



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

**Factores determinantes de inteligencia organizacional y
comportamiento innovador en servidores públicos del programa
nacional cuna mas, distrito de Yurimaguas**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Vera Brossard, Luis Fernando (ORCID: 0000-0003-4733-940X)

ASESORA:

Dra. Cotrina Cabrera, María Elena (ORCID: 0000-0003-0289-1786)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y modernización del estado

CHICLAYO - PERÚ

2022

DEDICATORIA

A Dios quien me ha brindado fortaleza a cada momento y sobre todo el amor que hasta el día de hoy me acompaña.

A mi querida esposa e hija quienes son mi motor y motivo, que con su entereza y tiempo me han permitido llegar a cumplir un objetivo más en mi vida profesional. Asimismo, por el amor incondicional incluso en los momentos más difíciles, supieron comprenderme y brindarme esa seguridad que a veces como persona solemos debilitarnos. A ellas mi eterno amor y gratitud.

Finalmente, dedicarles este logro a mis queridos padres, porque con sus súplicas, consejos y fortaleza me ayudaron a sentirme motivado a iniciar este nuevo reto. Asimismo, por apoyarme cuando más hacía falta, por extenderme su mano en momentos clave y por el afecto brindado cada día, de verdad mil gracias, eternamente los llevo en mi corazón.

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi gratitud a Dios todopoderoso, quien con su gratitud llena siempre mi vida y a toda mi familia de bendiciones.

Finalmente quiero expresar mi más grande agradecimiento a la Dra. María Elena Cotrina Cabrera, por ser mi asesora de durante todo este trabajo, quien, con su trayectoria, comprensión, sabiduría y ayuda permitió el desarrollo de este trabajo y la obtención de este logro. Muchas gracias.

Índice de contenidos

| | |
|---|-----|
| Carátula..... | i |
| Dedicatoria..... | ii |
| Agradecimiento..... | iii |
| Índice de contenidos..... | iv |
| Índice de tablas..... | v |
| Resumen..... | vi |
| Abstract..... | vii |
| I. INTRODUCCIÓN..... | 1 |
| II. MARCO TEÓRICO..... | 4 |
| III. METODOLOGÍA..... | 10 |
| 3.1. Tipo y diseño de investigación..... | 10 |
| 3.2. Variables y operacionalización..... | 11 |
| 3.3. Población, muestra y muestreo..... | 11 |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos..... | 12 |
| 3.5. Procedimientos..... | 13 |
| 3.6. Método de análisis de datos..... | 14 |
| 3.7. Aspectos éticos..... | 14 |
| IV. RESULTADOS..... | 15 |
| V. DISCUSIÓN..... | 21 |
| VI. CONCLUSIONES..... | 27 |
| VII. RECOMENDACIONES..... | 28 |
| REFERENCIAS..... | 29 |
| ANEXOS | |

Índice de tablas

| | | |
|----------|--|----|
| Tabla 1 | Fiabilidad del Cuestionario de Inteligencia Organizacional..... | 12 |
| Tabla 2 | Fiabilidad del Cuestionario de comportamiento innovador..... | 12 |
| Tabla 3 | Niveles de la variable Inteligencia Organizacional..... | 13 |
| Tabla 4 | Niveles de la variable comportamiento innovador..... | 13 |
| Tabla 5 | Niveles de inteligencia organizacional en servidores públicos del programa nacional Cuna Mas, distrito de Yurimaguas..... | 15 |
| Tabla 6 | Niveles de las dimensiones de la inteligencia organizacional..... | 15 |
| Tabla 7 | Niveles de comportamiento innovador en servidores públicos del programa nacional Cuna Mas, distrito de Yurimaguas..... | 16 |
| Tabla 8 | Niveles de las dimensiones de comportamiento innovador..... | 16 |
| Tabla 9 | Pruebas de normalidad de inteligencia organizacional y comportamiento innovador..... | 17 |
| Tabla 10 | Correlación entre los factores determinantes de la inteligencia organizacional y comportamiento innovador en servidores públicos del programa nacional Cuna Mas, distrito de Yurimaguas..... | 18 |
| Tabla 11 | Relación entre los factores determinantes de inteligencia organizacional y las dimensiones del comportamiento innovador en servidores públicos del programa nacional Cuna Mas, distrito de Yurimaguas..... | 19 |
| Tabla 12 | Relación entre comportamiento innovador y los factores determinantes de la inteligencia organizacional en servidores públicos del programa nacional Cuna Mas, distrito de Yurimaguas..... | 20 |

RESUMEN

Hoy en día toda institución pública anhela convertirse en una organización inteligente; esto quiere decir, que dentro de la misma puedan generar de manera óptima sus procesos relacionados con el mejoramiento de los servicios; ligado con la importancia del valor público, dando como resultado el versus entre la percepción y la expectativa a la hora de desarrollar las intervenciones públicas en el contexto social. La presente investigación lleva como objetivo determinar la relación entre los factores determinantes de inteligencia organizacional y comportamiento innovador en servidores públicos del programa nacional Cuna Mas, distrito de Yurimaguas. El tipo de diseño fue no experimental trasversal descriptivo simple y se empleó una población de 46 participantes. Se utilizaron como instrumentos los cuestionarios de inteligencia organizacional y de comportamiento innovador.

Finalmente, se obtuvieron los siguientes resultados: el grado de sig. obtenida de inteligencia organizacional ha sido <0.001 indicando que su distribución es anormal, de igual forma en la variable comportamiento innovador arrojó sig. 0.004, mostrando la misma situación; lo cual indicaría que se ajustan a una distribución no paramétrica. En ese sentido se demuestra que no existe relación entre los factores determinantes de inteligencia organizacional y comportamiento innovador.

Palabras clave: inteligencia organizacional, comportamiento innovador, servidores públicos.

ABSTRACT

Today every public institution yearns to become an intelligent organization; This means that within it they can optimally generate their processes related to the improvement of services; linked to the importance of public value, resulting in the versus between perception and expectation when developing public interventions in the social context. For this reason, this research was carried out with the objective of determining the relationship between the determining factors of organizational intelligence and innovative behavior in public servants of the Cuna Mas national program, Yurimaguas district. The type of design was non-experimental, simple descriptive, cross-sectional, and a population of 46 participants was used. Organizational intelligence and innovative behavior questionnaires were used as instruments.

Finally, the following results were obtained: the degree of sig. obtained from organizational intelligence has been <0.001 indicating that its distribution is abnormal, in the same way in the innovative behavior variable it showed sig. 0.004, showing the same situation, which would indicate that they fit a nonparametric distribution. In this sense, it is shown that there is no relationship between the determining factors of organizational intelligence and innovative behavior.

Keywords: organizational intelligence, innovative behavior, public servers.

I. INTRODUCCIÓN

El estudio de investigación se ha constituido dentro del ámbito jurisdiccional del distrito de Yurimaguas, teniendo en cuenta que desde tiempos atrás, las organizaciones no tomaban en cuenta las opiniones y puntos de vista de sus colaboradores, esto debido a las diferencias de intereses que cada uno muestra en su contexto laboral y/o social.

En América Latina, en los últimos años ha logrado aportes teóricos que dan conocer sobre el avance de los comportamientos innovadores en las organizaciones, en especial en los años 90, se empezaron a investigar una diversidad de componentes significativas de la innovación, jugando un papel decisivo en el mejoramiento de la competitividad (Castells & Valls-Pasola, 2003).

Así como (López & Cruz, 2019) afirman que la Inteligencia Organizacional, es la habilidad que permite percibir y generar conocimientos en la toma de decisiones y resolución de conflictos. Por ello existe un mínimo porcentaje de investigaciones con respecto a los factores determinantes de la inteligencia organizacional.

En la misma línea (Haber-Veja & Más-Basnuevo, 2013), manifiesta que la inteligencia organizacional es un proceso dinámico y un producto estático conformada por varios procesos cognitivos.

En ese sentido, dentro de las instituciones existe una preocupación por mejorar los estándares de calidad a la hora de brindar un servicio; siendo esto el resultado del desarrollo de acciones estratégicas, frente a la adaptación de las variaciones de orden estructural, permitiendo desarrollar comportamientos innovadores, creativos y efectivos. (Rodríguez Cruz & Galán Domínguez, 2007)

En esencia, la inteligencia organizacional permite a la organización analizar los factores externos e internos del ambiente, a través del uso y manejo de la información provenientes de la experiencia de cada individuo.

En el caso del Perú, este se ubica en el puesto 71 del índice global de innovación (8avo lugar a nivel de Latinoamérica y el Caribe) y en el puesto 72 del nivel de competitividad global (GCI, 2017), lo que determina que la innovación es aún un compromiso pendiente. Esto indica la urgencia de trabajar en los pendientes

para la innovación peruana: conocernos a profundidad, construir un modelo del innovador peruano y empujar los esfuerzos coordinadamente (Sosa, 2017).

Es por ello, que toda institución pública anhela convertirse en una organización inteligente; esto quiere decir, que dentro de la misma puedan generar de manera óptima sus procesos relacionados con el mejoramiento de los servicios; ligado con la importancia del valor público, dando como resultado el versus entre la percepción y la expectativa a la hora de desarrollar las intervenciones públicas en el contexto social.

Por otro lado, a partir del año 2020, a causa de la pandemia del COVID 19, el empleo sufrió gran impacto, si bien es cierto el trabajo a distancia ha soslayado los riesgos laborales habituales, sin embargo existen consecuencias aún más negativas, afectando directamente en la salud emocional de los servidores o trabajadores que prestan algún servicio.

Según (Vite, 2020) esta situación está provocando graves trastornos de salud mental y estado de ánimo, tales como la depresión, ansiedad por aislamiento, síndrome de burnout, miedo a no surgir, inseguridad sobre la estabilidad laboral, temor a contagiarse, entre otros factores.

Nuestro contexto local, no es extraña a la realidad nacional y mundial, muchas de nuestras instituciones y organizaciones, evidencia una capacidad limitada en aprovechar los recursos del talento humano, debido a ciertas carencias en el trámite de la gestión de personal, generando una demora y baja productividad de sus potencialidades, para ello se solicita la tipificación de los problemas que permita la proyección de políticas y estrategias para su desarrollo en la visión de un buen comportamiento innovador.

Recogiendo las palabras de (Antolines et al., 2020) nos refiere que la innovación se define como el inicio de manera intencional a la ejecución de nuevas ideas intrínsecas de un rol de trabajo, colectivo u entidad, con el objetivo de favorecer el ejercicio del rol, el grupo o la organización.

Sin embargo, se discute que la innovación, en cualquiera de sus convenciones, no se podría alcanzar sin tener como base la creatividad (Nakano & Wechsler, 2018). Esta postura ha sido analizada y estudiada a través del tiempo, y

se ha hallado evidencia significativa del importante rol que ejerce la creatividad a la hora de innovar y los resultados tangibles que las organizaciones adquieren de esta.

Ahora, toda organización se gesta del resultado de una parte innovadora que se enfrenta en un círculo de amenazas y oportunidades del entorno. Tal como lo menciona (Pedraza, 2015), se trata de evaluar el rendimiento y la eficacia como método de respuesta a los cambios surgidos ante la amenaza interna y/o externa del entorno.

Ante lo expuesto, el estudio asume la siguiente interrogante: ¿Cuáles son los factores y características de la inteligencia organizacional y comportamiento innovador en el servidor público del programa nacional Cuna Mas, distrito de Yurimaguas?

Para responder la formulación del problema, se elaboró el siguiente objetivo general: determinar la relación entre los factores determinantes de inteligencia organizacional y comportamiento innovador en servidores públicos del programa nacional Cuna Mas, distrito de Yurimaguas. Como objetivos específicos tenemos los siguientes: identificar los factores determinantes de inteligencia organizacional, asimismo, identificar el nivel de comportamiento innovador. Como objetivo tres, se planteó en identificar la relación entre los factores determinantes de inteligencia organizacional con la generación, promoción e implementación de ideas. Finalmente, como objetivo cuarto tenemos, identificar la relación entre las dimensiones de la percepción, creación de conocimiento organizacional y toma de decisiones con el comportamiento innovador.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel Internacional tenemos los siguientes antecedentes:

(Noguera Plaza, 2017) España, llevo a cabo su estudio en medir la relación que existe entre la inteligencia emocional y el comportamiento innovador en trabajadores. El análisis de la investigación fue descriptivo correlacional, se utilizó un muestreo no probabilístico con un nivel de confianza del 95%. Del mismo modo, el tamaño de la muestra estuvo conformado por 347 trabajadores pertenecientes a la mediana y pequeña empresa. Se utilizaron dos cuestionarios: Comportamiento Creativo e Innovador e Inteligencia Emocional percibida, ambas basadas en escala de Likert. El estudio presenta los siguientes resultados: la inteligencia emocional influye de manera positiva y significativa en el comportamiento innovador de los trabajadores, del mismo modo existe una relación significativa entre la inteligencia emocional y la autoeficacia laboral, siendo esta última variante la que guarda mayor relación positiva y con un grado de significancia (1,52) con el comportamiento creativo e innovador.

(Rodríguez Cruz et al., 2016) Cuba, su estudio tuvo como objetivo principal identificar los elementos, procesos y técnicas de información afines con la inteligencia organizacional y la gestión del conocimiento en la toma de decisiones estratégicas de una organización. El análisis de la investigación fue descriptivo correlacional, se utilizaron métodos cuantitativos para un mejor análisis del objeto de estudio. Por otro lado, se aplicó el instrumento a una muestra de 14 personas, entre gerentes y dirigentes de áreas que toman de decisiones estratégicas y en los procesos gerenciales. Los resultados obtenidos de las contestaciones prestadas por los encuestados facilitaron la explicación de cada proceso gerencial y su valor en la toma de decisiones, así como la relación entre estos.

(Isaza & Vallejo, 2011) en su investigación estableció como objetivo conocer los procesos de exploración de información selecta que utilizan los equipos de estudio en Colombia. El análisis tuvo un diseño descriptivo simple de tipo transversal. La población fue conformada de 121 grupos, de las cuales se aplicaron instrumentos a una muestra de 69 grupos (63 directores(as), y seis integrantes delegados por los directores(as). En el procesamiento de la información se utilizó el programa Microsoft Excel para elaborar y generar la base de datos; una vez

procesada se utilizó la escala tipo scalin o diferencial semántico. Los resultados que arroja el estudio son: el 54% de los grupos de investigación desconocen la utilidad de la información, es decir no desean obtener más de lo debido que atienda a las necesidades; y el 59% no considera importante las fuentes o búsquedas según la necesidad. Finalmente, se concluye que la inteligencia organizacional contribuye a optimizar el uso de los recursos informáticos y el manejo de la información.

