806X  
Presidente (a)

  
Mg. Rosa Yessenia Mimbela Sánchez  
DNI N° 45875611  
Código ORCID N°0000-0002-3474-1478  
Secretario (a)

  
Dr. Ghenkis Amilcar Ezcurrea Zavaleta  
DNI N° 40936824  
Código ORCID N°0000-0002-9894-2180  
Vocal

C.c:  
Jurados (3)  
Asesor (a)  
Int.  
Archivo (Decanato)



Mg. Ezcurra Zavaleta Ghenkis Amilcar  
Código ORCID: 0000-0002-9894-2180  
Asesor

# Mayra Tatiana León Noriega

## Innovación y su relación con el desempeño empresarial en los centros de salud privados de Tumbes - 2023

-  Proy Inves
-  Proyecto Inv 1
-  Universidad Nacional de Tumbes

### Detalles del documento

Identificador de la entrega  
trn:oid::1:3014778228

Fecha de entrega  
20 sep 2024, 10:51 a.m. GMT-5

Fecha de descarga  
20 sep 2024, 11:40 a.m. GMT-5

Nombre de archivo  
INFORME\_DE\_TESIS\_FINAL\_-\_LEON\_NORIEGA\_MAYRA\_1.docx

Tamaño de archivo  
883.6 KB

68 Páginas

14,674 Palabras

83,055 Caracteres

## 10% Similitud general

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

### Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Texto mencionado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 15 palabras)

### Fuentes principales

- 10%  Fuentes de Internet
- 1%  Publicaciones
- 0%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

### Marcas de integridad

#### N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

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

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



Mg. Ezcurra Zavaleta Ghenkis Amilcar  
Código ORCID: 0000-0002-9894-2180  
Asesor

### Fuentes principales

- 10% Fuentes de Internet
- 1% Publicaciones
- 0% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

### Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Internet	repositorio.untumbes.edu.pe	7%
2	Internet	cybertesis.unmsm.edu.pe	0%
3	Internet	repositorio.uladech.edu.pe	0%
4	Internet	repositorio.unap.edu.pe	0%
5	Internet	www.mtc.gob.pe	0%
6	Internet	repositorio.autonoma.edu.pe	0%
7	Internet	www.slideshare.net	0%
8	Internet	hdl.handle.net	0%
9	Internet	repositorio.uroosevelt.edu.pe	0%
10	Internet	repositorio.ulc.edu.pe	0%
11	Internet	repositorio.unjfsc.edu.pe	0%

Mg. Ezcurra Zavaleta Ghenkis Amilcar  
 Código ORCID: 0000-0002-9894-2180  
 Asesor

12	Internet	repositorio.upeu.edu.pe	0%
13	Internet	www.researchgate.net	0%
14	Internet	repositorio.uct.edu.pe	0%



Mg. Ezcurra Zavaleta Ghenkis Amilcar  
Código ORCID: 0000-0002-9894-2180  
Asesor

## **DEDICATORIA**

Este trabajo está dedicado a todas las personas que fueron parte de todo el proceso de mis estudios; mi familia, mis amigos, mis docentes; por los cuales, durante todos estos cinco años de estudios, fui firme y constante en lograr esta meta de mi nivel profesional.

Para todos ellos, los que nunca dudaron de mí.

## **AGRADECIMIENTO**

En primero lugar, a Dios, por la vida y por brindarnos la sabiduría en todo, a mi familia por su apoyo constante, por alentarme a no rendirme, a seguir adelante cumpliendo todas mis metas y sueños, y por inculcarme que el estudio es lo más importante para nuestras vidas.

A mis docentes de la Facultad de Ciencias Económicas, por brindarme sus conocimientos y ayudarme a crecer profesionalmente.

Y por último, a mi asesor Ghenkis Ezcurra, por su apoyo constante en todo el proceso de desarrollo de mi tesis.

## ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA .....	ix
AGRADECIMIENTO .....	x
ÍNDICE GENERAL.....	xi
ÍNDICE DE TABLAS .....	xii
RESUMEN.....	xiv
ABSTRAC.....	xv
I. INTRODUCCIÓN.....	16
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA .....	21
2.1. BASES TEÓRICAS:.....	21
2.1.1. Innovación.....	21
2.1.1.1. Importancia.....	22
2.1.1.2. Características .....	23
2.1.1.3. Dimensiones.....	23
2.1.2. Desempeño Empresarial.....	27
2.1.2.1. Importancia.....	28
2.1.2.2. Características .....	28
2.1.2.3. Dimensiones.....	29
2.2. ANTECEDENTES: .....	32
2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS.....	36
III. MATERIALES Y MÉTODOS .....	38
3.1. HIPÓTESIS .....	38
3.1.1. Hipótesis General: .....	38
3.1.2. Hipótesis Específicas:.....	38
3.2. MUESTRA Y MUESTREO.....	39
3.2.1. Población .....	39
3.2.2. Muestra .....	41
3.2.3. Muestreo .....	41
3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	41
3.3.1. Técnicas.....	41
3.3.2. Instrumentos de recolección de datos.....	42
3.4. Tipo y diseño de investigación .....	42
3.4.1. Tipo de estudio.....	42
3.4.2. Diseño de la investigación .....	43

3.6.	Análisis de datos.....	45
3.6.1.	Variable Independiente: Innovación .....	45
3.6.2.	Variable Dependiente: Desempeño Empresarial .....	46
IV.	RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	48
4.1.	Resultados.....	48
4.1.1.	Análisis Descriptivo de las variables Innovación y Desempeño Empresarial .....	48
4.2.	Discusión .....	54
V.	CONCLUSIONES.....	57
VI.	RECOMENDACIONES.....	58
VII.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	59
VIII.	ANEXOS .....	64

## ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Consistencia INNOVACIÓN Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO EMPRESARIAL EN LOS CENTROS DE SALUD PRIVADOS DE TUMBES - 2023.....	65
Anexo 2: Operacionalización de las variables .....	66
Anexo 3: Instrumento de recolección de datos.....	67
Anexo 4: Datos .....	70

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Centros de salud privados de Tumbes.....	40
Tabla 2: Escala valorativa de la variable Innovación .....	44
Tabla 3: Escala valorativa de la variable Desempeño Empresarial .....	45
Tabla 4: Dimensiones, indicadores e ítems de la variable Innovación .....	46
Tabla 5: Dimensiones e ítems de la variable desempeño empresarial .....	47
Tabla 6: Prueba de normalidad Shapiro wilk .....	48
Tabla 7: Innovación y el desempeño empresarial en los centros de salud.....	49
Tabla 8: Innovación vs Desempeño empresarial .....	50
Tabla 9: Creatividad individual y el desempeño empresarial en los centros de salud privados Tumbes .....	50
Tabla 10: Creatividad individual vs desempeño empresarial .....	51

Tabla 11: Creatividad grupal y el desempeño empresarial en los centros de salud privados de Tumbes.....	51
Tabla 12: Creatividad grupal vs desempeño empresarial.....	52
Tabla 13: Innovación abierta entrante y el desempeño empresarial en los centros de salud privados de Tumbes .....	53
Tabla 14: Innovación abierta entrante vs desempeño empresarial.....	53

## RESUMEN

La presente tesis que lleva por título “Innovación y su relación con el desempeño empresarial en los centros de salud privados de Tumbes - 2023”, plantea su objetivo general establecer la relación que existe entre la innovación y el desempeño empresarial en los centros de salud privados de Tumbes – 2023. El enfoque es cuantitativo, de tipo descriptivo correlacional, diseño no experimental, se empleó como técnica una encuesta con un cuestionario con escala de medición Likert, dirigido a 48 directivos administrativos de la entidad. Se concluye que hay evidencia estadística para afirmar una correlación ( $p < 0,05$ ) entre las variables innovación y desempeño empresarial. Además, se puede concluir que esta relación es directa (Rho de Spearman = 0.380\*\*) donde al incremento en la variable innovación, el desempeño empresarial también reflejará valores crecientes. Así mismo, la innovación genera un impacto positivo en el servicio de las organizaciones, y ayuda en la mejora del desempeño empresarial de los colaboradores.

**Palabras Claves:** Innovación, desempeño empresarial, impacto, valores crecientes.

## ABSTRAC

This thesis, entitled "Innovation and its relationship with business performance in private health centers in Tumbes - 2023", sets out its general objective to establish the relationship between innovation and business performance in private health centers in Tumbes - 2023. The approach is quantitative, descriptive, correlational, non-experimental design, a survey was used as a technique with a questionnaire with a Likert measurement scale, addressed to 48 administrative managers of the entity. It is concluded that there is statistical evidence to affirm a correlation ( $p < 0.05$ ) between the variables innovation and business performance. In addition, it can be concluded that this relationship is direct (Spearman's Rho = 0.380\*\*) where the increase in the innovation variable, the business performance will also reflect increasing values. Likewise, innovation generates a positive impact on the service of organizations, and helps in the improvement of the business performance of employees.

**Keywords:** Innovation, business performance, impact, rising values.

## I. INTRODUCCIÓN

El objetivo de la presente investigación es establecer la relación que existe entre la innovación y el desempeño empresarial en los centros de salud privados de Tumbes – 2023. Se evaluará si dichas variables tienen relación entre sí, con la finalidad de lograr el mejoramiento del servicio de atención al cliente que brindan los centros de salud privados de Tumbes. El objeto de estudio de la presente investigación son los centros de salud privados que se encuentran en Tumbes, la duración del periodo será de cinco meses, y el grupo de interés son los directivos administrativos de los centros de salud privados de Tumbes.

Actualmente, a nivel global, se han elaborado diferentes investigaciones a distintas organizaciones, instituciones o empresas, sin que sea necesario el tamaño, rubro o sector al que se consagran, logrando de esta manera conseguir que las organizaciones creen necesario las habilidades del ser humano, ya que de esa manera ejercen su creatividad innovadora, una buena comunicación, mejores actitudes y/o conductas, logrando un mejor desempeño dentro de la organización, por ende, se comenta que las habilidades del ser humano influyen, porque colabora con el desarrollo de dichas empresas. Ante esto, es importante investigar la innovación y el desempeño empresarial, porque ambas variables tienen distintos componentes que conllevan a que en las organizaciones exista un crecimiento laboral tanto interno como de manera externa y una mejora en el ambiente empresarial. Ante lo expuesto, (SCHUMPETER, 1935) señala que la innovación es “la que ocasiona el crecimiento organizaciones y el empresario innovador como propiciador de los métodos de la innovación” (p.209). Por otro lado, (Chiavenato, 2011) nos indica que el desempeño empresarial es “la buena ejecución de las tareas, que se desarrollen de la mejor manera, a un costo menor, en un tiempo corto y sin mucho esfuerzo” (p.109). Ante ello, las organizaciones deben de contar con empresarios innovadores y de esa manera ayuden con el desempeño empresarial, que estén dispuestos a cumplir sus objetivos propuestos, ya que de esa manera lograrán el desarrollo económico y será más eficientes con las metas de la organización.

En la presente investigación, se han encontrado distintos problemas que son muy comunes en la innovación y el desempeño empresarial en el lapso de los últimos tiempos, de manera internacional, nacional y local. Ante esto, en Ecuador (Correa Jorge, 2018) determina que la innovación influye en el desempeño empresarial debido a que llegar a pensar que no simplemente la innovación se encuentra presente en la creación o perfeccionamiento de la tecnología, sino que también se encuentra en la mejora continua de los procesos, de los que se puede garantizar ventajas competitivas, y generar el mejoramiento de la competitividad en una organización. Por otro lado, a nivel nacional (Pariona Perez, 2022) nos argumenta que es importante sustentar una innovación de una forma auténtica, cambiando de manera total el proceso generalmente y modificando las acciones de una manera diferente para obtener un cambio a una mejor visión. En Tumbes, (Ruiz et al., 2017) no dice que existe una relación directa positiva, entre la gestión de personas y el desempeño empresarial, en donde se demuestra que sí se llegase a lograr desarrollar una excelente gestión de personas, se podría apreciar en el desempeño del trabajador.

“La pandemia promovió que la innovación se expandiera por todo el mundo, pero, está misma impidió que se desarrollen variedad de actividades y, así mismo, disminuyó las ideas en otras áreas, específicamente en el sector Salud”, el sector salud fue el más afectado, pero aparte de afectar la innovación en este sector, también afectó más aún el desempeño empresarial a causa del exceso de pacientes y pocos instrumentos que controlen la emergencia. “El aumento de costos de atención, la obligación a pagar más, la preocupación por el aumento de inseguridad, de ineficiencia, imparcialidad y asequibilidad, causa preocupación en el sistema de salud en los países de la OCDE” (Lin et al., 2022). Incluso (Barba Enric, 2011) nos determina que “El 44% de las organizaciones del sector salud requieren de herramientas nuevas y de procesos innovadores definidos. En General, solo se centran son en incrementar y tienen demasiados colaboradores que no trabajan entre sí, solo se enfocan en sus departamentos funcionales. (p.14).

Por lo tanto, es importante está investigación, porque podrá ayudar a que los directivos de los centros de salud privados puedan tomar decisiones innovadoras

en pro al mejoramiento de la organización y a desarrollar un desempeño empresarial más efectivo, de tal manera que beneficie a la población a la realización de los procesos de consultas médicas, a un mejor servicio de atención, entre otros, y así lograr el crecimiento del desarrollo económicos de los centros de salud.

