






**Categoría: Congreso Científico de la Fundación Salud, Ciencia y Tecnología 2023**

**ORIGINAL**

## **Administrative management and innovation capacity of MSMEs in Lima, year 2022**

### **Gestión administrativa y capacidad de innovación de las Mypes en Lima, año 2022**

Erika Barja-Matos<sup>1</sup>  , Cristhian Ibañez-Sullca<sup>1</sup>  , Brian Meneses-Claudio<sup>1</sup>  , Segundo Rios-Rios<sup>1</sup>  

<sup>1</sup>Facultad de Administración y Negocios. Universidad Tecnológica del Perú. Perú.

**Citar como:** Barja-Matos E, Ibañez-Sullca C, Meneses-Claudio B, Rios-Rios S. Gestión administrativa y capacidad de innovación de las Mypes en Lima, año 2022. Salud, Ciencia y Tecnología - Serie de Conferencias 2023; 2:461. <https://doi.org/10.56294/sctconf2023461>

**Recibido:** 08-06-2023

**Revisado:** 07-08-2023

**Aceptado:** 09-10-2023

**Publicado:** 10-10-2023

#### **ABSTRACT**

At present, the Mypes in Peru, specifically in Lima, develop their activities and unconsciously apply partially or completely what corresponds to Administrative Management. For this reason, the research work proposes to determine the link between Administrative Management and the Innovation Capacity of the workers of the MSEs of Lima in the year 2022. The results obtained show that the variable Administrative Management is positively related to the Innovation Capacity of the workers of the MSEs, with a bilateral significance of 0,000. In conclusion, exercising good administrative management increases the chances that workers will contribute to continuous improvement.

**Keywords:** Creativity; Professional Groups; Research; Organization and Administration.

#### **RESUMEN**

En la actualidad, las Mypes en el Perú, específicamente en Lima, desarrollan sus actividades e inconscientemente aplican parcial o completamente lo que corresponde a Gestión Administrativa. Por ese motivo, el trabajo de investigación propone determinar el vínculo de la Gestión Administrativa y la Capacidad de Innovación de los trabajadores de las Mypes de Lima en el año 2022. Obteniendo como resultados que la variable Gestión Administrativa influye positivamente con la Capacidad de Innovación de los trabajadores de las Mypes, teniendo una significancia bilateral de 0,000. En conclusión, ejercer buena Gestión Administrativa incrementa las posibilidades de que los trabajadores aporten mejora continua.

**Palabra clave:** Creatividad; Grupos Profesionales; Investigación; Organización y Administración.

#### **INTRODUCCIÓN**

En el contexto empresarial, la gestión administrativa realiza la función primordial para la realización correcta de las labores diarias en las Mypes, que involucra el liderazgo, mediante la toma de acciones para direccionar los elementos importantes de la empresa.

Fayol, H. (1916) dispuso procesos que establecen la gestión administrativa: planear, organizar, dirigir y controlar, indicando que guardan relación y marchan sistemáticamente. Asimismo, menciona que la sucesión de estos procesos que definen la gestión administrativa contribuye al correcto uso de los elementos tangibles e intangibles, además de cumplir con el fin de ser de las empresas.

Para una mejoría y permanencia en las Mypes, es fundamental aplicar una buena gestión administrativa, debido a que esto conlleva a la realización como empresa y forma competitividad con productos de calidad bajo parámetros correctos. Por otro lado, el desempeño del colaborador tiene relación con la capacidad innovadora porque influyen en la actitud y rendimiento del trabajador.

El presente trabajo tiene como objetivo determinar de qué manera la gestión administrativa se vincula con la capacidad de innovación de los trabajadores de las Mypes de Lima en el año 2022.

## **MÉTODOS**

### **Nivel**

Se utilizó el nivel correlacional porque ayudó a encontrar la vinculación de las dimensiones planteadas con sus respectivas variables, y posteriormente calibrar el efecto ocasionado (Hernández et al., 2014). Asimismo, el nivel seleccionado nos proporciona resultados estadísticos.

### **Enfoque**

Se aplicó un enfoque cuantitativo mediante la recopilación de datos para realizar un análisis estadístico que concluyan en resultados concretos (Hernández et al., 2014).

### **Diseño**

Es no experimental, debido a que no modifica o afecta a las variables de investigación porque solo demuestran actividades reales (Hernández, et al., 2014).

Además, tiene un corte transversal correlacional causal que brinda una consolidación de datos (García et al., 2014).

### **Técnica**

Carrasco (2017) indica que son métodos para asociar datos y permiten conseguir información para aclarar los objetivos. En el proyecto se utilizó la técnica de encuestas.

### **Instrumento**

Arias (2006) define el instrumento como un recurso para poder conseguir, usar o guardar información para una investigación.

Por lo tanto, se utilizó un cuestionario con cinco opciones para ambas variables.

### **Población**

Carrasco (2017) indica que la población son todo elemento que puede ser analizado y que puede ser vinculado a un determinado momento donde se efectuará la investigación.

En ese caso, nuestra población objetivo está compuesto por los trabajadores de las Mypes de Lima del sector metalúrgico.

### **Muestra**

Carrasco (2017) menciona que la muestra incumbe un fragmento de la totalidad de la población seleccionada.

La muestra seleccionada está conformada por el segmento de la fórmula donde se fijará la cantidad de habitantes, margen de error y nivel de confianza.

En este caso, se aplicó muestra censal a los trabajadores de las Mypes del sector metalúrgico de Lima. Compuesto por los trabajadores de las empresas: Ingenieros y Técnicos Ejecutores S.A., Soluciones en Acero & Afines S.A.C. y Vallejos Ingeniería y Construcción S.A.

## RESULTADOS

### Resultados por preguntas

#### Análisis de la Pregunta N° 1

La pregunta N° 1 es la siguiente: ¿La empresa analiza su situación real antes establecer objetivos?

Valores	Frecuencia	Porcentaje
1= NUNCA	1	1.25
2= CASI NUNCA	4	5.00
3= A VECES	20	25.00
4= CASI SIEMPRE	23	28.75
5= SIEMPRE	32	40.00
Total	80	100.00

Nota: Describe la frecuencia de la pregunta N° 1.

Figura 1. Análisis de Frecuencia de la Pregunta N° 1

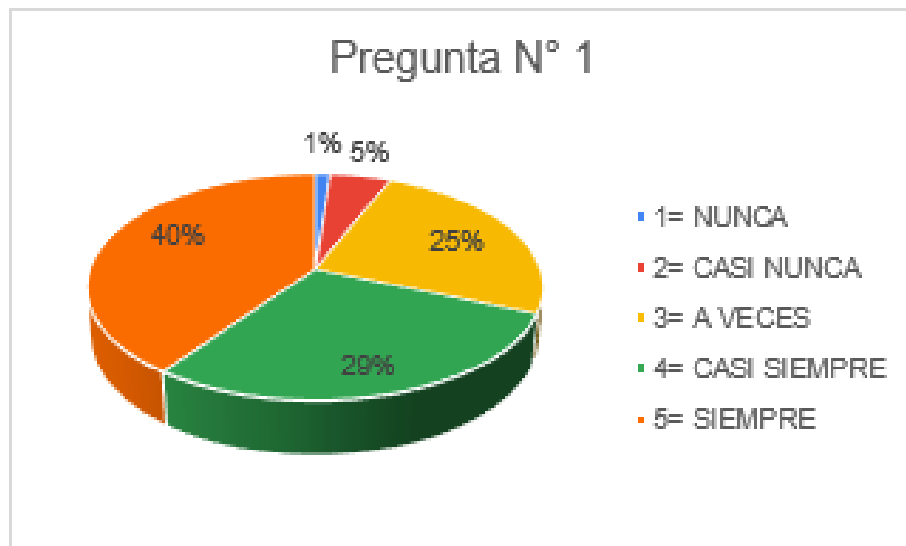


Figura 2. Análisis de la Pregunta N° 1

El 40 % de los colaboradores consideran que su empresa siempre analiza su situación real antes de establecer objetivos, el 29 % de los trabajadores consideran que la empresa donde pertenecen casi siempre analiza su situación real antes de establecer objetivos, el 25 % de los trabajadores consideran que la empresa donde pertenecen a veces analiza su situación real antes de establecer objetivos, el 5 % de los trabajadores consideran que la empresa donde pertenecen casi nunca analiza su situación real antes de establecer objetivos y el 1 % de los trabajadores consideran que la empresa donde pertenecen nunca analiza su situación real antes de establecer objetivos.

**Análisis de la Pregunta N° 2**

La pregunta N° 2 es la siguiente: ¿Los objetivos que se establecen son alcanzables?

Valores	Frecuencia	Porcentaje
1= NUNCA	1	1.25
2= CASI NUNCA	0	-
3= A VECES	12	15.00
4= CASI SIEMPRE	44	55.00
5= SIEMPRE	23	28.75
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100.00</b>

Nota: Describe la frecuencia de la pregunta N° 2.

Figura 3. Análisis de Frecuencias de la Pregunta N° 2

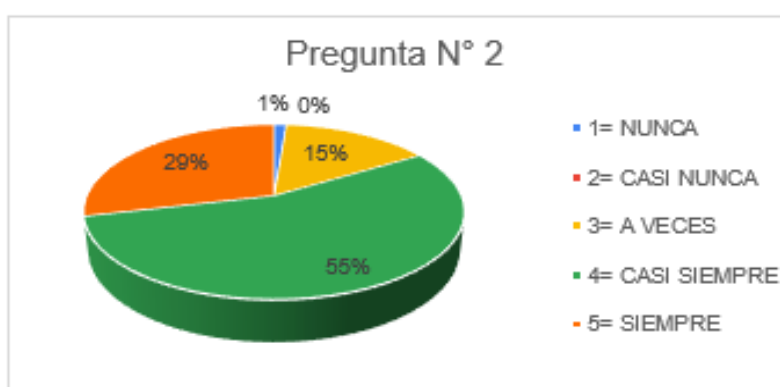


Figura 4. Análisis de la Pregunta N° 2

El 29 % de los trabajadores consideran que los objetivos que se establecen siempre son alcanzables, el 55 % de los trabajadores consideran que los objetivos que se establecen casi siempre son alcanzables, el 15 % de los trabajadores consideran que los objetivos que se establecen a veces son alcanzables, ningún trabajador considera que los objetivos que se establecen casi nunca son alcanzables y el 1 % de los trabajadores consideran que los objetivos que se establecen nunca son alcanzables.

**Análisis de la Pregunta N° 3**

La pregunta N° 3 es la siguiente: ¿Los objetivos que se establecen están acompañados de estrategias que garanticen su cumplimiento?

Valores	Frecuencia	Porcentaje
1= NUNCA	0	-
2= CASI NUNCA	4	5.00
3= A VECES	20	25.00
4= CASI SIEMPRE	21	26.25
5= SIEMPRE	35	43.75
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100.00</b>

Nota: Describe la frecuencia de la pregunta N° 3.

Figura 5. Análisis de la Pregunta N° 3

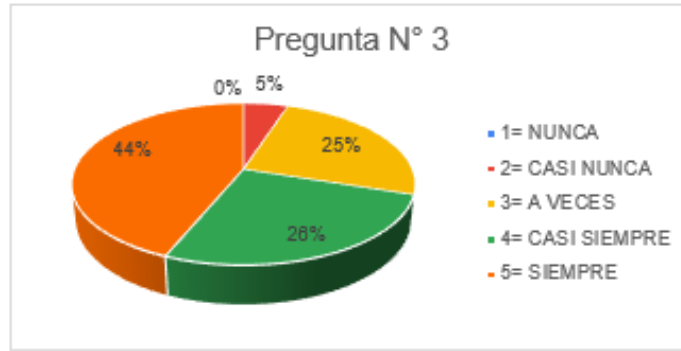


Figura 6. Análisis de la Pregunta N° 3

El 44 % de los trabajadores consideran que los objetivos que se establecen siempre están acompañados de estrategias que garanticen su cumplimiento, el 26 % de trabajadores consideran que los objetivos que se establecen casi siempre están acompañados de estrategias que garanticen su cumplimiento, el 25 % de trabajadores consideran que los objetivos que se establecen a veces están acompañados de estrategias que garanticen su cumplimiento, el 5 % de trabajadores consideran que los objetivos casi nunca están acompañados de estrategias y ningún trabajador considera que los objetivos nunca están acompañados de estrategias.

