



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**

Habilidades innovadoras y cultura organizacional en la empresa
Professionals On Line SAC, Lima 2022.

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de Negocios - MBA**

AUTORA:

Romero Mendoza, Claudia Sofía (orcid.org/0000-0001-8591-9013)

ASESOR:

Dr. Granados Maguiño, Mauro Amaru (orcid.org/0000-0002-5668-0557)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Modelos y Herramientas Gerenciales

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

La presente investigación va dedicada a Dios presentarme la oportunidad seguir avanzando académicamente y como también a mi Ritita y mi Panchito, quienes fueron fuertes, luchadores y valientes. Siempre estarán presentes en mi corazón.

Agradecimiento

A mi familia por acompañarme nuevamente en este camino de la investigación. Un agradecimiento especial al Dr. Bravo por brindarme sus conocimientos, paciencia y guiarme durante el desarrollo de la investigación y al Dr. Díaz por su apoyo y confianza en poder realizar la investigación en su empresa.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS -
MBA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, GRANADOS MAGUIÑO MAURO AMARU, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Habilidades innovadoras y Cultura organizacional en la empresa Professionals On Line SAC, Lima, 2022.", cuyo autor es ROMERO MENDOZA CLAUDIA SOFIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

LIMA, 26 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
GRANADOS MAGUIÑO MAURO AMARU DNI: 06441665 ORCID: 0000-0002-5668-0557	Firmado electrónicamente por: MGRANADOSM el 17-08-2022 10:35:30

Código documento Trilce: TRI - 0371960



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS -
MBA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, ROMERO MENDOZA CLAUDIA SOFIA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Habilidades innovadoras y Cultura organizacional en la empresa Professionals On Line SAC, Lima, 2022.", 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
CLAUDIA SOFIA ROMERO MENDOZA DNI: 72435420 ORCID: 0000-0001-8591-9013	Firmado electrónicamente por: CROMEROMS el 10- 08-2022 12:08:48

Código documento Trilce: TRI - 0407768

Índice de contenidos

CARÁTULA	
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DEDICA DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR.....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	10
3.1. Tipo y diseño de investigación	10
3.2. Variables y operacionalización.....	11
3.3. Población, muestra y muestreo.....	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	14
3.5. Procedimientos.....	15
3.6. Método de análisis de los datos.....	15
3.7. Aspectos Éticos	16
IV. RESULTADOS.....	17
4.1. Análisis descriptivo de las variables.....	17
4.2. Análisis inferencial	21
V. DISCUSIÓN.....	27
VI. CONCLUSIONES	32
VII. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS.....	35
ANEXOS.....	43

Índice de tablas

Tabla 1: Expertos validadores	14
Tabla 2: Estadísticas de fiabilidad para habilidades innovadoras	15
Tabla 3: Estadísticas de fiabilidad para cultura organizacional	15
Tabla 4: Tabla de frecuencias para Habilidades Innovadoras.....	17
Tabla 5: Tabla de frecuencias para Cultura Organizacional.....	17
Tabla 6: Tabla de frecuencias para Observación	18
Tabla 7: Tabla de frecuencias para Exploración y experimentación	18
Tabla 8: Tabla de frecuencias para crear y conservar redes	18
Tabla 9: Tabla de frecuencias para Cultura Organizacional	19
Tabla 10: Tabla de frecuencias para comunicación	19
Tabla 11: Tabla de frecuencias para simbología	20
Tabla 12: Tabla de frecuencias para socialización	20
Tabla 13: Tabla de frecuencias para valores y normas.....	20
Tabla 14: Correlación de Habilidades Innovadoras y Cultura Organizacional.....	21
Tabla 15: Correlación de Habilidades Innovadoras y comunicación	22
Tabla 16: Correlación de Habilidades Innovadoras y simbología.....	23
Tabla 17: Correlación de Habilidades Innovadoras y socialización.....	24
Tabla 18: Correlación de Habilidades Innovadoras y Valores y normas	25

Resumen

El objetivo de la presente investigación fue determinar la relación que existe entre las habilidades innovadoras y la cultura organizacional según los trabajadores de la empresa Professionals On Line SAC, Lima 2022. El tipo de investigación fue descriptiva, con enfoque cuantitativo, nivel correlacional y diseño no experimental. Se consideró como muestra 31 trabajadores de la empresa, la técnica utilizada fue la encuesta. La validez del instrumento se realizó por medio del juicio de 3 expertos. Los resultados fueron los esperados ya que se demostró que las habilidades innovadoras se relacionan con la cultura organizacional y que coeficiente de correlación de Spearman a una confiabilidad del 95%. Se concluye que las habilidades innovadoras y la cultura organizacional guardan relación.

Palabras clave: Habilidades innovadoras, cultura organizacional, herramientas gerenciales, desarrollo económico.

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship that exists between innovative skills and organizational culture according to the workers of the company Professionals On Line SAC, Lima 2022. The type of research was descriptive, with a quantitative approach, correlational level and design not experimental. 31 company workers would be expected as a sample, the technique used was the survey. The validity of the instrument was carried out through the judgment of 3 experts. The results were as expected since it was shown that innovative skills are related to organizational culture and Spearman's correlation coefficient at 95% reliability. It is concluded that innovative skills and organizational culture are related.

Keywords: Innovative skills, organizational culture, management tools, economic development.

I. INTRODUCCIÓN

Debido a la globalización, la sociedad se ha visto involucrada en un cambio continuo, se ha tenido que adaptar a diversas situaciones y para ello desarrollaron habilidades que no llegaron a saber que tenían y las pusieron en práctica tanto en su vida personal como también profesional.

Las empresas cada vez más tienen una demanda de personal que no solo cuenta con experiencia, sino que haya desarrollado habilidades blandas y una de ellas es la habilidad de innovación. En Colombia, de acuerdo con Arraut (2019) para que una organización logre la sostenibilidad, el gerente debe desarrollar la habilidad innovadora entre otras y de esta manera cumplir con la variedad de situaciones y funciones que demanda el contexto empresarial. Esta habilidad hace que la empresa se convierta más productiva, genere empatía e interés en los demás y esto último fomenta a que también haya una cultura organizacional.

En los últimos tiempos, se ha visto globalmente que hay un impacto por diversas crisis y esto ha llevado que las organizaciones tengan la necesidad de innovar, no solo para poder crecer sino también para poder generar oportunidades de progreso. Todo ello va de la mano con una cultura organizacional que debe ser flexible para poder adaptarse al cambio. Actualmente se vive una crisis sanitaria por el Covid-19, por lo que en Venezuela según González y Flores (2020) los gerentes de las pymes de la industria textil observan que los trabajadores prefieren un clima organizacional estable es este momento de crisis.

Además, López (2020) menciona que la cultura organizacional post pandemia no cambia en su principio fundamental. Sin embargo, se tiene que escuchar e identificar las necesidades que hoy en día tienen los colaboradores, además de guiarlos cuando cometan errores y no generarles más estrés. De esta manera los colaboradores responderán positivamente y será providencial para la cultura organizacional ya que se enriquecerá y la fortalecerá.

Revista Economía (2020) menciona que el Perú todavía no se está generando en las empresas áreas de innovación ya que recién se encuentra en proceso de aprendizaje, esto se sabe por el Ranking de Innovación C3 Perú – 2020, que fue desarrollado por Emprende UP en colaboración con Brinca y con patrocinio de FutureLab, el cual tuvo como participantes a 17 empresas e instituciones nacionales.

Professionals On Line SAC es una empresa que brinda servicios de consultoría y asesoría que promueve la investigación, la ciencia y tecnología para el desarrollo del país. Se observó que había carencias en cuanto a iniciativa de los trabajadores ya que consultaban a los encargados sobre actividades a desarrollar, además se presentaba insatisfacción por el desempeño de los trabajadores lo cual influye en la diferenciación de la empresa sobre otras. Por último, la falta de socialización entre los mismos trabajadores hizo que estos no se identificarán con los valores y normas de la empresa.

En este contexto el problema general de la investigación se formula; ¿Cuál es la relación que existe entre las habilidades innovadoras y la cultura organizacional según los trabajadores de la empresa Professionals On Line SAC, Lima 2022?; y los problemas específicos; ¿Cuál es la relación que existe entre las habilidades innovadoras y la dimensión de comunicación de la cultura organizacional según los trabajadores de la empresa Professionals On Line SAC, Lima 2022?; ¿Cuál es la relación que existe entre las habilidades innovadoras y la dimensión de simbología de la cultura organizacional según los trabajadores de la empresa Professionals On Line SAC, Lima 2022? ; ¿Cuál es la relación que existe entre las habilidades innovadoras y la dimensión de socialización de la cultura organizacional según los trabajadores de la empresa Professionals On Line SAC, Lima 2022?; y, ¿Cuál es la relación que existe entre las habilidades innovadoras y la dimensión de valores y normas de la cultura organizacional según los trabajadores de la empresa Professionals On Line SAC, Lima 2022?.

Arias (2020) señala que la justificación de una investigación es la razón o motivación para desarrollar la misma; es por ello que este estudio sobre las habilidades innovadoras y la cultura organizacional en la empresa Professionals On Line SAC, tiene justificación práctica porque permite visualizar cambios en las habilidades innovadoras de los trabajadores respecto al análisis de las dimensiones de la cultura organizacional con la finalidad de que la dirección pueda tomar las mejores decisiones. La investigación cuenta con justificación teórica ya que por medio de las teorías sobre las habilidades innovadoras y la cultura organizacional se realizará una comparación con el fin de contribuir en futuras investigaciones relacionadas con el tema. Por medio del método científico se realizó un estudio de cada una de las variables en la empresa Professionals On Line SAC y obteniendo resultados debidamente fundamentados. Respecto a la justificación social, la presente investigación busca determinar la relación de las habilidades innovadoras con la cultura organizacional en la empresa Professionals On Line SAC para que de esta manera los trabajadores salgan beneficiados. Por último, la justificación metodológica de la presente investigación es debido a que el método que se ha utilizado para alcanzar los objetivos y el instrumento empleado podrán valer como modelo para las nuevas investigaciones.

