

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
Escuela Profesional de Administración



**Satisfacción laboral e innovación organizacional en las
empresas de los sectores comercio y servicios en la región
San Martín, 2023**

Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración y
Negocios Internacionales

Autor:

Sixto Alejandro Morey Trigozo

Asesor:

Mtra. Ruth Marne Gonzales Córdova

Tarapoto, marzo del 2024

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo, Mtro. Ruth Marne Gonzales Córdova, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“Satisfacción laboral e innovación organizacional en las empresas de los sectores comercio y servicios en la región San Martín, 2023”** del autor Sixto Alejandro Morey Trigozo tiene un índice de similitud de 14 % verificable en el informe del programa Turnitin, y fue realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponde ante cualquier falsedad u omisión de los documentos como de la información aportada, firmo la presente declaración en la ciudad de Morales, a los 14 días del mes de junio del año 2024



Ruth Marne Gonzales Córdova

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En San Martín, Tarapoto, Morales, a los 15 día(s) del mes de marzo del año 2024 siendo las 08:30 horas se reunieron los miembros del jurado en la Universidad Peruana Unión Tarapoto, bajo la dirección del (de la) Presidente(a):

Dr. Víctor Daniel Álvarez Manrique, el (la) secretario(a): Mtro. Robín Alexander Díaz Saavedra y los demás miembros, Mtra. Kelita Guillen López, Mtro. David Troya Palomino, y el asesor(a): Mtra. Ruth Marne Gonzales Córdova, con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de la tesis titulado: "Satisfacción laboral e innovación organizacional en las empresas de los sectores comercio y servicios en la región San Martín, 2023."

Del (los) bachiller/es:

a) Sixto Alejandro Morey Trigozo

b)

c)

Conducente a la obtención del título profesional de:

Licenciado en Administración – Negocios Internacionales

(Denominación del Título Profesional)

El presidente inició el acto académico de sustentación invitando al (a la) / a (los) (las) candidato (a)/s hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del jurado a efectuar las preguntas, y aclaraciones pertinentes, las cuales fueron absueltas por al (a la) / a (los) (las) candidato(a)/s. Luego se produjo un receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del jurado.

Posteriormente, el jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Bachiller (a): Sixto Alejandro Morey Trigozo

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Líteral	Cualitativa	
APROBADO	14	C	ACEPTABLE	BUENO

Bachiller (b):

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Líteral	Cualitativa	

Bachiller (c):

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Líteral	Cualitativa	

Finalmente, el Presidente del jurado invito al (a la) / (los) (las) candidato (a)/s a ponerse de pie, para recibir la evaluación final y concluir el acto académico de sustentación procediéndose a registrar las firmas respectivas.

.....
Presidente/a

.....
Secretario/a

.....
Asesor

.....
Miembro

.....
Miembro

.....
Bachiller (a)

.....
Bachiller (b)

.....
Bachiller (c)

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo principal determinar la relación entre la satisfacción laboral y la innovación organizacional en empresas de la Región San Martín, Perú. La investigación es de tipo básica, con un diseño correlacional descriptivo con enfoque transversal. La muestra estuvo conformada por 150 colaboradores de las empresas de diversos rubros de la región San Martín, a la misma que se le aplicó un cuestionario para la obtención de la información que luego fue procesada estadísticamente. Se concluyó en que existe relación positiva y estadísticamente significativa entre la satisfacción laboral y la innovación organizacional en trabajadores de las empresas de la región San Martín.

Palabras Claves:

Satisfacción laboral; innovación organizacional; significación de tarea; condiciones de trabajo; beneficios económicos

ABSTRACT

The main objective of this research was to determine the relationship between job satisfaction and organizational innovation in companies in the San Martín Region, Peru. The research is basic, with a descriptive correlational design with a transversal approach. The sample was made up of 150 employees from companies in various sectors in the San Martín region, to which a questionnaire was applied to obtain information that was then processed statistically. It was concluded that there is a positive and statistically significant relationship between job satisfaction and organizational innovation in workers of companies in the San Martín region.

