



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Innovación Tecnológica y Desempeño Organizacional en la
Subgerencia de Supervisión Electrónica de la SUTRAN, Lima,
2022**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración**

AUTOR:

Aquino Sandoval, Edar Osmar (orcid.org/0000-0001-8197-7312)

ASESORA:

Dra. Luna Gamarra, Magaly Ericka (orcid.org/0000-0002-7543-9275)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo Económico, Empleo y Emprendimiento

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

Agradezco a Dios ser maravilloso por estar cada instante de mi vida guiándome, protegiéndome y por haber permitido concluir mi Carrera Profesional.

Dedico esta investigación con todo mi amor y cariño a ustedes, mi corazón por siempre: A mis padres Celinda y Guillermo y a mis Hermanos William y Guillermo, mis hermanos del Alma, agradeciéndoles por todo su comprensión, cariño y consejos que me brindaron día a día durante su vida y que ahora, son mis Ángeles en el Cielo alumbrando mi camino.

A mi Familia por su apoyo incondicional, por brindarme el cariño, aliento y fortaleza en todo momento.

Agradecimiento

Expresar mi agradecimiento a Dios, por ser mi luz divina, mi fortaleza y bendecirme para seguir adelante con mi trabajo de investigación.

A los docentes de la universidad, por su invaluable apoyo y ejemplo de profesionalidad en la realización de la parte contenida de la Tesis, asesoramiento que nos permitió continuar con el objetivo trazado.

A mi familia quienes, con su paciencia, tolerancia y comprensión me apoyaron día a día.

A mis compañeros de trabajo y estudios y a cada una de las personas que, con su invaluable apoyo de alguna manera contribuyeron en el desarrollo del presente trabajo.

Índice de contenidos

| | |
|---|------|
| Carátula | i |
| Dedicatoria..... | ii |
| Agradecimiento..... | iii |
| Índice de contenidos..... | iv |
| Índice de tablas..... | v |
| Índice de gráficos y figuras | vi |
| Resumen | vii |
| Abstract..... | viii |
| I. INTRODUCCIÓN | 1 |
| II. MARCO TEÓRICO | 5 |
| III. METODOLOGÍA..... | 15 |
| 3.1. Tipo y diseño de investigación..... | 15 |
| 3.2. Variables y operacionalización | 16 |
| 3.3. Población, muestra y muestreo | 20 |
| 3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 21 |
| 3.5. Procedimientos | 22 |
| 3.6. Método de análisis de datos..... | 22 |
| 3.7. Aspectos éticos | 22 |
| IV. RESULTADOS | 24 |
| V. DISCUSIÓN | 40 |
| VI. CONCLUSIONES..... | 46 |
| VII. RECOMENDACIONES | 48 |
| REFERENCIAS..... | 50 |
| ANEXOS | 55 |

Índice de tablas

| | |
|---|----|
| Tabla 1 Nivel de innovación tecnológica | 24 |
| Tabla 2 Nivel de innovación de servicio | 25 |
| Tabla 3 Nivel de innovación de proceso..... | 26 |
| Tabla 4 Nivel de innovación en comunicación..... | 27 |
| Tabla 5 Nivel de innovación organizativa | 28 |
| Tabla 6 Nivel de desempeño organizacional..... | 29 |
| Tabla 7 Nivel de capacidad organizacional | 30 |
| Tabla 8 Nivel de motivación organizacional | 31 |
| Tabla 9 Nivel de entorno externo | 32 |
| Tabla 10 Interpretación de los resultados del coeficiente del Rho de Spearman | 33 |
| Tabla 11 Relación entre la innovación tecnológica y el desempeño organizacional . | 34 |
| Tabla 12 Relación entre la innovación tecnológica y la capacidad organizacional... | 36 |
| Tabla 13 Relación entre la innovación tecnológica y la motivación organizacional.. | 37 |
| Tabla 14 Relación entre la innovación tecnológica y el entorno externo..... | 39 |

Índice de gráficos y figuras

| | |
|---|----|
| Figura 1 Diagrama de barras de la variable innovación tecnológica | 24 |
| Figura 2 Nivel de innovación tecnológica | 25 |
| Figura 3 Nivel de innovación de proceso | 26 |
| Figura 4 Nivel de innovación en comunicación | 27 |
| Figura 5 Nivel de innovación de proceso | 28 |
| Figura 6 Nivel de desempeño organizacional..... | 29 |
| Figura 7 Nivel de capacidad organizacional | 30 |
| Figura 8 Nivel de motivación organizacional | 31 |
| Figura 9 Nivel de entorno externo | 32 |

Resumen

En la presente investigación se propuso como objetivo determinar la relación entre la innovación tecnológica y desempeño organizacional en la Subgerencia de Supervisión Electrónica de la SUTRAN, Lima, 2022. Para ello la investigación fue de tipo básica orientada, diseño no experimental, el enfoque fue cuantitativo, elaborado bajo un nivel correlacional. Además, la técnica utilizada fue la encuesta, siendo medido a través del cuestionario a los trabajadores de la Subgerencia de Supervisión Electrónica de la SUTRAN, Lima, 2022. De esta forma se llegó al resultado de que existe relación positiva fuerte entre la innovación tecnológica y el desempeño organizacional ya que la significancia fue $0.0 < 0.05$ y el coeficiente de relación fue 0.516 tomándose la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna. De esta manera se concluyó que, al obtener valores altos en la innovación tecnológica, se obtendrán valores altos en el desempeño organizacional, y si se obtienen valores bajos en el desarrollo de la innovación tecnológica se obtendrán valores bajos en el desempeño organizacional.

Palabras clave: Innovación tecnológica, desempeño organizacional, capacidad organizacional, motivación organizacional, entorno externo.

Abstract

In the present investigation, the objective was to determine the relationship between technological innovation and organizational performance in the Electronic Supervision Submanagement of SUTRAN, Lima, 2022. For this, the research was of a basic oriented type, non-experimental design, the approach was quantitative, elaborated under a correlational level. In addition, the technique used was the survey, being measured through the questionnaire to the workers of the Submanagement of Electronic Supervision of SUTRAN, Lima, 2022. In this way, the result was reached that there is a strong positive relationship between technological innovation and the organizational performance since the significance was $0.0 < 0.05$ and the relationship coefficient was 0.516, making the decision to reject the null hypothesis and accepting the alternative hypothesis. In this way, it was concluded that, by obtaining high values in technological innovation, high values will be obtained in organizational performance, and if low values are obtained in the development of technological innovation, low values will be obtained in organizational performance.

Keywords: Technological innovation, organizational performance, organizational capacity, organizational motivation, external environment.

I. INTRODUCCIÓN

En todo el planeta existen instituciones y empresas que tienen que adaptarse a la innovación tecnológica que surge cada año, esto implica modificar ciertos procesos y el adecuado uso de los recursos a través de la automatización de dichos procesos para una mejora visible y eficiente.

En tal sentido, podemos mencionar a nivel internacional a Supertransporte quien es la entidad que fiscaliza el transporte en Colombia y legisla el cumplimiento de la normativa gubernamental vigente. La innovación tecnológica que ha llevado la entidad en la última década ha sido muy importante, al invertir 100 millones de pesos colombianos en la obtención de cámaras de última generación para las fotopapeletas en zonas muy cargadas de tránsito y vías rápidas. Este cambio incurre en todo tipo de control de vehículo que transporta personas como servicio público. Se ha presentado algunos problemas al no poder adaptarse a la cantidad de informalidad de vehículos con placas clonadas y recurrentes accidentes de tránsito en la capital, desencadenando un problema en el cumplimiento de objetivos con referencia al desempeño organizacional de la entidad en relación con sus metas. Por lo que se reconoce que aún falta una considerable inversión para mejorar el control de las unidades vehiculares de transporte público urbanas e interdistritales. Ahora la más reciente innovación tecnológica que se implementó fue el lanzamiento para los ciudadanos de la Calculadora de derechos, la cual es un instrumento digital que facilita a los usuarios acceder a la normativa vigente y realizar sus reclamos de sucesos que pasen con el transporte y factores que vulneren sus derechos (Supertransporte, 2022)

A nivel nacional, el Ministerio de Transportes ha trabajado en la innovación tecnológica de su sistema de gestión de atención a los usuarios al gestionar sus quejas y solicitudes. Sin embargo, aún es necesario implementar otra herramienta digital que logre atender los miles de requerimientos y reclamos diarios presentados por los usuarios. Como se conoce el Ministerio de transporte no solo fiscaliza a las movilidades privadas y públicas sino también las comunicaciones, como ente rector actúa de manera imparcial y trabaja con la SUTRAN quien es una entidad adscrita al

Ministerio de Transporte. En resumen, se puede entender que es necesario implementar otra herramienta digital a través de la innovación tecnológica para atender a la masiva cantidad de ciudadanos, debido a que más del 70% prefiere la atención virtual mientras que menos del 30% acude de manera presencial a realizar sus trámites de transporte (Ministerio de Transporte y Comunicaciones, 2022).

A nivel local, la subgerencia de supervisión electrónica de la Superintendencia de Transportes - SUTRAN cuenta con más de 50 operarios que vigilan a través de GPS las unidades de transporte (SUTRAN, 2022), la innovación tecnológica que se requiere en el área es una prioridad. Se llegó a implementar el aplicativo Viaje seguro, pero sin embargo este aplicativo no funciona en todos los dispositivos móviles y tiene muchos errores, se cuelga el sistema y no permite a los usuarios utilizar esta herramienta para su seguridad. Además, no se ha logrado mejorar, en un porcentaje importante, el control a nivel electrónico de los vehículos infractores de diversos delitos de la normativa de transportes, entre ello está el plan de supervisión nacional para reducir el porcentaje de accidentes de tránsito en la carretera panamericana que cubre todo el territorio nacional. La SUTRAN padece desde hace años de una negativa de adaptabilidad a la innovación tecnológica y se aferra a la supervisión regulada por el Decreto Supremo N° 016-2009-MTC, pero lamentablemente, aun no se adaptan a los procesos digitales de una manera adecuada, el sistema falla en circunstancias importantes de control, no se realizan informes detallados de manera digital en tiempo real que ayude a solucionar los problemas de tránsito, las fotopapeletas no se contabilizan adecuadamente, cuando intervienen a una unidad vehicular no sale en el sistema todos sus antecedentes. Esta necesidad de innovar tecnológicamente en la entidad, se relaciona con el desempeño organizacional, al no contribuir al cumplimiento de los objetivos y el personal se tiene que esforzar más por desarrollar su labor diaria ya que no cuentan con el uso de software de innovación.

Por lo antes expuesto, la presente investigación presenta el siguiente problema general: ¿Qué relación existe entre la innovación tecnológica y el desempeño organizacional en la Subgerencia de Supervisión Electrónica de la SUTRAN, Lima,

2022? Y como problemas específicos plantea, (1)¿Qué relación existe entre la innovación tecnológica y la capacidad organizacional en la Subgerencia de Supervisión Electrónica de la SUTRAN, Lima, 2022?, (2)¿Qué relación existe entre la innovación tecnológica y la motivación organizacional en la Subgerencia de Supervisión Electrónica de la SUTRAN, Lima, 2022?, (3)¿Qué relación existe entre la innovación tecnológica y el entorno externo en la Subgerencia de Supervisión Electrónica de la SUTRAN, Lima, 2022?

Ante ello, la justificación teórica de esta investigación será que se analizarán teorías relacionadas a las variables que serán de utilidad en forma de base para la posterior construcción de nuevas teorías para futuras investigaciones que estudien las mismas variables en otras realidades problemáticas. Dichas teorías son de la contingencia de Chiavenato (2019), asimismo se sustenta en la teoría de la innovación propuesto por Adler y Shenbar (1990) citado por Sanabria et al. (2018) y por otro lado el desempeño organizacional está sustentadas en la teoría de Stakeholders de Freeman (1984).

La justificación social radica en que la investigación puede beneficiar a los ciudadanos al evidenciar que la SUTRAN, tiene que mejorar en muchos aspectos y que no se tiene que resistir como institución a la innovación tecnológica que se necesita en toda entidad fiscalizadora del país.

La justificación práctica del presente estudio, se centra en los beneficios de conocimiento sobre el tema a las autoridades de la entidad y demás instituciones del estado que luchan por la adaptabilidad en la innovación tecnológica actual, en vista que el estudio se pondrá a disposición vía mesa de partes de la SUTRAN.

La justificación metodológica consiste en que facilitó la construcción de nuevos instrumentos de recolección de datos, que fueron validados por un panel de peritos del tema y determinados en su confiabilidad a través de la prueba piloto y el procesamiento del estadígrafo Alfa de Cronbach.

Por tanto, el objetivo general se plantea como: Determinar la relación entre la

innovación tecnológica y desempeño organizacional en la Subgerencia de Supervisión Electrónica de la SUTRAN, Lima, 2022. Así también como objetivos específicos: (1) Determinar la relación entre la innovación tecnológica y capacidad organizacional en la Subgerencia de Supervisión Electrónica de la SUTRAN, Lima, 2022. (2) Determinar la relación entre innovación tecnológica y motivación organizacional en la Subgerencia de Supervisión Electrónica de la SUTRAN, Lima, 2022. (3) Determinar la relación entre innovación tecnológica y entorno externo en la Subgerencia de Supervisión Electrónica de la SUTRAN, Lima, 2022.

Por ello, las hipótesis fueron: Existe relación positiva entre la innovación tecnológica y el desempeño organizacional en la Subgerencia de Supervisión Electrónica de la SUTRAN, Lima, 2022. Las hipótesis específicas fueron: Existe relación positiva entre la innovación tecnológica y la capacidad organizacional en la Subgerencia de Supervisión Electrónica de la SUTRAN, Lima, 2022. Existe relación positiva entre Innovación tecnológica y la motivación organizacional en la Subgerencia de Supervisión Electrónica de la SUTRAN, Lima, 2022. Existe relación positiva entre innovación tecnológica y entorno externo en la Subgerencia de Supervisión Electrónica de la SUTRAN, Lima, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En el capítulo actual se describen los antecedentes o trabajos previos internacionales y nacionales, las bases teóricas y las definiciones de las variables.

En tal sentido, entre los antecedentes internacionales podemos mencionar a Rosero (2019) donde en su investigación se planteó investigar la relación entre las nuevas tecnologías y el desempeño empresarial. La metodología que utilizó en el estudio fue tipo aplicada, constituyendo un nivel correlacional además de concentrarse en un enfoque cuantitativo además de un diseño negativamente experimental con un corte transeccional. Como técnica se usó la encuesta y como herramienta de recopilación de datos el cuestionario además de un análisis de modelos. Como resultados se pudo hallar que verdaderamente existe una relación entre las variables con un Rho: 0,564, asegurando que se relacionan entre conceptos independientes de las empresas. Y como conclusión se determinó que los procesos empresariales tienen un funcionamiento basado en realidades objetivas que ejercen relaciones causales en tiempo real.

A su vez, Aillón (2018) en su estudio formuló como objetivo realizar un análisis relacional de los factores determinantes de las innovaciones con el desempeño organizacional de las empresas en Ecuador. La metodología utilizada en el estudio fue tipo aplicada, constituyendo un nivel correlacional además de concentrarse en un enfoque cuantitativo además de un diseño negativamente experimental con un corte transeccional. La encuesta fue utilizada como técnica y el cuestionario como herramienta de recopilación de datos, además de un análisis en base a un modelo de 4 ecuaciones de trabajo lineal. Como resultados se pudo hallar que verdaderamente existe una relación entre las variables con un Rho: 0,762. Además, se concluyó que los factores determinantes fueron: tamaño de la empresa, competitividad global, pertenecer a sectores de alta intensidad y la financiación del gobierno.

Además, Correa y Díaz (2018) en su investigación consideraron como objetivo

determinar la relación entre la capacidad de la tecnología y el desempeño organizacional de un grupo de mipymes de productos textiles. La metodología utilizada en el estudio fue tipo aplicada, constituyendo un nivel correlacional además de concentrarse en un enfoque cuantitativo además de un diseño negativamente experimental con un corte transeccional. La encuesta fue utilizada como técnica y el cuestionario como herramienta de recopilación de datos, teniendo como muestra 102 mipymes. Como resultados se pudo hallar que verdaderamente existe una relación entre las variables con un Rho: 0,686 teniendo como media la capacidad de gestión de clientes. Se concluyó que si existe una relación entre las variables y esta se da por la importancia de los clientes para que existan las empresas, por ello se aportó la adopción de las 6c en las mipymes para las decisiones de adopción e innovación de tecnología.

En su estudio, Fuentes (2021) tuvo como objetivo en su estudio implantar una propuesta de mejora acerca de los avances tecnológicos en el desempeño empresarial en la empresa PALMACEITE S.A. La metodología utilizada en el estudio fue tipo aplicada, constituyendo un nivel correlacional además de concentrarse en un enfoque cuantitativo además de un diseño negativamente experimental con un corte transeccional. La observación fue utilizada como técnica y la guía de observación como herramienta de recopilación de datos. Como resultados se pudo hallar que el uso de nuevas tecnologías en la empresa es de un 39% asegurándose que pueden traer ventajas para el desempeño de las funciones de los colaboradores apalancándose en la innovación de las TICS en la organización, por lo que se debe capacitar a los trabajadores e incorporar distintas y nuevas TICS. Se concluyó que los colaboradores tienen un desconocimiento de las herramientas tecnológicas para el mejoramiento del desempeño en su organización.

Asimismo, en Perú, Leiva y Rojas (2020) bajo el objetivo determinar la relación entre la innovación tecnológica dentro del Perú y el desempeño empresarial en las mipymes de calzado en Lima. La metodología utilizada en el estudio fue tipo aplicada, constituyendo un nivel correlacional además de concentrarse en un enfoque

cuantitativo además de un diseño negativamente experimental con un corte transeccional. La encuesta fue utilizada como técnica y el cuestionario como herramienta de recopilación de datos. Como resultados se pudo hallar que verdaderamente existe una relación entre las variables con un $Rho: 0,721$. Se concluyó que existe una relación entre las variables y además de compartir la finalidad de alcanzar un progreso sistemático a través de las TICS.

Bajo su investigación, Ramírez y Reyes (2019) plantearon el objetivo de identificar la relación entre la innovación tecnológica y el desempeño empresarial de las mypes de Gamarra, Lima. La metodología utilizada en el estudio fue tipo aplicada, constituyendo un nivel correlacional además de concentrarse en un enfoque cuantitativo además de un diseño negativamente experimental con un corte transeccional. La encuesta fue utilizada como técnica y el cuestionario como herramienta de recopilación de datos, además de un análisis en base a un modelo de 4 ecuaciones de trabajo lineal. Como resultados se pudo hallar que verdaderamente existe una relación entre las variables con un $Rho: 0,773$. Como conclusión se detalló que existen varios niveles de innovación tecnológica dentro de las mypes, por ello no todas alcanzan una fluctuación del uso de herramientas TICS de manera apropiada.

En tal sentido, Miranda y Palma (2019) su objetivo fue identificar el nivel de innovación tecnológica en los trabajadores en relación al desempeño organizacional de una empresa financiera en Lima. La metodología utilizada en el estudio fue tipo aplicada, constituyendo un nivel correlacional además de concentrarse en un enfoque cuantitativo además de un diseño negativamente experimental con un corte transeccional. La encuesta fue utilizada como técnica y el cuestionario como herramienta de recopilación de datos, además de un análisis en base a un modelo de 4 ecuaciones de trabajo lineal. Como resultados se pudo hallar que verdaderamente existe una relación entre las variables con un $Rho: 0,668$. Se concluyó que los colaboradores de la empresa financiera muestran un nivel medio con 83,7% destacando su renuente resistencia a adaptarse a los cambios tecnológicos que pueden incrementar su desempeño dentro de la organización.

Además, Mármol (2018) en su estudio se utilizó como objetivo como un modelo de desempeño empresarial llega a influir en la innovación tecnológica y en el crecimiento de las mypes de lácteos. La metodología utilizada en el estudio fue tipo aplicada, constituyendo un nivel correlacional además de concentrarse en un enfoque cuantitativo además de un diseño negativamente experimental con un corte transeccional. La encuesta fue utilizada como técnica y el cuestionario como herramienta de recopilación de datos, además de un análisis en base a un modelo de 4 ecuaciones de trabajo lineal. Como resultados se pudo hallar que verdaderamente existe una relación entre las variables con un Rho: 0,995. Además, se concluyó que un modelo de desempeño organizacional influye directamente en la innovación y mejora continua de las mypes de lácteos.

Morales y Freire (2021) en su investigación científica “Technological innovation: creating competitiveness in software development companies”, tuvieron como objetivo general determinar en qué medida la innovación tecnológica impacta a la competitividad en las empresas desarrolladoras de software de la ciudad de Guayaquil. Su metodología fue aplicada, no experimental de corte transversal, enfoque cuantitativo y de nivel correlacional. Su muestra fue de 11 empresas en desarrollo. Sus resultados fueron que se halló una correlación de Rho Spearman de 0,877 y se concluyó que, de los resultados presentados se confirma la hipótesis 1, que la innovación tecnológica sí impacta a la competitividad en las empresas desarrolladoras de software de la ciudad de Guayaquil, por lo tanto, se cumple con el objetivo general de la investigación.

Mendoza, González & Sandoval (2022) en su investigación “Technological Innovations and Performance in Maquiladoras” su objetivo fue establecer un primer acercamiento a la estructura de las relaciones de asociación entre la capacidad innovadora en materia tecnológica y el desempeño resultante, en lo que respecta a las estrategias de calidad, entrenamiento laboral y conocimiento de un conjunto de organizaciones manufactureras localizadas en Ciudad Juárez, México. Su metodología fue aplicada, no experimental de corte transversal, enfoque cuantitativo y

de nivel correlacional. Su muestra fue de 142 empresas manufactureras. Sus resultados fueron que tuvo una correlación de 0,774 y como conclusión, la calidad, el conocimiento y la capacitación laboral son factores que se asocian con el desarrollo de innovaciones. Por ello, la importancia de implementación de estrategias basadas en el aprovechamiento de estos factores para la implementación exitosa de innovaciones tecnológicas y con ello la obtención de ventajas competitivas.

En tanto sobre las definiciones de las variables, podemos señalar que la innovación tecnológica es la capacidad que tiene la organización para mejorar o crear productos, servicio o procesos, introducir estrategias tanto de tipo organizativas o comerciales a fin de lograr un mejor desarrollo dentro de la organización (Manual de Oslo, 2018, p. 52).