(Vásquez Cruz, 2015) Irán, desarrolló una investigación sobre la medición de la inteligencia organizacional, la misma que se utilizó el instrumento de Karl Albrecht, quien evalúa siete aspectos. La muestra estuvo conformada por 331 miembros de la universidad, la misma que fue evaluada mediante la escala de Likert y fue piloteado por 40 personas. Finalmente, el estudio arrojó los siguientes resultados: se encontraron personas que sobresalen como líderes de una organización, las cuales son canalizadores para el desarrollo de la inteligencia organizacional. Finalmente, el estudio concluye que las personas requieren cierto grado de libertad dentro de la organización para la toma de decisiones, siendo capaces de afrontar los retos que conlleven a un grado óptimo de responsabilidad en el trabajo.

A nivel nacional, (Norena-Chavez et al., 2021) llevó a cabo su estudio cuyo propósito fue identificar como los estilos de liderazgo ejerce poder sobre el comportamiento innovador. El diseño fue explicativo correlacional y no experimental con un enfoque metodológico cuantitativo transversal. Se utilizó una muestra de 386 estudiantes de la EMCH-Lima. Se aplicaron dos encuestas tipo Likert, cuestionario de Janssen con un (α) de 0.94, y el cuestionario multifactorial de liderazgo corto de Bass y Avolio con un (α) de 0.75. Finalmente, los resultados arrojaron: existe una influencia significativa ambos estilos de liderazgo (transaccional y transformacional) sobre el comportamiento innovador. Según la varianza explicada, el liderazgo transformacional ejercería mayor control sobre el comportamiento innovador, con un 30%. Esto significaría que los estudiantes son líderes que alientan y motivan a generar nuevos cambios en busca del éxito al futuro.

(Bayona, 2019) su investigación propone aportes sobre el comportamiento creativo e innovador a través de dos teorías. Dentro de los principales objetivos es

medir la relación entre las variables de comportamiento creativo e innovador, conexión emocional y Psy Cap en trabajadores de capital Metropolitana. Se utilizaron paquetes estadísticos SPSS v. 24 y SmartPLS 3. La muestra se realizó mediante método no probabilístico de tipo intencional con una población de 156 trabajadores entre los 20 y 67 años. Al menos, todos contaban con un año de experiencia. Los resultados arrojaron relaciones positivas significativas entre influencia del compromiso y el Psy Cap. Del mismo modo, el modelo explicó los posibles efectos directos que ejerce el comportamiento innovador sobre las variables, capital psicológico y compromiso. Por otro lado, no se encontró que el compromiso sea un intermediario entre las otras variables. Finalmente, esta investigación resalta la gran importancia y el valor que aporta el recurso humano, dentro de las instituciones, a ellos se le adiciona la influencia de los factores emocionales para la creación de nuevas conductas innovadoras. En ese sentido podemos afirmar, que el comportamiento innovador se encuentra formado por dos momentos: un primer momento es la “periodo creativo”, refiriéndose a la generación de ideas originales, y una segunda fase “transformadora”, enfocada en la ejecución de esas ideas para generar cambios en la dinámica de grupo, por lo cual se necesitaría la aprobación del entorno.

(Becerra, 2017) realizó su estudio cuyo objetivo es determinar si los cualidades de un líder empoderado influye en el comportamiento innovador de los colaboradores de una empresa orientada a la elaboración y la venta de alimentos en el Perú. Los cuestionarios que se aplicaron fueron de Janssen, y los cuestionarios de liderazgo compartido y de Empoderamiento. El diseño fue experimental y transaccional con enfoque cuantitativo. El estudio, estuvo conformada por 378 equipos que desempeñan los mismos roles dentro de la empresa. Los resultados obtenidos del estudio demuestran que los líderes empoderados influyen directamente en el comportamiento de los trabajadores, en particular en la transferencia de información y en la toma de decisiones. El autor considera que, en base a estos resultados, se elabore y ejecute un plan de mejora que oriente a fortalecer el comportamiento innovador a los equipos de trabajo a través de los líderes empoderados.

Para conocer un poco más la variable de inteligencia organizacional, podemos mencionar a (Rojas de Gudiño, 2016) donde menciona que la organización inteligente tiene piezas de información y conocimientos, por lo que esta debe estar bien informada, preparada e intelectualmente perspicaz e instructiva.

En este sentido podemos decir, que las organizaciones poseen su propio coeficiente intelectual debido al grupo de personas que cuentan, además de los sistemas de tecnología inteligente que utilizan para comprender las complejas redes de información dentro de su entorno. Asimismo, constituye una capacidad informacional que se ubica en una toma de decisiones efectivas para la generación de valor estratégico, centrado mayoritariamente en las oportunidades organizacionales. Dicha capacidad se forma bajo adecuadas técnicas de percepción, creación de conocimiento y toma de decisiones a todos los niveles institucionales, bajo el reconocimiento de la información y el conocimiento como recursos y activos estratégicos

Del mismo modo, (Rodríguez Cruz & Galán Domínguez, 2007) manifiesta que la información es un recurso fundamental y significativo que genera nuevos conocimientos frente a la toma de decisiones. La inteligencia no solo considera los cambios que se surgen en su entorno externo, sino que también aquellos que ocurren dentro de la organización o cambios que son influenciados entre sí. Del mismo modo, señala que la inteligencia organizacional presenta características: la primera se conforma por los individuos que interactúan y establecen fuentes de información, las mismas que se encuentran condicionadas en tiempo y espacio. Estas dependen en gran medida de las políticas que ejerce la organización y que pueden sufrir cambios. Finalmente, es vista como pragmática porque se encuentra dirigida al cumplimiento de objetivos.

Para profundizar el análisis de la inteligencia organizacional, se citan los modelos que forman contextos necesarios para su inicio y tienen en común el reconocimiento de la necesidad de desarrollar el proceso de esta, como resultado de la relación dinámica e integral de los procesos informacionales de anexión de valor y su gestión.

Así tenemos, el modelo de (Choo,1999) quien contempla tres elementos

fundamentales: percepción, generación de conocimiento y toma de decisiones. La primera característica se centra en la forma de identificar las cosas buenas y deficiencias de la organización, este proceso es fundamental para interpretar el ambiente; seguidamente, la creación del conocimiento evalúa cuatro procesos entre sus miembros (generar ideas, evaluarlas, transferirlas y assimilarlas). Como último elemento, tenemos la toma de decisiones, que da lugar a la elección de una alternativa ante un posible problema dentro de la organización. Asimismo, en su modelo presenta un enfoque integrador, donde enlaza las etapas de la inteligencia con la teoría antes mencionado.

El modelo (Halal,1997) se basa en la medición de la inteligencia organizacional tal como ocurre en las personas. El autor plantea un diagnóstico exploratorio de lo que no está funcionando correctamente en la organización, por lo que la postura es admitida, sobre todo para identificar las dificultades que afectan al desarrollo integral de los subsistemas que la conforman.

A nivel mundial (Jansa, 2010) en el resumen del Manual de Oslo de innovación, define el termino de inteligencia organizacional, como la creación y ejecución de cambios; con el fin de mejorar los resultados de una organización. Asimismo, señala que la innovación implica el uso de nuevos conocimientos o la combinación de ellos.

Por otro lado, las investigaciones que se han centrado en estudiar el comportamiento innovador mencionan un conjunto de elementos que la conforman, uno de ellos la eficacia de la organización para el desarrollo de la innovación, como segundo elemento el intercambio de recursos, la calidad de la trato entre trabajadores-empleador, la creación y el seguimiento del comportamiento innovador, la gestación de liderazgo, la realización del trabajo bajo los contextos de presión de tiempo, entre otras, y a través de las cuales se pueden analizar las actividades funcionales de las organizaciones y su nivel de competitividad.

Para ello, (Noreña, 2021) señala que el comportamiento innovador es transcendental para que una organización sea eficiente, más aún en contextos que afrontan desafíos, puesto que favorece a mejorar el nivel de competencia. Se ha evidenciado que los servidores que demuestran mayor experiencia con prácticas de comportamientos innovadores sobresalen más u obtienen ventaja

sobre otros. Esto significaría que las personas suelen tener mayor desempeño en su trabajo, sepan reconocer con facilidad una situación adversa, genere y solucione de manera inmediata un problema, entre otras características.

En otras palabras, para (Salessi, 2021) Describe el comportamiento innovador bajo tres diferentes componentes: generación de ideas, que inicia con la creación de una idea original ante una problemática percibida; el segundo componente referido a la promoción de ideas, siendo este socializado para generar alianzas que puedan respaldarla. Finalmente, tenemos el último elemento, la realización de ideas que debe ser aplicada y sostenida en el tiempo. A través de este modelo, se busca identificar los diferentes estadios que oscila desde la generación de ideas hasta la aplicación de estas.

según el modelo de (García, 2015) identifica una serie de conductas que ocurren en los trabajadores dentro de la organización, estos pueden ser de tres tipos; conductas aceleradores, responsables del crecimiento y del cambio; asimismo tenemos los comportamientos sostenedores o de apoyo, se encargan de mantener en equilibrio la estructura de la organización, finalmente, las conductas bloqueadores, ligados con la ansiedad, la falta de motivación y el estrés que pueden ser causadas por errores que infunden temor o miedo en los trabajadores cuando aporten una nueva idea u opinión.

(De Jong & Den Hartog, 2010), afirman que el comportamiento innovador es un proceso conformado por diferentes componentes: el primero la exploración, seguido de la generación, la promoción, y la aplicación de las ideas". El resumen, el individuo tiene la iniciativa de generar cambios, aportes, mejoras que conlleven a lograr el cumplimiento de metas o resultados innovadores para la organización.

Finalmente, (Porter, 2007) en su artículo manifiesta que innovar es el factor clave para el desarrollo de la competitividad dentro de una organización, de las cuales, las instituciones consiguen ventajas sobre otras.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

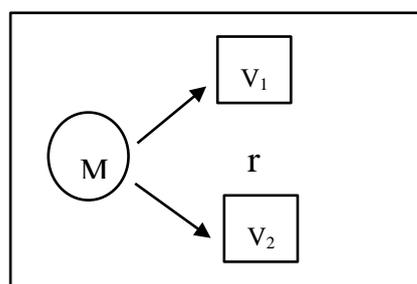
Para (Muntané, 2010) la investigación es un proceso metodológico en el cual se estudia e investiga de forma absoluta un problema de interés para el investigador desde diferentes enfoques: cualitativo, cuantitativo o socio-crítico, con fines enfocados al análisis de dicha problemática en el ámbito científico, humanístico y tecnológico.

En ese sentido, el tipo de investigación será de enfoque cuantitativo, para (Hernández Sampieri, 2018) busca referir, exponer, y predecir los resultados generando nuevas ideas sobre lo estudiado.

Podemos mencionar que el diseño se encuentra definida a la preparación de una estrategia que nos permita obtener información de las variables y respondan al planteamiento del problema del estudio.

El diseño que se aplicó es descriptivo simple, para (Hernández Sampieri, 2018) tiene como objetivo; detallar las propiedades, atributos y características de una variable o fenómeno en un contexto explícito. Del mismo modo, estas se pueden cuantificar y exponen con claridad la estructura desde sus diferentes ángulos o percepción. Asimismo, el diseño es transversal no experimental, porque el estudio se enfocará en la observación de los fenómenos en el contexto natural en un solo momento.

Finalmente, el diseño tiene el siguiente esquema:



En donde:

M: Representa la muestra con quien o en quien vamos a realizar el estudio.

O: Representa la información relevante o de interés que se recoja de la mencionada muestra.

3.2. Variable y operacionalización

En presente estudio tiene como variable uno la inteligencia organizacional, la misma que se encuentra conformada por tres dimensiones (percepción, creación del conocimiento organizacional y toma de decisiones), y como variable dos el comportamiento innovador, compuesta por tres dimensiones (generación, promoción e implementación de ideas). ver Anexo 1.

3.3. Población

según (Hurtado de barrera, 2012) indica que en las poblaciones finitas o pequeñas no se debe seleccionar una muestra a finde no afectar la validez de los resultados.

Por su parte, (Hernández, citado en Castro (2003), expresa que "si la población es menor a 50 individuos, la población es igual a la muestra" (p.69).

Asimismo, (Hernández Sampieri, 2018) define a la población como el grupo de características o coincidencias de ciertas descripciones. Asimismo, menciona que estas deben situarse de manera concreta por sus características, lugar y tiempo. La investigación tendrá como población a 46 servidores públicos del programa nacional Cuna Mas del Distrito de Yurimaguas.

Los criterios de inclusión serán:

- Los servidores públicos bajo las condiciones laborales de nombrados y locador de servicio del programa nacional Cuna Mas del Distrito de Yurimaguas.

Los Criterios de exclusión serán:

- Las personas que no tengan menos de tres meses de vínculo bajo cualquier condición laboral con el programa nacional Cuna Mas del Distrito de Yurimaguas.

- Todo servidor público que se encuentre con algún tipo de sanción administrativa efectiva o en proceso.

El estudio cuenta con una población pequeña y para garantizar la fiabilidad de los resultados, se abordará la población total.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Dentro del estudio se utilizaron el cuestionario de inteligencia organizacional, la misma que se encuentra compuesta por veinte ítems, y el cuestionario de comportamiento innovador, conformada por veinte y cuatro ítems; dichos cuestionarios recogen información sobre factores y características. Las alternativas de respuestas estuvieron elaboradas en base a la escala de tipo Likert. Finalmente, su aplicación tendrá una duración de aproximadamente 15 a 20 minutos.

Por otro lado, con el propósito de cumplir con el rigor científico los cuestionarios serán sometidos a la validez, donde (Hernández Sampieri, 2018) manifiesta que el grado de validez se determina a través del cuestionario, siempre y cuando este mida lo que pretende medir, para ello los instrumentos estarán sujetos a la validez por juicio de tres expertos, quienes bajo su discernimiento y experiencia darán la aprobación para que sean aplicados. En ese sentido, la fiabilidad obtenida del cuestionario de inteligencia organizacional fue de 0.86 (α), mientras que el cuestionario de comportamiento innovador obtuvo un grado de (α) 0.88.

Tabla 1

Fiabilidad del Cuestionario de Inteligencia Organizacional

| Estadísticas de fiabilidad | |
|-----------------------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
| .896 | 20 |

Fuente: Resultados del cuestionario inteligencia Organizacional.

Tabla 2

Fiabilidad del Cuestionario de Comportamiento Innovador

| Estadísticas de fiabilidad | |
|-----------------------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
| .885 | 24 |

Fuente: Resultados del cuestionario comportamiento Innovador.