Keywords:

Work satisfaction; organizational innovation; task significance; working conditions; economic benefits.

Introducción

La satisfacción laboral es un tema de gran importancia en el mundo empresarial actual, cada vez más competitivo y globalizado. El bienestar del empleado se ha convertido en una estrategia clave, y el análisis de la satisfacción laboral es una fuente de información imprescindible para la gestión de los recursos humanos (Mendoza-Vargas et al., 2022).

En el contexto internacional, se han observado diferencias significativas en la percepción del bienestar laboral entre empleados de distintas nacionalidades. Estas diferencias pueden ser originadas por diversos factores como la cultura, la renta per cápita del país, la inestabilidad laboral, entre otros.

Es importante destacar que la satisfacción laboral no se evalúa únicamente en términos de riqueza nacional o desempleo; Por ejemplo, a pesar de que Colombia se sitúa en el puesto 37 en cuanto al PIB mundial, encabeza la clasificación de satisfacción laboral (Gutiérrez et al., 2022).

La innovación es el factor determinante que explica los ciclos de crecimiento económico a largo plazo. La innovación permite el desarrollo de nuevos productos y tecnologías, impulsando la productividad de las empresas y aumentando las oportunidades de obtener beneficios (Yoguel, 2019).

Al analizar los datos presentados por el INEI en 2020 (Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2020) sobre el comportamiento de la innovación en Perú, se observa que, de las 8 651 empresas encuestadas en los subsectores de servicios y comercio, el sector de educación superior aumentó el mayor porcentaje de empresas innovadoras en servicios o bienes nuevos, con un 55,0% dentro de su subsector. Le sigue el sector de actividades bancarias, con un 48,0%. Por otro lado, las actividades bancarias mostraron el mayor porcentaje de empresas innovadoras en servicios o bienes significativamente mejorados, con un 52,0% dentro de su subsector. Los centros de investigación y desarrollo tuvieron un porcentaje del 26,7%. Además, las actividades bancarias registraron el mayor porcentaje de empresas innovadoras en general, con un 76,0% dentro de su subsector, seguido por educación superior con 39,4%.

De acuerdo con el INEI en 2020 (Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2020, se observa que el 71% de los trabajadores peruanos expresan sentirse poco valorados por sus organizaciones. Además, el 53% de los empleados de diferentes niveles en los sectores de minería, banca, retail, telecomunicaciones y servicios indicaron que no están satisfechos con su lugar de trabajo. La falta de satisfacción laboral se atribuye a la actitud del empleado hacia su propio trabajo, lo que destaca la importancia de que las empresas generen un clima laboral favorable. Es fundamental que las empresas involucren a sus empleados, escuchándolos y teniéndolos en cuenta. Según el 41% de los encuestados, recibe poco apoyo en su lugar de trabajo para alcanzar los objetivos asignados debido a la falta de herramientas necesarias para lograr las metas establecidas.

En términos de comunicación, el 52% de los colaboradores opina que no tienen una buena comunicación con sus superiores directivos, lo que indica una falta de alineación en los objetivos de la empresa debido a mensajes contradictorios.

Cuando se les preguntó a los encuestados qué factores los motivarían a ser más productivos en su empresa, el reconocimiento, las capacitaciones constantes y una mejor comunicación fueron las tres opciones más valoradas, con un 52%, 49% y 48%, respectivamente. El trato amable y un aumento salarial fueron preferidos por el 45% y el 39% de los entrevistados, aunque solo el 8% consideraron excelente su nivel de ingresos reales, mientras que el 45% lo calificó como bueno.

Bases teóricas

Satisfacción laboral

Según la Real Academia Española (RAE, 2020), la satisfacción puede ser entendida como la confianza o seguridad en el ánimo y el cumplimiento de deseos o gustos. En el contexto laboral, todas estas definiciones son aplicables. Por lo tanto, podemos afirmar que la satisfacción laboral,

según la definición proporcionada por la RAE, se refiere a la experiencia de sentirse satisfecho o insatisfecho con un empleo, lo cual implica experimentar emociones positivas o negativas.