Según Turriago (2014) el autor ejemplifica que innovación o innovación tecnológica se refiere a los procesos y transformaciones resultantes de la modificación de las técnicas de producción, cualquiera que sea la naturaleza de estas técnicas de producción. Además, la innovación tecnológica se considera un proceso evolutivo en el que se pueden desarrollar más y más capacidades a través de la mutación y la selección en nuevos conjuntos de capacidades disponibles. (Benavides, 2004).

Asimismo, como indica Fernández (2018) la innovación supone una novedad que por medio de una evaluación se tomara una decisión si aceptarla o no, y si dicha evaluación es desarrollar eficazmente la innovación suele traer beneficios para quien lo aplica, es decir si se aplica en una organización, está consistirá en resultados positivos que conlleve a la mejora de los procesos que se realicen dentro de la organización. En ese sentido la innovación tecnológica antes de implantarse requiere que sea evaluada para saber si es que dicha innovación funcionara en la organización de tal manera que permite mejorar las operación y tareas que se realizan. Por otro lado, Buchele et al. (2015) determinaron que la innovación cumple un papel importante en la organización porque contribuye a la competitividad, si es que la innovación implica una mejora operativa, lo que contribuye a mayor producción, mayor capacidad

de atender los servicios.

Es por ello que distintos estudios dejan claro la importancia de la innovación en las organizaciones ya que favorece, como se está viendo al crecimiento y desarrollo; y un mundo empresarial altamente competitivo y de constantes cambios es necesario que las organizaciones se adapten a los nuevos cambios y sigan compitiendo al mismo nivel de los cambios, y para ello es necesario innovar en el desarrollo de tareas de los colaboradores, en la entrega de los productos o brindar los servicios; asimismo mejorar los procesos u operaciones que realiza dentro de la organización (Luengo y Obeso, 2013).

Por otro lado, Baregheh et al. (2009) citado por Furquim (2017) afirman que, en la innovación, el uso de nuevos conocimientos tiene como único objetivo brindar un nuevo servicio o producto que demandan los consumidores, como parte de un proceso organizacional mediante el cual las empresas se diferencian, compiten y avanzan en sus respectivos mercados.

Maglio y Spohrer (2013) La innovación puede mejorar los productos existentes, crear nuevos productos y reconfigurar sus ecosistemas para que las organizaciones puedan obtener una mejor ventaja competitiva que las empresas competidoras.

Lo que mencionan los autores tiene que ver mucho con la innovación tecnológica que existe en la actualidad y el esfuerzo de adaptarse de la SUTRAN a las necesidades de la población ha traído problemas de implementación tecnológica graves, por el incorrecto planeamiento de implementación de las herramientas digitales apropiadas, tanto así que el ministro de transportes ha reconocido que se necesita con desesperación aplicar medidas a través de una propuesta técnica mejoras en herramientas digitales para adaptarse al innovación tecnológica para el control de los vehículos que circulan a nivel nacional por las principales y secundarias carreteras del país (RPP, 2022).

A su vez, Adler y Shenbar (1990) citado por Suárez et al (2020) apoyan la teoría

de la innovación, que indican que se refiere a la adquisición de nuevas tecnologías vanguardistas y no vanguardistas, que sirven para mejorar los procesos que permitan la producción de nuevos productos, el desarrollo y la adopción de nuevos productos que satisfagan las necesidades futuras y las demandas del mercado, y la capacidad de satisfacer la demanda con mejores productos. Dicho aporte es respaldado por Suárez et al (2020) en la Teoría de la innovación quienes sugieren que esta teoría se refiere a un abordaje complejo del fenómeno innovativo, un abordaje centrado en los procesos de construcción y difusión de cambio tecnológico, con eje en los actores, las instituciones y las interacciones entre ellos, que se argumentan por procesos dinámicos de aprendizaje y almacenamiento de habilidades a diferentes niveles de añadidura, por tanto tal como indica la teoría de la innovación los actores es decir los colaboradores interactúan y están relacionados con los procesos de innovación de la institución por lo que una aplicación correcta de la innovación tecnológica afectaría a los colaboradores y dicho efecto se ve reflejado en el desempeño de cada uno, ya que la innovación suelen ser utilizados por ellos, y si está resulta ser positiva afectaría favorablemente su desempeño y el de la organización.

Asimismo, Chiavenato (2019), indica que esta teoría enfatiza la naturaleza multivariada de las empresas y procura revisar cómo operan bajo condiciones cambiantes y en situaciones concretas.

Para Hodge et al. (2003) Las empresas deben implementar ideas que se conviertan en oportunidades efectivas. La innovación conduce a mayores ganancias que ninguna elección. A nivel mundial se han producido innovaciones basadas en tecnologías de punta, mientras que en América Latina las tecnologías más utilizadas son desarrollos básicos o en su mayoría simples. Globalmente, la innovación ocurre en todos los sectores (p. 269). Los pilares básicos de la innovación constan de cuatro tipos, y en este sentido las dimensiones que trabajarán serán la innovación de producto, la innovación de proceso, la innovación comercial y la innovación organizativa. La innovación de productos y procesos está directamente relacionada y es complementaria al concepto de innovación técnica de productos y procesos. La

innovación empresarial y la innovación organizacional amplían el alcance de la innovación (Manual de Oslo, 2018, p. 54).

Al igual que con Jacques (2000) en su libro de marketing estratégico citado por Vargas (2017), toma su postura teórica de que la innovación se divide en tres categorías; innovación tecnológica, innovación organizacional e innovación empresarial.

La innovación tecnológica se basa en las características físicas más importantes de un producto o servicio a nivel de producción, mejores materias primas, nuevos productos, productos terminados o nuevos sistemas que generen cambios significativos en el mercado y tengan un mayor impacto e intereses del consumidor (Jacques, 2000, citado en Vargas, 2017).

La innovación organizacional se basa en las mejoras de la empresa en la comunicación, organización y difusión para difundir su mensaje en toda la empresa y lograr que todos se involucren en el establecimiento de metas (Jacques, 2000, citado en Vargas, 2017).

La innovación empresarial se basa en todas las actividades que llevan el producto desde la etapa inicial de productor pasando por el mayorista o minorista hasta el consumidor final (Jacques, 2000, citado en Vargas, 2017).

De lo mencionado por Jacques (2000) en Vargas (2017), los indicadores de la dimensión técnica llegan a ser las propiedades físicas de los productos, materias primas, nuevos productos y sistemas. Dimensiones de la innovación organizativa, mejora de la comunicación, organización y distribución. Para tamaños comerciales, operaciones iniciales, mayoristas y consumidores finales.

Los autores Lusthaus et al. (2020) mencionan que el desempeño organizacional influye en el esfuerzo y cumplimiento de todas las tareas ejecutadas por los colaboradores de una empresa que son vitales para el cumplimiento de sus objetivos.

Se ejemplifica que el desempeño organizacional estudia tanto el funcionamiento interno como externo de las empresas, como su ambiente donde se desarrollan los esfuerzos de cumplir sus objetivos (Bernárdez, 2017). Además, Fincowsky (2019) menciona que una organización y su desempeño del capital humano es el esfuerzo y disposición de las órdenes contempladas dentro del proceso administrativo que regulan los cambios organizacionales y miden sus esfuerzos de lograr el cumplimiento de objetivos. A su vez, se infiere que “El desempeño organizacional es un término general que se refiere a los resultados que una organización logra a partir de la dinámica de los factores internos y externos que la conforman” (Martínez, 2014).

Este estudio se basa en la teoría del cambio organizacional. “En la teoría del cambio empresarial desde una visión empresarial, su misión es averiguar cómo cambia el comportamiento legítimo a lo largo del tiempo y tratar de desinstitucionalizarlo. Esto se denomina erosión o discontinuidad del cuerpo de práctica de una institución” (Kraatz & Moore 2002, p. 121). De esta forma se explican las dimensiones del desempeño organizacional.

La Teoría de los Stakeholders de Freeman, citado por Orozco (2019) complementa otras teorías relacionadas con el desempeño organización porque muestra específicamente los grupos de interés asociados a estas entidades complejas, que están relacionados con sus sistemas internos, pero también relacionados con su entorno, combinando grupos como actores como grupos de causas para el bien de la organización. Se ha abordado teóricamente la actitud que se ha desarrollado en las últimas décadas a medida que los actores muestran interés en formas concretas y auténticas. Una vez revelados los fundamentos conceptuales y teóricos, se propone considerar a los gerentes como un grupo de interés, lo que permitirá brindar un contexto más amplio y comprensivo para comprender la organización, así como analizar diferentes tipos de comportamiento de los grupos de gerentes.

En cuanto al marco legal del tema, el Texto Único Ordenado del Reglamento Nacional de Tránsito – Código de Tránsito, aprobado mediante D.S. Nº 016-2009-MTC

y modificatorias, que fue publicado el 22 de abril de 2009; el vigente Reglamento instituye reglas que norman la utilización de las vías públicas, aplicables a los desplazamientos de individuos, vehículos y animales y a las ocupaciones asociadas con el transporte y el medio ambiente, en cuanto se relacionan con el tránsito. Rige en todo el territorio nacional. En cuanto a competencias en tránsito, nos indica en los artículos del 4 al 7 que el MTC (normativas y de gestión), Municipalidades Provinciales (normativas, de gestión y fiscalización, dentro de su límite territorial), SUTRAN (gestión y fiscalización en el ámbito nacional) y Policía Nacional (inicia el procedimiento sancionador), deben cumplir y aplicar este reglamento de tránsito.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

Se realizó una investigación de tipo básica orientada, debido a que se desarrolló con el objetivo de realizar un análisis de las teorías a fin de poder evaluar su comportamiento en el objetivo de estudio y comprobar las hipótesis formuladas (Ander-Egg, 2011). De esta forma se podrá aplicar este tipo de investigación al utilizar las teorías de la innovación tecnológica y el desempeño organizacional analizado en la organización SUTRAN.

Diseño de investigación

Por otro lado, el estudio se ciñó bajo un diseño no experimental transversal, en este sentido Hernández et al. (2014) explica que este tipo de diseños se caracteriza por medir a las variables en su estado natural, sin realizar alguna alteración de la variable independiente, y la medición se realiza una sola vez. Por esta razón se evaluó el estado en que se encuentra cada variable tanto para la innovación tecnológica y la variable desempeño organización por medio de un cuestionario el cual se aplicó y recolectó en una sola ocasión.

Adicional a ello, el estudio tuvo un enfoque cuantitativo ya que Bernal et al (2019) manifiesta que este tipo de enfoques se aplica al utilizarse valores numéricos que permiten realizar un análisis cuantitativo. Siendo este enfoque el que se aplicó ya que por medio del cuestionario y la encuesta realizada a los trabajadores se logró recopilar información cuantitativa donde las respuestas de los encuestados fueron codificadas con valores de 1 a 5.

Respecto al enfoque de la investigación, esta fue cuantitativo ya que los valores de la información fueron numéricos, lo que permitió tener un análisis cuantitativo por medio de cifras porcentuales y cifra en valores absolutos. Tal y como indican Bernardo et al (2019) a explicar que este enfoque suele utilizar información numérica para su respectivo análisis e interpretación.

Por último, el nivel que se utilizó para este estudio fue correlacional, en este aspecto Mejía et al. (2018) indica que la investigación correlacional busca evaluar el grado de relación que hay entre dos variables categóricas, en este sentido él estudió buscó evaluar cómo se relaciona la variable innovación tecnológica y el desempeño organizacional.

3.2. Variables y operacionalización

La variable en una investigación, se define cómo es todo aquello que es observable y se puede medir (Espinoza, 2018). Para este caso se han escogido como variables a la innovación tecnológica y desempeño organizacional, que son variables medibles y de naturaleza cualitativa ya que dichas variables se expresan en forma de cualidades. Asimismo, la operacionalización es definido como el proceso de transformar una variable compleja en una variable medible de forma empírica a través de dimensiones e indicadores (Espinoza, 2018). Es por ello que las dimensiones de la variable innovación tecnológica son: innovación de servicio, de proceso, de comunicación y organizacional. Y para la variable desempeño organizacional sus dimensiones son: capacidad organizacional, motivación organizacional y entorno externo.

En este estudio se trabajó como variable 1: Innovación tecnológica.

Variable 1. Innovación tecnológica

Definición conceptual

La innovación tecnológica es la capacidad que tiene la organización para mejorar o crear productos, servicio o procesos, introducir estrategias tanto de tipo organizativas o comerciales a fin de lograr un mejor desarrollo dentro de la organización (Manual de Oslo, 2018, p. 52).

Definición operacional

Se midió por medio de las dimensiones siguientes: innovación de producto, proceso, comercial y organizativa, y con una encuesta con escala de Likert.

Dimensiones

Dimensión 1. Innovación de servicio

La innovación de servicio consiste en introducir un bien o servicio nuevo o significativamente mejorado, en cuanto a su uso o características. Las mejoras básicas incluyen especificaciones técnicas, componentes, calidad, materiales, software adicional, ergonomía y otras prácticas.

Dimensión 2. Innovación de proceso

La innovación de procesos consiste en introducir procesos de producción o distribución mejores a los ya utilizados. Tecnología, equipos y software son mejoras incluidas. Para el refinamiento, creación y producción en servicios, este tipo de innovación incluye métodos nuevos o significativamente mejorados.

Dimensión 3. Innovación en comunicación

Se trata de introducir como enfoque los nuevos mecanismos que tiene la organización para comunicarse con sus colaboradores y con su público usuario, dejando de lado los mecanismos tradicionales, y se utiliza un nuevo método de acuerdo a la coyuntura utilizando los medios digitales como página web, fan page, aplicativos, redes sociales entre otros medios de comunicación.

Dimensión 4. Innovación organizacional

La innovación organizacional se basa en las mejoras de la empresa en la comunicación, organización y difusión para difundir su mensaje en toda la empresa y lograr que todos se involucren en el establecimiento de metas

Indicadores: Servicios nuevos, Servicios mejorados, Métodos, Técnicas, Comunicación externa, Satisfacción del usuario, Práctica del servicio, Organización del trabajo, Relaciones externas. Y se explican a continuación.

Servicios nuevos: Son los nuevos servicios que se implementan en la entidad.

Servicios mejorados: Son los servicios que se mejoran constantemente para satisfacción de la población.

Métodos: Es un modo, manera o forma de realizar algo de forma sistemática, organizada y/o estructurada.

Técnicas: Se llama técnica al conjunto de procedimientos o recursos que se ponen en acción al llevar adelante una actividad específica, generalmente en el ámbito profesional, artístico, científico, deportivo u otro

Comunicación externa: Es el tipo de comunicación que se tiene con otras entidades para colaboración.

Satisfacción del usuario: Es la satisfacción de las necesidades del usuario.

Práctica del servicio: Es el desenvolvimiento de las labores diarias en la entidad.

Organización del trabajo: Es la planeación y gestión del trabajo para cumplir objetivos

Relaciones externas: Se centra en las acciones comunicativas de organizar las interrelaciones con otras organizaciones o con instituciones públicas.

Escala de medición

Ordinal.

Variable 2. Desempeño organizacional.

Definición conceptual

Lusthaus et al. (2020) menciona que el desempeño organizacional infiere en el esfuerzo y cumplimiento de todas las tareas ejecutadas por los colaboradores de una empresa que son vitales para el cumplimiento de sus objetivos.

Definición operacional

Se refiere al esfuerzo continuo de los colaboradores por cumplir objetivos y es medible a través de las dimensiones: capacidad organizacional, motivación organizacional y entorno externo.

Dimensiones

Dimensión 1. Capacidad organizacional

Las capacidades organizacionales constituyen el grupo de habilidades y destrezas que una organización necesita para coordinar e integrar recursos y capacidades internas y externas (Lusthaus et al., 2020).

Dimensión 2. Motivación organizacional

La motivación organizacional se refiere a la capacidad que tiene la organización de atraer empleados para garantizar un rendimiento óptimo y con ello alcanzar los objetivos empresariales fijados por la organización (Lusthaus et al., 2020).

Dimensión 3. Entorno externo

El entorno externo se refiere a las fuerzas y sistemas fuera de la organización que pueden cambiar o influir en las operaciones y el crecimiento de la empresa hasta cierto punto (Lusthaus et al., 2020).

Indicadores

Los indicadores fueron: Recursos, Sistemas, Procesos, Incentivos y recompensas, Administrativo, Sociocultural, Económico, Interesados directos. De esta forma los indicadores son explicados a continuación.

Recursos: Los recursos se pueden definir como todos los medios que nos ayudan para lograr los objetivos que se tengan.

Sistemas: Un sistema es un conjunto de elementos relacionados entre sí que funciona como un todo, en tecnología es el orden de componentes que facilita el manejo de información.

Procesos: Un proceso es un conjunto de actividades planificadas que implican la participación de un número de personas y de recursos materiales coordinados para conseguir un objetivo previamente identificado.

Incentivos y recompensas: El incentivo es la promesa de una compensación por realizar cierta acción que desea quien ofrece el incentivo

Administrativo: Es una actividad designada a organizar los recursos empresariales, humanos y materiales en vistas.

Sociocultural: consiste en el estudio de un grupo de personas según sus

características y patrones originarios de su cultura, por ende, del lugar donde adquirió sus ideales, costumbres y tradiciones.

Económico: Es un conjunto de variables y fenómenos económicos que ejercen mayores influencias en el desarrollo financiero de un país, tales como tasas de inflación y de interés, producto interno bruto, balanza de pagos, cotizaciones y política monetaria, deuda pública, etc.

Interesados directos: Son personas y organizaciones que están activamente involucrados en la organización o institución.

Escala de medición

Ordinal.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

Se considera a la población como un conjunto de objetivos o personas necesarias e indispensables de contar para el investigador, que tienen cualidades de utilidad para la investigación (Vara, 2017). Para este caso la población está conformado por un total de 50 colaboradores del área de la Subgerencia de Supervisión Electrónica de la SUTRAN.

Criterios de selección. Se tomó como criterios de inclusión a los trabajadores con más de seis meses de experiencia, que cuenten con distintas escalas remunerativas, que sean de la Subgerencia de Supervisión Electrónica de la SUTRAN, y que muestren buena disposición a participar. Trabajadores mayores de 18 años; Diferentes tipos de puestos; Diferentes escalas remunerativas.

Se tomó como criterios de exclusión: Aquellos trabajadores que estén de vacaciones o licencia por alguna enfermedad.

Muestra censal

Debido a que se utilizó al total de la población para participar en el estudio, la muestra fue censal.

Unidad de análisis

La unidad de análisis estuvo constituida por los colaboradores de la Subgerencia de Supervisión Electrónica SUTRAN, Lima, 2022.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Debido al tipo y diseño de investigación utilizada la técnica más apropiada para este tipo de investigaciones fue la encuesta que es definida según Mejía et al. (2018) como la técnica de recolección de datos que involucra a dos personas una en el encuestador que se encarga de realizar una serie de preguntas y la otra parte el encuestado quien responde a las preguntas dictadas por el encuestador. En este caso la encuesta es aplicada por el propio investigador a los trabajadores de SUTRAN (encuestado).

Instrumento

El instrumento apropiado para la técnica utilizada fue el cuestionario que es definido como una herramienta que sirve de guía para el encuestado donde se encuentran descritos un grupo de interrogantes sobre la variable de estudio (Vara, 2017). Para este caso el cuestionario se diseñó en función a las dos variables de estudio que son innovación tecnológica y desempeño organizacional, estuvo constituido por un total de 29 ítems que tuvieron una escala de Likert entre valores de respuesta de 1 a 5.

Validez

Para realizar la validez fue necesario utilizar el método de juicio de expertos, esto se refiere a la observación y análisis del instrumento desarrollado en el presente estudio para que los expertos puedan pulir y sugerir posibles modificaciones con el objetivo de mejorar dicha herramienta de recopilación de datos, de esta manera se garantizó la calidad de todos los ítems. En total fueron 3 expertos.

Confiabilidad

Asimismo, para la confiabilidad es entendida como un método de verificación del instrumento el cual evalúa la capacidad que tiene un instrumento para brindar

resultados coherentes sean la veces que se utilicen. Asimismo, se suele utilizar el coeficiente de alfa de Cronbach el cual es un estadístico que evalúa la fiabilidad de los ítems de un instrumento (Vara, 2017).

3.5. Procedimientos

Obtenido el instrumento listo para su aplicación, se coordinó la fecha y el horario con el subgerente de Supervisión Electrónica SUTRAN para seleccionar un momento oportuno y realizar la encuesta a los 50 trabajadores, de esta forma se pudo recopilar la información. La aplicabilidad fue de manera presencial, en el mismo lugar de los hechos.

3.6. Método de análisis de datos

La estadística descriptiva e inferencial fue el método de análisis aplicado. Primero se realizó la construcción de los resultados en base a un análisis, primeramente, descriptivo en base a tablas de figuras, e inferencial debido a que se trabajó con pruebas estadísticas la prueba de Rho de Spearman para contrastar la hipótesis de correlación.

3.7. Aspectos éticos

La investigación se desarrolló en función a principios de ética en investigación en las ciencias sociales señalados en los códigos internacionales y nacionales, tales como el respeto a las personas, pues se respetó por encima de todo la integridad de las personas, eso quiere decir se respetó el tiempo, el horario y la disponibilidad de la persona a fin de no perjudicar sus labores diaria. El principio de beneficencia fue aplicado ya que se tuvo como propósito beneficiar el trabajo que viene realizando la SUTRAN, asimismo el principio de justicia ya que dio un trato imparcial a las personas que participaron en la encuesta aplicadas. Y por último se respetó la propiedad intelectual al insertar las citas a cada texto de los autores que contribuyeron con la

construcción de este informe y al insertar las referencias correspondientes a cada cita incluida.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo

En esta parte se expresan los resultados obtenidos respecto al nivel de ejecución de cada variable permitiendo conocer la realidad e interpretar la situación de estas en la investigación por medio de la estadística descriptiva (Vargas, 1995), para este caso se describe el nivel de la innovación tecnológica y el nivel de desempeño organizacional en los trabajadores de la Sutran.