Este argumento incita a realizar investigaciones sobre la innovación y su relación con el desempeño empresarial en los centros de salud privados de Tumbes, planteándose las siguientes preguntas, ¿qué relación existe entre la innovación y el desempeño empresarial en los centros de salud privados de Tumbes – 2023?, ¿qué relación existe entre la creatividad individual y el desempeño empresarial en los centros de salud privados de Tumbes – 2023?, ¿qué relación existe entre la creatividad grupal y el desempeño empresarial en los centros de salud privados de Tumbes – 2023?, ¿qué relación existe entre la innovación abierta entrante y el desempeño empresarial en los centros de salud privados de Tumbes – 2023?

Interrogantes que buscaron de modo general: Establecer la relación que existe entre la innovación y el desempeño empresarial en los centros de salud privados de Tumbes – 2023. Es por ello, por lo que se considera eminente haber realizado la descripción entre la creatividad individual y el desempeño empresarial, la evaluación entre la creatividad grupal y el desempeño empresarial, y la explicación de la relación que existe entre la creatividad grupal y el desempeño empresarial en los centros de salud privados de Tumbes.

Adjudicándose la preeminencia que posee el manejo de los recursos establecidos a los centros de salud privados, se desarrollará la investigación, justificándose en un estudio teórico debido a la definición de las propiedades y procedimientos de las variables innovación y desempeño empresarial, la cuales están basadas en las teorías administrativas de Schumpeter (1935) y Chiavenato (2011). Asimismo, se investigará las dimensiones correspondientes de cada variable de tal manera poder comprenderla y entender su importancia en la realización de la investigación. La obtención de los resultados del estudio va a permitir almacenar más conocimiento positivo de las disciplinas en referencia.

Por continuidad, a la realización de esta investigación se utilizó la técnica documental y el de las encuestas, estableciendo su confiabilidad y certeza a través del alfa de Cronbach, de la misma forma se utilizará los métodos tanto inductivo como deductivo para poder estudiar las dos variables propuestas y desarrollar las conclusiones. Prosiguiendo con el procedimiento conforme al método científico, se utilizará el Rho Spearman para la verificación de las hipótesis, y de esa manera los resultados nos conllevarán a el logro de los objetivos y otros puntos que están relacionados con el estudio de las variables de la investigación, teniendo como instrumento el cuestionario y como técnica la encuesta, los cuales serán aplicados a los directivos administrativos de los centros de salud privados de Tumbes y el logro de la obtención de resultados, incluso se supone que el presente estudio será utilizado para investigaciones futuras.

La presente investigación es realizada por motivo de la invariable necesidad de aplicar la innovación en los centros privados para un mejor desempeño empresarial en estos, específicamente en los centros de salud privados de Tumbes, se indagó con el objetivo de conocer los diferentes motivos por el cual los centros de salud no aplican la innovación en sus empresas, el presupuesto, las cualidades que tienen los directivos administrativos para lograr con los objetivos que tienen en sus empresas y aporte al desarrollo de estas.

Asimismo, la realización de esta investigación busca conseguir efectos auténticos y positivos en la mejoría de los métodos administrativos, ya que al emplearse el estudio relación existe entre la innovación y el desempeño empresarial en los centros de salud privados, se tendrá con mucho más interés la indagación y el manejo de cada uno de ellos en cada uno de los directivos administrativos de los centros de salud y de esta manera operar con agilidad en el servicio que brinda a la población. De esta manera, la inversión que se hará para realizar el análisis, está dentro del presupuesto a cubrir por la autora.

Así, la elaboración de la investigación tiene como finalidad aumentarle la confianza al organismo a través de este documento, en donde se pueda contar con unos directivos administrativos calificados y conocedores de lo que se quiere

implementar tanto para incentivar al crecimiento del desempeño como para mejorar el servicio a la sociedad.

El presente trabajo se ha organizado por capítulos, los cuales son los siguientes:

El capítulo I presenta la introducción, en donde se menciona el problema desarrollado, los objetivos propuestos y la justificación.

El capítulo II presenta la revisión de la literatura, la que ayudará a entender el objeto de estudio.

El capítulo III presenta como se realizó la investigación, las hipótesis planteadas y las técnicas y métodos que se utilizaron para recaudar los datos.

El capítulo IV presenta los resultados de las encuestas, figurados por tablas, a las que se les añadirá un breve análisis estadístico.

El capítulo V presenta de manera clara y precisa las respuestas a los objetivos presentados en la investigación

El capítulo VI presenta las recomendaciones y/o sugerencias con la finalidad que de se logre una mejoría en las organizaciones, esto para complementar.

## II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

### 2.1. BASES TEÓRICAS:

#### 2.1.1. Innovación

(SCHUMPETER, 1935) señala que “la innovación es un dispuesto exacto del capitalismo, en donde los efectos pueden ser un riesgo para las relaciones capitalistas, además, podría dirigirse según objetivos políticos. Asimismo, a partir de cierto momento histórico, dicha dirección parece una tendencia necesaria”.

Aún existe muy poca comprensión o entendimiento con respecto al concepto y el éxito de la innovación en el área de la salud. Por lo tanto, “en el tema innovación, la incautación del precio no solo debería favorecer exclusivamente al sistema administrativo, sino también al ambiente, a sus miembros internos y a la sociedad en general” indicó (Cobben et al., 2023, p. 1). Como define (Granstrand y Holgersson, 2020) que “la innovación es la relación del progreso de actores, instrumentos, organizaciones y relaciones, y en estas incluidas las relaciones que se complementan y las sustitutas” (p.1.).

“La innovación es todo el círculo de elementos, que en el entorno internacional, nacional y local, ejercen o interactúan de manera favorable o en contra, ante cualquier asunto de creación, propagación o uso de conocimiento financiero” aseguró (Sánchez Bueno, 2008, p.19).

(Hermoso Alfonso, 2000) en su libro considera a la innovación como:

Un elemento primordial de perfeccionamiento en países más desarrollados. Que la innovación no se basa solamente en la implementación de la tecnología, sino que va más allá de ello, enfocarse también en ayudar a predecir las necesidades de los clientes y a descubrir productos, servicios y métodos nuevos con una mayor calidad, estableciendo nuevas prestaciones con un costo menor. El mercado global impone cambio que genera la reacción de la innovación. (p.11)

(Angel et al., 2003) Define a la innovación como “la capacidad de crear y efectuar culturas nuevas, el cual surge como un reto primordial para la economía de los

estados, para las organizaciones, para los establecimientos privados y para el sector salud” (p, 307).

(Zarate Fiorella, 2022) asegura que “La innovación se contextualiza como todo aquello que son los descubrimientos, primicias, cosas innovadoras a las que no se haya visto con anterioridad, de tal manera que se sobresalga con ideas nuevas, procedimiento, productos, servicios, herramientas, tecnología, y otras más” (p.48). Así mismo, (Fetrati et al., 2022) aseguró que “La innovación es muy importante para la preexistencia y la evolución para toda empresa, en donde es necesario obtener ideas innovadoras, definiciones y acomodarse a los cambios próximos”. (p.1)

#### **2.1.1.1. Importancia**

Con respecto a la importancia de la innovación (Angel et al., 2003) nos explica que:

En el sector salud, se ha protagonizado cambios necesarios en todos los aspectos como los son la macro, meso y micro, los cuales se han ido precipitando en todo el siglo XX. Algunas han admiten un cambio importante en los modelos ejecutivos y organizativos, mientras otras han sido graduales e incrementales. (p.310)

(Freeman Christopher, 1975) asegura que “Lo importante en la innovación es la acción doble, porque logra compararse a unas tijeras. Ya que, por un lado, es la creencia de una necesidad y por otro se necesita juicio técnico para resultar una acción investigadora única” (p.25).

(Angel et al., 2003) también señala que:

En el sector salud somete una dimensión intraemprendedor que sujeta a los expertos con la propulsión innovadora; las delegaciones de evaluación tecnologías de la salud son muy importantes en la decisión para modular los métodos, certificar la seguridad y eficacia en la propagación de las nuevas innovaciones. (p.315)

“La innovación es importante para que crezca la riqueza de las organizaciones, incluso, permita cambiar la calidad de vida de la sociedad, para bien o mal. Y

pude dar cabida a una cierta cantidad de bienes y también servicios” aseguró (Freeman Christopher, 1975).

#### **2.1.1.2. Características**

(Freeman Christopher, 1975) señala que las organizaciones han logrado ser exitosas en la innovación gracias a las siguientes características:

- a. Indagación aguda y mejora profesional dentro de la organización.
- b. Ejecución de una indagación elemental o enérgica unión con quienes la desarrollan.
- c. Utilización evidente para asegurarse defensa y dominio negociador con los competidores.
- d. Dimensión y capacidad como para invertir en grandes costos de investigación y perfeccionamiento en tiempos extensos.
- e. Lograr la suficiente eficiencia con el esfuerzo empresarial y así reorganizar la exploración, perfeccionamiento, fabricación y mercadeo.
- f. Una buena comunicación con el mundo exterior, de la misma forma que con los clientes.

(SCHUMPETER, 1935) señala que:

Las raíces del Desarrollo económico, al que se entiende como un asunto de evolución económica, social y cultural, es la innovación y las potencias socioculturales. Pero, el mayor énfasis en la innovación apartando a los factores socioculturales, de igual manera importantes, no establecen definitivamente esta teoría. Por el cual se centra esencialmente en el fenómeno de la innovación desterrando a un segundo plano el factor sociocultural. (p.120)

#### **2.1.1.3. Dimensiones**

A continuación, se definirán las 3 dimensiones de la variable de innovación, las cuales son las siguientes

##### **2.1.1.3.1. Creatividad Individual**

“Es la creación de ideas nuevas para las empresas que están llevadas a cabo por individuos” aseguró (Allen y Potts, 2023, p.6).

(Serrano-Bedia et al., 2016a) aseguran que:

Para que un lugar de trabajo se pueda innovar, la creatividad individual, es la una de las características sustanciales que colaboran a las empresas a desarrollar ventaja profesional, y la creatividad individual, genera la base para proporcionar un mayor desempeño en las empresas. (p.2)

(Indriartiningtias et al., 2019) definen a la creatividad individual como:

Una función de los tipos personales, como lo son el antecedente del refuerzo remoto, elementos hereditarios y variables biográficas, destrezas cognitivas, motivación intrínseca, personalidad y elementos contextuales, en donde también interviene la organización situacional, clima organizacional, entre otros. Incluso cree que la conducta creativa es la consecuencia del proceso de creatividad individual junto con el contexto creativo que tiene un impacto en el producto creativo. (p.3)

## **Factor**

### **Implementación de nuevas ideas**

(Bravo Ibarra et al., 2016) nos dicen que “la innovación en el área de salud involucra la implementación de nuevas ideas tanto de servicio como de productos, también nuevas formas de compromiso o la creación de tecnologías nuevas” (p.48). por consiguiente, también nos detalla que “la implementación de una idea nueva, tanto concepto, servicio, producto, procesos permite convertir el tratamiento, diagnóstico y prevención de la salud, para que en un corto o largo plazo mejore la calidad, la eficiencia y costo del servicio” (Bravo Ibarra et al., 2016).

#### **2.1.1.3.2. Creatividad Grupal**

La definen como “el invento de ideas nuevas que con necesarias e importantes para las empresas que son realizadas por variedad de personas que se organizan en grupo” (Allen & Potts, 2023, p.4).

(Selva-Ruiz et al., 2017) afirmó que:

La creatividad grupal juega un rol sustancial, significativo y de igual manera característico con respecto a la salud y el bienestar de la población, incluso durante décadas la apreciación e incentivación de la

creatividad en un grupo de sujetos forma parte de varias interposiciones del desarrollo de la salud. (p.1)

De la misma manera (Indriartiningtias et al., 2019) señalan que, así como se definió antes:

La creatividad grupal, también influye en la innovación, al interactuar en un conjunto de individuos con peculiares características, éstas mismas que influyen en la organización y también en el rendimiento de la creatividad de manera grupal. Por ejemplo, un conjunto con el pensamiento abierto que se acostumbra a la asociación abierta entre los mismos individuos del conjunto, compartiendo entre ellos productos o métodos nuevos para la solución de inconvenientes. (p.1)

## **Factor**

### **Contribución de soluciones creativas**

Según (Escudero Irma, 2010) nos afirma que:

En muchas ocasiones, cuando un individuo afronta un inconveniente y pretende solucionarlo utilizando todas las herramientas útiles para ello y luego al asumir un desafío similar esto lo llevará a la ejecución de soluciones nuevas. En otros ámbitos, el hecho de revolver un problema que no se ha ejecutado antes los lleva al estancamiento, pero, al intentar de investigar diferentes soluciones a ese tipo de dificultades o contextos conlleva a que se averigüen otras opciones que en momentos pueden ser mejores a las que ya existen en la organización. (p.18)

#### **2.1.1.3.3. Innovación Abierta Entrante**

(Lopes et al., 2022) asegura que:

La innovación abierta entrante se define como el manejo de las materias y los bienes de conocimiento que desciende de los mercados internacionales para lograr adelantar la innovación interna y propagar la empresa a otros para el manejo exterior de la innovación. (p.1)

“La ejecución, implementación o práctica de la innovación abierta entrante es un activo importante que promueve la ventaja con el competidor a un plazo largo y mejora el desempeño empresarial”, señala (Serrano-Bedia et al., 2016, p.18).