De acuerdo a los problemas planteados, la hipótesis general de la investigación se formula como; las habilidades innovadoras se relacionan con la cultura organizacional según los trabajadores de la empresa Professionals On Line SAC, Lima 2022; y las hipótesis de investigación específicas; las habilidades innovadoras se relacionan con la dimensión de comunicación de la cultura organizacional según los trabajadores de la empresa Professionals On Line SAC, Lima 2022; Las habilidades innovadoras se relacionan con la dimensión de simbología de la cultura organizacional según los trabajadores de la empresa Professionals On Line SAC, Lima 2022; Las habilidades innovadoras se relacionan con la dimensión de socialización de la cultura organizacional según los trabajadores de la empresa Professionals On Line SAC, Lima 2022; y, las habilidades innovadoras se relacionan con la dimensión de valores y normas de la cultura organizacional según los trabajadores de la empresa Professionals On Line SAC, Lima 2022.

En este contexto y siguiendo con la coherencia de la investigación, el objetivo general queda formulado como; determinar la relación que existe entre las habilidades innovadoras y la cultura organizacional según los trabajadores de la empresa Professionals On Line SAC, Lima 2022; teniendo como objetivos específicos; determinar la relación que existe entre las habilidades innovadoras y la dimensión de comunicación de la cultura organizacional según los trabajadores de la empresa Professionals On Line SAC, Lima 2022; determinar la relación que existe entre las habilidades innovadoras y la dimensión de simbología de la cultura organizacional según los trabajadores de la empresa Professionals On Line SAC, Lima 2022; determinar la relación que existe entre las habilidades innovadoras y la dimensión de socialización de la cultura organizacional según los trabajadores de la empresa Professionals On Line SAC, Lima 2022; y, determinar la relación que existe entre las habilidades innovadoras y la dimensión de valores y normas de la cultura organizacional según los trabajadores de la empresa Professionals On Line SAC, Lima 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Con la finalidad de dar soporte a las variables de estudio y conocer la perspectiva de otros autores se mencionan a:

Martínez et. al (2022) en su artículo tiene como objetivo identificar la relación existente la cultura organizacional y los niveles de competitividad en restaurantes y hoteles en una ciudad de México; para tal fin desarrolló una investigación que por su finalidad fue básica correlacional cuantitativa no experimental, teniendo como muestra 215 empresas; aplicando un instrumento tipo cuestionario y concluyendo que la cultura organizacional influye en el nivel de competitividad y aportando la importancia de analizar las variables juntas y no de manera aislada.

Neme et. al. (2021) en su artículo titulado Habilidades de Innovación en los colaboradores de las MIPES tiene como objetivo de cuantificar las habilidades de innovación de los trabajadores en las MIPES por medio del Índice General de Habilidades de Innovación del Individuo (IGHII) y poder compararlo con su desempeño innovador. Emplearon el tipo de investigación básica no experimental con enfoque correlacional. Utilizando como técnica la encuesta y como instrumento de recolección de datos cuestionario. Se llegó a la conclusión que las MIPES muestran un mayor desarrollo de habilidades de innovación de acuerdo con el IGHII con promedio de 7.70.

Anorue & Mdu (2020), el estudio explora el desarrollo de habilidades emprendedoras en instituciones educativas de Nigeria. Es una investigación descriptiva, cuantitativa, donde la población de estudio estuvo conformada por 1628 personas entre instructores y estudiantes de pregrado, donde la población y la muestra fue de 396. Se utilizó un instrumento cuestionario estructurado validado por tres expertos educadores del Departamento de Educación Empresarial; la confiabilidad con el Alfa de Cronbach alcanzó 0.87. Los hallazgos del estudio revelaron que la habilidad empresarial implica el dominio y desarrollo de talentos y habilidades no convencionales o experiencia en áreas clave como la creatividad, determinación, competitividad y conocimiento. Fue recomendado entre otros que los educadores de ciencias empresariales deberían establecer en sus planes de estudios un conjunto de habilidades y formación emprendedoras, innovadoras,

técnicas. El presente artículo nos brinda una apreciación sobre las habilidades innovativas y su importancia en la gestión de las empresas.

Calero (2018) en su investigación sobre la cultura organizacional y el desempeño del personal en las empresas procesadoras de atún, plantea como objetivo determinar la relación que existe entre el desempeño del personal y la cultura organizacional en ocho empresas procesadoras de atún en Manabí, Ecuador. La investigación es de nivel correlacional. La muestra fue de 20 personas, la técnica empleada en la investigación fue la encuesta y como instrumento de recolección de datos ha sido el cuestionario. Se llega a la conclusión que sí existe relación entre las variables de estudio y que se puede lograr un mayor aporte.

Pérez (2017) en la tesis sobre la evaluación de las habilidades innovadoras y gerenciales de directivos de empresas de sectores productivos cuenta como objetivo la evaluación de las capacidades innovadoras y gerenciales. La investigación es cuantitativa con enfoque correlacional. La población la conformaron sesenta directivos de distintas empresas. La técnica empleada fue la encuesta y como instrumento el cuestionario. La conclusión de la investigación es que hay mayor correlación interna entre las variables.

Valero et. al. (2022) en su artículo sobre la cultura organizacional y satisfacción laboral en docentes en Cusco cuenta como objetivo determinar la relación que existe entre las variables. La investigación es de enfoque cuantitativo con diseño correlacional; la población fue de 19 docentes de una institución educativa aplicando la técnica de la encuesta. Se concluye que las variables relación y alto nivel de dependencia.

Chaoyang (2021) tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los empleados de una empresa minera en Ica; para dicho fin desarrolló una investigación que por su finalidad fue básica correlacional cuantitativa no experimental; la población de estudio estuvo conformada por trabajadores tanto chinos como peruanos aplicando un instrumento tipo cuestionario con una confiabilidad de 0.727. El autor concluye que hay relación entre las variables y la presente investigación aporta similitudes como también diferencias entre la cultura peruana y la china durante una jornada laboral.

Tineo et. al. (2021) en su artículo sobre la gestión pedagógica y la cultura organizacional en una institución educativa en Puno tienen como objetivo determinar la relación que existe entre las variables. La investigación es de enfoque cuantitativo, no experimental y con diseño descriptivo correlacional-transaccional. La población fue de 44 docentes. Se concluye que las variables guardan relación positiva.

Surichaqui (2020) en su artículo sobre la cultura organizacional y la gestión administrativa en una municipalidad en Apurímac tiene como objetivo determinar la relación que existe entre las variables. La investigación tiene un enfoque cuantitativo, con diseño descriptivo correlacional y de tipo no experimental. La población fue 93 colaboradores de la municipalidad y una muestra de 36. Se concluye que la relación entre las variables es directa.

Chura (2019) en su tesis sobre los valores laborales y la cultura organizacional en un hospital de Puno tiene como objetivo determinar la relación entre las variables. La investigación es descriptiva y correlacional, además de diseño no experimental. Tuvo una muestra de 146 colaboradores. Se concluye que la relación entre las variables es positiva baja y significativa.

En cuanto a los autores que dan soporte teórico a las variables se tiene en cuenta a: Manual de Oslo (2005) refiriéndose a la innovación, señala es el comienzo de un nuevo u optimizado producto, ya sea bien o servicio, o la mejora de un proceso, también de un método organizativo o de comercialización, aplicándolo en el entorno laboral.

Tomando en cuenta desde un punto de vista organizacional la innovación es para Drucker (2004) la creación de un cambio intencional para la generación de nuevos recursos desde la función del emprendimiento y el enfoque económico o social de una organización.

Según el Manual de Oslo (Manual de Oslo, 2005, p. 17) existen cuatro tipos de innovación:

- Las innovaciones a los productos
- Las innovaciones a los procesos
- Las innovaciones organizativas

- Las innovaciones de marketing

Asimismo, estos cuatro tipos de innovaciones pueden ser agrupadas según tecnológicas y no tecnológicas; en no tecnológicas tenemos a la innovación organizacional y de marketing, mientras que a las tecnológicas como producto y proceso.

Las innovaciones no tecnológicas son aquellas que han innovado en sus procesos organizativos y de marketing y las innovaciones tecnológicas son aquellas en que las empresas efectúan innovaciones en sus productos o en sus procesos productivos. (Burinskyté, 2017)

Siguiendo con Burinskyté (2017) el principal objetivo de la empresa innovadora debe ser la creación de un nuevo mecanismo que permita trabajar tanto de forma horizontal como vertical en términos de colaboración eficiente y eficaz entre los empleados.

Para ser competitivas, las empresas deben ser estratégicamente ágiles e innovadoras con entornos de trabajo muy atractivos, sin embargo, la mayoría de las empresas están relacionadas con la gestión moderna y su prioridad se centran en la eficiencia, la productividad y la eficacia; pero los factores más importantes son la creatividad y la imaginación porque estas habilidades son la base de la innovación. Por lo tanto, el objetivo principal de la organización debe ser construir un modelo de gestión para el siglo XXI sobre la base de habilidades innovativas. (Burinskyté, 2017)

Respecto a la cultura organizacional, Robbins y Jude (2013) indican que es un sistema compartido por los colaboradores de la organización lo cual distingue dicha organización de las demás.

Sheen (2018) menciona que la cultura organizacional no está fija ya que cualquier tipo de cultura esta es enseñada, cedida, modificada y un legado por las

personas. Es una transformación que envuelve a todos los integrantes de la organización.

Asimismo, Hellriegel et. Al (2013) señalan que la cultura organizacional es importante porque esta influye tanto en la satisfacción como en el desempeño de los colaboradores de una organización.

Continuando con Hellriegel et. Al (2013) la cultura organizacional tiene cuatro elementos y son:

- Comunicación
- Símbolos
- Socialización
- Valores y Normas

III. METODOLOGÍA

Mohajan (2018) y Johnston (2017), coinciden cuando señalan que la metodología es el camino o procedimiento que sigue el investigador para alcanzar los objetivos que se han propuesto, a fin de dar solución al problema de investigación.