Variable innovación tecnológica

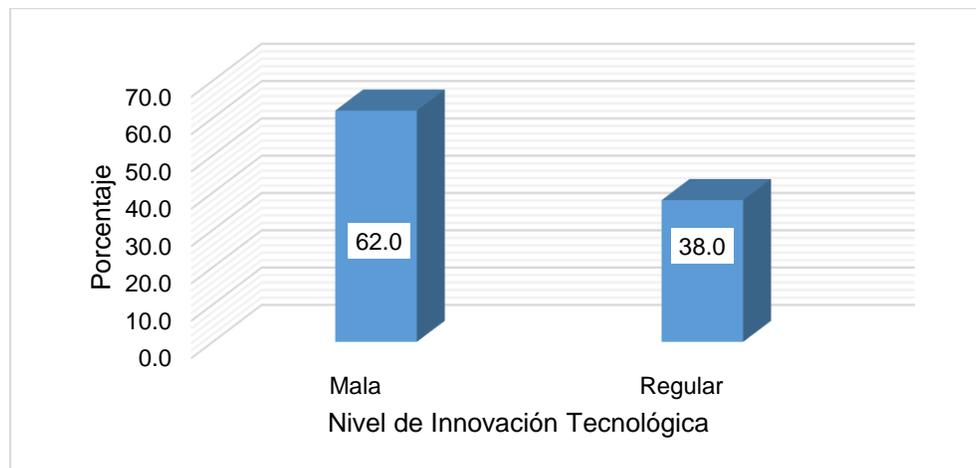
Tabla 1

Nivel de innovación tecnológica

| Niveles de innovación tecnológica | N° Trabajadores | % |
|-----------------------------------|-----------------|-------|
| Mala | 31 | 62.0 |
| Regular | 19 | 38.0 |
| Total | 50 | 100.0 |

Figura 1

Diagrama de barras de la variable innovación tecnológica



En la tabla 1 y figura 1, se puede observar el nivel de innovación tecnológica encontrado en la Sutran, donde el 62% de los trabajadores indica que la innovación tecnológica es mala, y el 38% indica que la innovación tecnológica es regular, corroborando la problemática percibida en la institución.

Dimensión 1: Innovación de servicio

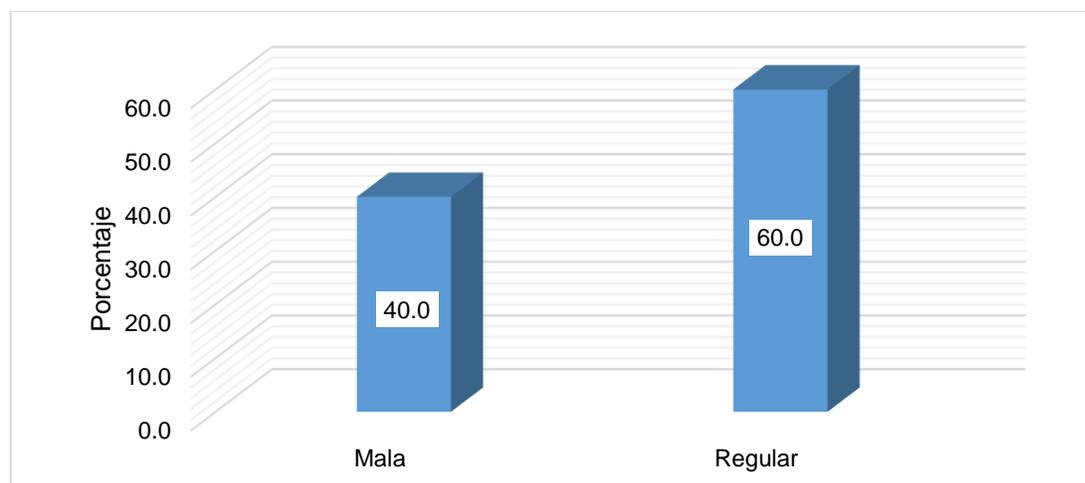
Tabla 2

Nivel de innovación de servicio

| Niveles de innovación de servicio | N° Trabajadores | % |
|-----------------------------------|-----------------|-------|
| Mala | 20 | 40.0 |
| Regular | 30 | 60.0 |
| Total | 50 | 100.0 |

Figura 2

Nivel de innovación tecnológica



En la tabla 2 y figura 2, se puede observar el nivel de innovación de servicio encontrado en la Sutran, donde el 60% de los trabajadores indica que la innovación de servicio es

regular, y el 40% indica que la innovación de servicio es mala, corroborando la problemática percibida en la institución.

Dimensión 2: Innovación de proceso

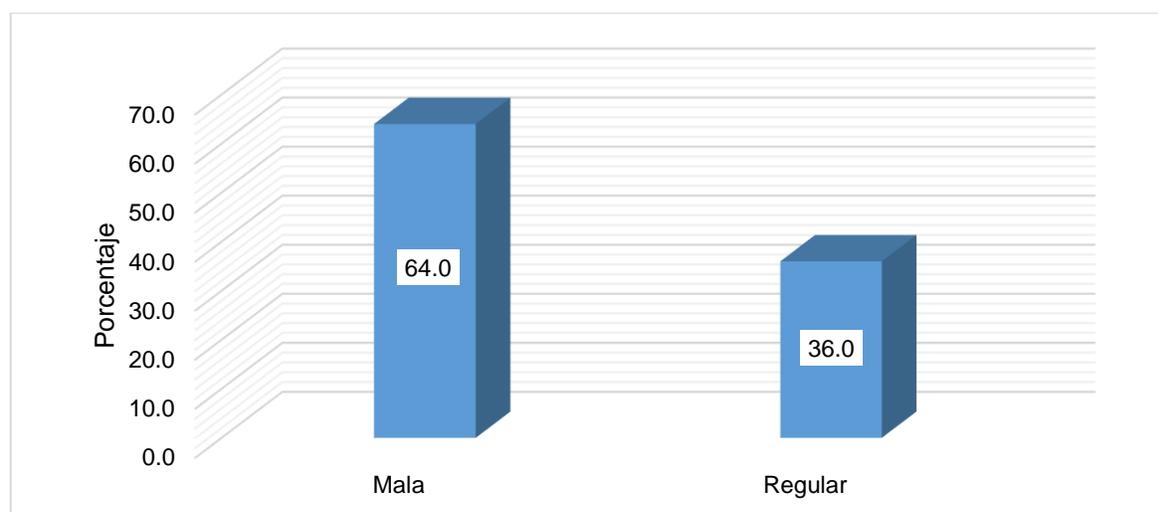
Tabla 3

Nivel de innovación de proceso

| Niveles de innovación de proceso | N° Trabajadores | % |
|----------------------------------|-----------------|-------|
| Mala | 32 | 64.0 |
| Regular | 18 | 36.0 |
| Total | 50 | 100.0 |

Figura 3

Nivel de innovación de proceso



En la tabla 3 y figura 3, se puede observar el nivel de innovación de servicio encontrado en la Sutran, donde el 64% de los trabajadores indica que la innovación de proceso es mala, y el 36% indica que la innovación de proceso es regular, corroborando la problemática percibida en la institución.

Dimensión 3: Innovación en comunicación

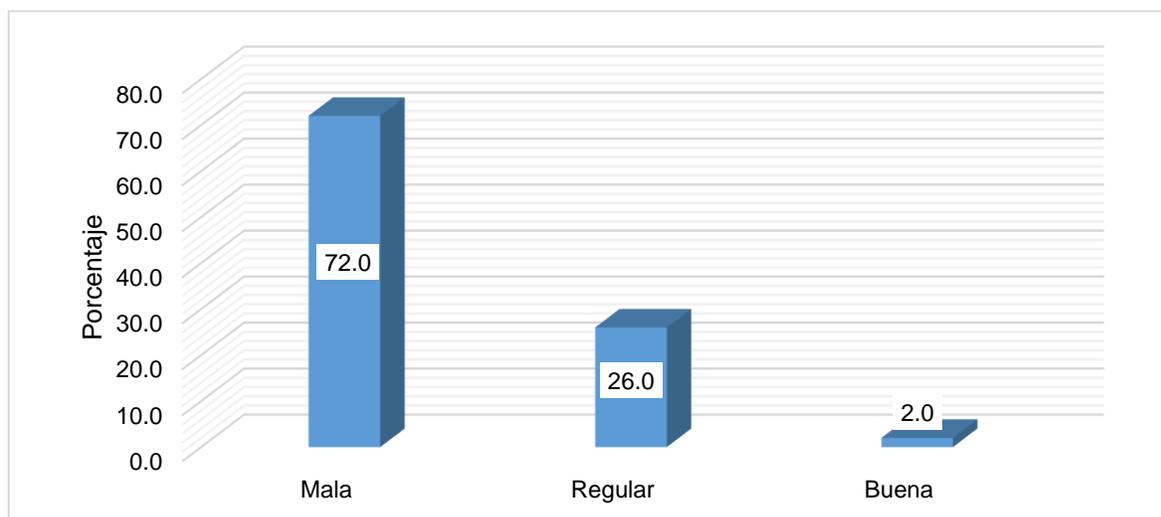
Tabla 4

Nivel de innovación en comunicación

| Niveles de innovación en comunicación | N° Trabajadores | % |
|---------------------------------------|-----------------|-------|
| Mala | 36 | 72.0 |
| Regular | 13 | 26.0 |
| Buena | 1 | 2.0 |
| Total | 50 | 100.0 |

Figura 4

Nivel de innovación en comunicación



En la tabla 4 y figura 4, se puede observar el nivel de innovación comercial encontrado en la Sutran, donde el 72% de los trabajadores indica que la innovación comercial es mala, el 26% indica que la innovación comercial es regular, y el 2% indica que es buena, corroborando la problemática percibida en la institución.

Dimensión 4: Innovación organizativa

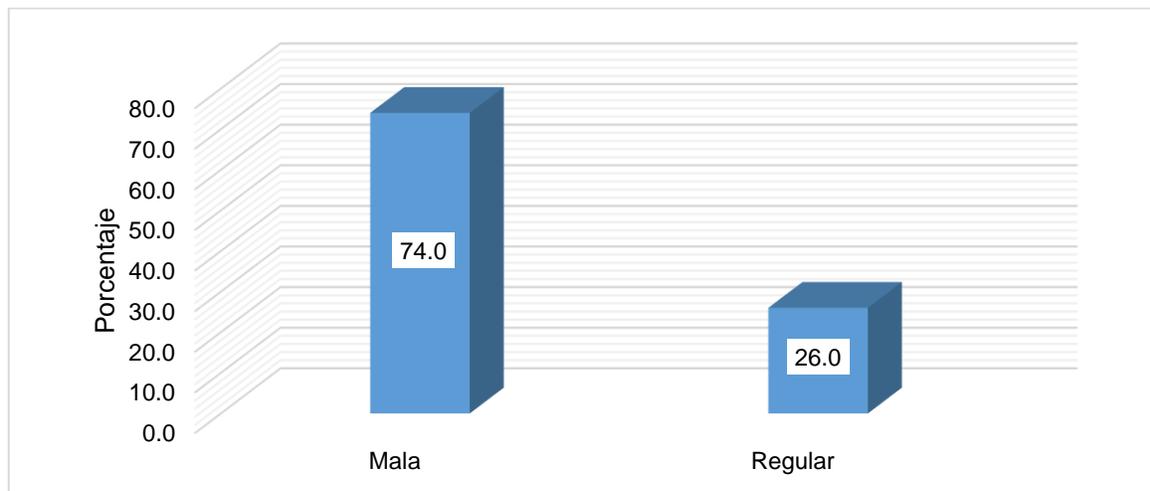
Tabla 5

Nivel de innovación organizativa

| Niveles de innovación organizativa | N° Trabajadores | % |
|------------------------------------|-----------------|-------|
| Mala | 37 | 74.0 |
| Regular | 13 | 26.0 |
| Total | 50 | 100.0 |

Figura 5

Nivel de innovación de proceso



En la tabla 5 y figura 5, se puede observar el nivel de innovación de servicio encontrado en la Sutran, donde el 74% de los trabajadores indica que la innovación organizativa es mala, y el 26% indica que la innovación organizativa es regular, corroborando la problemática percibida en la institución.

Variable 2: Desempeño organizacional

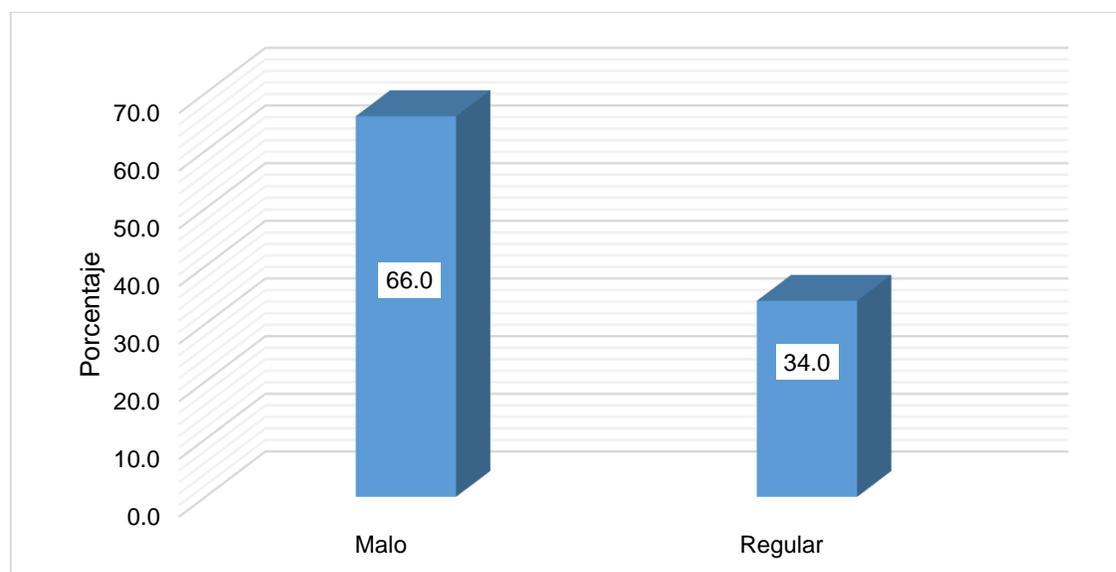
Tabla 6

Nivel de desempeño organizacional

| Niveles de desempeño organizacional | N° Trabajadores | % |
|-------------------------------------|-----------------|-------|
| Malo | 33 | 66.0 |
| Regular | 17 | 34.0 |
| Total | 50 | 100.0 |

Figura 6

Nivel de desempeño organizacional



En la tabla 6 y figura 6, se puede observar el nivel de desempeño organizacional encontrado en la Sutran, donde el 66% de los trabajadores indica que el desempeño organizacional es malo, y él 34% indica que la innovación tecnológica es regular, corroborando la problemática percibida en la institución.

Dimensión 1: Capacidad organizacional

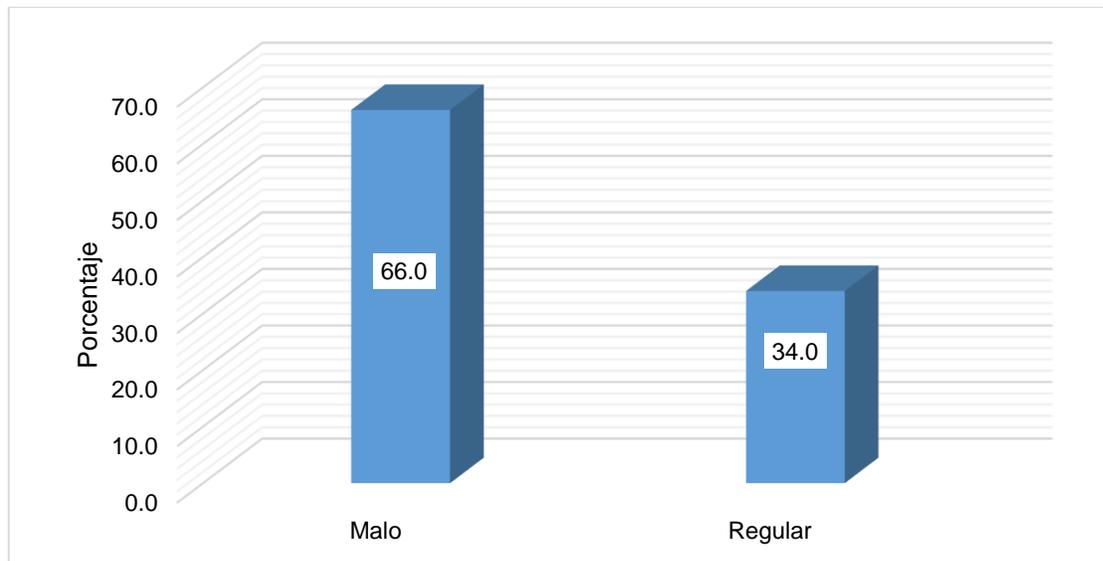
Tabla 7

Nivel de capacidad organizacional

| Niveles capacidad organizacional | N° Trabajadores | % |
|----------------------------------|-----------------|-------|
| Malo | 33 | 66.0 |
| Regular | 17 | 34.0 |
| Total | 50 | 100.0 |

Figura 7

Nivel de capacidad organizacional



En la tabla 7 y figura 7, se puede observar el nivel de capacidad organizacional encontrado en la Sutran, donde el 66% de los trabajadores indica que es malo, y él 34% indica que es regular, corroborando la problemática percibida en la institución.

Dimensión 2: Motivación organizacional

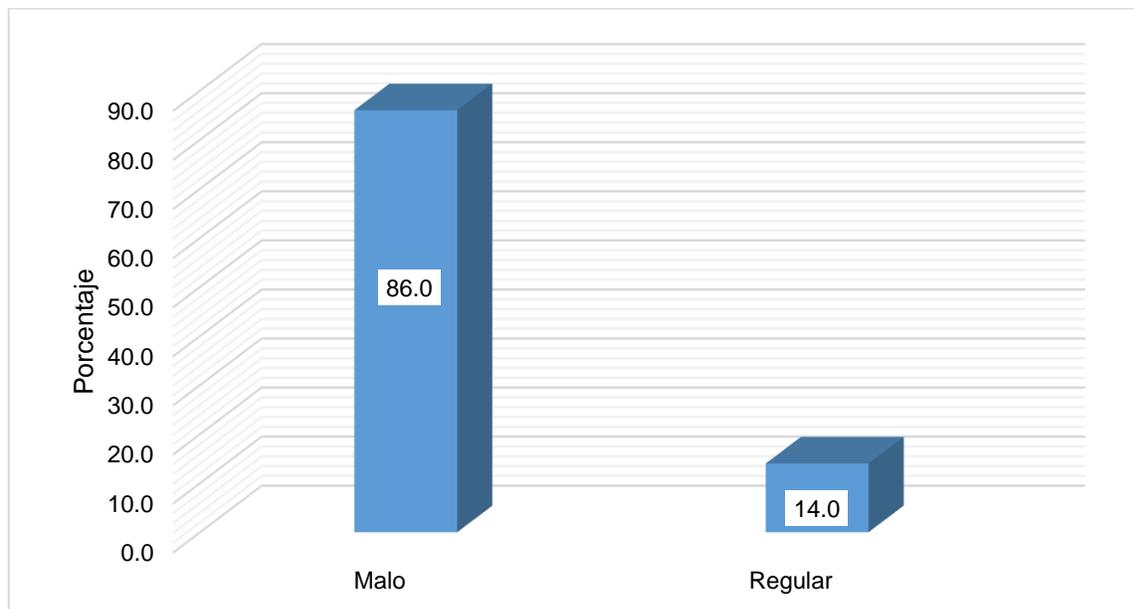
Tabla 8

Nivel de motivación organizacional

| Niveles motivación organizacional | N° Trabajadores | % |
|-----------------------------------|-----------------|-------|
| Malo | 43 | 86.0 |
| Regular | 7 | 14.0 |
| Total | 50 | 100.0 |

Figura 8

Nivel de motivación organizacional



En la tabla 8 y figura 8, se puede observar el nivel de motivación organizacional encontrado en la Sutran, donde el 86% de los trabajadores indica que es malo, y él 14% indica que es regular, corroborando la problemática percibida en la institución.

Dimensión 3: Entorno externo

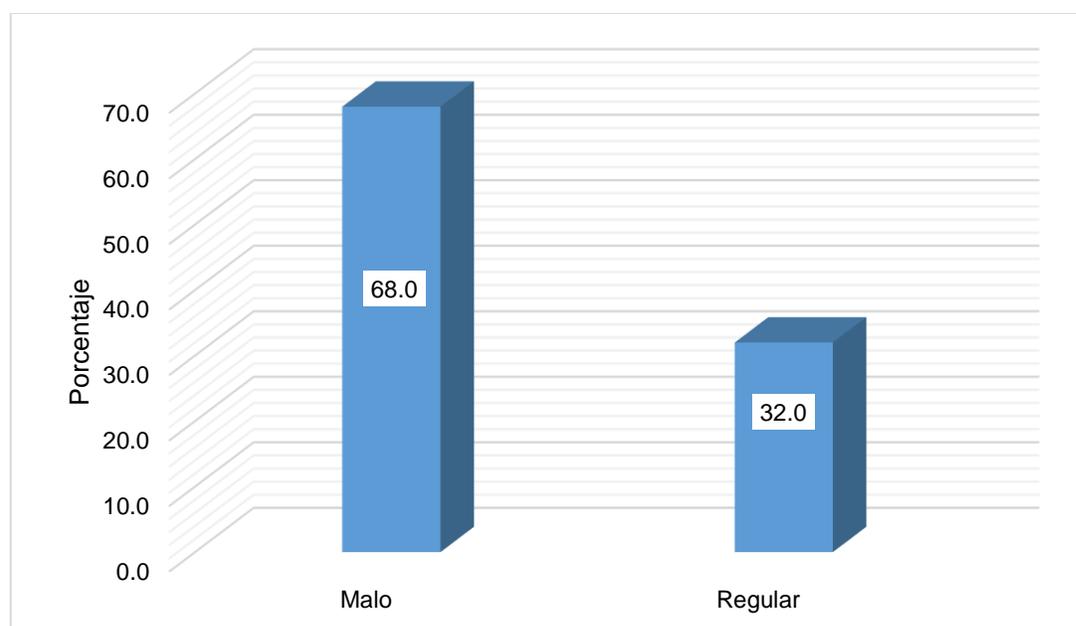
Tabla 9

Nivel de entorno externo

| Niveles de entorno externo | N° Trabajadores | % |
|----------------------------|-----------------|-------|
| Malo | 34 | 68.0 |
| Regular | 16 | 32.0 |
| Total | 50 | 100.0 |

Figura 9

Nivel de entorno externo



En la tabla 9 y figura 9, se puede observar el nivel de entorno externo encontrado en la Sutran, donde el 68% de los trabajadores indica que es malo, y el 32% indica que es regular, corroborando la problemática percibida en la institución.

