



## **TESIS**

LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LA  
GESTIÓN DE INNOVACIÓN TECNOLÓGICA EN EL COMANDO DE  
EDUCACIÓN Y DOCTRINA DEL EJÉRCITO, CHORRILLOS, 2018.

**PRESENTADO POR:**

**BACHILLER CHECA LOAYZA, CÉSAR ENRIQUE**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN  
ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS**

**LIMA – PERU**

**2019**



**VICERECTORADO ACADEMICO  
ESCUELA DE POSGRADO**

**TÍTULO DE LA TESIS**

LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LA  
GESTIÓN DE INNOVACIÓN TECNOLÓGICA EN EL COMANDO DE  
EDUCACIÓN Y DOCTRINA DEL EJÉRCITO, CHORRILLOS, 2018.

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN  
ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

**PROMOCIÓN DEL DESARROLLO Y DE LA EQUIDAD  
SOCIOECONÓMICA**

**ASESOR:**

**DR. VILLON BRUNO SABINO ERNESTO**

## **DEDICATORIA**

A mi familia que me brinda su apoyo incondicional para conseguir y alcanzar mis objetivos profesionales y personales.

A nuestros docentes de la Universidad Alas Peruanas por la dedicación y el compromiso que tienen con mi persona y el compromiso que tienen con mi persona inculcándome nuevos conocimientos y valores para engrandecer mi desarrollo profesional.

## **AGRADECIMIENTO**

Doy gracias a Dios por darme la fuerza y voluntad para hacer posible la realización del presente estudio, a nuestros profesores que con su esfuerzo y dedicación motivaron en mi persona alcanzar el éxito en nuestros estudios y a nuestros familiares por su paciencia y comprensión, que me apoyaron para alcanzar nuestras metas.

## **RECONOCIMIENTO**

A la Universidad Alas Peruanas, por permitirme incrementar mi bagaje cultural en aulas. Al Vicerrectorado de Investigación y Postgrado, por sus enseñanzas de calidad, permitiendo en mi persona ser elemento positivo para bien de nuestra sociedad.

## ÍNDICE

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
RECONOCIMIENTO	v
ÍNDICE	vi
ÍNDICE DE TABLAS	ix
ÍNDICE DE FIGURAS	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
INTRODUCCIÓN	xiii
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	13
1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA	13
1.2. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	15
1.2.1 DELIMITACIÓN ESPACIAL	15
1.2.2 DELIMITACIÓN SOCIAL	16
1.2.3 DELIMITACIÓN TEMPORAL	16
1.2.4 DELIMITACIÓN CONCEPTUAL	16
1.2.5 DELIMITACIÓN OPERACIONAL	16
1.3. PROBLEMAS DE INVESTIGACIÓN	17
1.3.1 PROBLEMA PRINCIPAL	17
1.3.2 PROBLEMAS ESPECÍFICOS	17
1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	17
1.4.1. OBJETIVO GENERAL	17
1.4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	18
1.5. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN	18
1.5.1. JUSTIFICACIÓN	18
1.5.2. IMPORTANCIA	19
1.6. FACTIBILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN	19
1.7. LIMITACIONES	20
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL	21
2.1. ANTECEDENTES DEL PROBLEMA	21

2.1.1. A NIVEL INTERNACIONAL	21
2.1.2. A NIVEL NACIONAL	25
2.2. BASES TEÓRICAS	29
2.2.1. VARIABLE X: CULTURA ORGANIZACIONAL	29
2.2.3. VARIABLE Y: GESTIÓN DE INNOVACIÓN TECNOLÓGICA	36
2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS	40
CAPÍTULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES	444
3.1. HIPÓTESIS GENERAL	444
3.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	444
3.3. DEFINICIÓN CONCEPTUAL Y OPERACIONAL DE VARIABLES	444
3.4. CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	74
CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	74
4.1. ENFOQUE	74
4.1.1 ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN: CUANTITATIVA	74
4.1.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN	74
4.1.3. NIVEL DE INVESTIGACIÓN	75
4.2. MÉTODO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	75
4.2.1. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN	75
4.2.2. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	76
4.3. POBLACIÓN Y MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN	76
4.3.1. POBLACIÓN	76
4.3.2. MUESTRA	77
4.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	79
4.4.1. TÉCNICAS	80
4.4.2. INSTRUMENTOS	80
4.4.3. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD	80
4.4.4. PLAN DE ANÁLISIS DE DATOS	85
4.4.5. ÉTICA EN LA INVESTIGACIÓN	86
CAPÍTULO V: RESULTADOS	88
5.1. ANÁLISIS DESCRIPTIVO	88
5.2 PRUEBA DE NORMALIDAD	93
5.3 PRUEBA DE HIPÓTESIS	93
5.3.1 HIPÓTESIS GENERAL	93

5.3.2 HIPÓTESIS ESPECIFICA 1	94
5.3.3 HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2	95
5.3.1 HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3	96
CAPÍTULO VI DISCUSIÓN DE RESULTADOS	98
CONCLUSIONES	103
RECOMENDACIONES	104
FUENTES DE INFORMACIÓN	74
1: Matriz de Consistencia	133
2: Instrumentos de recolección de datos	139
3: Validación de expertos	142
4: Tabla de la prueba de validación (V de Aiken)	139
5: Copia de la data procesada	139
6: Consentimiento informado	149
7: Autorización de la entidad donde se realizó el trabajo de campo	151
8: Declaración de autenticidad de plan de tesis	152

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Entornos de cultura organizacional y práctica administrativa	30
Tabla 2 Enfoques de la teoría de innovación tecnológica .....	
Tabla 3 Cuadro de Operacionalización de Variables	74
Tabla 4 Población del Personal que conforma el Comando de Educación y Doctrina del Ejército (COEDE), AF 2018.	77
Tabla 5 Muestra probabilística estratificada del personal que conforma el Comando de Educación y Doctrina del Ejército (COEDE), AF 2018.	79
Tabla 6 Nivel de validez de las encuestas, según el juicio de expertos	81
Tabla 7 Valores de los niveles de validez	82
Tabla 8 Prueba piloto de la variable cultura organizacional	83
Tabla 9 Estadísticas de fiabilidad	84
Tabla 10 Prueba piloto de la variable gestión de innovación tecnológica	84
Tabla 11 Estadísticas de fiabilidad	84
Tabla 12 Valoración del Cuestionario	85
Tabla 13 Nivel de percepción sobre la cultura organizacional	88
Tabla 14 Nivel de percepción sobre la gestión de innovación tecnológica	89
Tabla 15 Nivel de percepción sobre el sistema de valores	90
Tabla 16 Nivel de percepción sobre el compromiso organizacional	91
Tabla 17 Nivel de percepción sobre el cambio organizacional	92
Tabla 18 Prueba de Normalidad	93
Tabla 19 Prueba de hipótesis general	94
Tabla 20 Prueba de hipótesis específica 1	95
Tabla 21 Prueba de hipótesis específica 2	96
Tabla 22 Prueba de hipótesis específica 3	97

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Nivel de percepción sobre la cultura organizacional	88
Figura 2: Nivel de percepción sobre la gestión de innovación tecnológica	89
Figura 3: Nivel de percepción sobre el sistema de valores	90
Figura 4: Nivel de percepción sobre el compromiso organizacional	91
Figura 5: Nivel de percepción sobre el cambio organizacional	92

## RESUMEN

Este trabajo investigativo se planteó con el propósito de determinar el nivel de influencia de la cultura organizacional en la gestión de innovación tecnológica en el Comando de Educación y Doctrina del Ejército, Chorrillos, 2018. En vista, que las universidades y las empresas desarrollan productos y servicios de base tecnológica, esto tiene un papel significativo en un ambiente de ciencia, tecnología e innovación de una nación. Por lo tanto, la cultura organizacional dio forma y tuvo influencia en la manera en la cual los individuos se comportaron y actuaron; además, la innovación se convirtió en la base de su desarrollo y sirvió de modelo para crear valor agregado y mejora de la competitividad en la organización. Asimismo, se reflejó en el sistema de incentivos, las metas, objetivos, estilo de liderazgo, procesos de trabajo y tecnología que la entidad asume y utiliza (Gillian, 2011, p. 121).

Los conceptos básicos de la cultura organizacional y la gestión de innovación tecnológica fueron analizados en las bases teóricas. El trabajo presentó un enfoque cuantitativo, de tipo básico, con diseño no experimental y método Hipotético Deductivo, que consistió en presentar la totalidad de los niveles de cada variable combinados con los niveles del resto de variables, el universo de la población fue de 3,250 personas, cuya muestra aleatoria se compuso por 229 individuos entre profesores, personal militar y civil del COEDE. La encuesta fue aplicada como técnica a toda la muestra, mediante el instrumento de un cuestionario en donde se concluyó que 87.4% de la variable Gestión de la innovación tecnológica es explicado por la cultura organizacional; asimismo, el 89.2% en la gestión de innovación sobre la variable estuvo explicado en el sistema de valores; del mismo modo el 79.8% en la gestión de innovación sobre la variable estuvo explicado en el compromiso organizacional; en cuanto al último objetivo específico, el 85.9% en la gestión de innovación sobre la variable estuvo explicado en el cambio organizacional, “efectivamente la cultura organizacional influyó significativamente en la gestión de innovación tecnológica en el Comando de Educación y Doctrina del Ejército, Chorrillos, 2018”.

Palabras clave: Cultura organizacional y gestión de innovación tecnológica.

## ABSTRACT

This research work was proposed with the purpose of determining the level of influence of the organizational culture in the management of technological innovation in the Command of Education and Doctrine of the Army, Chorrillos, 2018. In view, universities and companies develop products and technology-based services, this plays a significant role in a nation's science, technology and innovation environment. Therefore, the organizational culture shaped and influenced the way in which individuals behaved and acted; Furthermore, innovation became the basis of its development and served as a model to create added value and improve competitiveness in the organization. Likewise, it was reflected in the incentive system, goals, objectives, leadership style, work processes and technology that the entity assumes and uses (Gillian, 2011, p. 121).

The basic concepts of organizational culture and management of technological innovation were analyzed on the theoretical basis. The work presented a quantitative approach, of a basic type, with a non-experimental design and Hypothetical deductive method, which consisted in presenting all the levels of each variable combined with the levels of the rest of the variables, the universe of the population was 3,250 people, whose random sample It was made up of 229 individuals, including professors, military and civil personnel from COEDE. The survey was applied as a technique to the entire sample, through the instrument of a questionnaire where it was concluded that 87.4% of the variable Management of technological innovation is explained by the organizational culture; also, 89.2% in innovation management on the variable was explained in the value system; in the same way, 79.8% in innovation management on the variable was explained in organizational commitment; Regarding the last specific objective, 85.9% in the innovation management on the variable was explained in the organizational change, “indeed the organizational culture significantly influenced the management of technological innovation in the Army Education and Doctrine Command, Chorrillos, 2018 ”.

Keywords: Organizational culture and management of technological innovation.

## INTRODUCCIÓN

En todo el proceso generado en la cultura organizacional la competitividad se hace más global y, por ende, los colaboradores asumen el compromiso de enfrentar a diario esos desafíos en las organizaciones empresariales, universidades, instituciones militares y las naciones, donde, se han generado siempre diferentes tipos de gestión, de procesos, de sistemas y equipamientos; gran parte de las cuales se vinculan con el contexto de la innovación tecnológica. En este sentido, la investigación busca explicar por qué es necesario detallar, revelar y predecir el fenómeno de estudio, y para alcanzar la meta, se plantea el objetivo general del estudio que reside en determinar la influencia de la cultura organizacional en la gestión de innovación tecnológica en el Comando de Educación y Doctrina del Ejército (COEDE), Chorrillos, 2018.

Esto indica, que es un tema de vital importancia para que los docentes y personal militar del COEDE, puedan conocer el entorno educativo y tecnológico del cual disponen; y cómo esta ayuda de manera eficaz con la implantación de estrategias que apoyen a la cultura organizacional. En consecuencia, la gestión de innovación tecnología representa un medio para alcanzar un fin, en los procesos académicos y administrativos. La investigación siguió un enfoque cuantitativo, pues apreció las ocurrencias de las variables de estudios, la cual permitió probar hipótesis, para determinar el grado de influencia de la cultura organizacional en la gestión de innovación tecnológica. La presente tesis consta de estos apartados:

El capítulo I: Planteamiento del problema. Detalla el problema; delimitación, la formulación del problema, los objetivos del estudio; la justificación; factibilidad y las limitaciones de la investigación.

El capítulo II: Marco Teórico, se desarrollaron los antecedentes del trabajo; las bases teóricas y la definición de términos.

El Capítulo III: Hipótesis y Variables, se desarrolló la hipótesis general, las hipótesis específicas y la operacionalización de las variables

El capítulo IV: Metodología de investigación. Se desarrolló, el tipo y diseño de la investigación, la población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos y el procesamiento de los mismos.

El capítulo V: Resultados. Se desarrolló el trabajo de campo, fueron presentados los datos que proporcionan validez y confiabilidad a los instrumentos empleados, contiene la presentación análisis de los datos, se analizaron e interpretaron los datos; el proceso de prueba de contrastación de las hipótesis en el nivel inferencial.

El capítulo VI: Discusión de resultados. Fue analizado sobre las evidencias que comprueban las hipótesis de trabajos publicados y que sirvieron como antecedentes; además de las teorías del marco teórico.

En último lugar, se indicaron, en las conclusiones, los niveles en los cuales son mostradas las dimensiones de la Cultura organizacional y de la Gestión de innovación tecnológica, de acuerdo a la apreciación de los entrevistados; las recomendaciones, fueron planteadas como producto del análisis realizado. Posterior a las referencias, en los apéndices, fue presentada la matriz de consistencia, los instrumentos esgrimidos.

## **CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **1.1.DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA**

Las organizaciones, instituciones militares y universidades en el mundo, se encuentran comprometidos y alineados a una cultura organizacional, como parte de la vida empresarial para un excelente ambiente laboral, que resulte favorable para los colaboradores en sus labores cotidianas, a través de la filosofía institucional establecida en el sistema de valores, compromiso y cambio organizacional. Así como para el desarrollo profesional, mejores condiciones económicas, oportunidades de crecimiento laboral y especialmente con el nivel de compromiso ético al momento de cumplir sus funciones; esto apoya la idea de que el recurso humano tenga la capacidad de innovar y fomentar esos cambios, económicos, sociales, culturales y educativos, que depende cada vez más de los avances científicos y tecnológicos.

Ahora bien, en la cultura organizacional, los gerentes están en la capacidad de generar conocimiento convertido en innovaciones, que precisa la adquisición social de aptitudes específicas para el manejo de la gestión de la tecnología y la innovación en las organizaciones. Morcillo (2011) reconoce que los gestores y colaboradores aprovechan su desarrollo y su potencial crecimiento que infieren con la creatividad para conseguir las ventajas competitivas que conducen al progreso de las grandes empresas de la actualidad.

De esta manera, en una cultura organizacional, los datos o información de la tecnología vienen a ser fundamentales para optimizar la capacidad innovadora de las organizaciones. Junto a los colaboradores pueden compartir en la totalizada de la organización la

infraestructura de tecnología de la información. Es necesario que toda empresa diseñe y administre con cautela dicha infraestructura, y así consiga contar con todos los servicios tecnológicos que requiere para la labor que pretende ejecutar con los sistemas de información (Laudon, & Laudon, 2012. p. 21).

En este sentido, el Comando de Educación y Doctrina del Ejército (COEDE) ente rector de las Escuelas de Formación, Capacitación y Perfeccionamiento, bajo su comando se encuentra las Escuelas de Armas y Servicios del Ejército, siendo su propósito de capacitar y formar líderes en el campo de las ciencias militares y la tecnología militar, el Comando del Ejército ha conceptualizado a la educación como fundamento del proceso de transformación y desarrollo Institucional, orientando su esfuerzo a sus miembros posean una formación y capacitación completa mediante un sistema educativo moderno, basado en un modelo “Socio - Cognitivo - Humanista” con enfoque constructivista, acorde con los desafíos de la modernidad, para el personal militar del Ejército (Docentes, Oficiales, Técnicos, Suboficiales, Cadetes de la EMCH, Alumnos de la ETE, EIE). Especialmente, a estudiantes de los Cursos de Formación, Capacitación y Perfeccionamiento; específicamente respecto a conocimientos y herramientas físicas e informáticas para llevar a cabo estudios, investigaciones metodológicas que conllevarán a elevar su nivel y bagaje de conocimiento y cultura, e igualmente con la finalidad de aumentar sus saberes en un contexto operacional, educacional y científico.

De este modo, el Comando de Educación y Doctrina del Ejército desempeña un rol estratégico en la educación, cuya importancia en la formación del personal para contribuir al desarrollo del país, integrado y sensibilizado en una cultura organizacional, interioriza el empleo de la tecnología de la información, aplica procesos de innovación, cultura de innovación y tecnologías de información, que permiten transformación e innovación para las diferentes Unidades y Escuelas del COEDE, lo que conlleva adecuar e implementar estos cambios, sobre todo en el aspecto tecnológico y educativo como herramienta laboral en la Institución.

Por estas razones, dicho Comando debe integrar la cultura organizacional y la gestión de innovación tecnológica, y así dar respuesta a los requerimientos y exigencias de la innovación tecnológica, a fin de garantizar un mejor aprovechamiento de los recursos de información, los cuales, implícitamente, los gestores y colaboradores deben conocer al diseñar la arquitectura de Tecnologías de la Información. De este modo, se evidencia que

existe falencia para incorporar adecuadamente la cultura organizacional en cuanto a la gestión de innovación tecnológica, de acuerdo a las siguientes carencias y debilidades:

- Limitada integración de la intranet por medio de la red LAN institucional, y con las unidades, escuelas de formación, capacitación y especialización, bajo el Comando del COEDE.
- El acceso a la banda ancha con la Dirección de Telemática del Ejército y las unidades, escuelas de formación, capacitación y especialización, es limitado al no existir permanentemente comunicación con sistemas de información del ente.
- La integración limitada de Tecnologías de información entre las unidades, escuelas de formación, capacitación y especialización, que no permite mejorar los procesos de recursos educativos.
- Limitada implementación de arquitectura de Tecnología de la Información para gestión de la información administrativa y educativa.
- Deficiente uso de la Tecnología de la Información en los procesos educativos y gestión administrativa.

Finalmente, fue de vital importancia aplicar la cultura organizacional integrando la gestión de innovación tecnológica que cambia los datos en información significativo para la toma de decisiones, que optimizan la actuación del Comando de Educación y Doctrina del Ejército y las Unidades que lo conforman para su interoperabilidad de sus plataformas educativas y administrativas.

## **1.2.DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.2.1 DELIMITACIÓN ESPACIAL**

El Comando de Educación y Doctrina del Ejército, sirvió como lugar para ejecutar este estudio. Se encuentra ubicado en la Avenida Escuela Militar S/N con Estación Escuela Militar del Metropolitano, distrito de Chorrillos, Provincia de Lima.

### **1.2.2 DELIMITACIÓN SOCIAL**

Fueron aplicadas en el trabajo las técnicas e instrumentos orientados a la recogida de información, cuyas unidades de análisis estudiadas son el personal de docentes, oficiales, cadetes, supervisores, técnicos, suboficiales, alumnos que laboran y son

parte de la cultura organizacional en la gestión de innovación tecnológica en el Comando de Educación y Doctrina del Ejército del distrito de Chorrillos.

### 1.2.3 DELIMITACIÓN TEMPORAL

Entre noviembre 2018 y julio 2019 se ejecutó el trabajo investigativo.

### 1.2.4 DELIMITACIÓN CONCEPTUAL

- Cultura organizacional

Sistema de valores, tradiciones y formas de interacción las cuales se comparten en la totalidad de grupos de las instituciones y que así misma diferencia a una entidad de otra (Robbins & Judge, 2013, p. 512).

- Gestión de innovación tecnológica

Estructuración y administración de todos y cada uno de los recursos humanos y económicos que permite incrementar la generación de nuevos conocimientos; además, es la creación de los pensamientos especializados que admiten conseguir diferentes productos, procedimientos y servicios u optimizar los existentes, el avance de dichos pensamientos en modelos de trabajo y su transferencia a las etapas de producción, distribución y uso (Mendoza y Valenzuela, 2014, p. 54).

### 1.2.5 DELIMITACIÓN OPERACIONAL

Se considera operacional a las variables de estudios y dimensiones, así como a la organización donde se ejecutó el recojo de los datos, de acuerdo a la delimitación siguiente:

- Influencia del nivel de la cultura organizacional en la gestión de innovación tecnológica.
- Nivel de sistema de valores en la gestión de innovación tecnológica.
- Nivel de compromiso organizacional en la gestión de innovación tecnológica.
- Nivel de cambio organizacional en la gestión de innovación tecnológica.
- Directivas, administrativos y docentes especializados y personal militar en la planeación, coordinación y desarrollo de actividades académicas.

- Las escuelas de formación y capacitación que ofrecen programas de educación superior, adscritas al Comando de Educación y Doctrina del Ejército, Chorrillos, 2018.

### **1.3.PROBLEMAS DE INVESTIGACIÓN**

#### **1.3.1 PROBLEMA PRINCIPAL**

¿En qué medida la cultura organizacional presenta un nivel de influencia en la gestión de innovación tecnológica en el Comando de Educación y Doctrina del Ejército, Chorrillos, 2018?

#### **1.3.2 PROBLEMAS ESPECÍFICOS**

- 1) ¿De qué manera el sistema de valores presenta un nivel de influencia en la gestión de innovación tecnológica en el Comando de Educación y Doctrina del Ejército, Chorrillos, 2018?
- 2) ¿En qué medida el compromiso organizacional presenta un nivel de influencia en la gestión de innovación tecnológica en el Comando de Educación y Doctrina del Ejército, Chorrillos, 2018?
- 3) ¿De qué manera el cambio organizacional presenta un nivel de influencia en la gestión de innovación tecnológica en el Comando de Educación y Doctrina del Ejército, Chorrillos, 2018?

### **1.4.OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **1.4.1. OBJETIVO GENERAL**

Determinar el nivel de influencia de la cultura organizacional en la gestión de innovación tecnológica en el Comando de Educación y Doctrina del Ejército, Chorrillos, 2018.

#### **1.4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Determinar el nivel de influencia del sistema de valores en la gestión de innovación tecnológica en el Comando de Educación y Doctrina del Ejército, Chorrillos, 2018.

- Determinar el nivel de influencia del compromiso organizacional en la gestión de innovación tecnológica en el Comando de Educación y Doctrina del Ejército, Chorrillos, 2018.
- Determinar el nivel de influencia del cambio organizacional en la gestión de innovación tecnológica en el Comando de Educación y Doctrina del Ejército, Chorrillos, 2018.

## **1.5. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.5.1. JUSTIFICACIÓN**

#### **a. Justificación teórica**

A nivel teórico, este estudio estuvo centralizado en la conceptualización de la cultura organizacional y la gestión de innovación tecnológica en el Comando de Educación y Doctrina del Ejército. De manera directa, el personal militar que labora en la mencionada institución, evidencia característica de eficiencia, puntualidad, proactividad y conducta ética, resultado de la capacitación y práctica permanente de una cultura organizacional; y, por ende, son necesarias las decisiones de acuerdo al cargo, a fin de generar innovación, no solamente al cambio tecnológico, sino que encierran, asimismo, la innovación social y las concebidas en los métodos de gestión institucional.

#### **b. Justificación metodológica**

Esta investigación servirá como esquema para investigaciones futuras en el área educativa, tomando en cuenta todas las variantes actuales en lo que a cultura organizacional y gestión de innovación tecnológica se refiere. Asimismo, la metodología, operaciones y técnicas e instrumentos aplicados en el trabajo y verificada su validez y confiabilidad lograrán emplearse en diferentes investigaciones, para viabilizar la contrastación de resultados y mejorar las recomendaciones pertinentes.