Según De los Santos (2022) se refiere a la percepción emocional y psicológica predominante en un contexto laboral, que engloba diversos procesos, actitudes y evaluaciones tanto individuales como grupales, y que ejerce una influencia relevante en los comportamientos y el rendimiento laboral.

Estas diversas definiciones no indican que la satisfacción laboral es un aspecto subjetivo que involucra tanto actitudes favorables como desfavorables hacia una ocupación específica.

Además, Chiang-Vega et al. (2021) señala que altos niveles de satisfacción se reflejan en actitudes positivas hacia las tareas diarias.

Al abordar el concepto de satisfacción laboral, es importante tener en cuenta el extremo opuesto, como indica Muñoz et al. (2022) al referirse a la insatisfacción laboral como un sentimiento negativo experimentado por un individuo al realizar un trabajo que no le interesa, en un entorno laboral en el que no se siente cómodo ni atraído, y donde no recibe las compensaciones esperadas.

Dimensiones de la satisfacción laboral

Significación de la tarea: La significación de la tarea se define como una dimensión de la variable de satisfacción laboral que se refiere al grado en que los empleados perciben que las tareas y responsabilidades que realizan en su trabajo son valiosas, importantes y significativas (Freyssinet, 2023). Esta dimensión examina la percepción subjetiva de los empleados sobre el propósito y la relevancia de su trabajo (Icedo-Zamora & Román-Pérez, 2021).

Condiciones de trabajo: Según Palma (2019), las condiciones de trabajo se definen como una dimensión de la variable de satisfacción laboral que se refiere a los diversos aspectos del entorno y las circunstancias en las que los empleados realizan su trabajo. Esta dimensión examina la percepción subjetiva de los empleados sobre las condiciones físicas, sociales y organizativas en las que se lleva a cabo su labor.

Reconocimiento personal y/o social: Según Palma (2019), el reconocimiento personal y/o social se define como una dimensión de la variable de satisfacción laboral que se refiere a la percepción que tienen los empleados sobre el grado en que su trabajo es valorado, apreciado y reconocido tanto a nivel personal como social.

El reconocimiento personal y/o social: en la satisfacción laboral es importante el reconocimiento y la valoración, son necesidades psicológicas fundamentales de los seres humanos. Cuando los empleados se sienten reconocidos y valorados en su trabajo, experimentan una mayor satisfacción laboral y un mayor sentido de pertenencia y compromiso con la organización. Por el contrario, la falta de reconocimiento puede generar desmotivación, falta de satisfacción y desvinculación del trabajo (Baltazar-Gómez et al., 2022).

Beneficios económicos: Según Palma (2004) en el contexto de la satisfacción laboral, los beneficios económicos se consideran una dimensión importante. A menudo, el nivel de remuneración que una persona recibe por su trabajo es un factor clave para evaluar su satisfacción en el empleo. Esto se debe a que los beneficios económicos pueden tener un impacto significativo en la calidad de vida y el bienestar general de un individuo.

Innovación organizacional

La innovación organizacional como la inclinación de una organización hacia el desarrollo de productos o servicios nuevos o mejorados, así como su éxito en llevar al mercado (García et al., 2021).

Según Camisón & Villar-López (2014) la innovación organizacional implica la adopción de nuevas prácticas de gestión, cambios en la estructura organizativa, enfoques de marketing renovados y estrategias corporativas novedosas.

Gómez-Álvarez & Núñez-Ramírez (2022) afirman que la innovación organizacional como un proceso que abarca la proposición, adopción, desarrollo e implementación de ideas nuevas relacionadas con productos, procesos, políticas, prácticas, comportamientos, programas o servicios, ya sea generada internamente o provenientes del exterior.