4.2. Análisis inferencial

Este tipo de análisis tiene como propósito realizar inferencias al contrastar las hipótesis de investigación por estadísticos que ayudan a tener conclusiones generales a partir de la muestra de estudio (Hernández, et al., 2014). Es por ello que en este estudio se formularon hipótesis que fueron comprobadas utilizando la estadística no paramétrica dado que los datos tienen una escala ordinal, asimismo el estadístico utilizado fue el Rho de spearman ya que se quiere comprobar si las variables en estudio se relacionan entre ellos.

Antes, de contrastar las hipótesis es importante conocer las interpretaciones de los coeficientes que resultan de la prueba o estadístico de Rho de spearman para ello se buscó información de informes estadísticos teniendo como resultado tabla que se muestra a continuación:

Tabla 10

Interpretación de los resultados del coeficiente del Rho de Spearman

| Valor | Lectura |
|----------------------|---------------------------------|
| De -0.91 a -1 | Correlación negativa perfecta |
| De $-0,76$ a -0.90 | Correlación negativa muy fuerte |
| De -0.51 a -0.75 | Correlación negativa fuerte |
| De -0.11 a -0.50 | Correlación negativa media |
| De 0 a -0.10 | Correlación negativa débil |
| 0 | No existe correlación |
| De 0 a 0.10 | Correlación positiva débil |
| De $+0.11$ a 0.50 | Correlación positiva media |
| De $+0.51$ a 0.75 | Correlación positiva fuerte |
| De $+0,76$ a 0.90 | Correlación positiva muy fuerte |
| De $+0.91$ a 1 | Correlación positiva perfecta |

Nota. Tabla elaborada por Mondragón (2014)

Contrastación de hipótesis general

Se formulan las hipótesis. **H₁**: Existe relación positiva entre la innovación tecnológica y el desempeño organizacional en la Subgerencia de Supervisión Electrónica de la SUTRAN, Lima, 2022. Y la **H₀**: No existe relación positiva entre la innovación tecnológica y el desempeño organizacional en la Subgerencia de Supervisión Electrónica de la SUTRAN, Lima, 2022.

Asimismo, el p-valor para esta investigación es de 0.05, por lo que la regla de decisión para contrastar la hipótesis, se basa en dicho límite eso quiere decir que si la significancia bilateral es menor e igual a 0.05 se rechaza la H₀ y se aprueba la H₁, pero si es mayor a 0.05 se aprueba la H₀ y se rechaza la H₁.

Teniendo en cuenta ello se realizó la sumatoria de los valores que pertenecen a cada ítem de las variables, luego dichos valores obtenidos se registraron en una hoja del programa SPSS los cuales fueron analizados bajo la opción de correlaciones, escogiéndose al estadístico de Rho de spearman, de esta manera se logró conseguir el siguiente resultado:

Tabla 11

Relación entre la innovación tecnológica y el desempeño organizacional

| | | | Innovación_ Tec | Desempeño _Org |
|--------------------|-------------------|--------------------------------|--------------------|-------------------|
| Rho de Spearman | Innovación_Tec | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,516** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | Desempeño_Or g | Coefficiente de correlación | ,516** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 50 | 50 |

En la tabla 11, se puede observar la prueba de relación entre la innovación tecnológica y desempeño organizacional, asimismo los datos reflejan que el nivel de significancia es de 0.0, aprobándose de esta forma la “ H_1 ” que afirma la existencia de una relación positiva entre la innovación tecnológica y el desempeño organizacional, pero además el coeficiente de relación de 0.516 permite inferir que la relación es positiva fuerte, debido a ello se explica que al obtener valores de niveles altos en el desarrollo de la innovación tecnológica, se obtendrán valores altos en el desempeño organizacional, y si se obtienen valores bajos en el desarrollo de la innovación tecnológica se obtendrán valores bajos en el desempeño organizacional.

Contrastación de hipótesis específica 1

Se formulan las hipótesis. **H_1** : Existe relación positiva entre la innovación tecnológica y la capacidad organizacional en la Subgerencia de Supervisión Electrónica de la SUTRAN, Lima, 2022. Y la **H_0** : No existe relación positiva entre la innovación tecnológica y la capacidad organizacional en la Subgerencia de Supervisión Electrónica de la SUTRAN, Lima, 2022.

Asimismo, el p-valor para esta investigación es de 0.05, por lo que la regla de decisión para contrastar la hipótesis, se basa en dicho límite eso quiere decir que si la significancia bilateral es menor e igual a 0.05 se rechaza la H_0 y se aprueba la H_1 , pero si es mayor a 0.05 se aprueba la H_0 y se rechaza la H_1 .

Teniendo en cuenta ello se realizó la sumatoria de los valores que pertenecen a cada ítem de la variable innovación tecnología y de la dimensión capacidad organizacional, luego dichos valores obtenidos se registraron en una hoja del programa SPSS los cuales fueron analizados bajo la opción de correlaciones, escogiéndose al estadístico de Rho de spearman, de esta manera se logró conseguir el siguiente resultado:

Tabla 12

Relación entre la innovación tecnológica y la capacidad organizacional

| | | | Innovación_ Tec | Cap Org. |
|--------------------|------------------------|--------------------------------|--------------------|-------------|
| Rho de Spearman | Innovación_ Tec | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,555** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | Capacidad Organizac | N | 50 | 50 |
| | | Coefficiente de correlación | ,555** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 50 | 50 |

En la tabla se puede observar la prueba de relación entre la innovación tecnológica y capacidad organizacional, asimismo los datos reflejan que el nivel de significancia es de 0.0, aprobándose de esta forma la “H₁” que afirma la existencia de una relación positiva entre la innovación tecnológica y la capacidad organizacional, pero además el coeficiente de relación de 0.555 permite inferir que la relación es positiva fuerte, debido a ello se explica que al obtener valores de niveles altos en el desarrollo de la innovación tecnológica, se obtendrán valores altos en la capacidad organizacional, y si se obtienen valores bajos en el desarrollo de la innovación tecnológica se obtendrán valores bajos en la capacidad organizacional.

Contrastación de hipótesis específica 2

Se formulan las hipótesis. H1: Existe relación positiva entre la innovación tecnológica y la motivación organizacional en la Subgerencia de Supervisión Electrónica de la SUTRAN, Lima, 2022. Y la Ho: No existe relación positiva entre la innovación tecnológica y la motivación organizacional en la Subgerencia de Supervisión Electrónica de la SUTRAN, Lima, 2022.

Asimismo, el p-valor para esta investigación es de 0.05, por lo que la regla de decisión para contrastar la hipótesis, se basa en dicho límite eso quiere decir que si la significancia bilateral es menor e igual 0.05 se rechaza la H_0 y se aprueba la H_1 , pero si es mayor a 0.05 se aprueba la H_0 y se rechaza la H_1 .

Teniendo en cuenta ello se realizó la sumatoria de los valores que pertenecen a cada ítem de la variable innovación tecnología y de la dimensión motivación organizacional, luego dichos valores obtenidos se registraron en una hoja del programa SPSS los cuales fueron analizados bajo la opción de correlaciones, escogiéndose al estadístico de Rho de spearman, de esta manera se logró conseguir el siguiente resultado:

Tabla 13

Relación entre la innovación tecnológica y la motivación organizacional

| | | | Innovación_ Tec | Motiv Org. |
|--------------------|-------------------------|-------------------------------|--------------------|---------------|
| Rho de Spearman | Innovación_ ec | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,287* |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,044 |
| | | N | 50 | 50 |
| | Motivación Organizac | Coeficiente de correlación | ,287* | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,044 | . |
| | | N | 50 | 50 |

En la tabla se puede observar la prueba de relación entre la innovación tecnológica y motivación organizacional, asimismo los datos reflejan que el nivel de significancia es de 0.044, aprobándose de esta forma la “ H_1 ” que afirma la existencia de una relación positiva entre la innovación tecnológica y la motivación organizacional, pero además el coeficiente de relación de 0.287 permite inferir que la relación es positiva media, debido a ello se explica que al obtener valores de niveles altos en el desarrollo de la

innovación tecnológica, se obtendrán valores altos en la motivación organizacional, y si se obtienen valores bajos en el desarrollo de la innovación tecnológica se obtendrán valores bajos en la motivación organizacional.

Contrastación de hipótesis específica 3

Se formulan las hipótesis. **H₁**: Existe relación positiva entre la innovación tecnológica y el entorno externo en la Subgerencia de Supervisión Electrónica de la SUTRAN, Lima, 2022. Y la **H₀**: No existe relación positiva entre la innovación tecnológica y el entorno externo en la Subgerencia de Supervisión Electrónica de la SUTRAN, Lima, 2022.

Asimismo, el p-valor para esta investigación es de 0.05, por lo que la regla de decisión para contrastar la hipótesis, se basa en dicho límite eso quiere decir que si la significancia bilateral es menor e igual a 0.05 se rechaza la H₀ y se aprueba la H₁, pero si es mayor a 0.05 se aprueba la H₀ y se rechaza la H₁.

Teniendo en cuenta ello se realizó la sumatoria de los valores que pertenecen a cada ítem de la variable innovación tecnología y de la dimensión entorno externo, luego dichos valores obtenidos se registraron en una hoja del programa SPSS los cuales fueron analizados bajo la opción de correlaciones, escogiéndose al estadístico de Rho de Spearman, de esta manera se logró conseguir el siguiente resultado:

Tabla 14

Relación entre la innovación tecnológica y el entorno externo

| | | | Innovación_ Tec | Entorn Externo |
|--------------------|--------------------|-------------------------------|--------------------|-------------------|
| Rho de Spearman | Innovación_T ec | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,391** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,005 |
| | | N | 50 | 50 |
| | Entorno Externo | Coeficiente de correlación | ,391** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,005 | . |
| | | N | 50 | 50 |

En la tabla se puede observar la prueba de relación entre la innovación tecnológica y entorno externo, asimismo los datos reflejan que el nivel de significancia es de 0.0, aprobándose de esta forma la “H₁” que afirma la existencia de una relación positiva entre la innovación tecnológica y el entorno externo, pero además el coeficiente de relación de 0.391 permite inferir que la relación es positiva media, debido a ello se explica que al obtener valores de niveles altos en el desarrollo de la innovación tecnológica, se obtendrán valores altos en el entorno externo, y si se obtienen valores bajos en el desarrollo de la innovación tecnológica se obtendrán valores bajos en el entorno externo.

V. DISCUSIÓN

La discusión se realizó comparando los hallazgos obtenidos en el desarrollo de la contrastación de las hipótesis con los antecedentes de otros investigadores y corroborándolo con la teoría expuesta en el marco teórico.

En tal sentido la hipótesis esencial de la investigación fue que existe relación positiva entre la innovación tecnológica y el desempeño organizacional en la Subgerencia de Supervisión Electrónica de la SUTRAN, Lima, 2022 encontrándose que la prueba de relación, reflejan que el nivel de significancia es de 0.0, aprobándose de esta forma la "H1" que afirma la existencia de una relación positiva entre la innovación tecnológica y el desempeño organizacional, pero además el coeficiente de relación de 0.516 permite inferir que la relación es positiva fuerte; debido a ello se explica que al obtener valores de niveles altos en el desarrollo de la innovación tecnológica, se obtendrán valores altos en el desempeño organizacional, y si se obtienen valores bajos en el desarrollo de la innovación tecnológica se obtendrán valores bajos en el desempeño organizacional, dicha afirmación fue corroborada con los resultados descriptivos ya que se encontró que la mayoría de trabajadores el 62% indica que la Sutran tiene un nivel de innovación tecnológica mala y de igual forma sucede con el desempeño organizacional donde la mayor parte, el 66% indica que el desempeño organizacional es mala.

En consecuencia, los hallazgos de la presente investigación, concuerdan con otras investigaciones, como la de Rosero (2019) quien como resultados pudo hallar que verdaderamente existe una relación entre las variables transformación digital y desempeño organizacional con un Rho: 0,564, siendo una relación regular. Asimismo, concuerda con Leiva y Rojas (2020) quien pudo hallar que verdaderamente existe una relación entre las variables innovación tecnológica y desempeño organizacional con un Rho: 0,721 y además de compartir la finalidad de alcanzar un progreso sistemático a través de las TICS. Por lo que dicha concordancia llevan a poder afirmar que la innovación tecnológica es una pieza clave para mejorar el desempeño dentro de la

organización, y el cual se debe prestar mucha atención ya que por un lado involucra una inversión que si no se aprovecha puede resultar afectando económicamente a la organización, pero si se logra aprovechar resultaría en una ventaja competitiva para la empresa y brindar una mejor calidad de servicio al usuario, en ese sentido se corrobora Adler y Shenbar (1990) apoyan la teoría de la innovación ya indican que se refiere a la adquisición de nuevas tecnologías vanguardistas y no vanguardistas, que sirven para mejorar los procesos que permitan la producción de nuevos productos, el desarrollo y la adopción de nuevos productos que satisfagan las necesidades futuras y las demandas del mercado, y la capacidad de satisfacer la demanda con mejores productos. Dicho resultado es respaldado por Suárez et al (2020), quien citan la Teoría de la innovación quienes sugieren que esta teoría se refiere a que los actores es decir lo colaboradores interactúan y están relacionados con los procesos de innovación de la institución, por lo que una aplicación correcta de la innovación tecnológica afectaría el desempeño de los colaboradores y por tanto en la organización, ya que si afecta al desempeño del trabajador también se ve afectado en el desempeño de la organización.

Por otro lado, la primera hipótesis específica demostró que si existe relación positiva entre la innovación tecnológica y la capacidad organizacional en la Subgerencia de Supervisión Electrónica de la SUTRAN, Lima, 2022 debido a que la prueba de relación reflejan que el nivel de significancia es de 0.0, aprobándose de esta forma la “H1” que afirma la existencia de una relación positiva entre la innovación tecnológica y la capacidad organizacional, pero además el coeficiente de relación de 0.555 permite inferir que la relación es positiva fuerte, debido a ello se explica que al obtener valores de niveles altos en el desarrollo de la innovación tecnológica, se obtendrán valores altos en la capacidad organizacional, y si se obtienen valores bajos en el desarrollo de la innovación tecnológica se obtendrán valores bajos en la capacidad organizacional.

Dicho hallazgo concuerda por lo encontrado en la investigación de Correa y Díaz (2018) quienes hallaron que verdaderamente existe una relación entre las variables innovación y desempeño organizacional con un Rho: 0.686. Se concluyó que si existe

una relación entre las variables y esta se da por la importancia de los clientes para que existan las empresas, por ello se aportó la adopción de las 6c en las mipymes para las decisiones de adopción e innovación de tecnología. La concordancia que de las investigaciones se puede manifestar en el sentido de que ambos evaluaron a la variable innovación tecnológica, no obstante en este estudio se comparó con una dimensión del desempeño organizacional, y en la investigación analizada se comparó con la variable desempeño organizacional, por lo que se puede decir que una relación entre las variables y que esta sea fuerte permite concluir que la relación es también con sus dimensiones, en tal sentido la innovación tecnológica ayuda a mejorar la capacidad que tiene la organización para realizar sus funciones en los equipos y materiales de trabajo, en la eficiencia del trabajo, en el uso de los sistemas por ende el mejoramiento del proceso de atención y servicio al usuario.

Este resultado es ratificado por el aporte teórico de Buchele et al. (2015) quienes determinaron que la innovación cumple un papel importante en la organización porque contribuye a la competitividad, si es que la innovación implica una mejora operativa, lo que contribuye a la mayor producción, mayor capacidad de atender los servicios. De tal manera que se ratifica la prioridad que tiene la innovación tecnológica en las organizaciones privadas y de servicio público como la Sutran.

Por otro lado, la hipótesis específica dos comprobó que si existe relación positiva entre la innovación tecnológica y la motivación organizacional en la Subgerencia de Supervisión Electrónica de la SUTRAN, Lima, 2022 debido a que la prueba de relación reflejan que el nivel de significancia es de 0.044, aprobándose de esta forma la "H1" que afirma la existencia de una relación positiva entre la innovación tecnológica y la motivación organizacional, pero además el coeficiente de relación de 0.287 permite inferir que la relación es positiva media, debido a ello se explica que al obtener valores de niveles altos en el desarrollo de la innovación tecnológica, se obtendrán valores altos en la motivación organizacional, y si se obtienen valores bajos en el desarrollo de la innovación tecnológica se obtendrán valores bajos en la motivación organizacional.

Tal resultado es reafirmado por lo encontrado en la investigación de Aillón (2018) quien pudo hallar que verdaderamente existe una relación entre las variables con un Rho: 0,762. Además, se concluyó que los factores determinantes fueron: tamaño de la empresa, competitividad global, pertenecer a sectores de alta intensidad y la financiación del gobierno. La concordancia se puede explicar dado la relación encontrada en este estudio **y poder** ser explicada por la investigación de Aillón (2018), ya que ello además de encontrar la relación que hay entre la IT (innovación tecnológica) con el desempeño organizacional encontraron que uno de los factores de la innovación fue la competitividad y es que cuando un colaborador entiende que su empresa está siendo competitiva y que cada vez está mejorando en sus procesos de atención, de producción o servicio sienten la motivación de participar más de lleno, le pone más entusiasmo a los productos innovadores que se crea en la empresa, logrando de esta manera un efecto positivo en la cultura de innovación y en el proceso de inducción para comprender y utilizar eficientemente la innovación propuesta por la empresa.

Tales resultados son concordados con el aporte teórico de Fernández (2018) quien indica que la innovación supone una novedad que por medio de una evaluación se tomará una decisión si aceptarla o no, y si dicha evaluación es desarrollar eficazmente la innovación produce beneficios para quien lo aplica, es decir si se aplica en una organización esta constituirá en resultados positivos que conlleve a la mejora de los procesos que se realicen dentro de la organización. Como se puede observar en el aporte de Fernández (2018) la innovación luego de una correcta evaluación y aplicación resulta ser beneficioso, pero se puede entender que dicha innovación genera orgullo para los miembros de la organización y lo motivan a participar más de lleno en los programas de innovación, adicional a los incentivos de capacitación y remuneración que debe surtir la empresa a fin de motivar a un mejor desempeño en este campo de innovación, crecimiento y desarrollo organizacional.

De igual manera sobre la hipótesis específica tres, se comprobó que si existe relación positiva entre innovación tecnológica y el entorno externo en la Subgerencia de

Supervisión Electrónica de la SUTRAN, Lima, 2022; debido a que la prueba de relación refleja que el nivel de significancia es de 0.0, aprobándose de esta forma la “H₁” que afirma la existencia de una relación positiva entre la innovación tecnológica y el entorno externo, pero además el coeficiente de relación de 0.391 permite inferir que la relación es positiva media, debido a ello se explica que al obtener valores de niveles altos en el desarrollo de la innovación tecnológica, se obtendrán valores altos en el entorno externo, y si se obtienen valores bajos en el desarrollo de la innovación tecnológica se obtendrán valores bajos en el entorno externo.

Los anteriores resultados, concuerdan con la investigación realizada por Miranda y Palma (2019) donde hallaron que verdaderamente existe una relación entre las variables con un Rho: 0,668. Se concluyó que los colaboradores de la empresa financiera muestran un nivel medio con 83,7% destacando su renuente resistencia a adaptarse a los cambios tecnológicos que pueden incrementar su desempeño dentro de la organización. A su vez, concuerda por lo encontrado en el estudio de Mármol (2018) quien pudo hallar que verdaderamente existe una relación entre las variables con un Rho: 0,995. Además, se concluyó que un modelo de desempeño organizacional influye directamente en la innovación y mejora continua de las mypes de lácteos. Tal concordancia es importante ya que deja claro que la innovación tecnológica se relaciona con el entorno externo de la organización es decir con el área administrativa, con los aspectos socioculturales, con la parte económica y con otros aliados estratégicos, en tal sentido la innovación involucra todos estos aspectos, donde los trabajadores que se relacionan con dichas áreas tienen que estar preparados y tener la disposición adaptarse a los nuevos cambios entendiendo que dicha innovación favorece al funcionamiento de la organización de forma interna y en sus relaciones con su entorno, ya que sólo de esta forma la innovación va a lograr su propósito pues en la mayoría de empresas donde el trabajador es clave para su existencia, la innovación se convierte en una herramienta estratégica que contribuye a que el trabajador mejore sus capacidades y desempeño al realizar sus funciones garantizando un mayores relaciones con su entorno y favoreciendo a una implantación correcta de la innovación.

En este sentido, los resultados de las investigaciones concuerdan con la Teoría de los Stakeholders de Freeman, citado por Orozco (2019) donde se muestra que las organizaciones funcionan como sistemas abiertos que se relacionan con su entorno externo y con su entorno interno (grupos de interés de la organización), en tal sentido se puede relacionar con el entorno externo de la innovación ya que es importante que la organización utilice la innovación tecnológica para que existe una adecuada relación de la organización con su entorno externo, como es el caso de los usuarios, ya que muchas de las innovaciones tecnológicas contribuyen a solucionar problemas en el servicio que brinda la organización a fin dar un servicio de calidad; es decir que la organización respondan a los intereses de los grupos externos.

Asimismo, respecto a la limitaciones que se encontró en la investigación fue el de contar con antecedente actuales, que traten sobre la variable de estudio, y que sean del mismo sector de la organización de investigación, dicha limitación incurrió en arduo tiempo de indagación en los distintos repositorios de la universidad y revistas científicas, sin embargo aunque se encontró muy pocos estudios relacionados a empresa de control de transporte ya que la Sutran es una entidad a nivel nacional y no hay estudios sobre organizaciones similares en otros países, se buscó tesis y artículos en el sector servicios que es donde se encuentra ubicado la Sutran las cuales fueron utilizados como antecedente y de mucha utilidad para realizar la discusión.

Por otro lado, otra limitante fue el de poder obtener el permiso de la organización Sutran para realizar la investigación y la aplicación de la encuesta, la primera limitante se pudo absolver al explicarle al subgerente la importancia del estudio y exponerle el objetivo principal de la investigación, asimismo se le ofreció entregarles los resultados de la investigación de forma gratuita a fin de que puedan utilizarlo y realizar las mejoras que crean conveniente en la innovación tecnológica que está aplicando, por otro lado, para realizar las encuesta se tuvo que escoger una hora que no interfiera sus funciones laborales de los trabajadores, es por ello que se realizó en el horario de refrigerio.

VI. CONCLUSIONES

Primera

Se determinó relación positiva fuerte entre la innovación tecnológica y el desempeño organizacional, ya que el nivel de significancia fue 0.0, y un coeficiente de relación de 0.516; debido a ello se explica que, al obtener valores de niveles altos en la innovación tecnológica, se obtendrán valores altos en el desempeño organizacional, y si se obtienen valores bajos en la innovación tecnológica se obtendrán valores bajos en el desempeño organizacional.