#### **c. Justificación social**

El Comando de Educación y Doctrina del Ejército, es el organismo

encargado de tomar las decisiones en el sistema educativo del Ejército, a fin de fortalecer la cultura organizacional en la gestión de innovación tecnológica, que servirá para mejoras planteadas de las circunstancias y del contexto al tomar las acciones precisas para contribuir con la gestión de innovación tecnológica interconectando las Escuelas de Formación, Capacitación y Perfeccionamiento y las Escuelas de Armas y Servicios del Ejército.

**d. Justificación práctica**

En la práctica se tendrá un instrumento que se reflejará en su aplicación para mejorar y fortalecer las operaciones académico-administrativas, mediante la interoperabilidad de la gestión de la innovación tecnológica que encierra acciones y herramientas enfocadas en la transformación del conocimiento generado internamente en dicho Comando.

**1.5.2. IMPORTANCIA**

El presente estudio tiene una relevancia destacada por establecer la influencia entre la cultura organizacional y la gestión de innovación tecnológica en el Comando de Educación y Doctrina del Ejército, Chorrillos.

De esta forma, dicho Comando dentro de la política educativa del Sector Defensa, establece que la innovación debe aplicarse continuamente como una necesidad en la totalidad de los espacios de la vida; y, por ende, el gestor debe ser emprendedor innovador, aplicando creatividad y el conocimiento de las técnicas y estrategias tecnológicas en el campo educativo.

**1.6. FACTIBILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN**

El trabajo investigativo fue desarrollado por el investigador y logró realizarse por la disponibilidad económica, materiales, acceso a la información y conocimiento metodológico, acorde a las actividades detalladas seguidamente:

- Los gestores de las Escuelas de Formación, Capacitación y Perfeccionamiento y las Escuelas de Armas y Servicios del Ejército que integran el Comando de

Educación y Doctrina del Ejército que son objeto de estudio en el proceso académico brindarán su apoyo.

- Los medios, recursos e instrumentos para la ejecución y recoger la información necesaria estarán disponibles para este análisis.
- Se contará con la experiencia del investigador pues este trabaja en el Comando de Educación y Doctrina del Ejército en la aplicación de la metodología y normatividad de la UAP.
- El estudio será ejecutado in situ en el Comando mencionado.

### **1.7. LIMITACIONES**

Esta investigación no presentó limitaciones en su desarrollo, por lo que, no influyeron en los resultados de la misma. Mencionando los siguientes:

- La escasa información de los resultados emanados de estudios en el ámbito de la cultura organizacional y gestión de innovación tecnológica en temas relacionados en el campo de las instituciones de las Fuerzas Armadas.
- Para la recolección de datos se tendrá que pedir autorización al Comandante General del Comando de Educación y Doctrina del Ejército y ver la disponibilidad de horario del personal militar para ser entrevistados.

## **CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL**

### **2.1. ANTECEDENTES DEL PROBLEMA**

Los antecedentes del estudio fueron ubicados así:

#### **2.1.1. A NIVEL INTERNACIONAL**

Rodríguez (2018) en su estudio sobre la *Relación entre la comunicación interna y la cultura organizacional de los colaboradores administrativos de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil*. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil - Ecuador. Su objetivo consistió en establecer la correlación existente entre la comunicación interna y la cultura organizacional del personal administrativo de la institución universitaria mencionada. El método es mixto, con nivel de alcance descriptivo – correlacional, fue usada la encuesta como instrumento básico y el cuestionario para el recojo de los datos. Se concluye que cerca del 80% de los colaboradores internos conocen la historia de la Universidad, y de igual manera su misión, valores y personajes históricos. Asimismo, como se sabe, el flujo horizontal de comunicación se encuentra entre las formas que permiten mucho más los niveles de integración y esfuerzo coordinado entre el personal. Finalmente, se demuestra la hipótesis asumida: "La comunicación interna

de la universidad bajo investigación afecta de manera favorable la cultura organizacional del personal administrativo.

Silva (2018) en su estudio sobre *La influencia de los ambientes de aprendizaje en las Instituciones Educativas Lasallistas, clima y cultura organizacional*. Universidad de La Sabana, Chía - Colombia. Pretendió Identificar las necesidades de los ambientes de aprendizaje en el proyecto educativo del Distrito Lasallista de Bogotá. El estudio presentó un enfoque cualitativo, tipo de estudio descriptivo, porque además de centrar su atención en los antecedentes de siete instituciones privadas del Distrito Lasallista de Bogotá, recopila información de forma minuciosa y ordenada de la percepción que tiene una determinada población. La muestra estuvo representada por 210 maestros y 588 estudiantes, de una muestra poblacional total de 798. La investigación, evidencia que los objetivos planteados, se constata que la organización cuenta con unos valores y principios definidos, en cuanto a su propuesta educativa enmarcada en el Horizonte Educativo Pastoral, los maestros y estudiantes perciben con mayor satisfacción los indicadores de: direccionamiento y gestión estratégica, proceso pedagógico, pastoral educativa, cultura organizacional y el impacto al entorno. Asimismo, la influencia que actualmente tienen los ambientes de aprendizaje es valorada con mayor satisfacción la iluminación, seguridad y protección, administración y servicios generales, capacidad estudiantil y planeación del sitio. Asimismo, se concluye que cuando las instituciones educativas innovan para mejorar el aprendizaje se valen de conocimientos sistemáticos producto del diseño e implementación de instrumentos y herramientas de medición. La investigación asumió el desafío de determinar cuáles son los criterios e indicadores más adecuados para medir la percepción de los maestros y estudiantes. Sin estas determinaciones, resultaba difícil saber cuál es el estado de la cultura escolar y de los ambientes de aprendizaje, hacia dónde se puede intervenir y cuáles son los procesos que están generando efectos significativos. Precisamente, la propuesta del plan de mejoramiento asume el grado de apropiación de la cultura organizacional distrital y la percepción de los ambientes de aprendizaje.

Alvim (2016) en su investigación sobre los *Modelo de análisis de la cultura organizacional en la productividad de los núcleos de innovación tecnológica*.

Universidad Nacional de Misiones, Posadas - Argentina. Su objetivo de investigación fue analizar y explorar nuevas perspectivas para llevar a cabo un enfoque de gestión de innovación para que se aplique en el Núcleo de Innovación Tecnológica (NIT); que permita que se cumpla de manera exitosa su objetivo central con respecto a la intermediación entre los diferentes miembros del entorno investigativo - entidades públicas y el sector productivo - al igual que la promoción del registro de patentes y la ejecución del *spin off*. Los resultados evidenciaron que, de acuerdo a la información recopilada en las entrevistas, se confirma que los NIT crean la gestión de forma genuinamente aislada. Sus vínculos con el entorno investigativo de las ICT y del mercado no están afianzados. En realidad, no se legitiman ante los investigadores como delegados y muestran escaso conocimiento sobre el entorno exterior, hacia el cual deberían orientar sus esfuerzos de transferencia de tecnología. Asimismo, la mayor parte de los supervisores del grupo interior, excepcionalmente preparados en los métodos implicados en los temas de investigación, pero mínimamente afectos a los fundamentos de la gestión, no tienen la preparación que les permita adquirir resultados exitosos. Se descubre que, por completo, superaron el modelo de gestión rigurosamente burocrático. El chequeo con respecto a la dirección de la gestión hacia resultados técnicos, convertidos en cuantitativos aludiendo al registro de propiedad intelectual, publicación de artículos científicos o, aunque menos significativamente, al celebrar contratos de transferencia de tecnología, se mantiene en las aseveraciones de los gestores, según las entrevistas. Finalmente, la aplicación de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación son significativas durante el desarrollo, al mismo tiempo, lo más importante, se ratifica la centralidad de la persona y de su travesía, individual y grupal para su implementación en la organización.

Carrillo (2016) su trabajo acerca de la *Medición de la cultura organizacional*. Su finalidad fue analizar mediante una revisión documental la cultura organizacional y así tener información actualizada de cómo es medida. Por lo tanto, se evidencia que la cultura organizacional representa un elemento que está resultando cada vez más pertinente, porque se ve impactada por los constantes cambios en el clima. En este sentido, medir la cultura organizacional permite reconocer el efecto que la misma posee en los resultados de la organización. En este sentido, para dar cumplimiento al objetivo, fueron identificados 43 documentos

publicados en un lapso de diez años en las bases de información de Revistas de investigación. En ese punto, se integraron las investigaciones, reconocidas sobre la estimación de la cultura organizacional. Por último, se determinaron las maneras cómo es medida la cultura organizacional y cómo es identificada la participación porcentual de las variables que influyen en los trabajos examinadas. Se evidencia que la cultura organizacional es medida de acuerdo al liderazgo, a la técnica, organización, trabajo conjunto, entre otros aspectos. Finalmente, se evidencia lo relevante de ejecutar trabajos acerca de la estimación de la cultura organizacional, ubicando nuevos modelos, estrategias y herramientas.

Vargas (2016) en su investigación sobre la *Gestión e innovación educativa*. El objetivo del estudio fue permitir prestar atención a los requerimientos del personal de un ente educativo; abarcando seguimiento y la concepción curricular, la incorporación y desarrollo tecnológico. El artículo evidencia, que la innovación pedagógica demanda que sean incorporadas nuevas ideas a los procesos que ya existen, para ello, la gestión administrativa debe dar cumplimiento a una progresión de exigencias que se coordinen desde un lugar de trabajo agradable, así como las aptitudes de las personas implicadas para que el proceso educativo se encuentre conforme al mundo real y se convierta en aprendizaje significativo. De los resultados se desprende que la gestión administrativa innovadora tiene que dar cumplimiento a ciertas exigencias, que representan la búsqueda de un lugar de trabajo aceptable que permita abordar los requerimientos del personal de una organización educativa desde las diferentes características humanas, que van desde la motivación intrínseca y extrínseca hasta los ambientes de trabajo adecuados con inclinación humanista. Asimismo, es básico dar un seguimiento y planificar el programa educativo para dar cumplimiento con los contenidos pedagógicos precisos para cada programa, este tendrá que ser enriquecido con las experiencias, necesidades e intereses de la población a la que se atiende. Sin desconocer el apoyo dinámico de los estudiantes, y así el proceso educativo sea pertinente con el mundo real. Este debe articularse con las prácticas educativas innovadoras asumidas por los profesores, personal administrativo, el cuerpo de estudiantes y las familias; debido a las propias contemplaciones, deben tener un perfil particular con capacidades específicas por la administración de cada entidad educativa enfocadas a la gestión de la innovación tecnológica.

Ryu (2016) estableció un artículo referencial denominado “*La relación entre la innovación no tecnológica y la innovación tecnológica en el rendimiento de las empresas*”. Donde su finalidad fue estudiar mediante el uso de datos empíricos recopilados de 870 empresas manufactureras en Korea, para investigar las relaciones existentes entre las innovaciones tecnológicas (innovación de producto y procesos) e innovaciones no tecnológicas (innovaciones organizativas y de marketing) y su éxito general con iniciativas de innovación. Destacó el valor comercial de las innovaciones no tecnológicas, proponiendo su efecto moderador. Obteniendo como resultado, que la innovación tecnológica exhibe un fuerte impacto en el éxito de la misma sólo cuando las innovaciones no tecnológicas derivan adecuadamente la relación entre ellos. Este estudio contribuye a mejorar la comprensión de la innovación en las organizaciones, demostrando que la interacción efectiva entre las innovaciones tecnológicas y no tecnológicas ayuda a las empresas a tener éxito en las innovaciones y mejorar los resultados empresariales.

#### 2.1.2. A NIVEL NACIONAL

Cadena (2019) y su trabajo titulado *Influencia de la cultura organizacional en la investigación de la Universidad Técnica del Norte*. Pretendió identificar, determinar y analizar cómo influye la cultura organizacional en el ente universitario mencionado. Fue un estudio de tipo teórico básico explicativo y el diseño fue no experimental, ex post facto, transversal. Fue desarrollado bajo el enfoque cualitativo cuantitativo y, de igual manera, porque fueron usadas técnicas cualitativas que permitieron comprender y describir los hechos, situándose a conocer la realidad de dicha influencia. La muestra empleada fue de 234 docentes y 366 estudiantes. La **Encuesta fue la técnica esgrimida** con su instrumento el **Cuestionario**. En el análisis descriptivo fue determinado el grado de Cultura Organizacional en la UTN, desprendiéndose que la mayor parte relativa al 59%, la califica como poco satisfactoria. Seguidamente, aparece la apreciación para Inadecuada con un 38% y solo un pequeño porcentaje de 3% cree que es adecuada. Los valores conseguidos señalan inequívocamente que el grado de Cultura Organizacional es extremadamente bajo, pues el nivel predominante cambia entre

inadecuada y no adecuada. Ello apunta a que el ente universitario debería establecer un plan estratégico para optimizar el grado de dicha variable.

Saravia (2019) con el trabajo sobre la *Cultura organizacional y su influencia en el desempeño académico de los estudiantes de la universidad autónoma de ICA, 2018*. El artículo tuvo por propósito establecer cuánto incide la cultura organizacional en el Desempeño Académico de los discentes antes señalados. El trabajo fue de tipo aplicado, fáctica, científica y de enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo – correlacional – explicativo, el diseño general es no experimental o ex post facto y diseño los datos primarios; además de la entrevista personal y encuesta. Igualmente, fue utilizada la técnica del fichaje. Para la verificación y contrastación de hipótesis, se aplicó un cuestionario-estructurado autoadministrado. La población de estudio, representó al estudiantado, con tamaño de muestra, 109 estudiantes. Los resultados de la encuesta fueron procesados al examen estadístico no paramétrico Chi Cuadrado, con nivel de significación 5% y nivel confianza 95%, arribando como conclusión final que, la Cultura Organizacional influye directamente en el Desempeño Académico de los estudiantes; confirmando la validez o veracidad de hipótesis de investigación diseñada. Finalmente, la investigación muestra que la Cultura Organizacional se encuentra relacionada de forma directa con el Desempeño Académico de los estudiantes del ente universitario analizado, siendo parcialmente las Condiciones Físicas de Estudio, las Relaciones Académicas y parcialmente las Políticas de Desarrollo Personal, las que influyen en la eficacia personal, eficiencia académica y calidad en la formación académica, en dicha casa de estudio superior.

Cuzcano (2018) en su investigación sobre *La gestión de las aulas de innovación y las competencias tecnológicas de los docentes de secundaria de las Instituciones Educativas Públicas de San Vicente-Cañete, año 2016*. El propósito del estudio fue establecer la relación que existe entre la gestión de las aulas de innovación y las competencias tecnológicas alcanzadas por el personal docente de los entes educativos descritos. El estudio fue cuantitativo, no experimental de corte transversal y con un alcance descriptivo-correlacional. 254 docentes compusieron la población analizada, cuya muestra fue igual a la población. Por tal motivo, la muestra es tipo censo, voluntaria y no probabilística. Se emplearon como técnicas

la encuesta, observación sistemática; el cuestionario y la ficha de valoración para registrar los aspectos observables fueron los instrumentos utilizados. Finalmente, pudo concluirse que la gestión de las aulas de innovación y las competencias tecnológicas logradas por los profesores, están relacionadas de forma directa y significativa. En los resultados obtenidos se evidencian que el 53.2% de las personas encuestadas considera que la gestión de aulas de innovación es regular-buena, entretanto que las competencias tecnológicas son calificadas por el 52% del personal docente que intervinieron en la investigación.

Herrera., Alvarado y Huayta (2017). *Rol estratégico de la cultura organizacional y el liderazgo en la gestión del cambio de la universidad peruana*. Su objetivo de estudio fue analizar la política de aseguramiento de la calidad mediante el licenciamiento, la acreditación y la mejora continua, introducidas en la institución universitaria como un nuevo modelo de gestión encaminado a una cultura de calidad; esta transformación es complicada y demanda de estrategias y directivos con liderazgo que guíen a una nueva organización. Finalmente, se concluye que el ente universitario es una imagen de la sociedad, en otras palabras, muestra la totalidad de sus dificultades y problemas; sin embargo, la universidad como sistema consigue auto organizarse e igualmente impactar en la sociedad, siendo el liderazgo y la cultura organizacional los medios que fortalecen esta interrelación. Donde, a la cultura organizacional se le considera pues ayuda a un mejor vínculo con la realidad (Responsabilidad Social Universitaria, propósitos institucionales, objetivos educacionales), y una superior adaptación del medio interno (la gestión académica, institucional, etc.). En consecuencia, la delineación de una nueva cultura tiene que encontrarse de acuerdo con la realidad académica de la nación, encuadrado en asegurar la calidad de manera sostenible y en mejora continua. Es decir, es posible el cambio, sin embargo, no es sencillo, y tiene que comenzar por la alta dirección, pues la nación y las instituciones universitarias requieren cuanto antes de una nueva clase dirigencial, que precise una diferente generación de líderes que estimulan la capacidad emocional del cerebro y alcancen compromiso y responsabilidad para resolver y enfrentar los grandes problemas del país.

Gutiérrez (2016). *Cultura y compromiso organizacional en la motivación*

*laboral*. Su finalidad fue establecer cómo influye la cultura y compromiso organizacional en la motivación laboral de los agentes de una empresa de vigilancia. El estudio fue de tipo básico, de nivel explicativo y de diseño no experimental, transversal. Se emplearon tres cuestionarios, como instrumentos, delineados de acuerdo a la escala de Likert en una población de 120 trabajadores, los cuales igualmente integraron la muestra. Finalmente, los resultados obtenidos, evidenciaron que la cultura y el comportamiento organizacional impactan de manera directa en la motivación laboral en un 36.4. (p valor 0.000), porque el p-valor está por debajo del nivel de significancia (0.05).

Durand (2017) en su trabajo de investigación denominado “*Relación de la innovación de gestión empresarial y el éxito competitivo empresarial en las medianas y grandes empresas del sector manufacturero de Arequipa Metropolitana– 2015.*” El propósito de su estudio fue demostrar que la innovación ha logrado alcanzar una implicancia dentro del ambiente de la gestión de las organizaciones y la dirección de estas mismas, las cuales buscan crear una competitividad mayor en los mercados. La innovación desde una perspectiva globalizada facilita el establecimiento de objetivos trascendentales a mediano y largo plazo. No obstante, es primordial que se identifique cuáles son las dimensiones y los elementos que la empresa desea realizar una innovación con la finalidad de mejorar recursos y que se pueda observar que se contribuye con la sustentabilidad de la organización. En el contexto, de las dimensiones que se propone dentro del Manual de Oslo, es que se toma en consideración las siguientes dimensiones de la innovación: procesos, productos, organización y mercadotecnia.

Regalado, et. al., (2017) en su investigación “*La innovación en la micro y la pequeña empresa (MYPE): no sólo factible, sino accesible.*” El objetivo del estudio está basado en la búsqueda de señalar que la innovación en las MYPES no es solo necesaria, sino también accesible, y no se les da la importancia que amerita. En esta investigación la hipótesis de innovar por parte de las MYPES no es costosa, sino más bien son accesibles y necesarias, pero de manera diferente puesto que la innovación está más centrada en modelos o procesos de gestión. Por lo tanto, en esta investigación se evidencia y se logra mostrar que, dentro de la región, la innovación en las MYPES está presente en los modelos o en los procesos de gestión.

En conclusión, se obtuvo la caracterización de las empresas MYPES, según el liderazgo que tienen y el ambiente innovador en donde se encuentran con la finalidad de evidenciar sus competencias y los tipos de innovación que desenvuelven.

## **2.2. BASES TEÓRICAS**

Seguidamente, se describen las variables de estudio y sus respectivas dimensiones que guiarán el trabajo de investigación, las cuales fueron desarrolladas en su totalidad para este estudio, considerando, el modelo teórico que sustenta las bases teóricas, imprescindible para completar los aportes de los otros investigadores, que incorporan nuevos conceptos a través de la amplia base bibliográfica.

### **2.2.1. VARIABLE X: CULTURA ORGANIZACIONAL**

El sustento de la variable X *Cultura Organizacional*, se basó en los modelos teóricos de los autores, que a continuación se detalla: Koontz, Weihrich y Cannice (2012).

#### **Definición de cultura organizacional**

Es conceptualizada como el modelo general de comportamiento, en otras palabras, las creencias y los valores que comparte un grupo de personas miembros de una organización y que tienen en común (Koontz, et al., 2012, p. 263).

Es decir, incorpora el aprendizaje y transmisión de información, convicciones y modelos sociales a lo largo de un período, lo que implica que la cultura de una organización es muy firme y no se transforma tan rápido.

Frente a este escenario, se puede decir que la cultura organizacional encierra de forma tácita y manifiesta los sistemas de reconocimiento que precisan la manera de trabajar de un ente empresarial, sin interesar su distribución, estrategia de negocio, o misión corporativa. Es decir, las organizaciones están enfocadas y transformando su cultura como una reacción a los desafíos del mercado y a la competencia que le genera su cultura, convirtiéndola en una ventaja competitiva, porque contratan excelentes profesionales, capacitan a los recursos humanos, emplean tecnología, despliegan productos altamente innovadores, y progresan de manera constante, entretanto otras se conservan paralizadas.

#### **Teoría del cambio alineado a la cultura organizacional**

La teoría del cambio expone la manera de evaluar, estructura, los procesos y sistemas que responden a los retos o soluciones de problemas en conjunto. Esto deriva a que el proceso de creación de la cultura organizacional se lleve a cabo en base a patrones de conducta distintos según la interacción diaria de los grupos para la solución de problemas. Esto es especialmente cierto en organizaciones con culturas fuertes o donde existe una gran congruencia de la gente con los valores, creencias y otros elementos de la cultura.

Igualmente, es determinante implementar la distribución organizacional en relación al clima cultural, ya que, no se puede lograr su transformación, mientras no busque el cambio en la esencia del ser humano. El objetivo del proceso de cambio son las creencias, valores y conductas compartidas de los miembros de la organización al enfocarse sobre estructuras y sistemas que garanticen una toma de decisión oportuna.

Por otra parte, se presentan algunos ejemplos de cultura organizacional en la tabla 1; siempre que les sea brindada la posibilidad de escoger, a muchas personas les gustaría trabajar en una organización con un clima como el B, donde pueden interesarse e intervenir en la toma de decisiones, el personal es evaluado en función de los criterios de desempeño y no del compañerismo, hay comunicación abierta se desvía en todos los sentidos y la oportunidad de practicar un gran grado de autocontrol.

**Tabla 1**

*Entornos de cultura organizacional y práctica administrativa*

Entorno A	Entorno B
<b>Planeación</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Las metas se establecen en forma autocrática</li> <li>La toma de decisiones está centralizada</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Las metas se establecen con un alto grado de participación</li> <li>La toma de decisiones está descentralizada</li> </ul>
<b>Organización</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>La autoridad está centralizada</li> <li>La autoridad está estrechamente definida</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>La autoridad está descentralizada</li> <li>La autoridad se define de manera general</li> </ul>
<b>Integración de personal</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>El personal se selecciona con base en las relaciones de amistad</li> <li>La capacitación es en especialidades estrechamente definidas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>El personal se selecciona con base en criterios de desempeño</li> <li>La capacitación se da en muchas áreas funcionales</li> </ul>
<b>Dirección</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Los administradores ejercen el liderazgo directivo</li> <li>El flujo de comunicación es sobre todo descendente</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Los gerentes ejercen un liderazgo participativo</li> <li>El flujo de comunicación es descendente, ascendente, horizontal y diagonal</li> </ul>
<b>Control</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Los superiores ejercen un estricto control</li> <li>Prevalecen los criterios financieros</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Los individuos ejercen un alto grado de autocontrol</li> <li>Prevalecen los criterios múltiples</li> </ul>

Fuente: Koontz, et al., (2012, p. 263). Administración. Una perspectiva global y empresarial.

Asimismo, la cultura de una organización impacta igualmente en su viabilidad, y en la manera como se realizan los trabajos gerenciales de planeación, estructuración, incorporación de los trabajadores, dirección y control. Por ende, una cultura sólida da seguridad a una organización que, dependiendo de su calidad, puede tener un efecto gigantesco en la mentalidad y la conducta de sus miembros.