De la misma forma (Lopes et al., 2022) afirma que la innovación abierta entrante “se endurece con volúmenes progresivos de manera global en la innovación, tecnologías e indagaciones nuevas, las mismas que son desarrolladas de través de las nuevas tecnologías de la investigación, declaración, así como los nuevos modelos y formas de organización” (p.1).

## **Factores**

### **Generación de trabajo y productos innovadores**

(Naciones Unidas, 2021) detallan que:

Los hospitales, médicos, y todas las organizaciones del sector de salud, desempeñan una significativa ocupación en el sistema de innovación al proporcionar de retroalimentación a las organizaciones creadoras acerca de la conducta en la destreza de los nuevos productos tecnológicos interpuestos en el desempeño tradicional de su trabajo clínico. (p.41)

### **Actividades de innovación por los competidores**

(Martínez et al., 2013) nos indican que:

Las acciones de valor son aquellas que le permiten a la empresa crear un producto o servicio valioso, mejores a sus competidores. La estrategia competitiva consiste en diferenciarse como acreedor habituado en el ejemplo de atención ofrecida y contar con el mejor ajuste del entramado de actividades conducentes a la prestación del servicio especializado. (p.41)

### **Actividades de innovación por los consumidores**

(Universidad CES. Escuela de Ingeniería de Antioquia. & Lochmuller, 2015) señalan que:

Los observadores capacitados con la tecnología de acción, ordenadores y sensores agregados en los vestuarios, accesorios y conectores que acceden a los consumidores y los médicos monitoreen la salud fácilmente, y unas las formas más beneficiosas para que los consumidores

convengan y aumenten el autocuidado, comprimiendo las visitas al consultorio, así como el tiempo de traslación; también pueden prevenir complicaciones y visitas a salas emergencia. (p.3)

### **2.1.2. Desempeño Empresarial**

(Chiavenato, 2011) establece que “el desempeño empresarial es la habilidad que el colaborador demuestra al ejecutar su trabajo, en donde se resulta necesaria en las organizaciones, es por ello que, esta se convierte en una ventaja competitiva en la actualidad para las organizaciones”.

(Dolz Dolz et al., 2006) en su libro asegura que “El desempeño empresarial es la medición y evaluación de la eficiencia y eficacia con los que un trabajador, de la empresa, cumple con las obligaciones que le exige su puesto de trabajo, con el objetivo de potenciar más su desarrollo” (p. 422).

(López Arce Coria, 2006) también define en su libro, al desempeño empresarial, como:

El término fijado de los recursos puestos en juego por una persona cuando desarrolla una actividad, esta práctica no es ejecutada en la nada sino en un argumento determinado, incluso, muy aparte de que la persona disponga de destrezas, habilidades y conocimientos, también debe ser capaz de saber utilizarlas y ponerlas en práctica. (p.45)

Así mismo, (McAdams, 2013) asegura que “el desempeño empresarial se fundamenta en que un guía de la consultoría de recursos humanos entiende intensamente en el valor que las empresas tienen para recompensar apropiadamente la conducta y las contribuciones de las personas que conforman la organización” (p.21). De la misma forma (López-Martínez et al., 2021) dice que “el desempeño empresarial es la disposición con la que un colaborador desarrolla su laboral según el puesto que otorgado en la organización” (p.1).

Siguiendo con los autores (Bautista Cuello et al., 2020) nos dice que:

El desempeño empresarial son las conductas y labores que se destacan de un subordinado que promueve al desarrollo y éxito de las

organizaciones en las que laboran, por medio del cumplimiento de las metas u objetivos propuestos a corto o largo plazo. (p.114)

### **2.1.2.1. Importancia**

Según (Torres-Flórez y Rodríguez Herrera, 2016) nos aseguran que:

El desempeño empresarial es un proceso de gestión de mucha importancia, ya que esta permite estudiar de forma metodológica, habitual y generalizada el desempeño que demuestran cada uno de los subordinados al momento de desarrollar sus labores en el área de trabajo asignado. De la misma forma, ayuda a reconocer sus fuertes, sus requerimientos, y siendo así, ayudarlos en que mejoren esos aspectos. (p.56)

De la misma forma (Torres Flórez, 2018) nos indica que “para el desempeño empresarial es importante crear una práctica que opte por gestionar dicho desempeño adecuadamente, logrando encontrar beneficios para la organización y sus colaboradores, basado en una retroalimentación y un plan de mejora dentro de”.

(Torres Flórez & Rodríguez Herrera, 2016, p.58) también no dice que “el desempeño empresarial es importante porque admite aplicar las estrategias propuestas desde la dimensión humana, logrando el reconocimiento y satisfacción de las necesidades de los empleados”.

### **2.1.2.2. Características**

Las características del desempeño empresarial según (Furnham Adrian, 2000) conciernen a las destrezas, culturas y capacidades que esperan que un individuo explique y aplique al realizar sus labores. Y dichas características que el autor en su libro menciona son las siguientes:

- a. Adaptabilidad: Esta característica se centra en la mantención de la certeza en distintos ambientes y con distintas gratificaciones, encargos e individuos.
- b. Trabajo en equipo: Logran desenvolverse de manera eficaz de manera conjunta para lograr los objetivos de la empresa, ayudando y desarrollando un ambiente unido que permita la aprobación.

- c. Estándares de trabajo: Es la capacidad de desempeñar y cumplir los objetivos o estándares de la empresa, y también obtener los datos que admitan la retroalimentación en el sistema y así mejorarlo.
- d. Desarrollo de talentos: La capacidad de ejecutar las destrezas y aptitudes de los miembros de la organización, desarrollando actividades efectivas.
- e. Potencia el diseño del trabajo: Es establecer la clasificación y estructura eficazmente para lograr los objetivos.
- f. Maximiza el desempeño: Logra implementar objetivos de desarrollo y desempeño facilitando capacitaciones y evaluando dicho desempeño de manera clara.

### **2.1.2.3. Dimensiones**

#### **2.1.2.3.1. Logro Organizacional**

De acuerdo con (Salamanca et al., 2014) nos define que el logro organizacional:

Es la aproximación a un tipo de gestión organizacional desde el que se pretende examinar las capacidades del talento humano para el logro de los objetivos, si estos, despegados en actividades y entregables finales o de intermedios, que pueden llegar a ser perceptibles o imperceptibles.  
(p.75)

### **Factores**

#### **Tendencias a las ganancias netas**

(Cañarte Alcívar et al., 2019) nos indica que:

Los informes consolidados de pérdidas y ganancias se precisan informes habituales importantes para las organizaciones del sector salud y son manejados por el área administrativa, los directivos financieros y los supervisores para examinar los efectos agregados mensuales. Además, algunas de las importantes funcionalidades de este prototipo de informe financiero es que se rige en parámetros y la persona puede establecerlo tanto para las divisiones como para el nivel superior consolidado de la empresa. Las clínicas individuales se propagarán activamente a través de las columnas con un total consolidado en el extremo derecho. (p.502)

## **Aumento de los ingresos**

(Collazo Herrera et al., 2002) nos menciona que:

El aumento de los ingresos posee un impacto muy propicio en la rentabilidad. Se logra captar más pacientes, aumento de rotación y una mayor fuente de ingresos, también para perfeccionar los ingresos, la empresa puede aumentar o diversificar sus entradas en servicios relacionados con la atención a pacientes, enfocándose en las nuevas tendencias, como, por ejemplo, nuevos servicios que puede facilitar la empresa a los pacientes en casa, que ayudará mucho a los pacientes adultos. (p.364)

### **2.1.2.3.2. Ambiente Organizacional Interno**

“Las distribuciones organizativas y los elementos internos del ambiente de trabajo, intervienen como inoportunos o facilitadores del alcance de las metas de las organizaciones y del desempeño en el trabajo” aseguraron (Rodríguez et al., 2018).

(Allen y Potts, 2023, p.7) nos dice que “Son las características internas de la empresa que afectan al desarrollo creativo de las personas, tanto apoyando como prohibiendo el proceso creativo”.

## **Factor**

### **Estándares de calidad de los productos**

Según (MINEDU et al., 2002) no señala que:

Los estándares son parte del mecanismo de garantía de la calidad estableciendo la base regulada del proceso de autoevaluación, al que de la misma manera mantiene a los métodos de programación y de mejora continua de la calidad. Dichos estándares son amonestaciones indispensables que debe efectuar una empresa del sector salud para certificar una conveniente calidad en la prestación del servicio y productos de salud, y serán sometidos a investigaciones habituales para su

modernización en base a las ganancias obtenidas y a los avances científicos y tecnológicos en salud. (p.4)

### **2.1.2.3.3. Creación de conocimiento**

“Los elementos externos de la creación de conocimiento, son elementos e interacciones con parte externa que pueden afectar el desarrollo de la elaboración de nuevas ideas en el proceso de creatividad” definió (Allen & Potts, 2023, p.7).

(Cañarte Alcívar et al., 2019) nos indica que:

La creación de conocimiento en la salud significa usar y crear nuevos conceptos técnicos en una dinámica que se oriente a la solución de dificultades de salud, aprovechando la inteligencia en grupo y aportando generalmente conocimientos que estén enfocados en salud. (p.4)

## **Factores**

### **Aumento de resultados de ventas**

(MINEDU, et al., 2002) nos asegura que:

Para el logro de evaluación de una experiencia de un servicio positiva, primero, las organizaciones del sector **salud deben saber vender el servicio médico de manera eficaz**, de tal modo que los pacientes se sientan protegidos y cuidados. Ya que, **lo último que debe llegar a sentir una persona es que le están vendiendo dicho servicio**, porque la **salud no debe ser un valor transaccional**. (p.10)

### **Valoración de la sana competencia**

(Bernal Montaña, 2007) nos señala que:

El concepto y la categoría de la sana competencia de los centros de salud no es un tema en el que haya consentimiento, porque existen muchos proyectos de definiciones que usan como pie para el valor de la misma: el primero, afiliado de la calidad habitual de la instrucción, se inicia de la competitividad en tres dominios: cognitivo, afectivo y psicomotor; otro tipo

utiliza las capacidades del encuentro médico paciente, y un tercer proyecto los comprime a dos, cognoscitivo y psicomotor. (p.2)

## **2.2. ANTECEDENTES:**

En la presente investigación se muestran algunos antecedentes en el ámbito internacional y nacional.

### **Nivel Internacional**

Según (Schmitz A., 2019)

En su tesis doctoral, titulada como “Análisis internacional de la intención de uso de las video consultas médicas: Una adaptación de la teoría UTAUT2”, donde tiene como objetivo “estudiar las razones que influyen en las personas a la hora de manejar o refutar este servicio innovador para las consultas médicas”, la cual se utilizó como metodología una investigación de tipo Exploratoria – Descriptiva/Casual, en donde el la técnica que se utilizó fue la encuesta, a la que se le aplicó a la población de España y así obtener los resultados esperados. De esta investigación se obtuvo como conclusión que la población española descubre que esta nueva innovación, que son los vídeos consultas, son un servicio médico muy fácil de utilizar y ventajoso para la vida diaria de las personas, y muy favorable para las empresas de centros de salud.

Según (Junior et al., 2020):

En su tesis, la que lleva como título “Impacto de la Innovación en el Desempeño de las Empresas del Sector Servicios de la Ciudad de Santiago de Cali” con el objetivo de “analizar el impacto de la innovación en el desempeño de las empresas del sector servicios de la ciudad de Santiago de Chile”, su metodología de investigación fue diseñar una encuesta en la que se utilizó una escala validada a un total de 1468 empresas del sector de servicios de la ciudad de Cali, en donde se obtuvo como conclusión que la innovación genera un impacto positivo en el servicio de las organizaciones.

Según (Nariño et al., 2019)

En su artículo científico, que lleva por título “Diseño de un proyecto para mejorar la gestión de la innovación y la calidad en salud” con el objetivo de “formular un proyecto para mejorar la innovación y la calidad en salud con el uso del marco lógico”, se realizó una investigación descriptiva del sistema de ciencias e innovación tecnológica de una universidad médica cubana. Se manejó un estudio fundamentado para evaluar el desempeño a través de la eficacia y eficiencia, y de esta manera lograr evidenciar el problema principal. Y como conclusión se obtuvo que la investigación manifestó que, optimizar los resultados científicos y el servicio de calidad de la salud con objetivos que se pueden lograr desde orientaciones empresariales e innovaciones organizacionales, prudentemente realizados en el cuadro temporal de un plan.

Según (Orozco, Hernán, 2021):

En su tesis de maestría presentada para obtener el grado de Magister en Gestión de Ciencia, Tecnología e Innovación, la cual tiene como título “Propuesta de modelo de gestión de la innovación en una institución prestadora de salud”, desarrolla como objetivo “establecer la propuesta de un modelo de gestión de la innovación en una organización de servicio de salud, la cual acceda al uso más eficiente de los recursos y una generación de importe mayor a la empresa que conceda su sostenibilidad y eternidad”. Se aplicó una entrevista semiestructurada, con preguntas abiertas a una población y muestra de 10 integrantes del comité técnico y de planeación de la organización. Y se llegó a la conclusión que el diseño de innovación desarrollado se incluyó en la plataforma estratégica de la empresa, en la que se precisaron acciones que apuntan a su ejecución entre los años 2021 y 2024. Aportes importantes definidos en el diseño también se incluirán dentro del período de preparaciones y el cronograma de trabajo de los colaboradores como lo es el modelo de gestión del conocimiento, el desempeño empresarial, entre otros.