Segunda

Se determinó relación positiva fuerte entre la innovación tecnológica y la capacidad organizacional, ya que el nivel de significancia fue 0.0, y un coeficiente de relación de 0.555, debido a ello se explica que, al obtener valores de niveles altos en la innovación tecnológica, se obtendrán valores altos en la capacidad organizacional, y si se obtienen valores bajos en la innovación tecnológica se obtendrán valores bajos en la capacidad organizacional.

Tercera

Se determinó relación positiva media entre la innovación tecnológica y motivación organizacional, ya que el nivel de significancia fue 0.0, y con un coeficiente de relación de 0.287, debido a ello se explica que, al obtener valores de niveles altos en la innovación tecnológica, se obtendrán valores altos en la motivación organizacional, y si se obtienen valores bajos en la innovación tecnológica se obtendrán valores bajos en la motivación organizacional.

Cuarta

Se determinó relación positiva media entre la innovación tecnológica y entorno externo, ya que el nivel de significancia fue 0.0, y con un coeficiente de relación de 0.391, debido a ello se explica que, al obtener valores de niveles altos en la innovación tecnológica, se obtendrán valores altos en el entorno externo, y si se obtienen valores

bajos en la innovación tecnológica se obtendrán valores bajos en el entorno externo.

VII. RECOMENDACIONES

Primera

Encontrándose relación entre la innovación tecnológica y el desempeño organizacional, se recomienda al Subgerente del área, realizar un conjunto de acciones o estrategias para mejorar la innovación tecnológica ya sea en la implementación de una infraestructura tecnológica actualizada, escalable, sostenible y con gran capacidad de volumen de información, que permita el funcionamiento óptimo de los sistemas y las actividades operativas de monitoreo y supervisión a fin de corroborar su relación con el desempeño organizacional, tan importante para el funcionamiento de la organización.

Segunda

Encontrándose relación de la innovación tecnológica y la capacidad organizacional, se recomienda al gerente de Sutran a facilitar el presupuesto para que los trabajadores sean capacitados en el uso de herramientas tecnológicas y métodos que permitan innovar y también facilite equipos innovadores para los trabajadores puedan tener uso eficiente de la innovación propuesta.

Tercera

Debido a la relación que tiene la innovación tecnológica y la motivación laboral, es importante que el gerente de recursos humanos implemente incentivos de reconocimiento, bonos o vacaciones para aquellos trabajadores que desarrollen la innovación tecnológica en sus áreas, a fin de que se cree una cultura de innovación y se pueda mejorar los procesos y tareas que se realizan en la organización.

Cuarta

Debido a la relación de la innovación tecnológica y el entorno externo, se recomienda al gerente de la Sutran, realice las coordinaciones para que las propuestas de innovación tecnológicas, puedan ejecutarse; pero antes sean evaluadas por expertos en innovación a fin de que esta innovación sea repotenciada y de mayor utilidad para

los trabajos que se realicen en la Sutran.

REFERENCIAS

- Adler, P. y Shenbar, A. (1990). Adapting your technological base: the organizational challenge. *Sloan Management Review*, 25(1), 25-37.
- Aillón, N. (2018). Determinantes de la innovación y su efecto en el desempeño económico de las empresas ecuatorianas. Tesis Maestría. chrome-extension://efaidnbnmnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.flacsoandes.edu.ec/bitstream/10469/11994/14/TFLACSO-2017NAAS.pdf
- Ander-Egg, E. (2011). Diseño de la investigación.
- Baregheh, A., Rowley, J. y Sambrook, S. (2009). Towards a multidisciplinary definition of innovation. *Management Decision*, 47(8), 1323-1339.
- Benavides, O. (2004). LA INNOVACIÓN TECNOLÓGICA DESDE UNA PERSPECTIVA EVOLUTIVA. *Cuadernos de Economía*, 23 (41), 49-70. Recuperado el 09 de septiembre de 2022, de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-47722004000200003&lng=en&tlng=es.
- Bernardez, M. (2017). Desempeño Organizacional: Mejora, Creación E Incubación De Nuevas Organizaciones.
- Bernardo, C., Carbajal., Y. y Contreras, V. (2019). Metodología de la investigación Manual del estudiante (1.a ed.). Universidad San Martín de Porres.
- Buchele, G., Teza, P., Dandolini, G. y Sousa, J. (2015). Analysis of qualitative empirical articles on methods, techniques and tools for innovation. *Mackenzie Administration Magazine*, 16(3), 136-170.
- Chiavenato, I. (2019). Introducción a la teoría general de la administración: una visión integral de la moderna administración de las organizaciones. (5° ed.). McGraw-Hill
- Correa, M. y Díaz, B. (2018). Capacidad en tecnologías de la información y desempeño organizacional: un estudio en el contexto colombiano. *Innovar*, 28 (69), 99-115. <https://doi.org/10.15446/innovar.v28n69.71699>
- Espinoza, E. (2018). Las variables y su operacionalización en la investigación educativa. Parte I. *Scielo*, 14(65), 39-49. Obtenido de

http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1990-86442018000500039&script=sci_arttext&tlng=en

Fernández, D. (2018). La innovación tecnológica: Creación, difusión y adopción de las TIC.

https://books.google.com.pe/books?id=VjXkAgAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=innovaci%C3%B3n+tecnol%C3%B3gica&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwj__df1no76AhWig5UCHSWsCLAQ6AF6BAgJEAI#v=onepage&q=innovaci%C3%B3n%20tecnol%C3%B3gica&f=false

Fincowsky, E. (2019). Organización de empresas. https://www.academia.edu/23770041/LIBRO_DE_DISE%C3%91O_ORGANIZACIONAL

Fuentes, R. (2021). LA IMPLEMENTACIÓN DE LOS AVANCES TECNOLÓGICOS PARA EL MEJORAMIENTO DEL DESEMPEÑO EMPRESARIAL EN LA EMPRESA PALMACEITE S.A E N LA CIUDAD DE SANTA MARTA, MAGDALENA.

chrome-extension://efaidnbnmnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/34567/1/2021_implementaci%C3%B3n_avances_tecnol%C3%B3gicos.pdf

Furquim, N. (2017). The Impact of Innovative Products in the Metallic Zinc Market Growth in Brazil. *BBR - Brazilian Business Review*, 14(4), 403-416. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=1230/123051880003>

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación (6.a ed.). Mc Grill Hill.

Hodge, B., Anthony, W., Gales, L. (2003). Organization Theory: A Strategic Approach (6th ed.). Pearson Education.

Jacques, L. (2000). Marketing estratégico (3.a ed.). McGraw Hill.

Kraatz, M. & Moore, J. (2002). Executive migration and institutional change. *Academy of Management Journal*, 45 (1), 120-143.

Leiva, W. y Rojas, D. (2020). Relación entre innovación tecnológica y desempeño organizacional en Mypes de confección de calzado de Lima Metropolitana 2019. Tesis Pregrado. <https://repositorio.usil.edu.pe/handle/usil/10642>

- Luengo, M. y Obeso, M. (2013). The effect of the triple helix on the results of innovation. *Business Administration Magazine*, 53(4), 388-399.
- Lusthaus, Ch., Adrien, M., Anderson, G., Carden, F. y Moltalvan, G. (2020). Evaluación organizacional marco para mejorar el desempeño. Ottawa: Banco Interamericano de Desarrollo y Centro Internacional de Investigaciones para el Desarrollo. http://www.fi.uba.ar/archivos/posgrados_apuntes_webOrg.pdf
- Lusthaus, Ch., Adrien, M., Anderson, G., Carden, F. y Moltalvan, G. (2020). Evaluación organizacional marco para mejorar el desempeño. Ottawa: Banco Interamericano de Desarrollo y Centro Internacional de Investigaciones para el Desarrollo. http://www.fi.uba.ar/archivos/posgrados_apuntes_webOrg.pdf
- Maglio, P. y Spohrer, J. (2013). A service science perspective on business model innovation. *Industrial Marketing Management*, 42(5), 655-670.
- Manual de Oslo. (2018). Guidelines for Collecting, Reporting and Using Data on Innovation (4th ed.). OECD and Eurostat.
- Marmol, L. (2018). MODELO DEL DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL PARA LA MEJORA CONTINUA E INNOVACIÓN TECNOLÓGICA EN MICROEMPRESAS PROCESADORAS DE PRODUCTOS LÁCTEOS. Tesis Doctorado. chrome-extension://efaidnbnmnnibpcajpcglclefindmkaj/https://industrial.unmsm.edu.pe/ug/archivos/TESIS2019/DOCTORADO/tesis27.pdf
- Martinez, G. (2014). Desempeño Organizacional Retos Y Enfoques Contemporáneos. <https://books.google.com.pe/books?id=fpf7g2PhY6MC&pg=PA247&dq=desempe%C3%B1o+organizacional&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjmwamXvo76AhUArpUCHV1BDJ4Q6AF6BAgFEAl#v=onepage&q=desempe%C3%B1o%20organizacional&f=false>
- Mejía, K., Reyes, C. y Sánchez, H. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnología y humanística (1.a ed.). Universidad Ricardo Palma.
- Mendoza, U., González, C., & Sandoval, D. (2022). Technological Innovations and Performance in Maquiladoras. *Investigación administrativa*, 51(129), 00004. Epub 21 de febrero de 2022. <https://doi.org/10.35426/iav51n129.04>
- Ministerio de Transportes y Comunicaciones (2022). <https://www.gob.pe/institucion/mtc/noticias/649173-mtc-atendio-mas-de-217-mil->

solicitudes-de-manera-virtual-y-presencial-desde-enero-hasta-la-primera-semana-de-setiembre

- Miranda, I. y Palma, J. (2019). Resistencia a la innovación tecnológica en los colaboradores de una empresa del sector financiero en la ciudad de Lima, Perú, en el año 2019 (Tesis de licenciatura). Repositorio de la Universidad Privada del Norte. Recuperado de <https://hdl.handle.net/11537/25468>
- Mondragon, M. (2014). Uso de la correlación de Spearman. *Movimiento científico*, 8(1), 98-104. <https://doi.org/10.33881/2011-7191.mct.08111>
- Morales, G., & Freire, J. (2021). Technological innovation: creating competitiveness in software development companies. *Podium*, (39), 139-154. Epub. <https://doi.org/10.31095/podium.2021.39.9>
- Orozco, J. (2019). The effects of branding intangibles on corporate reputation: a complete analysis of the value chain in the case of Catalonia Television. *Journal of Communication*, 18 (1), 111-134. <https://dx.doi.org/10.26441/RC18.1-2019-A6>
- Ramirez, C. y Reyes, L. (2019). Impacto de la innovación tecnológica y no tecnológica en el desempeño organizacional de Mypes de confecciones de Gamarra 2019. Tesis Pregrado. <https://repositorio.usil.edu.pe/items/a13ac71e-b9b8-4ca0-b2ae-62b71d06f084>
- Rosero, J. (2019). Transformación Digital y Desempeño Organizacional en Empresas del Sector de Energía Eléctrica. Tesis Maestría. [chrome-extension://efaidnbnmnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/77839/Tesis%20MSc_Transformaci%C3%B3n%20Digital_JA_RG_Rev_I.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/77839/Tesis%20MSc_Transformaci%C3%B3n%20Digital_JA_RG_Rev_I.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- RPP (2022). <https://rpp.pe/politica/gobierno/felix-cherro-confirmando-cambios-en-sutran-se-va-a-reorganizar-con-una-propuesta-tecnica-noticia-1397277>
- Suárez, D., Erbes, A., & Barletta, F. (2020). Teoría de la innovación: evolución, tendencias y desafíos: herramientas conceptuales para la enseñanza y el aprendizaje. *Teoría de la innovación*, 1-640.
- Supertransporte <https://www.supertransporte.gov.co/index.php/comunicaciones-2022/supertransporte-lanza-herramienta-digital-para-que-usuarios-del-servicio-publico-de-transporte-aereo-terrestre-y-acuatico-consulten-de-manera-rapida->

[sus-derechos/](#)

- SUTRAN (2022). <http://www.sutran.gob.pe/wp-content/uploads/transparencia/PlaneamientoOrganizacion/informes%20de%20monitoreo%20y%20evaluacion/informe%20de%20gestion%20anual%202020.pdf>
- Turriago, A. (2014). Innovación y cambio tecnológico en la sociedad del conocimiento. <https://es.scribd.com/read/382709214/Innovacion-y-cambio-tecnologico-en-la-sociedad-del-conocimiento-Segunda-edicion#>
- Vara, A. (2017). Desde la idea hasta la sustentación: 7 Pasos para una tesis exitosa. Un método efectivo para las ciencias empresariales (3.a ed.). Universidad San Martín de Porres.
- Vargas, A. (1995). *Estadística descriptiva inferencial*. Universidad de Castilla-La Mancha.
- Vargas, K. (2017). Innovación Empresarial en las Mypes del sector calzado en el distrito El Porvenir, año 2017 [tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio Digital UCV. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11607/vargas_ck.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

ANEXO 1. TABLA DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

| Variables | Definición Conceptual | Definición Operacional | Dimensiones | Indicadores | Escala de medición |
|---------------------------------|--|---|----------------------------|--|--------------------|
| Innovación tecnológica | La innovación o innovación tecnológica es abrir paso a la creación o mejora de productos, servicios, procesos, introducir nuevas estrategias tanto comerciales como organizacionales para el negocio o trabajo, adicionando también las relaciones externas y la innovación organizativa, las cuales son los pilares fundamentales de la innovación (Manual de Oslo, 2018, p. 52). | El cambio o innovación tecnológica implica elementos fundamentales que influyen en esta capacidad como innovación de producto, proceso, comunicación y organizativa. | Innovación de servicio | Servicios nuevos Servicios mejorados | Ordinal |
| | | | Innovación de proceso | Métodos Técnicas | |
| | | | Innovación en comunicación | Comunicación externa Satisfacción del usuario | |
| | | | Innovación organizativa | Práctica del servicio Organización del trabajo Relaciones externas | |
| Desempeño organizacional | Lusthaus et al. (2020) menciona que el desempeño organizacional influye en el esfuerzo y cumplimiento de todas las tareas ejecutadas por los colaboradores de una empresa que son vitales para el cumplimiento de sus objetivos. | Se refiere al esfuerzo continuo de los colaboradores por cumplir objetivos y es medible a través de las dimensiones: Efectividad y eficiencia, Continuidad de la relevancia y Empleo de recursos. | Capacidad organizacional | Recursos Sistemas Procesos | Ordinal |
| | | | Motivación organizacional | Incentivos Recompensas | |
| | | | Entorno externo | Administrativo Sociocultural Económico Interesados directos | |

ANEXO 2. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO

Introducción: El presente instrumento de recolección de datos está diseñado para poder extraer información acerca de las variables Innovación tecnológica y desempeño organizacional. Tiene fines académicos y los datos de los que llenen el instrumento fueron anónimos.

Consentimiento informado: Declaro estar informado de la investigación con fines académicos, y que mediante el presente cuestionario que tiene como objetivo general: Determinar la relación entre la innovación tecnológica y desempeño organizacional en la Subgerencia de Supervisión Electrónica de la SUTRAN, Lima, 2022. Se recogerá la información pertinente, por lo que participo de manera voluntaria, honesta y anónima.

Instrucciones: A continuación, encontrará afirmaciones y preguntas sobre las variables. Lea cada ítem con mucha atención; luego, marque la respuesta que mejor lo describa con una **X** según corresponda.

Recuerde: No hay respuestas buenas, ni malas. Conteste todas las preguntas con honestidad por favor.

OPCIONES DE RESPUESTA:

- 5** = Total acuerdo
- 4** = De acuerdo
- 3** = Indiferente
- 2** = Desacuerdo
- 1** = Total desacuerdo

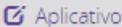
| N° | ÍTEM / PREGUNTA | Valoración | | | | |
|----|---|------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| | (V1) Variable 1: Innovación tecnológica | | | | | |
| | (D1) Dimensión 1: Innovación de servicio | | | | | |
| 1 | La Subgerencia de Supervisión Electrónica de la SUTRAN presenta ante la Gerencia propuestas de servicios nuevos o innovados para ser implementados | | | | | |
| 2 | Se propone nuevos servicios que involucren el uso de tecnología para mejorar los servicios actuales | | | | | |
| 3 | Los servicios que se desarrollan en el área (Servicios de plataforma web) son mejorados a través de programas. | | | | | |
| 4 | Existe en el área un compromiso por mejorar los servicios a través de innovación tecnológica | | | | | |
| | (D2) Dimensión 2: Innovación de procesos | | | | | |
| 5 | En el área se introducen cambios significativos para mejorar la ejecución de los métodos utilizados para desarrollar los programas, uso de software. | | | | | |
| 6 | Los métodos utilizados en el área se adaptan a la necesidad que impone la constante innovación tecnológica | | | | | |
| 7 | En el área se introducen cambios significativos para mejorar las técnicas utilizadas en el desarrollo de programas, uso de software. | | | | | |
| 8 | Las técnicas utilizadas en el área se adaptan a la necesidad que impone la constante innovación tecnológica | | | | | |
| | (D3) Dimensión 3: Innovación comercial | | | | | |
| 9 | La Subgerencia de Supervisión Electrónica de la SUTRAN desarrolla comunicación externa para mejorar las relaciones con otras entidades del estado (PNP, Gobiernos Regionales y otros) | | | | | |

| | | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|--|
| 10 | La comunicación externa que realiza el área sirve para mejorar las relaciones interinstitucionales de la SUTRAN. | | | | | |
| 11 | El área de la Subgerencia de Supervisión Electrónica establece canales de comunicación digitales con los usuarios | | | | | |
| 12 | En el área de la Subgerencia de Supervisión Electrónica se utilizan aplicativos digitales para la mejor comunicación con los usuarios. | | | | | |
| (D4) Dimensión 4: Innovación organizativa | | | | | | |
| 13 | Se caracteriza en poner en práctica un buen servicio la subgerencia de supervisión electrónica de la SUTRAN por ser un área que innova su diseño organizacional. | | | | | |
| 14 | La subgerencia de supervisión electrónica de la SUTRAN innova la organización del trabajo proponiendo modificaciones en la estructura interna de la organización. | | | | | |
| 15 | La subgerencia de supervisión electrónica de la SUTRAN innova el tipo relaciones externas con otras entidades buscando una colaboración de entidades modificando la estructura interna de la organización. | | | | | |
| (V2) Variable 2: Desempeño organizacional | | | | | | |
| (D1) Dimensión 1: Capacidad organizacional | | | | | | |
| 1 | El área cuenta con los recursos materiales necesarios para el cumplimiento de sus objetivos. | | | | | |
| 2 | El área cuenta con el talento humano necesario para el cumplimiento de sus objetivos. | | | | | |
| 3 | Los sistemas del área funcionan de manera óptima para el mejor desempeño organizacional. | | | | | |
| 4 | El área mejora la gestión de procesos sistematizados de uso de software y actualización de parches. | | | | | |
| 5 | En el área maneja el estándar ISO:9001 para la mejora de procesos | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| | en la entidad. | | | | | |
| 6 | El área mantiene vínculos o establece relaciones entre organizaciones para mejorar los procesos de monitoreo a nivel nacional. | | | | | |
| | (D2) Dimensión 2: Motivación organizacional | | | | | |
| 7 | Se entrega incentivos al personal por su labor dedicada en la Subgerencia de Supervisión Electrónica de la SUTRAN | | | | | |
| 8 | Los incentivos que brinda el área constituyen una motivación para el personal. | | | | | |
| 9 | Se entregan bonos por producción al personal por su labor dedicada en la Subgerencia de Supervisión Electrónica de la SUTRAN | | | | | |
| 10 | Se entregan recompensas como premios en reconocimiento a la labor de los colaboradores para fomentar la motivación organizacional | | | | | |
| | (D3) Dimensión 3: Entorno externo | | | | | |
| 11 | El área tiene permanente comunicación y coordinación de carácter administrativo con otras entidades del Estado para cumplir con sus funciones. | | | | | |
| 12 | Las normas y valores socioculturales influyen en el desempeño del área. | | | | | |
| 13 | El área a través de la SUTRAN cuenta con una partida presupuestal asignado de parte del gobierno para cumplir con sus funciones. | | | | | |
| 14 | El área establece coordinación con las empresas de transporte para cumplir sus funciones de supervisión. | | | | | |

ANEXO 3. EVIDENCIAS Y PROCEDIMIENTO DE VALIDEZ Y CONFIABILIDAD
MATRIZ DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