En conclusión, todas estas cualidades existen en un continuo que va desde el más mínimo al más elevado grado. Por ende, a la organización ser evaluada, se consigue una perspectiva total de la cultura, y de igual manera un fundamento para la manera cómo los individuos ven la organización, la forma como allí se realizan los trabajos y la forma como se espera que todos tienen que comportarse.

Por otra parte, la cultura organizacional se caracteriza como la manera como son ejecutadas las cosas en una organización. Concretamente, incorpora los valores, convicciones, conductas y sistemas de reconocimiento que impactan en la conducta cotidiana del personal. Además, es promovida por la alta gerencia y se arraiga mediante una progresión de procesos, sistemas de reconocimiento y prácticas. La cultura incorpora todas las prácticas y conductas que puedan afectar el rendimiento de la organización.

Es decir, cuando la cultura de una organización, se encuentra claramente orientada a la estrategia de la organización, este atrae a que los colaboradores se sientan cómodos en ella, produciendo eso un elevado nivel de compromiso.

En definitiva, los gestores o líderes deben entender que sus creencias y acciones son los principales impulsores de la cultura organizacional; donde deben promover el cambio cultural, sensibilizar una cultura de innovación tecnológica para emprender la transformación cultural, utilizando las herramientas disponibles para medir la cultura y la orientación que tiene con los objetivos y metas de la organización.

### **Dimensión (Sub variable 1): Sistema de valores**

En la gestión organizacional existen múltiples factores que contribuyen con la cultura que se encuentra implícitamente con el sistema de valores, creencias y comportamientos que proporcionan una forma a la manera como se labora en una

organización, y alineado a un fuerte vínculo con la actuación de los agentes y empleados de una empresa.

Por estas razones, las personas vienen a ser quienes constituyan el perfil de la organización. Los ejecutivos específicamente, y su orientación y valores son importantísimos cuando se formula una estrategia; estos configuran el clima organizacional y deciden el rumbo de la organización mediante su visión respondiendo a la pregunta: "¿en qué nos gustaría convertirnos? así, sus valores, inclinaciones y actitudes hacia los riesgos deben ser analizadas cuidadosamente, a la luz del hecho de que afectan la estrategia; es así como, independientemente de si la opción de distribuir licores puede parecer totalmente lucrativo, los jefes podrían oponerse a dicha metodología, ya que el sistema de valores de la alta gerencia censura las bebidas alcohólicas (Koontz, et., al. 2012, p. 133)

Según Koontz, et al., (2012) un sistema de valor se puede conceptualizar como la creencia, por lo general permanente, acerca de lo que es conveniente o no, y guía las actividades y la conducta del personal para dar cumplimiento a los objetivos organizacionales (p. 265). Los valores pueden verse como un tipo de ideología que penetra en las decisiones usuales.

En ese contexto, en numerosas organizaciones exitosas, los líderes corporativos, impulsadas por un sistema de valores, asumen la función de buenos ejemplos, marcan pautas de ejecución, estimulan a los trabajadores, hacen extraordinaria la organización y son una imagen para el clima exterior.

Es así como, los valores componen la interpretación de la realidad organizacional que todo individuo de la misma concebirá según lo transmitido, bien sea después de algún tiempo, por los líderes y evidenciado en decálogos, publicaciones o de forma implícita en las actividades de la organización.

Aparte de eso, muchos investigadores aseveran que los valores organizacionales son herramientas que ayudan a la unificación de una cultura, porque, al existir un mejor entendimiento de los mismos, se consigue una superior firmeza de la propia cultura organizacional.

**Los valores son lo que la empresa considera que es el bien:**

- Estos pueden difundirse como principios morales, en términos “se debe” o “no se debe”.
- Se utilizan como elemento referencial en la toma de decisión.
- La compañía les concede contenido a tales valores.
- Los valores son operativos, intervienen en la situación habitual de la organización, mediante sus formas de gestión y sus procesos.

**Los valores son en la organización:**

- Un enunciado categórico-moral: lo que se debe hacer, lo que es bueno hacer para la compañía.
- Un principio operativo: una alternativa correcta, la buena decisión para el futuro de la organización.
- La totalidad de los aspectos implícitos y explícitos que gobiernan la forma de conducirse de los individuos que integran la organización.
- Las conductas ejemplares asumidas por la compañía.

En resumen, los valores dan legitimidad a la existencia de la organización (su distribución y su funcionamiento, encerrando modelos de comportamiento de las negociaciones y las prácticas) en una realidad social más extensa, donde los principios de estos rigen la acción gerencial de la misma, la cual debe conocerse, aceptarse, y seguida por la totalidad de los colaboradores, como parte de las políticas que tienen que encontrarse alineadas con los valores de la organización.

**Dimensión (Sub variable 2): Compromiso organizacional**

El compromiso, al igual que la cultura viene transformándose en un tema sumamente significativo en la agenda de las empresas, pues rivalizan por alcanzar la trascendencia y el posicionamiento empresarial con ventajas competitivas, y de igual manera para diseñar mejores lugares de trabajo, beneficios más flexibles; y por generar culturas corporativas sólidas para crear mayor compromiso entre los agentes y colaboradores de la empresa.

Esto indica que, una vez que el personal se relaciona con la misión y valores organizacionales, son considerablemente menos propensos a dejar su lugar de trabajo, inclusive en momentos de insatisfacción laboral (no se rinden y buscan cosas para mejorar). El personal con mayor responsabilidad se desempeña mejor y normalmente invierten más energía para descubrir maneras creativas para obtener ganancias. Al participar en el establecimiento de objetivos, instituyen objetivos más ambiciosos y tienen una inclinación más prominente a descifrar los objetivos de la asociación en términos personales.

Esto evidencia, que el hecho de que un personal no esté comprometido origina una disminución en la eficacia de la organización. Un personal comprometido posee una mínima posibilidad de renunciar y aceptar contratarse con una organización diferente; en este sentido, la empresa no invierte en costos de rotación. Los colaboradores involucrados y competentes no necesitan supervisión, pues saben la relevancia y valor de componer los objetivos particulares con los de su empresa. Se reconocen tres módulos del compromiso:

- Identificación, en la cual se aceptan los objetivos organizacionales con las creencias, intenciones, doctrinas y fines de la organización.
- Membresía, el colaborador quiere mantenerse como miembro, esto puede traducirse como, un sentido de pertenencia hacia la organización.
- Lealtad, esto es manifestado en el cumplimiento y consideración hacia la organización a través de acciones encaminadas a protegerla.

En resumen, el compromiso organizacional debe ser una tendencia constante, en vista de que, lo ocurrido en el trabajo, posee un efecto directo en el compromiso del personal: en la forma como son evaluados; sus oportunidades de desarrollo; los materiales utilizables; y evidentemente los vínculos existentes con pares y jefes. Además, deben ser incorporados como parte del compromiso, cinco elementos esenciales: trabajo significativo, líderes involucrados en la labor diaria, un clima laboral positivo, oportunidades de progreso, y confianza, teniendo presente, como la “misión,” “valores,” y “contribución a la sociedad” son los elementos que fortalecen en la actualidad el compromiso organizacional.

## **Cambio organizacional**

En la realidad organizacional, para introducir un cambio de estructura, de innovación, de cultura, etc., los individuos tienen que saber que hay fallas en el interior de la organización y pretender cambiar, debe ser para una estrategia de ventaja competitiva. Frente a eso, la alta gerencia debe de ayudar con formación, motivación e instrucción; además, tiene que haber una coordinación completa entre los niveles jerárquicos y la totalidad de las partes interesadas en ejecutar el cambio integrador, por ende, se requiere una transformación en las empresas.

El contexto actual, se presenta como un ambiente dinámico, el cambio es ineludible, por ende, la rapidez con la que se han presentado actualmente tales cambios, ha hecho dificultoso ajustar o subsanar dicha transformación antes de que sea necesario otro. Por ejemplo, en la plena sociedad de la información y del conocimiento, el ámbito tecnológico, social y económico cambia velozmente, lo que involucra que una organización se encontrará capacitada para sobrevivir si consigue responder de manera efectiva a tales exigencias cambiantes y emergentes.

De manera similar, el cambio organizacional se manifiesta como el proceso seguido para alterar una organización, y donde la finalidad detrás de los cambios organizacionales tiene que ver con expandir su viabilidad; en otras palabras, esta es la medida con la que una empresa consigue sus objetivos. De acuerdo a ello, los cambios pueden incorporar cualquier ámbito organizacional, y comúnmente contienen la alteración de las líneas de autoridad en la organización, los niveles de responsabilidad de los diferentes integrantes y las líneas de comunicación organizacional establecidas.

### **Factores que propician un cambio**

El cambio organizado sugiere la presencia de tres componentes:

El sistema (donde ocurrirá el cambio). Puede ser un individuo, un grupo, una colectividad, una asociación, una nación e inclusive un territorio entero del mundo.

El agente de cambio (encargado de apoyar el cambio). Al menos un agente de cambio, cuya labor esencial es dar al sistema la ayuda especializada o experta fundamental para que el cambio se realice de manera efectiva.

Un estado deseado (las condiciones que debe cumplir el sistema). Una situación ideal, que caracteriza las condiciones particulares que el sistema, con la ayuda del especialista en cambio, pretende lograr.

En definitiva, el cambio forma parte integral al estudiar todos los componentes de la organización, atribuyendo a que, en la remota posibilidad de que las condiciones fueran estáticas, si las habilidades y capacidades fueran constantemente de vanguardia y no capaces de estropearse, y si el mañana fuera realmente equivalente a hoy, el cambio organizacional tendría una importancia casi nula para los gerentes en las organizaciones. Es decir, el contexto del mundo real de hoy, es tumultuoso, y, por ende, reclama que las empresas y sus integrantes puedan experimentar un cambio dinámico para desenvolverse en niveles competitivos.

### **2.2.3. VARIABLE Y: GESTIÓN DE INNOVACIÓN TECNOLÓGICA**

El sustento de la variable Y *Gestión de Innovación Tecnológica*, se basó en el modelo teórico del autor: Alzate (2005).

#### **Definición de gestión de innovación tecnológica**

Lundawall (2004) define a la innovación como un proceso de buscar nuevos productos y nuevas técnicas. Así, una empresa puede realizar múltiples innovaciones en sus métodos de trabajo y procedimientos para mejorar sus prácticas internas y aumentar su producción.

La innovación es un concepto muy amplio y se ha convertido en un aliado de diferentes ámbitos relacionados con la gestión empresarial, la economía, la educación, la sociología o la geografía. El concepto encierra la idea integral de un esfuerzo sostenido y aliado a la capacidad de generar e incorporar ideas creativas a los conceptos ya preestablecidos o para solucionar los problemas presentes, manteniendo como norte propiciar desarrollo y mejorar la competitividad a las empresas.

Alzate (2005) define la gestión de innovación tecnológica como el proceso encaminado a ordenar y administrar los recursos disponibles y así acrecentar la generación de conocimiento, crear ideas que consientan conseguir diferentes productos o procedimientos exitosos en los mercados, posee bastantes aspectos afines con la gestión tecnológica (p. 18).

La innovación tecnológica consiste en implementar nuevas ideas en una institución y a través de ellas generar cambios importantes en la organización poniendo a prueba la capacidad de los miembros que la integran.

### **Teorías de la innovación tecnológica**

Martínez (1987) nos aporta tres enfoques que considera esenciales en la teoría de la innovación tecnológica, estos son: el enfoque proveniente de la economía, el enfoque directivo (managemet) y el enfoque meta económico.

**Tabla 2**

#### *Enfoques de la teoría de innovación tecnológica*

<b>ENFOQUE</b>	<b>TEORÍA</b>
Enfoque proveniente de la economía	<p><b>1.- Teoría del cambio tecnológico</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Maneja la idea las ideas de innovación tecnológica y cambio tecnológico como sinónimos</li> <li><b>Visión Clásica</b></li> <li>-Consideran a la tecnología como un factor de ajuste o equilibrio del sistema productivo, de capital y del trabajo</li> <li><b>Visión Neoclásica</b></li> <li>-Reconoce la importancia del cambio tecnológico, pero bajo un enfoque mecanicista</li> <li><b>Visión Marxista</b></li> <li>-El cambio tecnológico está intrínsecamente en el proceso económico ya que responde a la concurrencia del mercado</li> <li><b>Visión de Schumpeter</b></li> <li>-La innovación es la fuerza máxima del crecimiento económico que proceso nuevos productos, nuevos procesos y métodos de producción que sinérgicamente conduce a la expansión</li> <li>-Se concibe el cambio tecnológico con saltos en combinación con los factores productivos que se van modificando bruscamente</li> <li>-Hace distinción entre invención e innovación. La invención es descubrir nuevas posibilidades de aplicación productiva y la innovación es la introducción del invento en la actividad económica</li> </ul> <p><b>2.- Teoría Econométrica</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-La innovación tecnológica es vista desde la óptica del incremento productivo porcentual no cargada a variaciones cuantitativas registradas en los factores de producción</li> </ul>

Enfoque directivo (managemet)	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Resulta de optimizar las funciones de gestión de la empresa como agente del progreso técnico</li> <li>-Se basa en que todo buen empresario debe ser un buen innovador</li> <li>-Relacionan cambio tecnológico e incremento de producto</li> </ul>
Enfoque meta económico	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Trata de comprender el input económico que está en el origen de la innovación bajo un enfoque científico y aplicado, que busca respuestas valiéndose de la epistemología, la historia, la sociología, la matemática y otras ciencias que le sean afines</li> <li>-Parte del principio de que la innovación es algo más que innovación y desarrollo</li> </ul>

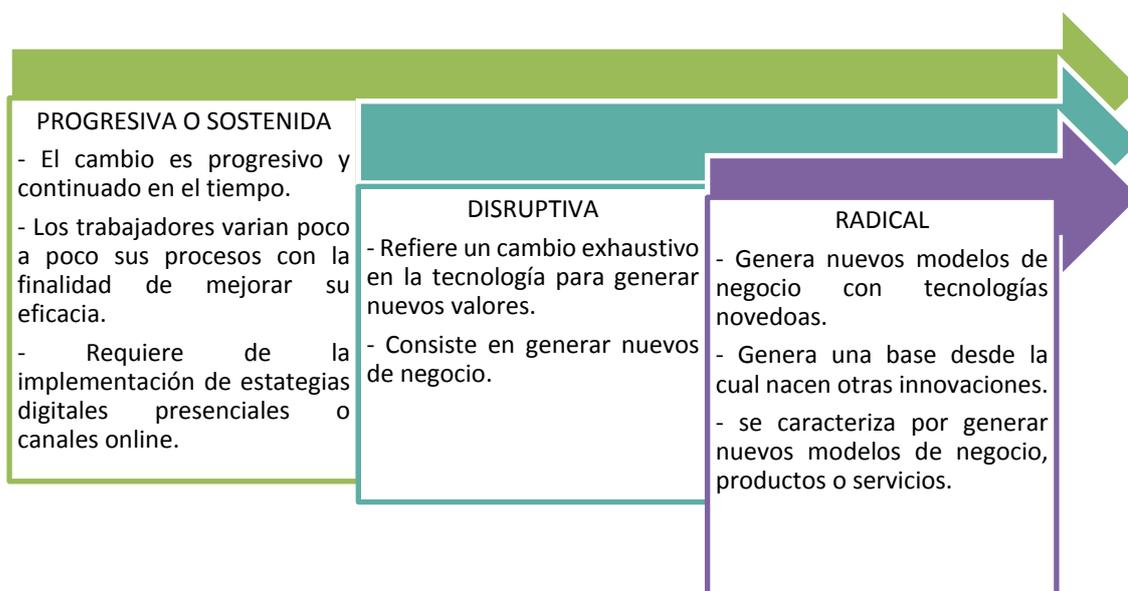
Fuente: Elaboración Propia

### Tipo de innovación tecnológica

Kuramoto (2007) señala la existencia de tres tipos de innovación tecnológica, estas son:

#### Figura 1

##### *Tipos de innovación tecnológica*



Fuente: Elaboración Propia

### Proceso de innovación, según Rothwell (1992)

La innovación implica 4 fases que involucran la incertidumbre, el riesgo y la complejidad para desarrollar una estructura, sistema o metodología que es nueva. Estas cuatro fases que responden a las necesidades individuales de cada organización, se van engranando

en un espacio suficientemente libre como para dejar que la creatividad pueda ser enfocada hacia el cumplimiento de la meta trazada. Las cuatro fases propuestas por Rotwell (1992) son:

1.- Idea, parte de un diagnóstico de los posibles recursos humanos que tiene la organización con potenciales de descubrimiento e innovación de ideas que posteriormente se evaluarán, esta fase se esquematiza de la siguiente manera:

Pensamiento creativo + evaluación del pensamiento liberación de la idea = Idea innovadora

2.- Concepto, en esta fase ya concretada la idea se planea las metas y expectativas que serán producto de un análisis exhaustivo para poder procesar la innovación. Dicho análisis se basa en cómo la fase se puede responder a la solución o idea innovadora planteada y su correspondiente implementación. Esta fase se esquematiza de la siguiente manera:

Análisis de conceptos o ideas de solución + implementación de la idea + comercialización de la solución = concepto de idea

3.- Solución, en esta fase la idea alcanzó su madurez y ha sido sometida a pruebas necesarias para poder ser implementada y comercializada. Esta fase se puede esquematizar de la siguiente manera:

Desarrollo de la idea + pruebas de innovación aplicadas al producto = solución

4.- Mercado, esta fase consiste en llevar a la innovación al mercado aquí, se activa el proceso de evaluación continua del producto y la respuesta que está dando en el mercado. Esta fase responde al siguiente esquema:

Motivación por la compra del producto + producción y logística + marketing y ventas = mercado.

### **Teoría de la generación de un modelo de gestión de la innovación tecnológica**

En este contexto, la consolidación de la gestión de innovación en las instituciones, precisa una reacción frente a los cambios que impone el mercado globalizado; permitiendo analizar los conceptos por separados y posteriormente recapacitar sobre la gestión de la innovación y la tecnología como rol estratégico que tiene la tecnología al momento de generar ventajas competitivas en las organizaciones.

Asimismo, Alzate (2005) señala que la gestión de la innovación es el proceso encaminado a estructurar y administrar los recursos con los cuales se cuenta (humanos, técnicos, económicos) y así acrecentar la generación de conocimiento, concebir ideas que ayuden a conseguir nuevos productos o procedimientos exitosos en los mercados, posee cantidad de aspectos afines con la gestión tecnológica (p. 118).

En este sentido, la gestión tecnológica, que posee como propósito conducir (gerenciar) el elemento tecnológico en la estrategia global de la organización; de igual manera, es un grupo de acciones de gestión concernientes a la caracterización y alcance de tecnología, la puesta en práctica y el ajuste de las nuevas tecnologías a la compañía y su aprovechamiento al momento de producir; se ocupa, además, del monitoreo y prospectiva tecnológica, con la finalidad de revelar tecnología de interés en el futuro, del *benchmarking*, la reingeniería y el *outsourcing*. En general, la gestión tecnológica encierra la tecnología de productos y procesos, por ejemplo, la esgrimida en puestos de dirección (Alzate, 2005, p. 115).

Valorando lo señalado por el autor mencionado anteriormente, se podría deducir que las organizaciones en general deben asumir un papel principal en los procesos de cambio, los cuales deben configurar las acciones de la gerencia que les permitan utilizar la producción de conocimiento generada en sus áreas académicas, a través de procedimientos organizados; y que admitan el alcance de nuevos productos y servicios innovadores, para reaccionar a los requerimientos del entorno organizacional con la innovación tecnológica.

Finalmente, la innovación tecnológica en esta nación aparte de una dificultad de recursos; se ha convertido en una problemática de gestión, que en las organizaciones permite el despliegue de las capacidades de inversión, producción y vinculación. El avance de las mismas demanda una estrategia de innovación tecnológica. Para los ámbitos educativos y universitarios se confirma que existe una correlación directa entre la gestión tecnológica y la capacidad tecnológica, que se debe implementar en las universidades y las instituciones militares, que tienen un rol protagónico para el desarrollo del país.

### **Dimensión (Sub variable 1): Proceso de innovación**

La aplicación de un método de producción incluye los cambios significativos introducidos en el proceso de innovación. Por lo general, se utilizan con el fin de examinar la innovación como idea, y mejorar la interrelación entre las distintas fases que valoran el potencial o actividad alcanzar. Por la cual, se introducen las operaciones que

transformen la manera en que se lleve a cabo el proceso tecnológico de innovación. La influencia de las motivaciones económicas, capacidades internas y competencias técnicas a lo largo del tiempo que permiten los conocimientos desde el aprendizaje a través de nuevas mejoras tecnológicas.

A través del tiempo se han establecido diferentes trabajos con metodologías sobre la mejor manera de examinar la innovación como idea y la interrelación entre las distintas fases que intervienen, por lo cual se establecen generaciones enmarcadas en diferentes características, como empuje tecnológico enfocadas a los requerimientos del mercado para generar un aumento de la competencia, según las exigencias del cliente. También se establece un modelo de acoplamiento fundamentado por modelos lineales de innovación que consigue describirse como un método secuencial, así como lo relacionado a una integración de sistemas y redes que mejoran la eficacia de los productos, pero con otra tecnología de cambio tecnológico para incrementar la rapidez y eficacia de la innovación en una progresión de etapas.

### **Dimensión (Sub variable 2): Cultura de innovación**

La gestión de la innovación tecnológica contemplada como un proceso se describe por su complejidad, también de encontrarse bastante vinculado con elementos específicos de toda empresa que lo pone en práctica, generando lo denominado la cultura de innovación, que se encuentra muy unida a su entorno organizacional y/o empresarial.

En este sentido, la cultura de la innovación se encuentra entre las bases que afronta el desafío de la innovación durante el proceso de transformación de la cultura existente hacia una cultura innovadora, que representan una sucesión de conocimientos, prácticas y valores (individuales y grupales), según los comportamientos y métodos para ejecutar.

La cultura de innovación es un proceso abierto que puede influir en un elemento, pues se desarrolla en un clima que se identifica con diferentes condiciones, por ejemplo, los concernientes a materiales, institucionales, financieros y sociales.

La innovación sugiere un rompimiento, una inclinación positiva a la transformación y un ajuste duradero. Por tanto, sugiere afrontar retos y compromisos según la cultura, con un plan mutuo y consensual que se base en la confianza entre las personas implicadas y, en consecuencia, precisa pocas normas. Como un tipo de gestión, las naciones pueden, en general, organizarse en Sistemas Nacionales de Innovación.

La educación es un valor significativo y su avance es fundamental para la innovación. Los recursos humanos preparados en valores y aptitudes para la innovación son básicos, ya que, requiere del esfuerzo coordinado, compromiso, de los especialistas en cuestión, en relación a los valores que una cultura de innovación considera deben ser morales, con responsabilidad social, buscando el perfeccionamiento del individuo. La innovación es ventajosa para la sociedad.

### **Dimensión (Sub variable 3): Tecnologías de información**

Las Tecnologías de Información son la aplicación de interacción que se encuentran inmersas en las operaciones y estrategias de una organización. Dicha aplicación sirve para desplegar una efectiva ventaja competitiva en el mercado. Esta idea trae como resultado que aparezca una extensa diversidad de aplicaciones informáticas que las compañías utilizan de manera desarticulada a diario.

Por lo tanto, las Tecnologías de Información se implementan con infraestructura de TI en las empresas del presente, y es un producto que tiene más de medio siglo de desarrollo en las plataformas con diversas aplicaciones. Los ajustes en la infraestructura de TI que se ha conceptualizado recientemente son la consecuencia de mejoras en el manejo de PC, chips de memoria, almacenamiento de dispositivos, equipos y programación de administración de telecomunicaciones, diseño de software, etc. Aumentando así, el poder del cómputo; esto a su vez ha minimizado los costos velozmente.