*Análisis de la Pregunta N° 4*

La pregunta N° 4 es la siguiente: ¿Te asignan tareas y/o funciones que están al alcance de tus capacidades?

Valores	Frecuencia	Porcentaje
1= NUNCA	1	1.25
2= CASI NUNCA	3	3.75
3= A VECES	8	10.00
4= CASI SIEMPRE	31	38.75
5= SIEMPRE	37	46.25
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100.00</b>

Nota: Describe la frecuencia de la pregunta N° 4.

Figura 7. Análisis de la Pregunta N° 4

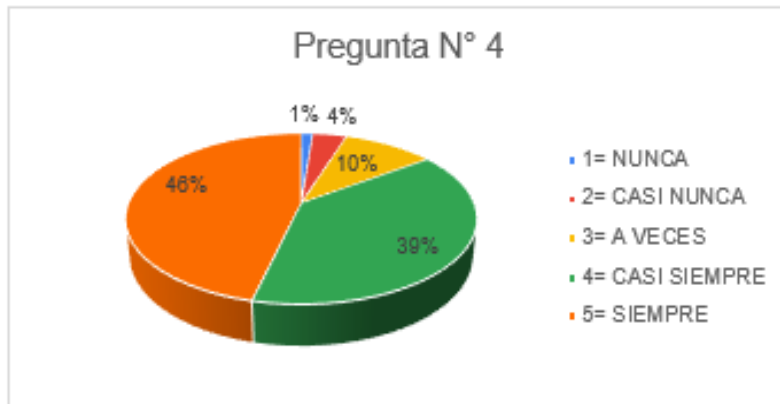


Figura 8. Análisis de la Pregunta N° 4

Como se observa, el 46 % de trabajadores consideran que siempre se les asignan tareas y/o funciones que están al alcance de sus capacidades, el 39 % de trabajadores considera que casi siempre se les asignan tareas y/o funciones que están al alcance de sus capacidades, el 10 % de trabajadores consideran que a veces se les asignan tareas y/o funciones que están al alcance de sus capacidades, el 4 % de trabajadores consideran que casi nunca se les asignan tareas y/o funciones que están al alcance de sus capacidades y el 1 % de trabajadores consideran que nunca se les asignan tareas y/o funciones que están al alcance de sus capacidades.

#### Análisis de la Pregunta N° 5

La pregunta N° 5 es la siguiente: ¿Consideras que el trabajo en equipo es indispensable para conseguir resultados esperados?

Valores	Frecuencia	Porcentaje
1= NUNCA	1	1.25
2= CASI NUNCA	2	2.50
3= A VECES	7	8.75
4= CASI SIEMPRE	15	18.75
5= SIEMPRE	55	68.75
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100.00</b>

Nota: Describe la frecuencia de la pregunta N° 5.

Figura 9. Análisis de la Pregunta N° 5

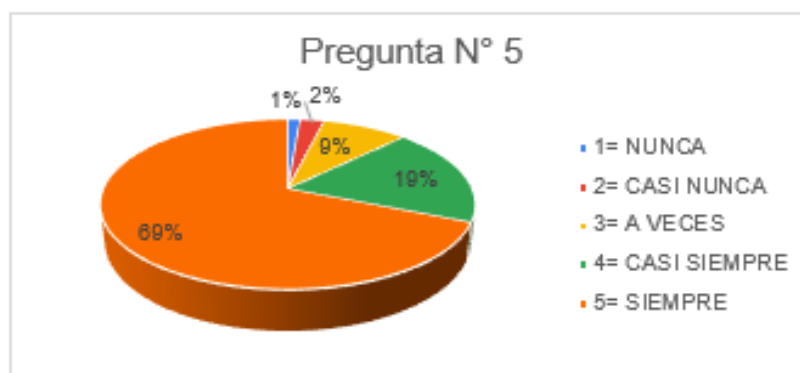


Figura 10. Análisis de la Pregunta N° 5

El 69 % de trabajadores consideran que el trabajo en equipo siempre es indispensable para conseguir resultados esperados, el 19 % de trabajadores consideran que el trabajo en equipo casi siempre es indispensable para conseguir resultados esperados, el 9 % de trabajadores consideran que el trabajo en equipo a veces es indispensable para conseguir resultados esperados, el 2 % de trabajadores consideran que el trabajo en equipo es casi nunca indispensable para conseguir resultados esperados y el 1 % de trabajadores consideran que el trabajo en equipo nunca indispensable para conseguir resultados esperados.

#### Análisis de la Pregunta N° 6

La pregunta N° 6 es la siguiente: ¿Te habilitan en tiempo adecuado los recursos necesarios para cumplir con tus actividades?

Valores	Frecuencia	Porcentaje
1= NUNCA	2	2.50
2= CASI NUNCA	4	5.00
3= A VECES	22	27.50
4= CASI SIEMPRE	26	32.50
5= SIEMPRE	26	32.50
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100.00</b>

Nota: Describe la frecuencia de la pregunta N° 6.

Figura 11. Análisis de la Pregunta N° 6

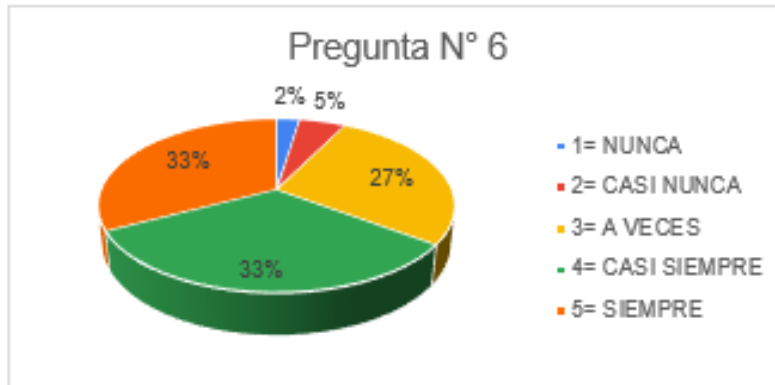


Figura 12. Análisis de la Pregunta N° 6

Cómo se observa que el 33 % de trabajadores consideran que siempre se les habilitan en tiempo adecuado los recursos necesarios para que cumplan sus actividades, el 33 % de trabajadores consideran que casi siempre se les habilitan en tiempo adecuado los recursos necesarios para que cumplan sus actividades, el 27 % de trabajadores consideran que a veces se les habilitan en tiempo adecuado los recursos necesarios para que cumplan sus actividades, el 5 % de trabajadores consideran que casi nunca se les habilitan en tiempo adecuado los recursos necesarios para que cumplan sus actividades y el 2 % de trabajadores consideran que nunca se les habilitan en tiempo adecuado los recursos necesarios para que cumplan sus actividades.

#### Análisis de la Pregunta N° 7

La pregunta N° 7 es la siguiente: ¿Consideras que tu jefe directo o la dirección, toman decisiones acertadas?

Valores	Frecuencia	Porcentaje
1= NUNCA	0	-
2= CASI NUNCA	6	7.50
3= A VECES	18	22.50
4= CASI SIEMPRE	37	46.25
5= SIEMPRE	19	23.75
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100.00</b>

Nota: Describe la frecuencia de la pregunta N° 7.

Figura 13. Análisis de la Pregunta N° 7

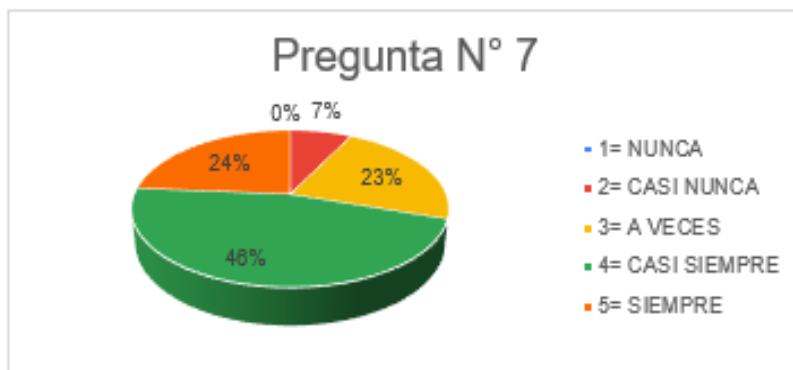


Figura 14. Análisis de la Pregunta N° 7

Como se observa, el 24 % de trabajadores consideran que su jefe directo o la dirección siempre toman decisiones acertadas, el 46 % de trabajadores consideran que su jefe directo o la dirección casi siempre toman decisiones acertadas, el 23 % de trabajadores consideran que su jefe directo o la dirección a veces toman decisiones acertadas, el 7 % de trabajadores consideran que su jefe directo o dirección casi nunca toman decisiones acertadas y ningún trabajador considera que su jefe directo o dirección nunca toman decisiones acertadas.

*Análisis de la Pregunta N° 8*

La pregunta N° 8 es la siguiente: ¿El líder que se te asigna en tu grupo de trabajo influye de manera positiva en el apoyo hacia el cumplimiento de objetivos?

Valores	Frecuencia	Porcentaje
1= NUNCA	1	1.25
2= CASI NUNCA	2	2.50
3= A VECES	15	18.75
4= CASI SIEMPRE	33	41.25
5= SIEMPRE	29	36.25
Total	80	100.00

Nota: Describe la frecuencia de la pregunta N° 8.

Figura 15. Análisis de la Pregunta N° 8

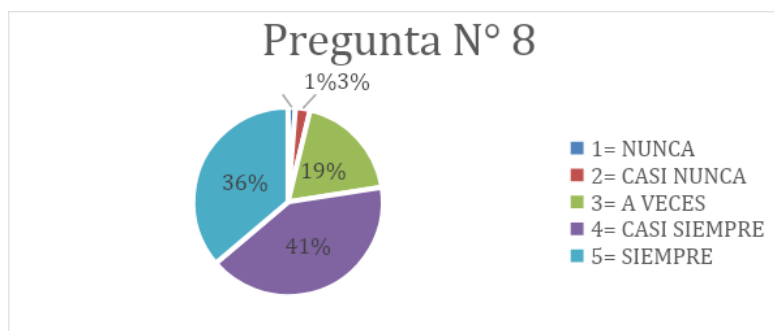


Figura 16. Análisis de la Pregunta N° 8

Como se observa, el 36 % de trabajadores consideran que el líder que se les asigna en su grupo de trabajo siempre influye de manera positiva en el apoyo hacia el cumplimiento de objetivos, el 41 % de



trabajadores consideran que el líder que se les asigna en su grupo de trabajo casi siempre influye de manera positiva en el apoyo hacia el cumplimiento de objetivos, el 19 % de trabajadores consideran que el líder que se les asigna en su grupo de trabajo a veces influye de manera positiva en el apoyo hacia el cumplimiento de objetivos, el 3 % de trabajadores consideran que el líder que se les asigna en su grupo de trabajo casi nunca influye de manera positiva en el apoyo hacia el cumplimiento de objetivos y el 1 % de trabajadores consideran que el líder que se les asigna en su grupo de trabajo nunca influye de manera positiva en el apoyo hacia el cumplimiento de objetivos.

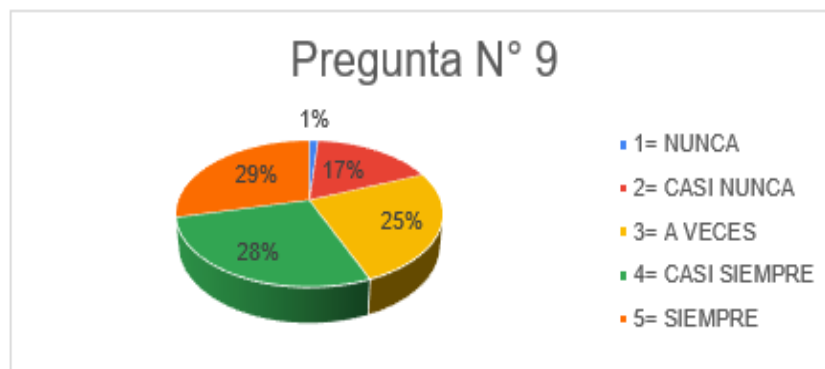
#### *Análisis de la Pregunta N° 9*

La pregunta N° 9 es la siguiente: ¿Consideras que te dan retroalimentación mientras estás desarrollando alguna actividad sin que lo solicites?