## **Nivel Nacional**

Según (García, J., 2021)

En su tesis para obtener el título profesional de Licenciado en Administración, titulada “Calidad de servicios y su incidencia en las ventas del área de atención al cliente en la veterinaria Tumbes, 2021”, la cual tiene como objetivo “Establecer la incidencia de la calidad del servicio en las ventas de la veterinaria Tumbes, 2021.”, la metodología que se desarrollo fue un tipo de investigación aplicada, con una orientación cuantitativa y un diseño no experimental, descriptivo – correlacional y causal. Se aplicó un cuestionario que incluyó a ambas variables a una muestra censal de 120 clientes y también se sometió a validez y confiabilidad. se obtuvo como conclusiones que, se determinó que los equipos y maquinas transgreden significativamente en las ventas que la veterinaria, y también se concluyó que hay una incidencia muy grande en la calidad del servicio que ofrece la veterinaria.

Según (Quintana D., 2021):

En su tesis que lleva como título “Factores asociados al bajo desempeño laboral del profesional de Enfermería – Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren – 2019” para optar el grado académico de Magister en Gerencia de Servicios de la Salud, estableció como objetivo “Determinar la prevalencia y factores asociados al bajo desempeño del profesional de enfermería del Hospital Nacional Alberto Sabogal”. La metodología que se desarrolló fue una investigación cuantitativa, descriptiva – correlacional, muestra conseguida por muestreo probabilístico, constituida por 208 enfermeras. Se utilizó una encuesta, conformada por 48 preguntas; datos procesados en programa SPSS, utilizando prueba Chi cuadrado y de OR. Y se llegó a la conclusión que el menudo desempeño empresarial se relacionó con la falta de disponibilidad de dispositivos innovadores, sobrecarga de trabajo, desmotivación, y no estar situado en el sitio de trabajo de acuerdo con la especialidad de los profesionales de enfermería. Incluso también falta de capacitación;

imposición laboral de la jefa de enfermeras, y no ofrecer facilidades en horario de las enfermeras se relacionaron a un bajo rendimiento laboral.

Según (Pariona Perez, 2022):

En su tesis titulada “Innovación empresarial en una clínica dental de Puente Piedra, 2022” para la obtención del título de Licenciado en Administración, en el que estableció el objetivo de “reconocer la característica de la innovación empresarial en una clínica dental de Puente Piedra, 2022”. Esta investigación fue realizada en un enfoque cualitativo utilizando el método inductivo y se desarrolló implementando un instrumento de entrevista para obtener resultados no numéricos. Obteniendo como conclusión que es necesario sustentar una innovación de manera auténtica, cambiando en su totalidad todo el proceso de manera general y modificando las acciones de diferente manera para lograr cambiar a una visión mejor.

Según (Montalvo Nuñez, 2019):

En su tesis para obtener el grado académico de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud, “Necesidad de implementar sistemas informáticos en la gestión de clínicas dentales del distrito de Chiclayo” con el objetivo de “identificar la insuficiencia de efectuar sistemas informáticos en la gestión de clínicas dentales privadas del distrito de Chiclayo”, en la investigación se utiliza como método un estudio transversal, prospectivo, observacional y descriptivo, en el que se ejecutó un cuestionario con preguntas cerradas a una muestra de 154 como población total. Y se concluye que, sí existe una insuficiencia de efectuar nuevos métodos informáticos a las clínicas dentales de Chiclayo, así mismo se llegó a comprobar que el nivel de juicio de los métodos informáticos por parte del sistema administrativo es pobre o moderado que no es explicativo por un nivel sobre el 50% de conocimiento de semblantes concernientes al sistema y programa informático para encargarse de las clínicas dentales.

## **Nivel Local**

Según (Ruiz y Sánchez, 2017):

En su tesis para obtener el grado académico de Maestro de Gestión Pública, titulada “La gestión de las personas y su influencia en el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Salud de Tumbes, 2017”, la cual tiene como objetivo “establecer la relación que existe entre gestión de personas y cómo influye en el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Salud de Tumbes, 2017”, en donde se llevó a cabo un tipo de investigación descriptivo – correlacional - transversal y un diseño de investigación cuantitativa, se aplicó una encuesta a un total de 198 trabajadores de todo el nivel de personal que prestan servicios a la Dirección Regional de Salud, Tumbes. En donde se obtuvo como conclusión que existe una correlación positiva directa, entre gestión de personas y desempeño laboral, en donde se demuestra que si se llega a desarrollar una excelente gestión de personas, se podría apreciar en el desempeño del trabajador.

### **2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS**

#### **Innovación**

(SCHUMPETER, 1935) define a la innovación como “aquella que posibilita el desarrollo y aumento socioeconómico, a través de un efecto de retroalimentación” (p.118).

#### **Creatividad**

Según (Serrano M, 2004) nos dice que “la creatividad es la habilidad y/o destreza que ocurre en etapa viable en todo individuo y a cualquier edad, en otras palabras, la creatividad es la innovación excelente y es de creación original” (p.3).

#### **Implementación**

(Rivera Camino, 1995) asegura que “la implementación es administrar el cambio que sigue al mandamiento de una capacidad, el juicio de ordenar estándares de

comportamientos según el ligado de órdenes procedentes de una disposición” (p.4).

### **Desempeño**

Según (Chiavenato, 2011.) dice que “el desempeño es la conducta de un individuo en la exploración de las metas establecidas. Compone las técnicas individuales para lograr dichas metas fijadas” (p.359).

### **Tendencia**

(Ogburn W, p.1957) no indica que la tendencia es “como una corriente, ya que suele ir en una orientación frecuente, pero con diferentes curvas, por ejemplo, el río Mississippi que se dirige hasta el Golf, pero en la que tiene diferentes curvas en torno a la tendencia” (p.212).

### **III. MATERIALES Y MÉTODOS**

#### **3.1. HIPÓTESIS**

##### **3.1.1. Hipótesis General:**

H.G. 1: La innovación se relaciona de manera favorable con el desempeño empresarial en los centros de salud privados de Tumbes – 2023.

##### **3.1.2. Hipótesis Específicas:**

H.E. 1: La creatividad individual se relaciona de manera significativa con el desempeño empresarial en los centros de salud privados de Tumbes – 2023.

H.E. 2: La creatividad grupal se relaciona de manera significativa con el desempeño empresarial en los centros de salud privados de Tumbes – 2023.

H.E. 3: La innovación abierta entrante se relaciona de manera significativa con el desempeño empresarial en los centros de salud privados de Tumbes – 2023.

## **3.2. MUESTRA Y MUESTREO**

### **3.2.1. Población**

Según (Hernández et al., 2010) nos dice que “la población es la unión de la todos los asuntos que conciertan con una sucesión de especificaciones” (p.74), esto quiere decir que es la totalidad de usuarios que tienen las caracterisitcas o componentes de la investigación que estamos realizando.

La población que se tomó para la presente investigación estuvo compuesta por 48 directivos médicos de todos los centros de salud privados de Tumbes, de acuerdo con la inofrmacion que nos brinda la Dirección Regional de Salud (DIRESA).

<b>ESTABLECIMIENTO</b>	<b>DEPARTAMENTO</b>	<b>DISTRITO</b>
NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN	TUMBES	TUMBES
GRUPO OPTICO MEGA LEN'S "OPTICA MEGA LEN'S "	TUMBES	TUMBES
POLICLINICO "SAN FRANCISCO"	TUMBES	TUMBES
CONSULTORIO MEDICO DE OTORRINOLARINGOLOGIA "CALLRGOS"	TUMBES	TUMBES
CENTRO MEDICO DEVIDA	TUMBES	ZARUMILLA
CENTRO MEDICO OBSTETRICO GENESIS	TUMBES	TUMBES
HELP MED S.A.C.	TUMBES	TUMBES
CENTRO MEDICO DR. LLONTOP	TUMBES	TUMBES
CENTRO ODONTOLOGICO CHAVEZ	TUMBES	TUMBES
LABORATORIO CLINICO VICTORS	TUMBES	ZARUMILLA
CONSULTORIO MEDICO PSICOLOGICO BELEN EIRL.	TUMBES	TUMBES
CONSULTORIO MEDICO "SEÑOR DE LUREN"	TUMBES	TUMBES
CENTRO ECOGRÁFICO "TODO DIAGNOSTICO"	TUMBES	TUMBES
CENTRO MEDICO "VITALUZ"	TUMBES	TUMBES
CENTRO TRAUMATOLOGICO DEL NORTE	TUMBES	TUMBES
CENTRO MEDICO GINECÓLOGO "LOS ÁNGELES"	TUMBES	TUMBES
"UNA VIDA MÁS" E.I.R.L.	TUMBES	TUMBES
CONSULTORIO MÉDICO "HIJAS DE SANTA ANA"	TUMBES	SAN JACINTO
CENTRO MEDICO "SAN PEDRO"	TUMBES	TUMBES
LABORATORIO DE ANÁLISIS BIOQUÍMICOS Y CLÍNICOS "ROMAN"	TUMBES	TUMBES
LABORATORIO CLINICO AUTOMATIZADO "NORTH LAB"	TUMBES	TUMBES
CONSULTORIO DE ODONTOLOGIA "ESTÉTICA INTEGRAL"	TUMBES	TUMBES
CENTRO ODONTOLÓGICO AMERICANO - TUMBES	TUMBES	TUMBES
CONSULTORIO MÉDICO "ELIZABETH"	TUMBES	CORRALES
BERMANLAB	TUMBES	TUMBES
UNIDAD CLINICA	TUMBES	TUMBES
MEDIC CENTER	TUMBES	TUMBES
HELATHY FUTURE LAB	TUMBES	ZORRITOS
CENTRO MEDICO "LA FAMILIA"	TUMBES	TUMBES
MULTIMPEX	TUMBES	LA CRUZ
DEPARTAMENTO MEDICO BPZ EXPLORACION & PRODUCCION SRL	TUMBES	LA CRUZ
SAN JINEZ	TUMBES	ZARUMILLA
CENTRO DE HEMODIALISIS SALUD RENAL S.R. L	TUMBES	TUMBES
LABORATORIO CLÍNICO "SAN MARTÍN DE PORRES"	TUMBES	TUMBES
ECOGRFIAS DOPPLER	TUMBES	CORRALES
CENTRO ESPECIALIZADO DE DIAGNOSTICO POR IMÁGENES E.I.R.L.	TUMBES	TUMBES
CENTRO RENAL HABICH SAC II	TUMBES	TUMBES
GLOBAL MEDIC	TUMBES	TUMBES
TOMOSAC	TUMBES	TUMBES
CENTRO DE VACUNACIÓN DEL NORTE SERVIHEALTH SAC	TUMBES	TUMBES
CLINICA FEIJOO EIRL	TUMBES	TUMBES
CENTRO RENAL HABICH SAC	TUMBES	TUMBES
OPEN MEDIC	TUMBES	TUMBES
MY HAPPY DENT	TUMBES	TUMBES
INTEGRAL PHYSIOTHERAPY CENTER	TUMBES	TUMBES
MARINASOL S.A	TUMBES	CORRALES
CENTRO MEDICO "VIRGEN DE LA PUERTA"	TUMBES	TUMBES
CENTRO DE ATENCION ESPECIALIZADA DR. ISLA	TUMBES	TUMBES

**Tabla 1:** Centros de salud privados de Tumbes

Fuente: Direccion Regional de Salud Tumbes

### **3.2.2. Muestra**

(Hernández et al., 2010) no indica que “la muestra es una parte de todo el grupo de la población del cual se recopilan datos, y de los que tienen que definir o delimitarse con exactitud, y corresponderá de dicha población” (p.173).

Con respecto a la muestra que se tomó para la presente investigación, esta fue probabilística, ya que tuvo una población finita, es decir, se tuvo una cantidad pequeña y exacta de las personas a las que se le aplicará el cuestionario, por lo tanto se utilizó la misma cantidad de la población, en este caso los 48 directivos de los centros de salud privados de Tumbes.

### **3.2.3. Muestreo**

En la presente investigación, se necesitó una recolección de métodos y/o técnicas de muestreo que sean adecuados que nos testifique poder lograr la recopilación del número de datos que se requerían. Ante esto, para el desarrollo del estudio se utilizó el muestreo probabilístico, ya que todos los sujetos tienen la misma probabilidad de ser elegidos y es la técnica más adecuada para recaudar los datos de los directivos. El presente muestreo se llevó a cabo de manera presencial, es decir, se fue a cada uno de los centros de salud privados pertenecientes a la ciudad de Tumbes para que respondan el cuestionario de manera física.

## **3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

### **3.3.1. Técnicas**

La técnica que se manejó en la investigación, es la encuesta, porque fue destinada a los directivos de los centros de salud privados de Tumbes, ya que la encuesta ayuda para recaudar información valiosa o concluyente de otro estudio, ante ello, es por lo que se estima un método sustancial para las personas, puesto que contribuirá a recolectar datos estadísticos que estarán instruidos y demostrados por los indagadores sobre los puntos de vista de los que han sido encuestados.