3.1. Tipo y diseño de investigación

Dado que la investigación confirma y da mayor soporte a los conocimientos ya existentes sobre el comportamiento y características de las habilidades innovadoras y la cultura organizacional, la presente investigación por su finalidad es básica. Al respecto Akcigit et al. (2021) y Gersbach et al. (2018) coinciden al señalar que las investigaciones denominadas básicas son aquellas que de sus resultados aportan nuevos conceptos o amplían las teorías existentes y sirven como base a futuras investigaciones.

Por su profundidad es correlacional, esto debido a que tanto las habilidades innovadoras y la cultura organizacional han sido evaluadas y medidas para establecer el grado de correlación que existe entre ambas; al respecto de Seeran (2019); Schober (1018) y Ragab & Arisha (2018) señalan que las investigaciones correlacionales son aquellas que miden la correlación o el grado de asociatividad entre variables.

Por su enfoque la investigación es cuantitativa, esto en razón de que tanto las habilidades innovadoras y cultura organizacional han sido medidas objetivamente, con instrumentos en escala ordinal que posibilita su análisis con métodos estadísticos a fin de probar una hipótesis de investigación; los investigadores Apuke (2017) y Bryman (2017) indican que las investigaciones cuantitativas tienen la finalidad es cuantificar y analizar las variables de estudio para obtener resultados a través de métodos estadísticos.

3.1.1. Diseño de investigación

Por otro lado, debido a que tanto las habilidades innovadoras como la cultura organizacional han sido medidas tal como se presentan realmente en su entorno,

sin modificarlas o intervenirlas el diseño de investigación es no experimental; al respecto Leatherdale (2019) y Rogers & Revesz (2020) señalan que las investigaciones no experimentales tienen el propósito de estudiar las variables sin modificarlas.

Dado que las variables fueron medidas en una sola oportunidad el alcance es transversal; sobre el particular Zangirolami et al. (2018) y Kesmodel (2018) coinciden al señalar que los estudios transversales corresponden a investigaciones donde las variables han sido medidas en una sola oportunidad.

3.2. Variables y operacionalización

Bauce et al. (2018) la refieren como el proceso por el cual la variable se transforma desde su concepto abstracto a un concepto cuantificable, a través de la descomposición sucesiva de la variable en dimensiones e indicadores que permitan su cuantificación y contrastación empírica, a fin de conocer su escala de medición (Salsabil et al., 2020).

Variable: Habilidades innovadoras

Manual de Oslo (2005) menciona que la innovación es el comienzo de un nuevo u optimizado producto, ya sea bien o servicio, o la mejora de un proceso, también de un método organizativo o de comercialización, aplicándolo en el entorno laboral.

Gatti (2005) menciona que las habilidades se pueden entender de manera genérica en técnicas y acciones con el fin de tratar con problemas y situaciones.

Las habilidades innovadoras tienen las siguientes dimensiones:

Cuestionamiento:

Bezanilla, M. et al (2018) menciona que el cuestionamiento es poner en duda un tema controvertido o por lo general aceptado que en base a ello se crean una lista de preguntas.

Observación:

López et. al (2019) señala que la observación es la atención orientada a un objeto y la capacidad de disimilar los fenómenos.

Exploración y experimentación:

Pérez (2017) menciona que la exploración es el examen que se hace de los fenómenos comunes que emanan del comportamiento de los consumidores

Neira (2021) menciona que la experimentación es una valiosa herramienta que se puede utilizar como catalizador con el fin de avivar las vocaciones e intereses.

Crear y conservar redes:

Pérez (2017) menciona que la habilidad para producir perfiles en las redes sociales a partir de la propia capacidad de las personas

Variable: Cultura organizacional

Robbins y Jude (2013) mencionan que la cultura organizacional es un sistema compartido por los colaboradores de la organización lo cual distingue dicha organización de las demás.

La cultura organizacional tiene las siguientes dimensiones:

Comunicación:

Charry (2018) señala que la comunicación no solamente es transmitir mensajes sino está presente también en todo lo social y es un proceso importante y propio de la humanidad.

Simbología:

Vargas et. al. (2018) señala que es la amplia gama de acciones y lenguajes, imágenes y textos, que son producidos por los sujetos y reconocidos por ellos y por

otros como constructos significativos, que pueden poseer características lingüísticas y cuasi lingüísticas.

Socialización:

Calderón et. al. (2018) menciona que la socialización es el proceso continuo por el cual el colaborador a lo largo de su permanencia en la empresa asimila el conocimiento social y las habilidades necesarias para integrarse a la organización; este proceso es más intensivo cuando el colaborador es nuevo y debe necesariamente acoplarse a la cultura de la empresa.

Valores y Normas:

Martínez (2020) menciona que constituyen la base de toda cultura organizacional, su definición clara orienta a la empresa hacia sus objetivos, generando compromiso corporativo y permitiendo una mayor dinámica y acondicionamiento del colaborador a obtener por su propia decisión o convicción el sentido de pertenencia hacia con la empresa.

3.3. Población, muestra y muestreo

Siendo la población el conjunto de elementos que son materia de estudio y que para ser definidos como tal deben mantener una característica en común

Stratton (2021) y Majid (2018), refieren que la población de una investigación son los sujetos objetos o elementos de estudio que mantienen una característica en común, en el presente caso, la población estuvo conformada por los 31 colaboradores de la empresa Professionals On Line SAC.

Respecto a la muestra esta es una parte representativa de la población (Otzen & Manterola, 2017), debido a que la población es una cantidad manejable se ha considerado efectuar un censo, es decir tomar una población censal.

La unidad de análisis es el trabajador porque de el se tomarán los datos para determinar las habilidades innovadoras y la cultura organizacional; al respecto Arias (2020) indica que la unidad de análisis es el sujeto u objeto del que se toman los datos para medir la variable.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Según Taherdoost (2021) la técnica de recolección de datos es el procedimiento que se utiliza para recolectar información de las variables y de sus dimensiones; en la presente investigación se utilizó la encuesta, la cual es una técnica en base a una serie de preguntas articuladas que permiten obtener información que interpreta estadísticamente las características y comportamiento de los elementos que se han medido.

El instrumento es el documento que se utiliza para recopilar información medible de la variable (Rahi, 2017); en la presente tesis el instrumento utilizado fue el cuestionario.

Siendo la validez, la capacidad que tiene un instrumento de medición para medir realmente lo que pretende medir (Clark y Watson, 2019); en el presente caso, la validez ha sido determinada mediante el juicio de tres especialistas expertos. Kılınç & Fırat (2017), manifiestan que el juicio de expertos es la opinión crítica de un especialista en el tema de estudio, el cual se manifiesta sobre la pertinencia, relevancia y claridad de los ítems; en el presente caso los especialistas que han validado con su firma el constructo que se representa en la matriz de operacionalización son:

Tabla 1

Expertos validadores

Experto	Especialidad	Opinión
Bravo Rojas, Leonidas Manuel	Ing. Ind.; MBA; Dr. Renacyt	Aplicable
Malpartida Gutiérrez, Jorge Nelson	Ing. Ind.; MBA; Dr.	Aplicable
Rázuri Ramirez, César Augusto	Ing. Ind.; MSC.	Aplicable

Nota. Fuente: Elaboración propia.

Por otro lado, la confiabilidad es la capacidad que posee el instrumento para medir repetidas veces la variable y siempre obtener resultados similares (Chan y Idris, 2017), para el presente caso y debido a que los instrumentos de medición esta confeccionado con 7 preguntas cada uno, cuyas respuestas están en escala ordinal, la confiabilidad ha sido determinada mediante el Alpha de Cronbach; siendo los valores obtenidos los que se muestran en la tabla 2 y tabla 3, siguientes.

Tabla 2

Estadísticas de fiabilidad para habilidades innovadoras

Alfa de Cronbach	N de elementos
,758	7

Tabla 3

Estadísticas de fiabilidad para cultura organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
,878	7

De los valores obtenidos del Alpha de Cronbach, 0.758 para el instrumento que mide las habilidades innovadoras, y 0.878 para el instrumento que mide la cultura organizacional, se puede establecer que los instrumentos tienen una confiabilidad fuerte (Akoglu, 2018).

3.5. Procedimientos

El procedimiento utilizado para la presente investigación inició con la determinación del problema y el establecimiento de objetivos, los que se encuentran alineados a la línea de investigación de Modelos y Herramientas Gerenciales; asimismo, a fin de alcanzar los objetivos se aplicó el instrumento a la población de estudio, los cuales fueron informados previamente explicándoles los beneficios de la investigación y solicitándoles su respuesta responsable, pues los fines son académicos. Posteriormente, los resultados del cuestionario aplicado fueron trabajados mediante métodos estadísticos y a través del software estadístico SPSS26 en su versión 26; con los resultados obtenidos e interpretados se elaboró las conclusiones y recomendaciones.

3.6. Método de análisis de los datos

La presente tesis se inició con el análisis de los documentos que permitieron dar soporte a la teoría, mediante la obtención de artículos de investigación, tesis, libros, entre otros. La recopilación se efectuó con instrumentos validados y de alta

confiabilidad, y los datos obtenidos fueron trabajados mediante análisis estadístico y mediante el uso del software estadístico SPSS26 cuyos resultados se encuentra en el IV del presente trabajo.

3.7. Aspectos Éticos

En el desarrollo de la presente investigación se ha tenido en cuenta las disposiciones contenidas en la guía de trabajos de investigación y el código de ética de la universidad; se ha respetado la correcta redacción y la propiedad intelectual de los contenidos de otros autores que han servido de base en la fundamentación teórica y antecedentes de la investigación, para lo cual se ha citado adecuadamente y los nombres han sido incluidos en las referencias pertinentes.

Por otro lado, para la recopilación de la información de las variables se informó adecuadamente a los participantes sobre el instrumento que se iba a aplicar, sus alcances e implicancias, indicándoles que eran con fines netamente académicos y que la aplicación de estos era completamente anónima. Asimismo, los resultados fueron trabajados con métodos estadísticos, mediante la aplicación de software que permitió un tratamiento imparcial y sin sesgo alguno.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo de las variables

Tabla 4

Tabla de frecuencias para Habilidades Innovadoras

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	8	25.8	25.8	25.8
	Bueno	23	74.2	74.2	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

En la tabla 4, se puede apreciar que del análisis de las frecuencias de la variable habilidades innovadoras, el 25.8% de los colaboradores encuestados consideran su presencia en la empresa como regular, y un 74.2% percibe que es buena; esto se entiende dado que entre los servicios que presta la empresa está el de consultoría y asesoría.