Valores	Frecuencia	Porcentaje
1= NUNCA	1	1.25
2= CASI NUNCA	14	17.50
3= A VECES	20	25.00
4= CASI SIEMPRE	22	27.50
5= SIEMPRE	23	28.75
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100.00</b>

Nota: Describe la frecuencia de la pregunta N° 9.

**Figura 17.** Análisis de la Pregunta N° 9



**Figura 18.** Análisis de la Pregunta N° 9

El 29 % de trabajadores consideran que siempre les dan retroalimentación mientras están desarrollando alguna actividad sin que lo soliciten, el 28 % de trabajadores consideran que casi siempre les dan retroalimentación mientras están desarrollando alguna actividad sin que lo soliciten, el 25 % de trabajadores consideran que a veces les dan retroalimentación mientras están desarrollando alguna actividad sin que lo soliciten, el 17 % de trabajadores consideran que casi nunca les dan retroalimentación mientras están desarrollando alguna actividad sin que lo soliciten y el 1 % de trabajadores consideran que nunca les dan retroalimentación mientras están desarrollando alguna actividad sin que lo soliciten.

#### *Análisis de la Pregunta N° 10*

La pregunta N° 10 es la siguiente: ¿Consideras que tu jefe directo utiliza estándares adecuados de control para monitorear tus actividades?

Valores	Frecuencia	Porcentaje
1= NUNCA	0	-
2= CASI NUNCA	6	7.50
3= A VECES	26	32.50
4= CASI SIEMPRE	25	31.25
5= SIEMPRE	23	28.75
Total	80	100.00

Nota: Describe la frecuencia de la pregunta N° 10.

Figura 19. Análisis de la Pregunta N° 10

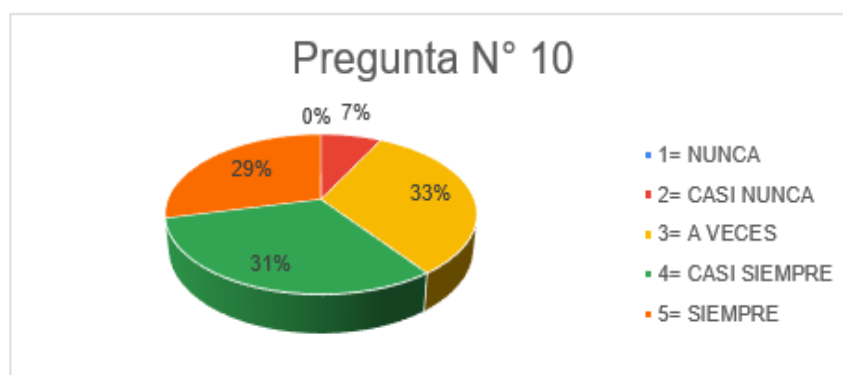


Figura 20. Análisis de la Pregunta N° 10

Como se observa, el 29 % de trabajadores consideran que su jefe directo siempre utiliza estándares adecuados de control para monitorear sus actividades, el 31 % de trabajadores consideran que su jefe directo casi siempre utiliza estándares adecuados de control para monitorear sus actividades, el 33 % de trabajadores consideran que su jefe directo a veces utiliza estándares adecuados de control para monitorear sus actividades, el 7 % de trabajadores consideran que su jefe directo casi nunca utiliza estándares adecuados de control para monitorear sus actividades y ningún trabajador considera que su jefe directo nunca utiliza estándares adecuados de control para monitorear sus actividades.

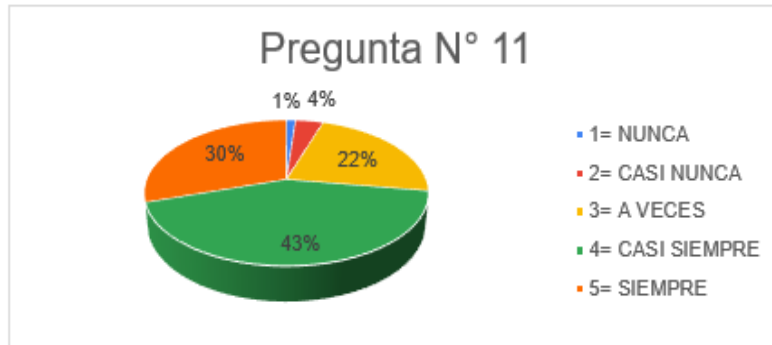
#### Análisis de la Pregunta N° 11

La pregunta N° 10 es la siguiente: ¿Consideras que el factor calidad está presente en los diversos procesos que se llevan a cabo en la empresa?

Valores	Frecuencia	Porcentaje
1= NUNCA	1	1.25
2= CASI NUNCA	3	3.75
3= A VECES	18	22.50
4= CASI SIEMPRE	34	42.50
5= SIEMPRE	24	30.00
Total	80	100.00

Nota: Describe la frecuencia de la pregunta N° 11.

Figura 21. Análisis de la Pregunta N° 11



**Figura 22.** Análisis de la Pregunta N° 11

Como se observa en la figura, el 30 % de trabajadores consideran que el factor calidad siempre está presente en los diversos procesos que se llevan a cabo en la empresa, el 30 % de trabajadores consideran que el factor calidad casi siempre está presente en los diversos procesos que se llevan a cabo en la empresa, el 22 % de trabajadores consideran que el factor calidad a veces está presente en los diversos procesos que se llevan a cabo en la empresa, el 4 % de trabajadores consideran que el factor calidad casi nunca está presente en los diversos procesos que se llevan a cabo en la empresa y el 1 % de trabajadores consideran que el factor calidad nunca está presente en los diversos procesos que se llevan a cabo en la empresa.

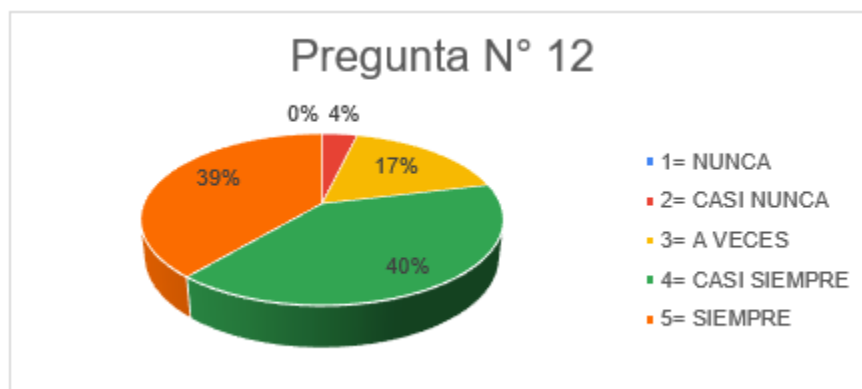
#### *Análisis de la Pregunta N° 12*

La pregunta N° 12 es la siguiente: ¿Consideras que las acciones correctivas influyen de forma positiva en la práctica y en los resultados?

Valores	Frecuencia	Porcentaje
1= NUNCA	0	-
2= CASI NUNCA	3	3.75
3= A VECES	14	17.50
4= CASI SIEMPRE	32	40.00
5= SIEMPRE	31	38.75
Total	80	100.00

Nota: Describe la frecuencia de la pregunta N° 12.

**Figura 23.** Análisis de la Pregunta N° 12



**Figura 23.** Análisis de la Pregunta N° 12

Como se observa, el 39 % de trabajadores consideran que las acciones correctivas siempre influyen de forma positiva en la práctica y en los resultados, el 40 % de trabajadores consideran que las acciones correctivas casi siempre influyen de forma positiva en la práctica y en los resultados, el 17 % de trabajadores consideran que las acciones correctivas a veces influyen de forma positiva en la práctica y en los resultados, el 4 % de trabajadores consideran que las acciones correctivas casi nunca influyen de forma positiva en la práctica y en los resultados, y ningún trabajador considera que las acciones correctivas nunca influyen de forma positiva en la práctica y en los resultados.

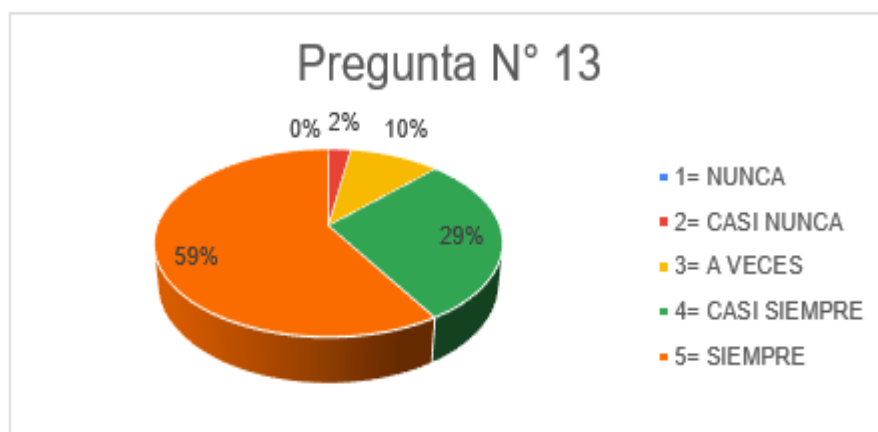
**Análisis de la Pregunta N° 13**

La pregunta N° 13 es la siguiente: ¿Te sientes comprometido con la empresa?

Valores	Frecuencia	Porcentaje
1= NUNCA	0	-
2= CASI NUNCA	2	2.50
3= A VECES	8	10.00
4= CASI SIEMPRE	23	28.75
5= SIEMPRE	47	58.75
Total	80	100.00

Nota: Describe la frecuencia de la pregunta N° 13.

**Figura 24.** Análisis de la Pregunta N° 13



**Figura 25.** Análisis de la Pregunta N° 13

Como se observa en la figura, el 59 % de trabajadores siempre se siente comprometido con la empresa, el 29 % de trabajadores casi siempre se siente comprometido con la empresa, el 10 % de trabajadores a veces se siente comprometido con la empresa, el 2 % de trabajadores casi nunca se siente comprometido con la empresa y ningún trabajador nunca se siente comprometido con la empresa.

**Análisis de la Pregunta N° 14**

La pregunta N° 14 es la siguiente: ¿Se toman en cuenta tus ideas para aplicar innovación (mejoras) en algún proceso o actividad?

Valores	Frecuencia	Porcentaje
1= NUNCA	0	-
2= CASI NUNCA	8	10.00
3= A VECES	21	26.25
4= CASI SIEMPRE	24	30.00
5= SIEMPRE	27	33.75
Total	80	100.00

Nota: Describe la frecuencia de la pregunta N° 14.

Figura 26. Análisis de la Pregunta N° 14

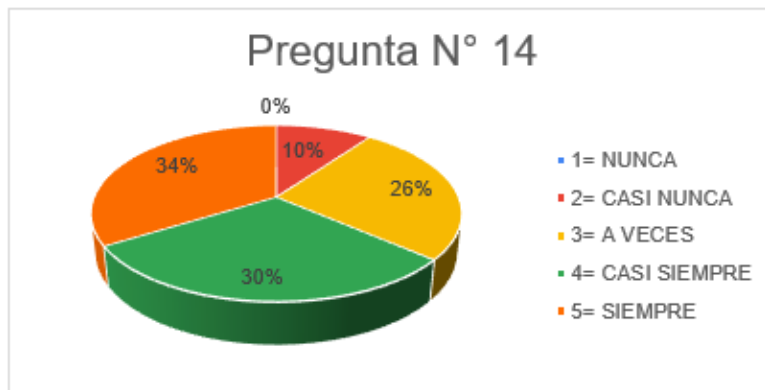


Figura 27. Análisis de la Pregunta N° 14

Cómo se observa, el 34 % de trabajadores consideran que siempre se toman en cuenta sus ideas para aplicar innovación (mejoras) en algún proceso o actividad, el 30 % de trabajadores consideran que casi siempre se toman en cuenta sus ideas para aplicar innovación (mejoras) en algún proceso o actividad, el 26 % de trabajadores consideran que a veces se toman en cuenta sus ideas para aplicar innovación (mejoras) en algún proceso o actividad, el 10 % de trabajadores consideran que casi nunca se toman en cuenta sus ideas para aplicar innovación (mejoras) en algún proceso o actividad y ningún trabajador considera que nunca se toman en cuenta sus ideas para aplicar innovación (mejoras) en algún proceso o actividad.