Finalmente, los datos del análisis descriptivo se clasificaron en niveles, los cuales fueron diseñados y elaborados para mejorar el estudio y la interpretación de los resultados a través de las siguientes condiciones.

Tabla 3

Niveles de la variable inteligencia organizacional

| Niveles | Rango |
|----------------|--------------|
| Bajo | 20-34 |
| Promedio | 35-48 |
| Alto | 49-60 |

Fuente: Resultados del cuestionario inteligencia Organizacional.

Tabla 4

Niveles de la variable comportamiento innovador

| Niveles | Rango |
|----------------|--------------|
| No óptimo | 24-40 |
| Regular | 41-56 |
| Óptimo | 57-72 |

Fuente: Resultados del cuestionario comportamiento innovador

3.5. Procedimientos

El procedimiento que se utilizó durante el estudio de investigación fue el siguiente: en primer lugar, se elaboraron los cuestionarios de inteligencia organizacional y comportamiento innovador, para luego ser validados a través de tres juicios de expertos, posterior a ello; se solicitó el permiso correspondiente a la entidad pública de estudio, permitiendo así, la aplicación y registro de los cuestionarios a través del uso de formularios Google. Luego se creó la base de datos que cuenta con las respuestas de la población estudiada. Finalmente, se diseñaron tablas y figuras sobre los niveles de las dimensiones por variables de estudio.

3.6. Método de análisis de datos

El análisis de datos del estudio de investigación tuvo tres etapas, se generó una base de datos de la muestra total a través de hoja de cálculo Microsoft Excel, permitiendo realizar la preparación de tablas y figuras. Seguidamente se utilizó software del SPSS V 28, arrojándonos el grado de fiabilidad de los cuestionarios, donde la inteligencia organizacional obtuvo 0.86 (α), mientras que el comportamiento innovador logró un grado de (α) 0.88.

Como segunda etapa, se realizó un análisis descriptivo, estudiando así cada una de las variables según sus dimensiones, obteniendo los resultados de frecuencia y porcentajes.

Finalmente, en la tercera etapa del estudio, se desarrolló el análisis inferencial, mediante el cual se efectuó la verificación de correlación entre las variables y las dimensiones, cuyo fin fue contrastar la hipótesis general y específica, utilizando el coeficiente de correlación Rho de Spearman (por tratarse de una distribución anormal)

3.7. Aspectos éticos

Toda la información obtenida es fehaciente en base a los resultados obtenidos de los cuestionarios aplicados a la población y la investigación documental de libros y artículos. Así también se ha respetado la producción intelectual mediante el uso de las referencias bibliográficas realizadas en base a las normas APA séptima edición.

La investigación ha contado con el consentimiento informado para la recolección de datos mediante los instrumentos, a través de la autorización explícita otorgada por la Entidad. Del mismo modo, se ha salvaguardado la confidencialidad y anonimato de los participantes.

Finalmente, a información recabada fue procesada de forma adecuada y oportuna, sin adulteraciones y/o manipulación.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo

A continuación se analizan los resultados obtenidos de la población de 46 participantes a través de la aplicación de los cuestionarios de inteligencia organizacional y comportamiento innovador.

Tabla 5

Niveles de inteligencia organizacional en servidores públicos del programa nacional Cuna Mas, distrito de Yurimaguas

| Inteligencia organizacional | Frecuencia | % |
|-----------------------------|------------|-------|
| Bajo | 14 | 30.4 |
| Promedio | 14 | 30.4 |
| Alto | 18 | 39.2 |
| Total | 46 | 100.0 |

Fuente: Resultados del cuestionario de inteligencia organizacional.

En la tabla 5 se logró evidenciar los resultados de la variable de inteligencia organizacional obtenido de la población de estudio, de las cuales el 39.2% se situó en el nivel alto, mientras el 30.4% se ubicaron entre los niveles promedio y bajo respectivamente.

Tabla 6

Niveles de las dimensiones de inteligencia organizacional

| Niveles | D1 percepción | | D2 creación del conocimiento | | D3 toma de decisiones | |
|----------|---------------|-------|------------------------------|-------|-----------------------|-------|
| | f | % | f | % | f | % |
| Bajo | 15 | 32.6 | 19 | 41.3 | 16 | 34.8 |
| Promedio | 17 | 37.0 | 11 | 23.9 | 22 | 47.8 |
| Alto | 14 | 30.4 | 16 | 34.8 | 8 | 17.4 |
| Total | 46 | 100.0 | 46 | 100.0 | 46 | 100.0 |

Fuente: Resultados del cuestionario de inteligencia organizacional.

En la tabla 6 se obtuvieron los resultados de los niveles de percepción, en la cual el 37% se estableció en el nivel alto, el 30.4% en se ubicó en nivel bajo y el 32.6% en el nivel promedio. Por otro lado, en la dimensión creación del conocimiento organizacional, el 41.3% se ubicó en el nivel bajo, el 34.8% en un nivel alto y finalmente el 23.9% en el nivel promedio. Finalmente en la dimensión toma de decisiones, el 47.8% se encontró en un nivel promedio, el 34.8% se ubicó en nivel bajo y el 17.4% en un nivel alto.

Tabla 7

Niveles de comportamiento innovador en servidores públicos del programa nacional Cuna Mas, distrito de Yurimaguas

| Comportamiento innovador | Frecuencia | % |
|--------------------------|------------|-------|
| No optimo | 27 | 58.7 |
| Regular | 14 | 30.4 |
| Optimo | 5 | 10.9 |
| Total | 46 | 100.0 |

Fuente: Resultados del cuestionario de comportamiento innovador.

En la tabla 7 se logró evidenciar los resultados obtenidos de los niveles de la dimensión promoción de ideas, en el cual el 58.7% se estableció en el nivel no óptimo, el 30.4% en se ubicó en el nivel regular y el 10.9% en el nivel óptimo.

Tabla 8

Niveles de las dimensiones de comportamiento innovador

| Niveles | D1 generación de ideas | | D2 promoción de ideas | | D3 implementación de ideas | |
|-----------|------------------------|-------|-----------------------|-------|----------------------------|-------|
| | f | % | f | % | f | % |
| No optimo | 26 | 56.5 | 25 | 54.3 | 16 | 34.8 |
| Regular | 14 | 30.4 | 14 | 30.4 | 22 | 47.8 |
| Optimo | 6 | 13.1 | 7 | 15.3 | 8 | 17.4 |
| Total | 46 | 100.0 | 46 | 100.0 | 46 | 100.0 |

Fuente: Resultados del cuestionario de inteligencia organizacional.

En la tabla 8 se describen los niveles de la dimensión generación de ideas, en el cual el 56.5% se establece en el nivel no óptimo, el 30.4% en se ubica en regular y el 13.1% en el nivel óptimo. Por otro lado, los niveles de la dimensión promoción de ideas, el 54.3% se establece en el nivel no óptimo, el 30.4% en se ubica en regular y el 15.3% en el nivel óptimo. Finalmente, en la dimensión implementación de ideas, se puede observar que el 60.9% se ubicó en el nivel no óptimo, el 34.8% se situó en nivel regular y el 4.3% en el nivel óptimo.

4.2. Prueba de normalidad

Tabla 9

Pruebas de normalidad de inteligencia organizacional y comportamiento innovador

| | Pruebas de normalidad | | | | | |
|------------------------------------|---------------------------------|----|-------|--------------|----|-------|
| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | | Shapiro-Wilk | | |
| | Estadístico | gl | Sig. | Estadístico | gl | Sig. |
| Percepción | .177 | 46 | <.001 | .913 | 46 | .002 |
| Creación del conocimiento | .194 | 46 | <.001 | .925 | 46 | .006 |
| Toma de decisiones | .127 | 46 | .060 | .967 | 46 | .215 |
| Inteligencia organizacional | .188 | 46 | <.001 | .885 | 46 | <.001 |
| Generación de ideas | .177 | 46 | <.001 | .913 | 46 | .002 |
| Promoción de ideas | .194 | 46 | <.001 | .925 | 46 | .006 |
| Implementación de ideas | .127 | 46 | .060 | .967 | 46 | .215 |
| Comportamiento innovador | .198 | 46 | <.001 | .919 | 46 | .004 |

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Base de datos del SPSS V28.

Por utilizarse un conjunto de 46 participantes, se empleó Shapiro-Wilk (se utiliza porque el número de datos es menor de 50), observándose que la sig. de inteligencia organizacional es <0.001 la cual es menor a 0,05, indicando que su distribución no normal, por su parte en la variable comportamiento innovador arroja sig. 0.004 la cual es menor a 0,05, indicando así su no normalidad; lo cual indicaría que se ajustan a una distribución no paramétrica; por lo tanto se usó los comandos del estadístico Rho de Spearman, por corresponder de manera idónea a las particularidades de las variables.

4.3. Prueba de hipótesis

4.3.1. Hipótesis general

H₀: No existe relación entre los factores determinantes de inteligencia organizacional y comportamiento innovador en servidores públicos del programa nacional Cuna Mas, distrito de Yurimaguas.

H₁: Existe relación entre los factores determinantes de inteligencia organizacional y comportamiento innovador en servidores públicos del programa nacional CUNA MÁS, distrito de Yurimaguas.

Tabla 10

Correlación entre los factores determinantes de la inteligencia organizacional y comportamiento innovador en servidores públicos del programa nacional Cuna Mas, distrito de Yurimaguas

| | | Correlaciones | | |
|-----------------|-----------------------------|----------------------------|-----------------------------|--------------------------|
| | | | Inteligencia organizacional | Comportamiento innovador |
| Rho de Spearman | Inteligencia organizacional | Coeficiente de correlación | 1.000 | .126 |
| | | Sig. (bilateral) | . | .405 |
| | | N | 46 | 46 |
| | Comportamiento innovador | Coeficiente de correlación | .126 | 1.000 |
| | | Sig. (bilateral) | .405 | . |
| | | N | 46 | 46 |

Fuente: Resultados de correlación según Rho de Spearman – SPSS V28.

Tras el análisis estadístico se determina que el valor p es superior a 0.05 (sig. 405), por lo cual se acepta la H₀, afirmando que no existe relación válida entre las variables inteligencia organizacional y el comportamiento innovador en servidores públicos el programa nacional Cuna Mas, distrito de Yurimaguas.

4.3.1. Hipótesis Específicas:

H₀: No existe relación entre los factores determinantes de inteligencia organizacional y las dimensiones del comportamiento innovador en servidores públicos del programa nacional Cuna Mas, distrito de Yurimaguas.

H₁: Existe relación entre los factores determinantes de inteligencia organizacional y las dimensiones del comportamiento innovador en servidores públicos del programa nacional Cuna Mas, distrito de Yurimaguas.

Tabla 11

Relación entre los factores determinantes de inteligencia organizacional y las dimensiones del comportamiento innovador en servidores públicos del programa nacional Cuna Mas, distrito de Yurimaguas

| Correlaciones | | | Generación de ideas | Promoción de ideas | Implementación de ideas |
|----------------------|-----------------------------|----------------------------|---------------------|--------------------|-------------------------|
| Rho de Spearman | Generación de ideas | Coeficiente de correlación | 1.000 | .697** | .413** |
| | | Sig. (bilateral) | . | <.001 | .004 |
| | | N | 46 | 46 | 46 |
| | Promoción de ideas | Coeficiente de correlación | .697** | 1.000 | .787** |
| | | Sig. (bilateral) | <.001 | . | <.001 |
| | | N | 46 | 46 | 46 |
| | Implementación de ideas | Coeficiente de correlación | .413** | .787** | 1.000 |
| | | Sig. (bilateral) | .004 | <.001 | . |
| | | N | 46 | 46 | 46 |
| | Inteligencia organizacional | Coeficiente de correlación | .195 | .096 | .057 |
| | | Sig. (bilateral) | .194 | .524 | .707 |
| | | N | 46 | 46 | 46 |

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

Fuente: Resultados de correlación según Rho de Spearman – SPSS V28.

Se observa en la Tabla 11 que los valores p son superiores a 0.05, por lo cual se acepta la H₀, afirmando que no existe relación válida los factores determinantes de inteligencia organizacional y las dimensiones del comportamiento innovador (generación de ideas, promoción de ideas e implementación de ideas) en servidores públicos del programa nacional Cuna Mas, distrito de Yurimaguas.

H₀: No existe relación entre comportamiento innovador y las dimensiones de los factores determinantes de la inteligencia organizacional en servidores públicos del programa nacional Cuna Mas, distrito de Yurimaguas.

H₁: Existe relación entre comportamiento innovador y las dimensiones de los factores determinantes de la inteligencia organizacional en servidores públicos del programa nacional Cuna Mas, distrito de Yurimaguas.

Tabla 12

Relación entre comportamiento innovador y los factores determinantes de la inteligencia organizacional en servidores públicos del programa nacional Cuna Mas, distrito de Yurimaguas

| Correlaciones | | | | Percepción | Creación del conocimiento organizacional | Toma de decisiones |
|----------------------|--|----------------------------|----|------------|--|--------------------|
| Rho de Spearman | Percepción | Coeficiente de correlación | de | 1.000 | .697** | .413** |
| | | Sig. (bilateral) | | . | <.001 | .004 |
| | | N | | 46 | 46 | 46 |
| | Creación del conocimiento organizacional | Coeficiente de correlación | de | .697** | 1.000 | .787** |
| | | Sig. (bilateral) | | <.001 | . | <.001 |
| | | N | | 46 | 46 | 46 |
| | Toma de decisiones | Coeficiente de correlación | de | .413** | .787** | 1.000 |
| | | Sig. (bilateral) | | .004 | <.001 | . |
| | | N | | 46 | 46 | 46 |
| | Comportamiento innovador | Coeficiente de correlación | de | .760** | .962** | .838** |
| | | Sig. (bilateral) | | <.001 | <.001 | <.001 |
| | | N | | 46 | 46 | 46 |

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

Fuente: Resultados de correlación según Rho de Spearman – SPSS V28.

Se observa en la Tabla 12 que los valores p son superiores a 0.05, por lo cual se acepta la H0, afirmando que no existe relación válida entre comportamiento innovador y las dimensiones de los factores determinantes de la inteligencia organizacional (percepción, creación de conocimiento y toma de decisiones) en servidores públicos del programa nacional Cuna Mas, distrito de Yurimaguas.

V. DISCUSIÓN

A partir de los resultados encontrados en el estudio de los 46 participantes, que tuvo objetivo general; determinar la relación que existe entre los factores determinantes de inteligencia organizacional y comportamiento innovador en los servidores públicos del programa nacional Cuna Mas, distrito de Yurimaguas, la misma que se ha observado el grado de sig. de inteligencia organizacional, siendo <0.001 indicando que su distribución es anormal, por su parte en la variable comportamiento innovador arrojó sig. 0.004 la cual es menor a 0,05, mostrando así su no normalidad; lo cual indicaría que se ajustan a una distribución no paramétrica.