DR. CARDENAS SAAVEDRA ABRAHAM





REGISTRO NACIONAL DE
GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

| GRADUADO | GRADO O TÍTULO | INSTITUCIÓN |
|---|--|--|
| CARDENAS SAAVEDRA, ABRAHAM DNI 07424958 | BACHILLER EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Fecha de diploma: 07/12/2009 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***) | UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL <i>PERU</i> |
| CARDENAS SAAVEDRA, ABRAHAM DNI 07424958 | LICENCIADO EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 01/06/2010 Modalidad de estudios: - | UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL <i>PERU</i> |
| CARDENAS SAAVEDRA, ABRAHAM DNI 07424958 | MAESTRO EN GESTION DE ALTA DIRECCION Fecha de diploma: 04/12/14 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***) | UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i> |
| CÁRDENAS SAAVEDRA, ABRAHAM DNI 07424958 | DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN Fecha de diploma: 08/02/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 10/09/2014 Fecha egreso: 08/02/2015 | UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i> |
| CARDENAS SAAVEDRA, ABRAHAM DNI 07424958 | MAESTRO EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Fecha de diploma: 26/10/20 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 03/09/2018 Fecha egreso: 19/01/2020 | UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i> |

| Título de investigación: Innovación tecnológica y desempeño organizacional en la Subgerencia de Supervisión Electrónica de la SUTRAN, Lima, 2022 | | | | | | | |
|--|-------------------------------|----------------------------|--|--|---------------------|-----------|-----------------|
| Apellidos y nombres del investigador: AQUINO SANDOVAL EDAR OSMAR | | | | | | | |
| Apellidos y nombres del experto: DR. CARDENAS SAAVEDRA ABRAHAM | | | | | | | |
| Aspecto a evaluar | | | | | OPINION DEL EXPERTO | | |
| VARIABLE | DIMENSIONES | INDICADORES | ÍTEM/PREGUNTA | ESCALA | SI CUMPLE | NO CUMPLE | OBS/SUGERENCIAS |
| INNOVACIÓN TECNOLÓGICA | Innovación de servicio | Servicios nuevos | La Subgerencia de Supervisión Electrónica de la SUTRAN presenta ante la Gerencia propuestas de servicios nuevos o innovados para ser implementados | 5= Total acuerdo 4= Acuerdo 3= Indiferente 2= Desacuerdo 1= Total desacuerdo | √ | | |
| | | | Se propone nuevos servicios que involucren el uso de tecnología para mejorar los servicios actuales | | √ | | |
| | | Servicios mejorados | Los servicios que se desarrollan en el área (Servicios de plataforma web) son mejorados a través de programas. | | √ | | |
| | | | Existe en el área un compromiso por mejorar los servicios a través de innovación tecnológica. | | √ | | |
| | Innovación de procesos | Métodos | En el área se introducen cambios significativos para mejorar la ejecución de los métodos utilizados para desarrollar los programas, uso de software. | | √ | | |
| | | | Los métodos utilizados en el área se adaptan a la necesidad que impone la constante innovación tecnológica | | √ | | |
| | | Técnicas | En el área se introducen cambios significativos para mejorar las técnicas utilizadas en el desarrollo de programas, uso de software. | | √ | | |
| | | | | | √ | | |

| | | | | | | | |
|---|---------------------------------|------------------------------|--|--|---|---|--|
| | | | Las técnicas utilizadas en el área se adaptan a la necesidad que impone la constante innovación tecnológica | | √ | | |
| Innovación en comunicación | Comunicación externa | | La Subgerencia de Supervisión Electrónica de la SUTRAN desarrolla comunicación externa para mejorar las relaciones con otras entidades del estado (PNP, Gobiernos Regionales y otros) | | √ | | |
| | | | La comunicación externa que realiza el área sirve para mejorar las relaciones interinstitucionales de la SUTRAN. | | √ | | |
| | Satisfacción del usuario | | El área de la Subgerencia de Supervisión Electrónica establece canales de comunicación digitales con los usuarios | | √ | | |
| | | | En el área de la Subgerencia de Supervisión Electrónica se utilizan apropiadamente aplicativos digitales para la mejor comunicación con los usuarios. | | √ | | |
| | Innovación organizativa | Práctica del servicio | | Se caracteriza en poner en práctica un buen servicio la subgerencia de supervisión electrónica de la SUTRAN por ser un área que innova su diseño organizacional. | | √ | |
| Organización del trabajo | | | La subgerencia de supervisión electrónica de la SUTRAN innova la organización del trabajo proponiendo modificaciones en la estructura interna de la organización. | | √ | | |
| Relaciones externas | | | La subgerencia de supervisión electrónica de la SUTRAN innova el tipo relaciones externas con otras entidades buscando una colaboración de entidades modificando la estructura interna de la organización. | | √ | | |
| Firma del experto:  | | Fecha: 05/10/2022 | | | | | |

| Título de investigación: Innovación tecnológica y desempeño organizacional en la Subgerencia de Supervisión Electrónica de la SUTRAN, Lima, 2022 | | | | | | | |
|--|----------------------------------|-------------------|--|---|---------------------|-----------|-----------------|
| Apellidos y nombres del investigador: AQUINO SANDOVAL EDAR OSMAR | | | | | | | |
| Apellidos y nombres del experto: DR. CARDENAS SAAVEDRA ABRAHAM | | | | | | | |
| Aspecto por evaluar | | | | | OPINION DEL EXPERTO | | |
| VARIABLE | DIMENSIONES | INDICADORES | ÍTEM/PREGUNTA | ESCALA | SI CUMPLE | NO CUMPLE | OBS/SUGERENCIAS |
| DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL | Capacidad organizacional | Recursos | El área cuenta con los recursos materiales necesarios para el cumplimiento de sus objetivos. | 5= Total acuerdo 4= Acuerdo 3= Indiferente 2= Desacuerdo o 1= Total desacuerdo | √ | | |
| | | | El área cuenta con el talento humano necesario para el cumplimiento de sus objetivos. | | √ | | |
| | | Sistemas | Los sistemas del área funcionan de manera óptima para el mejor desempeño organizacional. | | √ | | |
| | | | El área mejora la gestión de procesos sistematizados de uso de software y actualización de parches. | | √ | | |
| | | Procesos | En el área maneja el estándar ISO:9001 para la mejora de procesos en la entidad. | | √ | | |
| | | | El área mantiene vínculos o establece relaciones entre organizaciones para mejorar los procesos de monitoreo a nivel nacional. | | √ | | |
| | Motivación organizacional | Incentivos | Se entrega incentivos al personal por su labor dedicada en la Subgerencia de Supervisión Electrónica de la SUTRAN | | √ | | |
| | | | Los incentivos que brinda el área constituyen una motivación para el personal. | | √ | | |
| | | | Se entregan recompensas por producción al personal por su labor dedicada en la | | √ | | |
| | | | | | | | |

| | | | | | | | |
|---|------------------------|-----------------------------|---|--|---|--|--|
| | | Recompensas | Subgerencia de Supervisión Electrónica de la SUTRAN Se entregan premios en reconocimiento a la labor de los colaboradores para fomentar la motivación organizacional | | √ | | |
| | Entorno externo | Administrativo | El área tiene permanente comunicación y coordinación de carácter administrativo con otras entidades del Estado para cumplir con sus funciones. | | √ | | |
| | | Sociocultural | Las normas y valores socioculturales influyen en el desempeño del área. | | √ | | |
| | | Económico | El área a través de la SUTRAN cuenta con una partida presupuestal asignada de parte del gobierno para cumplir con sus funciones. | | √ | | |
| | | Interesados directos | El área coordina con las empresas de transporte para cumplir sus funciones de fiscalización. | | √ | | |
| Firma del experto: | | | Fecha: 04/10/2022 | | | | |
|  | | | | | | | |

MTRO. LLANOS BALTODANO VICTOR MANUEL

Aplicativo

Guía



REGISTRO NACIONAL DE

GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

🔍 BUSCAR

🖨️ IMPRIMIR

✖️ LIMPIAR

(**) Si existe alguna observación en tu nombre o DNI [haz clic aquí](#).

Resultado

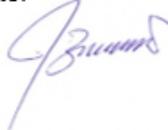
| GRADUADO | GRADO O TÍTULO | INSTITUCIÓN |
|--|---|--|
| LLANOS BALTODANO, VICTOR MANUEL DNI 16678031 | BACHILLER EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS Fecha de diploma: 13/02/2008 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***) | UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO <i>PERU</i> |
| LLANOS BALTODANO, VICTOR MANUEL DNI 16678031 | LICENCIADO EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS Fecha de diploma: 22/11/2010 Modalidad de estudios: - | UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO <i>PERU</i> |
| LLANOS BALTODANO, VICTOR MANUEL DNI 16678031 | MAESTRO EN CIENCIAS DE LA EDUCACION CON MENCION EN DOCENCIA Y GESTION UNIVERSITARIA Fecha de diploma: 02/06/20 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 12/10/2015 Fecha egreso: 30/10/2016 | UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO <i>PERU</i> |

(***) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace <https://enlinea.sunedu.gob.pe/>

| Título de investigación: Innovación tecnológica y desempeño organizacional en la Subgerencia de Supervisión Electrónica de la SUTRAN, Lima, 2022 | | | | | | | |
|--|-------------------------------|----------------------------|--|--|---------------------|-----------|-----------------|
| Apellidos y nombres del investigador: AQUINO SANDOVAL EDAR OSMAR | | | | | | | |
| Apellidos y nombres del experto: MTRO. LLANOS BALTODANO VICTOR MANUEL | | | | | | | |
| Aspecto a evaluar | | | | | OPINION DEL EXPERTO | | |
| VARIABLE | DIMENSIONES | INDICADORES | ÍTEM/PREGUNTA | ESCALA | SI CUMPLE | NO CUMPLE | OBS/SUGERENCIAS |
| INNOVACIÓN TECNOLÓGICA | Innovación de servicio | Servicios nuevos | La Subgerencia de Supervisión Electrónica de la SUTRAN presenta ante la Gerencia propuestas de servicios nuevos o innovados para ser implementados | 5= Total acuerdo 4= Acuerdo 3= Indiferente 2= Desacuerdo 1= Total desacuerdo | X | | |
| | | | Se propone nuevos servicios que involucren el uso de tecnología para mejorar los servicios actuales | | X | | |
| | | Servicios mejorados | Los servicios que se desarrollan en el área (Servicios de plataforma web) son mejorados a través de programas. | | X | | |
| | | | Existe en el área un compromiso por mejorar los servicios a través de innovación tecnológica | | X | | |
| | Innovación de procesos | Métodos | En el área se introducen cambios significativos para mejorar la ejecución de los métodos utilizados para desarrollar los programas, uso de software. | | X | | |
| | | | Los métodos utilizados en el área se adaptan a la necesidad que impone la constante innovación tecnológica | | X | | |
| | | Técnicas | En el área se introducen cambios significativos para mejorar las técnicas utilizadas en el desarrollo de programas, uso de software. | | X | | |
| | | | | | X | | |

| | | | | | | | |
|---|---------------------------------|-------------------|--|--|---|--|--|
| | | | Las técnicas utilizadas en el área se adaptan a la necesidad que impone la constante innovación tecnológica | | X | | |
| Innovación en comunicación | Comunicación externa | | La Subgerencia de Supervisión Electrónica de la SUTRAN desarrolla comunicación externa para mejorar las relaciones con otras entidades del estado (PNP, Gobiernos Regionales y otros) | | X | | |
| | | | La comunicación externa que realiza el área sirve para mejorar las relaciones interinstitucionales de la SUTRAN. | | X | | |
| | Satisfacción del usuario | | El área de la Subgerencia de Supervisión Electrónica establece canales de comunicación digitales con los usuarios | | X | | |
| | | | En el área de la Subgerencia de Supervisión Electrónica se utilizan apropiadamente aplicativos digitales para la mejor comunicación con los usuarios. | | X | | |
| Innovación organizativa | Práctica del servicio | | Se caracteriza en poner en práctica un buen servicio la subgerencia de supervisión electrónica de la SUTRAN por ser un área que innova su diseño organizacional. | | X | | |
| | Organización del trabajo | | La subgerencia de supervisión electrónica de la SUTRAN innova la organización del trabajo proponiendo modificaciones en la estructura interna de la organización. | | X | | |
| | Relaciones externas | | La subgerencia de supervisión electrónica de la SUTRAN innova el tipo relaciones externas con otras entidades buscando una colaboración de entidades modificando la estructura interna de la organización. | | X | | |
| Firma del experto: | | Fecha: 05/10/2022 | | | | | |
|  | | | | | | | |

| Título de investigación: Innovación tecnológica y desempeño organizacional en la Subgerencia de Supervisión Electrónica de la SUTRAN, Lima, 2022 | | | | | | | |
|--|---------------------------|-------------|--|---|---------------------|-----------|-----------------|
| Apellidos y nombres del investigador: AQUINO SANDOVAL EDAR OSMAR | | | | | | | |
| Apellidos y nombres del experto: MTRO. VICTOR MANUEL LLANOS BALTODOANO | | | | | | | |
| Aspecto por evaluar | | | | | OPINION DEL EXPERTO | | |
| VARIABLE | DIMENSIONES | INDICADORES | ÍTEM/PREGUNTA | ESCALA | SI CUMPLE | NO CUMPLE | OBS/SUGERENCIAS |
| DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL | Capacidad organizacional | Recursos | El área cuenta con los recursos materiales necesarios para el cumplimiento de sus objetivos. | 5= Total acuerdo 4= Acuerdo 3= Indiferente 2= Desacuerdo o 1= Total desacuerdo | X | | |
| | | | El área cuenta con el talento humano necesario para el cumplimiento de sus objetivos. | | X | | |
| | | Sistemas | Los sistemas del área funcionan de manera óptima para el mejor desempeño organizacional. | | X | | |
| | | | El área mejora la gestión de procesos sistematizados de uso de software y actualización de parches. | | X | | |
| | | Procesos | En el área maneja el estándar ISO:9001 para la mejora de procesos en la entidad. | | X | | |
| | | | El área mantiene vínculos o establece relaciones entre organizaciones para mejorar los procesos de monitoreo a nivel nacional. | | X | | |
| | Motivación organizacional | Incentivos | Se entrega incentivos al personal por su labor dedicada en la Subgerencia de Supervisión Electrónica de la SUTRAN | | X | | |
| | | | Los incentivos que brinda el área constituyen una motivación para el personal. | | X | | |

| | | | | | | | |
|---|------------------------|-----------------------------|--|--|---|--|--|
| | | Recompensas | Se entregan recompensas por producción al personal por su labor dedicada en la Subgerencia de Supervisión Electrónica de la SUTRAN | | X | | |
| | | | Se entregan premios en reconocimiento a la labor de los colaboradores para fomentar la motivación organizacional | | X | | |
| | Entorno externo | Administrativo | El área tiene permanente comunicación y coordinación de carácter administrativo con otras entidades del Estado para cumplir con sus funciones. | | X | | |
| | | Sociocultural | Las normas y valores socioculturales influyen en el desempeño del área. | | X | | |
| | | Económico | El área a través de la SUTRAN cuenta con una partida presupuestal asignada de parte del gobierno para cumplir con sus funciones. | | X | | |
| | | Interesados directos | El área coordina con las empresas de transporte para cumplir sus funciones de fiscalización. | | X | | |
| Firma del experto:  | | | Fecha: 05/10/2022 | | | | |

DRA. ZAVALA ALFARO FANNY ESPERANZA

Aplicativo

Guía



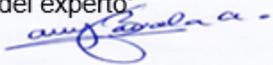
REGISTRO NACIONAL DE

GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Resultado

| GRADUADO | GRADO O TÍTULO | INSTITUCIÓN |
|---|---|--|
| ZAVALA ALFARO, FANNY ESPERANZA DNI 07356295 | BACHILLER EN ECONOMIA Fecha de diploma: 30/10/1989 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***) | UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL <i>PERU</i> |
| ZAVALA ALFARO, FANNY ESPERANZA DNI 07356295 | ECONOMISTA Fecha de diploma: 17/11/2006 Modalidad de estudios: - | UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL <i>PERU</i> |
| ZAVALA ALFARO, FANNY ESPERANZA DNI 07356295 | MAGISTER EN CIENCIAS DE LA EDUCACION MENCION: EDUCACION TECNOLOGICA Fecha de diploma: 02/07/2014 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***) | UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE <i>PERU</i> |
| ZAVALA ALFARO, FANNY ESPERANZA DNI 07356295 | DOCTORA EN EDUCACION Fecha de diploma: 22/11/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 09/09/2009 Fecha egreso: 30/01/2012 | UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i> |

| Título de investigación: Innovación tecnológica y desempeño organizacional en la Subgerencia de Supervisión Electrónica de la SUTRAN, Lima, 2022 | | | | | | | |
|--|-------------------------------|----------------------------|--|--|---------------------|-----------|-----------------|
| Apellidos y nombres del investigador: AQUINO SANDOVAL EDAR OSMAR | | | | | | | |
| Apellidos y nombres del experto: DRA. FANNY ESPERANZA ZAVALA ALFARO | | | | | | | |
| Aspecto a evaluar | | | | | OPINION DEL EXPERTO | | |
| VARIABLE | DIMENSIONES | INDICADORES | ÍTEM/PREGUNTA | ESCALA | SI CUMPLE | NO CUMPLE | OBS/SUGERENCIAS |
| INNOVACIÓN TECNOLÓGICA | Innovación de servicio | Servicios nuevos | La Subgerencia de Supervisión Electrónica de la SUTRAN presenta ante la Gerencia propuestas de servicios nuevos o innovados para ser implementados | 5= Total acuerdo 4= Acuerdo 3= Indiferente 2= Desacuerdo 1= Total desacuerdo | X | | |
| | | | Se propone nuevos servicios que involucren el uso de tecnología para mejorar los servicios actuales | | X | | |
| | | Servicios mejorados | Los servicios que se desarrollan en el área (Servicios de plataforma web) son mejorados a través de programas. | | X | | |
| | | | Existe en el área un compromiso por mejorar los servicios a través de innovación tecnológica. | | X | | |
| | Innovación de procesos | Métodos | En el área se introducen cambios significativos para mejorar la ejecución de los métodos utilizados para desarrollar los programas, uso de software. | | X | | |
| | | | Los métodos utilizados en el área se adaptan a la necesidad que impone la constante innovación tecnológica | | X | | |
| | | Técnicas | En el área se introducen cambios significativos para mejorar las técnicas utilizadas en el desarrollo de programas, uso de software. | | X | | |
| | | | | | X | | |

| | | | | | | | |
|---|---------------------------------|-------------------|--|--|---|--|--|
| | | | Las técnicas utilizadas en el área se adaptan a la necesidad que impone la constante innovación tecnológica | | X | | |
| Innovación en comunicación | Comunicación externa | | La Subgerencia de Supervisión Electrónica de la SUTRAN desarrolla comunicación externa para mejorar las relaciones con otras entidades del estado (PNP, Gobiernos Regionales y otros) | | X | | |
| | | | La comunicación externa que realiza el área sirve para mejorar las relaciones interinstitucionales de la SUTRAN. | | X | | |
| | Satisfacción del usuario | | El área de la Subgerencia de Supervisión Electrónica establece canales de comunicación digitales con los usuarios | | X | | |
| | | | En el área de la Subgerencia de Supervisión Electrónica se utilizan apropiadamente aplicativos digitales para la mejor comunicación con los usuarios. | | X | | |
| Innovación organizativa | Práctica del servicio | | Se caracteriza en poner en práctica un buen servicio la subgerencia de supervisión electrónica de la SUTRAN por ser un área que innova su diseño organizacional. | | X | | |
| | Organización del trabajo | | La subgerencia de supervisión electrónica de la SUTRAN innova la organización del trabajo proponiendo modificaciones en la estructura interna de la organización. | | X | | |
| | Relaciones externas | | La subgerencia de supervisión electrónica de la SUTRAN innova el tipo relaciones externas con otras entidades buscando una colaboración de entidades modificando la estructura interna de la organización. | | X | | |
| Firma del experto:  | | Fecha: 05/10/2022 | | | | | |

Título de investigación: Innovación tecnológica y desempeño organizacional en la Subgerencia de Supervisión Electrónica de la SUTRAN, Lima, 2022

Apellidos y nombres del investigador: AQUINO SANDOVAL EDAR OSMAR

Apellidos y nombres del experto: DRA. FANNY ESPERANZA ZAVALA ALFARO

| Aspecto por evaluar | | | | | OPINION DEL EXPERTO | | |
|---------------------------------|----------------------------------|-------------------|--|---|---------------------|-----------|-----------------|
| VARIABLE | DIMENSIONES | INDICADORES | ÍTEM/PREGUNTA | ESCALA | SI CUMPLE | NO CUMPLE | OBS/SUGERENCIAS |
| DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL | Capacidad organizacional | Recursos | El área cuenta con los recursos materiales necesarios para el cumplimiento de sus objetivos. | 5= Total acuerdo 4= Acuerdo 3= Indiferente 2= Desacuerdo o 1= Total desacuerdo | X | | |
| | | | El área cuenta con el talento humano necesario para el cumplimiento de sus objetivos. | | X | | |
| | | Sistemas | Los sistemas del área funcionan de manera óptima para el mejor desempeño organizacional. | | X | | |
| | | | El área mejora la gestión de procesos sistematizados de uso de software y actualización de parches. | | X | | |
| | | Procesos | En el área maneja el estándar ISO:9001 para la mejora de procesos en la entidad. | | X | | |
| | | | El área mantiene vínculos o establece relaciones entre organizaciones para mejorar los procesos de monitoreo a nivel nacional. | | X | | |
| | Motivación organizacional | Incentivos | Se entrega incentivos al personal por su labor dedicada en la Subgerencia de Supervisión Electrónica de la SUTRAN | | X | | |
| | | | Los incentivos que brinda el área constituyen una motivación para el personal. | | X | | |
| | | | Se entregan recompensas por producción al personal por su labor dedicada en la | | X | | |

| | | | | | | | | | |
|---|-----------------------------|------------------------|---|--|--|--|--|--|--|
| | | Recompensas | Subgerencia de Supervisión Electrónica de la SUTRAN Se entregan premios en reconocimiento a la labor de los colaboradores para fomentar la motivación organizacional | | | | | | |
| | | Entorno externo | Administrativo | El área tiene permanente comunicación y coordinación de carácter administrativo con otras entidades del Estado para cumplir con sus funciones. | | | | | |
| | Sociocultural | | Las normas y valores socioculturales influyen en el desempeño del área. | | | | | | |
| | Económico | | El área a través de la SUTRAN cuenta con una partida presupuestal asignada de parte del gobierno para cumplir con sus funciones. | | | | | | |
| | Interesados directos | | El área coordina con las empresas de transporte para cumplir sus funciones de fiscalización. | | | | | | |
| | Firma del experto: | | | Fecha: 04/10/2022 | | | | | |
|  | | | | | | | | | |

ANEXO 4. AUTORIZACIÓN DE LA EMPRESA, APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO



Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres
Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional



Firmado digitalmente por TORRES
CASTILLO Jorge Renzo FAU
20536902385 u04
Subgerente De La Subgerencia De
Supervisión Electrónica
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 19.09.2022 11:15:11 -05:30

Lima, 19 de Septiembre del 2022

CARTA N° D000013-2022-SUTRAN-SSE

Señor
AQUINO SANDOVAL EDAR OSMAR
Av. Micaela Bastidas N° 1084 – 1088 Urb. Los Parques - Comas
Presente. -

ASUNTO : AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR TRABAJO DE INVESTIGACIÓN.

REFERENCIA : Carta S/N de fecha 15.09.2022

Me dirijo a usted en atención al documento de la referencia, mediante el cual solicita permiso para realizar trabajo de investigación en la Subgerencia de Supervisión Electrónica, titulado "Innovación tecnológica y desempeño organizacional en la Subgerencia de Supervisión Electrónica de la SUTRAN, Lima, 2022", para optar el grado de Licenciado en Administración en la Universidad César Vallejo.

Al respecto, es menester precisar que se le autoriza la realización del trabajo de investigación para optar el grado de Licenciado en Administración, solicitado mediante el documento de la referencia. Cabe precisar, que se debe manejar la información de esta institución pública, conforme lo establecido en la Ley N° 27806 "Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública" y en referencia al personal, respetando lo dispuesto por la Ley N° 29733, "Ley de Protección de Datos Personales".

Para finalizar, se adjunta el formato de autorización para los fines respectivos.