#### Análisis de la Pregunta N° 15

La pregunta N° 15 es la siguiente: ¿Se realizan actividades integradoras para los trabajadores?

Valores	Frecuencia	Porcentaje
1= NUNCA	3	3.75
2= CASI NUNCA	10	12.50
3= A VECES	20	25.00
4= CASI SIEMPRE	27	33.75
5= SIEMPRE	20	25.00
Total	80	100.00

Nota: Describe la frecuencia de la pregunta N° 15.

Figura 28. Análisis de la Pregunta N° 15

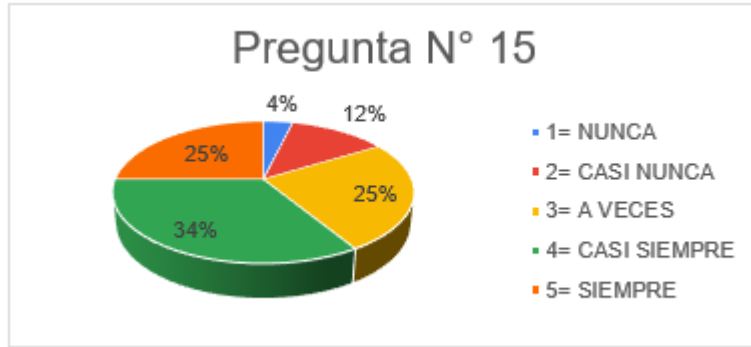


Figura 29. Análisis de la Pregunta N° 15

Como se observa en la figura, el 25 % de trabajadores consideran que siempre se realizan actividades integradoras para ellos, el 34 % de trabajadores consideran que casi siempre se realizan actividades integradoras para ellos, el 25 % de trabajadores consideran que a veces se realizan actividades integradoras para ellos, el 12 % de trabajadores consideran que casi nunca se realizan actividades integradoras para ellos y el 4 % de trabajadores consideran que nunca se realizan actividades integradoras para ellos.

*Análisis de la Pregunta N° 16*

La pregunta N° 16 es la siguiente: ¿Consideras que se aplican nuevas tendencias de gestión en la dirección de la empresa?

Valores	Frecuencia	Porcentaje
1= NUNCA	3	3.75
2= CASI NUNCA	13	16.25
3= A VECES	29	36.25
4= CASI SIEMPRE	20	25.00
5= SIEMPRE	15	18.75
Total	80	100.00

Nota: Describe la frecuencia de la pregunta N° 16.

Figura 30. Análisis de la Pregunta N° 16

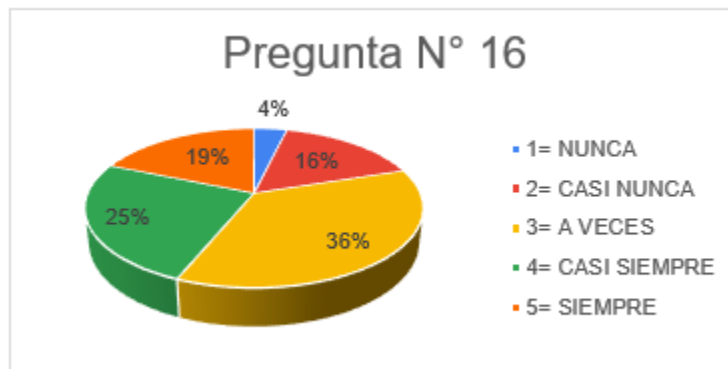


Figura 31. Análisis de la Pregunta N° 16

Como se observa en la figura, el 19 % de trabajadores consideran que la dirección de la empresa siempre aplica nuevas tendencias de gestión, el 25 % de trabajadores consideran que la dirección de la empresa casi siempre aplica nuevas tendencias de gestión, el 36 % de trabajadores consideran que la dirección de la empresa a veces aplica nuevas tendencias de gestión, el 16 % de trabajadores consideran que la dirección de la empresa casi nunca aplica nuevas tendencias de gestión y el 4 % de trabajadores consideran que la dirección de la empresa nunca aplica nuevas tendencias de gestión.

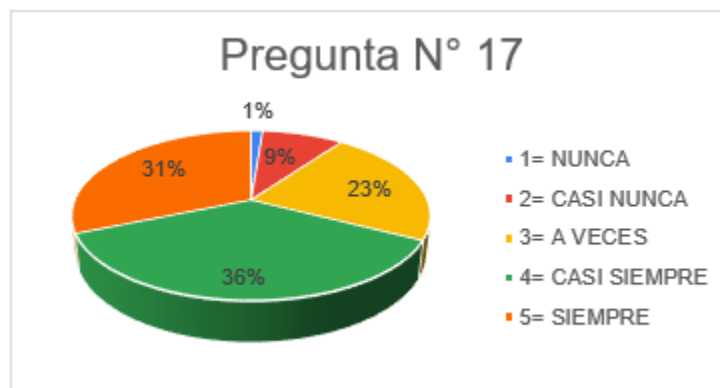
#### *Análisis de la Pregunta N° 17*

La pregunta N° 17 es la siguiente: ¿Consideras que la empresa puede tomar oportunidades de mejora más efectivas que garanticen escalar a nivel competitivo?

Valores	Frecuencia	Porcentaje
1= NUNCA	1	1.25
2= CASI NUNCA	7	8.75
3= A VECES	18	22.50
4= CASI SIEMPRE	29	36.25
5= SIEMPRE	25	31.25
Total	80	100.00

Nota: Describe la frecuencia de la pregunta N° 17.

**Figura 32.** Análisis de la Pregunta N° 17



**Figura 33.** Análisis de la Pregunta N° 17

Como se observa en la figura, el 31 % de trabajadores consideran que la empresa siempre puede tomar oportunidades de mejora más efectivas que garanticen escalar a nivel competitivo, el 36 % de trabajadores consideran que la empresa casi siempre puede tomar oportunidades de mejora más efectivas que garanticen escalar a nivel competitivo, el 23 % de trabajadores consideran que la empresa a veces puede tomar oportunidades de mejora más efectivas que garanticen escalar a nivel competitivo, el 9 % de trabajadores consideran que la empresa casi nunca puede tomar oportunidades de mejora más efectivas que garanticen escalar a nivel competitivo y el 1 % de trabajadores consideran que la empresa nunca puede tomar oportunidades de mejora más efectivas que garanticen escalar a nivel competitivo.

#### *Análisis de la Pregunta N° 18*

La pregunta N° 18 es la siguiente: ¿La toma de decisiones que se llevan a cabo en tu área contribuyen a los objetivos de la empresa?

Valores	Frecuencia	Porcentaje
1= NUNCA	1	1.25
2= CASI NUNCA	2	2.50
3= A VECES	17	21.25
4= CASI SIEMPRE	32	40.00
5= SIEMPRE	28	35.00
Total	80	100.00

Nota: Describe la frecuencia de la pregunta N° 18.

Figura 34. Análisis de la Pregunta N° 18

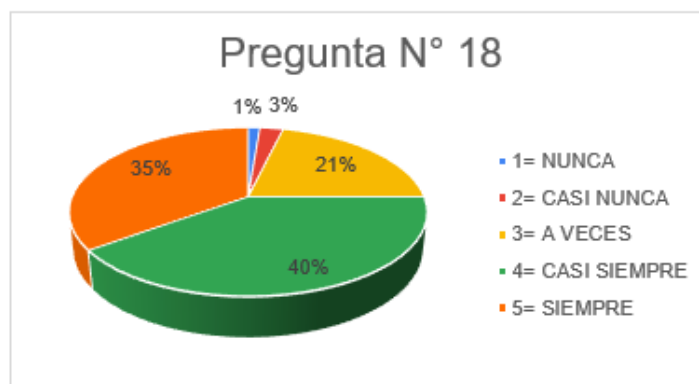


Figura 35. Análisis de la Pregunta N° 18

Como se observa en la figura, el 35 % de trabajadores consideran que la toma de decisiones que se llevan a cabo en su área siempre contribuye a los objetivos de la empresa, el 40 % de trabajadores consideran que la toma de decisiones que se llevan a cabo en su área casi siempre contribuye a los objetivos de la empresa, el 21 % de trabajadores consideran que la toma de decisiones que se llevan a cabo en su área a veces contribuye a los objetivos de la empresa, el 3 % de trabajadores consideran que la toma de decisiones que se llevan a cabo en su área casi nunca contribuye a los objetivos de la empresa.

#### Análisis de la Pregunta N° 19

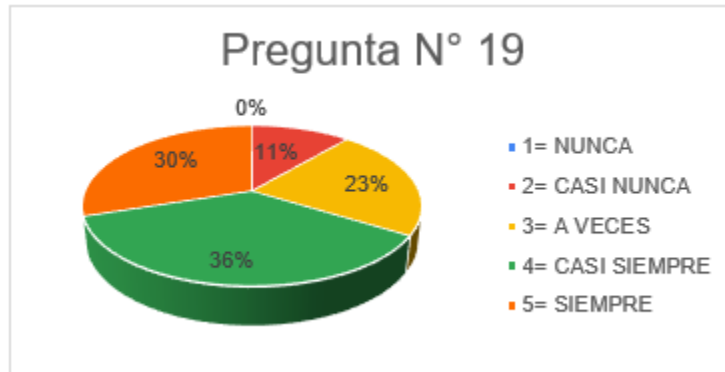
La pregunta N° 19 es la siguiente: ¿Consideras que los recursos que te otorgan son los adecuados para cumplir tus labores e innovar (aplicar mejoras)?

Valores	Frecuencia	Porcentaje
1= NUNCA	0	-
2= CASI NUNCA	9	11.25
3= A VECES	18	22.50
4= CASI SIEMPRE	29	36.25
5= SIEMPRE	24	30.00
Total	80	100.00

Nota: Describe la frecuencia de la pregunta N° 19.

Figura 36. Análisis de la Pregunta N° 19





**Figura 37.** Análisis de la Pregunta N° 19

Como se observa en la figura, el 30 % de trabajadores consideran que los recursos que se les otorgan siempre son los adecuados para cumplir sus labores e innovar (aplicar mejoras), el 36 % de trabajadores consideran que los recursos que se les otorgan casi siempre son los adecuados para cumplir sus labores e innovar (aplicar mejoras), el 23 % de trabajadores consideran que los recursos que se les otorgan a veces son los adecuados para cumplir sus labores e innovar (aplicar mejoras), el 11 % de trabajadores consideran que los recursos que se les otorgan casi nunca son los adecuados para cumplir sus labores e innovar (aplicar mejoras) y ningún trabajador considera que los recursos que se les otorgan nunca son los adecuados para cumplir sus labores e innovar (aplicar mejoras).