En ese sentido, respondiendo a la primera hipótesis general planteada, se aceptó la siguiente presunción:

H₀: No existe relación entre los factores determinantes de inteligencia organizacional y comportamiento innovador en servidores públicos del programa nacional Cuna Mas, distrito de Yurimaguas.

Si bien es cierto toda institución que intente lograr la capacidad de organización inteligente, puede contar con un recurso humano competente y calificado, sin embargo; si no consiguen percibir oportunamente el uso y proceso de la información del ambiente externo e interno, le resultará poco efectiva la generación, implementación y promoción de ideas creativas ante la solución de problemas.

Frente a la situación mencionada, se toma los aportes de (León M. et al., 2014) las organizaciones Inteligentes son aquellas que tienen la capacidad de formarse, logrando así fortalecer sus competencias de desarrollo. No basta con adecuarse y subsistir, sino sobre todo fomentar la posibilidad de crear e innovar nuevas ideas.

La mezcla de aprendizajes y habilidades vinculadas con activos tangibles e intangibles, o recursos, que la organización puede manejar para alcanzar sus fines, está emparentado con el nivel de inteligencia de la organización (Jung, 2009).

En lo que respecta al primer objetivo específico del estudio, fue identificar los factores determinantes de Inteligencia organizacional, la misma que se

encuentra conformada por tres dimensiones: percepción, creación del conocimiento y toma de decisiones.

Según el análisis obtenido de la dimensión de percepción se muestra que $p=.002$, la cual nos indica que existe un 32.6% con una percepción baja y el 30.4% con un nivel promedio. Tal como lo menciona (Lozano Oviedo & Campo, 2015), a través de esa dimensión, se obtienen datos, informaciones y saberes que representan las principales entradas para la generación y gestión del conocimiento, siendo este último responsable de crear y gestionar el saber organizacional, como criterio para la toma de decisiones. En ese sentido, se cita a (Oviedo,2004) que dentro de la teoría Gestalt, la percepción es vista como un proceso de extracción y elección de información distinguida, encargada de fundar una etapa de conciencia y lucidez que permita el desenvolvimiento dentro del mayor nivel de coherencia con el mundo circundante.

Consecuentemente, en la dimensión de creación del conocimiento, se obtuvo una $p=.006$, donde el 43% se ubicó en un nivel bajo, el 34.8% muestra un nivel bajo, mientras que el 23.9% en un nivel promedio; esto representaría que para crear nuevos saberes previos puede estar relacionado a dos tipos de conocimiento: el conocimiento tácito, el cual está interiorizado y es el punto de partida para la innovación; y el conocimiento explícito, el que debe ser compartido fácilmente a través de distintos medios comunicacionales.

Tal como lo menciona (Barua, 2018), la creación requiere de una serie de acciones interconectadas para formar nuevo conocimiento a partir del existente en la organización; y en la medida que las organizaciones interactúen con el medio, procesen información y la generen en nuevo conocimiento, lograrán formar ciertas ventajas sobre sus competidores.

Es importante mencionar que en la tercera dimensión de toma de decisiones, se obtuvo una $p=.215$, donde el 47.8% presenta un nivel promedio y el 34.8% un nivel bajo. Esto hace predecir que la toma de decisiones se derive en dos vertientes: adaptativa; relacionándose a la capacidad de acomodarse a los cambios derivados del entorno, mientras que la generativa son decisiones que influyen en la creación, producción y transformación de nuevos servicios, productos o procesos que perturben el nivel estructural de una organización.

En consecuencia, según (Fuentes, 2012) el hecho de las limitaciones del tomador de decisiones, es que pueda estar saboteado por sus propias capacidades, lo cual representaría una de las barreras más importante para la aplicación de su racionalidad seguido de la distorsión externa de la información con que se cuenta. Asimismo, menciona algunos de los factores racionales que puede interferir en esta dimensión: cognitivo, Información y valores.

De manera tal, (Rodríguez, 2015) afirma que las decisiones efectivas son consideradas como un elemento primordial en la organización y por lo tanto juega un papel esencial en el desempeño de las múltiples actividades planeadas, además de la participación e integración de todo el personal que tiene un sentido de pertenencia a la organización, y que se encuentra en la exploración de soluciones a los inconvenientes que perturban al desenvolvimiento de estas.

En concordancia con el autor citado, es importante indicar que la organización inteligente vienen a favorecer dispositivos de manera efectiva al momento de las tomas de decisiones, permitiéndole difundir sus capacidades, destrezas en los procesos estratégicos y operativos que se lleva a cabo de manera organizada y continua, con el propósito de incluir a todo el colectivo institucional y aprovechar escenarios de oportunidades, ofreciendo estrategias y mecanismos apropiados a favor de las necesidades que surgen de la sociedad.

Desde la perspectiva de una gestión estratégica del recurso humano, en el preciso momento en que los colaboradores descubren con lucidez y consistencia entre el mensaje de los tomadores de decisiones estratégica con las prácticas de recurso humano, es más factible que se otorgue el consentimiento o alianza dentro de los trabajadores en la organización (Bowen y Ostroff, 2004)

Como se indicó en un inicio, la variable comportamiento innovador obtuvo una sig. 0.004, siendo menor a 0,05 lo cual muestra una distribución no paramétrica. Estos resultados señalan que los servidores públicos, perciben el lugar de trabajo como un espacio que no reúne las condiciones necesarias, la cual no les permite alcanzar un conocimiento detallado del contexto de la organización tanto a nivel estratégico como operativo.

Entonces, podemos comprender que los comportamientos innovadores de los trabajadores individuales son como una micro-base de compromisos y pactos

dentro de la empresa, la misma que se ve influenciada por factores contextuales como el soporte gerencial, organizacional y cultural para la innovación (Lukes et al., 2017).

(Palazzeschi et al., 2018) manifiesta que la innovación puede radicar en un pequeño cambio que influye de manera positiva en el rendimiento individual o grupal; orientados a fortalecer la estabilidad de la organización, y la satisfacción de su público objetivo. Por lo tanto, como lo menciona (Janssen, 2000) el comportamiento innovador es reconocido como un "comportamiento complejo" donde inicia con la concepción de una idea original o novedosa que responde las inconsistencias descubiertas en el entorno laboral, con la intención de obtener aliados y cimentar las coaliciones necesarias para apoyarla y respaldarla; con el claro propósito de ejecutarlas a través del diseño, la elaboración y la aplicación de un modelo dispuesto a evaluarse y/o experimentarse.

Tal como lo menciona (Montoya et al., 2016), diferentes modelos de liderazgo formulados en las últimas décadas han expuesto cierta inquietud hacia el progreso de estas técnicas innovadoras, asimismo señala que el liderazgo transformacional, puede impulsar el comportamiento innovador de los trabajadores a raíz de la capacidad para fortalecer la autoconfianza y el aprendizaje de manera particular y grupal.

En lo que respecta al segundo objetivo específico del estudio, fue identificar los factores determinantes del comportamiento innovador, la misma que se encuentra conformada por tres dimensiones: generación, promoción e implementación de ideas.

Es importante mencionar que en la primera dimensión de generación de ideas, se obtuvo una $p=.002$, donde el 56.5% presenta un nivel no óptimo y el 30.4% un nivel regular. Un esclarecimiento de estos resultados es que los ítems de esta variable están más vinculados a los esfuerzos para efectuar ideas innovadoras, la misma que debe contar con los pactos de grupo y una dirección estratégica que aprueben proteger y certifique la importancia de llevar adelante una idea, así como el compromiso para su implementación. Por otra parte, los ítems de comportamiento innovador del individuo no están orientados en la implementación, sino más bien en el ánimo que muestra el sujeto por indagar nuevas ideas creativas,

lo cual puede estar más coligado a actitudes y rasgos propios de la persona que a elementos afines con la direccionalidad estratégica del conjunto o la destreza de obtener acuerdos.

Así como lo menciona (Muñoz, 2018), plantea un proceso concreto y práctico que puede ser aprovechado por una organización para la generación de ideas, la cual se definirían las estrategias innovadoras para la generación de proyectos: hallazgos de necesidades, fortalecimiento de opiniones, plantear, valorar y reconocer soluciones. En consonancia con el anterior autor, (Mariño, 2017) propone métodos para generar ideas, tales como: Brainstorming o lluvia de ideas, transformar el contexto y aprender a prestar atención, siendo esta última como la etapa de curiosidad para seguir la pista intensamente sobre un determinado producto o servicio.

Es importante mencionar que en la segunda dimensión de promoción de ideas, se obtuvo una $p=.006$, donde el 54.3% presenta un nivel no óptimo y el 30.4% un nivel regular. Estos resultados señalan que los servidores públicos del programa Nacional Cuna Mas, distrito de Yurimaguas, denotan rasgos de falta de compromiso y liderazgo dentro de la organización. La imagen del trabajador puede afectar directamente a la organización, y en conjunto a los resultados del desempeño derivadas de conductas disruptivas desde un panorama social. Cuando un servidor es apreciado como una persona innovadora, la imagen de riesgo desciende porque el comportamiento es coherente con la imagen social que refleja.

En cuanto al líder como elemento forjador de la innovación (Darawong, 2020) manifiesta que el liderazgo transformacional genera un impacto significativo en la generación de nuevos conocimientos en un grupo de personas.

Por otro lado, (Bednall et al., 2018) demuestran que los efectos del liderazgo transformacional en el comportamiento innovador arrojan resultados mixtos. Ellos argumentan que la persona líder transformacional genera impacto positivo sobre el comportamiento innovador, siempre y cuando el entorno presente niveles bajos estrés o tensión laboral.

Sin embargo, citando la teoría de la “holgazanería” descrita por (Shih, 2017), o llamada también efecto “Ringelmann”, se trata de la propensión a reducir la

productividad cuando se trabaja en equipo, es decir, a medida que acrecienta el número de trabajadores, el rendimiento disminuye.

En pocas palabras, la sinergia entre el grupo de personas no sería lo mismo a la suma total de todo en forma individual, sin embargo los niveles de confianza entre los trabajadores anivelan los efectos negativos entre el compromiso asumido y el comportamiento innovador.

Al integrar la teoría de las redes sociales y la teoría del intercambio líder-miembro, existen colaboradores que forman parte del grupo íntimo del líder, la misma que obtienen niveles de confianza de manera desproporcionada sobre otros que no son parte de ella (Wang et al., 2015).

En ese sentido, recogiendo lo manifestado por (López, 2015) plantea un origen doble de la innovación en los procesos. La innovación proactiva que buscaría la mejora de la eficacia de la organización y una innovación de carácter reactiva que buscaría la salvaguarda de la eficiencia.

Finalmente, la tercera dimensión de implementación de ideas, se obtuvo una $p=.215$, donde el 60.9% presenta un nivel no óptimo y el 34.8% un nivel regular. Estos resultados señalan que los servidores públicos, presentan ciertas dificultades a la hora de comunicar o expresar una idea u opinión dentro del contexto laboral, sin embargo esta capacidad se ve limitada por la falta de retroalimentación que recibe por parte de sus supervisores.

Según (Madrid, 2015) el proceso de innovación dependerá de la sinergia entre las habilidades de sus colaboradores, su interrelación y la disponibilidad de recursos precisos para crear nuevos servicios. En efecto, lejos de agotarse en la esfera cognitiva, el comportamiento innovador implica la persuasión de los actores claves y la gestión de los recursos necesarios para implementar la innovación y sostenerla en el tiempo (Madrid, 2015).

Por esto, el líder debe fomentar entornos saludables en base a niveles de seguridad y confianza, para que los equipos de trabajo puedan generar estilos de creatividad e iniciativa para la innovación (Spiegelaere, 2014).

VI. CONCLUSIONES

1. El grado de fiabilidad obtenido de los cuestionarios fueron arrojados mediante el SPSS V 28, donde la inteligencia organizacional obtuvo 0.86 (α), mientras que el comportamiento innovador logró un grado de (α) 0.88.
2. Se obtuvo grado de sig. de inteligencia organizacional, siendo <0.001 , por su parte en la variable comportamiento innovador arrojó sig. 0.004 la cual es menor a 0,05, mostrando así su no normalidad; lo cual indicaría que se no existe relación entre los factores determinantes de inteligencia organizacional y comportamiento innovador en servidores públicos del programa nacional Cuna Mas, distrito de Yurimaguas.
3. Los valores p son superiores a 0.05, por lo cual se acepta la H0, afirmando que no existe relación válida los factores determinantes de inteligencia organizacional y las dimensiones del comportamiento innovador (generación de ideas, promoción de ideas e implementación de ideas) en servidores públicos. Si bien es cierto toda institución que intente lograr la capacidad de organización inteligente, puede contar con un recurso humano competente y calificado, sin embargo; si no consiguen percibir oportunamente el uso y proceso de la información del ambiente externo e interno, le resultará poco efectiva la generación, implementación y promoción de ideas creativas ante la solución de problemas.
4. Los valores p son superiores a 0.05, por lo cual se acepta la H0, afirmando que no existe relación válida entre comportamiento innovador y las dimensiones de los factores determinantes de la inteligencia organizacional (percepción, creación de conocimiento y toma de decisiones) en servidores públicos. Estos resultados demuestran que los trabajadores perciben el lugar de trabajo como un espacio que no reúne las condiciones necesarias, la cual no les permite alcanzar un conocimiento detallado del contexto de la organización tanto a nivel estratégico como operativo.
5. La inteligencia organizacional permite a las instituciones ser flexibles para afrontar la versatilidad del entorno y del mercado, permite efectuar tácticas de priorización, proporciona la adaptación e innovación, facilita la comunicación y negociación de conocimiento para aprovechar las fortalezas individuales, entre otras cosas que fortifican la sinergia.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a la organización del Programa Nacional Cuna Mas del distrito de Yurimaguas, implementar la Inteligencia Organizacional en las diferentes áreas y procesos como parte de una competencia del recurso humano, ya que por medio de esta herramienta se evidencia una mejora en la comunicación, la productividad, la efectividad y la sinergia de equipo.
2. La organización, de acuerdo con sus necesidades particulares, debe identificar los modelos y herramientas que faciliten el manejo de su información, esto incluye protocolos, archivos y bases de datos, entre otros, que tengan a disposición los datos necesarios para tomar decisiones, para hacer proyecciones y para realizar ajustes que permitan ir a la vanguardia en el mundo globalizado.
3. Diseñar, ejecutar y evaluar un programa de intervención socio emocional orientados a promover y fortalecer la toma de decisiones, niveles de comunicación y liderazgo en los servidores públicos del Programa Nacional Cuna Mas del distrito de Yurimaguas.