### **La Gestión de la innovación tecnológica en las empresas**

El desarrollo tecnológico y la innovación son procesos que precisan del aprendizaje para que, a través de estrategias, recursos, o la acumulación de capacidades, sean robustecidas tres situaciones: inversión, producción y vinculación o soporte.

La formulación y desarrollo de la estrategia tecnológica puede implicar a la empresa, derivada de la complejidad de los avances tecnológicos, esquemas de investigación y transferencia de ideas. Es por esto, que muchas empresas contratan la investigación y el desarrollo, para estimular el surgimiento de un mercado tecnológico en base a diversas modalidades.

El conocimiento tecnológico se considera un factor de producción de las empresas porque su crecimiento es ilimitado para la formación de instrumentos que surgen en el mundo

como un estímulo a la innovación, para que las empresas realicen grandes inversiones en investigación y desarrollo, destinados a establecer diversos modelos en función a las ideas implementadas bajo el concepto de innovador tecnológico.

### **2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS**

#### **Arquitectura tecnológica**

Es el sistema tecnológico de las plataformas de computación y bases de datos que tienen que sobrellevar las diversas soluciones del negocio, y de igual manera las formas de almacenamiento de información y datos, redes de datos, centros de procesamiento de información y servicios integrados de tecnología (Arango, Lodoño & Zapata, 2010).

#### **Cambio organizacional**

Es la versatilidad de las organizaciones para adaptarse, y cómo las diferentes variedades que presentan después de algún tiempo; debe tenerse en cuenta que cuando ocurren cambios, las circunstancias dentro de una empresa no son fáciles, ya que en ocasiones no hay capacidad para reconocer dichos cambios. Sin embargo, para implementar una mejora, se debe incluir el esfuerzo de todas las personas de la organización (Pinto, 2012, p. 13).

#### **Compromiso organizacional**

Grado en el cual un trabajador consigue identificarse con una empresa específica, con sus fines, y quiere continuar integrando la misma (Robbins & Judge, 2013, p. 75).

#### **Cultura de innovación**

Está caracterizada por un grupo de conocimientos, prácticas y valores (individuales y grupales), que establecen habilidades y métodos para realizar los trabajos y que fomentan, socialmente, la concepción de nueva información y la producción de innovaciones (Cornejo, 2009, p. 23).

#### **Cultura organizacional**

Es un sistema de valores y supuestos de esencia evidente o tácita. El mismo incluye la colaboración con los valores y supuestos de los distintos participantes que llevan su propia visión y experiencia, que se manifiesta en los objetivos, destinos, estilo de

liderazgo, fuerzas motivadoras y sanciones, procedimientos y tecnología que la asociación asume y utiliza (Oliver, 2011, p. 121).

### **Gestión**

La gestión involucra poder maniobrar sobre dimensiones claves de diferentes sistemas y procesos, cambiando sus etapas y sus orientaciones (Albomaz & Fernández, 1997, p. 1180).

### **Gestión de la innovación**

Proceso encaminado a establecer y administrar los recursos disponibles (humanos, técnicos, económicos) con el propósito de acrecentar la generación de conocimiento, concebir ideas que admiten conseguir nuevos productos o procedimientos exitosos en los mercados, posee cantidad de aspectos comunes con la gestión tecnológica (Alzate, 2005, p. 118).

### **Gestión tecnológica**

Se define como la estructuración y administración de recursos humanos y económicos para ampliar la formación de nuevos conocimientos; asimismo, es la creación de las ideas técnicas que admiten conseguir nuevos productos, procesos y beneficios u optimar los existentes, la mejora de tales ideas en los modelos de trabajo y su intercambio a las etapas de ensamblaje, distribución y utilización (Mendoza & Valenzuela, 2014, p. 54).

### **Gestión de innovación tecnológica**

Comprende algunas fases y cada una de ellas abarca ciertos procedimientos que admiten tramitar el proceso total a partir del comienzo de la idea hasta su evolución en la innovación, cuando la misma se halla disponible en el mercado (Figuroa, 2016, p. 47)

### **Innovación**

Es un proceso que contiene la técnica, el diseño, la fabricación y las acciones comerciales y de gestión participantes en la comercialización de un nuevo producto o la utilización de un diferente procedimiento de producción o equipamiento (Rothwell, 1994, pp. 33-53).

### **Innovación tecnológica**

Es concebido como aquella que resulta del primer uso de los conocimientos científicos y técnicos en la solución de los inconvenientes que muestran a las distintas áreas

productivas, y que provocan un ajuste en rubros, servicios, productos o en la propia organización en general, implantando nuevos productos, servicios o procesos basados de nuevos avances (Madrid — CEIM, 2003, p. 21).

### **Proceso de innovación**

Grupo de acciones registradas en un tiempo y lugar dado, que llevan a que se introduzcan exitosamente en el mercado, en un primer momento, una idea en forma de productos nuevos o reformados, de procesos, servicios o técnicas de gestión y organización (Ruiz, 1988)

### **Sistema de valores**

Un sistema de valor consigue detallarse como la creencia casi permanente acerca de lo que es o no adecuado, y sitúa las labores y la conducta del personal hacia el cumplimiento de las metas organizacionales (Koontz, 2012, p. 265).

### **Tecnologías de información**

Compone los recursos de tecnología compartidos que suministran la plataforma para las aplicaciones de sistemas de información específicas de la compañía, que tiene un hardware, software y servicios en la totalidad de la empresa. (Laudon, K. & Laudon, J., 2012).

### **Valores**

Conjunto de creencias que la empresa posee acerca de ciertos comportamientos específicos (valores de uso) y acerca de los fines u objetivos de su existencia (valores de base) (Capriotti, 2013, p. 154).

## **CAPÍTULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES**

### **3.1. HIPÓTESIS GENERAL**

La cultura organizacional presenta un nivel de influencia de forma directa en la gestión de innovación tecnológica en el Comando de Educación y Doctrina del Ejército, Chorrillos, 2018.

### **3.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS**

- 1) El sistema de valores presenta un nivel de influencia de forma directa en la gestión de innovación tecnológica en el Comando de Educación y Doctrina del Ejército, Chorrillos, 2018.
- 2) El compromiso organizacional presenta un nivel de influencia de forma directa en la gestión de innovación tecnológica en el Comando de Educación y Doctrina del Ejército, Chorrillos, 2018.
- 3) El Cambio Organizacional presenta un nivel de influencia de forma directa en la gestión de innovación tecnológica en el Comando de Educación y Doctrina del Ejército, Chorrillos, 2018.

### **3.3. DEFINICIÓN CONCEPTUAL Y OPERACIONAL DE VARIABLES**

#### **3.3.1. Variable X: Cultura organizacional**

Es un sistema de significado compartido por los integrantes, diferenciando a una empresa del resto (Robbins & Judge, 2013, p. 512).

Igualmente, la cultura organizacional también deriva su definición en relación a una serie de criterios que enmarcan una variable interna, la cual da a entender que las organizaciones son fenómenos que originan cultura, valores y creencias compartidas por los integrantes de la misma.

De igual modo, la eficacia de la organización recibe la influencia de la cultura organizacional, a través de los valores, compromiso y cambio que se establezcan para facilitar el cumplimiento de las metas u objetivos en función de las prácticas que garanticen los cambios significativos.

**Dimensiones:**

- Dimensión (Sub variable 1): Sistemas de valores
- Dimensión (Sub variable 2): Compromiso organizacional
- Dimensión (Sub variable 3): Cambio organizacional

**3.3.2. Variable Y: Gestión de innovación tecnológica**

Estructuración y dirección de recursos humanos y económicos con la finalidad de acrecentar la generación de diferentes conocimientos; igualmente es la concepción de ideas u optimizar los que existente, el despliegue de tales concepciones en modelos de trabajo y su transmisión a diferentes etapas de producción, comercialización y utilización (Mendoza & Valenzuela, 2014, p. 54).

Así mismo, la innovación tecnológica genera una variedad de cambios al interior de una organización, pues las directrices que sustentan su desarrollo son implementadas de técnicas que se orientan por un proceso de aprendizaje y asimilación educativa.

**Dimensiones:**

- Dimensión (Sub variable 1): Proceso de innovación
- Dimensión (Sub variable 2): Cultura de innovación
- Dimensión (Sub variable 3): Tecnologías de información

### 3.4. CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla 3

Cuadro de Operacionalización de Variables

Variable Independiente	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de valores
Cultura organizacional	Es conceptualizada como el modelo general de comportamiento, en otras palabras, las creencias y los valores que comparte un grupo de personas miembros de una organización y que tienen en común (Koontz, et al., 2012, p. 263).	El nivel de cultura organizacional se va medir con una escala de valores de 1 a 5, con puntajes de 1 - 60, se empleará el instrumento cuestionario para recoger datos de las personas que laboran y estudian en el COEDE.	<b>Sub variable 1:</b> Sistemas de valores <b>Sub variable 2:</b> Compromiso organizacional <b>Sub variable 3:</b> Cambio organizacional	-Valores compartidos -Acciones y comportamiento -Normas sociales -Existencia de la organización -Ventajas comparativas -Identificación de los objetos -Aspecto de la vida laboral -Tendencia constante -Cambio planeado -Capacidad de adaptación -Incremento de la tecnología -Política de cambio	Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Indiferente De acuerdo Totalmente de acuerdo Muy bueno [ 46-60] Bueno [31-45] Regular [16-30] Malo [01-15]
Variable Independiente	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de valores
Gestión de innovación tecnológica	Áizate (2005) define la gestión de innovación tecnológica como el proceso encaminado a ordenar y administrar los recursos disponibles así acrecentar la generación de conocimiento, crear ideas que consientan conseguir diferentes productos o procedimientos exitosos en los mercados, posee bastantes aspectos afines con la gestión tecnológica (p. 18).	El nivel de gestión de innovación tecnológica se va medir con una escala de valores de 1 a 5, con puntajes de 1 - 60, se empleará el instrumento cuestionario para recoger datos de las personas que laboran y estudian en el COEDE.	<b>Sub variable 1:</b> Proceso de innovación <b>Sub variable 2:</b> Cultura de innovación <b>Sub variable 3:</b> Tecnologías de información	-Actividades de investigación -Desarrollo tecnológico -Servicios a los clientes -Proyectos de investigación -Ambiente propicio a la innovación -Disposición para innovar -Cultura favorable -Políticas de Innovación	Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Indiferente De acuerdo Totalmente de acuerdo Muy bueno [ 46-60] Bueno [31-45] Regular [16-30] Malo [01-15]

Fuente: Elaboración propia

## **CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

### **4.1. ENFOQUE**

#### **4.1.1 ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN: CUANTITATIVA**

El enfoque de análisis es de clase cuantitativa conforme con Hernández, et., al. (2014), dicha perspectiva emplea la recaudación de información para conseguir la comparación de hipótesis, con bases en el estudio estadístico y cálculo numérico para poder crear modelos de comportamiento y demostrar teorías.

#### **4.1.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN**

Este trabajo investigativo presentó ciertos elementos para llamarse: “Investigación Básica”.

La investigación básica es denominada investigación pura, teórica, dogmática y fundamental. Se retrata a la luz del hecho de que parte del marco teórico se mantiene en él; la finalidad es exponer nuevas teorías o transformar las que ya existen, aumentar el conocimiento científica o filosófico, sin embargo, no se contrastan desde ningún ángulo práctico. Este tipo de investigación utiliza con cautela la técnica de muestreo, para difundir sus hallazgos más allá del grupo o las circunstancias contempladas (Behar, 2008, p. 19).

### **4.1.3. NIVEL DE INVESTIGACIÓN**

Es un estudio de nivel descriptivo - correlacional, su atención estuvo centrada en exponer por qué sucede un fenómeno y en qué condiciones se revela la influencia de la cultura organizacional en la gestión de innovación tecnológica en el Comando de Educación y Doctrina del Ejército, Chorrillos, 2018. Es decir, tienen que ver con un estudio de nivel correlacional, descriptivo, que permite exponer la naturaleza de las variables, ya que detalla a estas y las vincula.

Los estudios correlacionales, poseen el objetivo de saber o reconocer la relación o nivel de asociación existente entre más de un concepto, categorías o variables en contexto específico. Además, buscan relacionar nociones, fenómenos, sucesos debido a que miden las variables y su correlación en términos estadísticos (Hernández y Mendoza, 2018, p. 109).

## **4.2. MÉTODO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN**

### **4.2.1. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN**

#### **A. Método general: Hipotético - deductivo**

En este estudio se aplicó el Método Hipotético-Deductivo, que pasa de una situación global al conocimiento de verdades específicas o explícitas. En la cual, el método deductivo habitual es la argumentación deductiva, que está constituida por dos premisas, una universal y otra particular, de las que se para llegar a la específica o particular. En conclusión, el método hipotético deductivo lleva a estudios cuantitativos, sugiriendo que de la teoría general se obtienen algunas hipótesis, las cuales luego son comprobadas contra observaciones hechas a la problemática o situación en la realidad (Behar, 2008).

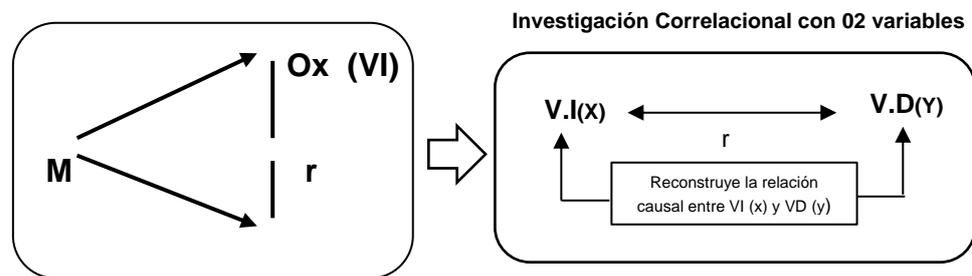
#### **B. Método específico: Estadístico**

Se compone de una agrupación de procedimientos que sirven en el tratamiento de información cualitativa y cuantitativa. El manejo de esos datos es para confirmar o comprobar, en una parte del mundo real, al menos una consecuencia derivada de la hipótesis general de la investigación, cuyos atributos adoptados por la metodología estadística

obedecen al diseño de investigación escogido, para comprobar los resultados verificables, estas poseen las etapas que a continuación se mencionan: recolección (medición), recuento (cómputo), presentación, síntesis y análisis (Reynaga, 2015)

#### 4.2.2. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

El tipo de diseño aplicado es el No Experimental de corte Transversal, ya que, se recolectaron datos en un tiempo específico. Tiene como objetivo describir variables y estudiar cómo incide y se interrelaciona en un tiempo específico. Se compara con “tomar una fotografía” de una situación ocurrida (Hernández, et., al. 2014, p. 154). Según el diagrama siguiente:



#### Denotación:

**M** = Muestra

**Ox** = Observación de la Variable X

**Oy** = Observación de la Variable Y

**R** = Nivel de influencia o relación

### 4.3. POBLACIÓN Y MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN

#### 4.3.1. POBLACIÓN

Totalidad de asuntos o hechos que coinciden con ciertas determinaciones (Lepkowski, 2008, citado en Hernández, 2014, p. 174).

Por lo tanto, la población se compuso por 3,250 personas entre docentes, oficiales, cadetes, supervisores, técnicos, suboficiales y alumnos del Comando de Educación

y Doctrina del Ejército, periodo 2018, que son parte de la cultura organizacional y generan la capacidad de los recursos humanos en la gestión de innovación tecnológica.

**Tabla 4**

*Población del Personal que conforma el Comando de Educación y Doctrina del Ejército (COEDE), AF 2018.*

<b>Descripción</b>	<b>Cantidad</b>	<b>%</b>
Docentes - COEDE	380	11.69
Oficiales Instructores	240	7.38
EMCH “CFB” - Cadetes	1 180	36.31
Técnicos y Suboficiales	430	13.23
IESPT – ETE Alumnos	860	26.46
EIE - Alumnos	160	4.93
<b>Total de población</b>	<b>3 250</b>	<b>100%</b>

Fuente: Departamento de personal del COEDE AF - 2018

#### 4.3.2. MUESTRA

En la determinación de la muestra óptima a analizar fue usada la fórmula del muestreo aleatorio simple para estimar proporciones, acorde a:

$$n = \frac{Z^2 PQN}{e^2 (N-1) + Z^2 PQ}$$

**Donde:**

- Z : Desviación estándar según el nivel de confianza (Z=1.96 es decir del 95%).
- E : Margen de error (5% = 0.05)
- p : Probabilidad de ocurrencia de los casos. (p = 0.80 = 50%)
- q : Probabilidad de no ocurrencia de los casos. (q = 0.20) = 50%
- N : Población.
- n : Tamaño óptimo de la muestra.

Para el Centro de Educación Continua de la PUCP (2017), y en la determinación del tamaño de la muestra para variables cuantitativas, categóricas cualitativas o de atributos de una población finita; normalmente la probabilidad de éxito o fracaso entre (p y q) es 50% en ambos casos, pero puede atribuirse al *criterio* del investigador que p = 80% y q = 20% donde la estadística flexibiliza su aplicación.

Asimismo, Bernal (2010) señala, que el tamaño de la muestra es necesario estimar continuando los *Criterios* que brinda la estadística y por ende se precisa estar al tanto de ciertas *Técnicas o Métodos* de muestreo en la investigación científica". (p. 162).

### **Cálculo de la Muestra:**

Así, a un nivel de significancia de 95% y 5% como margen de error “n” fue:

$$n = \frac{Z^2 pq \cdot N}{E^2 (N-1) + Z^2 \cdot pq}$$

Reemplazando Valores:

$$n = \frac{(1.96)^2 (3\ 250) (0.80) (0.20)}{(0.05)^2 (3\ 250 - 1) + (1.96)^2 (0.80) (0.20)}$$

Resolviendo operaciones:

$$n = \frac{(3.84) (3\ 250) (0.80) (0.20)}{(0.0025) (3\ 249) + (3.84) (0.80) (0.20)}$$

$$n = \frac{1996.8}{8.1225 + 0.6144}$$

$$n = \frac{1996.8}{8.7369} = 228.5478$$

<b>n = 229</b>
----------------

Por ende, la muestra óptima o representativa fue de 229 individuos entre docentes, oficiales, cadetes, supervisores, técnicos, suboficiales y alumnos del Comando de Educación y Doctrina del Ejército, 2018.

### Muestra probabilística estratificada

Se parte de la fórmula:

$$fh = nh / NH = ksh$$

#### Dónde:

nh: muestra del estrato

Nh: población del estrato

Sh: desviación estándar de cada elemento en un determinado estrato

N = 3250

n = 229

$$Ksh = \frac{n}{N} = \frac{229}{3250} = 0,0705 \text{ (fh= fracción constante)}$$

**Tabla 5**

*Muestra probabilística estratificada del personal que conforma el Comando de Educación y Doctrina del Ejército (COEDE), AF 2018.*

<b>Descripción</b>	<b>Total de Población</b> (fh) = 0,0705 Nh (fh) = nh	<b>Muestra</b>	<b>%</b>
Docentes - COEDE	380	27	11.79
Oficiales Instructores	240	17	7.42
EMCH "CFB" - Cadetes	1 180	83	36.24
Técnicos y Sub Oficiales	430	30	13.10
IESPT – ETE Alumnos	860	61	26.64
EIE - Alumnos	160	11	4.81
<b>Total</b>	<b>N = 3 250</b>	<b>229</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia

#### **4.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

##### **4.4.1. TÉCNICAS**

La encuesta fue usada, para conseguir la información de los dominios de las variables analizadas, apelando a datos disponibles relativos a la cultura organizacional y la gestión de innovación tecnológica en el Comando de Educación y Doctrina del Ejército, Chorrillos, 2018.

La encuesta es una entrevista realizada a muchas personas esgrimiendo un cuestionario prediseñado (Naresh & Malhotra, 2004, p. 115). La encuesta como método, contiene un cuestionario estructurado proporcionado a las personas encuestadas y que se encuentra delineado para conseguir datos precisos.

##### **4.4.2. INSTRUMENTOS**

El cuestionario aplicado a la muestra fue el instrumento usado para recoger los datos necesarios.

El cuestionario tiene elementos de la situación analizada los cuales son considerados fundamentales; admite, asimismo, aislar algunos inconvenientes que son importantes; minimizar la realidad a una cantidad de datos principales y delimita el objeto a estudiar (Tamayo y Tamayo, 2008. p. 124).

Para el estudio se ha considerado un cuestionario que mide a la variable X “Cultura Organizacional” por medio de 12 preguntas con una escala del tipo Likert donde se han considerado 4 preguntas para medir el sistema de valores, compromiso organizacional y el cambio organizacional; respecto a la segunda variable “Gestión de Innovación Tecnológica” también consta de 12 preguntas con la misma escala de la primera variable, los cuales son distribuidos con 4 preguntas para medir los indicadores proceso de innovación, Cultura de innovación y tecnologías de la información .

##### **4.4.3. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD**

La validez del instrumento fue ejecutada a través del juicio de expertos, los cuales respaldaron, partiendo de experiencia, que el instrumento es apropiado para medir lo analizado (Arias, 2006, p. 25).

Los instrumentos cuantitativos utilizados para proporcionar validez y confiabilidad al estudio (cuestionario) serán estos:

Las variables fueron medidas, cultura organizacional y gestión de innovación tecnológica, estructurando un instrumento (cuestionario) el cual se validó a través de un informe de opinión de expertos; el tiempo previsto para realizarlo será de media hora

Para la validez del cuestionario, se valoró la opinión de tres especialistas, los cuales tomaron en cuenta la presencia de una correlación entre los criterios y objetivos de la investigación y los ítems que componen el instrumento que recoge los datos necesarios. También, dieron los resultados que se especifican seguidamente:

**Tabla 6**

*Nivel de validez de las encuestas, según el juicio de expertos*

N/O	Expertos	Cultura organizacional		Gestión de innovación tecnológica	
		Puntaje	%	Puntaje	%
01	Dr. Villón Bruno Ernesto	97	97%	97	97%
02	Dr. Delgado Viera Nino	97	97%	97	97%
03	Mg. Villón Arana Miriam de los Ángeles	96	96%	97	97%
04	Mg. Ayala Galván Claudio	96	96%	97	96%
05	Mg. Hidalgo Aguilar Jorge	96	96%	96	96%
Promedio de Valoración		482	96.4%	484	96.8%

Fuente: Instrumentos de opinión de expertos. (Elaboración propia).

El análisis de los resultados, enseguida de tabular la calificación formulada por los expertos, respecto a la cultura organizacional y la gestión de la innovación tecnológica, para establecer el nivel de validez, fueron tomados a través de los siguientes valores.

**Tabla 7**

*Valores de los niveles de validez.*

<b>Valores</b>	<b>%</b>	<b>Niveles de Validez</b>
19 – 20	100%	Excelente
16 – 18	80%	Muy bueno
13 – 15	60%	Bueno
10 – 12	40%	Regular
01 – 9	20%	Deficiente

Fuente: Elaboración propia. Ficha del informe de validación de expertos del instrumento de investigación (Anexo 03).

Valorando que la validez de expertos, tiene que ver con el grado en el cual un instrumento consigue medir la variable analizada, conforme a los especialistas (Hernández, et al., 2010, p. 204). Estos establecieron la adecuación muestral de los ítems de los instrumentos.

El procedimiento de confiabilidad fue ejecutado mediante la prueba del Coeficiente del Alfa de Cronbach que consiste en demostrar la consistencia interna, fundamentado en el promedio de las correlaciones entre los ítems y así evaluar todo lo que optimizaría (o desmejorar) la fiabilidad de la prueba si es excluido un ítem dado. Los mismos se procesarán con la aplicación SPSS ver. 25. Su fórmula establece el grado de consistencia y precisión.