Atentamente,

Documento firmado digitalmente

JORGE RENZO TORRES CASTILLO
SUBGERENTE DE LA SUBGERENCIA DE SUPERVISION ELECTRONICA
SUBGERENCIA DE SUPERVISIÓN ELECTRÓNICA

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Superintendencia de Transporte Terrestre de Personas, Carga y Mercancías, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sgd.sutran.gob.pe/validadorDocumental/> e ingresando la siguiente clave: 9MVKVR4

Av. Arenales N° 452 – Lima – Perú
Central telefónica. (511) 200-455
<https://www.gob.pe/sutran>



AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA

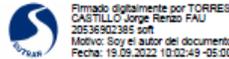
Yo Jorge Renzo Torres Castillo
(Nombre del representante legal o persona facultada en permitir el uso de datos)
identificado con DNI 40772860, en mi calidad de Subgerente
(Nombre del puesto del representante legal o persona facultada en permitir el uso de datos) del
área de Subgerencia de Supervisión Electrónica
(Nombre del área de la empresa)
de la empresa SUTRAN
(Nombre de la empresa)
con R.U.C N° 20576902385, ubicada en la ciudad de Lima.

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

Al señor(a, ita,) Edar Osmar Aquino Sandoval
(Nombre completo del o los estudiantes)
Identificado(s) con DNI N° 32542514, de la () Carrera profesional Administración, para realizar
la investigación titulada:
Innovación tecnológica y desempeño organizacional en la Subgerencia de Supervisión Electrónica de la SUTRAN, Lima 2022
con la finalidad de que pueda desarrollar su Tesis, para optar el Título Profesional.

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

() Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o
(x) Mencionar el nombre de la empresa.



Firma y sello del Representante Legal

DNI: 40772860

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación, en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.

Firma del Estudiante

DNI:

Firma del Estudiante

DNI:

ANEXO 5. MATRIZ DE DATOS

CONFIABILIDAD PRUEBA PILOTO

Para obtener la fiabilidad de los cuestionarios, se utilizará un coeficiente matemático que es el Alfa de Cronbach.

Escalas de coeficiente

| Alfa de Cronbach | Valoración de los ítems |
|------------------|-------------------------|
| [0,00 a 0,50[| Inaceptable |
| [0,50 a 0,60[| Pobre |
| [0,70 a 0,80[| Aceptable |
| [0,80 a 0,90[| Bueno |
| [0,90 a 1,00] | Excelente |

Nota. Elaboración propia

CUESTIONARIO DE VARIABLE 1

Coeficiente matemático de prueba piloto

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N° de elementos |
|------------------|-----------------|
| ,908 | 15 |

Nota. Datos obtenidos del programa SPSS v.26

Estadísticas de total de elemento

| | Media de escala si el elemento se ha suprimido | Varianza de escala si el elemento se ha suprimido | Correlación total de elementos corregida | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
|---|--|--|--|--|
| La Subgerencia de Supervisión Electrónica de la SUTRAN presentar ante la Gerencia propuestas de servicios nuevos o innovados para ser implementados | 52.6500 | 56.029 | .627 | .901 |

| | | | | |
|---|---------|--------|------|------|
| Se propone nuevos servicios que involucre el uso de tecnología para mejorar los servicios actuales | 52.7000 | 60.326 | .458 | .907 |
| Los servicios que se desarrollan en el área (Servicios de plataforma web) son mejorados a través de programas. | 52.7000 | 54.747 | .719 | .898 |
| Existe en el área un compromiso por mejorar los servicios a través de innovación tecnológica | 52.8000 | 53.011 | .833 | .893 |
| En el área se introducen cambios significativos para mejorar la ejecución de los métodos utilizados para realizar los programas, uso de software. | 52.9000 | 55.042 | .514 | .907 |
| Los métodos utilizados en el área se adaptan a la necesidad que impone la constante innovación tecnológica | 52.8000 | 53.432 | .735 | .896 |
| En el área se introducen cambios significativos para mejorar las técnicas utilizadas en el desarrollo de programas, uso de software. | 53.0500 | 56.261 | .632 | .901 |
| Las técnicas utilizadas en el área se adaptan a la necesidad que impone la constante innovación tecnológica | 52.8500 | 54.766 | .729 | .897 |

| | | | | |
|---|---------|--------|------|------|
| La Subgerencia de Supervisión Electrónica de la SUTRAN desarrolla comunicación externa para mejorar las relaciones comerciales con otras entidades del estado (PNP, Gob Regionales y otros) | 52.5500 | 55.839 | .709 | .898 |
| La comunicación externa que realiza el área sirve para mejorar las relaciones interinstitucionales de la SUTRAN. | 52.5000 | 57.316 | .695 | .900 |
| El área de la Subgerencia de Supervisión Electrónica asegura canales de comunicación digitales con los usuarios | 52.3500 | 60.871 | .356 | .909 |
| En el área de la Subgerencia de Supervisión Electrónica se utilizan aplicativos digitales para la mejor comunicación con los usuarios. | 52.5500 | 59.629 | .348 | .910 |
| Se caracteriza en la práctica la subgerencia de supervisión electrónica de la SUTRAN por ser un área que innova su diseño organizacional para mejorar sus servicios. | 53.0500 | 54.892 | .590 | .903 |
| La subgerencia de supervisión electrónica de la SUTRAN innova la organización del trabajo alterando las estructuras internas de la organización. | 53.3000 | 52.958 | .677 | .899 |

| | | | | |
|---|---------|--------|------|------|
| La subgerencia de supervisión electrónica de la SUTRAN innova el tipo relaciones externas con otras entidades buscando una colaboración de entidades alterando las estructuras internas de la organización. | 52.9500 | 57.313 | .446 | .908 |
|---|---------|--------|------|------|

CUESTIONARIO DE VARIABLE 2

Coeficiente matemático de prueba piloto

Estadísticas de fiabilidad

| | |
|------------------|-----------------|
| Alfa de Cronbach | N° de elementos |
| ,889 | 14 |

Nota. Datos obtenidos del programa SPSS v.26

Estadísticas de total de elemento

| | Media de escala si el elemento se ha suprimido | Varianza de escala si el elemento se ha suprimido | Correlación total de elementos corregida | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
|---|--|--|--|--|
| El área cuenta con los recursos materiales necesarios para el cumplimiento de sus objetivos. | 45.5000 | 78.158 | .293 | .891 |
| El área cuenta con el talento humano necesario para el cumplimiento de sus objetivos. | 45.4500 | 69.524 | .686 | .875 |
| Los sistemas del área funcionan de manera óptima para el mejor desempeño organizacional. | 46.1000 | 76.516 | .409 | .887 |
| El área mejora la gestión de procesos sistematizados de uso de software y actualización de parches. | 46.0000 | 72.526 | .622 | .879 |
| En el área maneja el estándar ISO:9001 para la mejora de procesos en la entidad. | 46.2000 | 72.589 | .442 | .888 |

| | | | | |
|--|---------|--------|------|------|
| El área mantiene vínculos o relaciones entre organizaciones para mejorar los procesos de monitoreo a nivel nacional. | 45.5500 | 70.576 | .718 | .875 |
| Se entrega incentivos al personal por su labor dedicada en la Subgerencia de Supervisión Electrónica de la SUTRAN | 46.3000 | 64.958 | .668 | .878 |
| Los incentivos que brinda el área constituyen una motivación para el personal. | 46.3500 | 62.450 | .852 | .865 |
| Se entregan bonos por producción al personal por su labor dedicada en la Subgerencia de Supervisión Electrónica de la SUTRAN | 46.0500 | 70.050 | .576 | .881 |
| Se entregan recompensas como premios en reconocimiento a la labor de los colaboradores para fomentar la motivación organizacional | 45.1500 | 75.292 | .638 | .881 |
| El área tiene permanente comunicación y coordinación de carácter administrativo con otras entidades del Estado para cumplir con sus funciones. | 45.5500 | 73.839 | .645 | .879 |
| Las normas y valores socioculturales influyen en el desempeño del área. | 45.4000 | 74.358 | .670 | .879 |
| El área a través de la SUTRAN cuenta con una partida presupuestal asignado de parte del gobierno para cumplir con sus funciones. | 45.7500 | 76.092 | .491 | .885 |

| | | | | |
|--|---------|--------|------|------|
| El área establece coordinación con las empresas de transporte para cumplir sus funciones de supervisión. | 45.5500 | 75.629 | .393 | .888 |
|--|---------|--------|------|------|

VARIABLE 1: INNOVACION TECNOLÓGICA

| N° | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 | P13 | P14 | P15 | Innovacion Tecnologica | Nivel |
|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------------------------|---------|
| 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 36 | REGULAR |
| 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 26 | MALO |
| 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 37 | REGULAR |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 44 | REGULAR |
| 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 41 | REGULAR |
| 6 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 35 | MALO |
| 7 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 41 | REGULAR |
| 8 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 42 | REGULAR |
| 9 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 4 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 31 | MALO |
| 10 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 38 | REGULAR |
| 11 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 38 | REGULAR |
| 12 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 41 | REGULAR |
| 13 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 36 | REGULAR |
| 14 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 35 | MALO |
| 15 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 3 | 32 | MALO |
| 16 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 40 | REGULAR |
| 17 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 39 | REGULAR |

| DIMENSIONES | | | | | | | |
|-------------|---------|----|---------|----|---------|----|---------|
| IS | Nivel | IP | Nivel | IC | Nivel | IO | Nivel |
| 10 | REGULAR | 11 | REGULAR | 9 | MALO | 6 | MALO |
| 7 | MALO | 6 | MALO | 7 | MALO | 6 | MALO |
| 10 | REGULAR | 9 | MALO | 11 | REGULAR | 7 | MALO |
| 13 | REGULAR | 13 | REGULAR | 12 | REGULAR | 6 | MALO |
| 12 | REGULAR | 11 | REGULAR | 11 | REGULAR | 7 | MALO |
| 11 | REGULAR | 10 | REGULAR | 7 | MALO | 7 | MALO |
| 12 | REGULAR | 10 | REGULAR | 11 | REGULAR | 8 | REGULAR |
| 12 | REGULAR | 11 | REGULAR | 13 | REGULAR | 6 | MALO |
| 10 | REGULAR | 7 | MALO | 10 | REGULAR | 4 | MALO |
| 12 | REGULAR | 10 | REGULAR | 9 | MALO | 7 | MALO |
| 12 | REGULAR | 12 | REGULAR | 7 | MALO | 7 | MALO |
| 10 | REGULAR | 10 | REGULAR | 11 | REGULAR | 10 | REGULAR |
| 6 | MALO | 8 | MALO | 15 | REGULAR | 7 | MALO |
| 9 | MALO | 8 | MALO | 11 | REGULAR | 7 | MALO |
| 10 | REGULAR | 8 | MALO | 7 | MALO | 7 | MALO |
| 12 | REGULAR | 10 | REGULAR | 10 | REGULAR | 8 | REGULAR |
| 12 | REGULAR | 12 | REGULAR | 7 | MALO | 8 | REGULAR |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|----|---------|----|---------|----|---------|----|-------|---|---------|
| 18 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 33 | MALO | 9 | MALO | 9 | MALO | 9 | MALO | 6 | MALO |
| 19 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 22 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 46 | REGULAR | 10 | REGULAR | 4 | MALO | 26 | BUENO | 6 | MALO |
| 20 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 37 | REGULAR | 11 | REGULAR | 12 | REGULAR | 8 | MALO | 6 | MALO |
| 21 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 32 | MALO | 8 | MALO | 9 | MALO | 9 | MALO | 6 | MALO |
| 22 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 31 | MALO | 9 | MALO | 9 | MALO | 7 | MALO | 6 | MALO |
| 23 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 31 | MALO | 10 | REGULAR | 8 | MALO | 6 | MALO | 7 | MALO |
| 24 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 32 | MALO | 8 | MALO | 9 | MALO | 9 | MALO | 6 | MALO |
| 25 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 27 | MALO | 9 | MALO | 6 | MALO | 6 | MALO | 6 | MALO |
| 26 | 1 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 29 | MALO | 8 | MALO | 8 | MALO | 7 | MALO | 6 | MALO |
| 27 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 35 | MALO | 10 | REGULAR | 12 | REGULAR | 7 | MALO | 6 | MALO |
| 28 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 31 | MALO | 9 | MALO | 8 | MALO | 7 | MALO | 7 | MALO |
| 29 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 38 | REGULAR | 10 | REGULAR | 12 | REGULAR | 7 | MALO | 9 | REGULAR |
| 30 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 34 | MALO | 12 | REGULAR | 7 | MALO | 9 | MALO | 6 | MALO |
| 31 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 31 | MALO | 10 | REGULAR | 5 | MALO | 7 | MALO | 9 | REGULAR |
| 32 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 32 | MALO | 10 | REGULAR | 7 | MALO | 9 | MALO | 6 | MALO |
| 33 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 34 | MALO | 10 | REGULAR | 8 | MALO | 7 | MALO | 9 | REGULAR |
| 34 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 38 | REGULAR | 10 | REGULAR | 12 | REGULAR | 7 | MALO | 9 | REGULAR |
| 35 | 3 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 31 | MALO | 9 | MALO | 7 | MALO | 8 | MALO | 7 | MALO |
| 36 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 33 | MALO | 9 | MALO | 9 | MALO | 9 | MALO | 6 | MALO |
| 37 | 3 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 27 | MALO | 8 | MALO | 6 | MALO | 7 | MALO | 6 | MALO |
| 38 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 30 | MALO | 10 | REGULAR | 6 | MALO | 8 | MALO | 6 | MALO |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|---------|----|---------|----|---------|----|---------|---|---------|
| 39 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 30 | MALO | 10 | REGULAR | 7 | MALO | 7 | MALO | 6 | MALO |
| 40 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 36 | REGULAR | 10 | REGULAR | 8 | MALO | 9 | MALO | 9 | REGULAR |
| 41 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 35 | MALO | 8 | MALO | 7 | MALO | 11 | REGULAR | 9 | REGULAR |
| 42 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 40 | REGULAR | 9 | MALO | 11 | REGULAR | 12 | REGULAR | 8 | REGULAR |
| 43 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 31 | MALO | 7 | MALO | 11 | REGULAR | 7 | MALO | 6 | MALO |
| 44 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 24 | MALO | 10 | REGULAR | 4 | MALO | 5 | MALO | 5 | MALO |
| 45 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 21 | MALO | 8 | MALO | 4 | MALO | 4 | MALO | 5 | MALO |
| 46 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 22 | MALO | 7 | MALO | 4 | MALO | 6 | MALO | 5 | MALO |
| 47 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 30 | MALO | 10 | REGULAR | 7 | MALO | 7 | MALO | 6 | MALO |
| 48 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 36 | REGULAR | 10 | REGULAR | 8 | MALO | 9 | MALO | 9 | REGULAR |
| 49 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 35 | MALO | 8 | MALO | 7 | MALO | 11 | REGULAR | 9 | REGULAR |
| 50 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 31 | MALO | 7 | MALO | 11 | REGULAR | 7 | MALO | 6 | MALO |

VARIABLE 2: DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL

| N° | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 | P13 | P14 | Desempeño Organizacional | Nivel | DIMENSIONES | | | | | |
|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|--------------------------|---------|-------------|---------|----|---------|----|---------|
| | | | | | | | | | | | | | | | | | CO | Nivel | MO | Nivel | EE | Nivel |
| 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 37 | REGULAR | 15 | REGULAR | 11 | REGULAR | 11 | REGULAR |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 24 | MALO | 12 | MALO | 6 | MALO | 6 | MALO |
| 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 25 | MALO | 14 | MALO | 6 | MALO | 5 | MALO |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 42 | REGULAR | 18 | REGULAR | 12 | REGULAR | 12 | REGULAR |
| 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 36 | REGULAR | 17 | REGULAR | 9 | MALO | 10 | REGULAR |
| 6 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 24 | MALO | 12 | MALO | 6 | MALO | 6 | MALO |
| 7 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 37 | REGULAR | 17 | REGULAR | 9 | MALO | 11 | REGULAR |
| 8 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 37 | REGULAR | 18 | REGULAR | 9 | MALO | 10 | REGULAR |
| 9 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 22 | MALO | 10 | MALO | 6 | MALO | 6 | MALO |
| 10 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 39 | REGULAR | 16 | REGULAR | 11 | REGULAR | 12 | REGULAR |
| 11 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 29 | MALO | 17 | REGULAR | 6 | MALO | 6 | MALO |
| 12 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 24 | MALO | 13 | MALO | 5 | MALO | 6 | MALO |
| 13 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 25 | MALO | 13 | MALO | 6 | MALO | 6 | MALO |
| 14 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 24 | MALO | 12 | MALO | 6 | MALO | 6 | MALO |
| 15 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 22 | MALO | 11 | MALO | 5 | MALO | 6 | MALO |
| 16 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 28 | MALO | 17 | REGULAR | 5 | MALO | 6 | MALO |
| 17 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 30 | MALO | 18 | REGULAR | 6 | MALO | 6 | MALO |
| 18 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 25 | MALO | 14 | MALO | 5 | MALO | 6 | MALO |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|---------|----|---------|----|---------|----|---------|
| 19 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 37 | REGULAR | 17 | REGULAR | 10 | REGULAR | 10 | REGULAR |
| 20 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 35 | REGULAR | 16 | REGULAR | 10 | REGULAR | 9 | MALO |
| 21 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 23 | MALO | 13 | MALO | 5 | MALO | 5 | MALO |
| 22 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 20 | MALO | 10 | MALO | 5 | MALO | 5 | MALO |
| 23 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 22 | MALO | 11 | MALO | 5 | MALO | 6 | MALO |
| 24 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 22 | MALO | 12 | MALO | 4 | MALO | 6 | MALO |
| 25 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 20 | MALO | 10 | MALO | 5 | MALO | 5 | MALO |
| 26 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 21 | MALO | 10 | MALO | 6 | MALO | 5 | MALO |
| 27 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 20 | MALO | 8 | MALO | 5 | MALO | 7 | MALO |
| 28 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 21 | MALO | 9 | MALO | 7 | MALO | 5 | MALO |
| 29 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 33 | REGULAR | 14 | MALO | 8 | MALO | 11 | REGULAR |
| 30 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 33 | REGULAR | 11 | MALO | 9 | MALO | 13 | REGULAR |
| 31 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 22 | MALO | 10 | MALO | 6 | MALO | 6 | MALO |
| 32 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 19 | MALO | 8 | MALO | 5 | MALO | 6 | MALO |
| 33 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 19 | MALO | 8 | MALO | 6 | MALO | 5 | MALO |
| 34 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 38 | REGULAR | 16 | REGULAR | 10 | REGULAR | 12 | REGULAR |
| 35 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 35 | REGULAR | 15 | REGULAR | 9 | MALO | 11 | REGULAR |
| 36 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 21 | MALO | 9 | MALO | 6 | MALO | 6 | MALO |
| 37 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 19 | MALO | 8 | MALO | 6 | MALO | 5 | MALO |
| 38 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 22 | MALO | 10 | MALO | 7 | MALO | 5 | MALO |
| 39 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 24 | MALO | 11 | MALO | 7 | MALO | 6 | MALO |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|---------|----|---------|----|---------|----|---------|
| 40 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 34 | REGULAR | 14 | MALO | 9 | MALO | 11 | REGULAR |
| 41 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 23 | MALO | 12 | MALO | 5 | MALO | 6 | MALO |
| 42 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 37 | REGULAR | 15 | REGULAR | 10 | REGULAR | 12 | REGULAR |
| 43 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 26 | MALO | 12 | MALO | 7 | MALO | 7 | MALO |
| 44 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 35 | REGULAR | 16 | REGULAR | 8 | MALO | 11 | REGULAR |
| 45 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 35 | REGULAR | 15 | REGULAR | 8 | MALO | 12 | REGULAR |
| 46 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 36 | REGULAR | 16 | REGULAR | 9 | MALO | 11 | REGULAR |
| 47 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 20 | MALO | 9 | MALO | 6 | MALO | 5 | MALO |
| 48 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 21 | MALO | 9 | MALO | 6 | MALO | 6 | MALO |
| 49 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 20 | MALO | 8 | MALO | 6 | MALO | 6 | MALO |
| 50 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 21 | MALO | 10 | MALO | 6 | MALO | 5 | MALO |