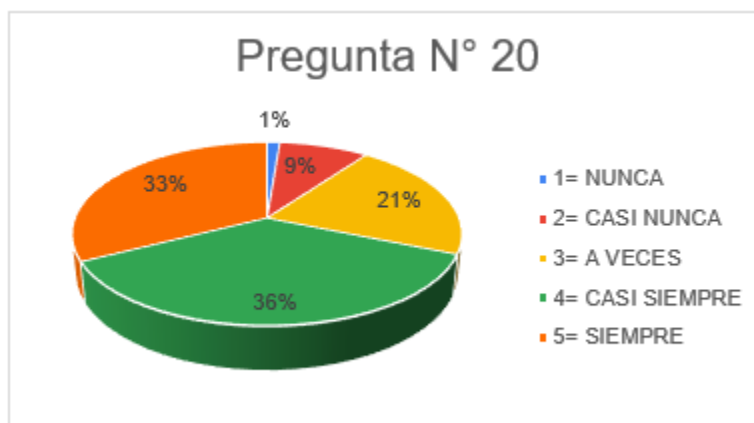
#### *Análisis de la Pregunta N° 20*

La pregunta N° 20 es la siguiente: ¿La infraestructura de los ambientes que tiene la empresa te generan comodidad de tal modo que te sientas dispuesto a generar valor adicional en lo que haces?

Valores	Frecuencia	Porcentaje
1= NUNCA	1	1.25
2= CASI NUNCA	7	8.75
3= A VECES	17	21.25
4= CASI SIEMPRE	29	36.25
5= SIEMPRE	26	32.50
Total	80	100.00

Nota: Describe la frecuencia de la pregunta N° 20.

**Figura 38.** Análisis de la Pregunta N° 20



**Figura 39.** Análisis de la Pregunta N° 20

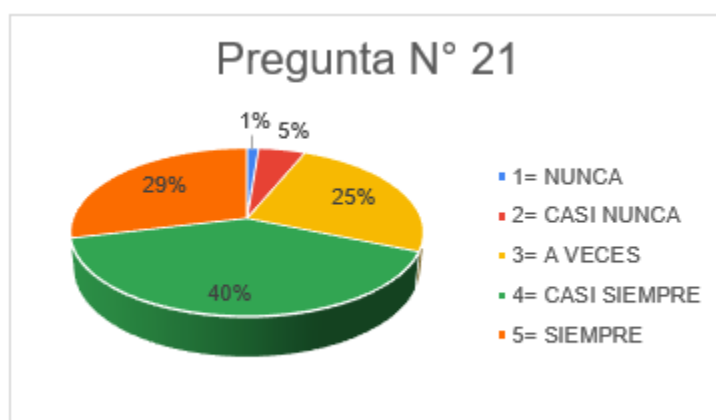
Como se observa, el 33 % de los trabajadores consideran que la infraestructura de los ambientes que tiene la empresa siempre les genera comodidad de tal modo que se sientan dispuestos a generar valor adicional en lo que hacen, el 36 % de los trabajadores consideran que la infraestructura de los ambientes que tiene la empresa casi siempre les genera comodidad de tal modo que se sientan dispuestos a generar valor adicional en lo que hacen, el 21 % de los trabajadores consideran que la infraestructura de los ambientes que tiene la empresa a veces les genera comodidad de tal modo que se sientan dispuestos a generar valor adicional en lo que hacen, el 9 % de los trabajadores consideran que la infraestructura de los ambientes que tiene la empresa casi nunca les genera comodidad de tal modo que se sientan dispuestos a generar valor adicional en lo que hacen y el 1 % de los trabajadores consideran que la infraestructura de los ambientes que tiene la empresa nunca les genera comodidad de tal modo que se sientan dispuestos a generar valor adicional en lo que hacen.

#### *Análisis de la Pregunta N° 21*

La pregunta N° 21 es la siguiente: ¿La capacidad de análisis de tu jefe directo aporta a la mejora continua de tu área?

Valores	Frecuencia	Porcentaje
1= NUNCA	1	1.25
2= CASI NUNCA	4	5.00
3= A VECES	20	25.00
4= CASI SIEMPRE	32	40.00
5= SIEMPRE	23	28.75
Total	80	100.00

Nota: Describe la frecuencia de la pregunta N° 21.

**Figura 40.** Análisis de la Pregunta N° 21**Figura 41.** Análisis de la Pregunta N° 21

Como se observa en la figura, el 29 % de trabajadores consideran que la capacidad de análisis de su jefe directo siempre aporta a la mejora continua en su área, el 40 % de trabajadores consideran que la capacidad de análisis de su jefe directo casi siempre aporta a la mejora continua en su área, el 25 % de trabajadores consideran que la capacidad de análisis de su jefe directo a veces aporta a la mejora continua en su área, el 5 % de trabajadores consideran que la capacidad de análisis de su jefe directo

casi nunca aporta a la mejora continua en su área y el 1 % de trabajadores consideran que la capacidad de análisis de su jefe directo nunca aporta a la mejora continua en su área.

#### Análisis de la Pregunta N° 22

La pregunta N° 22 es la siguiente: ¿Evalúan tu desempeño?

Valores	Frecuencia	Porcentaje
1= NUNCA	0	-
2= CASI NUNCA	3	3.75
3= A VECES	20	25.00
4= CASI SIEMPRE	25	31.25
5= SIEMPRE	32	40.00
Total	80	100.00

Nota: Describe la frecuencia de la pregunta N° 22.

Figura 42. Análisis de la Pregunta N° 22

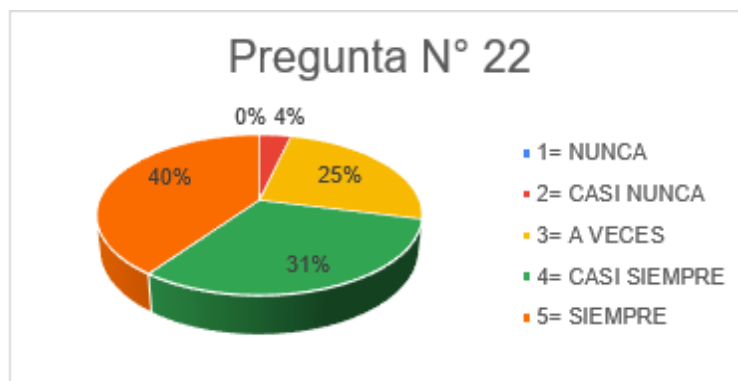


Figura 43. Análisis de la Pregunta N° 22

Como se observa en la figura, el 40 % de trabajadores manifestaron que siempre les evalúan su desempeño, el 31 % de trabajadores manifestaron que casi siempre les evalúan su desempeño, el 25 % de trabajadores manifestaron que a veces les evalúan su desempeño, el 4 % de trabajadores manifestaron que casi nunca les evalúan su desempeño y ningún trabajador manifestó que nunca le evalúan su desempeño.

#### Análisis de la Pregunta N° 23

La pregunta N° 23 es la siguiente: ¿Te sientes satisfecho con tu entorno laboral?

Valores	Frecuencia	Porcentaje
1= NUNCA	1	1.25
2= CASI NUNCA	5	6.25
3= A VECES	14	17.50
4= CASI SIEMPRE	32	40.00
5= SIEMPRE	28	35.00
Total	80	100.00

Nota: Describe la frecuencia de la pregunta N° 23.

Figura 44. Análisis de la Pregunta N° 23

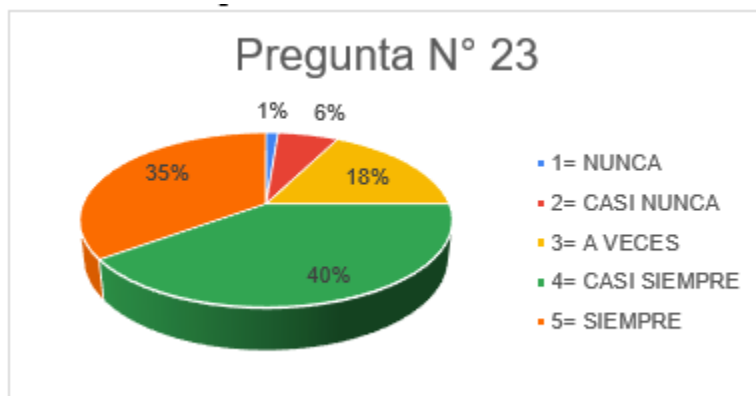


Figura 45. Análisis de la Pregunta N° 23

Como se observa en la figura, el 35 % de trabajadores manifestaron que siempre se sienten satisfechos con su entorno laboral, el 40 % de trabajadores manifestaron que casi siempre se sienten satisfechos con su entorno laboral, el 18 % de trabajadores manifestaron que a veces se sienten satisfechos con su entorno laboral, el 6 % de trabajadores manifestaron que casi nunca se sienten satisfechos con su entorno laboral y el 1 % de trabajadores manifestaron que nunca se sienten satisfechos con su entorno laboral.

*Análisis de la Pregunta N° 24*

La pregunta N° 24 es la siguiente: ¿Desde tu punto de vista, la rotación de personal es alta?

Valores	Frecuencia	Porcentaje
1= NUNCA	2	2.50
2= CASI NUNCA	16	20.00
3= A VECES	30	37.50
4= CASI SIEMPRE	19	23.75
5= SIEMPRE	13	16.25
Total	80	100.00

Nota: Describe la frecuencia de la pregunta N° 24.

Figura 46. Análisis de la Pregunta N° 24

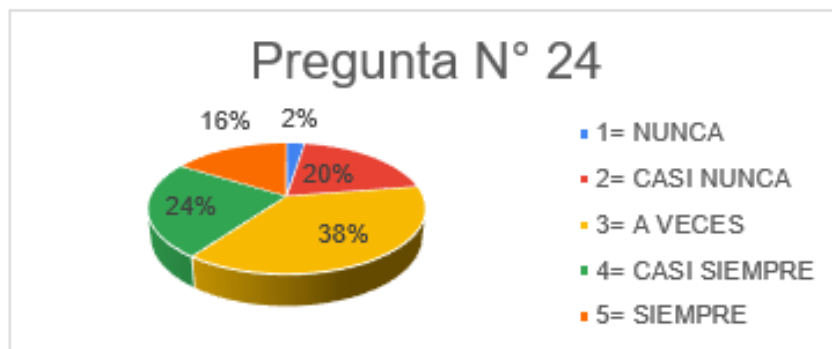


Figura 47. Análisis de la Pregunta N° 24

Como se observa, el 16 % de trabajadores consideran que la rotación de personal siempre es alta, el 24 % de trabajadores consideran que la rotación de personal casi siempre es alta, el 38 % de trabajadores consideran que la rotación de personal a veces es alta, el 20 % de trabajadores consideran que la rotación

de personal casi nunca es alta y el 2 % de trabajadores consideran que la rotación de personal nunca es alta.

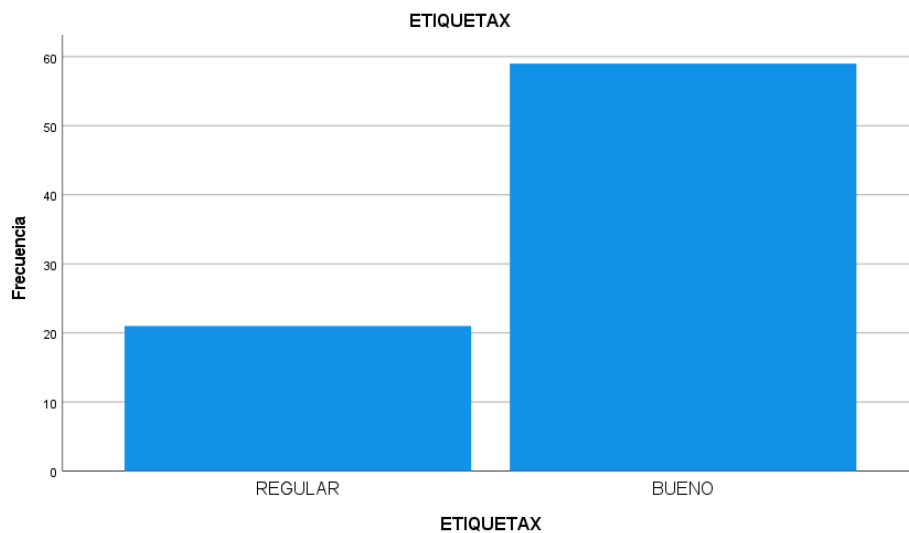
**Resultados descriptivos**

Se extrajeron mediante un cuestionario datos de 80 trabajadores de Mypes del sector de proyectos de Lima, obteniendo los siguientes resultados.