Para Garcés y Padilla (2020) la innovación organizacional se refiere a la capacidad de una organización para renovar continuamente ideas y conocimientos, y aplicarlos en nuevos productos, servicios o procesos en beneficio de sus partes interesadas.

Belmonte y Fernandez (2021) afirman que la innovación organizacional como la implementación de ideas que pueden haber sido adoptadas o generadas internamente, abarcando productos, dispositivos, sistemas, procesos, políticas, programas o servicios que eran nuevos para la organización en el momento de su adopción.

Dimensiones de la innovación organizacional

Para explicar las dimensiones de la innovación organizacional en la presente investigación se tomó en cuenta la versión de los investigadores Camisón & Villar-López (2014) puesto que lo validaron en un contexto de empresas industriales, el cual se asemeja al contexto de la presente investigación, además de tener un instrumento de medición con alta confiabilidad. Se consideran las siguientes dimensiones: Prácticas comerciales, Lugar de trabajo y Relaciones externas

Prácticas comerciales: Según Camisón y Villar-López (2019), las innovaciones organizativas en las prácticas comerciales implican la implementación de nuevos métodos para organizar rutinas y procedimientos para la realización del trabajo (por ejemplo, establecer bases de datos de mejores prácticas, mejorar la retención de los trabajadores o la introducción inicial de sistemas de gestión).

Lugar de trabajo: Camisón y Villar-López (2019), señalan que las innovaciones en la organización del lugar de trabajo implican la implementación de nuevos métodos para distribuir las responsabilidades y la toma de decisiones entre los empleados para la división del trabajo, así como nuevos conceptos para la estructuración de las actividades.

Relaciones externas: Según Camisón y Villar-López (2019), plantean que los nuevos métodos de organización en las relaciones externas de una empresa se definen como la implementación de nuevas formas de organizar las relaciones con otras empresas o instituciones públicas.

Metodología

Tipo y Diseño

La investigación es cuantitativa descriptiva y correlacional, ya que constó en establecer la relación entre dos variables de interés, en este caso, entre la satisfacción laboral y la innovación organizacional (Rojas, 2015).

El diseño utilizado fue el no experimental de corte transversal, porque no hubo manipulación deliberada de las variables, a su vez, la compilación de los datos se realizó en un momento único (Corona, 2016).

Población y muestra

La población estuvo constituida por trabajadores de empresas de diversos rubros que se encuentran ubicadas en la región San Martín, Perú. La muestra estuvo conformada por 150 trabajadores de empresas de diversos rubros que se encuentran ubicadas en la región San Martín, dicha muestra fue determinada por la técnica de muestreo no probabilístico por conveniencia, bajo los criterios de inclusión: colaboradores mayores de 18 años, trabajadores con un mínimo de un año de tiempo de servicios, que tengan vínculo laboral al momento de la aplicación de la encuesta; y como criterio de exclusión: colaboradores que estén de vacaciones, colaboradores en situación de enfermedad, trabajadores en proceso de jubilación. La muestra estuvo caracterizada por: el 52% de género masculino, 40% de edades de menos de 25 años; 62% de trabajadores contratados, 92% son parte del equipo operativo y un 55.7% de trabajadores con tiempo de servicios de 1 a 5 años.

Recolección de datos

Para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta, la cual permite recopilar las opiniones de los encuestados (Herrero-Corona, 2021). Asimismo, para recopilar la opinión en cuanto a la satisfacción se utilizó el cuestionario de satisfacción laboral elaborado por Sonia Palma Carrillo (1999) constituido por 25 ítems y dividido entre sus cuatro dimensiones: significación de tarea (7 ítems), condiciones de trabajo (8 ítems), reconocimiento personal y/o social (5 ítems) y beneficios económicos (5 ítems), y con una escala de Likert del 1 al 5 en donde 1 es totalmente en desacuerdo, 2 en desacuerdo, 3 es indiferente, 4 es de acuerdo y 5 es Totalmente de acuerdo. Por otro lado, se utilizó la escala de innovación organizacional elaborada por Camisón & Villar-López (2014) que está conformada por las dimensiones prácticas comerciales (3 ítems), lugar de trabajo (3 ítems) y las relaciones externas (3 ítems); con una escala de Likert del 1 al 5 en donde 1 es totalmente en desacuerdo, 2 en desacuerdo, 3 es indiferente, 4 es de acuerdo y 5 es Totalmente de acuerdo.