**Criterio de confiabilidad valores:**

- No es confiable -1 a 0
- Baja confiabilidad 0.01 a 0.49
- Moderada confiabilidad 0.5 a 0.75
- Fuerte confiabilidad 0.76 a 0.89
- Alta confiabilidad 0.9 a 1

**Coeficiente Alfa Cronbach**

**Coeficiente Alfa de Cronbach**

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

**En donde:**

**K** = El número de ítems

$\sum S_i^2$  = Sumatoria de Varianzas de los ítems

$S_t^2$  = Varianza de la suma de los ítems

$\alpha$  = Coeficiente de Alfa de Cronbach

Desde la perspectiva, fue usado el instrumento en la prueba piloto de una muestra de 40 personas entrevistadas concernientes a la cultura organizacional y la gestión de innovación tecnológica en el Comando de Educación y Doctrina del Ejército, Chorrillos, 2018.

En el cuadro de diálogo que aparece las variables de estudio, se observa el resultado de Alfa. Cuánto superior sea el valor de Alfa, mayor será la fiabilidad. El mayor valor teórico de Alfa es 1, y comúnmente 0.80 es tenido como un valor aceptable. En lo que respecta al presente trabajo, el resultado es el siguiente:

**Tabla 8**

*Prueba piloto de la variable cultura organizacional*

		N	%
Casos	Válido	40	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	40	100,0

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

**Tabla 9**

*Estadísticas de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,987	12

El análisis del resultado de confiabilidad de los instrumentos, realizado mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach, conseguido es de 0,987, esto permitió expresar que el test en su versión de 12 ítems posee una **Alta confiabilidad**, según el criterio de valores. Por lo tanto, se recomienda la utilización de este instrumento para recolectar los datos con respecto a la variable de estudio “Cultura organizacional”, en el Comando de Educación y Doctrina del Ejército, Chorrillos, 2018.

**Tabla 10**

*Prueba piloto de la variable gestión de innovación tecnológica*

		N	%
Casos	Válido	40	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100,0</b>

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

**Tabla 11**

*Estadísticas de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,989	12

El valor obtenido del coeficiente es de 0,989; permitiendo expresar que el test en su versión de 12 ítems posee una Alta confiabilidad, según el criterio de valores. Por lo tanto, se recomienda la utilización de este instrumento al recoger los datos referidos a la variable “Gestión de innovación tecnológica”, en el Comando de Educación y Doctrina del Ejército, Chorrillos, 2018.

#### **4.4.4. PLAN DE ANÁLISIS DE DATOS**

De acuerdo con Valencia, et al., (2015) procesar la información recabada reside en el control de calidad, categorización, codificación, tabulación y gráficos de datos (p. 252).

De acuerdo a ello, para analizar los datos fueron usados los siguientes procedimientos estadísticos:

Para medir la variable cultura organizacional y la gestión de un informe de opinión de expertos. Dicho instrumento se aplicó a los docentes, oficiales, cadetes, supervisores, técnicos, suboficiales y alumnos que laboran en el Comando de Educación y Doctrina del Ejército; el tiempo previsto para realizarlo fue de 30 minutos.

Las encuestas se midieron por medio de la escala de Likert; esta una forma de una escala valorativa sumatoria, sin embargo, discrepancia en que, se encuentra ideada para medir las actitudes de los individuos; a través de los siguientes valores:

**Tabla 12**

*Valoración del Cuestionario*

Escalas	Categorización	
5	Totalmente de acuerdo	T.A.
4	De acuerdo	D.A.
3	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	N.N.
2	En desacuerdo	E.D.
1	Totalmente en desacuerdo	T.D.

Fuente: Elaboración propia

La corrección e interpretación fue realizada por el investigador y radicó en crear las respuestas en una base de datos, las mismas se sometieron a una prueba estadística no paramétrica. Conseguidos los resultados estadísticos se procedió a interpretarlos contrastando con las hipótesis trazadas.

Para procesar la información fue empleada la *Estadística Descriptiva*, a través de la exposición de tablas de frecuencias para la totalidad de las preguntas, que proyectan porcentajes para los resultados, admitiendo la interpretación de dichos resultados y poder mostrarlos por medio de figuras o histogramas para una excelente comprensión y entendimiento.

Para las pruebas de las hipótesis de este estudio, fue usada la prueba del coeficiente de la rho de Pearson. En este caso, el objetivo es la estimación y establecer la significancia estadística de los factores frente a una respuesta contemplada y al operar con la inversa del logaritmo de la razón de probabilidad, se predice las probabilidades de éxito en cada combinación de niveles de factores (Heredia et al., 2012, pp. 252 - 267).

En conclusión, de acuerdo a los resultados fue creada una base de datos, aplicándose los siguientes tratamientos estadísticos:

- Coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach
- Tabulación de los datos por medio del software estadístico SPSS ver. 25.0, para estructurar, procesar y validar los datos.
- En el método de Análisis inferencial se usó el estadístico de coeficiente del rho de pearson para medir la dependencia entre las variables

#### **4.4.5. ÉTICA EN LA INVESTIGACIÓN**

Fue cumplido todo lo determinado en el Reglamento de Posgrado de la Universidad respetando las normas presentadas en la Guía para la presentación de Tesis con Enfoque Cuantitativo para los Programas Académicos de Maestría y Doctorado de la Escuela de Posgrado de la Universidad Alas Peruanas; aprobado mediante Resolución Directoral No. 1862 el 07 de julio del 2017.

De la misma forma, se cumplió en este trabajo con el Código de Ética respetando el derecho de autoría y propiedad intelectual para la investigación de la Universidad Alas Peruanas, actualizado en diciembre del 2017.

En definitiva, el trabajo se realizó tomando en cuenta las normas establecidas por la Escuela de Posgrado de la Universidad Alas Peruanas, ajustándose a la estructura metodológica determinada en la Guía descrita anteriormente; con el propósito de plantear alternativas de mejora respecto la cultura organizacional y la gestión de innovación tecnológica en el COEDE.

## CAPÍTULO V: RESULTADOS

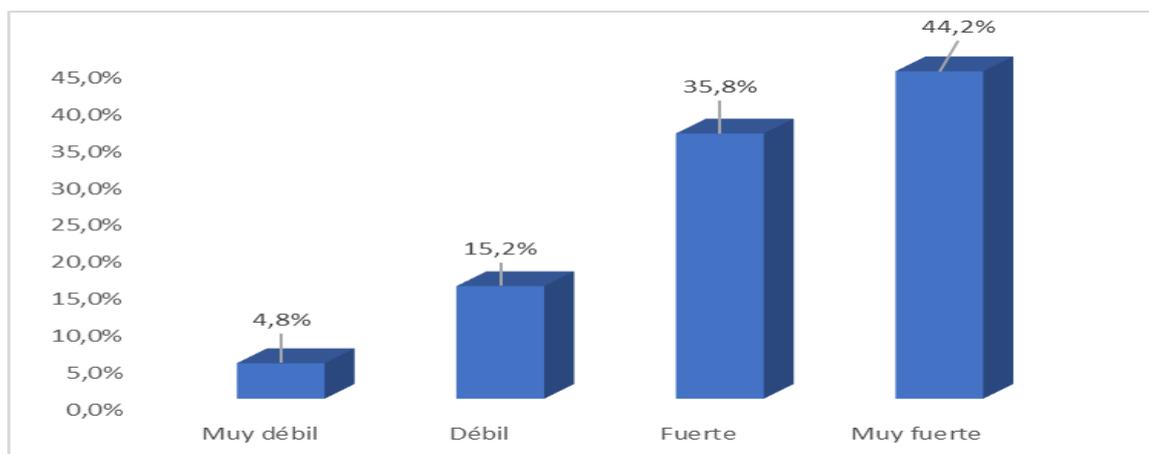
### 5.1. ANÁLISIS DESCRIPTIVO

Para los resultados en el Nivel Descriptivo, se empleó el análisis de tendencia central que a continuación se detalla:

**Tabla 13**

*Nivel de percepción sobre la cultura organizacional*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy débil	11	4,8	4,8%	4,8%
	Débil	35	15,2	15,2%	20,0%
	Fuerte	82	35,8	35,8%	55,8%
	Muy fuerte	101	44,2	44,2%	100,0%
	Total	229	100,0	100,0%	



*Figura 1 Nivel de percepción sobre la cultura organizacional*

De acuerdo a la percepción de los encuestados se verifica un nivel muy débil del 4,8% (11 docentes), así mismo, se verifica un nivel débil del 15,2% (35 docentes), un 35,8% (82 docentes) correspondientes al nivel fuerte y, por último, un nivel muy fuerte del 44,2% (101 docentes) en concordancia con la percepción de los docentes en cuanto a la cultura organizacional en el Comando de Educación y Doctrina del Ejército, Chorrillos.

**Tabla 14**

*Nivel de percepción sobre la gestión de innovación tecnológica*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	9	3,8	3,8%	3,8%
	Regular	34	14,8	14,8%	18,6%
	Bueno	82	35,9	35,9%	54,5%
	Excelente	104	45,5	45,5%	100,0%
	Total	229	100,0	100,0%	

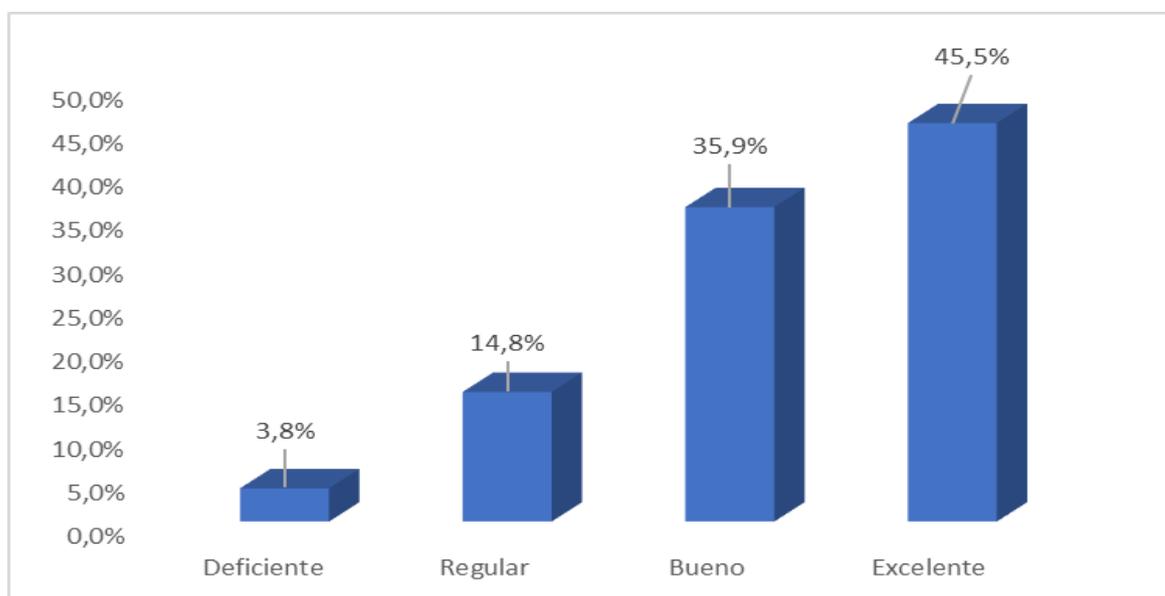


Figura 2: Nivel de percepción sobre la gestión de innovación tecnológica

Según la percepción de los encuestados se verifica un nivel deficiente del 3,8% (9 docentes), así mismo, se verifica un nivel regular del 14,8% (34 docentes), un 35,9% (82 docentes) correspondientes al nivel bueno y, por último, un nivel excelente del 45,5% (104 docentes) en concordancia con la percepción de los docentes en cuanto a la gestión de innovación tecnológica en el Comando de Educación y Doctrina del Ejército, Chorrillos.

**Tabla 15**

*Nivel de percepción sobre el sistema de valores*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy débil	6	2,5	2,5%	2,5%
	Débil	31	13,6	13,6%	16,1%
	Fuerte	72	31,5	31,5%	47,6%
	Muy fuerte	120	52,4	52,4%	100,0%
	Total	229	100,0	100,0%	

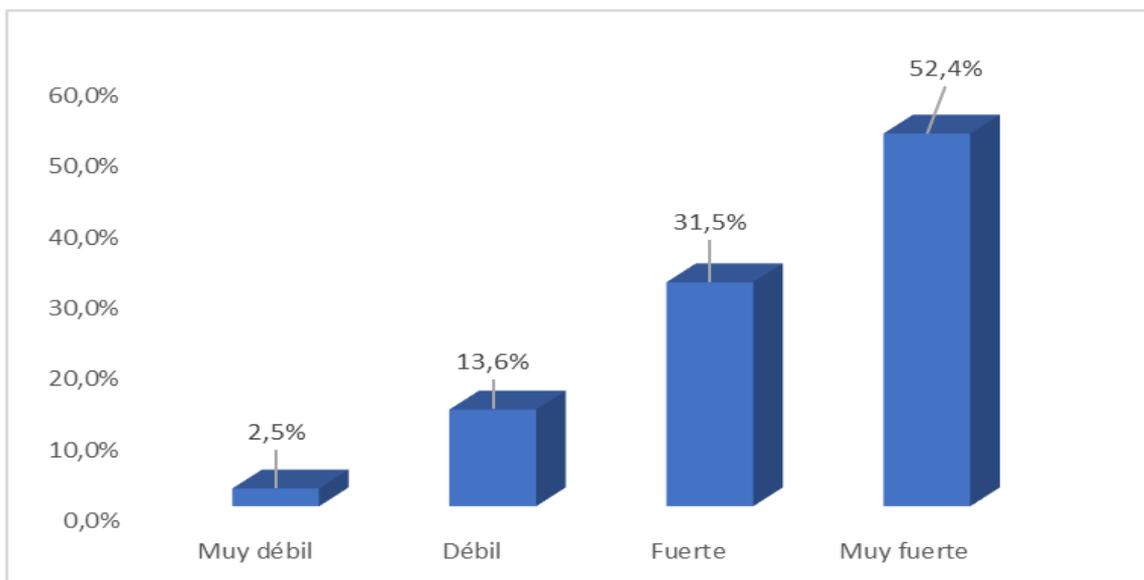


Figura 3: Nivel de percepción sobre el sistema de valores

De acuerdo a la encuesta realizada al total de la muestra, el 2,5% (6 docentes) percibieron un nivel muy débil en cuanto a la dimensión sistema de valores, un nivel débil del 13,6% (31 docentes), también un nivel fuerte del 31,5% (72 docentes) y, por último, un nivel muy fuerte del 52,4% (120 docentes) en concordancia con la percepción de los docentes en cuanto al sistema de valores.

**Tabla 16**

*Nivel de percepción sobre el compromiso organizacional*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy débil	13	5,6	5,6%	5,6%
	Débil	24	10,5	10,5%	16,1%
	Fuerte	102	44,5	44,5%	60,6%
	Muy fuerte	90	39,4	39,4%	100,0%
	Total	229	100,0	100,0%	

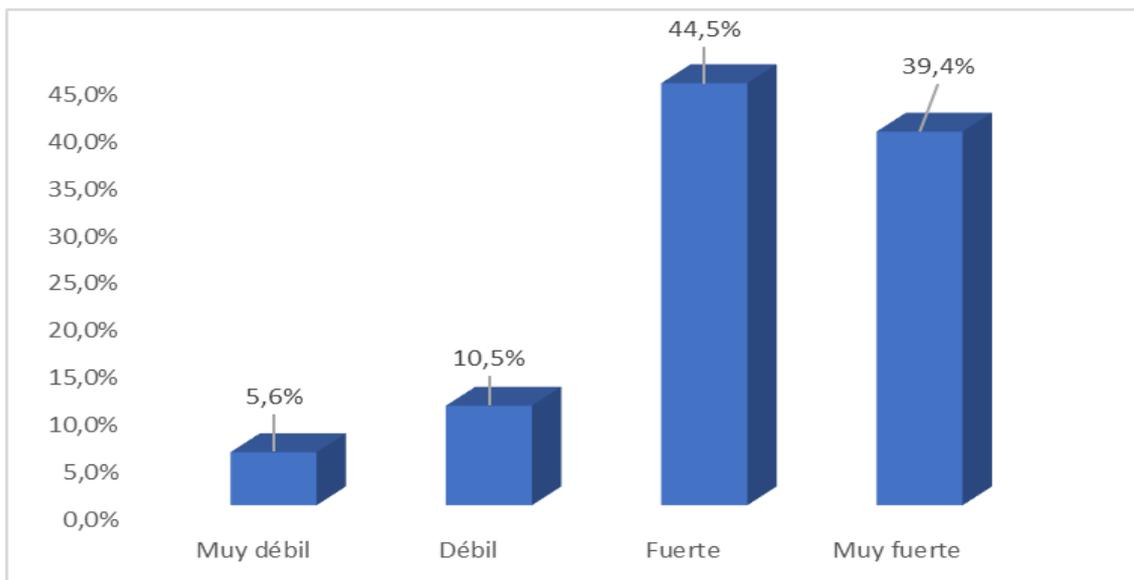


Figura 4: Nivel de percepción sobre el compromiso organizacional

De acuerdo a la encuesta realizada al total de la muestra, el 5,6% (13 docentes) percibieron un nivel muy débil en cuanto a la dimensión compromiso organizacional, un nivel débil del 10,5% (24 docentes), también un nivel fuerte del 44,5% (102 docentes) y, por último, un nivel muy fuerte del 39,4% (90 docentes) en concordancia con la percepción de los docentes en cuanto al compromiso organizacional.

**Tabla 17**

*Nivel de percepción sobre el cambio organizacional*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy débil	9	4,1	4,1%	4,1%
	Débil	16	6,9	6,9%	11,0%
	Fuerte	95	41,3	41,3%	52,3%
	Muy fuerte	109	47,7	47,7%	100,0%
	Total	229	100,0	100,0%	

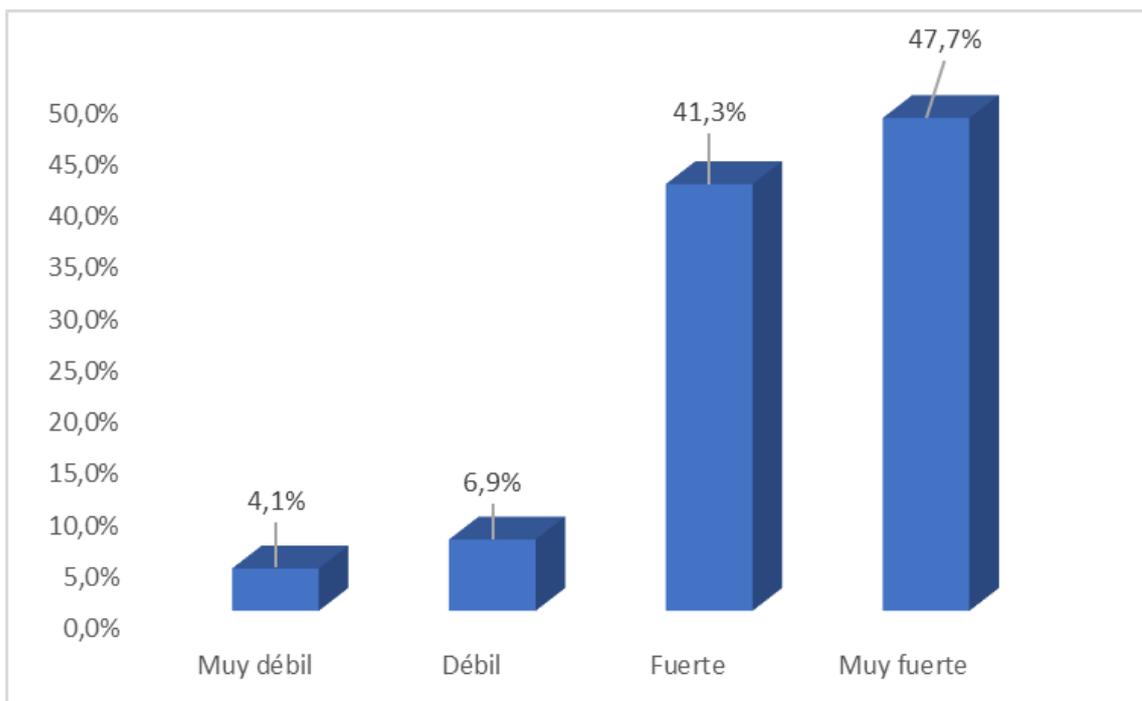


Figura 5: Nivel de percepción sobre el cambio organizacional

De acuerdo a la encuesta realizada al total de la muestra, el 4,1% (9 docentes) percibieron un nivel muy débil en cuanto a la dimensión cambio organizacional, un nivel débil del 6,9% (16 docentes), también un nivel fuerte del 41,3% (95 docentes) y, por último, un nivel muy fuerte del 47,7% (109 docentes) en concordancia con la percepción de los docentes en cuanto al cambio organizacional.

## 5.2 PRUEBA DE NORMALIDAD

Esta prueba se ejecutará para fijar el estadístico a usar en la contratación de hipótesis, teniendo en consideración que el Sig. < 0.05 para usar pruebas no paramétricas y > 0.05 para pruebas paramétricas.

**Tabla 18**

*Prueba de Normalidad*

	Kolmogorov - Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Cultura organizacional	0,785	229	0,067
Gestión de innovación tecnológica	0,689	229	0,051

a. Corrección de significación de Lilliefors

Conforme a dicho análisis y considerando la cantidad de la muestra que sobrepasa los 50, nos orientaremos al estadístico de Kolmogorov - Smirnov, proporcionando las mismas resultas de 0.785 y 0.689 y una significancia de 0.067 y 0,051 superior al 0.05. De allí que, la variabilidad es normal, así, se aplicarían pruebas paramétricas y como en el estudio se pretende verificar la dependencia de una variable sobre la otra se aplica el coeficiente de la rho de Pearson.

## 5.3 PRUEBA DE HIPÓTESIS

### 5.3.1 HIPÓTESIS GENERAL

H<sub>1</sub>: La cultura organizacional presenta un nivel de influencia de forma directa en la gestión de innovación tecnológica en el Comando de Educación y Doctrina del Ejército, Chorrillos, 2018.

H<sub>0</sub>: La cultura organizacional no presenta un nivel de influencia de forma directa en la gestión de innovación tecnológica en el Comando de Educación y Doctrina del Ejército, Chorrillos, 2018.

Consideraciones:

- Si la Sig. < 0.05 se acepta la H1 y se rechaza la H0
- Si la Sig. > 0.05 se acepta la H0 y se rechaza la H1

**Tabla 19**

*Prueba de hipótesis general*

		La cultura organizacional (Agrupada)	Gestión de innovación tecnológica (Agrupada)
La cultura organizacional (Agrupada)	Correlación de Pearson	1	,874**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	229	229
Gestión de innovación tecnológica (Agrupada)	Correlación de Pearson	,874**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	229	229

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

De acuerdo a la prueba de hipótesis con el estadístico de Pearson se puede verificar un coeficiente de 0,874 correspondiente a una correlación considerable. Así mismo, se puede observar el valor de la sig de 0,000 < 0,05, dando por valido la hipótesis alterna de investigación. Por lo tanto, se afirma que existe un nivel de influencia considerable positiva entre la cultura organizacional y la gestión de innovación tecnológica en el Comando de Educación y Doctrina del Ejército, Chorrillos, 2018.

### **5.3.2 HIPÓTESIS ESPECIFICA 1**

H<sub>1</sub>: El sistema de valores presenta un nivel de influencia de forma directa en la gestión de innovación tecnológica en el Comando de Educación y Doctrina del Ejército, Chorrillos, 2018.

H<sub>0</sub>: El sistema de valores no presenta un nivel de influencia para dar forma directa en la gestión de innovación tecnológica en el Comando de Educación y Doctrina del Ejército, Chorrillos, 2018.