*Resultados de la Variable Gestión Administrativa*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	REGULAR	21	26.3
	BUENO	59	73.8
	Total	80	100.0

**Figura 48.** Análisis de Frecuencias de la Variable Gestión Administrativa



**Figura 49.** Análisis de la Variable Gestión Administrativa

Como se visualiza en la figura 48, el 73,8 % de los trabajadores consideran que la gestión administrativa se encuentra en un nivel bueno, además el 26,3 % de los trabajadores consideran que se encuentra en un nivel regular.

*Resultados de las dimensiones de la Variable Gestión Administrativa*

Escalas	X1 Planificación		X2 Organización		X3 Dirección		X4 Control	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
1=MALO	0	0	1	1.3	1	1.3	1	1.3
2=REGULAR	19	23.8	12	15	24	30	19	23.7
3=BUENO	61	76.2	67	83.7	55	68.7	60	75
Total	80	100	80	100	80	100	80	100

Figura 50. Análisis de Frecuencias de las dimensiones de la Variable Gestión Administrativa

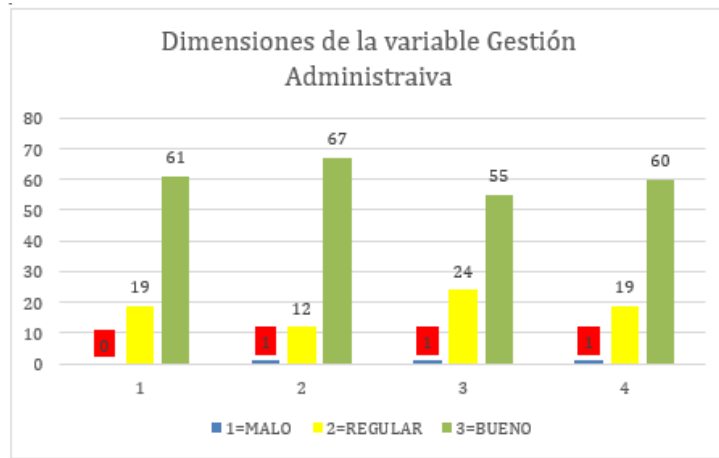


Figura 51. Análisis de las dimensiones de la Variable Gestión Administrativa

Como se muestra en la figura 50; el 76 % de trabajadores consideran que la planificación es buena y el 24 % que es regular; el 84 % de trabajadores consideran que la organización es buena, el 15 % que es regular y el 1 % que es mala; el 69 % de trabajadores consideran que la dirección es buena, el 30 % que es regular y el 1 % que es mala; por último, el 75 % de trabajadores consideran que el control es bueno, el 24 % que es regular y el 1 % que es malo.

Resultados de la Variable Capacidad de Innovación

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	REGULAR	32	40.0
	BUENO	48	60.0
	Total	80	100.0

Figura 52. Análisis de Frecuencias de la Variable Capacidad de Innovación

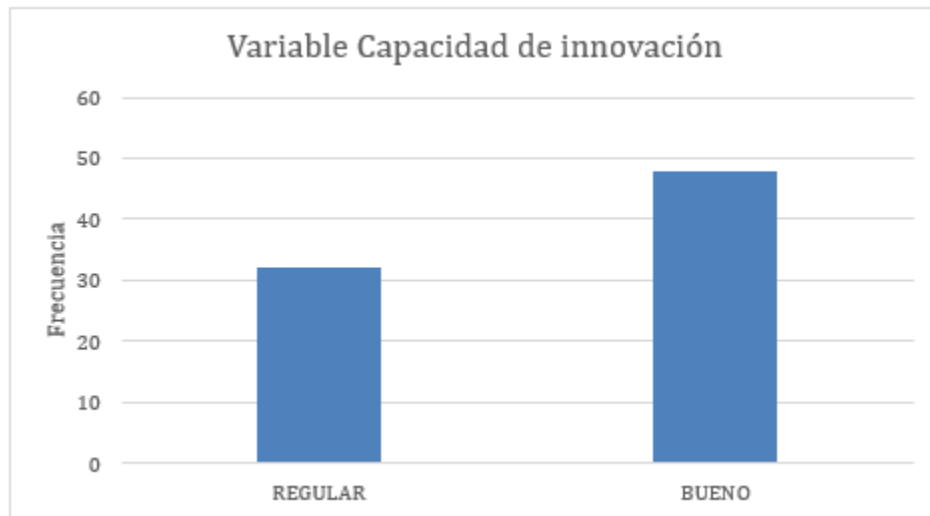


Figura 53. Análisis de la Variable Capacidad de Innovación

Como se visualiza en la Figura 27, el 60 % de los trabajadores consideran que la capacidad de innovación se encuentra en un nivel bueno, además el 40 % de los trabajadores consideran que se encuentra en un nivel regular.

#### Resultados de las dimensiones de la Variable Capacidad de Innovación

Escala	Y1 Cultura organizacional		Y2 Gestión del conocimiento		Y3 Capacidad de dirección		Y4 Gestión del talento humano	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
1=MALO	0	0	3	3.8	3	3.8	0	0
2=REGULAR	24	30	24	30	23	28.7	28	35
3=BUENO	56	70	53	66.2	54	67.5	52	65
Total	80	100	80	100	80	100	80	100

Figura 54. Análisis de Frecuencias de las dimensiones de la Variable Capacidad de Innovación

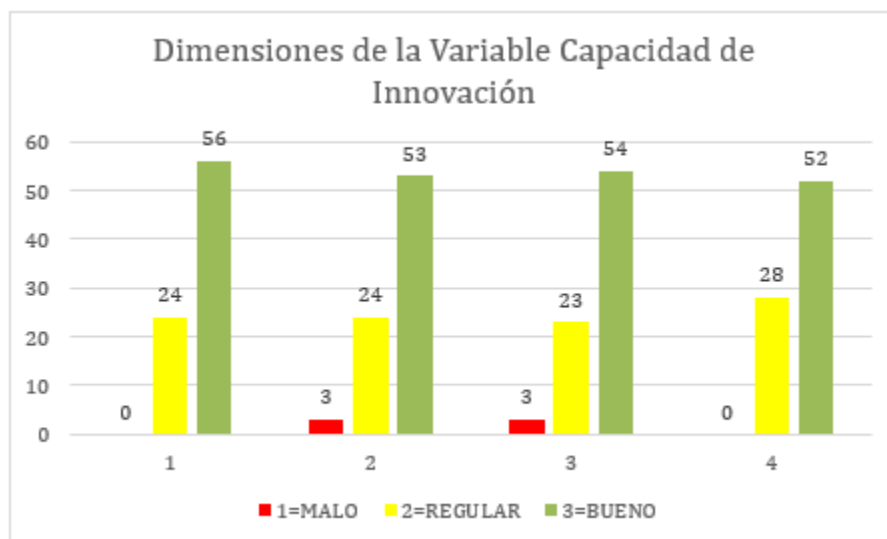


Figura 55. Análisis de Frecuencias de las dimensiones de la Variable Capacidad de Innovación

Como se muestra en la figura 54; el 70 % de trabajadores consideran que la cultura organizacional es buena y el 30 % que es regular; el 66 % de trabajadores consideran que la gestión del conocimiento es buena, el 30 % que es regular y el 4 % que es mala; el 67 % de trabajadores consideran que la capacidad de dirección es buena, el 29 % que es regular y el 4 % que es mala; por último, el 65 % de trabajadores consideran que la gestión del talento humano es buena y el 35 % que es regular.

#### Resultados correlacionales

##### Hipótesis General

**H0:** La gestión administrativa no se vincula positivamente con la capacidad de innovación de los trabajadores de las Mypes de Lima en el año 2022.

**Ha:** La gestión administrativa se vincula positivamente con la capacidad de innovación de los trabajadores de las Mypes de Lima en el año 2022.

## Correlaciones

			X Gestión administrativa	Y Capacidad de innovación
Rho de Spearman	X Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	1.000	.615**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	80	80
	Y Capacidad de innovación	Coefficiente de correlación	.615**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	80	80

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

Figura 56. Análisis correlacional de las Variables Gestión Administrativa y Capacidad de Innovación

Se identifica una significancia bilateral de  $0,000 < 0,005$ , es decir se aprueba la hipótesis alterna, existe una relación entre la gestión administrativa y la capacidad de innovación de los trabajadores, además se observa un coeficiente de correlación de 0,615 indicando una alta correlación entre ambas variables.

#### Primera Hipótesis Especifica

**H0:** La gestión administrativa no se vincula positivamente con la cultura organizacional de los trabajadores de las Mypes de Lima en el año 2022.

**Ha:** La gestión administrativa se vincula positivamente con la cultura organizacional de los trabajadores de las Mypes de Lima en el año 2022.

## Correlaciones

			X Gestión administrativa	Y1 Cultura organizacional
Rho de Spearman	X Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	1.000	.539**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	80	80
	Y1 Cultura organizacional	Coefficiente de correlación	.539**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	80	80

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

Figura 57. Análisis correlacional de la Variable Gestión Administrativa y la dimensión Cultura Organizacional

Se identifica una significancia bilateral de  $0,000 < 0,005$ , es decir se aprueba la hipótesis alterna, existe una relación entre la gestión administrativa y la cultura organizacional de los trabajadores, además se observa un coeficiente de correlación de 0,539 indicando una alta correlación entre ambas variables.



*Segunda Hipótesis Especifica*

**H0:** La gestión administrativa no se vincula positivamente con la capacidad de dirección de los trabajadores de las Mypes de Lima en el año 2022.

**Ha:** La gestión administrativa se vincula positivamente con la capacidad de dirección de los trabajadores de las Mypes de Lima en el año 2022.

			X Gestión administrativa	Y2 Capacidad de dirección
Rho de Spearman	X Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	1.000	.613**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	80	80
	Y2 Capacidad de dirección	Coefficiente de correlación	.613**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	80	80

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

Figura 58. Análisis correlacional de la Variable Gestión Administrativa y la dimensión Capacidad de Dirección

Se identifica una significancia bilateral de  $0,000 < 0,005$ , es decir se aprueba la hipótesis alterna, existe una relación entre la gestión administrativa y la capacidad de dirección de los trabajadores, además se observa un coeficiente de correlación de 0,613 indicando una alta correlación entre ambas variables.

*Tercera Hipótesis Especifica*

**H0:** La gestión administrativa no se vincula positivamente con la gestión del conocimiento de los trabajadores de las Mypes de Lima en el año 2022.

**Ha:** La gestión administrativa se vincula positivamente con la gestión del conocimiento de los trabajadores de las Mypes de Lima en el año 2022.

			X Gestión administrativa	Y3 Gestión del conocimiento
Rho de Spearman	X Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	1.000	.575**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	80	80
	Y3 Gestión del conocimiento	Coefficiente de correlación	.575**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	80	80

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

Figura 59. Análisis correlacional de la Variable Gestión Administrativa y la dimensión Gestión del Conocimiento

Se identifica una significancia bilateral de  $0,000 < 0,005$ , es decir se aprueba la hipótesis alterna, existe una relación entre la gestión administrativa y la gestión del conocimiento de los trabajadores, además se observa un coeficiente de correlación de 0,575 indicando una alta correlación entre ambas variables.

#### Cuarta Hipótesis Específica

**H0:** La gestión administrativa no se vincula positivamente con la gestión del talento humano de los trabajadores de las Mypes de Lima en el año 2022.

**Ha:** La gestión administrativa se vincula positivamente con la gestión del talento humano de los trabajadores de las Mypes de Lima en el año 2022.

			X Gestión administrativa	Y4 Gestión del talento humano
Rho de Spearman	X Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	1.000	.337**
		Sig. (bilateral)		0.002
		N	80	80
	Y4 Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	.337**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.002	
		N	80	80

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

Figura 59. Análisis correlacional de la Variable Gestión Administrativa y la dimensión Gestión del Talento Humano

Se identifica una significancia bilateral de  $0,000 < 0,005$ , es decir se aprueba la hipótesis alterna, existe una relación entre la gestión administrativa y la gestión del talento humano de los trabajadores, además se observa un coeficiente de correlación de 0,337 indicando una baja correlación entre ambas variables.