Para determinar la confiabilidad de los instrumentos se hizo el uso del coeficiente de Alfa de Cronbach de los cuales tenemos que, la variable satisfacción laboral obtuvo un indicador de ,940 y la variable innovación organizacional obtuvo un indicador de ,795 lo que indica que ambos instrumentos son confiables. Asimismo, los instrumentos fueron evaluados por juicio de 3 expertos en materia de investigación.

Procesamiento de datos

Los datos de la información procesada fueron sometidos al programa de análisis SPSS para obtener las tablas de frecuencia y los porcentajes, así como también la relación existente entre las variables mediante la prueba de hipótesis, el coeficiente de correlación de Spearman (ρ) que mide en una escala de 0 a 1, tanto en dirección positiva como negativa. Un valor de "0" indica que no hay relación lineal entre las variables. Un valor de "1" o "-1" indica, respectivamente, una correlación positiva perfecta o negativa perfecta entre dos variables. Los resultados serán sometidos a discusión contrastándolas con el marco teórico asumido y los antecedentes del estudio de Carrasco (2019) y de Córdova (2019). Para determinar la distribución de los datos se utilizó la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov en la que los resultados de la prueba indican que los datos son no paramétricos y por ello se aplicará el coeficiente de Rho Spearman para determinar la correlación de las variables de estudio.

Resultados

En la Tabla 1 se muestra que el coeficiente de correlación Rho Spearman es de ,970** y un P-valor de ,000 el cual indica que existe correlación significativa, positiva y fuerte entre ambas variables.

Tabla 1
Correlación de variables

	Innovación organizacional		
	Rho Spearman	P-Valor	N
Satisfacción laboral	,970**	,000	150

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)

En la Tabla 2 se muestra que el p-valor = 0,000 indica que existe relación significativa y el Rho Spearman de las dimensiones significación de tarea (,869**), condiciones de trabajo (,826), reconocimiento personal/social (,822**), beneficios económicos (,937**) indican que la relación con la innovación organizacional es positiva y fuerte.

Tabla 2*Correlación entre las dimensiones de satisfacción laboral y la innovación organizacional*

	Innovación organizacional		
	Rho Spearman	P-Valor	N
Significación de tarea	,869**	,000	150
Condiciones de trabajo	,826**	,000	150
Reconocimiento personal y/social	,822**	,000	150
Beneficios Económicos	,937**	,000	150

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)

En la Tabla 3 se muestran los niveles de la satisfacción laboral y sus dimensiones, las cuales tenemos que, la satisfacción laboral está en nivel alto con un 49.33%, y en cuanto a su dimensión significación de tarea está en nivel medio con un 34%, la dimensión condiciones de trabajo está el nivel alto con un 49.30%, la dimensión reconocimiento personal y/o social está en nivel medio con un 45.30% y la dimensión beneficios económicos está en nivel medio con un 40%.

Tabla 3*Niveles de la satisfacción laboral y sus dimensiones*

	Nivel	n	%
Satisfacción laboral	Bajo	21	14.00%
	Medio	55	36.67%
	Alto	74	49.33%
Significación de tarea	Bajo	48	32.00%
	Medio	51	34.00%
	Alto	51	34.00%
Condiciones de trabajo	Bajo	36	24.00%
	Medio	40	26.70%
	Alto	74	49.30%
Reconocimiento personal y/o social	Bajo	21	14.00%
	Medio	68	45.30%
	Alto	61	40.70%
Beneficios económicos	Bajo	30	20.10%
	Medio	60	40.00%
	Alto	60	40.00%

En la Tabla 4 se muestran los niveles de la innovación organizacional y sus dimensiones, las cuales tenemos que, la innovación organizacional está en nivel medio con un 52.70%, y en cuanto a su dimensión prácticas comerciales está en nivel medio con un 46%, la dimensión lugar de trabajo está el nivel medio con un 54.70%, y la dimensión relaciones externas está en nivel medio con un 47.30%.