### **3.3.2. Instrumentos de recolección de datos**

Para la apropiada recolección de datos, en esta investigación, se diseñaron dos instrumentos, la primera variable tuvo un cuestionario de la escala de Innovación de (Cobben et al., 2023), este instrumento tuvo 10 ítems el cual constituye 3 dimensiones: Creatividad individual conformada por tres (3) ítems, creatividad grupal conformada por dos (2) ítems e innovación abierta entrante conformada por cinco (5) ítems, con respecto a la segunda variable, esta tuvo un cuestionario de desempeño empresarial de (Cobben et al., 2023), y este instrumento tuvo 8 ítems el cual constituye por 3 dimensiones: Logro organizacional conformado por tres (3) ítems, ambiente organizacional interno conformado por un (1) ítem y creación del conocimiento conformado por cuatro (4) ítems. A los dos instrumentos mencionados se le aplicará la escala de Likert: En desacuerdo (ED) = 1, Algo en desacuerdo (AD) = 2, Indeciso (I) = 3, Algo de acuerdo (AA) = 4 y De acuerdo (DA) = 5, y estará dirigido a los directivos de los centros de salud privados de Tumbes. (Anexo 3)

### **3.4. Tipo y diseño de investigación**

#### **3.4.1. Tipo de estudio**

El estudio de la presente investigación fue aplicado, ya que se encargó de brindar soluciones a los inconvenientes o problemas que se proporcionan en una organización, incluso, asumirá un enfoque cuantitativo, porque, el poder demostrar la validez de alguna teoría es importante manejar un ensamble de datos para comprobar si se confirma la hipótesis y, por consiguiente, lograr examinar y/o estudiar los datos de los métodos estadísticos.(Hernández et al., 2010, p.46).

También el tipo de estudio de dicha investigación fue descriptivo – correlacional, ya que se detalló y expuso los conceptos, las teorías, las dimensiones, la importancia y características de las variables de la investigación y se estudió la correlación de las variables: Innovación y desempeño empresarial. Es por ello por lo que (Hernández et al., 2010) asegura que el tipo de estudio descriptivo “indaga en detallar las características las propiedades, los perfiles de grupos, de personas, de sociedades, de procesos, técnicas, u otro fenómeno que requiera

de un estudio” (p.122). Así mismo, (Hernández et al., 2010) nos indica que el tipo de investigación correlacional “tiene como propósito saber de buena tinta el valor o la relación que hay entre dos o más definiciones y variables en un prototipo o argumento en específico” (p.81).

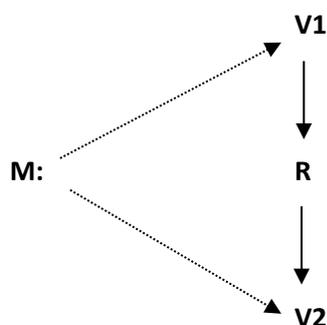
### 3.4.2. Diseño de la investigación

El diseño de la presente investigación fue el diseño no experimental, ya que, accedió a investigar la situación ya efectiva, esto quiere decir que, así como ocurrió en su ámbito y posteriormente se estudió la situación actual. Por otro lado, se pudo prestar atención de que manera las variables, innovación y desempeño empresarial, anduvieron progresando y de que manera fue su relación entre ellas.

Ante ello, (Hernández et al., 2010) afirma que:

El la investigación no experimenta es el estudio donde no se realiza alterar de manera premeditada las variables independientes de tal manera que se obser el efecto en las otras variables. Lo que se realiza en la investigación no experimental es prestar atención a los fenómenos, como los que se proporcionan en argumento natural, para finalmente estudiarlos. (p.149)

En el mismo contexto, el tipo de diseño del estudio es transversal, porque “recogen datos en una sola situación, en un único momento. Tienen como objetivo detallar las variables y examinar su acontecimiento y relación en un tiempo dado” afirmó (Hernández et al., 2010, p.151).



Donde:

**M:** Muestra

**V1:** Variable 1 (Innovación)

**R:** Relación

**V2:** Variable 2 (Desempeño empresarial)

### 3.5. Procesamiento de datos

Para la adquisición de la información estimada para el presente estudio, se manejó distintos métodos, en este caso se empleó cuestionario a los directivos administrativos de los centros de salud privados de Tumbes, así mismo, la información de la investigación, se obtuvo en artículos científicos, libros y textos bibliográficos.

Cuando los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario a los 48 directivos administrativos de los centros de salud privados de Tumbes, se categorizaron y clasificaron de acuerdo a las variables de la tesis. Para el proceso de los datos obtenidos se utilizó el sistema de SPSS y el programa de EXCEL, ya que estos programas permiten establecer la veracidad de cálculos; de la misma forma en su proceso se consiguió el coeficiente Rho de Spearman, los resultados se organizaron en tablas de frecuencia representados por las variables, Innovación y Desempeño Empresarial.

Los datos que se obtuvieron de los 48 directivos administrativos de los centros de salud privados de Tumbes, fueron procesados en 3 categorías: Alto, Medio y Bajo.

Posteriormente, se detalla las categorías de la escala valorativa correspondiente a cada variable:

**Tabla 2: Escala valorativa de la variable Innovación**

<b>Categoría</b>	<b>Ítems</b>
Alto	[36 - 50]
Medio	[23 - 35]
Bajo	[10 - 22]

Fuente: Encuesta aplicada

**Tabla 3: Escala valorativa de la variable Desempeño Empresarial**

<b>Categoría</b>	<b>Ítems</b>
Alto	[30 - 40]
Medio	[19 - 29]
Bajo	[8 - 18]

Fuente: Encuesta aplicada

### **3.6. Análisis de datos**

Para lograr realizar la investigación, se desarrolló los siguientes procedimientos: primero se solicitó permiso a las organizaciones, luego se aplicó el cuestionario a los directivos de los centros de salud privados de Tumbes, ya aplicado el cuestionario, se reunió la información obtenida para posteriormente los datos procesarlos de manera clara y ordenada en el programa de Excel, luego se ingresó los datos al programa SPSS 26 para calcular datos estadísticos a través de tablas y gráficos, y por último poder interpretarlos y analizarlos.

Se logró interpretar y analizar los resultados obtenidos a través del programa SPSS 26, pues son datos cuantitativos y fueron interpretados de manera descriptiva los datos por cada variable, porque se estudió las pruebas estadísticas de las hipótesis planteadas con el objetivo de obtener resultados a base de tablas, cuadros, gráficos. Incluso, esta investigación se aplicó al coeficiente de Rho de Spearman y así se comprobó la relación entre la innovación y el desempeño empresarial de los directivos de los centros de salud privados de Tumbes.

### **VARIABLES Y OPERACIONALIZACIÓN**

#### **3.6.1. Variable Independiente: Innovación**

##### **Definición Conceptual**

(SCHUMPETER, 1935) señala que “la innovación es un dispuesto preciso del capitalismo, en donde los resultados podrían ser un peligro para las relaciones capitalistas, incluso, puede dirigirse según objetivos políticos. Asimismo, a partir de cierto momento histórico, dicha dirección parece una tendencia necesaria”.

## Definición Operacional

La innovación fue medida por las dimensiones: Creatividad individual, creatividad grupal e innovación abierta entrante, lo cual se utilizó como instrumento un cuestionario, que estará dirigido a una muestra de 48 directivos administrativos de los centros de salud privados de Tumbes, con 18 ítems validados en escala de Likert: Siempre (5), Casi siempre (4), A veces (3), Casi nunca (2), Nunca (1).

**Tabla 4:** Dimensiones, indicadores e ítems de la variable Innovación

<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>
Creatividad Individual	Implementación de nuevas ideas Contribución de soluciones creativas	1,2,3
Creatividad Grupal	Generación de trabajo y productos innovadores Discusión de ideas nuevas en sentido positivo	4,5,6
Innovación abierta entrante	Actividades de innovación por los competidores Actividades de innovación por los consumidores Herramientas para potenciar la innovación interna	7,8,9

**Fuente:** Cuestionario

### 3.6.2. Variable Dependiente: Desempeño Empresarial

#### Definición Conceptual

(Chiavenato, 2011) establece que “el desempeño empresarial es la habilidad que el colaborador demuestra al ejecutar su trabajo, en donde se resulta necesaria en las organizaciones, es por ello que, esta se convierte en una ventaja competitiva en la actualidad para las organizaciones”.

## Definición Operacional

El desempeño empresarial fue medido por las dimensiones: Logro organizacional, ambiente organizacional interno y creación del conocimiento, lo cual se utilizó como instrumento un cuestionario, que fue dirigido a una muestra de 48 directivos administrativos de los centros de salud privados de Tumbes. con 18 ítems validadas en escala de Likert: Siempre (5), Casi siempre (4), A veces (3), Casi nunca (2), Nunca (1).

**Tabla 5:** Dimensiones e ítems de la variable desempeño empresarial

<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>
Logro Organizacional	Tendencias a las ganancias netas Aumento de los ingresos	10,11,12
Ambiente Organizacional Interno	Estándares de calidad de los productos Aumento de resultados de ventas	13,14,15
Creación del Conocimiento	Valoración de la sana competencia	16,17,18

**Fuente:** Cuestionario

## IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

### 4.1. Resultados

#### 4.1.1. Análisis Descriptivo de las variables Innovación y Desempeño Empresarial

##### Prueba de Normalidad

Para el desarrollo del procesamiento y análisis de la información se revisó previamente el comportamiento de los datos de las variables. Dónde se aplicó la prueba de normalidad para verificar si se aceptaba o no el planteamiento de las siguientes hipótesis:

Ho: Los datos siguen una distribución normal

Ha: Los datos no siguen una distribución normal

Para lo que también se usó la prueba de Shapiro-Wilk, dado que se tuvo un registro menor a 50 datos.

**Tabla 6:** Prueba de normalidad Shapiro wilk

	Estadístico	gl	p
Innovación	0.948	48	0.032
Desempeño Empresarial	0.952	48	0.040
Creatividad Individual	0.931	48	0.008
Creatividad Grupal	0.811	48	0.000
Innovación Abierta Entrante	0.917	48	0.002
Logro organizacional	0.924	48	0.004
Ambiente organizacional interno	0.807	48	0.000
Creación de conocimiento	0.904	48	0.001
a. Corrección de la significación de Lilliefors			

Fuente: Cuestionario innovación y su relación con el desempeño empresarial en los centros de salud privados, Tumbes 2023.

### **Criterio de decisión**

Si  $p < 0,05$  rechazamos hipótesis nula y acepto hipótesis alterna

Si  $p \geq 0,05$  aceptamos hipótesis nula y rechazamos hipótesis alterna

De la tabla 6 se puede afirmar que los datos no siguen una distribución normal ( $p < 0,05$ ); por lo que se realizó el uso de pruebas no paramétricas para la contratación de las hipótesis. La prueba fue la Rho de Spearman.

**Objetivo General:** Establecer la relación que existe entre la innovación y el desempeño empresarial en los centros de salud privados de Tumbes – 2023.

**Tabla 7:** Innovación y el desempeño empresarial en los centros de salud

Nivel	Puntuación	Innovación		Puntuación	Desempeño empresarial	
		N° Enc.	%		N° Enc.	%
Alto	36-50	28	58%	30-40	31	65%
Medio	23-35	20	42%	19-29	17	35%
Bajo	10-22	0	0%	8-18	0	0%
Total		48	100%		48	100%

Fuente: Cuestionario innovación y su relación con el desempeño empresarial en los centros de salud privados, Tumbes 2023.

En la tabla 7 se puede verificar que para las variables innovación y desempeño empresarial presentan un nivel Alto de percepción (58% y 65%), un nivel medio de (42% y 35%) y un nivel bajo de 0% respectivamente.

### **Planteamiento de hipótesis general:**

H1: La innovación se relación de manera favorable con el desempeño empresarial en los centros de salud privados de Tumbes – 2023.

H0: La innovación no se relación de manera favorable con el desempeño empresarial en los centros de salud privados de Tumbes – 2023.

**Tabla 8:** Innovación vs Desempeño empresarial

Rho de Spearman		Innovación	Desempeño empresarial
Innovación	Coeficiente de correlación	1.000	,380**
	Sig. (bilateral)		,008
	N	48	48
Desempeño empresarial	Coeficiente de correlación	,380**	1.000
	Sig. (bilateral)	,008	
	N	48	48
** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).			

Fuente: Cuestionario innovación y su relación con el desempeño empresarial en los centros de salud privados, Tumbes 2023.

De la tabla 8, se establece evidencia estadística para afirmar una correlación ( $p < 0,05$ ) entre las variables innovación y desempeño empresarial. Además, se puede concluir que está relación es directa (Rho de Spearman = 0.380\*\*) dónde al incremento en la variable innovación, el desempeño empresarial también reflejará valores crecientes.

**Objetivos Específico 1:** Determinar la relación que existe entre la creatividad individual y el desempeño empresarial en los centros de salud privados de Tumbes – 2023.

**Tabla 9:** Creatividad individual y el desempeño empresarial en los centros de salud privados Tumbes

Nivel	Puntuación	Creatividad Individual		Puntuación	Desempeño empresarial	
		N° Enc.	%		N° Enc.	%
Alto	11-15	24	50%	30-40	31	65%
Medio	7-10	20	42%	19-29	17	35%
Bajo	3-6	4	8%	8-18	0	0%
Total		48	100%		48	100%

Fuente: Cuestionario innovación y su relación con el desempeño empresarial en los centros de salud privados, Tumbes 2023.