REFERENCIAS

- Bayona, H. A. (2019). Comportamiento creativo-innovador en trabajadores limeños: influencia del engagement y el capital psicológico [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/15373>.
- Barua, B. (2018). Impact of Knowledge Creation on Organizational Performance in the Service Organizations of Bangladesh. *The International Journal of Management*, 7, 11-20. <http://www.cyta.com.ar/ta/article.php?id=200102>.
- Bednall, T. C., Rafferty, A., Shipton, H., Sanders, K., & Jackson, C. (2018). Innovative behaviour: How much transformational leadership do you need? *British Journal of Management*, 29(4), 796-816.
- Becerra, M., Campo, J., Díaz, K. (2017). El impacto de liderazgos empoderamiento y compartido en el comportamiento innovador en equipos de trabajo [Tesis de maestría, Universidad del Pacífico, Perú]. <http://hdl.handle.net/11354/1897>.
- Bowen, D. E., & Ostroff, C. (2004). Understanding HRM–firm performance linkages: The role of the “strength” of the HRM system. *Academy of Management Review*, 29(2), 203-221. <https://doi.org/10.2307/20159029>.
- Castells, P. E., & Valls, P. J. (2003). Tecnología e innovación en la empresa. (1ªed.). Universidad Politécnica de Catalunya, SL. <https://www.researchgate.net/profile/Jaume-Valls-Pasola/publication/260210824>.

- Choo, C. W. (1999). *The knowing organization: How organizations use information to construct meaning, create knowledge, and made decisions* (1^aed.). Oxford University Pres. <https://es.scribd.com/doc/172003458>.
- Darawong, C. (2020). The influence of leadership styles on new product development performance: The moderating effect of product innovativeness. *Asia Pacific Journal of Marketing and Logistics* (pre-prensa). <https://doi.org/10.1108/APJML-05-2019-0290>.
- De Spiegelaere, S., Van Gyes, G., De Witte, H., Niesen, W. y Van Hootegem, G. (2014). Sobre la relación de la precariedad laboral, la autonomía laboral, la conducta laboral innovadora y el efecto mediador del engagement laboral. *Gestión de la creatividad y la innovación*, 23 (3), 318–330.
- De Jong, J. & Den-Hartog, D. (2010). Medir el comportamiento laboral innovador. *Gestión de la creatividad y la innovación*. Centro Interamericano de Investigaciones Psicológicas y Ciencias Afines, 38, 7-21. <https://doi.org/10.16888/interd.2021.38.1.1>.
- Fuentes, O. (2012). Organización inteligente: información, aprendizaje y conocimiento. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/organizacion-inteligente-informacion-aprendizaje-y-conocimiento/>.
- García-Solarte, M. (2015). Formulación de un modelo de liderazgo desde las teorías organizacionales. Impacto del género del gerente en las Pymes de Santiago de Cali, 11, 60-79. <http://dx.doi.org/10.18041/entramado.2015v11n1.21111>.
- Haber-Veja, A., & Más-Bueno. A. (2013). Organizational intelligence: concepts, models and methodologies. *Review Electronic journal of librarianship and*

information science, 18, 1-18. <https://doi.org/10.5007/1518-2924.2013v18n38p1>.

Halal, W. E. (1997). Organizational intelligence: What is it, and how can managers use it?. <http://www.strategy-business.com/article/12644?gko=4a546>.

Hernández, S. R., Mendoza, T. C. P. (2018). Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta (1ª ed.). Mc Graw Hill educación. <http://repositorio.uasb.edu.bo/handle/54000/1292>.

Hurtado, J. (2012). Metodología de la investigación: guía para una comprensión holística de la ciencia (4a. ed.). Bogotá-Caracas: Ciea-Sypal y Quirón. <https://dariososafoula.files.wordpress.com/2017/01>.

Isaza, G. A. L., & Vallejo, M. J. C. (2011). Sources of organizational information and intelligence in research. The case of Universidad Tecnológica de Pereira. Administration notebooks of the administration department, faculty of administrative and economic sciences of the Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá, Colombia, 24, 231-252. <http://www.scielo.org.co/pdf/cadm/v24n42/v24n42a11.pdf>.

Jansa, S. (2010). Oslo Manual: Guidelines for collecting and interpreting Innovation Data, (3ª ed.). Organization for Economic Cooperation and Development and Statistical Office of the European Communities. http://portal.uned.es/portal/page?_pageid=93,23280929&_dad=portal&_schema=PORTAL#concepto

Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behaviour. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 73(3), 287-302. <https://doi.org/10.1348/096317900167038>.

- Jung, Y. (2009). An Approach to Organizational Intelligence Management (A Framework for Analyzing Organizational Intelligence Within the Construction Process). European Conferences on Product and Process Modeling in the Building Industry. Valencia, Spain. <http://hdl.handle.net/10919/28604>.
- León M. R., Tejada G. E., & Yataco T. M. (2014). Las organizaciones inteligentes. Revista acreditada por el Fondo Editorial de la UNMSM, 2(6), 82-87. <https://doi.org/10.15381/idata.v6i2.6087>.
- López, R. A. (2015). Diseño metodológico para la creación y desarrollo de organizaciones innovadoras, basadas en un modelo de liderazgo que genere entornos facilitadores de la creatividad, implantación de procesos de innovación y creación de productos y servicios innovadores [Tesis de doctorado, Universidad Politécnica de Madrid, España. <http://oa.upm.es/37212/>].
- Lozano, O. J. & González, C. C. G. (2015). Development of an Organizational Intelligence Management Model for S.A. Modern Graphics Inc. University and Business Magazine, 6, 63-91. <https://doi.org/10.12804/rev.univ.empresa.29.2015.03>.
- Lukes, M. y Stephan, U. (2017). Measuring employee innovation: A review of existing scales and the development of the innovative behavior and innovation support inventories across cultures. International Journal of Entrepreneurial Behavior y Research, 23(1), 136-158. <https://doi.org/10.1108/IJEER-11-2015-0262>.

- Madrid, H. (15 de setiembre de 2015). Organizaciones: el desafío de la creatividad y la innovación. <https://www.sapd.es/revista/2010/33/3/03/>. v <https://escueladeadministracion.uc.cl/organizaciones-el-desafio-de-la-creatividad-y-la-innovacion/>.
- Madrid, H. (2015). On innovation as an affect driven work behaviour [Tesis doctoral, Institute of Work Psychology, University of Sheffield]. <http://etheses.whiterose.ac.uk/4528/1/HMadrid%20-%20ethesis.pdf>.
- Mariño, T. W. (2017). El proceso de generación de ideas innovadoras para emprendimiento. *Estudios De La Gestión: Revista internacional de administración*, 2, 151-157. Recuperado a partir de <https://revistas.uasb.edu.ec/index.php/eg/article/view/575>.
- Montoya, A. C. A., & Boyer, S. M. R. (2016). The human resource management as a key element and quality competitiveness organizacional. *Scientific Magazine "Vision of the Future"*, 20(2),1-20. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=357947335001>.
- Muntané, J. L. (03 de mayo de 2010). Introducción a la Investigación básica. *Centro de Investigación Biomédica en Red de Enfermedades Hepáticas y Digestivas*, 33, 221-227. <https://www.sapd.es/revista/2010/33/3/03/>.
- Muñoz, J. C. G. (2018). Estrategias innovadoras para la generación de nuevos proyectos tecnológicos y educativos. [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar, Ecuador]. <http://hdl.handle.net/10644/6243>.
- Nakano, T. C., & Wechsler, S. M. (2018). Creativity and innovation: Skills for the 21st Century. *Estudios de Psicología (Campinas)*, 35(3), 237-246. <http://dx.doi.org/10.1590/1982-02752018000300002>.

- Noguera, P. F. J. (2017). La inteligencia Emocional y el comportamiento creativo e innovador de los empleados del sector terciario en las PYMES de España. [Tesis de doctorado, Universidad Católica de Murcia, España]. <http://repositorio.ucam.edu/handle/10952/2524>.
- Norena-Chavez, D., Kuong, J. O. C., & Guevara, R. (2021). Influence of leadership styles on the innovative behavior of Peruvian cadets. *General Scientific Journal José María Córdova*, 19, 29-50. <https://doi.org/10.21830/19006586.732>.
- Noreña, D. (24 de setiembre de 2021). Comportamiento Innovador. *Gestión*. <https://gestion.pe/blog/el-arte-de-emprender-y-fallar/2021/09/comportamiento-innovador.html/>.
- Oviedo, G. L. (2004). La definición del concepto de percepción en psicología con base en la Teoría Gestalt. *Revista de Estudios Sociales*, 18, 89-96. <http://www.scielo.org.co/pdf/res/n18/n18a10.pdf>.
- Palazzeschi, L., Bucci, O., & Di-Fabio, A. (2018). Re-thinking Innovation in Organizations in the Industry 4.0 Scenario: New Challenges in a Primary Prevention Perspective. *Frontiers in Psychology*, 9, 01-06 <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00030>.
- Pedraza, T. C. G. (2015). Comportamiento innovador y compromiso de los empleados en las empresas del sector servicios: el caso de una pyme familiar en España. [Tesis de doctorado, Universidad Politécnica de Catalunya]. <https://upcommons.upc.edu/bitstream/handle/2117/103570/TTCGP1de1.pdf>.

- Porter, M. E. (2007). La ventaja competitiva de las naciones. *Harvard Business Review*, 85, 69-95).
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2469800>.
- Prieto, A. M., Contreras, F., & Espinosa, J. C. (2020). Leadership and Innovative Work Behavior in the Administrative Staff of an Educational Institution. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 16, 25-35, 2020.
<https://doi.org/10.15332/22563067.5540>.
- Rodríguez, C. Y., Castellanos, C. A., & Ramírez, P. Z. (2016). Gestión documental, de información, del conocimiento e inteligencia organizacional: Particularidades y convergencia para la toma de decisiones estratégicas. *Revista Cubana de Información en Ciencias de la Salud*, 27, 206-224.
<http://revista.ibict.br/index.php/ciinf/article/view/942>.
- Rodríguez, C. Y. (2015). Information Management and Knowledge Management for the organizational decision making. *Anal Research Libraries* 11, 150-163. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5704545>.
- Rodríguez, C. Y., & Galán, D. E. (2007). The organizational intelligence: a necessary approach to information and knowledge management. *Revista scielo*, 36, 51-58. <https://doi.org/10.1590/S0100-19652007000300006>.
- Rojas de Gudiño, M. (10 de marzo, 2016). La Inteligencia Organizacional. Scribd.
<https://es.scribd.com/presentation/438739548/inteligencia-organizacional>.
- Salessi, S. (2021). Innovative work behavior: Confirmatory factorial analysis of Janssen's Scale. *Interdisciplinaria, Journal of psychology and related sciences*. 38, pp. 7-21, <https://doi.org/10.16888/interd.2021.38.1.1>.

- Sosa, M. (2017). La innovación en Perú al 2017: mejoras y retrocesos. Extraído de:
<https://www.esan.edu.pe/conexion/actualidad/2017/10/19/la-innovacion-en-peru-al2017-mejoras-y-retrocesos/>
- Shih, H. y Susanto, E. (2017). Perceived identifiability, shared responsibility and innovative work behavior. *The International Journal of Human Resource Management*, 28(22), 3109-3127. <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1143860>.
- Uria, L. S., & Rodríguez, C. Y. (2019). Inteligencia Organizacional: aproximación teórica a su concepción y desarrollo. revista científica electrónica del Programa de Posgrado en Ciencias de la Información (PPGCI) del Departamento de Ciencia de la Información de la Universidad Estatal de Londrina (UEL), 24, 356–382. <https://doi.org/10.5433/1981-8920.2019v24n1p327>.
- Vásquez, C. A. (2015). Diagnóstico de la Relación entre la Inteligencia Organizacional y la Gestión del Conocimiento en el Área de investigaciones de la Universidad Veracruzana. [Tesis de maestría, Universidad Veracruzana de México]. <https://cdigital.uv.mx/bitstream/handle/123456789/46891/GarciaOrtegaArmin.pdf?sequence=3&isAllowed=y>.
- Vite, V. V. (05 de noviembre de 2020). Trabajo remoto y salud mental: Algunas reflexiones laborales a raíz del impacto de la COVID-19. <https://www.enfoquederecho.com/2020/11/05>.
- Wang, X., Fang, Y., Qureshi, I. y Janssen, O. (2015). Understanding employee innovative behaviour: Integrating the social network and leader-member

exchange perspectives. *Journal of Organizational Behaviour*, 36(3), 403-420. <https://doi.org/10.1002/job.1994>.