Tabla 4*Niveles de la innovación organizacional y sus dimensiones*

	Nivel	n	%
Innovación organizacional	Bajo	22	14.60%
	Medio	79	52.70%

Prácticas comerciales	Alto	49	32.70%
	Bajo	22	14.70%
	Medio	69	46.00%
Lugar de trabajo	Alto	59	39.30%
	Bajo	37	24.60%
	Medio	82	54.70%
Relaciones externas	Alto	31	20.60%
	Bajo	30	20.00%
	Medio	71	47.30%
	Alto	49	32.70%

Discusión

En la presente investigación, se encontró que el nivel de satisfacción laboral predominante en la muestra de trabajadores de las empresas de los sectores comercio y servicios de la región San Martín es alto, con una media de 95,8 de una puntuación de 76 a 100. Estos resultados no coinciden con los encontrados por Colodro et al. (2023) quienes encontraron que el puntaje más predominante de satisfacción laboral entre los empleados fue el promedio. La explicación a este hallazgo está en que los trabajadores de los sectores comercio y servicios perciben una satisfacción laboral alta, pues se cumplen la mayoría de las condiciones físicas, sociales y organizativas de trabajo, alcanzando a llenar las expectativas que tienen los trabajadores, pues perciben que las tareas y responsabilidades que realizan en su trabajo son valiosas, importantes y significativas y que es reconocido a nivel personal y social por los directivos de las empresas y sus pares. Al respecto, Palma (1999) señala que la satisfacción laboral significa aquella disposición o tendencia relativamente estable hacia el trabajo, con base en creencias y valores desarrollados producto de su experiencia ocupacional. La edad de los trabajadores de la muestra fue de menos de 25 años quienes pasan por diferentes experiencias ocupacionales y por lo tanto tienen expectativas muy altas que pudieran cubrir su satisfacción laboral.

Se encontró así mismo que el puntaje más alto en la variable satisfacción laboral se obtuvo en la dimensión 1 significación de la tarea, y el puntaje más bajo, se obtuvo en la dimensión 4 beneficios económicos. La explicación a este hallazgo radica en que las tareas y responsabilidades que realizan son valiosas, importantes y significativas y que es valorado frecuentemente por los directivos de las empresas; por el contrario, los beneficios económicos que perciben por su trabajo no compensan el esfuerzo que realizan para cumplir a cabalidad las tareas y responsabilidades asignadas. Al respecto, Aydogdu y Asikgil (2019) mencionan que los empleados que perciben a su directivo como más accesible y sensible son más propensos a expresar sus preocupaciones económicas para mantener su satisfacción laboral con su trabajo; por el contrario, si el directivo no es accesible, suelen presentar estrés y preocupaciones. También el autor menciona que las condiciones del puesto de trabajo y el reconocimiento personal y/o social son factores importantes en la satisfacción laboral pues mejora el clima laboral y genera que los empleados trabajen con mayor optimismo y expresen su satisfacción por su ambiente de trabajo.

Conclusiones

Existe relación positiva y estadísticamente significativa entre la satisfacción laboral y la innovación organizacional en trabajadores de las empresas de los sectores comercio y de servicios. Especialmente entre las dimensiones significación de tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y/o social, beneficios económicos y todos los componentes de la innovación organizacional. En base a ello, un incremento en su satisfacción laboral se vería acompañado de una mejora en las actividades de innovación organizacional de las empresas.