La tabla 9 expresa que el nivel de creatividad individual de los centros de salud privados de Tumbes es alto con el 50%, el 42% tiene un nivel medio y sólo el 8% un nivel bajo. Mientras que el desempeño empresarial tiene un 65% de nivel alto, un 35% de nivel medio y 0% de nivel bajo.

### Planteamiento de hipótesis específica 1:

H1: La creatividad individual se relaciona de manera significativa con el desempeño empresarial en los centros de salud privados de Tumbes – 2023.

H0: La creatividad individual no se relaciona de manera significativa con el desempeño empresarial en los centros de salud privados de Tumbes – 2023.

**Tabla 10:** Creatividad individual vs desempeño empresarial

Rho de Spearman		Creatividad Individual	Desempeño empresarial
Innovación de producto	Coeficiente de correlación	1.000	,258**
	Sig. (bilateral)		,077
	N	48	48
Desempeño empresarial	Coeficiente de correlación	,258**	1.000
	Sig. (bilateral)	,077	
	N	48	48

Fuente: Cuestionario innovación y su relación con el desempeño empresarial en los centros de salud privados, Tumbes 2023.

De la tabla 10, se establece evidencia estadística para afirmar que no existe correlación ( $p > 0,05$ ) entre las variables creatividad individual y el desempeño empresarial.

**Objetivos Específico 2:** Cuantificar la relación que existe entre la creatividad grupal y el desempeño empresarial en los centros de salud privados de Tumbes – 2023.

**Tabla 11:** Creatividad grupal y el desempeño empresarial en los centros de salud privados de Tumbes

Nivel	Puntuación	Creatividad Grupal		Puntuación	Desempeño empresarial	
		N° Enc.	%		N° Enc.	%
Alto	7-10	37	77%	30-40	31	65%
Medio	4-6	11	23%	19-29	17	35%
Bajo	2-3	0	0%	8-18	0	0%
Total		48	100%		48	100%

Fuente: Cuestionario innovación y su relación con el desempeño empresarial en los centros de salud privados, Tumbes 2023.

En la tabla 11 se observa que el nivel de creatividad grupal de los centros de salud privados de Tumbes es alto con 77%, el 23% con nivel medio y 0% con nivel bajo. Mientras que el desempeño empresarial tiene un 65% de nivel alto, un 35% de nivel medio y 0% de nivel bajo.

**Planteamiento de hipótesis específica 2:**

H1: La creatividad grupal se relaciona de manera significativa con el desempeño empresarial en los centros de salud privados de Tumbes – 2023.

H0: La creatividad grupal no se relaciona de manera significativa con el desempeño empresarial en los centros de salud privados de Tumbes – 2023.

**Tabla 12:** Creatividad grupal vs desempeño empresarial

Rho de Spearman		Creatividad Grupal	Desempeño empresarial
Innovación de procesos	Coeficiente de correlación	1.000	,347**
	Sig. (bilateral)		,016
	N	48	48
Desempeño empresarial	Coeficiente de correlación	,347**	1.000
	Sig. (bilateral)	,016	
	N	48	48
**. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).			

Fuente: Cuestionario innovación y su relación con el desempeño empresarial en los centros de salud privados, Tumbes 2023.

De la tabla 12, se establece evidencia estadística para afirmar una correlación ( $p < 0,05$ ) entre las variables creatividad grupal y desempeño empresarial. Además, se puede concluir que está relación es directa (Rho de Spearman = 0.347\*\*) dónde al incremento en la variable creatividad grupal, el desempeño empresarial también reflejará valores crecientes.

**Objetivos Específico 3:** Establecer la relación que existe entre la innovación abierta entrante y el desempeño empresarial en los centros de salud privados de Tumbes – 2023.

**Tabla 13:** Innovación abierta entrante y el desempeño empresarial en los centros de salud privados de Tumbes

Nivel	Puntuación	Innovación Abierta Entrante		Puntuación	Desempeño empresarial	
		N° Enc.	%		N° Enc.	%
Alto	18-25	25	52%	30-40	31	65%
Medio	12-17	19	40%	19-29	17	35%
Bajo	5-11	4	8%	8-18	0	0%
Total		48	100%		48	100%

Fuente: Cuestionario innovación y su relación con el desempeño empresarial en los centros de salud privados, Tumbes 2023.

En la tabla 13 se muestra que el nivel de innovación abierta entrante de los centros de salud privados de Tumbes es alto con un 52%, el 40% tiene nivel medio y el 8% un nivel bajo. Mientras que el desempeño empresarial tiene un 65% de nivel alto, un 35% de nivel medio y 0% de nivel bajo

### Planteamiento de hipótesis específica 3:

H1: La innovación abierta entrante se relaciona de manera significativa con el desempeño empresarial en los centros de salud privados de Tumbes – 2023.

H0: La innovación abierta entrante no se relaciona de manera significativa con el desempeño empresarial en los centros de salud privados de Tumbes – 2023.

**Tabla 14:** Innovación abierta entrante vs desempeño empresarial

Rho de Spearman		Innovación Abierta Entrante	Desempeño empresarial
Inversión en innovación	Coeficiente de correlación	1.000	,344**
	Sig. (bilateral)		,017
	N	48	48
Desempeño empresarial	Coeficiente de correlación	,344**	1.000
	Sig. (bilateral)	,017	
	N	48	48

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Cuestionario innovación y su relación con el desempeño empresarial en los centros de salud privados, Tumbes 2023.

De la tabla 14 se establece evidencia estadística para afirmar una correlación ( $p < 0,05$ ) entre las variables innovación abierta entrante y desempeño empresarial. Además, se puede concluir que está relación es directa (Rho de Spearman = 0.344\*\*) dónde al incremento en la variable innovación abierta entrante, el desempeño empresarial también reflejará valores crecientes.

#### **4.2. Discusión**

**Para el objetivo General:** Establecer la relación que existe entre la innovación y el desempeño empresarial en los centros de salud privados de Tumbes – 2023. Según Sánchez (2008) La innovación es todo el círculo de elementos, que en el entorno internacional, nacional y local, ejercen o interactúan de manera favorable o en contra, ante cualquier asunto de creación, propagación o uso de conocimiento financiero. Ángel et al., (2003) define a la innovación como la capacidad de crear y efectuar culturas nuevas, el cual surge como un reto primordial para la economía de los estados. Respecto a la hipótesis general se establece evidencia estadística para rechazar hipótesis nula ( $p < 0,05$ , Rho de Spearman = 0.380\*\*) y afirmar una correlación entre las variables innovación y el desempeño empresarial en los centros de salud privados.

Estos resultados coinciden con el trabajo de Junior et al. (2020), quienes obtuvieron como conclusión que la innovación genera un impacto positivo en el servicio de las organizaciones.

**En el objetivo específico 1:** Determinar la relación que existe entre la creatividad individual y el desempeño empresarial en los centros de salud privados de Tumbes – 2023. Según Allen y Potts, (2023) la creatividad individual es la creación de ideas nuevas para las empresas que están llevadas a cabo por individuos, conforme a la hipótesis primera hipótesis existe evidencia estadística para aceptar hipótesis nula ( $p > 0,05$ , Rho de Spearman = 0.258\*\*). y afirmar que no hay correlación entre las variables creatividad individual y el desempeño empresarial en los centros de salud privados.

Estos resultados coinciden con el estudio de Pariona Pérez (2022), que obtiene la necesidad de sustentar una innovación de manera auténtica, cambiando en

su totalidad todo el proceso de manera general y modificando las acciones de diferente manera para lograr cambiar a una visión mejor.

**En el objetivo específico 2:** Cuantificar la relación que existe entre la creatividad grupal y el desempeño empresarial en los centros de salud privados de Tumbes – 2023. Según Allen y Potts (2023) la creatividad grupal es la creación de ideas nuevas para las empresas que están llevadas a cabo por individuos. Indriartiningtias et al., (2019) la define como una función de los tipos personales, como lo son el antecedente del refuerzo remoto, elementos hereditarios y variables biográficas, destrezas cognitivas, motivación intrínseca, personalidad y elementos contextuales. En cuanto a la tercera hipótesis se establece evidencia estadística para rechazar hipótesis nula ( $p < 0,05$ , Rho de Spearman = 0.347\*\*) y afirmar una correlación entre las variables creatividad grupal y el desempeño empresarial en los centros de salud privados.

Estos resultados muestran coincidencia con el estudio de Orozco, Hernán (2021) que llegó a la conclusión que el diseño de innovación desarrollado se incluyó en la plataforma estratégica de la empresa, en la que se precisaron acciones que apuntan a su ejecución entre los años 2021 y 2024. Aportes importantes definidos en el diseño también se incluirán dentro del período de preparaciones y el cronograma de trabajo de los colaboradores como lo es el modelo de gestión del conocimiento, el desempeño empresarial, entre otros.

**En el objetivo específico 3:** Establecer la relación que existe entre la innovación abierta entrante y el desempeño empresarial en los centros de salud privados de Tumbes – 2023. Según Lopes et al., (2022) define a la innovación abierta entrante como el manejo de las materias y los bienes de conocimiento que descende de los mercados internacionales para lograr adelantar la innovación interna y propagar la empresa a otros para el manejo exterior de la innovación, es un activo importante que promueve la ventaja con el competidor a un plazo largo y mejora el desempeño empresarial. En la presente investigación se establece evidencia estadística para rechazar hipótesis nula ( $p < 0,05$ , Rho de Spearman = 0.344\*\*) y afirmar una correlación entre las variables la innovación abierta entrante y el desempeño empresarial en los centros de salud privados.

Estos resultados coinciden con el estudio de Nariño et al. (2019) que muestran que optimizar los resultados científicos y el servicio de calidad de la salud con objetivos que se pueden lograr desde orientaciones empresariales e innovaciones organizacionales, prudentemente realizados en el cuadro temporal de un plan.

## V. CONCLUSIONES

1. Se determinó que hay evidencia estadística para afirmar una correlación ( $p < 0,05$ ) entre las variables innovación y desempeño empresarial. Además, se puede concluir que está relación es directa (Rho de Spearman = 0.380\*\*) dónde al incremento en la variable innovación, el desempeño empresarial también reflejará valores crecientes.
2. Se pudo observar que hay evidencia estadística para afirmar que no existe correlación ( $p > 0,05$ ) entre las variables creatividad individual y el desempeño empresarial.
3. Se estableció que hay evidencia estadística para afirmar una correlación ( $p < 0,05$ ) entre las variables creatividad grupal y desempeño empresarial. Además, se puede concluir que está relación es directa (Rho de Spearman = 0.347\*\*) dónde al incremento en la variable creatividad grupal, el desempeño empresarial también reflejará valores crecientes.
4. Se decretó que hay evidencia estadística para afirmar una correlación ( $p < 0,05$ ) entre las variables innovación abierta entrante y desempeño empresarial. Además, se puede concluir que está relación es directa (Rho de Spearman = 0.344\*\*) dónde al incremento en la variable innovación abierta entrante, el desempeño empresarial también reflejará valores crecientes.

## **VI. RECOMENDACIONES**

1. Es necesario que los establecimientos de salud realicen procesos de innovación a través de reuniones, consultas, participación en los equipos de trabajo o cualquier otro medio que facilite el contacto y la interacción.
2. Es importante implementar un área de gestión del conocimiento, dónde la creatividad grupal prevalezca y obtener así un relevante desempeño empresarial en los establecimientos de salud privados.
3. Es sustancial gestionar eficazmente los recursos en cuanto a las materias primas y que estos generen un valor agregado sobresaliente en el rubro de establecimientos de la salud.
4. Es preciso que futuras investigaciones consideren la puesta en práctica de metodologías ágiles en este tipo de establecimientos.

## VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Allen, D. W. E., & Potts, J. (2023). Web3 toolkits: A user innovation theory of crypto development. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 9(2), 100050. <https://doi.org/10.1016/j.joitmc.2023.100050>
- Angel, L., Ochoa, O., Ramón, J., & Labrador, R. (2003). La innovación en los servicios sanitarios; consideraciones desde la perspectiva del Sistema Nacional de Salud español. In *Rev Adm Sanit* (Vol. 1, Issue 2).
- Autores, B., Fiorela, I., Dioses, R., Luis Ántero, B., Vega, S., Enrique, L., & Palacios Gómez, A. (2017). *La gestión de las personas y su influencia en el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Salud de Tumbes*.
- Barba Enric. (2011). *Innovación: 100 consejos para inspirarla y gestionarla*. 2–98.
- Bautista Cuello, R., Cienfuegos Fructus, R., & Aquilar Panduro, J. D. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 54–60. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Bernal Montaña, M. G. (2007). Evaluación de competencias clínicas en semiología. *Revista Salud Uninorte*, 23(2), 172–183. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0120-55522007000200005&lng=en&nrm=iso&tlng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-55522007000200005&lng=en&nrm=iso&tlng=es)
- Bravo Ibarra, E. R., Alvarez Pulido, K. L., & Serrano Cárdenas, L. F. (2016). Health Innovation: A Review of The Scientific Literature from The Past Decade. *Dimensión Empresarial*, 15(1). <https://doi.org/10.15665/rde.v15i1.559>
- Cañarte Alcívar, J., Marín Tello, C., Rivera Chavez, L., Fernandez Sanchez, P., & Huerta Vicuña, R. (2019). El conocimiento en el sistema de salud. *Ciencia Digital*, 3(2), 508–518. <https://doi.org/10.33262/cienciadigital.v3i2.447>
- Chiavenato, I. (n.d.). *Idalberto Chiavenato*.
- Cobben, D., Ooms, W., & Roijackers, N. (2023). Indicators for innovation ecosystem health: A Delphi study. *Journal of Business Research*, 162, 113860. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2023.113860>
- Collazo Herrera, M., Cárdenas Rodríguez, J., González López, R., Abreu, R. M., Gálvez González, A. M., & Casulo, J. C. (2002). La economía de la salud: ¿debe ser de interés para el campo sanitario? *Revista Panamericana de Salud Pública*, 12(5), 359–365. <https://doi.org/10.1590/S1020-49892002001100014>

*creatividad*. (n.d.).