Tabla 5

Tabla de frecuencias para Cuestionamiento

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	4	12.9	12.9	12.9
	Bueno	27	87.1	87.1	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

En la tabla 5, se puede apreciar que del análisis de las frecuencias de la dimensión cuestionamiento de las habilidades innovadoras, el 87.1% de los colaboradores encuestados consideran su presencia en la empresa como buena, y un 12.9% percibe que es regular.

Tabla 6*Tabla de frecuencias para Observación*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	9	29.0	29.0	29.0
	Bueno	22	71.0	71.0	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

En la tabla 6, se puede apreciar que del análisis de las frecuencias de la dimensión observación de las habilidades innovadoras, el 71% de los colaboradores encuestados consideran su presencia en la empresa como buena, y un 29% percibe que es regular.

Tabla 7*Tabla de frecuencias para Exploración y experimentación*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	6	19.4	19.4	19.4
	Bueno	25	80.6	80.6	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

En la tabla 7, se puede apreciar que del análisis de las frecuencias de la dimensión exploración y experimentación de las habilidades innovadoras, el 80.6% de los colaboradores encuestados consideran su presencia en la empresa como buena, y un 19.4% percibe que regular.

Tabla 8*Tabla de frecuencias para crear y conservar redes*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	6	19.4	19.4	19.4
	Bueno	25	80.6	80.6	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

En la tabla 8, se puede apreciar que del análisis de las frecuencias de la dimensión crear y conservar redes de las habilidades innovadoras, el 80.6% de los colaboradores encuestados consideran su presencia en la empresa como buena y un 19.4% percibe que es regular.

Tabla 9

Tabla de frecuencias para Cultura Organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	1	3.2	3.2	3.2
	Regular	16	51.6	51.6	54.8
	Bueno	14	45.2	45.2	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

En la tabla 6, se puede apreciar que del análisis de las frecuencias de la variable cultura organizacional, el 51.6% de los colaboradores encuestados consideran que en la empresa existe un regular clima organizacional, el 45.2% lo percibe como bueno, y un 3.2% considera que el clima organizacional no es bueno.

Tabla 10

Tabla de frecuencias para comunicación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	1	3.2	3.2	3.2
	Regular	9	29.0	29.0	32.3
	Bueno	21	67.7	67.7	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

En la tabla 10, se puede apreciar que del análisis de las frecuencias de la dimensión comunicación de la cultura organizacional, el 67.7% de los colaboradores encuestados consideran su presencia en la empresa como buena, un 29% percibe que es regular, y un 3.2% como mala.

Tabla 11*Tabla de frecuencias para simbología*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	2	6.5	6.5	6.5
	Regular	3	9.7	9.7	16.1
	Bueno	26	83.9	83.9	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

En la tabla 11, se puede apreciar que del análisis de las frecuencias de la dimensión simbología de la cultura organizacional, el 83.9% de los colaboradores encuestados consideran su presencia en la empresa como buena, un 9.7% percibe que es regular, y un 6.5% como mala.

Tabla 12*Tabla de frecuencias para socialización*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	1	3.2	3.2	3.2
	Regular	17	54.8	54.8	58.1
	Bueno	13	41.9	41.9	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

En la tabla 12, se puede apreciar que del análisis de las frecuencias de la dimensión socialización de la cultura organizacional, el 41.9% de los colaboradores encuestados consideran su presencia en la empresa como buena, un 54.8% percibe que es regular, y un 3.2% como mala.

Tabla 13*Tabla de frecuencias para valores y normas*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	13	41.9	41.9	41.9
	Bueno	18	58.1	58.1	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

En la tabla 13, se puede apreciar que del análisis de las frecuencias de la dimensión valores y normas de la cultura organizacional, el 58.1% de los colaboradores encuestados consideran su presencia en la empresa como buena, y un 41.9% percibe que es regular.

4.2. Análisis inferencial

Debido a que el propósito de la investigación es establecer la relación entre dos variables, y siendo que los datos proceden de encuestas efectuadas en escala ordinal, el contraste de las hipótesis se debe efectuar con un estadígrafo que mide las correlaciones, se recomienda el uso del estadígrafo de Spearman, que mide la correlación entre variables cuyas métricas están en escala ordinal (Akoglu, 2018 y Schober et al. 2018).

Contrastación de la hipótesis general

Siendo la hipótesis general de investigación y nula:

Ho: Las habilidades innovadoras se relacionan con la cultura organizacional según los trabajadores de la empresa Professionals On Line SAC, Lima 2022.

Ho: Las habilidades innovadoras no se relacionan con la cultura organizacional según los trabajadores de la empresa Professionals On Line SAC, Lima 2022.

Regla de decisión:

Si $p\text{valor} \geq 0.05$ se acepta la Ho

Si $p\text{valor} < 0.05$, se rechaza Ho

Tabla 14

Correlación de Habilidades Innovadoras y Cultura Organizacional

		Habilidades Innovadoras	Cultura Organizacional
Rho de Spearman	Habilidades Innovadoras	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.600**
		N	31
	Cultura Organizacional	Coeficiente de correlación	.600**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	31

De la tabla 14, se aprecia que la significancia hallada es 0.000, la cual es menor a 0.05, por lo que se rechaza la H_0 , y se acepta que, las habilidades innovadoras se relacionan con la cultura organizacional según los trabajadores de la empresa Professionals On Line SAC, Lima 2022; asimismo, del coeficiente de correlación de Spearman al 95% de confiabilidad, se obtiene como resultado un r de 0.600, que de acuerdo con los valores mostrados en el anexo 4, la correlación es positiva y moderada.

Contrastación de la primera hipótesis específica

Siendo la primera hipótesis específica de investigación y nula:

H_0 : Las habilidades innovadoras se relacionan con la dimensión de comunicación de la cultura organizacional según los trabajadores de la empresa Professionals On Line SAC, Lima 2022.

H_1 : Las habilidades innovadoras no se relacionan con la dimensión de comunicación de la cultura organizacional según los trabajadores de la empresa Professionals On Line SAC, Lima 2022.

Regla de decisión:

Si $p\text{valor} \geq 0.05$ se acepta la H_0

Si $p\text{valor} < 0.05$, se rechaza H_0

Tabla 15

Correlación de Habilidades Innovadoras y comunicación

		Habilidades Innovadoras	comunicación
Rho de Spearman	Habilidades Innovadoras	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.690**
		N	0.000
			31
	comunicación	Coeficiente de correlación	.690**
		Sig. (bilateral)	1.000
		N	0.000
			31

De la tabla 15, se aprecia que la significancia hallada es 0.000, la cual es menor a 0.05, por lo que se rechaza la H_0 , y se acepta que, las habilidades innovadoras se relacionan con la dimensión de comunicación de la cultura organizacional según los trabajadores de la empresa Professionals On Line SAC, Lima 2022; asimismo, del coeficiente de correlación de Spearman al 95% de confiabilidad, se obtiene como resultado un r de 0.690, que de acuerdo a los valores mostrados en el anexo 4, la correlación es positiva y moderada.

Contrastación de la segunda hipótesis específica

Siendo la segunda hipótesis específica de investigación y nula:

H_0 : Las habilidades innovadoras se relacionan con la dimensión de simbología de la cultura organizacional según los trabajadores de la empresa Professionals On Line SAC, Lima 2022.

H_1 : Las habilidades innovadoras no se relacionan con la dimensión de simbología de la cultura organizacional según los trabajadores de la empresa Professionals On Line SAC, Lima 2022.

Regla de decisión:

Si $p\text{valor} \geq 0.05$ se acepta la H_0

Si $p\text{valor} < 0.05$, se rechaza H_0

Tabla 16

Correlación de Habilidades Innovadoras y simbología

		Habilidades Innovadoras	simbología
Rho de Spearman	Habilidades Innovadoras	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.449*
		N	0.011
	simbología	Coeficiente de correlación	31
		Sig. (bilateral)	.449*
		N	0.011

De la tabla 16, se aprecia que la significancia hallada es 0.011, la cual es menor a 0.05, por lo que se rechaza la H_0 , y se acepta que, las habilidades innovadoras se relacionan con la dimensión de simbología de la cultura organizacional según los trabajadores de la empresa Professionals On Line SAC, Lima 2022; asimismo, del coeficiente de correlación de Spearman al 95% de confiabilidad, se obtiene como resultado un r de 0.449, que de acuerdo a los valores mostrados en el anexo 4, la correlación es positiva y moderada.

Contrastación de la tercera hipótesis específica

Siendo la tercera hipótesis específica de investigación y nula:

H_0 : Las habilidades innovadoras se relacionan con la dimensión de socialización de la cultura organizacional según los trabajadores de la empresa Professionals On Line SAC, Lima 2022.

H_1 : Las habilidades innovadoras no se relacionan con la dimensión de socialización de la cultura organizacional según los trabajadores de la empresa Professionals On Line SAC, Lima 2022.

Regla de decisión:

Si $p\text{valor} \geq 0.05$ se acepta la H_0

Si $p\text{valor} < 0.05$, se rechaza H_0

Tabla 17

Correlación de Habilidades Innovadoras y socialización

		Habilidades Innovadoras	socialización
Rho de Spearman	Habilidades Innovadoras	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.546**
		N	0.001
			31
	socialización	Coeficiente de correlación	.546**
		Sig. (bilateral)	1.000
		N	0.001
			31

De la tabla 17, se aprecia que la significancia hallada es 0.001, la cual es menor a 0.05, por lo que se rechaza la H_0 , y se acepta que, las habilidades innovadoras se relacionan con la dimensión de socialización de la cultura organizacional según los trabajadores de la empresa Professionals On Line SAC, Lima 2022; asimismo, del coeficiente de correlación de Spearman al 95% de confiabilidad, se obtiene como resultado un r de 0.546, que de acuerdo a los valores mostrados en el anexo 4, la correlación es positiva y moderada.