Asimismo, una pobre satisfacción laboral traería consigo una monotonía y rutina de los procesos de innovación de las empresas.

Los trabajadores de las empresas de los sectores comercio y de servicios presentan un nivel de satisfacción laboral alto ($X = 95,80$).

Los trabajadores de las empresas de los sectores comercio y de servicios presentan un nivel de innovación organizacional alto ($X = 28,54$).

La dimensión significación de la tarea de la satisfacción laboral presenta una correlación positiva perfecta altamente significativa con la innovación organizacional a nivel general. Asimismo, esta dimensión tiene una fuerte asociación, es decir, una correlación muy fuerte y positiva con las demás dimensiones de la innovación organizacional.

La dimensión condiciones de trabajo de la satisfacción laboral presenta una correlación positiva, muy fuerte altamente significativa con la innovación organizacional a nivel general. Asimismo, esta dimensión tiene una fuerte asociación, es decir, una correlación muy fuerte y positiva con las demás dimensiones de la innovación organizacional.

La dimensión reconocimiento personal y/o social de la satisfacción laboral presenta una correlación positiva, muy fuerte altamente significativa con la innovación organizacional a nivel general. Asimismo, esta dimensión tiene una fuerte asociación, es decir, una correlación muy fuerte y positiva con las demás dimensiones de la innovación organizacional.

La dimensión beneficios económicos de la satisfacción laboral presenta una correlación positiva, perfecta altamente significativa con la innovación organizacional a nivel general. Asimismo, esta dimensión tiene una fuerte asociación, es decir, una correlación muy fuerte y positiva con las demás dimensiones de la innovación organizacional.

Referencias

- Baltazar-Gómez, D. Y., Rosas-González, E., García-Rodríguez, I., Ibarra-Gutiérrez, M. J., & Pirez-Lindoro, M. Á. (2022). Relación entre cultura organizacional, satisfacción laboral y desempeño en trabajadores de salud en Querétaro, México. *Sanus*, 7, e295. <https://doi.org/10.36789/revsanus.vi1.295>
- Belmonte da Silva, R., & Fernandez Jardón, C. M. (2021). La relación entre capital intelectual humano y capacidad de innovación en el sector público. *Visión de Futuro*, 25, No 2 (Julio-Dic), 114–136. <https://doi.org/10.36995/j.visiondefuturo.2021.25.02r.004.es>
- Camisión, C., & Villar-López, A. (2014). Organizational innovation as an enabler of technological innovation capabilities and firm performance. *Journal of Business Research*, 67(1), 2891–2902. <https://doi.org/10.1016/J.JBUSRES.2012.06.004>
- Chiang-Vega, M., Hidalgo-Ortiz, J. P., & Gómez-Fuentealba, N. (2021). Efecto de la satisfacción laboral y la confianza sobre el clima organizacional, mediante ecuaciones estructurales. *Retos(Ecuador)*, 11(22), 339–352. <https://doi.org/10.17163/ret.n22.2021.10>
- Colodro, J. E., Sc, B. M., Israel, S., Rivera, G., Robbins, S. P., Coulter, M., & Judge, T. A. (2023). *Relación entre la Satisfacción Laboral y la Productividad de los trabajadores de las Entidades de Intermediación Financiera del Sistema Bancario en la ciudad de Tarija* *Relationship between Job Satisfaction and Productivity of Workers of the Financial Inte. 2005*, 61–86. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1994-37332023000100061
- Corona Lisboa, J. (2016). Apuntes sobre métodos de investigación. *Medisur*, 14(1), 81–83. <http://scielo.sld.cu/pdf/ms/v14n1/ms16114.pdf>
- De los Santos, D. A. (2022). Regulación emocional y terapias psicológicas empíricamente apoyadas: Confluencias, complementariedades y divergencias. *Análisis y Modificación de Conducta*, 48(177), 3–17. <https://doi.org/10.33776/amc.v48i177.5467>
- Freyssinet, J. (2023). The significance of work. *Trimestre Economico*, 90(358), 307–363. <https://doi.org/https://doi.org/10.20430/ete.v90i358.1892>