DOLZ DOLZ, C., FERRER ORTEGA, C., ALDAS MANZANO, J., IBORRA JUAN, M., ASI COSCOLLAR, A., PUIG PAYA, V., & GONZALEZ CRUZ, T. (2006). *Fundamentos de dirección de empresas. Conceptos y habilidades directivas* (Ediciones Paraninfo). 11 Diciembre 2006.

Ecuador, S., De Gestión, Á., Correa, J. L., Tutora, G., & Lima Bandeira, M. (2018). *Universidad Andina Simón Bolívar*.

Ejecutiva Servicios De Salud Dirección De Garantía De La Calidad Y Acreditación Estándares De Calidad Para El Primer Nivel De Atención En Salud Lima, D. DE, Julio Del, P., & Salud Alidad Salud Alidad Salud, M. DE. (n.d.). *DIRECCIÓN GENERAL DE SALUD DE LAS PERSONAS*.

En, L., De, A., Autora, E., Del, G., & Humano, R. (n.d.). *PARA OBTENER EL TÍTULO DE ASESOR LÍNEA DE INVESTIGACIÓN*.

*Factores asociados al bajo desempeño laboral del profesional de enfermería*. (n.d.).

*FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN*. (n.d.).

Fetrati, M. A., Hansen, D., & Akhavan, P. (2022). How to manage creativity in organizations: Connecting the literature on organizational creativity through bibliometric research. *Technovation*, 115, 102473. <https://doi.org/10.1016/j.technovation.2022.102473>

Freeman Christopher. (1975). "La teoría económica de la innovación industrial" *Editorial Alianza Universidad*. 17–371.

Furnham Adrian. (2000). *PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL: EL COMPORTAMIENTO DEL INDIVIDUO EN LAS ORGANIZACIONES* (Uni. iberoamericana).

Granstrand, O., & Holgersson, M. (2020). Innovation ecosystems: A conceptual review and a new definition. *Technovation*, 90–91, 102098. <https://doi.org/10.1016/j.technovation.2019.102098>

Hernán, H., & Orozco, J. (n.d.). *Propuesta de modelo de gestión de la innovación en una institución prestadora de salud*. [www.udea.edu.co](http://www.udea.edu.co)

Indriartiningtias, R., Subagyo, & Hartono, B. (2019). Creativity of small firms in creative industry: Initial evidence from Indonesia. *International Journal of Engineering Business Management*, 11, 184797901984913. <https://doi.org/10.1177/1847979019849135>

Junior, G., Martinez, Q., Carlos, Y. L., & Becerra, R. (n.d.). *EMPRESAS DEL SECTOR SERVICIOS DE LA CIUDAD DE SANTIAGO DE CALI*.

Lin, T. K., Werner, K., Witter, S., Alluhidan, M., Alghaith, T., Hamza, M. M., Herbst, C. H., & Alazemi, N. (2022). Individual performance-based

- incentives for health care workers in Organisation for Economic Co-operation and Development member countries: a systematic literature review. *Health Policy*, 126(6), 512–521.  
<https://doi.org/10.1016/j.healthpol.2022.03.016>
- Lopes, J. M., Gomes, S., Oliveira, J., & Oliveira, M. (2022). International Open Innovation Strategies of Firms in European Peripheral Regions. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 8(1), 7.  
<https://doi.org/10.3390/joitmc8010007>
- López Arce Coria, A. M. (2006). *EL CURRÍCULO EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR: UN ENFOQUE POSTMODERNO BASADO EN COMPETENCIAS (Investigación para la Docencia No 8)* (Publicaciones Cruz O).
- López-Martínez, B. E., Aragón-Castillo, J. M., Muñoz-Palomeque, M., Madrid-Tovilla, S., Tornell-Castillo, I., López-Martínez, B. E., Aragón-Castillo, J., Muñoz-Palomeque, M., Madrid-Tovilla, S., & Tornell-Castillo, I. (2021). Quality of work-life and work performance in physicians at the Mexican Institute of Social Security, in the state of Chiapas. *Revista de La Facultad de Medicina Humana*, 21(2), 316–325.  
<https://doi.org/10.25176/RFMH.v21i2.3706>
- Madrid, D. E., De, F., Económicas, C., Empresariales, Y., De Financiación, D., Comercial, I., Schmitz Madrid, A., & De, J. (n.d.). *UNIVERSIDAD AUTÓNOMA ANÁLISIS INTERNACIONAL DE LA INTENCIÓN DE USO DE LAS VÍDEO CONSULTAS MÉDICAS: UNA ADAPTACIÓN DE LA TEORÍA UTAUT2*.
- Martínez, O., Octavio Martínez Betancur, D., & Octavio Martínez Betancur, C. (n.d.). Educación y Práctica de IA Médica. In *Acta Médica Colombiana* (Vol. 38).
- McAdams, J. L. (2013). *Premiar el desempeño Una guía del directivo para mejorar los resultados a través de las personas: Vol. Libro Electrónico* (Díaz de Santos, S.A.).
- METODOLOGÍA de la investigación*. (n.d.).
- Montalvo Nuñez, K. A. (2019). Necesidad de implementar sistemas informáticos en la gestión de clínicas dentales del distrito de Chiclayo. *Repositorio Institucional - UCV*.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/57934#.ZFyS9NXn7Sc>  
 mendeley
- Nariño, H., Álvarez, L., Hernández, C., & arialishnmtz, I. (n.d.). *Diseño de un proyecto para mejorar la gestión de la innovación y la calidad en salud Design of a project for improving health quality and innovation management*.
- Ogburn, W. F. (n.d.). *TENDENCIAS SOCIALES\**.

- Pariona Perez, Y. K. (2022). Innovación empresarial en una clínica dental de Puente Piedra, 2022. *Repositorio Institucional - UCV*.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/107526#.ZFYNgcr2yx8.mendeley>
- Pricit. (2000). *Publicación especial*. [www.madrimasd.org](http://www.madrimasd.org)
- Rivera Camino, J. (n.d.). *LA IMPLEMENTACION: UN FENOMENO ORGANIZATIVO MULTIDIMENSIONAL*.
- Salamanca, Y. T., Río Cortina, A. Del, Ríos, D. G., Salamanca, Y. T., Cortina, A. D. R., & García Ríos, D. (2014). Modelo de gestión organizacional basado en el logro de objetivos. *Suma de Negocios*, 5(11), 70–77.  
[https://doi.org/10.1016/S2215-910X\(14\)70021-7](https://doi.org/10.1016/S2215-910X(14)70021-7)
- Sánchez Bueno, M. J. (2008). El proceso innovador y tecnológico: estrategias y apoyo público. *NETBIBLO*, 3–5.
- SCHUMPETER, J. (1935). Análisis del cambio económico. Ensayos sobre el ciclo económico. *Fondo de Cultura Económica, México.*, 118–124.
- Selva-Ruiz, D., Domínguez-Liñán, R., & Ruiz-Pérez, I. (2017). Las técnicas de generación de ideas: aplicándolas a la mejora en salud y gestión de cuidados. *Index de Enfermería*, 26(4), 285–287.  
[https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1132-12962017000300011&lng=es&nrm=iso&tlng=es](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962017000300011&lng=es&nrm=iso&tlng=es)
- Serrano-Bedia, A. M., López-Fernández, M. C., & Garcia-Piqueres, G. (2016a). Analysis of the relationship between sources of knowledge and innovation performance in family firms. *Innovation*, 18(4), 489–512.  
<https://doi.org/10.1080/14479338.2016.1233826>
- Serrano-Bedia, A. M., López-Fernández, M. C., & Garcia-Piqueres, G. (2016b). Analysis of the relationship between sources of knowledge and innovation performance in family firms. *Innovation*, 18(4), 489–512.  
<https://doi.org/10.1080/14479338.2016.1233826>
- Sociedad Colombiana de Psiquiatría., H. C., & Campo-Arias, A. (2005). Revista colombiana de psiquiatría. In *Revista Colombiana de Psiquiatría* (Vol. 34, Issue 4). Sociedad Colombiana de Psiquiatría.  
[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0034-74502005000400009&lng=en&nrm=iso&tlng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-74502005000400009&lng=en&nrm=iso&tlng=es)
- Torres-Flórez, D. (2018). La importancia de la gestión del desempeño en las organizaciones. *Revista GEON (Gestión, Organizaciones y Negocios)*, 5(1), 4–5. <https://doi.org/10.22579/23463910.2>
- Torres-Flórez, D., & Rodríguez Herrera, D. F. (2016). Proceso de evaluación del desempeño en las clínicas de Villavicencio. *Revista GEON (Gestión, Organizaciones y Negocios)*, 3(1), 56–61.  
<https://doi.org/10.22579/23463910.74>

Unidas, N. (n.d.). *Innovación para el desarrollo: la clave para una recuperación transformadora en América Latina y el Caribe*.

Universidad CES. Escuela de Ingeniería de Antioquia., J.-I., & Lochmuller, C. (2015). Revista ingeniería biomédica. In *Revista Ingeniería Biomédica* (Vol. 9, Issue 17). Escuela de Ingeniería de Antioquia CES-, Universidad CES. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1909-97622015000100005&lng=en&nrm=iso&tlng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1909-97622015000100005&lng=en&nrm=iso&tlng=es)

Universidad de Ciencias Médicas de Holguín. Centro Provincial de Información de Ciencias Médicas, I., Cabello Rodríguez, Y., & Espino la O, Z. (2018). Correo científico médico. In *Correo Científico Médico* (Vol. 22, Issue 2). 1993, Correo Científico Médico. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1560-43812018000200004&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1560-43812018000200004&lng=es&nrm=iso&tlng=es)

## VIII. ANEXOS

**Anexo 1: Matriz de Consistencia**

**INNOVACIÓN Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO EMPRESARIAL EN LOS CENTROS DE SALUD PRIVADOS DE TUMBES - 2023**

PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p><b>Problema General:</b> ¿Qué relación existe entre la innovación y el desempeño empresarial en los centros de salud privados de Tumbes – 2023?</p> <p><b>Problemas Específicos:</b> P.E. 1: ¿Qué relación existe entre la creatividad individual y el desempeño empresarial en los centros de salud privados de Tumbes – 2023?</p> <p>P.E. 2: ¿Qué relación existe entre la creatividad grupal y el desempeño empresarial en los centros de salud privados de Tumbes – 2023?</p> <p>P.E. 3: ¿Qué relación existe entre la innovación abierta entrante y el desempeño empresarial en los centros de salud privados de Tumbes – 2023?</p>	<p><b>Hipótesis General:</b> La innovación se relaciona de manera favorable con el desempeño empresarial en los centros de salud privados de Tumbes – 2023.</p> <p><b>Hipótesis Específicos:</b> H.E. 1: La creatividad individual se relaciona de manera significativa con el desempeño empresarial en los centros de salud privados de Tumbes – 2023.</p> <p>H.E. 2: La creatividad grupal se relaciona de manera significativa con el desempeño empresarial en los centros de salud privados de Tumbes – 2023.</p> <p>H.E. 3: La innovación abierta entrante se relaciona de manera significativa con el desempeño empresarial en los centros de salud privados de Tumbes – 2023.</p>	<p><b>Objetivo General:</b> Establecer la relación que existe entre la innovación y el desempeño empresarial en los centros de salud privados de Tumbes – 2023</p> <p><b>Objetivos Específicos:</b> O.E. 1: Determinar la relación que existe entre la creatividad individual y el desempeño empresarial en los centros de salud privados de Tumbes – 2023.</p> <p>O.E. 2: Cuantificar la relación que existe entre la creatividad grupal y el desempeño empresarial en los centros de salud privados de Tumbes – 2023.</p> <p>O.E. 3: Establecer la relación que existe entre la innovación abierta entrante y el desempeño empresarial en los centros de salud privados de Tumbes – 2023.</p>	<p><b>Variable 01:</b> Innovación</p> <p><b>Variable 02:</b> Desempeño Empresarial</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Creatividad Individual</li> <li>• Creatividad grupal</li> <li>• Innovación abierta entrante</li> <li>• Logro organizacional</li> <li>• Ambiente organizacional interno</li> <li>• Creación del conocimiento</li> </ul>	<p><b>Tipos de Investigación:</b> Descriptivo – Correlacional</p> <p><b>Enfoque de la Investigación:</b> Cuantitativa</p> <p><b>Diseño de la Investigación:</b> No experimental transversal</p> <p><b>Población:</b> Administrativos de los centros de salud privados de Tumbes</p> <p><b>Muestra:</b> 48 directivos administrativos</p> <p><b>Técnicas e Instrumentos:</b> Encuesta cuestionario</p>