Contrastación de la cuarta hipótesis específica

Siendo la cuarta hipótesis específica de investigación y nula:

H_0 : Las habilidades innovadoras se relacionan con la dimensión de valores y normas de la cultura organizacional según los trabajadores de la empresa Professionals On Line SAC, Lima 2022.

H_1 : Las habilidades innovadoras no se relacionan con la dimensión de valores y normas de la cultura organizacional según los trabajadores de la empresa Professionals On Line SAC, Lima 2022.

Regla de decisión:

Si $p\text{valor} \geq 0.05$ se acepta la H_0

Si $p\text{valor} < 0.05$, se rechaza H_0

Tabla 18

Correlación de Habilidades Innovadoras y Valores y normas

		Habilidades Innovadoras	Valores y normas
Rho de Spearman	Habilidades Innovadoras	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.424*
		N	31
	Valores y normas	Coeficiente de correlación	.424*
		Sig. (bilateral)	0.017
		N	31

De la tabla 18, se aprecia que la significancia hallada es 0.017, la cual es menor a 0.05, por lo que se rechaza la H_0 , y se acepta que, las habilidades innovadoras se relacionan con la dimensión de valores y normas de la cultura organizacional según los trabajadores de la empresa Professionals On Line SAC, Lima 2022; asimismo, del coeficiente de correlación de Spearman al 95% de confiabilidad, se obtiene como resultado un r de 0.424, que de acuerdo a los valores mostrados en el anexo 4, la correlación es positiva y moderada.

V. DISCUSIÓN

Se resalta la presente investigación en razón de la presencia en las empresas de colaboradores que promueven continuamente mejoras en sus procesos, en sus formas de actuar, de atender a sus clientes, las cuales se originan o son propias de habilidades innovadoras, y que en el proceso se integran a las empresas y llegan a formar parte de su cultura organizacional, que cuando se forma teniendo presente valores positivos, estos marcan el camino de empresas altamente competitivas.

Respecto al objetivo general de investigación que busca determinar la correlación entre las habilidades innovadoras y la cultura organizacional; del análisis descriptivo se obtuvo que las habilidades innovadoras de los colaboradores de la empresa se percibe como buena en 74.2%, y un 25.8% como regular; siendo que la cultura organizacional se percibe como buena en un 45.2% y regular en un 51.6%; del análisis inferencial, el contraste estadístico de la hipótesis general con el estadígrafo de Spearman a una confiabilidad del 95%, dio como resultado que existe relación entre habilidades innovadoras y cultura organizacional, determinado con una significancia de 0.000, menor a 0.05; y del coeficiente de Spearman se estableció que la relación es positiva y moderada, según un rho de 0.600.

Al respecto los antecedentes que coinciden con los resultados encontrados se mencionan a Anorue & Mdu (2020) que, en su investigación desarrollada en Nigeria, encuentra que existe relación entre las habilidades innovadoras y la gestión de la empresa que según Hellriegel et. al. (2013) viene a formar parte de la cultura organizacional.

Sobre el tema, las teorías que dan soporte a los resultados hallados se mencionan al Manual del Oslo (2005) que refiere que la innovación no solo abarca la realización de nuevos productos, de nuevos procesos, de nuevas formas de hacer las cosas, también abarca nuevos métodos organizativos, lo cual de por si crea mejores ambientes de trabajo; asimismo, Drucker (2004) relaciona en sus conceptualizaciones que la innovación fomenta un cambio para la generación de

nuevos recursos que afectan directamente a la empresa en lo económico y organizacional.

Sobre el particular se puede señalar que las habilidades innovadoras en una organización favorecen la convivencia entre los colaboradores, se genera un ambiente de trabajo más adecuado, se forma una cultura organizacional más dinámica, mayor colaboración entre trabajadores, y por ende los desempeños funcionales individuales generan un desempeño colectivo mayor.

Respecto al primer objetivo específico de investigación que busca determinar la correlación entre las habilidades innovadoras y la dimensión comunicación de la cultura organizacional; del análisis descriptivo se obtuvo que la comunicación se percibe como buena en un 67.7%, regular en un 29% y existe un 3.2% de los colaboradores que la percibe como mala; del análisis inferencial, el contraste estadístico de la primera hipótesis específica con el estadígrafo de Spearman a una confiabilidad del 95%, dio como resultado que existe relación entre habilidades innovadoras y la comunicación de la cultura organizacional, determinado con una significancia de 0.000, menor a 0.05; y del coeficiente de Spearman se estableció que la relación es positiva y moderada, según un rho de 0.690.

Al respecto los antecedentes que coinciden con los resultados encontrados se mencionan a Martínez et. al (2022) que, en su artículo desarrollado en México encuentra que la cultura organizacional influye en el nivel de competitividad que según Sheen (2018) envuelve a toda la organización.

Sobre el tema, las teorías que dan soporte a los resultados hallados se mencionan a Burinskyte (2017) que entre los tipos de innovaciones no tecnológicas se puede encontrar las innovaciones en sus procesos comunicativos, los mismos que vienen a formar parte importante de la organización de la empresa.

Sobre el particular, es importante señalar que la comunicación en todas sus modalidades ya sea formal o informal en la empresa son propiciadas por la necesidad de una mejor funcionalidad de la organización, y forman parte de cultura organizacional.

Respecto al segundo objetivo específico de investigación que busca determinar la correlación entre las habilidades innovadoras y la dimensión simbología de la cultura organizacional; del análisis descriptivo se obtuvo que la simbología se percibe como buena en un 83.9%, regular en un 9.7% y existe un 6.5% de los colaboradores que la percibe como mala; del análisis inferencial, el contraste estadístico de la segunda hipótesis específica con el estadígrafo de Spearman a una confiabilidad del 95%, dio como resultado que existe relación entre habilidades innovadoras y la simbología de la cultura organizacional, determinado con una significancia de 0.011, menor a 0.05; y del coeficiente de Spearman se estableció que la relación es positiva y moderada, según un rho de 0.449.

Al respecto los antecedentes que coinciden con los resultados encontrados se mencionan a Chaoyang (2021) que en su investigación desarrollada en la ciudad de Ica encontró relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral y además que aportó que la cultura china como peruana tiene similitudes y diferencia que según Sheen (2018) la cultura organizacional es como cualquier cultura.

Sobre el tema, las teorías que dan soporte a los resultados hallados se mencionan a Robbins y Jude (2013) quienes coinciden en que la cultura organizacional distingue a una empresa de otra, ya que forma parte de un sistema compartido de los propios colaboradores de la empresa; entendiéndose que las formas de expresión de estos, la simbología que se plasma y se hace parte del sistema que influye en el día a día de los trabajadores.

Al respecto es necesario resaltar que el aspecto de la simbología que expresa variadas formas de conducirse de los colaboradores se integra fácilmente a la cultura de la organización y forma parte de sus propios procesos.

Respecto al tercer objetivo específico de investigación que busca determinar la correlación entre las habilidades innovadoras y la dimensión socialización de la cultura organizacional; del análisis descriptivo se obtuvo que la socialización se percibe como buena en un 41.9%, regular en un 54.8% y existe un 3.2% de los colaboradores que la percibe como mala; del análisis inferencial, el contraste estadístico de la tercera hipótesis específica con el estadígrafo de Spearman a una confiabilidad del 95%, dio como resultado que existe relación entre habilidades

innovadoras y la socialización de la cultura organizacional, determinado con una significancia de 0.001, menor a 0.05; y del coeficiente de Spearman se estableció que la relación es positiva y moderada, según un rho de 0.546.

Al respecto los antecedentes que coinciden con los resultados encontrados se mencionan a Pérez (2017) que en su tesis desarrolla en el departamento de Sucre, halló una mayor correlación interna entre las habilidades innovadoras y gerenciales de directivos de empresas.

Sobre el tema, las teorías que dan soporte a los resultados hallados se mencionan a Hellriegel et al. (2013) quienes refieren que la cultura organizacional influye en la satisfacción y desempeño de los trabajadores, lo cual se da tanto individual como colectivamente.

Sobre el particular, se señala que tanto de los resultados, como de los antecedentes y las teorías se tiene presente que el desempeño de una empresa depende de la suma de los esfuerzos de cada individuo y de su integración colectiva, que en muchos aspectos por la propia naturaleza de cada individuo buscan siempre mejores formas de hacer las cosas, lo cual nace, o se innova de la socialización de procedimientos y voluntades, lo que a corto plazo se integra y forma parte de su cultura organizacional, marcando su diferenciación de otras organizaciones.

Respecto al cuarto objetivo específico de investigación que busca determinar la correlación entre las habilidades innovadoras y la dimensión valores y normas de la cultura organizacional; del análisis descriptivo se obtuvo que los valores y normas son percibidas como buenas en un 58.1%, y regular en un 41.9% de los colaboradores; del análisis inferencial, el contraste estadístico de la cuarta hipótesis específica con el estadígrafo de Spearman a una confiabilidad del 95%, dio como resultado que existe relación entre habilidades innovadoras y los valores y normas de la cultura organizacional, determinado con una significancia de 0.017, menor a 0.05; y del coeficiente de Spearman se estableció que la relación es positiva y moderada, según un rho de 0.424.

Al respecto los antecedentes que coinciden con los resultados encontrados se mencionan a Tineo et. al. (2021) que, en su artículo desarrollado en Puno, la gestión pedagógica guarda una relación positiva con la cultura organizacional.

Sobre el tema, las teorías que dan soporte a los resultados hallados refieren Hellriegel et al. (2013) que parte de la cultura organizacional y no menos importante que las otras es los valores y las normas; asimismo, Burinskyté (2017) refiere que las empresas innovadoras fomentan la creación de nuevas formas de hacer las cosas, de nuevas forma de colaborar para que los procesos sean eficientes y eficaces; parte de estas nuevas formas suelen ser también los valores y las normas de la organización

Al respecto se resalta, que los valores institucionales, se integran a los valores individuales, y que del mismo funcionamiento se van innovando o generando nuevas actuaciones colectivas que se asimilan como valores y que en el corto plazo se vuelven normas, y forman parte de la cultura organizacional de la empresa.