Consideraciones:

- Si la Sig. < 0.05 se acepta la H1 y se rechaza la H0
- Si la Sig. > 0.05 se acepta la H0 y se rechaza la H1

**Tabla 20***Prueba de hipótesis específica 1*

		El sistema de valores (Agrupada)	Gestión de innovación tecnológica (Agrupada)
El sistema de valores (Agrupada)	Correlación de Pearson	1	,892**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	229	229
Gestión de innovación tecnológica (Agrupada)	Correlación de Pearson	,892**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	229	229

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

De acuerdo a la prueba de hipótesis con el estadístico de Pearson se puede verificar un coeficiente de 0,892 correspondiente a una correlación considerable. Así mismo, se puede observar el valor de la sig de  $0,000 < 0,05$ , dando por valido la hipótesis alterna de investigación. Por lo tanto, se afirma que existe un nivel de influencia considerable positiva entre el sistema de valores y la gestión de innovación tecnológica en el Comando de Educación y Doctrina del Ejército, Chorrillos, 2018.

**5.3.3 HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2**

H<sub>1</sub>: El compromiso organizacional presenta un nivel de influencia de forma directa en la gestión de innovación tecnológica en el Comando de Educación y Doctrina del Ejército, Chorrillos, 2018.

H<sub>0</sub>: El compromiso organizacional no presenta un nivel de influencia de forma directa en la gestión de innovación tecnológica en el Comando de Educación y Doctrina del Ejército, Chorrillos, 2018.

Consideraciones:

- Si la Sig.  $< 0,05$  se acepta la H<sub>1</sub> y se rechaza la H<sub>0</sub>
- Si la Sig.  $> 0,05$  se acepta la H<sub>0</sub> y se rechaza la H<sub>1</sub>

**Tabla 21***Prueba de hipótesis específica 2*

		El compromiso organizacional (Agrupada)	Gestión de innovación tecnológica (Agrupada)
El compromiso organizacional (Agrupada)	Correlación de Pearson	1	,798**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	229	229
Gestión de innovación tecnológica (Agrupada)	Correlación de Pearson	,798**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	229	229

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

De acuerdo a la prueba de hipótesis con el estadístico de Pearson se puede verificar un coeficiente de 0,798 correspondiente a una correlación considerable. Así mismo, se puede observar el valor de la sig de  $0,000 < 0,05$ , dando por válido la hipótesis alterna de investigación. Por lo tanto, se afirma que existe un nivel de influencia considerable positiva entre el compromiso organizacional y la gestión de innovación tecnológica en el Comando de Educación y Doctrina del Ejército, Chorrillos, 2018.

**5.3.1 HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3**

H<sub>1</sub>: El cambio organizacional presenta un nivel de influencia de forma directa en la gestión de innovación tecnológica en el Comando de Educación y Doctrina del Ejército, Chorrillos, 2018.

H<sub>0</sub>: El cambio organizacional no presenta un nivel de influencia de forma directa en la gestión de innovación tecnológica en el Comando de Educación y Doctrina del Ejército, Chorrillos, 2018.

Consideraciones:

- Si la Sig.  $< 0,05$  se acepta la H<sub>1</sub> y se rechaza la H<sub>0</sub>
- Si la Sig.  $> 0,05$  se acepta la H<sub>0</sub> y se rechaza la H<sub>1</sub>

**Tabla 22***Prueba de hipótesis específica 3*

		El cambio organizacional (Agrupada)	Gestión de innovación tecnológica (Agrupada)
El cambio organizacional (Agrupada)	Correlación de Pearson	1	,859**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	229	229
Gestión de innovación tecnológica (Agrupada)	Correlación de Pearson	,859**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	229	229

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

De acuerdo a la prueba de hipótesis con el estadístico de Pearson se puede verificar un coeficiente de 0,859 correspondiente a una correlación considerable. Así mismo, se puede observar el valor de la sig de  $0,000 < 0,05$ , dando por válido la hipótesis alterna de investigación. Por lo tanto, se afirma que existe un nivel de influencia considerable positiva entre el cambio organizacional y la gestión de innovación tecnológica en el Comando de Educación y Doctrina del Ejército, Chorrillos, 2018.

## **CAPÍTULO VI**

### **DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

El objetivo general planteado fue determinar la influencia de la cultura organizacional en la gestión de innovación tecnológica en el Comando de Educación y Doctrina del Ejército, Chorrillos, 2018 y de los resultados encontrados demuestran la relevancia de la cultura organizacional en la gestión de innovación tecnológica, adecuados al contexto educativo moderno para su desarrollo en la Escuelas Militares.

Luego del estudio estadístico realizado a través de la contrastación de la hipótesis general, la prueba estadística de Pearson para medir las dependencias de las variables el cual arrojó un valor de significancia inferior a 0.05, realizándose la hipótesis nula y aceptándose la hipótesis alternativa, se concluye que: Efectivamente la cultura organizacional presenta un nivel de influencia considerable de forma directa en la gestión de innovación tecnológica en el Comando de Educación y Doctrina del Ejército, Chorrillos, 2018.

Lo descrito anteriormente concordó con lo expresado por Rodríguez (2018) que la evaluación de la cultura organizacional de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, se evidencia que el 80% de los colaboradores están al tanto de la misión, valores y personajes históricos de esta; donde es muy importante el flujo horizontal de la comunicación, pues facilita la integración y cooperación entre el personal, superándose las falencias que pudieran presentarse, por lo tanto, la comunicación interna dentro de cualquier organización será favorable en la cultura organizacional cuando sus colaboradores administrativos, docentes y alumnos lo internalicen en beneficio

institucional. De la misma manera Koontz, et al., (2012) señala que la cultura de una organización igualmente interviene en la efectividad, y en la manera como se ejecutan el trabajo gerencial operativizando los procesos administrativos, bajo una cultura firme que proporciona estabilidad a la organización y, dependiendo de su fortaleza, consigue poseer una mayor repercusión en el desempeño de los colaboradores (p. 263).

Como resultado del estudio estadístico realizado, respecto al objetivo específico 1, se obtuvo que la contrastación de la hipótesis 2, la prueba estadística de Pearson para medir las dependencias de las variables arrojó un valor de significancia inferior a 0.05, es rechazada la hipótesis nula y aceptada la hipótesis alternante, se concluye que el “sistema de valores influye de forma directa en la gestión de innovación tecnológica en el Comando de Educación y Doctrina del Ejército, Chorrillos, 2018”.

Según Alvim (2016) el análisis de la cultura organizacional en la productividad de los núcleos de innovación tecnológica, señala que los núcleos de innovación tecnológica desarrollan la gestión de manera bastante aislada y no se encuentran consolidadas, es decir, en toda gestión organizacional existen múltiples factores que deben contribuir con la cultura alineadas con el sistema de valores, creencias y comportamientos que delimitan la forma de trabajar en una organización, el cual se debe dirigir esfuerzos de transferencia de tecnología, personal competente respecto a las técnicas implicadas, para la productividad en la innovación tecnológica mediante contratos de transferencia de tecnología.

Mendoza, et, at., (2014) describe según el análisis obtenido a través de los resultados de la contrastación de la hipótesis que la gestión de la tecnología como “la organización y dirección son múltiples recursos que permiten aumentar la creación de nuevos conocimientos; es también la generación de ideas técnicas que permitan obtener de manera inmediata una cultura organizacional, derivada mediante procesos y servicios. Esta gestión tiene tres niveles claramente diferenciados: dirección estratégica, transferencia tecnológica e innovación tecnológica.

El resultado constatado con la investigación a nivel internacional, considerándose la investigación realizada por Carrillo (2016 denominada “Medición de la cultura organizacional”, la cual mide la cultura organizacional y da a conocer el impacto de los sistemas de valores sobre resultados de la empresa. Igualmente, buscan desempeñar la

función de modelos, los estándares de desempeño motivan al personal y los cuales hacen que la compañía sea especial como un símbolo para el ambiente externo.

De acuerdo a lo evidenciado y al análisis de los resultados con relación al objetivo específico 2, se puede evidenciar la contrastación de la hipótesis 2, en cuanto al valor de la prueba estadística de Pearson para medir las dependencias de las variables el cual arrojó un valor de significancia inferior a 0.05, es rechazada la hipótesis nula y aceptada la hipótesis alternante, concluyendo que “el compromiso organizacional influye de forma directa en la gestión de innovación tecnológica en el Comando de Educación y Doctrina del Ejército, Chorrillos, 2018”.

Los resultados fueron constatados con otras investigaciones, específicamente con el de Cadena (2019) “en la cual se determinó que gran, específicamente un 59%, la considera como Poco adecuada el nivel de cultura organizacional, igualmente, un 38% la considera Inadecuada y sólo el 3% considera que es adecuada. Esto evidencia que el compromiso organizacional no trasciende la lealtad con la empresa. Por lo tanto, es importante que los empleados promuevan activamente en la organización el compromiso integral, como señala Robbins y Judge, (2013) al aseverar que el compromiso organizacional es el grado en el cual un trabajador consigue identificarse con una entidad específica y con sus objetivos o propósitos, y quiere continuar siendo miembro de la misma (p. 75).

Así mismo, Saravia (2019) en su trabajo concluye que la Cultura Organizacional es un aspecto que se encuentra vinculado directamente con el Desempeño Académico de los estudiantes del ente universitario en cuestión, siendo parcialmente las condiciones físicas de estudio, las relaciones académicas y parcialmente las políticas de desarrollo personal, las que influyen en la eficacia personal, eficiencia académica y calidad en la formación académica, en vista, que existe un efecto directo en el compromiso del personal, a través de la forma de evaluar; sus oportunidades de desarrollo; las herramientas disponibles; y evidentemente sus relaciones con sus jefes y compañeros para asumir el compromiso organizacional y por último Gutiérrez (2016) señala que la cultura y el comportamiento organizacional influyen de manera directa en la motivación laboral en un 36.4. (p valor 0.000), porque el p-valor está por debajo del nivel de significancia (0.05).

Por otra parte, Colonna (2017) describe la gestión de la innovación tecnológica en un campo de desarrollo que da las herramientas para lograr no solo procesos eficaces, sino también eficientes, y, por ende, permite desarrollar la senda de crecimiento prevista. Para

ello, es necesaria una adecuada dinámica de aprendizaje tecnológico en las empresas y en las universidades, que constituya un alto nivel de influencia según las expectativas organizacionales.

De acuerdo lo evidenciado y al análisis de los resultados, respecto a la dimensión cambio organizacional y la variable gestión de innovación tecnológica, que componen el objetivo específico 3, el resultado de la contrastación de la hipótesis 3, se puede observar el valor de la prueba estadística de Pearson para medir las dependencias de las variables el cual arrojó una significancia inferior a 0.05, es rechazada la hipótesis nula y aceptada la hipótesis alternante. Puede concluirse que “El Cambio organizacional influye de forma directa en la gestión de innovación tecnológica en el Comando de Educación y Doctrina del Ejército, Chorrillos, 2018”.

Herrera, Alvarado y Huayta (2017) afirmaron que el papel de la cultura organizacional y el liderazgo en la gestión del cambio de la universidad peruana, es introducir en esta un nuevo modelo de gestión encaminado a la cultura de calidad. Los entes universitarios como sistemas se pueden autoorganizar e igualmente influir en la sociedad, donde el factor estratégico para la calidad de la educación superior universitaria es el vínculo con el entorno, y una mejor adaptación al medio interno. Para resolver y enfrentar los grandes problemas del país. El resultado también fue constatado con la teoría de Chiavenato (1990) quien señala que actualmente todo cambia, debido a ello, en una organización son ejecutados cambios de sistemas, tecnológicos y humanos. La realidad actual está caracterizada por un ambiente cambiante (p. 589).

Por otra parte, Nuchera (2008) explica que la innovación tecnológica es una actividad compleja y diversificada en la que intervienen muchos componentes que interactúan como fuentes de las nuevas ideas. No obstante, la innovación tecnológica debe afrontarse como un proceso sistemático enfocado a la búsqueda organizada de cambios y al análisis también sistemático de las oportunidades que éstos pueden ofrecer.

Resumiendo, el análisis de las variables, cultura organizacional y gestión de innovación tecnológica se evidencia que influye directamente en la innovación del sistema educativo y administrativo del COEDE, porque los sistemas integrales de servicios educativos no deben trabajar de forma aislada, muy por el contrario el desarrollo de las alianzas estratégicas realizan con instituciones, universidades y/o empresas deben promover

transferencias tecnológicas, como parte de la cultura de innovación para beneficio de los actores educativos en el COEDE.

Finalmente, las variables (dimensiones) relacionados con los sistemas de valores, compromiso organizacional y cambio organizacional evidencian claramente que influyen en la gestión de innovación tecnológica, cuya finalidad es optimizar la gestión de la innovación en los procesos educativos y administrativos del COEDE, como parte promotora de creatividad y conocimientos en el Sistema Educativo del Ejército.

## CONCLUSIONES

Las conclusiones planteadas dan a conocer cómo se logró determinar la influencia entre la cultura organizacional y la gestión de innovación tecnológica en el Comando de Educación y Doctrina del Ejército, Chorrillos, 2018. Tales conclusiones son:

- Primera:** En cuanto al objetivo general, el estudio demuestra que, efectivamente la cultura organizacional influye directamente en la gestión de innovación tecnológica en el Comando de Educación y Doctrina del Ejército, Chorrillos, 2018, donde los resultados del valor de la prueba estadística de Pearson para medir el nivel de influencia entre las variables, arrojó un valor de coeficiente 0,874 y un valor de significancia inferior a 0.05 por lo tanto, se demostró que el 87.4% de la variabilidad de la variable Y Gestión de la innovación tecnológica es explicado por la cultura organizacional.
- Segunda:** Respecto al objetivo específico 1, en relación al resultado de la contrastación de la hipótesis 1, la prueba estadística de Pearson para medir el nivel de influencia entre las variables, arrojó un valor de coeficiente 0,892 y un valor de significancia inferior a 0.05 por lo tanto, se demuestra que el 89.2% de la variabilidad de la variable Y Gestión de la innovación tecnológica es explicado por el sistema de valores.
- Tercera:** Del mismo modo, con relación al objetivo específico 2, se demuestra que, según la contrastación de la hipótesis 2, en cuanto al valor de la prueba estadística de Pearson para medir el nivel de influencia entre las variables, arrojó un valor de coeficiente 0,798 y un valor de significancia inferior a 0.05 por lo tanto, se demuestra que el 79.8% de la variabilidad de la variable Y Gestión de la innovación tecnológica es explicado por la cultura organizacional.
- Cuarta:** Con relación al objetivo específico 3, en relación al resultado de la contrastación de la hipótesis 3, la prueba estadística de Pearson para medir el nivel de influencia entre las variables, arrojó un valor de coeficiente 0,859 y un valor de significancia inferior a 0.05 por lo tanto, se demuestra que el 85.9% de la variabilidad de la variable Y Gestión de la innovación tecnológica es explicado por el Cambio organizacional.

## RECOMENDACIONES

Analizados e interpretados los resultados del estudio y las conclusiones, se consiguen plantear recomendaciones que a continuación son mencionadas:

- Primera:** Se recomienda que el Comando de Educación y Doctrina del Ejército, debe promover la creación del reglamento sobre la “cultura organizacional” a fin de integrar la relación con las prácticas, creencias y valores que generan identidad, compromiso y pertenencia en el personal militar y civil, viabilizando una cultura de gestión de innovación tecnológica en todas las escuelas de formación, capacitación y especialización de manera organizada para optimizar procesos académicos y administrativos, en vista, que la variable cultura organizacional influye en la gestión de innovación tecnología en el COEDE.
- Segunda:** Se recomienda que el Comando de Educación y Doctrina del Ejército, debe fortalecer y reforzar los conocimientos con relación a los sistemas de valores alineado a la cultura organizacional para determinar el comportamiento, el estilo de vida y la personalidad de los actores educativos en las escuelas de formación, a fin de mejorar los procesos conductuales en función de las competencias tecnológicas el Sector Educativo del Ejército, en vista, que la variable sistema de valores influye en la gestión de innovación tecnología, el cual es un ámbito en desarrollo y herramientas para alcanzar no solamente operaciones eficaces, sino igualmente eficientes, y, en consecuencia, admite que se desarrolle el camino de crecimiento previsto.
- Tercera:** Se recomienda que el Comando de Educación y Doctrina del Ejército debe realizar reuniones permanentes y evaluaciones a fin de poder determinar qué áreas son estratégicas e involucrarnos con el compromiso organizacional para prevalecer un buen clima organizacional, enfocados a estimular el apego del personal militar y civil hacia el éxito Institucional, facilitando viabilizar la gestión de innovación tecnológica adecuadamente en un ámbito de innovación de forma dinámica y estructura con la finalidad de hacer una evaluación de sus profesores y su alumnado en las diferentes facultades de formación, enseñanza y especialización, donde se evidencia la existencia de

una influencia del compromiso organizacional en la gestión de innovación tecnológica.

**Cuarta:** Finalmente, los directores de las escuelas de formación, capacitación, especialización y perfeccionamiento del Comando de Educación y Doctrina del Ejército, deben propiciar un modelo de procedimientos para el impulso de investigaciones dentro de la institución, a fin de mejorar la capacidad y competencias del personal militar y civil para asumir y promover cambios en los procesos educativos, aclarando metas, principios y los valores, alineados a la gestión de innovación tecnológica, a partir del seguimiento al desarrollo y la integración de las áreas tecnológicas con las estrategias educativas y administrativas para armonizar la I+D, necesaria para lograr y mantener ventaja competitiva, en vista de, que existe evidencia que la variable cambio organizacional influye en la gestión de innovación tecnológica en el Comando de Educación y Doctrina del Ejército.

## FUENTES DE INFORMACIÓN

- Amis, J., Slack, T. y Hinings, C. R. (2004). "The Pace, Sequence, and Linearity of Radical Change", *Academy of Management Journal*, pp. 15-39; y E. Autio, H. J. Sapienza y j. G. Almeida, "Effects of Age at Entry, Knowledge Intensity, and Imitability on International Growth", *Academy of Management Journal* (octubre de 2000), pp. 909-924.
- Albomaz, M. y Fernández, P. E. (26-30 de octubre del 1997) *Indicadores en ciencia y tecnología: reencuentro de la política con la gestión*, [Discurso principal]. Memorias del VII seminario Internacional de gestión tecnológica, La Habana, Cuba
- Altaf, A. (2011). "The Impact of Organizational Culture on Organizational Effectiveness: Implication of Hofstede Cultural Model as Organizational Effectiveness Model". *The International Journal of Interdisciplinary Social Sciences*, 6(1). pp. 161-182
- Alzate, J. B. G. (2005). Fundamentos de la gestión tecnológica e innovación. *Tecnológicas*, (15), 113-131.
- Aponte, G. (2016) Technological Innovation Management Through the Analysis of Patent Information. *Revista Científica Electrónica de Ciencias Gerenciales*.33 (11). 42.68
- Arango S., Londoño S., y Zapata J. (2010). Arquitectura empresarial. Una visión general. *Revista de Ingenierías: Universidad de Medellín*, Vol. 9(16), pp. 101-112
- Arias, G. (2006). El proyecto de Investigación, Introducción a la metodología científica. *Caracas: editorial Espíteme*.
- Arciniega, L. y Zazueta, H. (2010). *Desarrollo de los valores en el trabajo*. Ed. Trillas. México
- Avey, J. B., Avolio, B. J., Crossley, C. D., & Luthans, F. (2009). Psychological ownership: Theoretical extensions, measurement and relation to work outcomes. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 30(2), 173-191.

- Babbie, E.R. (2014). *Research methods for social work* (8ª ed.). Belmont: Brooks/Cole Cengage Learning.
- Barceló, M. 1992: "Innovación tecnológica en los sistemas productivos locales". *Economía Industrial*. 286. pp. 75-87.
- Barnard, A., Delgado, A., y Voutssás, J. (2016). *Cultura organizacional y sus efectos en la administración de archivos*. Archivo General de la Nación. Ciudad de México.
- Behar, D. S. (2008). *Metodología de la investigación*. Editorial Shalom.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación*. Pearson Educación. México.
- Boynton A., Zmud R., y Jacobs G. (1994). The Influence of IT Management Practice on IT Use in Large Organizations. *MIS Quarterly*, Vol. 18(3), pp. 299-318
- Capriotti, P. (2013). *Planificación Estratégica de la Imagen Corporativa*. Editorial Instituto de Investigación en Relaciones Públicas. 4ta Ed. Málaga España.
- Carrillo, A. P. (2016, diciembre). *Medición de la cultura organizacional*. Ciencias Administrativas; año 4, no. 08. Universidad Nacional de la Plata, Argentina. Recuperado de <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/57300>
- Castañeda, R. (2011). *El proceso de cambio en las organizaciones*. Universidad Autónoma de Nuevo León.
- Centro de Educación Continua de la PUCP (2017). *Población y muestra*. Estadística Aplicada a Trabajos de Investigación.
- Comisión Europea (1994): *Libro blanco: Crecimiento, Competitividad y Empleo. Retos y pistas para entrar en el siglo XXI*, Bruselas.
- Cornejo, M. (2009). *La cultura de innovación*. CIEMAT.
- Colonna, J. T. (2017). La gestión de la innovación tecnológica en las empresas. *Pensamiento Crítico*, 21(2), 145–154.
- Creswell, J.W. (2013). *Qualitative inquiry and research design: choosing among five approaches* (3ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Chiavenato, I. (1990). *Introducción a la teoría general de la administración*. McGrawHill
- Dailey, R. (2012). *Comportamiento organizacional*. Edinburgo: Heriot-Watt University.

- Daft, R. L. (2011). Teoría y diseño organizacional (Décima ed.). (J. R. Martínez, Ed.) Col. Cruz Manca, Santa Fe, México DF, México: Cengage Learning.
- Dávila, T.; Epstein, M.; y Shelton, R. (2006). *La Innovación que sí Funciona: Cómo gestionarla, medirla y obtener beneficio de ella*. Ediciones Deusto.
- De la Fuente, S. (2011). Análisis Factorial. Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad Autónoma de Madrid (UAM), España.
- Deloitte University Press (2016). *Tendencias Globales en Capital Humano 2016*. La nueva organización: un diseño diferente.  
<https://www2.deloitte.com/pe/es.html>
- Feldman, S.P. (1988). How organizational culture can affect innovation. *Organizational Dynamics*, 17(1), 57-68.  
[http://dx.doi.org/10.1016/0090-2616\(88\)90030-7](http://dx.doi.org/10.1016/0090-2616(88)90030-7)
- Ferreiro, F. (2016). Análisis de los viveros de empresas en Galicia según su orientación tecnológica o generalista. *Redalyc.org*.16 (2).10-11  
<https://www.redalyc.org/jatsRepo/2743/274345383003/html/index.html>
- Figuerola, G. M. A. (2016). Gestión de la innovación tecnológica mediante el análisis de la información de patentes. *Revista Negotium*, (33), 42-68.
- Gillian, O. (2011). *Organizational Culture for Information Managers*, Oxford, UK, Chandos Publishing.
- Gurrola, M. & Ochoa, S. (2013). La Identidad Organizacional en la agencia de viajes Sahuaro: un Estudio Bibliométrico en Latinoamérica. En Valdez D., Ochoa S., Velasco R. y Navarro E. (Comp.). Estudios de administración, Economía y Turismo. (pp. 348-377). México: ITSON
- Heredía, J., Rodríguez, A., Vilalta, J. (2012) Empleo de la regresión logística ordinal para la predicción del rendimiento académico. *Revista investigación operacional*.33 (3).252-267.<http://rev-inv-ope.univ-paris1.fr/fileadmin/rev-inv-ope/files/33312/33312-06.pdf>

- Hernández, R. y Mendoza, C. P. (2018) Metodología de la Investigación, Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C. V. Ciudad de México.
- Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación. 6ta Edición, McGRAW-HILL Interamericana Editores, S.A. DE C.V. México D.F.
- Hernández R., Fernández C. Batista M., (2010). Metodología de la investigación. (5a ed.). México: Eds MC Graw Hill/interamericana editores, S.A. DE C.V.
- Herrera, P. A., Alvarado, P. J. A., & Huayta, L. H. (2017). *Rol estratégico de la cultura organizacional y el liderazgo en la gestión del cambio de la universidad peruana*. Horizonte de la Ciencia, 7(13), 103-121, Universidad Nacional de Centro. doi: <https://doi.org/10.26490/uncp.horizonteciencia.2017.13.358>.
- Kaplan, R.S. y Norton, D. P. (1996). *The Balanced Scorecard*. The Harvard Business School Press.
- Karaevli, A. (2007). “Performance Consequences for New CEO ‘Outsiderness’: Moderating Effects of Pre-and Post-Succession Contexts”, *Strategic Management Journal*. 28(7), pp. 681-706.
- Koontz, H., Weihrich, H. & Cannice, M. (2012). Administración, una perspectiva global y empresarial. Décimo cuarta edición. Mcgraw-Hill/Interamericana Editores S.A. DE C.V. México.
- Kuramoto, J. (2007). *Sistema de innovación tecnológica*. <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/2.0/deed.es>
- Laudon, Kenneth C. y Laudon, Jane P. (2012). *Sistemas de Información Gerencial*. Pearson
- Larrea, J. L. (24 de septiembre del 2005) “El desafío de la innovación”. Diario El País [https://elpais.com/diario/2005/09/25/negocio/1127653416\\_850215.html](https://elpais.com/diario/2005/09/25/negocio/1127653416_850215.html)
- Lewin, K. (1951). *Field Theory in Social Science*. Dorwin Cartwright
- MADRID+D — CEIM (2003). *La innovación: un factor clave para la competitividad de las empresas*. [Archivo PDF] <http://www.madrimasd.org/informacion/publicacionSecc>. Libro 9. 25, febrero.