- Garcés Martínez, J., & Padilla Delgado, L. (2020). Innovación organizacional y competitividad empresarial: Centros estéticos de turismo de salud en Cali-Colombia. *Revista de Ciencias Sociales*, 26(2), 120–132. <https://doi.org/10.31876/rcs.v26i2.32428>
- García Monsalve, J. J., Tumbajulca Ramírez, I. A., & Cruz Tarrillo, J. J. (2021). Innovación organizacional como factor de competitividad empresarial en mypes durante el Covid-19. *Comuni@cción: Revista de Investigación En Comunicación y Desarrollo*, 12(2), 99–110. <https://doi.org/10.33595/2226-1478.12.2.500>
- Gómez-Álvarez, P. D., & Núñez-Ramírez, M. A. (2022). Validez inicial de un instrumento para medir innovación organizacional en empresas maquiladoras. *Información Tecnológica*, 33(5), 61–70. <https://doi.org/10.4067/s0718-07642022000500061>
- Gutiérrez Banegas, A., Olivera Pérez, E., Bastida Escamilla, E., & Castillo Soto, M. (2022). Factores de satisfacción laboral en tiempos de crisis económica. Una revisión sistemática. *Visión de Futuro*, 26, No 2-2022, 1–21. <https://doi.org/https://doi.org/10.36995/j.visiondefuturo.2022.26.02.001.es>
- Herrero-Corona, L. (2021). Modelo predictivo para la selección de técnica de medición de la opinión pública. *The Anáhuac Journal*, 21(2), 50–77. <https://doi.org/https://doi.org/10.36105/theanahuacjour.2021.v21n2.02>
- Icedo-Zamora, T. M., & Román-Pérez, R. (2021). Los significados del trabajo en la era de la información y el conocimiento: de la sobrevivencia a la satisfacción personal y estética. *Reis*, 82, 291. <https://doi.org/https://doi.org/10.24836/es.v30i55.930>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2020). Demografía Empresarial en el Perú - III Trimestre 2020. *Informe Técnico*, 2, 3. https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/boletin-demografia_empresarial.pdf
- Mendoza-Vargas, J. M., Burbano-Pantoja, V. M., & Mendoza-Vargas, H. H. (2022). Relación entre clima organizacional y desempeño laboral: estudio focalizado en el laboratorio empresarial LAEMCO en Tunja (Colombia). *Información Tecnológica*, 33(6), 157–166. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642022000600157>
- Muñoz Palomar, D. M., Vazquez de la Cruz, P. J., Roque Martínez, K. P., Aguilar Ramírez, M. G., Cajero Dimas, A., José Guadalupe, D. P., & Compeán Padilla, V. (2022). Satisfacción Laboral en relación a Compromiso Organizacional en suplentes de Enfermería de un Hospital General. *Revista de Enfermería*, 16(2), 1–13. <https://scielo.isciii.es/pdf/ene/v16n2/1988-348X-ene-16-02-1330.pdf>
- Palma Carrillo, S. (2004). *Escala Clima Laboral CL - SPC* (1° Edición). http://www.academia.edu/7596386/ESCALA_CLIMA_LABORAL_CL_SPC_Manual_1o_Edición
- RAE, R. A. E. (2020). *organización | Definición | Diccionario de la lengua española | RAE - ASALE*. <https://dle.rae.es/organización>
- Rojas Cairampoma, M. (2015). Tipos de Investigación científica: Una simplificación de la complicada incoherente nomenclatura y clasificación. *Revista Electronica de Veterinaria*, 16(1), 1–14. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=63638739004>
- Yoguel, G. L. (2019). La teoría evolucionista y schumpeteriana de la innovación. *Revista Brasileira de Inovação*, 18(2), 387–416. <https://doi.org/https://doi.org/10.20396/rbi.v18i2.8655621>