VI. CONCLUSIONES

PRIMERA. En cuanto al objetivo general, se determinó la relación que existe entre las habilidades innovadoras y la cultura organizacional según los trabajadores de la empresa Professionals On Line SAC, Lima 2022, conforme a la significancia hallada que es 0.000, la cual es menor a 0.05 lo cual acepta dicha relación y el coeficiente de correlación de Spearman al 95% de confiabilidad obtiene como resultado que la correlación es positiva y moderada.

SEGUNDA. De acuerdo con el primer objetivo específico, se determinó la relación que existe entre las habilidades innovadoras y la dimensión de comunicación de la cultura organizacional según los trabajadores de la empresa Professionals On Line SAC, Lima 2022, conforme a la significancia hallada que es 0.000, la cual es menor a 0.05 lo cual acepta dicha relación y el coeficiente de correlación de Spearman al 95% de confiabilidad obtiene como resultado que la correlación es positiva y moderada.

TERCERA. De acuerdo con el segundo objetivo específico, se determinó la relación que existe entre las habilidades innovadoras y la dimensión de simbología de la cultura organizacional según los trabajadores de la empresa Professionals On Line SAC, Lima 2022, conforme a la significancia hallada que es 0.011, la cual es menor a 0.05 lo cual acepta dicha relación y el coeficiente de correlación de Spearman al 95% de confiabilidad obtiene como resultado que la correlación es positiva y moderada.

CUARTA. De acuerdo con el tercer objetivo específico, se determinó la relación que existe entre las habilidades innovadoras y la dimensión de socialización de la cultura organizacional según los trabajadores de la empresa Professionals On Line SAC, Lima 2022, conforme a la significancia hallada que es 0.001, la cual es menor a 0.05 lo cual acepta dicha relación y el coeficiente de correlación de Spearman al 95% de confiabilidad obtiene como resultado que la correlación es positiva y moderada.

QUINTA. De acuerdo con el cuarto objetivo específico, se determinó la relación que existe entre las habilidades innovadoras y la dimensión de valores y normas de la cultura organizacional según los trabajadores de la empresa Professionals On Line SAC, Lima 2022, conforme a la significancia hallada que es 0.017, la cual es menor a 0.05 lo cual acepta dicha relación y el coeficiente de correlación de Spearman al 95% de confiabilidad obtiene como resultado que la correlación es positiva y moderada.

VII. RECOMENDACIONES

PRIMERA: Programar capacitaciones para enriquecer las habilidades innovadoras de los trabajadores y de esta manera generar un mejor clima organizacional.

SEGUNDA: Generar talleres de escucha para que la comunicación verbal sea más fluida entre los trabajadores, talleres creativos por equipos para mejorar la comunicación y mejorar el canal de comunicación interna.

TERCERA: Plantear una mejor estrategia para guiar a los encargados a construir un mejor ambiente de trabajo y de esta manera los trabajadores de la empresa puedan también mejorar sus habilidades innovadoras.

CUARTA: Implementar sesiones de dialogo semanales para poder evaluar el clima organizacional y de esta manera generar soluciones en equipo.

QUINTA: Capacitar continuamente y hacer seguimiento de los valores y normas de la empresa a los trabajados.

REFERENCIAS

- Akcigit, U., Hanley, D., & Serrano-Velarde, N. (2021). Back to basics: Basic research spillovers, innovation policy, and growth. *The Review of Economic Studies*, 88(1), 1-43. <https://academic.oup.com/restud/article-abstract/88/1/1/5922649>
- Akoglu, H. (2018). User's guide to correlation coefficients. *Turkish journal of emergency medicine*, 18(3), 91-93. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2452247318302164>
- Anorue, H., & Madu, M. (2020). Entrepreneurship skills development in business education for sustainability in Nigeria tertiary institutions (Vol. 2). Nigeria: International Journal of Youth Empowerment and Entrepreneurship Development. doi:10.13140/ijyeed.08.2020.200.217
- Apuke, O. D. (2017). Quantitative research methods: A synopsis approach. *Kuwait Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review*, 33(5471), 1-8. <https://platform.almanhal.com/Files/Articles/107965>
- Arias, J. (2020). *Proyecto de tesis: Guía para la elaboración*. Editor Arias, Arequipa, Perú. ISBN: 978-612-00-5416-1
- Arraut, L. (2019). *El arte de innovar: una cultura en empresas y asociaciones del sector de la construcción y afines departamento de Sucre. Núcleo 11: mejoramiento de capacidades gerenciales en empresas y asociaciones del sector de materiales de la construcción y afines*. CECAR. <https://doi.org/10.21892/9789585547179>
- Bauce, G., Córdova, M., & Ávila, A. (2018). Operacionalización de variables. *Revista del Instituto Nacional de Higiene "Rafael Rangel"*, 49(2), 43. https://revista.vps.co.ve/wp-content/uploads/2020/12/Revista-cientifica_vol_49_2.pdf#page=52
- Bezanilla, M. et. al. (2018). El Pensamiento Crítico desde la Perspectiva de los Docentes Universitarios. *Scielo*, 44(1).

https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07052018000100089

Bryman, A. (2017). Quantitative and qualitative research: further reflections on their integration. *In Mixing methods: Qualitative and quantitative research* (pp. 57-78). Routledge.
<https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.4324/9781315248813-3/quantitative-qualitative-research-reflections-integration-alan-bryman>

Burinskytė, E. (2017). *Opportunities to use the innovative management methods in X industry* (Doctoral dissertation, Vilniaus Gedimino technikos universitetas).
<https://vb.vgtu.lt/object/elaba:22802732/>

Calderón, G., Serna, H. M., Álvarez, C. M., & Naranjo, C. G. (2019). Sentido y significado de la socialización organizacional. *Revista espacios*, 40(03).
<https://ww.revistaespacios.com/a19v40n03/19400308.html>

Calero, F. (2018). *La cultura organizacional y el desempeño del personal en las empresas procesadoras de atún, de la provincia de Manabí – Ecuador*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/8968/Calero_gf.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Chan, L. L., & Idris, N. (2017). Validity and reliability of the instrument using exploratory factor analysis and Cronbach's alpha. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 7(10), 400-410.
<https://ideas.repec.org/a/hur/ijarbs/v7y2017i10p400-410.html>

Chaoyang, X. (2021). *Cultura organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de una empresa minera de Ica*. Lima: Universidad Ricardo Palma
http://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/4276/M-ADM-T030_000752137_M%20%20%20XU%20CHAOYANG.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Charry, H. (2018). La gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público. *Scielo*, 9(1).

http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2219-71682018000100003&script=sci_arttext

- Chura, C. (2019). Valores laborales y la cultura organizacional en los trabajadores del Hospital “San Martín de Porres” Macusani, Puno-Perú 2018. *Repositorio de Tesis Universidad Peruana Unión*.
<http://200.121.226.32:8080/handle/20.500.12840/2153>
- Clark, L. A., & Watson, D. (2019). Constructing validity: New developments in creating objective measuring instruments. *Psychological Assessment*, 31(12), 1412–1427. <https://doi.org/10.1037/pas0000626>
- Drucker, P. (2004). La disciplina de la innovación. USA: Harvard Business School Publishing Corporation. Obtenido de <http://s017.sela.org/media/2366647/r-la-disciplina-de-la-innovacion.pdf>
- Gatti, B. A. (2005). *Habilidades cognitivas y competencias sociales*. Enunciación, 10(1), 123. <https://geox.udistrital.edu.co/index.php/enunc/article/view/462>
- Gersbach, H., Sorger, G., & Amon, C. (2018). Hierarchical growth: Basic and applied research. *Journal of Economic Dynamics and Control*, 90, 434-459. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0165188918300988>
- González. R. y Flores, K. (2020). Cultura organizacional y Sustentabilidad empresarial en las Pymes durante crisis periodos de confinamiento social. *CIID Journal*, 1(1) 28-41. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8528303>
- Hellriegel, D.; Jackson, S. E.; Slocum, J. W., (2009). Administración: Un enfoque basado en competencias, 11va ed., México, Gengage Learning Editores S.A., ISBN 970-686-434-2, pp. 236-261.
- Johnston, M. P. (2017). Secondary data analysis: A method of which the time has come. *Qualitative and quantitative methods in libraries*, 3(3), 619-626. <http://www.qqml-journal.net/index.php/qqml/article/view/169>

- Kesmodel, U. S. (2018). Cross-sectional studies—what are they good for?. *Acta obstetricia et gynecologica Scandinavica*, 97(4), 388-393. <https://obgyn.onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/aogs.13331>
- Kılınc, H., & Fırat, M. (2017). Opinions of expert academicians on online data collection and voluntary participation in social sciences research. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 17(5), 1461-1486. https://www.academia.edu/download/53433189/Hakan_Kilinc_Survey.pdf
- Kılınc, H., & Fırat, M. (2017). Opinions of expert academicians on online data collection and voluntary participation in social sciences research. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 17(5). <https://jestp.com/index.php/estp/article/view/421>
- La Recogida, G. P., De, E. I., & Innovación, D. S. (2005). Manual de Oslo: Guía para la recogida e interpretación de datos sobre innovación. 3ra Ed. *Comisión Europea, EUROSTAT*. http://datos.portaldelcomerciante.com/userfiles/30/Biblioteca/7c30b1dc2c2947a56553Manual_de_Oslo_Innovacionempresarial.pdf
- Leatherdale, S. T. (2019). Natural experiment methodology for research: a review of how different methods can support real-world research. *International Journal of Social Research Methodology*, 22(1), 19-35. <https://doi.org/10.1080/13645579.2018.1488449>
- López, A. (2020). La importancia de la cultura organizacional en el mundo Post Covid-19. *Forbes*. Obtenido de <https://www.forbes.com.mx/la-importancia-de-la-cultura-organizacional-en-el-mundo-post-covid-19/>
- López, A. et. al. (2019). La observación. Primer eslabón del método clínico. *Scielo*, 21(2). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1817-59962019000200014
- Majid, U. (2018). Research fundamentals: Study design, population, and sample size. *Undergraduate research in natural and clinical science and technology journal*, 2, 1-7. <http://www.urncst.com/index.php/urncst/article/view/16>