- Lundawall, B. (2004). Innovation system research and policy where it came from and where it might go. <http://hdl.handle.net/11146/491>
- Mandado, E., Fernández, j. y Doiro, m. (2010). *La innovación tecnológica en las organizaciones*. Editorial Thomsom. Mexico.
- Martínez, C. E. (2002). *Administración de organizaciones*. Unibiblos.
- Martínez, L. (1987). Teoría de la innovación tecnológica. *Revista Escuela de Administración de Negocios*. 1(3). 7-15. <https://journal.universidadean.edu.co/index.php/Revista/article/view/938>
- Mendoza, J. y Valenzuela, A. (2014). Aprendizaje, innovación y gestión tecnológica en la pequeña empresa. Un estudio de las industrias metalmeccánica y de tecnologías de información en Sonora. *Contaduría y Administración*, p. 59.
- Miller, W. L., Morris L. (1999), 4<sup>th</sup> Generation R&D. Managing Knowledge, Technology, and Innovation, John Wiley & Sons, Inc. *Revista Internacional de Investigación de Mercados*.43(1).107
- Morcillo, P. (2011). *Innovando por Naturales, el pase lo dice todo*. Visión Libros.
- Morcillo, P. (2007). *Cultura e innovación empresarial. La conexión perfecta*. Paraninfo.
- Morcos, M.(2018) Organisational culture: Definitions and Trends.[Archivo PDF]  
[https://www.researchgate.net/publication/329140215\\_ORGANISATIONAL\\_CULTURE\\_DEFINITIONS\\_AND\\_TRENDS](https://www.researchgate.net/publication/329140215_ORGANISATIONAL_CULTURE_DEFINITIONS_AND_TRENDS)
- Naranjo, J. V., y Hernández, G. C. (2015). Construyendo una cultura de innovación. Una propuesta de transformación cultural. *Estudios Gerenciales* (31), 223-236.
- Naresh K. y Malhotra, P. (2004). *Investigación de Mercados Un Enfoque Aplicado*. Cuarta Edición. México D.F.: Educación de México, S.A.
- Nieto, C. G. (2019). *Impacto de la innovación tecnológica*. Lima: Universidad San Ignacio de Loyola.
- Nuchera, A. H., Idoipe, A. V., & Torres, M. (2008). *Los factores clave de la innovación tecnológica: claves de la competitividad empresarial*. Dirección y Organización: Revista de Dirección, Organización y Administración de Empresas, (36), 5–22.

- Oliver, G. (2011). *Organizational Culture for Information Managers*, Oxford, UK, Chandos Publishing.
- Ortiz, E. & Nagles, N. (2013). *Gestión de Tecnología e Innovación. Teoría, proceso y práctica*. Universidad EAN  
<http://hdl.handle.net/10882/1580>.
- Ospina, S. (1993). *Gestión Pública y desarrollo social: hacia la profesionalización de la gestión pública*. Universidad de Nueva York  
[http://mobile.repositorio-digital.cide.edu/bitstream/handle/11651/2760/OBSM\\_Vol.II\\_No.I\\_1ersem.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://mobile.repositorio-digital.cide.edu/bitstream/handle/11651/2760/OBSM_Vol.II_No.I_1ersem.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Pathiranage, Y. (2019) Organizational Culture and Business Performance: An Empirical Study .*SSRG International Journal of Economics and Management Studies*.6.1-12.  
<http://www.internationaljournalsssrg.org/IJEMS/2019/Volume6-Issue6/IJEMS-V6I6P101.pdf>
- Pavón, J. y Hidalgo, A. (1997). “*Gestión e innovación, un enfoque estratégico*”. Pirámide.
- Pedraza, L., Obispo, K., Vásquez, L., Gómez, L. (2015) Cultura Organizacional desde la teoría de Edgar Schein: estudio fenomenológico. *Revista Clío América*.9 (17).17-25
- Pinto, M. E. (2012). *Desarrollo organizacional*. Ed. Red Tercer Milenio SC.
- Porter, L., Steers, R., Mowday, R., y Boulian, R. (1974). “The Measurement of Organizational Commitment”. *Journal of Vocational Behavior*, vol 14, pp. 224-247.
- Reynaga, J. (2015). *El método estadístico*. Obtenido de slide: [http://es. slideshare.net/pelao1972/metodo-estadistico](http://es.slideshare.net/pelao1972/metodo-estadistico).
- Roberts, E. (2007). *Managing Invention and Innovation*. Research Technology Management; Jan/Feb 2007; 50, 1; pp. 35-54.

- Robbins, S. y Judge, T. (2013). "Comportamiento Organizacional", Decimoquinta Edición, Editorial Pearson Educación de México, S. A. de C.V.
- Rogers, P. (2014). *La teoría del cambio*. Síntesis metodológicas: evaluación de impacto n.º 2, Centro de Investigaciones de UNICEF, Florencia.
- Rothwell, R. (1994), *Industrial Innovation: Success, Strategy, Trends* In Dodgson, M.; Rothwell, R., *The Handbook of industrial* (pp.33-53) USA: Edward Elgar.
- Ruiz, Y. A., y Restrepo, E. J. (2018). *Gestión de cambio en calidad del servicio del personal en cadena de restaurantes*. Taco Bell.[Archivo PDF]  
[https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/5767/1/2018\\_gestion\\_cambio\\_calidad.pdf](https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/5767/1/2018_gestion_cambio_calidad.pdf)
- Sáez, F. (1983): "Las tecnologías de la tercera revolución de la información", *Mundo electrónico*, 183.133-141.
- Saravia, J. F. (2019). *Cultura organizacional y su influencia en el desempeño académico de los estudiantes de la universidad autónoma de ICA, 2018*-Investigación Auditada RCU N° 392-2018-UAI-CU/P. Recuperado de <http://repositorio.autonomaieica.edu.pe/handle/autonomaieica/477>.
- Soberanes, L. T. y De la Fuente A. H. (2009). El clima y el compromiso organizacional en las organizaciones. *Revista internacional La Nueva Gestión Organizacional*.5 (9).120-127
- Souto, J. (2015). Gestión de una Cultura de Innovación Basada en las Personas. *Journal of Technology Management & Innovation*, 10, (3), 60-65.
- Schelp J., y Stutz M. (2007). A balanced scorecard approach to measure the value of enterprise architecture. [Archivo PDF]  
<https://www.alexandria.unisg.ch/213190/1/SchelpStutz.2007-BalancedScorecardApproach.pdf>
- Tamayo, R. y Tamayo, M. (2008). *Metodología formal de la investigación científica*. México D.F.: Limusa.
- Tavera, J.(2016) La gestión de la innovación tecnológica en las empresas. *Pensamiento Crítico*.21 (2).145-154

- Trott, P. (2005). *Innovation Management and New Product Development*. . Pearson Education Limited
- Universidad Alas Peruanas (2017). Guía para la presentación del Plan de Tesis con Enfoque Cuantitativo para los Programas Académicos de Maestría y Doctorado.
- Utterback, J. M. (2001), *Dinámica de la innovación tecnológica*, Fundación Cotec para la Innovación Tecnológica. Madrid, España.
- Valencia M., Peña F., Plaza J., Ñaupas H., y Palacios J. (2015). *Metodología de la Investigación en Ciencias Militares*. Escuela Superior de Guerra del Ejército. ESGE-EPG. Lima, Perú.
- Valenti, P. (1999) “Políticas para la innovación: algunas reflexiones desde los países en vías de desarrollo”. [Archivo PDF]  
[http://rdgroups.ciemat.es/documents/69177/122473/M\\_Cornejo\\_1169.pdf/8bd39959-686e-4c87-ab72-23eebee00aaa](http://rdgroups.ciemat.es/documents/69177/122473/M_Cornejo_1169.pdf/8bd39959-686e-4c87-ab72-23eebee00aaa)
- Valle, R., Ros, F., Barberá, J. y Gamella, M. (departamento de promoción tecnológica de FUNDESCO) (1986): "Tecnologías de la información: electrónica, informática y telecomunicaciones", editado en Notas del curso "Fundamentos y función de la ingeniería", ETSI Telecomunicación, Madrid (tomado del libro Los países industrializados ante las nuevas tecnologías, FUNDESCO).
- Generation R&D. Managing Knowledge, Technology, and Innovation, John Wiley & Sons, Inc Revista OEI. Sala de lectura. Edición electrónica.
- Vargas, E. (2016). *Gestión e innovación educativa*. Revista UNA, Vol. 3(2), Julio-diciembre, 2015, doi: <http://dx.doi.org/10.15359/rnh.3-2.6>. Universidad Nacional de Costa Rica. Recuperado de <https://www.revistas.una.ac.cr/index.php/nuevohumanismo/article/view/8976/10310>.
- Wahyuningsih, H., Sudiro, A., Afnan, E., Irawanto, D. (2019) Analysis of organizational culture with denison’s model approach for international business competitiveness. *ResearchGate*. 17 (1).142-151.  
[https://www.researchgate.net/publication/331461953\\_Analysis\\_of\\_organizational\\_culture\\_with\\_denison's\\_model\\_approach\\_for\\_international\\_business\\_competitiveness](https://www.researchgate.net/publication/331461953_Analysis_of_organizational_culture_with_denison's_model_approach_for_international_business_competitiveness)

**Tesis:**

- Alvim, D. (2016). *Modelo de análisis de la cultura organizacional en la productividad de los núcleos de innovación tecnológica*. (Para optar el grado académico de doctor). Universidad Nacional de Misiones, Posadas - Argentina.
- Cadena, S. H. (2019). *Influencia de la cultura organizacional en la investigación de la Universidad Técnica del Norte*. (Para optar el grado académico de Doctor). Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima.
- Cuzcano, E. V. (2018). *La gestión de las aulas de innovación y las competencias tecnológicas de los docentes de secundaria de las Instituciones Educativas Públicas de San Vicente-Cañete, año 2016*. (Para optar el grado académico de Magister). Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional de Educación “Enrique Guzmán y Valle”, Lima.
- Gutiérrez, W. J. (2016). *Cultura y compromiso organizacional en la motivación laboral*. (Para optar el grado académico de doctor). Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, Lima.
- Rodríguez, A. J. (2018). *Relación entre la comunicación interna y la cultura organizacional de los colaboradores administrativos de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil*. (Para optar el grado académico de Magister). Universidad Católica de Santiago de Guayaquil - Ecuador.
- Silva, D. F. (2018). *La influencia de los ambientes de aprendizaje en las Instituciones Educativas Lasallistas, clima y cultura organizacional*. (Para optar el grado académico de magister). Universidad de La Sabana, Chía - Colombia.

## 1: Matriz de Consistencia

Título: La cultura organizacional y su influencia en la gestión de innovación tecnológica en el Comando de Educación y Doctrina del Ejército,

PROBLEMAS GENERAL	OBJETIVOS GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	METODOLOGÍA
¿En qué medida la cultura organizacional presenta un nivel de influencia en la gestión de innovación tecnológica en el Comando de Educación y Doctrina Ejército, Chorrillos, 2018?	Determinar el nivel de influencia de la cultura organizacional en la gestión de innovación tecnológica en el Comando de Educación y Doctrina Ejército, Chorrillos, 2018.	La cultura organizacional presenta un nivel de influencia de forma directa en la gestión de innovación tecnológica en el Comando de del Educación y Doctrina del Ejército, Chorrillos, 2018.	<p><b>Variable Independiente</b></p> <p>Cultura organizacional</p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <p><b>Sub variable 1:</b> Sistema de valores</p> <p><b>Sub variable 2:</b> Compromiso organizacional</p> <p><b>Sub variable 3:</b> Cambio organizacional</p>	<p><b>TIPO DE INVESTIGACION</b> Básica</p> <p><b>NIVEL DE INVESTIGACION</b> Descriptivo - correlacional</p> <p><b>MÉTODO</b> Descriptivo, hipotético deductivo y estadístico</p> <p><b>DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN</b> No experimental -Transversal</p> <p><b>POBLACION:</b> La población objeto de estudio, está conformada por 3,250 personas entre docentes, oficiales, cadetes, supervisores, técnicos, sub oficiales y alumnos</p>
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS		
1. ¿De qué manera el sistema el sistema de valores presenta un nivel de influencia en la gestión de innovación tecnológica en el Comando de Educación y Doctrina del Chorrillos, 2018?	1. Determinar el nivel de influencia del sistema de valores en la gestión de innovación tecnológica en el Comando de Educación y Doctrina del Ejército, Chorrillos, 2018.	1. El sistema de valores presenta un nivel de influencia de forma directa en la gestión de innovación tecnológica en el Comando de Educación y Doctrina del Ejército, Chorrillos, 2018.		
2. ¿En qué medida el compromiso organizacional presenta un nivel de influencia en la gestión de innovación tecnológica en el Comando de Educación y Doctrina del Ejército Chorrillos, 2018?	2. Determinar el nivel de influencia del compromiso organizacional en la gestión de innovación tecnológica en el Comando de Educación y Doctrina del Ejército, Chorrillos, 2018	2. El compromiso organizacional presenta un nivel de influencia de forma directa en la gestión de innovación tecnológica en el Comando de Educación y Doctrina del Ejército, Chorrillos, 2018		

Chorrillos, 2018

<p>3. ¿De qué manera el cambio organizacional presenta un nivel de influencia en la gestión de innovación tecnológica en el Comando de Educación y Doctrina del Ejército, Chorrillos, 2018</p>	<p>3. Determinar el nivel de influencia entre el cambio organizacional y la gestión de innovación tecnológica en el Comando de Educación y Doctrina del Ejército, Chorrillos, 2018</p>	<p>3. El Cambio organizacional presenta un nivel de influencia de forma directa en la gestión de innovación tecnológica en el Comando de Educación y Doctrina del Ejército, Chorrillos, 2018.</p>	<p>Variable Dependiente Gestión de innovación tecnológica</p> <p>Sub variable 1: Proceso de innovación</p> <p>Sub variable 2: Cultura de innovación</p> <p>Sub variable 3: Tecnologías de innovación</p>	<p>del Comando de Educación y Doctrina del Ejército, periodo 2018.</p> <p>Muestra: La muestra será aleatoriamente simple, la cual será determinada por la fórmula de la estimación proporcional en un nivel de confianza del 95% y margen de error del 5%. (229 personas que serán entrevistados).</p> <p><b>TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO DE DATOS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Encuesta</li> <li>- Cuestionario</li> </ul>
--	--	---	--	--

Fuente Elaboración propia

## 2: Instrumentos de recolección de datos

### Cuestionario

ENCUESTA A DOCENTES, OFICIALES, CADETES, SUPERVISORES, TÉCNICOS, SUB OFICIALES Y ALUMNOS, PARA EVALUAR LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN EL COMANDO DE EDUCACIÓN Y DOCTRINA DEL EJÉRCITO 2018.

#### **Instrucciones:**

Estimado participante seguidamente, se presenta un cuestionario sobre “LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LA GESTIÓN DE INNOVACIÓN TECNOLÓGICA EN EL COMANDO DE EDUCACIÓN Y DOCTRINA DEL EJÉRCITO, CHORRILLOS, 2018.”, tu respuesta es muy importante; por ello debes leerlo de manera cuidadosa y, posteriormente, marcar alguna de las tres opciones:

<b>Totalmente en desacuerdo</b>	<b>En desacuerdo</b>	<b>Ni de acuerdo ni en desacuerdo</b>	<b>De acuerdo</b>	<b>Totalmente de acuerdo</b>
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)

Nº	<b>CULTURA ORGANIZACIONAL: X</b>	<b>TD (01)</b>	<b>ED (02)</b>	<b>N.N (03)</b>	<b>DA (04)</b>	<b>TA (05)</b>
		<b>Sistema de valores (X-1)</b>				
1	Considera Ud., que los valores compartidos, creencias y las normas fortalecen el cumplimiento de las metas de la Institución.					
2	Conoce Ud., que la interpretación de los valores apoya en las acciones y el comportamiento de los empleados en el COEDE.					
3	Cree Ud., que los valores son un código de normas sociales que regulan cómo los empleados deberían interactuar, comportarse y trabajar en la institución					
4	Los valores legitiman la existencia de la organización mediante patrones de conducta que guían la actividad gerencial de la organización.					

	<b>Compromiso organizacional (X-2)</b>					
5	El compromiso y la cultura compiten por ganarse la trascendencia y el posicionamiento empresarial con ventajas competitivas entre los agentes y colaboradores de la organización.					
6	Cree Ud., que los empleados se identifican con los objetivos y no es probable que abandonen su empleo aunque existan períodos de insatisfacción laboral.					
7	Conoce Ud., que el compromiso es un aspecto de la vida laboral que debe ser controlado y monitoreado de manera proactiva y continúa.					
8	Considera Ud., que el compromiso organizacional debe ser una tendencia constante, entre colaboradores y por supuesto sus relaciones con pares y jefes.					
	<b>Cambio organizacional (X-3)</b>					
9	Conoce Ud., que el cambio planeado orienta el diseño de una innovación estructural, un nuevo plan de acción, un cambio en la filosofía de operación y clima o estilo en la institución.					
10	La capacidad de adaptación no es sencilla, para poder realizar un cambio, debe involucrarse el esfuerzo de todos los miembros de la organización.					
11	Considera Ud., que los cambios en una organización permiten el incremento de la tecnología, para así poder lograr la excelencia.					
12	Cree Ud., que romper la resistencia al cambio se da a través de la política del cambio con agentes externos, empleados recién llegados y gerentes alejados de la estructura del poder.					

Nº	<b>GESTIÓN DE INNOVACIÓN TECNOLÓGICA: Y</b>	<b>TD (01)</b>	<b>ED (02)</b>	<b>N.N (03)</b>	<b>DA (04)</b>	<b>TA (05)</b>
		<b>Proceso de innovación (Y-1)</b>				
1	Conoce Ud., que las actividades de investigación y desarrollo de innovación se lleva a cabo en las dependencias del COEDE					
2	Considera Ud. que el desarrollo tecnológico es prioridad de la institución para procesos educativos en las escuelas de formación, capacitación y especialización.					
3	Los servicios educativos con empleo de los recursos TIC satisfacen con los procesos de innovación.					
4	El COEDE viabiliza Proyectos de investigación e innovación en las escuelas de formación, capacitación y especialización					

	<b>Cultura de innovación (Y-2)</b>					
5	¿Usted considera que el ambiente y escenario implementado es propicio para la innovación tecnológica?					
6	El personal especialista en tecnología tiene disposición a la cultura de innovación en el COEDE.					
7	Priorizar una cultura favorable viabiliza la aplicación de las técnicas y la mejora continua para la innovación.					
8	Conoce Ud., que existe coherencia sobre las políticas de innovación en el COEDE.					
	<b>Tecnologías de información (Y-3)</b>					
9	Cree Ud., que las plataformas computacionales y repositorios soportan distintas soluciones y servicios educativos en el COEDE.					
10	Considera Ud., que la arquitectura tecnológica en el COEDE se encuentra a la vanguardia					
11	Cree Ud., que el diseño de la arquitectura cliente-servidor permite el acceso a los educandos emplear las plataformas virtuales en el COEDE.					
12	Considera Ud., que la tecnología de la computación móvil facilita el uso de computadoras sin conexión a una red, por radio, satélite, etc.					

### 3: Validación de expertos



#### FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

##### I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: DELGADO VIDRA NIÑO
- 1.2 Grado académico: DOCTOR CIENCIAS DE LA EDUCACION
- 1.3 Cargo e institución donde labora: JEFE DPTO. EDUC. A DISTANCIA - CAGM
- 1.4 Título de la Investigación: "La cultura organizacional y su influencia en la gestión de innovación tecnológica en el comando de Educación y Doctrina del Ejército, Chorrillos, 2018".....
- 1.5 Autor del instrumento: ..... Checa Loayza, César Enrique .....
- 1.6 Maestría/ Doctorado/ Mención: ...Maestría en Administración y Dirección de Empresas.....
- 1.7 Nombre del instrumento: .....Cuestionario.....