Anexo 1

Operacionalización de variables

| VARIABLES DE ESTUDIO | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIONES | INDICADORES | ESCALA DE MEDICIÓN |
|------------------------------------|---|--|---|--|---|
| INTELIGENCIA ORGANIZACIONAL | (Choo 1999), contempla tres elementos principales en su modelo de Inteligencia Organizacional: percepción, creación de conocimiento y toma de decisiones. | En este sentido podemos decir, que las organizaciones poseen su propio coeficiente intelectual debido a los recursos humanos que cuentan, además de los sistemas de tecnología inteligente que utilizan para comprender las complejas redes de información dentro de su entorno. | Percepción | Análisis del entorno Inteligencia emocional | ESCALA DE TIPO LIKERT 1: Totalmente en desacuerdo 2: Algunas veces 3: Totalmente de acuerdo |
| | | | Creación de conocimiento organizacional | Gestión del conocimiento | |
| | | | | Memoria organizacional | |
| | | | | Misión/Visión Organizacional | |
| | | | Toma de decisiones | Capacidad de aprendizaje | |
| | | | | Confianza/seguridad | |
| | | | | Sistema de valores | |
| | | | Comunicación | | |
| | | | COMPORTAMIENTO INNOVADOR | (Rodríguez Cruz & Galán Domínguez, 2007) donde manifiesta que la información es un recurso fundamental y significativo que genera nuevos conocimientos frente a la toma de decisiones. | |
| Autonomía | | | | | |
| Motivación | | | | | |
| Promoción de ideas | Liderazgo | | | | |
| | Poder - influencia | | | | |
| | Engagement "Compromiso" | | | | |
| Implementación de ideas | Clima organizacional | | | | |
| | Comunicación | | | | |
| | Resolución de conflictos | | | | |
| Comportamiento Innovador | | | | | |

Anexo 2

CUESTIONARIO “INTELIGENCIA ORGANIZACIONAL”

Edad _____

Sexo _____

Modalidad de contrato _____

Años de trabajo _____

A continuación, se presentan una serie de enunciados, procure marcar sinceramente de acuerdo como crea conveniente. Tenga en cuenta la escala presente:

1=Totalmente en desacuerdo

2=Algunas veces

3=Totalmente de acuerdo

| N° | Enunciados | Totalmente en desacuerdo | Algunas Veces | Totalmente de acuerdo |
|--|---|--------------------------|---------------|-----------------------|
| PERCEPCION | | | | |
| 1 | ¿La institución de labores cuenta con las condiciones básicas para enfrentar las amenazas y minimizar las debilidades del entorno? | | | |
| 2 | ¿La institución donde laboras, te brinda las oportunidades para crecer profesionalmente? | | | |
| 3 | ¿Los servidores públicos tenemos la tendencia a adherirnos a las propuestas de cambios en tareas o procesos propuestas en el centro de labores? | | | |
| 4 | ¿Reconozco las emociones de las personas con las que trabajo? | | | |
| 5 | Durante un día cualquiera, ¿Te sientes conforme con los resultados obtenidos en el cargo que desempeñas? | | | |
| 6 | En mi institución de labores, reconocen y valoran el compromiso que desempeñan los servidores públicos. | | | |
| CREACIÓN DE CONOCIMIENTO ORGANIZACIONAL | | | | |
| 7 | ¿Me resulta fácil el manejo de las TICS para gestionar información dentro de mi centro de labores? | | | |
| 8 | ¿Frente a las tareas encomendadas, gestiono los conocimientos para realizar diferentes informes? | | | |
| 9 | ¿Conoces lo que significa el término de memoria organizacional? | | | |
| 10 | ¿Conoces la misión, visión, objetivos, políticas de tu organización? | | | |
| 11 | ¿Me siento identificado con la visión de mi centro de labores? | | | |
| 12 | ¿Me siento identificado con la misión de mi centro de labores? | | | |
| TOMA DE DECISIONES | | | | |
| 13 | ¿Usted toma las decisiones evaluando los resultados que se esperan? | | | |
| 14 | ¿Considero diferentes enfoques o puntos de vista en cuanto a las acciones a tomar frente a un problema? | | | |
| 15 | ¿Tengo una percepción positiva respecto a la posibilidad de mejorar mi posición laboral dentro de la misma? | | | |
| 16 | ¿Planteo dentro de mi institución alternativas para la solución de problemas? | | | |
| 17 | ¿En mi centro de labores se practican los principales valores institucionales: respeto, equidad, responsabilidad y compromiso? | | | |
| 18 | ¿A la hora de tomar decisiones en el cargo que desempeño, tengo presente los valores institucionales? | | | |
| 19 | ¿A la hora de expresar una idea u opinión dentro de mi entorno laboral, utilizo un estilo asertivo de comunicación? | | | |
| 20 | ¿Para ejecutar las tareas propias de mi trabajo, pido ayuda a mis compañeros? | | | |

Anexo 3

CUESTIONARIO "COMPORTAMIENTO INNOVADOR"

Edad _____

Sexo _____

Modalidad de contrato _____

Años de trabajo _____

A continuación, se presentan una serie de enunciados, procure marcar sinceramente de acuerdo como crea conveniente. Tenga en cuenta la escala presente:

1=Totalmente en desacuerdo

2=Algunas veces

3=Totalmente de acuerdo

| Nº | Enunciados | Totalmente en desacuerdo | Algunas veces | Totalmente de acuerdo |
|--------------------------------|--|--------------------------|---------------|-----------------------|
| GENERACION DE IDEAS | | | | |
| 1 | ¿Percibo que mi centro de trabajo me ofrece los recursos necesarios para llevar a cabo la implementación de nuevas ideas? | | | |
| 2 | ¿Cuándo es algo nuevo para mí, me siento preparado para trabajar solo por cuenta propia? | | | |
| 3 | ¿Soy de las personas que dejo que tomen decisiones por mí? | | | |
| 4 | ¿Suelo tomar decisiones sin consultarle al resto? | | | |
| 5 | ¿te sientes motivado a la hora de realizar tu trabajo? | | | |
| 6 | ¿La valoración de la importancia del rol que tengo dentro del trabajo se identifica con mis expectativas profesionales? | | | |
| PROMOCIÓN DE IDEAS | | | | |
| 7 | ¿Te consideras un líder dentro de tu entorno laboral? | | | |
| 8 | ¿Apoyo a mis compañeros cuando algo no sale bien? | | | |
| 9 | ¿Usted proyecta una imagen favorable para promover su trabajo? | | | |
| 10 | ¿Considero que el rol que desempeño en mi centro de labores es importante? | | | |
| 11 | ¿Tengo la capacidad para influir en los demás, lograr su cooperación y mantener la cohesión del equipo en el camino hacia la consecución de metas? | | | |
| 12 | ¿Estoy dispuesto a esforzarme más allá de lo normal con el fin de lograr cumplir los objetivos institucionales? | | | |
| 13 | ¿En mi trabajo manifiesto un sentimiento de pertenencia? | | | |
| 14 | ¿Hago que mis compañeros de trabajo se entusiasmen con mis ideas? | | | |
| 15 | ¿He tenido oportunidad de innovar en mi trabajo? | | | |
| 16 | ¿Los objetivos de mi organización representa mis intereses? | | | |
| 17 | ¿Me siento bien en mi centro de labores? | | | |
| IMPLEMENTACIÓN DE IDEAS | | | | |
| 18 | ¿Mi centro de labores proporciona procesos de actualización y/o formación continua a los trabajadores? | | | |
| 19 | ¿Mi participación en los procesos de actualización y/o formación es activa? | | | |
| 20 | ¿En los últimos meses, resolviste algún problema difícil de solucionar? | | | |
| 21 | ¿Usted sigue un modelo de toma de decisión para generar una solución específica de un problema en concreto? | | | |
| 22 | ¿Cuándo estoy frente a una idea nueva evalúo sus fortalezas o debilidades? | | | |
| 23 | ¿En mi trabajo colaboro con ideas creativas para el mejoramiento de la calidad del servicio? | | | |
| 24 | ¿Propongo soluciones realistas para los problemas laborales? | | | |

Anexo 4

Resultado de confiabilidad de los instrumentos

La herramienta empleada para determinar la confiabilidad de los instrumentos Inteligencia organizacional y Comportamiento innovador fue el Alpha de Cronbach, proceso que se basa en el análisis de la consistencia interna y que fue seleccionado teniendo como base las características de la investigación.

Se debe resaltar que Si el valor del coeficiente obtenido se halla entre $0.7 < r < 1$, “El instrumento se puede considerar confiable”.

CUESTIONARIO DE INTELIGENCIA ORGANIZACIONAL

Análisis del Alfa de Cronbach

Se presentan los resultados del análisis de confiabilidad, calculado a través del Coeficiente Alpha de Cronbach.

Resumen de confiabilidad Inteligencia organizacional

| <hr/> | | |
|------------------|---|----------------|
| Alfa de Cronbach | Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados | N de elementos |
| <hr/> | | |
| .896 | .897 | 20 |
| <hr/> | | |

El cuestionario elaborado por el investigador para evaluar inteligencia organizacional en servidores públicos del programa nacional CUNA MÁS, distrito de Yurimaguas de Luis Fernando Vera Brossard ha obtenido un Coeficiente Alpha de Cronbach de 0.896 y de 0.897 si se tipifican los resultados, valores que denotan un nivel de confiabilidad aceptable.

Estadísticas resumen de los Ítems en relación con el cuestionario completo

| Elementos | Media de escala si el elemento se ha suprimido | Varianza de escala si el elemento se ha suprimido | Correlación total de elementos corregida | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
|---|--|---|--|---|
| 1.¿La institución de labores cuenta con las condiciones básicas para enfrentar las amenazas y minimizar las debilidades del entorno? | 39.00 | 83.867 | .543 | .890 |
| 2.¿La institución donde laboras, te brinda las oportunidades para crecer profesionalmente? | 38.98 | 83.000 | .598 | .889 |
| 3.¿Los servidores públicos tenemos la tendencia a adherirnos a las propuestas de cambios en tareas o procesos propuestas en el centro de labores? | 39.13 | 84.560 | .468 | .892 |
| 4.¿Reconozco las emociones de las personas con las que trabajo? | 38.96 | 80.754 | .653 | .887 |
| 5.Durante un día cualquiera, ¿Te sientes conforme con los resultados obtenidos en el cargo que desempeñas? | 38.93 | 85.662 | .384 | .895 |
| 6.En mi institución de labores, reconocen y valoran el compromiso que desempeñan los servidores públicos. | 39.15 | 83.243 | .555 | .890 |
| 7.¿Me resulta fácil el manejo de las TICS para gestionar información dentro de mi centro de labores? | 39.13 | 84.294 | .510 | .891 |
| 8.¿frente a las tareas encomendadas, gestiono los conocimientos para realizar diferentes informes? | 39.07 | 83.662 | .448 | .893 |
| 9.¿Conoces lo que significa el termino de memoria organizacional? | 39.15 | 80.621 | .671 | .886 |
| 10.¿Conoces la misión, visión, objetivos, políticas de su organización? | 39.11 | 84.188 | .415 | .894 |
| 11.¿me siento identificado con la visión de mi centro de labores? | 38.93 | 83.085 | .447 | .894 |
| 12.¿me siento identificado con la misión de mi centro de labores? | 39.07 | 81.307 | .565 | .890 |
| 13.¿Usted toma las decisiones evaluando los resultados que se esperan? | 38.93 | 80.596 | .678 | .886 |
| 14.¿Considero diferentes enfoques o puntos de vista en cuanto a las acciones a tomar frente a un problema? | 39.02 | 81.800 | .569 | .889 |
| 15.¿Tengo una percepción positiva respecto a la posibilidad de mejorar mi posición laboral dentro de la misma? | 38.96 | 83.909 | .478 | .892 |
| 16.¿Planteo dentro de mi institución alternativas para la solución de problemas? | 39.02 | 83.311 | .628 | .889 |
| 17.¿En mi centro de labores se practican los principales valores institucionales: respeto, equidad, responsabilidad y compromiso? | 38.91 | 82.837 | .581 | .889 |
| 18.a la hora de tomar decisiones en el cargo que desempeño, tengo presente los valores institucionales? | 38.89 | 85.743 | .352 | .896 |

| | | | | |
|---|-------|--------|------|------|
| 19.¿A la hora expresar una idea u opinión dentro de mi entorno laboral, utilizo un estilo asertivo de comunicación? | 38.85 | 82.754 | .545 | .890 |
| 20.¿Para ejecutar las tareas propias de mi trabajo, pido ayuda a mis compañeros? | 39.04 | 86.798 | .320 | .896 |

Según las estadísticas resumen, se muestra la correlación exacta entre cada ítem y el Total de la escala, así como la influencia de su eliminación en la confiabilidad total del instrumento. De esta manera se puede dar cuenta de los errores y posibles modificaciones que son necesarias en la estructura del instrumento de medición bajo estudio.

Teniendo en cuenta lo antes mencionado y el valor del alfa de 0.896, se ha hallado homogeneidad, y confiabilidad del instrumento, y es que todos los ítems conformantes del instrumento tienen una presencia importante para con el instrumento global, descartando la posibilidad de que al eliminar algún ítem el coeficiente general incremente.

CUESTIONARIO DE COMPORTAMIENTO INNOVADOR

Análisis del Alfa de Cronbach

Se presentan los resultados del análisis de confiabilidad, calculado a través del Coeficiente Alpha de Cronbach.

Resumen confiabilidad de Comportamiento innovador

| Alfa de Cronbach | Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados | N de elementos |
|------------------|---|----------------|
| .885 | .884 | 24 |

Tal como se observa, el cuestionario elaborado por el investigador para evaluar comportamiento innovador en servidores públicos del programa nacional CUNA MÁS, distrito de Yurimaguas de Luis Fernando Vera Brossard ha obtenido un Coeficiente Alpha de Cronbach de 0.885 y de 0.884 si se tipifican los resultados, valores que denotan un nivel de confiabilidad aceptable.

Estadísticas resumen de los Ítems en relación con el Cuestionario Completo

| Elementos | Media de escala si el elemento se ha suprimido | Varianza de escala si el elemento se ha suprimido | Correlación total de elementos corregida | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
|---|---|--|---|---|
| 1.¿Percibo que mi centro de trabajo me ofrece los recursos necesarios para llevar a cabo la implementación de nuevas ideas? | 40.24 | 89.297 | .401 | .882 |
| 2.¿Cuándo es algo nuevo para mí, me siento preparado para trabajar solo por cuenta propia? | 40.63 | 84.994 | .668 | .875 |
| 3.¿Soy de las personas que dejo que tomen decisiones por mí? | 41.17 | 90.814 | .305 | .884 |
| 4.¿Suelo tomar decisiones sin consultarle al resto? | 40.63 | 90.416 | .345 | .883 |
| 5.¿te sientes motivado a la hora de realizar tu trabajo? | 40.65 | 84.543 | .579 | .877 |
| 6.¿La valoración de la importancia del rol que tengo dentro del trabajo se identifica con mis expectativas profesionales? | 40.67 | 85.869 | .565 | .878 |
| 7.¿Te consideras un líder dentro de tu entorno laboral? | 40.72 | 87.496 | .557 | .879 |
| 8.¿Apoyo a mis compañeros cuando algo no sale bien? | 40.41 | 87.003 | .486 | .880 |
| 9.¿Usted proyecta una imagen favorable para promover su trabajo? | 40.67 | 85.825 | .510 | .879 |
| 10.¿Considero que el rol que desempeño en mi centro de labores es importante? | 40.57 | 87.718 | .387 | .883 |
| 11.¿Tengo la capacidad para influir en los demás, lograr su cooperación y mantener la cohesión del equipo en el camino hacia la consecución de metas? | 40.57 | 84.740 | .636 | .876 |
| 12.¿Estoy dispuesto a esforzarme más allá de lo normal con el fin de lograr cumplir los objetivos institucionales? | 40.59 | 91.092 | .197 | .888 |
| 13.¿En mi trabajo manifiesto un sentimiento de pertenencia? | 40.72 | 87.229 | .461 | .881 |
| 14.¿Hago que mis compañeros de trabajo se entusiasmen con mis ideas? | 40.76 | 86.453 | .525 | .879 |
| 15.¿He tenido oportunidad de innovar en mi trabajo? | 40.57 | 87.629 | .552 | .879 |
| 16.¿Los objetivos de mi organización representa mis intereses? | 40.72 | 85.407 | .545 | .878 |
| 17.¿Me siento bien en mi centro de labores? | 40.76 | 84.186 | .712 | .874 |
| 18.¿Mi centro de labores proporciona procesos de actualización y/o formación continua a los trabajadores? | 40.46 | 89.720 | .302 | .885 |
| 19.¿Mi participación en los procesos de actualización y/o formación es activa? | 40.54 | 85.809 | .550 | .878 |
| 20.¿En los últimos meses, resolviste algún problema difícil de solucionar? | 40.80 | 86.472 | .517 | .879 |

| | | | | |
|--|-------|--------|------|------|
| 21.¿Usted sigue un modelo de toma de decisión para generar una solución específica de un problema en concreto? | 40.91 | 90.837 | .323 | .884 |
| 22.¿Cuándo estoy frente a una idea nueva evalúo sus fortalezas o debilidades? | 40.83 | 90.458 | .364 | .883 |
| 23.¿En mi trabajo colaboro con ideas creativas para el mejoramiento de la calidad del servicio? | 40.98 | 91.044 | .285 | .885 |
| 24.¿Propongo soluciones realistas para los problemas laborales? | 40.93 | 90.551 | .325 | .884 |

Según la estadística resumen, se muestra la correlación exacta entre cada ítem y el Total de la escala, así como la influencia de su eliminación en la confiabilidad total del instrumento. De esta manera se puede dar cuenta de los errores y posibles modificaciones que son necesarias en la estructura del instrumento de medición bajo estudio.