- Martínez, C., Arellano, A & Lagarda, E. (2022). *Cultura organizacional y competitividad de las empresas restauranteras y hoteleras de Sonora, México*. Obtenido de Scielo: http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2314-37382022000100006&lang=es
- Martínez, J. (2020). Impacto de factores del desarrollo cultural organizacional, en la rentabilidad empresarial. *Revista Científica Orbis Cognita*, 4(2) 140-157. https://www.revistas.up.ac.pa/index.php/orbis_cognita/article/view/1387.
- Mohajan, H. K. (2018). Qualitative research methodology in social sciences and related subjects. *Journal of Economic Development, Environment and People*, 7(1), 23-48. <https://www.ceeol.com/search/article-detail?id=640546>
- Neira, J. (2021). La experimentación en ciencias naturales como estrategia de alfabetización científica. *Revista Académica UCMaule*, (60). <http://revistaucmaule.ucm.cl/article/view/679/775>
- Neme, O., García, M. & Valderrama, A. (2021). *Habilidades de Innovación en los colaboradores de las MIPES*. Obtenido de Scielo: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2448-76782021000100008&script=sci_arttext
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Sampling techniques on a population study. *Int. J. Morphol*, 35(1), 227-232. http://www.intjmorphol.com/abstract/?art_id=4051
- OCDE, & Eurostat. (2005). Manual de Oslo. Grupo Tragsa. Obtenido de http://portal.uned.es/pls/portal/docs/PAGE/UNED_MAIN/SERVICIOSGENERALES/O.T.R.I/DEDUCCIONES%20FISCALES%20POR%20INNOVACION/RESUMEN%20MANUAL%20DE%20OSLO/OECDOSLOMANUAL05_SPA.PDF
- Pérez, L. (2017). *Evaluación de las Habilidades Innovadoras y Gerenciales de los directivos de empresas de los sectores productivos priorizados en la ruta competitiva del departamento de Sucre*. Sincelejo: Universidad del Norte.

<https://manglar.uninorte.edu.co/bitstream/handle/10584/8737/23178762.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ragab, M. A., & Arisha, A. (2018). Research methodology in business: A starter's guide. *Management and Organizational Studies*, 5(1), 1-14. <http://www.sciedupress.com/journal/index.php/mos/article/view/12708>

Rahi, S. (2017). Research design and methods: A systematic review of research paradigms, sampling issues and instruments development. *International Journal of Economics & Management Sciences*, 6(2), 1-5. <https://pdfs.semanticscholar.org/d957/e1a07a961a572ce70f7d5845cb423ac8f0be.pdf>

Revista Economía. (2020). Obtenido de Revista Economía: <https://www.revistaeconomia.com/solo-el-30-de-las-empresas-incentivan-nuevas-ideas-y-cultura-de-innovacion/>

Robbins, S., & Jude, T. (2013). *Comportamiento humano en el trabajo*. Ciudad de México DF, Mexico: Ed Pearson. <https://bit.ly/3BLaxZA>

Rogers, J. & Révész, A. (2020) Experimental and quasi-experimental designs. In: McKinley, J and Rose, H, (eds.) *The Routledge Handbook of Research Methods in Applied Linguistics*. (pp. 133-143). Routledge: London, UK. <https://discovery.ucl.ac.uk/id/eprint/10091265>

Salsabil, S., Sari, D., Komariah, A. and Kurniady, A. (2020). Analyzing the suitability of times series and regression forecasting method for drinking water product. *PalArch's Journal or Archaeology of Egypt*. Vol. 17, Num, 6. <https://www.archives.palarch.nl/index.php/jae/article/download/1012/1004>

Schober, P., Boer, C., & Schwarte, L. A. (2018). Correlation coefficients: appropriate use and interpretation. *Anesthesia & Analgesia*, 126(5), 1763-1768. <https://www.ingentaconnect.com/content/wk/ane/2018/00000126/00000005/art00051>

- Seeram, E. (2019). An overview of correlational research. *Radiologic technology*, 91(2), 176-179. <http://www.radiologictechnology.org/content/91/2/176.short>
- Sheen, R. (2018). *La cultura organizacional y su impacto en la gestión empresarial: Un acercamiento a tres compañías peruanas*. Universidad de Lima. https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10711/Sheen_cultura_organizacional.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Stratton, S. J. (2021). Population research: Convenience sampling strategies. *Prehospital and disaster Medicine*, 36(4), 373-374. <https://www.cambridge.org/core/journals/prehospital-and-disaster-medicine/article/population-research-convenience-sampling-strategies/B0D519269C76DB5BFFBFB84ED7031267>
- Surichaqui, L. (2020). Cultura organizacional y gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Apurímac-Perú. *Revista Científica Guacamaya*, 5(1). <https://www.revistas.up.ac.pa/index.php/guacamaya/article/view/1785>
- Taherdoost, H. (2021). Data Collection Methods and Tools for Research; A Step-by-Step Guide to Choose Data Collection Technique for Academic and Business Research Projects. *International Journal of Academic Research in Management (IJARM)*. Vol. 10, No. 1, 10-38, <https://www.researchgate.net/publication/359596426>
- Tineo, Y., Casa, M. y Huanca, J. (2021). Gestión pedagógica y cultura organizacional en la Institución Educativa Andrés Bello de Yunguyo, Perú. *Educación y Sociedad*, 19(1). https://www.researchgate.net/profile/Jesus-Huanca-Arohuanca-2/publication/348339661_Gestion_pedagogica_y_cultura_organizacional_en_la_Institucion_Educativa_Andres_Bello_de_Yunguyo_Peru/links/5ff8d79092851c13fefb2572/Gestion-pedagogica-y-cultura-organizacional-en-la-Institucion-Educativa-Andres-Bello-de-Yunguyo-Peru.pdf

- Valero, V., Vilca, G. y Coapaza, M. (2022). Cultura organizacional y satisfacción laboral en docentes de Espinar. *Puriq*, 4(190).
<https://doi.org/10.37073/puriq.4.1.190>
- Vargas, Y., Villegas, E. y Paz, G. (2018). Comunicación y cultura organizacional: perspectivas, tendencias y posibles rutas teóricas. *Razón Y Palabra*, 22(1_100), 821–836.
<https://www.revistarazonypalabra.org/index.php/ryp/article/view/1137>
- Zangirolami-Raimundo, Juliana, Echeimberg, Jorge de Oliveira, & Leone, Claudio. (2018). Research methodology topics: Cross-sectional studies. *Journal of Human Growth and Development*, 28(3), 356-360.
<https://dx.doi.org/10.7322/jhgd.152198>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES - DIMENSIONES - INDICADORES			METODOLOGÍA
			VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	
<p>PROBLEMA GENERAL ¿Cuál es la relación que existe entre las habilidades innovadoras y la cultura organizacional según los trabajadores de la empresa Professionals On Line SAC, Lima 2022?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS ¿Cuál es la relación que existe entre las habilidades innovadoras y la dimensión de comunicación de la cultura organizacional según los trabajadores de la empresa Professionals On Line SAC, Lima 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre las habilidades innovadoras y la dimensión de simbología de la cultura organizacional según los trabajadores de la empresa Professionals On Line SAC, Lima 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre las habilidades innovadoras y la dimensión de socialización de la cultura organizacional según los trabajadores de la empresa Professionals On Line SAC, Lima 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre las habilidades innovadoras y la dimensión de valores y normas de la cultura organizacional según los trabajadores de la empresa Professionals On Line SAC, Lima 2022?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL Determinar la relación que existe entre las habilidades innovadoras y la cultura organizacional según los trabajadores de la empresa Professionals On Line SAC, Lima 2022</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS Determinar la relación que existe entre las habilidades innovadoras y la dimensión de comunicación de la cultura organizacional según los trabajadores de la empresa Professionals On Line SAC, Lima 2022</p> <p>Determinar la relación que existe entre las habilidades innovadoras y la dimensión de simbología de la cultura organizacional según los trabajadores de la empresa Professionals On Line SAC, Lima 2022</p> <p>Determinar la relación que existe entre las habilidades innovadoras y la dimensión de socialización de la cultura organizacional según los trabajadores de la empresa Professionals On Line SAC, Lima 2022</p> <p>Determinar la relación que existe entre las habilidades innovadoras y la dimensión de valores y normas de la cultura organizacional según los trabajadores de la empresa Professionals On Line SAC, Lima 2022</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL Las habilidades innovadoras se relacionan con la cultura organizacional según los trabajadores de la empresa Professionals On Line SAC, Lima 2022</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS Las habilidades innovadoras se relacionan con la dimensión de comunicación de la cultura organizacional según los trabajadores de la empresa Professionals On Line SAC, Lima 2022</p> <p>Las habilidades innovadoras se relacionan con la dimensión de simbología de la cultura organizacional según los trabajadores de la empresa Professionals On Line SAC, Lima 2022</p> <p>Las habilidades innovadoras se relacionan con la dimensión de socialización de la cultura organizacional según los trabajadores de la empresa Professionals On Line SAC, Lima 2022</p> <p>Las habilidades innovadoras se relacionan con la dimensión de valores y normas de la cultura organizacional según los trabajadores de la empresa Professionals On Line SAC, Lima 2022</p>	<p>Variable Independiente: Habilidades Innovadoras</p> <p>Cuestionamiento</p> <p>Observación</p> <p>Exploración y experimentación</p> <p>Crear y conservar redes</p>	<p>Comunicación</p> <p>Simbología</p> <p>Socialización</p> <p>Valores y Normas</p>	<p>Relaciones personales</p> <p>Amistad</p> <p>Fotografías y videos</p> <p>Sentimientos y emociones</p> <p>Entretenimiento</p> <p>Intercambio de ideas</p> <p>Poseer redes sociales</p> <p>Comunicación verbal</p> <p>Comunicación no verbal</p> <p>Identificación</p> <p>Capacitación a nuevo personal</p> <p>Actitud frente a conflictos</p> <p>Valores y principios</p> <p>Reglas que regulan el comportamiento</p>	<p>Método, Tipo, nivel y diseño. El enfoque de investigación es cuantitativa descriptiva. El Tipo de investigación es correlacional. El Nivel de investigación es correlacional. El Diseño de investigación es el no experimental, Alcance. La investigación es de alcance correlacional. Población y muestra La población censal conformada por trabajadores de la empresa Professionals On Line SAC son un total de 31 personas. Técnicas e instrumentos. Las técnicas que se utilizará es la encuesta. Los instrumentos para la recolección de datos serán básicamente los cuestionarios que serán procesadas en SPSS y MS Excel.</p>

Nota. Fuente: Elaboración propia.