## DISCUSIÓN

Habiendo planteado el problema general con la siguiente pregunta: ¿De qué manera la gestión administrativa se vincula con la capacidad de innovación de los trabajadores de las Mypes de Lima en el año 2022?, se encontró como resultado que, de acuerdo a la estadística descriptiva e inferencial, se encontró que: existe una relación de alta correlación entre ambas variables y una significancia  $< 0,05$ , que establece la aceptación de la hipótesis general planteada, en la cual, la gestión administrativa se encuentra asociada con la capacidad de innovación de los trabajadores de las Mypes, transversalmente establecido en el período 2022. Del mismo modo, Canales et al. (2019) a través de su investigación con una muestra de 40 encuestados, el 87 % coincide en que la gestión administrativa influye en el crecimiento empresarial que se traduce en la mejora continua, este último factor considerado en el plano de la innovación. Por ese motivo, ejercer buena gestión administrativa posibilitará que los trabajadores de las Mypes se sientan dispuestos a generar innovación a modo de mejora continua.

Con base a lo planteado en el problema específico N° 1 con el siguiente problema: ¿De qué manera la gestión administrativa se vincula con la cultura organizacional de los trabajadores de las Mypes de Lima en el año 2022?, se encontró como resultado que, a través de la estadística descriptiva e inferencial: existe una alta correlación entre la gestión administrativa y la cultura organizacional, con una significancia  $< 0,05$ . Al respecto, Quiroz Mori (2021) también considera que la variable gestión administrativa se relaciona con la cultura organizacional, debido a que en su investigación el 64 % de su muestra conformada por 52 personas, afirman que al no sentirse motivados con la cultura organizacional

que irradia la organización, no son capaces de desarrollar el mejor de sus desempeños. Por lo tanto, es necesario fortalecer la cultura organizacional para que los trabajadores se asocien con la dirección que proponen las Mypes.

Con base a lo planteado en el problema específico N° 2 con el siguiente problema: ¿De qué manera la gestión administrativa se vincula con la gestión del conocimiento de los trabajadores de las Mypes de Lima en el año 2022?, se encontró como resultado que, a través de la estadística descriptiva e inferencial: existe una alta correlación entre la gestión administrativa y la gestión del conocimiento, con una significancia  $< a 0,05$ . Asimismo, Canales et al. (2019) en su investigación refieren que el 85 % de su muestra de 40 encuestados, afirman que la gestión administrativa es la encargada de gestionar el conocimiento de los trabajadores cuando se trata de realizar trabajo en equipo, con la finalidad de equiparar fuerzas y lograr objetivos. En ese sentido, es indispensable aplicar el proceso administrativo incluso cuando se trata de crear equipos de trabajo.

Con base a lo planteado en el problema específico N° 3 con el siguiente problema: ¿De qué manera la gestión administrativa se vincula con la capacidad de dirección de los trabajadores de las Mypes de Lima en el año 2022?, se encontró como resultado que, a través de la estadística descriptiva e inferencial: existe una alta correlación entre la gestión administrativa y la capacidad de dirección, con una significancia  $< a 0,05$ . Con relación a lo mencionado, Cajo (2018) en su investigación refiere que el 72 % de su muestra compuesta por 32 trabajadores considera la dirección que propone la gestión administrativa para ellos forjar su propia capacidad de dirección personal. Por ende, mientras no se aplique correctamente la gestión administrativa, los trabajadores no hallaran los recursos necesarios para que desarrollen autosostenibilidad en su capacidad de dirección.

Con base a lo planteado en el problema específico N° 4 con el siguiente problema: ¿De qué manera la gestión administrativa se vincula con la gestión del talento humano de los trabajadores de las Mypes de Lima en el año 2022?, se encontró como resultado que, a través de la estadística descriptiva e inferencial: existe una baja correlación entre la gestión administrativa y la gestión del talento humano, con una significancia  $< a 0,05$ . En ese sentido, Cajo (2018) en su investigación expone que el 42 % de su muestra, se hallan indiferentes con la incógnita sobre si la gestión administrativa se vincula con la gestión del talento humano, en cuanto a desempeño laboral. Por lo tanto, se entiende que existe un vínculo, sin embargo, es el menos latente a comparación con las demás dimensiones.

## CONCLUSIONES

Los resultados obtenidos a través del análisis correlacional Spearman se demostró la repercusión de la gestión administrativa en la capacidad de innovación de las Mypes del sector metalúrgico en Lima. Donde se obtuvo un resultado en la hipótesis general de 0,615 de coeficiente de correlación indicando que es una correlación positiva moderada.

El liderazgo en las Mypes del sector metalúrgico se evidenció mediante el instrumento de cuestionario a través de la escala de Likert que el 36 % de trabajadores consideran que el líder que se les asigna en su grupo de trabajo siempre influye de manera positiva en el apoyo hacia el cumplimiento de objetivos y el 41 % de trabajadores consideran que el líder que se les asigna en su grupo de trabajo casi siempre influye de manera positiva en el apoyo hacia el cumplimiento de objetivos. Siendo así, se concluye que las Mypes aplican una gestión administrativa de forma moderada por los resultados alcanzados.

Los resultados obtenidos mediante el análisis correlacional Spearman en la cuarta hipótesis específica se demostró la interferencia de la gestión administrativa en la gestión del talento humano de las Mypes del sector metalúrgico en Lima. Donde se obtuvo un resultado en la hipótesis general de 0,337 de coeficiente de correlación indicando que es una correlación positiva baja.

## RECOMENDACIONES

La gestión administrativa para la capacidad de innovación en las Mypes del sector metalúrgico en Lima debe ser esenciales, siendo así, se recomienda a este tipo de empresas emplear una correcta dirección de la organización con la aplicación de una administración con estándares altos.

Asimismo, se recomienda a todos líderes de las Mypes del sector metalúrgico, considerar la capacidad de innovación, este valor agregado ayudará al crecimiento, permanencia y expansión de la misma.

Promover procesos de control en la gestión de las Mypes del sector metalúrgico, con el propósito de incrementar la capacidad innovativa y generar incremento en las ventas.

## REFERENCIAS

1. Amada LI, Burgos VS, Ferreyra M, Ibañez DBL, Lopez VE, Medina DZR, et al. Social construction of illness and disease. *Community and Interculturality in Dialogue* 2023;3:65-65. <https://doi.org/10.56294/cid202365>.

2. Armenta CIH, Zapata DDM, Olmedo LLF, Ruiz DSC, Romero TS, Padilla OL, et al. Ayudas cognitivas como parte de la toma de decisiones en Anestesiólogos. *Salud, Ciencia y Tecnología* 2023;3:692-692. <https://doi.org/10.56294/saludcyt2023692>.

3. Aubin MJ, Becerra LNC, Chirinos CNS, Condori LSC, Florentin M, Leiva CN, et al. Alternative and complementary medicine: A look at the general culture. *Community and Interculturality in Dialogue* 2023;3:119-119. <https://doi.org/10.56294/cid2023119>.

4. Barrios CJC, Hereñú MP, Francisco SM. Augmented reality for surgical skills training, update on the topic. *Gamification and Augmented Reality* 2023;1:8-8. <https://doi.org/10.56294/gr20238>.

5. Botero Pinzón, L. D. (2017). El liderazgo en la gestión administrativa como impulsor de la estrategia para la competitividad internacional empresarial.

6. Cabana, S. R., Narea, H. J., & Orrego, R. D. (2018). Factores Determinantes de la Conducta Intraemprendedora en Pequeñas y Medianas Empresas (PyMes) de la Región Coquimbo en Chile. *Información Tecnológica*, 29 (4), 167-178. <https://doi.org/10.4067/s0718-07642018000400167>

7. Cantaro JCC, Tello JDLCH, Ruiz GEZ, Claudio BAM. Leadership styles and organizational climate among employees in Lima, Peru. *Health Leadership and Quality of Life* 2023;2:36-36. <https://doi.org/10.56294/hl202336>.

8. Cardoza W, Rodriguez C, Pérez-Galavís A, Ron M. Work psychosocial factors and stress in medical staff in the epidemiology area of a public institution. *Interdisciplinary Rehabilitation / Rehabilitacion Interdisciplinaria* 2023;3:52-52. <https://doi.org/10.56294/ri202352>.

9. Carrasco, S. (2017). Metodología de la investigación. Lima, Perú: San Marcos.

10. Cenci J, Cruz DSSD, Leite PDDS, Cenci MS, Montagner AF. Adherence to preprints' publication in Dentistry by Brazilian researchers. *Data and Metadata* 2023;2:60-60. <https://doi.org/10.56294/dm202360>.

11. Delgado Cruz, A., Vargas Martínez, E. E., Rodríguez Torres, F., & Montes Hincapié, J. M. (2018). Capacidad de innovación en restaurantes: Validación de un instrumento de medición. *Multiciencias*, 17 (1), 26-35. Recuperado a partir de <https://produccioncientificaluz.org/index.php/multiciencias/article/view/23600>
12. Figueroa RC, Correa GC, Gomez S del RP. Statistical analysis of social networks as a means of communication for children in educational institutions in Riohacha, La Guajira, Colombia. *Metaverse Basic and Applied Research* 2023;2:53-53. <https://doi.org/10.56294/mr202353>.
13. García Monsalve, Jhenyfer Jhoana, Tumbajulca Ramírez, Isban Adilson, & Cruz Tarrillo, José Joel. (2021). Innovación organizacional como factor de competitividad empresarial en mypes durante el Covid-19. *Comunicación*, 12 (2), 99-110. <https://dx.doi.org/10.33595/2226-1478.12.2.500>
14. Garros M, Rolando AL, Ponce J, Ovejero S, Toranzos HA. Systemic analysis of the vaccination program in Argentina. *Health Leadership and Quality of Life* 2023;2:32-32. <https://doi.org/10.56294/hl202332>.
15. González Rodríguez, S. S., Viteri Intriago, D. A., Izquierdo Morán, A. M., & Verdezoto Cordova, G. O. (2020). Modelo de gestión administrativa para el desarrollo empresarial del hotel barros en la ciudad de Quevedo. *Revista Universidad y Sociedad*, 12 (4), 32-37.
16. Gonzalez-Argote D, Gonzalez-Argote J, Machuca-Contreras F. Blockchain in the health sector: a systematic literature review of success cases. *Gamification and Augmented Reality* 2023;1:6-6. <https://doi.org/10.56294/gr20236>.
17. Gonzalez-Argote J. A Bibliometric Analysis of the Studies in Modeling and Simulation: Insights from Scopus. *Gamification and Augmented Reality* 2023;1:5-5. <https://doi.org/10.56294/gr20235>.
18. Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6a. ed. --.). México D.F.: McGraw-Hill.
19. Horta GAH, García ZG, Paredes A de P. Ethics in the professional practice of imaging specialists. *Seminars in Medical Writing and Education* 2023;2:39-39. <https://doi.org/10.56294/mw202339>.
20. Inastrilla CRA. Data Visualization in the Information Society. *Seminars in Medical Writing and Education* 2023;2:25-25. <https://doi.org/10.56294/mw202325>.
21. Leon E, Rodriguez C, Martínez MDC, Ron M. Hearing injuries due to atmospheric pressure changes in air and water survival training instructors. *Health Leadership and Quality of Life* 2023;2:39-39. <https://doi.org/10.56294/hl202339>.
22. Lepez CO. Invisible challenges in healthcare leadership. *Health Leadership and Quality of Life* 2023;2:35-35. <https://doi.org/10.56294/hl202335>.
23. Lobaisa NF, Claros TMP. Culture, Society and Health. *Community and Interculturality in Dialogue* 2023;3:66-66. <https://doi.org/10.56294/cid202366>.

24. López-Espinoza M, Arias-Espinoza A, Espinoza-Bahamondes N, López-Espinoza MÁ. Hábitos alimentarios durante su jornada laboral en un grupo de feriantes hortofrutícolas en un centro urbano de Chile. *Salud, Ciencia y Tecnología* 2023;3:527-527. <https://doi.org/10.56294/saludcyt2023527>.