MATRIZ DE DATOS DE CORRELACIONES

Datos de resultados.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

1: Innovación_Tec 36,00 Visible: 18 de 18 vari

| | Innovación_Tec | IS | IP | IC | IO | Desempeño_Org | CO | MO | EE | NIT | NDO | NIS | NIP | NIC | NIO |
|----|----------------|-------|-------|-------|-------|---------------|-------|-------|-------|------|------|------|------|------|------|
| 1 | 36,00 | 10,00 | 11,00 | 9,00 | 6,00 | 37,00 | 15,00 | 11,00 | 11,00 | 2,00 | 2,00 | 2,00 | 2,00 | 1,00 | 1,00 |
| 2 | 26,00 | 7,00 | 6,00 | 7,00 | 6,00 | 24,00 | 12,00 | 6,00 | 6,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 |
| 3 | 37,00 | 10,00 | 9,00 | 11,00 | 7,00 | 25,00 | 14,00 | 6,00 | 5,00 | 2,00 | 1,00 | 2,00 | 1,00 | 2,00 | 1,00 |
| 4 | 44,00 | 13,00 | 13,00 | 12,00 | 6,00 | 42,00 | 18,00 | 12,00 | 12,00 | 2,00 | 2,00 | 2,00 | 2,00 | 2,00 | 1,00 |
| 5 | 41,00 | 12,00 | 11,00 | 11,00 | 7,00 | 36,00 | 17,00 | 9,00 | 10,00 | 2,00 | 2,00 | 2,00 | 2,00 | 2,00 | 1,00 |
| 6 | 35,00 | 11,00 | 10,00 | 7,00 | 7,00 | 24,00 | 12,00 | 6,00 | 6,00 | 1,00 | 1,00 | 2,00 | 2,00 | 1,00 | 1,00 |
| 7 | 41,00 | 12,00 | 10,00 | 11,00 | 8,00 | 37,00 | 17,00 | 9,00 | 11,00 | 2,00 | 2,00 | 2,00 | 2,00 | 2,00 | 2,00 |
| 8 | 42,00 | 12,00 | 11,00 | 13,00 | 6,00 | 37,00 | 18,00 | 9,00 | 10,00 | 2,00 | 2,00 | 2,00 | 2,00 | 2,00 | 1,00 |
| 9 | 31,00 | 10,00 | 7,00 | 10,00 | 4,00 | 22,00 | 10,00 | 6,00 | 6,00 | 1,00 | 1,00 | 2,00 | 1,00 | 2,00 | 1,00 |
| 10 | 38,00 | 12,00 | 10,00 | 9,00 | 7,00 | 39,00 | 16,00 | 11,00 | 12,00 | 2,00 | 2,00 | 2,00 | 2,00 | 1,00 | 1,00 |
| 11 | 38,00 | 12,00 | 12,00 | 7,00 | 7,00 | 29,00 | 17,00 | 6,00 | 6,00 | 2,00 | 1,00 | 2,00 | 2,00 | 1,00 | 1,00 |
| 12 | 41,00 | 10,00 | 10,00 | 11,00 | 10,00 | 24,00 | 13,00 | 5,00 | 6,00 | 2,00 | 1,00 | 2,00 | 2,00 | 2,00 | 2,00 |
| 13 | 36,00 | 6,00 | 8,00 | 15,00 | 7,00 | 25,00 | 13,00 | 6,00 | 6,00 | 2,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 2,00 | 1,00 |
| 14 | 35,00 | 9,00 | 8,00 | 11,00 | 7,00 | 24,00 | 12,00 | 6,00 | 6,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 2,00 | 1,00 |
| 15 | 32,00 | 10,00 | 8,00 | 7,00 | 7,00 | 22,00 | 11,00 | 5,00 | 6,00 | 1,00 | 1,00 | 2,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 |
| 16 | 40,00 | 12,00 | 10,00 | 10,00 | 8,00 | 28,00 | 17,00 | 5,00 | 6,00 | 2,00 | 1,00 | 2,00 | 2,00 | 2,00 | 2,00 |
| 17 | 39,00 | 12,00 | 12,00 | 7,00 | 8,00 | 30,00 | 18,00 | 6,00 | 6,00 | 2,00 | 1,00 | 2,00 | 2,00 | 1,00 | 2,00 |
| 18 | 33,00 | 9,00 | 9,00 | 9,00 | 6,00 | 25,00 | 14,00 | 5,00 | 6,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 |
| 19 | 46,00 | 10,00 | 4,00 | 26,00 | 6,00 | 37,00 | 17,00 | 10,00 | 10,00 | 2,00 | 2,00 | 2,00 | 1,00 | 3,00 | 1,00 |
| 20 | 37,00 | 11,00 | 12,00 | 8,00 | 6,00 | 35,00 | 16,00 | 10,00 | 9,00 | 2,00 | 2,00 | 2,00 | 2,00 | 1,00 | 1,00 |
| 21 | 32,00 | 8,00 | 9,00 | 9,00 | 6,00 | 23,00 | 13,00 | 5,00 | 5,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 |
| 22 | 31,00 | 9,00 | 9,00 | 7,00 | 6,00 | 20,00 | 10,00 | 5,00 | 5,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 |

Vista de datos Vista de variables

1: Innovación_Tec 36,00 Visible: 18 de 18 variables

| | Innovación_Tec | IS | IP | IC | IO | Desempeño_Org | CO | MO | EE | NIT | NDO | NIS | NIP | NIC | NIO |
|----|----------------|-------|-------|-------|------|---------------|-------|-------|-------|------|------|------|------|------|------|
| 23 | 31,00 | 10,00 | 8,00 | 6,00 | 7,00 | 22,00 | 11,00 | 5,00 | 6,00 | 1,00 | 1,00 | 2,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 |
| 24 | 32,00 | 8,00 | 9,00 | 9,00 | 6,00 | 22,00 | 12,00 | 4,00 | 6,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 |
| 25 | 27,00 | 9,00 | 6,00 | 6,00 | 6,00 | 20,00 | 10,00 | 5,00 | 5,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 |
| 26 | 29,00 | 8,00 | 8,00 | 7,00 | 6,00 | 21,00 | 10,00 | 6,00 | 5,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 |
| 27 | 35,00 | 10,00 | 12,00 | 7,00 | 6,00 | 20,00 | 8,00 | 5,00 | 7,00 | 1,00 | 1,00 | 2,00 | 2,00 | 1,00 | 1,00 |
| 28 | 31,00 | 9,00 | 8,00 | 7,00 | 7,00 | 21,00 | 9,00 | 7,00 | 5,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 |
| 29 | 38,00 | 10,00 | 12,00 | 7,00 | 9,00 | 33,00 | 14,00 | 8,00 | 11,00 | 2,00 | 2,00 | 2,00 | 2,00 | 1,00 | 2,00 |
| 30 | 34,00 | 12,00 | 7,00 | 9,00 | 6,00 | 33,00 | 11,00 | 9,00 | 13,00 | 1,00 | 2,00 | 2,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 |
| 31 | 31,00 | 10,00 | 5,00 | 7,00 | 9,00 | 22,00 | 10,00 | 6,00 | 6,00 | 1,00 | 1,00 | 2,00 | 1,00 | 1,00 | 2,00 |
| 32 | 32,00 | 10,00 | 7,00 | 9,00 | 6,00 | 19,00 | 8,00 | 5,00 | 6,00 | 1,00 | 1,00 | 2,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 |
| 33 | 34,00 | 10,00 | 8,00 | 7,00 | 9,00 | 19,00 | 8,00 | 6,00 | 5,00 | 1,00 | 1,00 | 2,00 | 1,00 | 1,00 | 2,00 |
| 34 | 38,00 | 10,00 | 12,00 | 7,00 | 9,00 | 38,00 | 16,00 | 10,00 | 12,00 | 2,00 | 2,00 | 2,00 | 2,00 | 1,00 | 2,00 |
| 35 | 31,00 | 9,00 | 7,00 | 8,00 | 7,00 | 35,00 | 15,00 | 9,00 | 11,00 | 1,00 | 2,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 |
| 36 | 33,00 | 9,00 | 9,00 | 9,00 | 6,00 | 21,00 | 9,00 | 6,00 | 6,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 |
| 37 | 27,00 | 8,00 | 6,00 | 7,00 | 6,00 | 19,00 | 8,00 | 6,00 | 5,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 |
| 38 | 30,00 | 10,00 | 6,00 | 8,00 | 6,00 | 22,00 | 10,00 | 7,00 | 5,00 | 1,00 | 1,00 | 2,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 |
| 39 | 30,00 | 10,00 | 7,00 | 7,00 | 6,00 | 24,00 | 11,00 | 7,00 | 6,00 | 1,00 | 1,00 | 2,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 |
| 40 | 36,00 | 10,00 | 8,00 | 9,00 | 9,00 | 34,00 | 14,00 | 9,00 | 11,00 | 2,00 | 2,00 | 2,00 | 1,00 | 1,00 | 2,00 |
| 41 | 35,00 | 8,00 | 7,00 | 11,00 | 9,00 | 23,00 | 12,00 | 5,00 | 6,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 2,00 | 2,00 |
| 42 | 40,00 | 9,00 | 11,00 | 12,00 | 8,00 | 37,00 | 15,00 | 10,00 | 12,00 | 2,00 | 2,00 | 1,00 | 2,00 | 2,00 | 2,00 |
| 43 | 31,00 | 7,00 | 11,00 | 7,00 | 6,00 | 26,00 | 12,00 | 7,00 | 7,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 2,00 | 1,00 | 1,00 |
| 44 | 24,00 | 10,00 | 4,00 | 5,00 | 5,00 | 35,00 | 16,00 | 8,00 | 11,00 | 1,00 | 2,00 | 2,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 |

Vista de datos



1 : Innovación_Tec 36,00 Visible: 18 de 18 variables

| | Innovación_Tec | IS | IP | IC | IO | Desempeño_Org | CO | MO | EE | NIT | NDO | NIS | NIP | NIC | NIO |
|----|----------------|-------|-------|-------|------|---------------|-------|------|-------|------|------|------|------|------|------|
| 44 | 24,00 | 10,00 | 4,00 | 5,00 | 5,00 | 35,00 | 16,00 | 8,00 | 11,00 | 1,00 | 2,00 | 2,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 |
| 45 | 21,00 | 8,00 | 4,00 | 4,00 | 5,00 | 35,00 | 15,00 | 8,00 | 12,00 | 1,00 | 2,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 |
| 46 | 22,00 | 7,00 | 4,00 | 6,00 | 5,00 | 36,00 | 16,00 | 9,00 | 11,00 | 1,00 | 2,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 |
| 47 | 30,00 | 10,00 | 7,00 | 7,00 | 6,00 | 20,00 | 9,00 | 6,00 | 5,00 | 1,00 | 1,00 | 2,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 |
| 48 | 36,00 | 10,00 | 8,00 | 9,00 | 9,00 | 21,00 | 9,00 | 6,00 | 6,00 | 2,00 | 1,00 | 2,00 | 1,00 | 1,00 | 2,00 |
| 49 | 35,00 | 8,00 | 7,00 | 11,00 | 9,00 | 20,00 | 8,00 | 6,00 | 6,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 2,00 | 2,00 |
| 50 | 31,00 | 7,00 | 11,00 | 7,00 | 6,00 | 21,00 | 10,00 | 6,00 | 5,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 2,00 | 1,00 | 1,00 |
| 51 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 52 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 53 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 54 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 55 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 56 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 57 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 58 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 59 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 60 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 61 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 62 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 63 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 64 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 65 | | | | | | | | | | | | | | | |

ANEXO 6. MATRIZ DE CONSISTENCIA

| PROBLEMAS | OBJETIVOS | HIPÓTESIS | VARIABLES DE ESTUDIOS | DIMENSIONES | INDICADORES | ÍTEMS | ESCALA DE LIKER |
|--|--|---|---|-----------------------------------|---------------------------------|-------|---|
| <p>¿Qué relación existe entre la innovación tecnológica y el desempeño organizacional en la Subgerencia de Supervisión Electrónica de la SUTRAN, Lima, 2022?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <p>¿Qué relación existe entre la innovación tecnológica y la capacidad organizacional en la Subgerencia de Supervisión Electrónica de la SUTRAN, Lima, ¿2022?,</p> <p>¿Qué relación existe entre la innovación tecnológica y la motivación</p> | <p>Determinar la relación entre la innovación tecnológica y desempeño organizacional en la Subgerencia de Supervisión Electrónica de la SUTRAN, Lima, 2022.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> | <p>Existe relación positiva entre la innovación tecnológica y el desempeño organizacional en la Subgerencia de Supervisión Electrónica de la SUTRAN, Lima, 2022.</p> <p>HIPOTESIS ESPECÍFICAS</p> | <p>Innovación tecnológica</p> | <p>Innovación de servicio</p> | <p>Servicios nuevos</p> | 1,2 | <p>5 = TOTAL ACUERDO 4 = DE ACUERDO 3 = INDIFERENTE 2 = DESACUERDO 1 = TOTAL DESACUERDO</p> |
| | | | | | <p>Servicios mejorados</p> | 3,4 | |
| | | | | <p>Innovación de proceso</p> | <p>Métodos</p> | 5,6 | |
| | | | | | <p>Técnicas</p> | 7,8 | |
| | | | | <p>Innovación en comunicación</p> | <p>Comunicación externa</p> | 9,10 | |
| | | | | | <p>Satisfacción del usuario</p> | 11,12 | |
| | <p>Innovación organizativa</p> | <p>Práctica del servicio</p> | 13 | | | | |
| | | <p>Organización del trabajo</p> | 14 | | | | |
| | | <p>Relaciones externas</p> | 15 | | | | |
| | <p>Desempeño organizacional</p> | <p>Determinar la relación entre la innovación tecnológica y capacidad organizacional en la Subgerencia de Supervisión Electrónica de la SUTRAN, Lima, 2022.</p> | <p>Existe relación positiva entre la innovación tecnológica y la capacidad organizacional en la Subgerencia de Supervisión Electrónica de la SUTRAN, Lima, 2022. Existe relación positiva entre Innovación tecnológica y motivación</p> | <p>Capacidad organizacional</p> | <p>Recursos</p> | 1,2 | |
| | | | | | <p>Sistemas</p> | 3,4 | |
| | | | | | <p>Procesos</p> | 5,6 | |
| <p>Motivación organizacional</p> | | <p>Incentivos</p> | 7,8 | | | | |
| | | <p>Recompensas</p> | 9,10 | | | | |
| <p>Entorno externo</p> | | <p>Administrativo</p> | 11 | | | | |
| | | <p>Sociocultural</p> | 12 | | | | |
| | | <p>Económico</p> | 13 | | | | |
| <p>Interesados directos</p> | | 14 | | | | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|--|--|--|--|--|
| <p>organizacional en la Subgerencia de Supervisión Electrónica de la SUTRAN, Lima, 2022?,</p> <p>¿Qué relación existe entre la innovación tecnológica y el entorno externo en la Subgerencia de Supervisión Electrónica de la SUTRAN, Lima, 2022?</p> | <p>tecnológica y motivación organizacional en la Subgerencia de Supervisión Electrónica de la SUTRAN, Lima, 2022.</p> <p>Determinar la relación entre innovación tecnológica y entorno externo en la Subgerencia de Supervisión Electrónica de la SUTRAN, Lima, 2022.</p> | <p>organizacional en la Subgerencia de Supervisión Electrónica de la SUTRAN, Lima, 2022. Existe relación positiva entre Innovación tecnológica y Entorno externo en la Subgerencia de Supervisión Electrónica de la SUTRAN, Lima, 2022.</p> | | | | | |
|---|---|---|--|--|--|--|--|

ANEXO 7. OTROS

Dirección General de Presupuesto Público - DGPP
Versión: 220304

Fecha: 02/11/2022
Hora: 23:48:07
Página: 1 de 1

PROCESO PRESUPUESTARIO DEL AÑO 2022 DEVENGADOS Vs MARCO PRESUPUESTAL DEL MES DE ENERO A OCTUBRE (EN SOLES)

SECTOR: 36. TRANSPORTES Y COMUNICACIONES

PLIEGO: 202 - SUPERINTENDENCIA DE TRANSPORTE TERRESTRE DE PERSONAS, CARGA Y MERCANCIAS - SUTRAN (001346)

| RUBRO DE FINANCIAMIENTO | | PIM | ENE | FEB | MAR | ABR | MAY | JUN | JUL | AGO | SET | OCT | NOV | DIC | TOTAL DEVENGADO | SALDO | % |
|--|---|------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-----|-----|---------------------|-------------------|--------------|
| SEC.FUNC | PRG PRODI/PRY ACT/IOBR FN DVF GRPF | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Cat Gto / Gn SubGn SubGnDet Esp EspDet | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 00 RECURSOS ORDINARIOS | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 0020 0138 3000478 5004390 FISCALIZACION DEL TRANSITO A VEHICULOS DE TRANSPORTE TERRESTRE 15 033 0069 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Meta: 00003 - 0107224 FISCALIZACION DEL TRANSITO A VEHICULOS DE TRANSPORTE TERRESTRE; INTERVENCION: 3,960.000; LIMA, LIMA, LINCE | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5 | GASTOS CORRIENTES | 1,791,340 | 138,602.90 | 137,401.73 | 148,988.93 | 140,603.56 | 135,927.42 | 131,859.79 | 153,374.17 | 136,395.53 | 134,978.77 | 136,300.60 | | | 1,394,433.40 | 396,906.60 | 77.84 |
| 2.3.1 | 5.99.99 OTROS | 300 | | | | | | | | | | | | | 0.00 | 300.00 | 0.00 |
| 2.3.1.11.1 | 3 PARA MOBILIARIO Y SIMILARES | 53 | | | | | | | | | | | | | 0.00 | 53.00 | 0.00 |
| 2.3.2 | 2.2.3 SERVICIO DE INTERNET | 20,801 | | | 3,587.20 | 3,587.20 | | | 3,587.20 | | 1,793.60 | | | | 12,555.20 | 8,245.80 | 60.36 |
| 2.3.2.8.1 | 1 CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS | 1,572,556 | 128,900.00 | 128,033.33 | 128,033.33 | 124,006.56 | 122,951.44 | 122,882.13 | 121,832.90 | 123,370.59 | 119,964.57 | 125,264.65 | | | 1,245,241.50 | 327,314.50 | 79.19 |
| 2.3.2.8.1.2 | CONTRIBUCIONES A ESSALUD DE C.A.S. | 117,318 | 9,702.90 | 9,368.40 | 9,368.40 | 9,007.80 | 8,975.98 | 8,977.66 | 8,954.07 | 9,024.94 | 8,803.93 | 9,141.51 | | | 91,325.59 | 25,992.41 | 77.84 |
| 2.3.2.8.1.4 | AGUINALDOS DE C.A.S. | 31,700 | | | | | | | 15,000.00 | | | | | | 15,000.00 | 16,700.00 | 47.32 |
| 2.3.2.8.1.5 | VACACIONES TRUNCAS DE C.A.S. | 2,312 | | | | | | | | | 416.67 | 1,894.44 | | | 2,311.11 | 0.89 | 99.96 |
| 2.3.2.9.1.1 | LOCACIÓN DE SERVICIOS REALIZADOS POR PERSONAS NATURALES | 46,300 | | | 8,000.00 | 4,000.00 | 4,000.00 | | 4,000.00 | 4,000.00 | 4,000.00 | | | | 28,000.00 | 18,300.00 | 60.48 |
| TOTAL META 0020 | | 1,791,340 | 138,602.90 | 137,401.73 | 148,988.93 | 140,603.56 | 135,927.42 | 131,859.79 | 153,374.17 | 136,395.53 | 134,978.77 | 136,300.60 | | | 1,394,433.40 | 396,906.60 | 77.84 |
| TOTAL RUBRO DE FINANCIAMIENTO 00 | | 1,791,340 | 138,602.90 | 137,401.73 | 148,988.93 | 140,603.56 | 135,927.42 | 131,859.79 | 153,374.17 | 136,395.53 | 134,978.77 | 136,300.60 | | | 1,394,433.40 | 396,906.60 | 77.84 |
| 09 RECURSOS DIRECTAMENTE RECAUDADOS | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 0020 0138 3000478 5004390 FISCALIZACION DEL TRANSITO A VEHICULOS DE TRANSPORTE TERRESTRE 15 033 0069 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Meta: 00003 - 0107224 FISCALIZACION DEL TRANSITO A VEHICULOS DE TRANSPORTE TERRESTRE; INTERVENCION: 3,960.000; LIMA, LIMA, LINCE | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5 | GASTOS CORRIENTES | 300,098 | 10,677.70 | 10,558.90 | 10,558.90 | 13,245.20 | 21,862.05 | 13,161.18 | 31,155.20 | 13,229.75 | 13,161.87 | 14,099.53 | | | 151,710.28 | 148,387.72 | 50.55 |
| 2.3.1 | 2.1.1 VESTUARIO, ACCESORIOS Y PRENDAS DIVERSAS | 10,000 | | | | | | | | | | | | | 0.00 | 10,000.00 | 0.00 |
| 2.3.2 | 1.2.1 PASAJES Y GASTOS DE TRANSPORTE | 7,120 | | | | | | | | | | | | | 0.00 | 7,120.00 | 0.00 |
| 2.3.2 | 1.2.2 VIATICOS Y ASIGNACIONES POR COMISION DE SERVICIO | 2,880 | | | | | | | | | | 1,271.00 | | | 1,271.00 | 1,609.00 | 44.13 |
| 2.3.2 | 2.2.3 SERVICIO DE INTERNET | 1,290 | | | | | | | | | | | | | 0.00 | 1,290.00 | 0.00 |
| 2.3.2 | 4.7.1 DE MAQUINARIAS Y EQUIPOS | 28,000 | | | | | | | 14,230.00 | | | | | | 14,230.00 | 13,770.00 | 50.82 |
| 2.3.2 | 7.5.2 PROPINAS PARA PRACTICANTES | 4,101 | | | | | | | | | | | | | 0.00 | 4,101.00 | 0.00 |
| 2.3.2.8.1 | 1 CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS | 218,500 | 10,000.00 | 10,000.00 | 10,000.00 | 12,500.00 | 12,333.33 | 12,415.98 | 12,500.00 | 12,484.55 | 12,416.67 | 12,083.33 | | | 116,733.86 | 101,766.14 | 53.43 |
| 2.3.2.8.1.2 | CONTRIBUCIONES A ESSALUD DE C.A.S. | 13,542 | 677.70 | 558.90 | 558.90 | 745.20 | 931.50 | 745.20 | 925.20 | 745.20 | 745.20 | 745.20 | | | 7,378.20 | 6,163.80 | 54.48 |
| 2.3.2.8.1.4 | AGUINALDOS DE C.A.S. | 3,400 | | | | | | | 1,500.00 | | | | | | 1,500.00 | 1,900.00 | 44.12 |
| 2.3.2.8.1.5 | VACACIONES TRUNCAS DE C.A.S. | 11,265 | | | | | 8,597.22 | | 2,000.00 | | | | | | 10,597.22 | 667.78 | 94.07 |
| 6 | GASTOS DE CAPITAL | 1,298 | | | | | | | 1,298.00 | | | | | | 1,298.00 | 0.00 | 100.00 |
| 2.6.3 | 2.1.1 MAQUINAS Y EQUIPOS | 1,298 | | | | | | | 1,298.00 | | | | | | 1,298.00 | 0.00 | 100.00 |
| TOTAL META 0020 | | 301,396 | 10,677.70 | 10,558.90 | 10,558.90 | 13,245.20 | 23,160.05 | 13,161.18 | 31,155.20 | 13,229.75 | 13,161.87 | 14,099.53 | | | 153,008.28 | 148,387.72 | 50.77 |
| TOTAL RUBRO DE FINANCIAMIENTO 09 | | 301,396 | 10,677.70 | 10,558.90 | 10,558.90 | 13,245.20 | 23,160.05 | 13,161.18 | 31,155.20 | 13,229.75 | 13,161.87 | 14,099.53 | | | 153,008.28 | 148,387.72 | 50.77 |
| TOTAL PLIEGO: | | 2,092,736 | 149,280.60 | 147,960.63 | 159,547.83 | 153,848.76 | 159,087.47 | 145,020.97 | 184,529.37 | 149,625.28 | 148,140.64 | 150,400.13 | | | 1,547,441.68 | 545,294.32 | 73.94 |



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, LUNA GAMARRA MAGALY ERICKA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "INNOVACIÓN TECNOLÓGICA Y DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL EN LA SUBGERENCIA DE SUPERVISIÓN ELECTRÓNICA DE LA SUTRAN, LIMA, 2022", cuyo autor es AQUINO SANDOVAL EDAR OSMAR, 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, 29 de Noviembre del 2022

| Apellidos y Nombres del Asesor: | Firma |
|---|--|
| LUNA GAMARRA MAGALY ERICKA DNI: 09629458 ORCID: 0000-0002-7543-9275 | Firmado electrónicamente por: MLUNAG12 el 07-12- 2022 18:49:40 |

Código documento Trilce: TRI - 0462052