Teniendo en cuenta lo antes mencionado y el valor del alfa de 0.885, se ha hallado homogeneidad, y confiabilidad del instrumento, y es que todos los ítems conformantes del instrumento tienen una presencia importante para con el instrumento global, descartando la posibilidad de que al eliminar algún ítem el coeficiente general incrementa.

Anexo 5

Ficha de evaluación por juicio de expertos del cuestionario inteligencia organizacional

| VARIABLE | DIMENSIONES | INDICADORES | ITEMS | CRITERIOS DE EVALUACIÓN | | | | | | | | OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES |
|-----------------------------|---|------------------------------|---|---|----|--|----|---------------------------------------|----|---|----|-----------------------------------|
| | | | | RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN | | RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR | | RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM | | RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto) | | |
| | | | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| INTELIGENCIA ORGANIZACIONAL | Percepción | Análisis del entorno | ¿La institución de labores cuenta con las condiciones básicas para enfrentar las amenazas y minimizar las debilidades del entorno? | X | | X | | X | | X | | |
| | | | ¿La institución donde laboras, te brinda las oportunidades para crecer profesionalmente? | X | | X | | X | | X | | |
| | | | ¿Los servidores públicos tenemos la tendencia a adherirnos a las propuestas de cambios en tareas o procesos propuestas en el centro de labores? | X | | X | | X | | X | | |
| | | Inteligencia emocional | ¿Reconozco las emociones de las personas con las que trabajo? | X | | X | | X | | X | | |
| | | | Durante un día cualquiera, ¿Te sientes conforme con los resultados obtenidos en el cargo que desempeñas? | X | | X | | X | | X | | |
| | | | En mi institución de labores, reconocen y valoran el compromiso que desempeñan los servidores públicos. | X | | X | | X | | X | | |
| | Creación de conocimiento organizacional | Gestión del conocimiento | ¿Me resulta fácil el manejo de las TICS para gestionar información dentro de mi centro de labores? | X | | X | | X | | X | | |
| | | | ¿Frente a las tareas encomendadas, gestiono los conocimientos para realizar diferentes informes? | X | | X | | X | | X | | |
| | | Memoria organizacional | ¿Conoces lo que significa el termino de memoria organizacional? | X | | X | | X | | X | | |
| | | Misión/Visión Organizacional | ¿Conoces la misión, visión, objetivos, políticas de tu organización? | X | | X | | X | | X | | |
| | | | ¿Me siento identificado con la visión de mi centro de labores? | X | | X | | X | | X | | |
| | | | ¿Me siento identificado con la misión de mi centro de labores? | X | | X | | X | | X | | |
| | Toma de decisiones | Capacidad de aprendizaje | ¿Usted toma las decisiones evaluando los resultados que se esperan? | X | | X | | X | | X | | |
| | | | ¿Considero diferentes enfoques o puntos de vista en cuanto a las acciones a tomar frente a un problema? | X | | X | | X | | X | | |
| | | Confianza/seguridad | ¿Tengo una percepción positiva respecto a la posibilidad de mejorar mi posición laboral dentro de la misma? | X | | X | | X | | X | | |
| | | | ¿Planteo dentro de mi institución alternativas para la solución de problemas? | X | | X | | X | | X | | |
| | | Sistema de valores | ¿En mi centro de labores se practican los principales valores institucionales: respeto, equidad, responsabilidad y compromiso? | X | | X | | X | | X | | |
| | | | ¿A la hora de tomar decisiones en el cargo que desempeño, tengo presente los valores institucionales? | X | | X | | X | | X | | |
| | | Comunicación | ¿A la hora expresar una idea u opinión dentro de mi entorno laboral, utilizo un estilo asertivo de comunicación? | X | | X | | X | | X | | |
| | | | ¿Para ejecutar las tareas propias de mi trabajo, pido ayuda a mis compañeros? | X | | X | | X | | X | | |

Grado y Nombre del Experto : Mg. Joel Purihuaman Castro

Firma del experto :

EVALUADOR

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

FACTORES DETERMINANTES DE INTELIGENCIA ORGANIZACIONAL Y COMPORTAMIENTO INNOVADOR EN SERVIDORES PÚBLICOS DEL PROGRAMA NACIONAL CUNA MAS, DISTRITO DE YURIMAGUAS.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Inteligencia Organizacional

3. TESISISTA:

Br. : Luis Fernando Vera Brossard

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 23 de octubre de 2021


Mg. JOEL PURIHUAMAN CASTRO
Firma/DNI: 44378099
EXPERTO

| VARIABLE | DIMENSIONES | INDICADORES | ITEMS | CRITERIOS DE EVALUACIÓN | | | | | | | | OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES | |
|-----------------------------|---|--------------------------|---|--|----|--|----|---------------------------------------|----|---|----|-----------------------------------|--|
| | | | | RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN | | RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR | | RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM | | RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto) | | | |
| | | | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | | |
| INTELEGENCIA ORGANIZACIONAL | Percepción | Análisis del entorno | ¿La institución de labores cuenta con las condiciones básicas para enfrentar las amenazas y minimizar las debilidades del entorno? | X | | X | | X | | X | | | |
| | | | ¿La institución donde laboras, te brinda las oportunidades para crecer profesionalmente? | X | | X | | X | | X | | | |
| | | | ¿Los servidores públicos tenemos la tendencia a adherirnos a las propuestas de cambios en tareas o procesos propuestas en el centro de labores? | X | | X | | X | | X | | | |
| | | Inteligencia emocional | ¿Reconozco las emociones de las personas con las que trabajo? | X | | X | | X | | X | | | |
| | | | Durante un día cualquiera, ¿Te sientes conforme con los resultados obtenidos en el cargo que desempeñas? | X | | X | | X | | X | | | |
| | | | En mi institución de labores, reconocen y valoran el compromiso que desempeñan los servidores públicos. | X | | X | | X | | X | | | |
| | Creación de conocimiento organizacional | Gestión del conocimiento | ¿Me resulta fácil el manejo de las TICS para gestionar información dentro de mi centro de labores? | X | | X | | X | | X | | | |
| | | | ¿Frente a las tareas encomendadas, gestiono los conocimientos para realizar diferentes informes? | X | | X | | X | | X | | | |
| | | Memoria organizacional | ¿Conoces lo que significa el termino de memoria organizacional? | X | | X | | X | | X | | | |
| | | | Misión/Visión Organizacional | ¿Conoces la misión, visión, objetivos, políticas de tu organización? | X | | X | | X | | X | | |
| | | | | ¿Me siento identificado con la visión de mi centro de labores? | X | | X | | X | | X | | |
| | | | | ¿Me siento identificado con la misión de mi centro de labores? | X | | X | | X | | X | | |
| | Toma de decisiones | Capacidad de aprendizaje | ¿Usted toma las decisiones evaluando los resultados que se esperan? | X | | X | | X | | X | | | |
| | | | ¿Considero diferentes enfoques o puntos de vista en cuanto a las acciones a tomar frente a un problema? | X | | X | | X | | X | | | |
| | | Confianza/seguridad | ¿Tengo una percepción positiva respecto a la posibilidad de mejorar mi posición laboral dentro de la misma? | X | | X | | X | | X | | | |
| | | | ¿Planteo dentro de mi institución alternativas para la solución de problemas? | X | | X | | X | | X | | | |
| | | Sistema de valores | ¿En mi centro de labores se practican los principales valores institucionales: respeto, equidad, responsabilidad y compromiso? | X | | X | | X | | X | | | |
| | | | ¿A la hora de tomar decisiones en el cargo que desempeño, tengo presente los valores institucionales? | X | | X | | X | | X | | | |
| | | Comunicación | ¿A la hora expresar una idea u opinión dentro de mi entorno laboral, utilizo un estilo asertivo de comunicación? | X | | X | | X | | X | | | |
| | | | ¿Para ejecutar las tareas propias de mi trabajo, pido ayuda a mis compañeros? | X | | X | | X | | X | | | |

Grado y Nombre del Experto

: Mg. Moisés David Reyes Pérez

Firma del experto

:



 Mg. Moisés Reyes Pérez
 PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL
 C.P.Ps. 23552
EVALUADOR

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

FACTORES DETERMINANTES DE INTELIGENCIA ORGANIZACIONAL Y COMPORTAMIENTO INNOVADOR EN SERVIDORES PÚBLICOS DEL PROGRAMA NACIONAL CUNA MAS, DISTRITO DE YURIMAGUAS.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Inteligencia Organizacional

3. TESISISTA:

Br. : Luis Fernando Vera Brossard

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 23 de octubre de 2021


.....
Mg. Moisés Reyes Pérez
PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL
C.P.Ps. 23552
Firma/DNI: 47498278
EXPERTO

| VARIABLE | DIMENSIONES | INDICADORES | ÍTEMES | CRITERIOS DE EVALUACIÓN | | | | | | | | OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES |
|-----------------------------|---|--|---|--|----|--|----|---------------------------------------|----|---|----|-----------------------------------|
| | | | | RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN | | RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR | | RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM | | RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto) | | |
| | | | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| INTELIGENCIA ORGANIZACIONAL | Percepción | Análisis del entorno | ¿La institución de labores cuenta con las condiciones básicas para enfrentar las amenazas y minimizar las debilidades del entorno? | X | | X | | X | | X | | |
| | | | ¿La institución donde laboras, te brinda las oportunidades para crecer profesionalmente? | X | | X | | X | | X | | |
| | | | ¿Los servidores públicos tenemos la tendencia a adherirnos a las propuestas de cambios en tareas o procesos propuestas en el centro de labores? | X | | X | | X | | X | | |
| | | Inteligencia emocional | ¿Reconozco las emociones de las personas con las que trabajo? | X | | X | | X | | X | | |
| | | | Durante un día cualquiera, ¿Te sientes conforme con los resultados obtenidos en el cargo que desempeñas? | X | | X | | X | | X | | |
| | | | En mi institución de labores, reconocen y valoran el compromiso que desempeñan los servidores públicos. | X | | X | | X | | X | | |
| | Creación de conocimiento organizacional | Gestión del conocimiento | ¿Me resulta fácil el manejo de las TICS para gestionar información dentro de mi centro de labores? | X | | X | | X | | X | | |
| | | | ¿Frente a las tareas encomendadas, gestiono los conocimientos para realizar diferentes informes? | X | | X | | X | | X | | |
| | | Memoria organizacional | ¿Conoces lo que significa el termino de memoria organizacional? | X | | X | | X | | X | | |
| | | | Misión/Visión Organizacional | ¿Conoces la misión, visión, objetivos, políticas de tu organización? | X | | X | | X | | X | |
| | | ¿Me siento identificado con la visión de mi centro de labores? | | X | | X | | X | | X | | |
| | | ¿Me siento identificado con la misión de mi centro de labores? | X | | X | | X | | X | | | |
| | Toma de decisiones | Capacidad de aprendizaje | ¿Usted toma las decisiones evaluando los resultados que se esperan? | X | | X | | X | | X | | |
| | | | ¿Considero diferentes enfoques o puntos de vista en cuanto a las acciones a tomar frente a un problema? | X | | X | | X | | X | | |
| | | Confianza/seguridad | ¿Tengo una percepción positiva respecto a la posibilidad de mejorar mi posición laboral dentro de la misma? | X | | X | | X | | X | | |
| | | | ¿Planteo dentro de mi institución alternativas para la solución de problemas? | X | | X | | X | | X | | |
| | | Sistema de valores | ¿En mi centro de labores se practican los principales valores institucionales: respeto, equidad, responsabilidad y compromiso? | X | | X | | X | | X | | |
| | | | ¿A la hora de tomar decisiones en el cargo que desempeño, tengo presente los valores institucionales? | X | | X | | X | | X | | |
| | | Comunicación | ¿A la hora expresar una idea u opinión dentro de mi entorno laboral, utilizo un estilo asertivo de comunicación? | X | | X | | X | | X | | |
| | | | ¿Para ejecutar las tareas propias de mi trabajo, pido ayuda a mis compañeros? | X | | X | | X | | X | | |

Grado y Nombre del Experto

: Mg. Roxana Cabanillas Palomino

Firma del experto

:


 Mg. Roxana Cabanillas Palomino
 PSICÓLOGA
 C.Ps.P. 18733
 EVALUADORA

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

FACTORES DETERMINANTES DE INTELIGENCIA ORGANIZACIONAL Y COMPORTAMIENTO INNOVADOR EN SERVIDORES PÚBLICOS DEL PROGRAMA NACIONAL CUNA MAS, DISTRITO DE YURIMAGUAS.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Inteligencia Organizacional

3. TESISISTA:

Br. : Luis Fernando Vera Brossard

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 23 de octubre de 2021


Mg. Roxana Cabanillas Palomino
PSICÓLOGA
C.Ps.P. 18733
Firma/DNI: 43249390
EXPERTO