**FUENTE:** Creación propia

## Anexo 2: Operacionalización de las variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA MEDICIÓN
Variable 1: Innovación	(SCHUMPETER, 1935) señala que “la innovación es un dispuesto preciso del capitalismo, en donde los resultados podrían ser un peligro para las relaciones capitalistas, incluso, puede dirigirse según objetivos políticos. Asimismo, a partir de cierto momento histórico, dicha dirección parece una tendencia necesaria”.	La innovación será medida por las dimensiones: Creatividad individual, creatividad grupal e innovación abierta entrante, lo cual se utilizará como instrumento un cuestionario con 18 ítems en escala de Likert, que estará dirigido a una muestra de 48 directivos administrativos de los centros de salud privados de Tumbes.	Creatividad Individual  Creatividad Grupal  Innovación Abierta Entrante	Implementación de nuevas ideas  Contribución de soluciones creativas  Generación de trabajo y productos innovadores  Actividades de innovación por los competidores  Actividades de innovación por los consumidores	Ordinal
Variable 2: Desempeño empresarial	(Chiavenato, 2011) establece que “el desempeño empresarial es la habilidad que el colaborador demuestra al ejecutar su trabajo, en donde se resulta necesaria en las organizaciones, es por ello que, esta se convierte en una ventaja competitiva en la actualidad para las organizaciones”.	El desempeño empresarial será medido por las dimensiones: Logro organizacional, ambiente organizacional interno y creación del conocimiento, lo cual se utilizará como instrumento un cuestionario con 18 ítems en escala de Likert, que estará dirigido a una muestra de 48 directivos administrativos de los centros de salud privados de Tumbes.	Logro Organizacional  Ambiente Organizacional  Creación del Conocimiento	Tendencias a las ganancias netas  Aumento de los ingresos  Estándares de calidad de los productos  Aumento de resultados de ventas  Valoración de la sana competencia	

Fuente: Creación propia

**Anexo 3: Instrumento de recolección de datos**

**CUESTIONARIO**

Buenos días/tardes, estimado encuestado. En el presente cuestionario, se recaudará información para establecer información acerca de la innovación y el desarrollo empresarial. De tal manera, se pide ser objetivo y sincero con su respuesta. Así mismo se agradece su colaboración, ya que los resultados obtenidos serán utilizados para un estudio de investigación titulado: Innovación y su relación con el desempeño empresarial en los centros de salud privados de Tumbes – 2023. El presente cuestionario será anónimo y se le encomienda leer las siguientes instrucciones: observe y analice de manera cuidadosa cada pregunta y marque con una **(X)** solo una alternativa.

Cargo: \_\_\_\_\_ Edad: \_\_\_\_\_ Sexo: F  M

**Variable 1: Innovación**

Ítems		Alternativas				
		En desacuerdo	Algo en desacuerdo	Indeciso	Algo de acuerdo	De acuerdo
<b>D1</b>	<b>Creatividad Individual</b>	<b>ED</b>	<b>AD</b>	<b>I</b>	<b>AA</b>	<b>DA</b>
<b>Indicador 1 – Implementación de nuevas ideas</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	¿Los directivos pueden desarrollar planes y cronogramas apropiados para la implementación de nuevas ideas?					
2	¿Los empleados tienen nuevas ideas innovadoras?					
3	¿Los directivos aportan soluciones creativas a los problemas de la organización?					
<b>D2</b>	<b>Creatividad Grupal</b>	<b>ED</b>	<b>AD</b>	<b>I</b>	<b>AA</b>	<b>DA</b>
<b>Indicador 2 – Contribución de soluciones creativas</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
4	¿Las organizaciones pueden discutir el trabajo de los empleados relacionado con el desarrollo de ideas de trabajo?					
5	¿Los empleados siempre discuten cosas nuevas entre ellos en un equipo sobre nuevas ideas en un sentido positivo?					

D3	Innovación Abierta Entrante	ED	AD	I	AA	DA
<b>Indicador 3 – Generación de trabajo y productos innovadores</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
6	¿La organización utiliza lo último en materiales para incrementar la innovación interna?					
7	¿Esta organización utiliza las ultimas herramientas para potenciar la innovación interna?					
<b>Indicador 4 – Actividades de innovación por los competidores</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
8	¿Los competidores ayudan en las actividades de innovación dentro de la organización?					
9	¿Las actividades de innovación que llevan a cabo las organizaciones depende de la ayuda externa?					
<b>Indicador 5 – Actividades de innovación por los consumidores</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
10	¿Los consumidores ayudan en las actividades de innovación dentro de la organización?					

Fuente: Adaptación del Instrumento de Medida de la innovación de (Cobben et al., 2023)

## Variable 2: Desempeño Empresarial

Ítems		Alternativas				
		En desacuerdo	Algo en desacuerdo	Indeciso	Algo de acuerdo	De acuerdo
<b>D1</b>	<b>Logro organizacional</b>	<b>ED</b>	<b>AD</b>	<b>I</b>	<b>AA</b>	<b>DA</b>
	<b>Indicador 1 – Tendencias a las ganancias netas</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	¿La organización presta atención a las tendencias de las ganancias netas como punto de referencia para el desempeño?					
	<b>Indicador 2 – Aumento de los ingresos</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
2	¿La organización presta atención al aumento de los ingresos como punto de referencia para el desempeño?					
3	¿Los resultados de ventas han aumentado durante el último año?					
<b>D2</b>	<b>Ambiente organizacional interno</b>	<b>ED</b>	<b>AD</b>	<b>I</b>	<b>AA</b>	<b>DA</b>
	<b>Indicador 3 – Estándares de calidad de los productos</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
4	¿La calidad de los productos elaborados por los trabajadores es por los estándares establecidos por la organización?					
<b>D3</b>	<b>Creación de conocimiento</b>	<b>ED</b>	<b>AD</b>	<b>I</b>	<b>AA</b>	<b>DA</b>
	<b>Indicador 1 – Aumento de resultados de ventas</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
5	¿Hay una interacción directa frecuente con los clientes para el logro del aumento de ventas?					
6	¿Hay actividades alrededor de la organización para obtener nueva información?					
	<b>Indicador 2 – Valoración de la sana competencia</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
7	¿Hay un proceso de diálogo con los competidores?					
8	¿Hay interacción con expertos externos a la empresa?					

Fuente: Adaptación del Instrumento de Medida del desempeño empresarial de (Cobben et al., 2023)

#### Anexo 4: Datos

ESTABLECIMIENTO	DEPARTAMENTO	DISTRITO
NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN	TUMBES	TUMBES
GRUPO OPTICO MEGA LEN'S "OPTICA MEGA LEN'S "	TUMBES	TUMBES
POLICLINICO "SAN FRANCISCO"	TUMBES	TUMBES
CONSULTORIO MEDICO DE OTORRINOLARINGOLOGIA "CALLIRGOS"	TUMBES	TUMBES
CENTRO MEDICO DEVIDA	TUMBES	ZARUMILLA
CENTRO MEDICO OBSTETRICO GENESIS	TUMBES	TUMBES
HELP MED S.A.C.	TUMBES	TUMBES
CENTRO MEDICO DR. LLONTOP	TUMBES	TUMBES
CENTRO ODONTOLOGICO CHAVEZ	TUMBES	TUMBES
LABORATORIO CLINICO VICTORS	TUMBES	ZARUMILLA
CONSULTORIO MEDICO PSICOLOGICO BELEN EIRL.	TUMBES	TUMBES
CONSULTORIO MEDICO "SEÑOR DE LUREN"	TUMBES	TUMBES
CENTRO ECOGRÁFICO "TODO DIAGNOSTICO"	TUMBES	TUMBES
CENTRO MEDICO "VITALUZ"	TUMBES	TUMBES
CENTRO TRAUMATOLOGICO DEL NORTE	TUMBES	TUMBES
CENTRO MEDICO GINECÓLOGO "LOS ÁNGELES"	TUMBES	TUMBES
"UNA VIDA MÁS" E.I.R.L.	TUMBES	TUMBES
CONSULTORIO MÉDICO "HIJAS DE SANTA ANA"	TUMBES	SAN JACINTO
CENTRO MEDICO "SAN PEDRO"	TUMBES	TUMBES
LABORATORIO DE ANÁLISIS BIOQUÍMICOS Y CLÍNICOS "ROMAN"	TUMBES	TUMBES
LABORATORIO CLINICO AUTOMATIZADO "NORTH LAB"	TUMBES	TUMBES
CONSULTORIO DE ODONTOLOGIA "ESTÉTICA INTEGRAL"	TUMBES	TUMBES
CENTRO ODONTOLÓGICO AMERICANO - TUMBES	TUMBES	TUMBES
CONSULTORIO MÉDICO "ELIZABETH"	TUMBES	CORRALES
BERMANLAB	TUMBES	TUMBES
UNIDAD CLINICA	TUMBES	TUMBES
MEDIC CENTER	TUMBES	TUMBES
HELATHY FUTURE LAB	TUMBES	ZORRITOS
CENTRO MEDICO "LA FAMILIA"	TUMBES	TUMBES
MULTIMPEX	TUMBES	LA CRUZ
DEPARTAMENTO MEDICO BPZ EXPLORACION & PRODUCCION SRL	TUMBES	LA CRUZ
SAN JINEZ	TUMBES	ZARUMILLA
CENTRO DE HEMODIALISIS SALUD RENAL S.R. L	TUMBES	TUMBES
LABORATORIO CLÍNICO "SAN MARTÍN DE PORRES"	TUMBES	TUMBES
ECOGRFIAS DOPPLER	TUMBES	CORRALES
CENTRO ESPECIALIZADO DE DIAGNOSTICO POR IMÁGENES E.I.R.L.	TUMBES	TUMBES
CENTRO RENAL HABICH SAC II	TUMBES	TUMBES
GLOBAL MEDIC	TUMBES	TUMBES
TOMOSAC	TUMBES	TUMBES
CENTRO DE VACUNACIÓN DEL NORTE SERVIHEALTH SAC	TUMBES	TUMBES
CLINICA FEIJOO EIRL	TUMBES	TUMBES
CENTRO RENAL HABICH SAC	TUMBES	TUMBES
OPEN MEDIC	TUMBES	TUMBES
MY HAPPY DENT	TUMBES	TUMBES
INTEGRAL PHYSIOTHERAPY CENTER	TUMBES	TUMBES
MARINASOL S.A	TUMBES	CORRALES
CENTRO MEDICO "VIRGEN DE LA PUERTA"	TUMBES	TUMBES
CENTRO DE ATENCION ESPECIALIZADA DR. ISLA	TUMBES	TUMBES

MULTIMPEX	TUMBES	LA CRUZ
DEPARTAMENTO MEDICO BPZ EXPLORACION & PRODUCCION SRL	TUMBES	LA CRUZ
SAN JINEZ	TUMBES	ZARUMILLA
CENTRO DE HEMODIALISIS SALUD RENAL S.R. L	TUMBES	TUMBES
LABORATORIO CLÍNICO "SAN MARTÍN DE PORRES"	TUMBES	TUMBES
ECOGRFIAS DOPPLER	TUMBES	CORRALES
CENTRO ESPECIALIZADO DE DIAGNOSTICO POR IMÁGENES E.I.R.L.	TUMBES	TUMBES
CENTRO RENAL HABICH SAC II	TUMBES	TUMBES
GLOBAL MEDIC	TUMBES	TUMBES
TOMOSAC	TUMBES	TUMBES
CENTRO DE VACUNACIÓN DEL NORTE SERVIHEALTH SAC	TUMBES	TUMBES
CLINICA FEIJOO EIRL	TUMBES	TUMBES
CENTRO RENAL HABICH SAC	TUMBES	TUMBES
OPEN MEDIC	TUMBES	TUMBES
MY HAPPY DENT	TUMBES	TUMBES
INTEGRAL PHYSIOTHERAPY CENTER	TUMBES	TUMBES
MARINASOL S.A	TUMBES	CORRALES
CENTRO MEDICO "VIRGEN DE LA PUERTA"	TUMBES	TUMBES
CENTRO DE ATENCION ESPECIALIZADA DR. ISLA	TUMBES	TUMBES

---

## CERTIFICACION

Yo, Dr. Ghenkis Amilcar Ezcurra Zavaleta, docente ordinario de la Universidad Nacional de Tumbes, adscrito a la Facultad de Ciencias Económicas, del Departamento de Administración.

### CERTIFICA:

Que el proyecto de tesis denominado: Innovación y su relación con el desempeño empresarial en los centros de salud privados de Tumbes - 2023. presentado por la Bachiller Mayra, ha sido asesorada por mi persona, por tanto, queda autorizada para su presentación e inscripción en la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, para su revisión y aprobación correspondiente.

Tumbes, Febrero del 2024



.....  
**Dr. Ghenkis Amilcar Ezcurra Zavaleta**

**Asesor del Proyecto de Tesis**

**Código ORCID: 0000-0002-9894-2180**