Anexo 2: Operacionalización de Variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Rangos
Variable 1: Habilidades Innovadoras	La innovación es el comienzo de un nuevo u optimizado producto, ya sea bien o servicio, o la mejora de un proceso, también de un método organizativo o de comercialización, aplicándolo en el entorno laboral (Manual de Oslo, 2005)	Las Habilidades Innovadoras serán evaluadas por 4 dimensiones: Cuestionamiento, observación, exploración y experimentación y crear y conservar redes, que serán aplicadas a los trabajadores de la empresa Professionals On Line SAC.	Cuestionamiento	Relaciones personales	1	Ordinal Likert	Bajo (7 - 16) Medio (17 - 26) Alto (27 - 35)
				Amistad	2		
			Observación	Fotografías y videos	3		
				Sentimientos y emociones	4		
			Exploración y experimentación	Entretenimiento	5		
				Intercambio de ideas	6		
			Crear y conservar redes	Poseer redes sociales	7		
Variable 2: Cultura Organizacional	La Cultura Organizacional es un sistema compartido por los colaboradores de la organización lo cual distingue dicha organización de las demás (Robbins y Jude, 2013)	La Cultura Organizacional será evaluada por 4 dimensiones, que son: Comunicación, simbología, socialización y valores y normas, que serán aplicadas a los trabajadores de la empresa Professionals On Line SAC.	Comunicación	Comunicación verbal	1	Ordinal Likert	Bajo (7 - 16) Medio (17 - 26) Alto (27 - 35)
				Comunicación no verbal	2		
			Simbología	Identificación	3		
			Socialización	Capacitación a nuevo personal	4		
				Actitud frente a conflictos	5		
			Valores y Normas	Valores y principios	6		
				Reglas que regulan el comportamiento	7		

Nota. Fuente: Elaboración propia.

Anexo 3: Instrumento

Cuestionario de Habilidades innovadoras

N°	Preguntas	1	2	3	4	5
1	Las relaciones personales ayudan en el desarrollo de nuevos procedimientos					
2	Existe un ambiente de amistad y colaboración entre los colaboradores de la empresa					
3	Se utilizan fotografías y videos como medios de observación para propiciar la innovación					
4	Los colaboradores muestran inteligencia emocional en el desarrollo nuevos procedimientos					
5	Los colaboradores participan de actividades extralaborales que fomentan la innovación					
6	El intercambio ideas propicia nuevas formas de desarrollar las actividades.					
7	Los colaboradores y la empresa hacen uso de las redes sociales					

Nota. Fuente: Elaboración propia.

Cuestionario de Cultura Organizacional

N°	Preguntas	1	2	3	4	5
1	Es frecuente la comunicación verbal con el personal					
2	Se utiliza medios electrónicos en la comunicación con el personal					
3	Existe señalética en la empresa que ayuda a tener un mejor ambiente de trabajo					
4	Se capacita al personal nuevo que ingresa a laborar a la empresa					
5	La coordinación y dialogo prima en la solución de conflictos					
6	Se propicia el respeto y responsabilidad como valores de la empresa					
7	El personal se rige según las normas y reglamento interno de trabajo					

Nota. Fuente: Elaboración propia.

Anexo 4: Análisis de fiabilidad para instrumento que mide Habilidades Innovadoras

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,792	7

Análisis de fiabilidad para instrumento que mide Cultura Organizacional

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,793	7

Anexo 5: Interpretación del Coeficiente de Correlación de Spearman

Valor de rho	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a ,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a 0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a 0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a 0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a 0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Nota. Fuente: Martínez y Campos (2015)

Anexo 6: Juicio de Expertos



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE HABILIDADES INNOVADORAS

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Cuestionamiento								
1	Las relaciones personales ayudan en el desarrollo de nuevos procedimientos.	X		X		X		
2	Existe un ambiente de amistad y colaboración entre los colaboradores de la empresa.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Observación								
3	Se utilizan fotografías y videos como medios de observación para propiciar la innovación.	X		X		X		
4	Los colaboradores muestran inteligencia emocional en el desarrollo nuevos procedimientos.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Exploración y experimentación								
5	Los colaboradores participan de actividades extralaborales que fomentan la innovación.	X		X		X		
6	El intercambio ideas propicia nuevas formas de desarrollar las actividades.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Crear y conservar redes								
7	Los colaboradores y la empresa hacen uso de las redes sociales	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CULTURA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Comunicación								
1	Es frecuente la comunicación verbal con el personal	X		X		X		
2	Se utiliza medios electrónicos en la comunicación con el personal	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Simbología								
3	Existe señalética en la empresa que ayuda a tener un mejor ambiente de trabajo.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Socialización								
4	Se capacita al personal nuevo que ingresa a laborar a la empresa	X		X		X		
5	La coordinación y dialogo prima en la solución de conflictos	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Valores y Normas								
6	Se propicia el respeto y responsabilidad como valores de la empresa	X		X		X		
7	El personal se rige según las normas y reglamento interno de trabajo	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Bravo Rojas, Leonidas Manuel DNI: 08634346

Especialidad del validador: ING INDUSTRIAL, MBA, DR. RENACYT

07 de agosto del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE HABILIDADES INNOVADORAS

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Cuestionamiento								
1	Las relaciones personales ayudan en el desarrollo de nuevos procedimientos.	X		X		X		
2	Existe un ambiente de amistad y colaboración entre los colaboradores de la empresa.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Observación								
3	Se utilizan fotografías y videos como medios de observación para propiciar la innovación.	X		X		X		
4	Los colaboradores muestran inteligencia emocional en el desarrollo nuevos procedimientos.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Exploración y experimentación								
5	Los colaboradores participan de actividades extralaborales que fomentan la innovación.	X		X		X		
6	El intercambio ideas propicia nuevas formas de desarrollar las actividades.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Crear y conservar redes								
7	Los colaboradores y la empresa hacen uso de las redes sociales	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CULTURA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Comunicación								
1	Es frecuente la comunicación verbal con el personal	X		X		X		
2	Se utiliza medios electrónicos en la comunicación con el personal	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Simbología								
3	Existe señalética en la empresa que ayuda a tener un mejor ambiente de trabajo.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Socialización								
4	Se capacita al personal nuevo que ingresa a laborar a la empresa	X		X		X		
5	La coordinación y dialogo prima en la solución de conflictos	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Valores y Normas								
6	Se propicia el respeto y responsabilidad como valores de la empresa	X		X		X		
7	El personal se rige según las normas y reglamento interno de trabajo	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Malpartida Gutiérrez, Jorge Nelson DNI: 10400346

Especialidad del validador: ING INDUSTRIAL, MBA, DR. RENACYT

07 de agosto del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE HABILIDADES INNOVADORAS

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Cuestionamiento							
1	Las relaciones personales ayudan en el desarrollo de nuevos procedimientos.	X		X		X		
2	Existe un ambiente de amistad y colaboración entre los colaboradores de la empresa.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Observación	Si	No	Si	No	Si	No	
3	Se utilizan fotografías y videos como medios de observación para propiciar la innovación.	X		X		X		
4	Los colaboradores muestran inteligencia emocional en el desarrollo nuevos procedimientos.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Exploración y experimentación	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Los colaboradores participan de actividades extralaborales que fomentan la innovación.	X		X		X		
6	El intercambio ideas propicia nuevas formas de desarrollar las actividades.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Crear y conservar redes	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Los colaboradores y la empresa hacen uso de las redes sociales	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CULTURA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Comunicación							
1	Es frecuente la comunicación verbal con el personal	X		X		X		
2	Se utiliza medios electrónicos en la comunicación con el personal	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Simbología	Si	No	Si	No	Si	No	
3	Existe señalética en la empresa que ayuda a tener un mejor ambiente de trabajo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Socialización	Si	No	Si	No	Si	No	
4	Se capacita al personal nuevo que ingresa a laborar a la empresa	X		X		X		
5	La coordinación y dialogo prima en la solución de conflictos	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Valores y Normas	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Se propicia el respeto y responsabilidad como valores de la empresa	X		X		X		
7	El personal se rige según las normas y reglamento interno de trabajo	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: **Mg. Rázuri Ramírez, César Augusto** **DNI: 07607253**
Especialidad del validador: **INGENIERO INDUSTRIAL, MSC.**

07 de agosto del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

Anexo 7: Carta de consentimiento de la empresa



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Lima, 30 de octubre del 2023

Asunto: Solicitud de permiso para la aplicación de encuesta a los trabajadores de Professionals On Line SAC y autorización del uso del nombre de la empresa en la publicación de la investigación.

Tengo el agrado de presentarme ante Usted, quien le saluda es Claudia Sofia Romero Mendoza con DNI 72435420, estudiante del programa de Maestría de la Universidad César Vallejo sede de Los Olivos, con código de estudiante N° 6700166980. Me dirijo ante Usted con la finalidad de solicitar su apoyo y autorización para realizar una encuesta, el cual será aplicado a los trabajadores de la empresa con el fin de realizar el trabajo de investigación titulado "Habilidades innovadoras y cultura organizacional en la empresa Professionals On Line SAC, Lima 2022", el cual será presentado en la Universidad César Vallejo sede de Los Olivos como trabajo especial de tesis con el fin de documentar el tema de investigación, el objetivo del estudio es determinar la relación que existe entre las habilidades innovadoras y la cultura organizacional según los trabajadores de la empresa Professionals On Line SAC, Lima 2022. Asimismo, solicitarle también la autorización del uso del nombre de la empresa en la publicación de la investigación.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Claudia Sofia Romero Mendoza

Estudiante

Solicitante

Jorge Rafael Diaz Dumont

Gerente General

Autorización