Anexo 6

Ficha de evaluación por juicio de expertos del cuestionario comportamiento innovador

| VARIABLE | DIMENSIONES | INDICADORES | ITEMS | CRITERIOS DE EVALUACIÓN | | | | | | | | OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES |
|--------------------------|---|-------------------------|--|--|----|--|----|---------------------------------------|----|---|----|-----------------------------------|
| | | | | RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN | | RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR | | RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM | | RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto) | | |
| | | | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| COMPORTAMIENTO INNOVADOR | Generación de ideas | Habilidad cognitiva | ¿Percibo que mi centro de trabajo me ofrece los recursos necesarios para llevar a cabo la implementación de nuevas ideas? | X | | X | | X | | X | | |
| | | | ¿Cuándo es algo nuevo para mí, me siento preparado para trabajar solo por cuenta propia? | X | | X | | X | | X | | |
| | | Autonomía | ¿Soy de las personas que dejo que tomen decisiones por mí? | X | | X | | X | | X | | |
| | | | ¿Suelo tomar decisiones sin consultarle al resto? | X | | X | | X | | X | | |
| | | Motivación | ¿Te sientes motivado a la hora de realizar tu trabajo? | X | | X | | X | | X | | |
| | | | ¿La valoración de la importancia del rol que tengo dentro del trabajo se identifica con mis expectativas profesionales? | X | | X | | X | | X | | |
| | Promoción de ideas | Liderazgo | ¿Te consideras un líder dentro de tu entorno laboral? | X | | X | | X | | X | | |
| | | | ¿Apoyo a mis compañeros cuando algo no sale bien? | X | | X | | X | | X | | |
| | | | ¿Usted proyecta una imagen favorable para promover su trabajo? | X | | X | | X | | X | | |
| | | Poder - influencia | ¿Considero que el rol que desempeño en mi centro de labores es importante? | X | | X | | X | | X | | |
| | | | ¿Tengo la capacidad para influir en los demás, lograr su cooperación y mantener la cohesión del equipo en el camino hacia la consecución de metas? | X | | X | | X | | X | | |
| | | Engagement "Compromiso" | ¿Estoy dispuesto a esforzarme más allá de lo normal con el fin de lograr cumplir los objetivos institucionales? | X | | X | | X | | X | | |
| | | | ¿En mi trabajo manifiesto un sentimiento de pertenencia? | X | | X | | X | | X | | |
| | | | ¿Hago que mis compañeros de trabajo se entusiasmen con mis ideas? | X | | X | | X | | X | | |
| | | Clima organizacional | ¿He tenido oportunidad de innovar en mi trabajo? | X | | X | | X | | X | | |
| | | | ¿Los objetivos de mi organización representa mis intereses? | X | | X | | X | | X | | |
| | | | ¿Me siento bien en mi centro de labores? | X | | X | | X | | X | | |
| | | Implementación de ideas | Comunicación | ¿Mi centro de labores proporciona procesos de actualización y/o formación continua a los trabajadores? | X | | X | | X | | X | |
| | ¿Mi participación en los procesos de actualización y/o formación es activa? | | | X | | X | | X | | X | | |
| | Resolución de conflictos | | ¿En los últimos meses, resolviste algún problema difícil de solucionar? | X | | X | | X | | X | | |
| | | | ¿Usted sigue un modelo de toma de decisión para generar una solución específica de un problema en concreto? | X | | X | | X | | X | | |
| | Comportamiento innovador | | ¿Cuándo estoy frente a una idea nueva evalúo sus fortalezas o debilidades? | X | | X | | X | | X | | |
| | | | ¿En mi trabajo colaboro con ideas creativas para el mejoramiento de la calidad del servicio? | X | | X | | X | | X | | |
| | | | | ¿Propongo soluciones realistas para los problemas laborales? | X | | X | | X | | | |

Grado y Nombre del Experto

: Mg. Joel Purihuaman Castro

Firma del experto

:

EVALUADOR

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

FACTORES DETERMINANTES DE INTELIGENCIA ORGANIZACIONAL Y COMPORTAMIENTO INNOVADOR EN SERVIDORES PÚBLICOS DEL PROGRAMA NACIONAL CUNA MAS, DISTRITO DE YURIMAGUAS.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Comportamiento Innovador

3. TESISISTA:

Br.: Luis Fernando Vera Brossard

4. DECISIÓN:

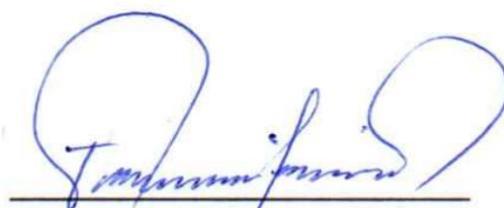
Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 23 de octubre de 2021



Mg. JOEL PURIHUAMAN CASTRO

Firma/DNI: 44378099

EXPERTO

| VARIABLE | DIMENSIONES | INDICADORES | ITEMS | CRITERIOS DE EVALUACIÓN | | | | | | | | OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES |
|--------------------------|-------------------------|--|--|---|----|--|----|---------------------------------------|----|---|----|-----------------------------------|
| | | | | RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN | | RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR | | RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM | | RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto) | | |
| | | | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| COMPORTAMIENTO INNOVADOR | Generación de ideas | Habilidad cognitiva | ¿Percebo que mi centro de trabajo me ofrece los recursos necesarios para llevar a cabo la implementación de nuevas ideas? | X | | X | | X | | X | | |
| | | | ¿Cuándo es algo nuevo para mí, me siento preparado para trabajar solo por cuenta propia? | X | | X | | X | | X | | |
| | | Autonomía | ¿Soy de las personas que dejo que tomen decisiones por mí? | X | | X | | X | | X | | |
| | | | ¿Suelo tomar decisiones sin consultarle al resto? | X | | X | | X | | X | | |
| | | Motivación | ¿Te sientes motivado a la hora de realizar tu trabajo? | X | | X | | X | | X | | |
| | | | ¿La valoración de la importancia del rol que tengo dentro del trabajo se identifica con mis expectativas profesionales? | X | | X | | X | | X | | |
| | Promoción de ideas | Liderazgo | ¿Te consideras un líder dentro de tu entorno laboral? | X | | X | | X | | X | | |
| | | | ¿Apoyo a mis compañeros cuando algo no sale bien? | X | | X | | X | | X | | |
| | | | ¿Usted proyecta una imagen favorable para promover su trabajo? | X | | X | | X | | X | | |
| | | Poder - influencia | ¿Considero que el rol que desempeño en mi centro de labores es importante? | X | | X | | X | | X | | |
| | | | ¿Tengo la capacidad para influir en los demás, lograr su cooperación y mantener la cohesión del equipo en el camino hacia la consecución de metas? | X | | X | | X | | X | | |
| | | | ¿Estoy dispuesto a esforzarme más allá de lo normal con el fin de lograr cumplir los objetivos institucionales? | X | | X | | X | | X | | |
| | Engagement "Compromiso" | ¿En mi trabajo manifiesto un sentimiento de pertenencia? | X | | X | | X | | X | | | |
| | | ¿Hago que mis compañeros de trabajo se entusiasmen con mis ideas? | X | | X | | X | | X | | | |
| | | ¿He tenido oportunidad de innovar en mi trabajo? | X | | X | | X | | X | | | |
| | Clima organizacional | ¿Los objetivos de mi organización representa mis intereses? | X | | X | | X | | X | | | |
| | | ¿Me siento bien en mi centro de labores? | X | | X | | X | | X | | | |
| | | ¿Mi centro de labores proporciona procesos de actualización y/o formación continua a los trabajadores? | X | | X | | X | | X | | | |
| | Implementación de ideas | Comunicación | ¿Mi participación en los procesos de actualización y/o formación es activa? | X | | X | | X | | X | | |
| | | | ¿En los últimos meses, resolviste algún problema difícil de solucionar? | X | | X | | X | | X | | |
| | | Resolución de conflictos | ¿Usted sigue un modelo de toma de decisión para generar una solución específica de un problema en concreto? | X | | X | | X | | X | | |
| | | | ¿Cuándo estoy frente a una idea nueva evaluo sus fortalezas o debilidades? | X | | X | | X | | X | | |
| | | Comportamiento innovador | ¿En mi trabajo colaboro con ideas creativas para el mejoramiento de la calidad del servicio? | X | | X | | X | | X | | |
| | | | ¿Propongo soluciones realistas para los problemas laborales? | X | | X | | X | | X | | |

Grado y Nombre del Experto

: Mg. Moisés David Reyes Pérez

Firma del experto

:



 Mg. Moisés Reyes Pérez
 PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL
 C.P.P.s. 23552
EVALUADOR

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

FACTORES DETERMINANTES DE INTELIGENCIA ORGANIZACIONAL Y COMPORTAMIENTO INNOVADOR EN SERVIDORES PÚBLICOS DEL PROGRAMA NACIONAL CUNA MAS, DISTRITO DE YURIMAGUAS.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Comportamiento Innovador

3. TESISISTA:

Br.: Luis Fernando Vera Brossard

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 23 de octubre de 2021


.....
Mg. Moisés Reyes Pérez
PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL
C.P.Ps. 23552
Firma/DNI: 47498278

EXPERTO

| VARIABLE | DIMENSIONES | INDICADORES | ITEMS | CRITERIOS DE EVALUACIÓN | | | | | | | | OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES |
|--------------------------|-------------------------|--------------------------|--|---|----|--|----|---------------------------------------|----|---|----|-----------------------------------|
| | | | | RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN | | RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR | | RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM | | RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto) | | |
| | | | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| COMPORTAMIENTO INNOVADOR | Generación de ideas | Habilidad cognitiva | ¿Percibo que mi centro de trabajo me ofrece los recursos necesarios para llevar a cabo la implementación de nuevas ideas? | X | | X | | X | | X | | |
| | | | ¿Cuándo es algo nuevo para mí, me siento preparado para trabajar solo por cuenta propia? | X | | X | | X | | X | | |
| | | Autonomía | ¿Soy de las personas que dejo que tomen decisiones por mí? | X | | X | | X | | X | | |
| | | | ¿Suelo tomar decisiones sin consultarle al resto? | X | | X | | X | | X | | |
| | | Motivación | ¿Te sientes motivado a la hora de realizar tu trabajo? | X | | X | | X | | X | | |
| | | | ¿La valoración de la importancia del rol que tengo dentro del trabajo se identifica con mis expectativas profesionales? | X | | X | | X | | X | | |
| | Promoción de ideas | Liderazgo | ¿Te consideras un líder dentro de tu entorno laboral? | X | | X | | X | | X | | |
| | | | ¿Apoyo a mis compañeros cuando algo no sale bien? | X | | X | | X | | X | | |
| | | | ¿Usted proyecta una imagen favorable para promover su trabajo? | X | | X | | X | | X | | |
| | | Poder - influencia | ¿Considero que el rol que desempeño en mi centro de labores es importante? | X | | X | | X | | X | | |
| | | | ¿Tengo la capacidad para influir en los demás, lograr su cooperación y mantener la cohesión del equipo en el camino hacia la consecución de metas? | X | | X | | X | | X | | |
| | | | ¿Estoy dispuesto a esforzarme más allá de lo normal con el fin de lograr cumplir los objetivos institucionales? | X | | X | | X | | X | | |
| | | Engagement "Compromiso" | ¿En mi trabajo manifiesto un sentimiento de pertenencia? | X | | X | | X | | X | | |
| | | | ¿Hago que mis compañeros de trabajo se entusiasmen con mis ideas? | X | | X | | X | | X | | |
| | | | ¿He tenido oportunidad de innovar en mi trabajo? | X | | X | | X | | X | | |
| | | Clima organizacional | ¿Los objetivos de mi organización representa mis intereses? | X | | X | | X | | X | | |
| | | | ¿Me siento bien en mi centro de labores? | X | | X | | X | | X | | |
| | | | ¿Mi centro de labores proporciona procesos de actualización y/o formación continua a los trabajadores? | X | | X | | X | | X | | |
| | Implementación de ideas | Comunicación | ¿Mi participación en los procesos de actualización y/o formación es activa? | X | | X | | X | | X | | |
| | | | ¿En los últimos meses, resolviste algún problema difícil de solucionar? | X | | X | | X | | X | | |
| | | Resolución de conflictos | ¿Usted sigue un modelo de toma de decisión para generar una solución específica de un problema en concreto? | X | | X | | X | | X | | |
| | | | ¿Cuándo estoy frente a una idea nueva evaluo sus fortalezas o debilidades? | X | | X | | X | | X | | |
| | | Comportamiento innovador | ¿En mi trabajo colaboro con ideas creativas para el mejoramiento de la calidad del servicio? | X | | X | | X | | X | | |
| | | | ¿Propongo soluciones realistas para los problemas laborales? | X | | X | | X | | X | | |

Grado y Nombre del Experto : Mg. Roxana Cabanillas Palomino

Firma del experto :


 Mg. Roxana Cabanillas Palomino
 PSICÓLOGA
 C.Ps.P. 18733
 EVALUADOR

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

FACTORES DETERMINANTES DE INTELIGENCIA ORGANIZACIONAL Y COMPORTAMIENTO INNOVADOR EN SERVIDORES PÚBLICOS DEL PROGRAMA NACIONAL CUNA MAS, DISTRITO DE YURIMAGUAS.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Comportamiento Innovador

3. TESISISTA:

Br.: Luis Fernando Vera Brossard

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 23 de octubre de 2021



Mg. Roxana Cabanillas Palomino
PSICÓLOGA
C.Ps.P. 18733
Firma/DNI: 43249390

EXPERTO

Anexo 7

Autorización de la organización para publicar su identidad en los resultados de las investigaciones

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

| | |
|---|-----------------------------------|
| Nombre de la Organización: | RUC: 20546537782 |
| PROGRAMA NACIONAL CUNA MAS | |
| Nombre del Titular o Representante legal: | MILTON OMAR PEÑA ADRIANZEN |
| Nombres y Apellidos: | DNI: |
| MILTON OMAR PEÑA ADRIANZEN | 41040885 |

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

| | |
|---|-----------------|
| Nombre del Trabajo de Investigación | |
| Factores determinantes de la Inteligencia organizacional y el comportamiento innovador en servidores públicos del Programa Nacional Cuna Mas del Distrito de Yurimaguas. | |
| Nombre del Programa Académico: | |
| MAESTRIA EN GESTIÓN PÚBLICA | |
| Autor: Nombres y Apellidos: | DNI: |
| LUIS FERNANDO VERA BROSSARD | 46376757 |

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha:

Programa Nacional Cuna Mas MIDIS
OCT Yurimaguas - Loreto

Firma: _____


Lic. Milton Omar Peña Adrianzen

(Titular o Representante legal de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal "f" Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, VERA BROSSARD LUIS FERNANDO estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "FACTORES DETERMINANTES DE INTELIGENCIA ORGANIZACIONAL Y COMPORTAMIENTO INNOVADOR EN SERVIDORES PÚBLICOS DEL PROGRAMA NACIONAL CUNA MAS, DISTRITO DE YURIMAGUAS", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

| Nombres y Apellidos | Firma |
|---|--|
| LUIS FERNANDO VERA BROSSARD DNI: 46376757 ORCID 0000-0003-4733-940X | Firmado digitalmente por: LVERABR el 07-01-2022 08:32:08 |

Código documento Trilce: TRI - 0257651