25. Lugo NT. Ethical considerations in prenatal diagnosis and genetic counseling: Ethical considerations in prenatal diagnosis and genetic counseling. *Seminars in Medical Writing and Education* 2023;2:38-38. <https://doi.org/10.56294/mw202338>.

26. Luna GJJ. Study on the impact of artificial intelligence tools in the development of university classes at the school of communication of the Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. *Metaverse Basic and Applied Research* 2023;2:51-51. <https://doi.org/10.56294/mr202351>.

27. Mamani-Roque M, Estrada-Araoz EG, Mamani-Roque MR, Aguilar-Velasquez RA, Jara-Rodríguez F, Roque-Guizada CE. Actividad física y hábitos alimentarios en estudiantes universitarios: Un estudio correlacional. *Salud, Ciencia y Tecnología* 2023;3:627-627. <https://doi.org/10.56294/saludcyt2023627>.

28. Matta-Solis H, Ventura-Hernandez E, Remuzgo-Artezano A, Matta-Perez H, Cruzata-Martinez A, Perez-Siguas R, et al. Estrés en Enfermeras que Trabajan en Establecimientos de Salud durante la Pandemia del COVID-19 en Lima Norte. *Salud, Ciencia y Tecnología* 2023;3:539-539. <https://doi.org/10.56294/saludcyt2023539>.

29. Medellín, E. (2013). *Construir la innovación. Gestión de tecnología en la empresa*. México: Siglo XXI Editores, FESE Fundación de Educación Superior-Empresa.

30. Mendoza Briones, A. A., & en Formación, I. (2017). Importancia de la gestión administrativa para la innovación de las medianas empresas comerciales en la ciudad de Manta. 3 (2), 947-964. <https://doi.org/10.23857/dom.cien.pocaip.2017.3.2.may>

31. Mohammed AF, Nahi HA, Mosa AM, Kadhim I. Secure E-healthcare System Based on Biometric Approach. *Data and Metadata* 2023;2:56-56. <https://doi.org/10.56294/dm202356>.

32. Montano M de las NV, Álvarez MK. The educational and pedagogical intervention in scientific research. *Community and Interculturality in Dialogue* 2023;3:70-70. <https://doi.org/10.56294/cid202370>.

33. Montano M de las NV, Martínez M de la CG, Lemus LP. Interdisciplinary Exploration of the Impact of Job Stress on Teachers' Lives. *Interdisciplinary Rehabilitation / Rehabilitacion Interdisciplinaria* 2023;3:57-57. <https://doi.org/10.56294/ri202357>.

34. Montano M de las NV. A comprehensive approach to the impact of job stress on women in the teaching profession. *Interdisciplinary Rehabilitation / Rehabilitacion Interdisciplinaria* 2023;3:56-56. <https://doi.org/10.56294/ri202356>.

35. Montano M de las NV. Mejorando la Práctica Pedagógica: Una Revisión de los Procesos Educativos. *Seminars in Medical Writing and Education* 2023;2:29-29. <https://doi.org/10.56294/mw202329>.

36. Morales-Rubiano, M. E., Duque-Orozco, Y. V., & Ortiz-Riaga, C. (2019). Modelo metodológico para el fortalecimiento de capacidades dinámicas de innovación en mipymes. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 86, 13-33. <https://doi.org/10.21158/01208160.n86.2019.2286>

37. Moreno MCC, Castro GLG. Unveiling Public Information in the Metaverse and AI Era: Challenges and Opportunities. *Metaverse Basic and Applied Research* 2023;2:35-35. <https://doi.org/10.56294/mr202335>.

38. Ocampo, L., & Valencia, S. (2017). *Gestión administrativa y la calidad de servicio al usuario, en la red asistencial ESSALUD-Tumbes*, 2016. (Tesis de Pregrado). Tumbes, Perú: Universidad Nacional de Tumbes

39. Pape, Hernán, & Nazer, Amin. (2021). Determinantes de la innovación en empresas constructoras de la Región de Atacama, Chile. *Obras y proyectos*, (29), 80-92. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-2813202100010008>

40. Paredes FFO, Zuta MEC, Rios SWR, Achachagua AJY. Decision-Making in Tourism Management and its Impact on Environmental Awareness. *Data and Metadata* 2023;2:85-85. <https://doi.org/10.56294/dm202385>.

41. Pera LYP, Dávila-Morán RC, Soto JMS, Quezada DZA, Nizama JLR, Castillo-Sáenz RA, et al. Uso de dispositivos móviles en la promoción de la salud y el bienestar en estudiantes universitarios. *Salud, Ciencia y Tecnología* 2023;3:480-480. <https://doi.org/10.56294/saludcyt2023480>.

42. Pitre NLJ, Berrio OC, Amaya YPB. Communication synergy in social networks as an interactive aspect for the development of early childhood education in educational institutions in Riohacha, La Guajira. *Metaverse Basic and Applied Research* 2023;2:50-50. <https://doi.org/10.56294/mr202350>.

43. Portilla LU. Scientific fraud: attack on the credibility of science. *Seminars in Medical Writing and Education* 2023;2:34-34. <https://doi.org/10.56294/mw202334>.

44. Quintana-Honores M, Corvalán P, Gironda-Gurán J. Family integration and skin-to-skin contact with the newborn favors the recovery of the hospitalized patient: experiences of its implementation in an Obstetric Critical Care Unit. *Health Leadership and Quality of Life* 2023;2:33-33. <https://doi.org/10.56294/hl202333>.

45. Quiñonez, J (2021). *Gestión Administrativa y su Relación con la Calidad de Servicio al Usuario en la Oficina de Abastecimiento y Servicios Auxiliares del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Lima - 2020*.

46. Ramírez ME, Ron M, Mago G, Hernandez-Runque E, Martínez MDC, Escalona E. Proposal for an epidemiological surveillance program for the prevention of occupational accidents and diseases in workers exposed to carbon dioxide (CO<sub>2</sub>) at a Venezuelan brewing company. *Data and Metadata* 2023;2:55-55. <https://doi.org/10.56294/dm202355>.

47. Romero-Carazas R. Prompt lawyer: a challenge in the face of the integration of artificial intelligence and law. *Gamification and Augmented Reality* 2023;1:7-7. <https://doi.org/10.56294/gr20237>.

48. Ron M, Pérez A, Hernández-Runque E. Prevalencia del dolor músculo esquelético auto-percibido y su asociación con el género en teletrabajadores/as del tren gerencial de una empresa manufacturera de

alimentos venezolana. *Interdisciplinary Rehabilitation / Rehabilitacion Interdisciplinaria* 2023;3:51-51. <https://doi.org/10.56294/ri202351>.

49. Salazar Duque, Diego, Díaz Vidal, P., Benalcázar Carvajal, L., & Acuña Zurita, J. (2018). Gestión administrativa en establecimientos de alimentos y bebidas ubicados en el sector de La Ronda del centro histórico de la ciudad de Quito (Ecuador). *Revista Interamericana de Ambiente y Turismo*, 14, 2-13.

50. Sandheinrich P, Hutson J. Haptic Preservation of Cultural Ephemera: An Extended Reality Solution Using Stereoscopic Experience Replication for Victorian Parlor Culture. *Metaverse Basic and Applied Research* 2023;2:48-48. <https://doi.org/10.56294/mr202348>.

51. Silva C. Impulsando la Neurorehabilitación con Wearables e IoT. *Interdisciplinary Rehabilitation / Rehabilitacion Interdisciplinaria* 2023;3:49-49. <https://doi.org/10.56294/ri202349>.

52. Solarte Solarte, Claudia Magali, Solarte Solarte, Martha Lida, & Barahona Vinasco, José Fernando. (2020). Cultura organizacional e innovación en la orientación al mercado de empresas familiares de Pasto (Colombia). *Contaduría y administración*, 65(1), e149. Epub 24 de abril de 2020. <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2019.1725>

53. Solis Cedeño, V. J., & Hidalgo Angulo, H. M. (2019). Gestión administrativa y su incidencia en la sostenibilidad financiera de la pyme del sector manufacturero de Manabí. *Revista ECA Sinergia*, 10 (1), 59-69.

54. Somoza EMZ, Fundora-Álvarez V, Alderete RCM. Producción científica latinoamericana sobre malnutrición en adultos mayores ambulatorios con progresión a la sarcopenia. *Data and Metadata* 2023;2:89-89. <https://doi.org/10.56294/dm202389>.

55. Sulisty, Heru, & Ayuni, Sri. (2020). Competitive advantages of SMEs: The roles of innovation capability, entrepreneurial orientation, and social capital. *Contaduría y administración*, 65 (1), e156. <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2020.1983>

56. Toconas L del C. Empathy in nursing professionals for care subjects with depression. *Community and Interculturality in Dialogue* 2023;3:67-67. <https://doi.org/10.56294/cid202367>.

57. Valderrama Santibáñez, Ana Lilia, Neme Castillo, Omar, & García Meza, Mario Alberto. (2019). Determinantes de las habilidades de innovación en las mypes de la Zona Metropolitana del Valle de México. *Innovar*, 29(74), 11-23. <https://doi.org/10.15446/innovar.v29n74.82060>

58. Vasconcelos, R. B. B., & de Oliveira, M. R. G. (2018). Determinantes de la innovación en micro y pequeñas empresas: Un enfoque de gestión. *RAE Revista de Administracao de Empresas*, 58(4), 349-364. <https://doi.org/10.1590/S0034-759020180402>

59. Ventura de Esquén, A. (2021). Gestión administrativa y motivación en la producción de una empresa de productos naturales, 2020. 593 *Digital Publisher CEIT*, 6(2), 43-60. <https://doi.org/10.33386/593dp.2021.2.465>

60. Villegas, G., Montes, J. y López, O. (2016). Predictores de la capacidad de Innovación en las organizaciones. *Revisión sistemática de literatura. Espacios*, 37(9): 3.



## FINANCIACIÓN

Los autores no recibieron financiación para el desarrollo de la presente investigación.

## CONFLICTO DE INTERESES

Los autores declaran que no existe conflicto de intereses

## CONTRIBUCIÓN DE AUTORÍA

*Conceptualización:* Erika Barja-Matos, Cristhian Ibañez-Sullca, Brian Meneses-Claudio, Segundo Rios-Rios.

*Curación de datos:* Erika Barja-Matos, Cristhian Ibañez-Sullca, Brian Meneses-Claudio, Segundo Rios-Rios.

*Análisis formal:* Erika Barja-Matos, Cristhian Ibañez-Sullca, Brian Meneses-Claudio, Segundo Rios-Rios.

*Investigación:* Erika Barja-Matos, Cristhian Ibañez-Sullca, Brian Meneses-Claudio, Segundo Rios-Rios.

*Metodología:* Erika Barja-Matos, Cristhian Ibañez-Sullca, Brian Meneses-Claudio, Segundo Rios-Rios.

*Administración del proyecto:* Erika Barja-Matos, Cristhian Ibañez-Sullca, Brian Meneses-Claudio, Segundo Rios-Rios.

*Recursos:* Erika Barja-Matos, Cristhian Ibañez-Sullca, Brian Meneses-Claudio, Segundo Rios-Rios.

*Software:* Erika Barja-Matos, Cristhian Ibañez-Sullca, Brian Meneses-Claudio, Segundo Rios-Rios.

*Supervisión:* Erika Barja-Matos, Cristhian Ibañez-Sullca, Brian Meneses-Claudio, Segundo Rios-Rios.

*Validación:* Erika Barja-Matos, Cristhian Ibañez-Sullca, Brian Meneses-Claudio, Segundo Rios-Rios.

*Visualización:* Erika Barja-Matos, Cristhian Ibañez-Sullca, Brian Meneses-Claudio, Segundo Rios-Rios.

*Redacción - borrador original:* Erika Barja-Matos, Cristhian Ibañez-Sullca, Brian Meneses-Claudio, Segundo Rios-Rios.

*Redacción - revisión y edición:* Erika Barja-Matos, Cristhian Ibañez-Sullca, Brian Meneses-Claudio, Segundo Rios-Rios.