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					X
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.				X	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.				X	
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					X
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					X
SUB TOTAL						
TOTAL						

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20) : (17-18)

VALORACION CUALITATIVA : ES APLICABLE

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: FAVORABLE

Lugar y fecha: LIMA, 13 Mayo 2019

  
 Firma y Posfirma del experto  
 DNI: 44228730

**Anexo 4: Validación de juicios de expertos**
**VICERRECTORADO ACADÉMICO  
ESCUELA DE POSGRADO  
FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO**
**I. DATOS GENERALES**

- 1.1 APELLIDOS Y NOMBRES : VILTON BRUNO SABINO ERNESTO  
 1.2 GRADO ACADEMICO : DOCTOR EN ADMINISTRACION  
 1.3 INSTITUCION QUE LABORA : Centro de Alto Estudios Nacionales (CAEN)  
 1.4 TITULO DE LA INVESTIGACION: Cultura Organizacional y Gestión de Innovación Tecnológica en el Contexto de Educación y Política del E. Chovella  
 1.5 AUTOR DEL INSTRUMENTO: CHECA LOAYZA CESAR ENRIQUE  
 1.6 MAESTRIA : Maestría en Administración y Dirección de Empresas  
 1.7 MENCIÓN :  
 1.8 NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Escalafón  
 1.9 CRITERIOS DE APLICABILIDAD:

**II. ASPECTOS A EVALUAR**

INDICADORES DE EVALUACION DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	DEFICIENTE (01-09)	REGULAR (10-12)	BUENO (12-15)	MUY BUENO (15-18)	EXCELENTE (18-20)
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					X
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado con conductas observables					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización y lógica					
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				X	X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuados para valorar los aspectos de estudio					X
7. CONSISTENCIA	Basado en el aspecto teórico científico y del tema de estudio					X
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones y variables					X
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio					X
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías					X
<b>SUB TOTAL</b>						
<b>TOTAL</b>						

**VALORACION**

CUANTITATIVA: (18-20)  
 VALORACION CUALITATIVA: Las favorable  
 OPINION DE APLICABILIDAD : Las aplicable

LUGAR Y FECHA:

Lima 17 de Mayo 2019
  
 FIRMA Y POST FIRMA DEL EXPERTO  
 DNI N° 43297584

VICERRECTORADO ACADEMICO  
ESCUELA DE POSGRADO  
FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

- I. DATOS GENERALES
- 1.1 Apellidos y nombres del experto: HIDALGO AGUILAR JORGE
- 1.2 Grado académico: Maestría en Administraciones Estratégicas de Empresas
- 1.3 Cargo e institución donde labora: Centro de Altos Estudios Nacionales (CAEN)
- 1.4 Título de la Investigación: CULTURA ORGANIZACIONAL Y GESTION DE INNOVACION TECNOLOGICA EN EL COMANDO DE EDUCACION Y DOCTRINA DEL EJERCITO CHORRILLOS - 2018
- 1.5 Autor del instrumento: CHECA LOAYZA CESAR ENRIQUE
- 1.6 Maestría/ Doctorado/ Mención: Maestría en Administraciones y Dirección de Empresas
- 1.7 Nombre del instrumento: Cuestionario

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		0-20%	21-40%	41-60%	61-80%	81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					X
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					X
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					X
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					X
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					X
SUB TOTAL						
TOTAL						

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20): 18 - 20

VALORACION CUALITATIVA: Es favorable

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Es aplicable

Lugar y fecha: Lima, 19 MAYO 2019



Firma y Posfirma del experto  
DNI: 43668621

**Anexo 4: Validación de juicios de expertos**
**VICERRECTORADO ACADÉMICO  
ESCUELA DE POSGRADO  
FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO**
**I. DATOS GENERALES**

- 1.1 APELLIDOS Y NOMBRES : WILLON ARANA MIRIAM  
 1.2 GRADO ACADÉMICO : Maestría  
 1.3 INSTITUCION QUE LABORA : Universidad Alas Peruanas  
 1.4 TITULO DE LA INVESTIGACION: Cultura Organizacional y Factores de Innovación Tecnológica en el Sector de Educación y Defensa del Distrito de Chosillos - 2018  
 1.5 AUTOR DEL INSTRUMENTO: EHECA LOAYZA CESAR ENRIQUE  
 1.6 MAESTRIA : Maestría en Administración  
 1.7 MENCION :  
 1.8 NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario  
 1.9 CRITERIOS DE APLICABILIDAD:

**II. ASPECTOS A EVALUAR**

INDICADORES DE EVALUACION DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	DEFICIEN TE (01-09)	REGULAR (10-12)	BUENO (12-15)	MUY BUENO (15-18)	EXCELENT E (18-20)
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				X	
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado con conductas observables					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización y lógica					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuados para valorar los aspectos de estudio					X
7. CONSISTENCIA	Basado en el aspecto teórico científico y del tema de estudio					X
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones y variables					X
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio					X
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías					X
SUB TOTAL						
TOTAL						

**VALORACION**

 CUANTITATIVA: (18-20)

 VALORACION CUALITATIVA: Es favorable

 OPINION DE APLICABILIDAD : Es aplicable

 LUGAR Y FECHA: Lima 18 de Mayo 2019

 FIRMA Y POST FIRMA DEL EXPERTO  
 DNI N° 4.317.6642

**Anexo 4: Validación de juicios de expertos**
**VICERRECTORADO ACADÉMICO  
ESCUELA DE POSGRADO  
FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO**
**I. DATOS GENERALES**

1.1 APELLIDOS Y NOMBRES : AYALA GALVAN CLAUDIO ENRIQUE  
 1.2 GRADO ACADÉMICO : MAGISTER  
 1.3 INSTITUCION QUE LABORA : CASU-EPG  
 1.4 TITULO DE LA INVESTIGACION : Cultura Organizacional y Gestión de Recursos Humanos en el Sector de la Educación y Desarrollo del Sector Privado - 2018  
 1.5 AUTOR DEL INSTRUMENTO : S.H.E.S.A. HONZA S.E.S.A.R.  
 1.6 MAESTRIA : Maestría en Administración y Dirección de Empresas  
 1.7 MENCIÓN :  
 1.8 NOMBRE DEL INSTRUMENTO : Cuestionario  
 1.9 CRITERIOS DE APLICABILIDAD :

**II. ASPECTOS A EVALUAR**

INDICADORES DE EVALUACION DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	DEFICIENTE (01-09)	REGULAR (10-12)	BUENO (12-15)	MUY BUENO (15-18)	EXCELENTE (18-20)
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					X
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado con conductas observables					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización y lógica				X	X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuados para valorar los aspectos de estudio					X
7. CONSISTENCIA	Basado en el aspecto teórico científico y del tema de estudio					X
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones y variables					X
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio					X
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías					X
<b>SUB TOTAL</b>						
<b>TOTAL</b>						

VALORACION CUANTITATIVA: (18-20)  
 VALORACION CUALITATIVA: Es favorable  
 OPINION DE APLICABILIDAD: Es aplicable

LUGAR Y FECHA: Lima 18 de Mayo 2019

FIRMA Y POST FIRMA DEL EXPERTO  
 DNI N° 07630153

**4: Tabla de la prueba de validación (V de Aiken)**

Crterios	Ítem	1er Juez	2do Juez	3er Juez	4to Juez	5to Juez	S	N	C	V Ayken x ítem	V Ayken x variables	V Ayken x criterio
CLARIDAD	1	4	4	4	4	4	20	5	5	1,0	1,0	1,0
	2	4	4	4	4	4	20	5	5	1,0		
	3	4	4	4	4	4	20	5	5	1,0		
	4	2	4	2	4	4	16	5	5	0,8		
	5	3	4	4	4	4	19	5	5	1,0		
	6	4	4	4	4	4	20	5	5	1,0	1,0	
	7	3	4	4	4	4	19	5	5	1,0		
	8	3	3	4	3	3	16	5	5	0,8		
	9	4	4	4	4	4	20	5	5	1,0		
	10	4	4	4	4	4	20	5	5	1,0		
	11	4	4	4	4	4	20	5	5	1,0		
OBJETIVIDAD	1	2	5	2	4	4	17	5	5	0,9	1,0	0,9
	2	3	4	4	4	4	19	5	5	1,0		
	3	4	4	4	5	4	21	5	5	1,1		
	4	3	4	4	4	4	19	5	5	1,0		
	5	3	3	4	3	3	16	5	5	0,8		
	6	4	4	4	4	4	20	5	5	1,0	1,0	
	7	4	4	4	4	4	20	5	5	1,0		
	8	2	4	2	4	4	16	5	5	0,8		
	9	3	4	4	4	4	19	5	5	1,0		
	10	4	4	4	4	4	20	5	5	1,0		
	11	3	4	4	4	4	19	5	5	1,0		
ACTUALIDAD	1	3	3	5	3	3	17	5	5	0,9	1,0	1,0
	2	4	4	4	4	4	20	5	5	1,0		
	3	4	4	4	4	4	20	5	5	1,0		
	4	4	4	5	4	4	21	5	5	1,1		

	<b>5</b>	2	4	2	4	4	16	5	5	0,8	1,0	
	<b>6</b>	4	4	4	4	4	20	5	5	1,0		
	<b>7</b>	4	4	5	4	4	21	5	5	1,1		
	<b>8</b>	4	4	4	4	4	20	5	5	1,0		
	<b>9</b>	2	4	2	4	4	16	5	5	0,8		
	<b>10</b>	3	4	4	4	4	19	5	5	1,0		
	<b>11</b>	4	4	4	4	4	20	5	5	1,0		
<b>ORGANIZACIÓN</b>	<b>1</b>	3	4	4	4	4	19	5	5	1,0	1,0	0,9
	<b>2</b>	3	3	5	3	3	17	5	5	0,9		
	<b>3</b>	4	4	4	4	4	20	5	5	1,0		
	<b>4</b>	4	4	4	4	4	20	5	5	1,0		
	<b>5</b>	4	4	4	4	4	20	5	5	1,0	0,9	
	<b>6</b>	2	5	2	4	4	17	5	5	0,9		
	<b>7</b>	3	4	4	4	4	19	5	5	1,0		
	<b>8</b>	4	4	4	4	4	20	5	5	1,0		
	<b>9</b>	3	4	4	4	4	19	5	5	1,0		
	<b>10</b>	3	3	4	3	3	16	5	5	0,8		
	<b>11</b>	4	4	4	4	4	20	5	5	1,0		
<b>SUFICIENCIA</b>	<b>1</b>	4	5	4	4	4	21	5	5	1,1	1,0	0,9
	<b>2</b>	2	4	2	4	4	16	5	5	0,8		
	<b>3</b>	3	4	4	4	4	19	5	5	1,0		
	<b>4</b>	4	4	4	4	4	20	5	5	1,0		
	<b>5</b>	3	4	4	4	4	19	5	5	1,0	0,9	
	<b>6</b>	3	3	4	3	3	16	5	5	0,8		
	<b>7</b>	4	4	4	4	4	20	5	5	1,0		
	<b>8</b>	4	4	4	4	4	20	5	5	1,0		
	<b>9</b>	4	4	4	4	4	20	5	5	1,0		
	<b>10</b>	2	4	2	4	4	16	5	5	0,8		
	<b>11</b>	4	4	4	4	4	20	5	5	1,0		
<b>INTENCIONALIDAD</b>	<b>1</b>	4	4	4	4	4	20	5	5	1,0	0,9	0,9
	<b>2</b>	4	4	4	4	4	20	5	5	1,0		
	<b>3</b>	2	4	2	4	4	16	5	5	0,8		
	<b>4</b>	3	4	4	4	4	19	5	5	1,0		
	<b>5</b>	4	4	4	4	4	20	5	5	1,0		

	<b>6</b>	3	4	4	4	4	19	5	5	1,0		
	<b>7</b>	3	3	4	3	3	16	5	5	0,8		
	<b>8</b>	4	4	4	4	4	20	5	5	1,0		
	<b>9</b>	4	4	4	4	4	20	5	5	1,0		
	<b>10</b>	4	4	4	4	4	20	5	5	1,0		
	<b>11</b>	2	4	2	4	4	16	5	5	0,8		
<b>CONSISTENCIA</b>	<b>1</b>	3	4	4	4	4	19	5	5	1,0	0,9	1,0
	<b>2</b>	4	4	4	4	4	20	5	5	1,0		
	<b>3</b>	3	4	4	4	4	19	5	5	1,0		
	<b>4</b>	3	3	4	3	3	16	5	5	0,8		
	<b>5</b>	4	4	4	4	4	20	5	5	1,0		
	<b>6</b>	4	4	4	4	4	20	5	5	1,0	1,0	
	<b>7</b>	2	4	2	4	4	16	5	5	0,8		
	<b>8</b>	3	4	4	4	4	19	5	5	1,0		
	<b>9</b>	4	4	4	4	4	20	5	5	1,0		
	<b>10</b>	4	4	4	4	4	20	5	5	1,0		
	<b>11</b>	4	4	4	4	4	20	5	5	1,0		
<b>COHERENCIA</b>	<b>1</b>	2	4	2	4	4	16	5	5	0,8	0,9	0,9
	<b>2</b>	3	4	4	4	4	19	5	5	1,0		
	<b>3</b>	4	4	4	4	4	20	5	5	1,0		
	<b>4</b>	3	4	4	4	4	19	5	5	1,0		
	<b>5</b>	3	3	4	3	3	16	5	5	0,8		
	<b>6</b>	4	4	4	4	4	20	5	5	1,0	1,0	
	<b>7</b>	4	4	4	4	4	20	5	5	1,0		
	<b>8</b>	4	4	4	4	4	20	5	5	1,0		
	<b>9</b>	2	4	2	4	4	16	5	5	0,8		
	<b>10</b>	3	4	4	4	4	19	5	5	1,0		
	<b>11</b>	4	4	4	4	4	20	5	5	1,0		
<b>METODOLOGÍA</b>	<b>1</b>	3	4	4	4	4	19	5	5	1,0	0,9	0,9
	<b>2</b>	3	3	4	3	3	16	5	5	0,8		
	<b>3</b>	4	4	4	4	4	20	5	5	1,0		
	<b>4</b>	4	4	4	4	4	20	5	5	1,0		
	<b>5</b>	2	4	2	4	4	16	5	5	0,8	1,0	
	<b>6</b>	3	4	4	4	4	19	5	5	1,0		

	<b>7</b>	4	4	4	4	4	20	5	5	1,0		
	<b>8</b>	3	4	4	4	4	19	5	5	1,0		
	<b>9</b>	3	3	4	3	3	16	5	5	0,8		
	<b>10</b>	4	4	4	4	4	20	5	5	1,0		
	<b>11</b>	4	4	4	4	4	20	5	5	1,0		
<b>CONVENIENCIA</b>	<b>1</b>	2	4	2	4	4	16	5	5	1,0	0,9	1,0
	<b>2</b>	3	4	4	4	4	19	5	5	0,8		
	<b>3</b>	4	4	4	4	4	20	5	5	1,0		
	<b>4</b>	3	4	4	4	4	19	5	5	1,0		
	<b>5</b>	3	3	4	3	3	16	5	5	1,0		
	<b>6</b>	4	4	4	4	4	20	5	5	0,8	1,0	
	<b>7</b>	4	4	4	4	4	20	5	5	1,0		
	<b>8</b>	3	4	4	4	4	19	5	5	1,0		
	<b>9</b>	3	3	4	3	3	16	5	5	1,0		
	<b>10</b>	4	4	4	4	4	20	5	5	0,8		
	<b>11</b>	4	4	4	4	4	20	5	5	1,0		

## 5: Copia de la data procesada

### Variable X: Cultura Organizacional

N°	item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7	item8	item9	item10	item11	item12
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1
4	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1
5	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1
6	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2
7	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2
8	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2
9	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	3
10	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	3
11	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	2	3
12	1	3	2	2	2	1	1	1	2	1	2	3
13	1	3	2	2	2	1	2	1	2	1	2	3
14	1	3	2	2	2	1	2	1	2	2	2	3
15	2	3	2	2	2	1	2	1	2	2	2	3
16	2	3	2	2	2	1	2	1	2	2	2	3
17	2	3	2	2	2	1	2	1	2	2	2	3
18	2	1	2	3	2	1	2	1	2	2	2	3
19	2	1	2	3	2	1	2	1	2	2	2	3
20	2	1	3	3	2	1	2	1	2	2	3	3
21	2	1	3	3	2	1	2	1	2	2	3	3
22	2	1	3	3	3	1	2	1	2	2	3	3
23	2	1	3	3	3	1	2	2	2	2	3	3
24	2	1	3	2	3	1	2	2	2	2	3	3
25	2	1	3	2	3	1	2	2	2	2	3	3
26	2	1	3	2	3	1	2	2	2	2	3	3
27	2	1	3	2	3	1	2	2	2	2	3	3
28	2	1	3	2	3	1	2	2	2	2	3	3
29	2	1	3	2	3	1	2	2	2	2	3	3
30	2	1	3	2	1	1	2	2	2	2	3	3
31	2	1	3	2	1	1	2	2	2	2	3	3
32	2	1	3	2	1	1	2	2	2	2	3	3
33	2	1	3	2	1	1	2	2	2	2	5	3
34	2	1	3	2	1	1	2	2	2	2	5	3
35	2	1	3	2	1	2	2	2	2	2	5	3
36	2	1	3	2	1	2	2	2	2	2	5	3
37	2	1	3	2	3	4	2	2	2	2	5	3
38	2	1	3	2	3	4	2	2	2	2	5	3
39	2	1	3	2	3	4	2	2	2	2	5	3
40	2	1	3	2	3	4	2	2	2	2	3	5
41	2	1	3	2	3	4	2	2	2	2	3	5
42	2	1	3	2	3	4	2	2	2	2	3	5
43	2	1	3	2	3	2	2	2	2	2	3	5
44	2	1	3	2	3	2	2	2	2	2	3	5

Nº	item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7	item8	item9	item10	item11	item12
45	2	1	3	2	3	2	2	2	2	2	3	5
46	2	1	3	2	3	2	2	2	2	2	3	5
47	2	1	3	5	3	2	2	2	2	2	3	5
48	2	1	3	5	3	2	2	2	5	2	3	5
49	5	1	3	5	3	2	1	2	5	2	3	3
50	5	1	3	5	3	2	1	4	5	2	3	3
51	5	1	3	5	3	2	1	4	5	2	3	3
52	5	1	3	5	3	2	1	4	2	5	3	3
53	5	1	3	5	3	2	3	4	2	5	3	3
54	5	1	3	5	3	2	3	4	2	5	3	3
55	5	1	3	5	3	2	3	4	2	5	3	3
56	5	1	3	5	3	2	3	2	2	5	3	3
57	3	5	3	5	3	2	3	2	2	5	3	3
58	3	5	3	5	3	2	3	2	2	5	3	3
59	3	5	3	5	3	2	3	2	2	5	3	5
60	3	5	3	5	3	2	3	2	2	5	3	5
61	3	5	3	5	3	2	3	2	2	5	3	5
62	3	5	3	5	3	2	3	2	2	5	5	5
63	5	2	3	5	3	2	5	2	2	2	5	3
64	5	2	5	5	3	3	5	2	2	2	5	3
65	5	2	5	5	3	3	5	3	2	2	5	3
66	5	2	5	5	3	3	5	3	2	2	5	3
67	5	2	5	3	3	3	5	3	5	2	5	3
68	5	2	5	3	3	3	5	3	5	2	5	3
69	5	2	5	3	3	3	5	3	5	3	3	3
70	5	2	5	3	3	3	5	3	5	5	5	3
71	5	2	3	3	3	3	3	3	5	5	5	3
72	5	5	3	3	3	3	3	5	3	5	5	3
73	5	5	3	3	3	3	3	5	3	5	5	3
74	5	5	3	3	3	3	3	5	3	5	5	3
75	5	5	3	5	3	3	3	5	3	5	5	3
76	3	5	3	5	3	3	3	5	3	5	5	3
77	3	5	3	5	3	5	3	3	5	5	5	3
78	3	3	5	5	3	5	3	3	5	5	5	3
79	3	3	5	5	5	5	3	3	5	5	5	3
80	3	3	5	5	5	5	3	3	5	5	5	3
81	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3
82	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3
83	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3
84	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3
85	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3
86	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3
87	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3
88	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3
89	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3
90	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3
91	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	3	5

N°	item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7	item8	item9	item10	item11	item12
92	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	3	5
93	3	3	3	3	3	5	5	5	5	3	3	5
94	3	3	3	3	3	5	5	5	5	3	3	5
95	3	3	3	3	3	5	5	5	5	3	3	5
96	3	3	3	3	3	5	5	5	5	3	3	5
97	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	5
98	3	3	3	3	3	3	5	3	5	3	3	5
99	3	3	3	3	3	3	5	3	5	3	3	5
100	3	3	3	3	3	3	5	3	5	3	3	5
101	3	3	3	3	3	3	5	3	5	3	3	5
102	3	3	3	3	3	3	5	3	5	3	3	5
103	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5
104	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5
105	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5
106	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
107	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
108	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
109	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
110	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
111	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5
112	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5
113	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5
114	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
115	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
116	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
117	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
118	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
119	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
120	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
121	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
122	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
123	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
124	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
125	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
126	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
127	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
128	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
129	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
130	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
131	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4
132	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4
133	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4
134	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4
135	4	4	4	4	1	5	4	4	4	4	4	4
136	4	4	4	4	1	5	4	4	4	4	4	4
137	4	4	4	4	1	5	4	4	4	4	4	4
138	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4

Nº	item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7	item8	item9	item10	item11	item12
139	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
140	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
141	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
142	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4
143	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5
144	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5
145	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5
146	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5
147	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5
148	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5
149	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5
150	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5
151	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
152	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
153	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5
154	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5
155	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5
156	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5
157	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5
158	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5
159	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5
160	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
161	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
162	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5
163	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5
164	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5
165	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5
166	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5
167	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5
168	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5
169	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5
170	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5
171	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5
172	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5
173	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5
174	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5
175	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	3
176	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	2	3
177	1	3	2	2	2	1	1	1	2	1	2	3
178	1	3	2	2	2	1	2	1	2	1	2	3
179	1	3	2	2	2	1	2	1	2	2	2	3
180	2	3	2	2	2	1	2	1	2	2	2	3
181	2	3	2	2	2	1	2	1	2	2	2	3
182	2	3	2	2	2	1	2	1	2	2	2	3
183	2	1	2	3	2	1	2	1	2	2	2	3
184	2	1	2	3	2	1	2	1	2	2	2	3

Nº	item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7	item8	item9	item10	item11	item12
185	2	1	3	3	2	1	2	1	2	2	3	3
186	2	1	3	2	3	4	2	2	2	2	3	5
187	2	1	3	2	3	4	2	2	2	2	3	5
188	2	1	3	2	3	4	2	2	2	2	3	5
189	2	1	3	2	3	2	2	2	2	2	3	5
190	2	1	3	2	3	2	2	2	2	2	3	5
191	2	1	3	2	3	2	2	2	2	2	3	5
192	2	1	3	2	3	2	2	2	2	2	3	5
193	2	1	3	5	3	2	2	2	2	2	3	5
194	2	1	3	5	3	2	2	2	5	2	3	5
195	5	1	3	5	3	2	1	2	5	2	3	3
196	5	1	3	5	3	2	1	4	5	2	3	3
197	5	1	3	5	3	2	1	4	5	2	3	3
198	5	1	3	5	3	2	1	4	2	5	3	3
199	5	1	3	5	3	2	3	4	2	5	3	3
200	5	1	3	5	3	2	3	4	2	5	3	3
201	5	1	3	5	3	2	3	4	2	5	3	3
202	3	3	5	5	5	5	3	3	5	5	5	3
203	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3
204	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3
205	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3
206	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3
207	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3
208	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3
209	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3
210	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3
211	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3
212	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3
213	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
214	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
215	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
216	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
217	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
218	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
219	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
220	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
221	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
222	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
223	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
224	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4
225	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4
226	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4
227	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4
228	4	4	4	4	1	5	4	4	4	4	4	4
229	4	4	4	4	1	5	4	4	4	4	4	4

## Variable Y: Gestión de la innovación tecnológica

N°	item13	item14	item15	item16	item17	item18	item19	item20	item21	item22	item23	item24
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5
3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	5
4	1	1	1	1	1	1	1	1	2	5	5	5
5	1	1	1	1	1	1	1	1	2	5	5	5
6	1	1	1	2	1	1	1	1	2	5	5	5
7	1	1	1	2	2	1	1	1	2	5	5	2
8	1	1	1	2	2	1	1	1	2	5	5	2
9	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2
10	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2
11	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2
12	1	1	2	2	2	1	2	1	2	5	2	2
13	1	1	2	2	2	1	2	1	2	5	2	2
14	1	1	2	2	2	1	2	1	2	5	2	2
15	2	1	2	2	2	1	2	1	2	5	2	2
16	2	1	2	2	2	1	2	1	2	5	2	2
17	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2
18	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	5	5
19	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	5	5
20	2	1	3	2	2	2	2	1	5	2	5	5
21	2	1	3	2	2	2	2	1	5	2	5	5
22	2	1	3	2	2	2	2	1	5	2	5	5
23	2	1	3	2	2	2	2	1	5	2	2	3
24	2	1	3	2	2	2	2	1	5	2	2	3
25	2	1	3	2	2	2	2	1	2	3	2	3
26	2	1	3	2	2	2	2	1	2	5	2	3
27	2	1	3	2	2	2	2	1	5	3	2	5
28	2	1	3	2	2	2	2	2	5	5	2	5
29	2	1	3	2	2	2	3	2	5	5	2	5
30	2	1	3	2	2	2	3	2	5	5	2	5
31	2	1	3	2	2	2	3	2	5	5	2	5
32	2	1	3	2	2	2	3	2	2	5	2	3
33	2	1	3	2	2	2	3	2	2	5	2	3
34	2	1	3	2	2	2	3	2	2	5	2	3
35	2	1	3	2	2	2	3	2	2	5	2	3
36	2	1	3	2	2	2	3	2	2	5	2	3
37	2	1	3	2	2	2	3	2	2	5	2	3
38	2	1	3	2	2	2	3	2	2	5	2	3
39	2	1	3	2	2	2	3	2	2	5	2	5
40	2	1	3	2	2	2	3	2	2	5	2	5
41	2	1	3	2	2	2	3	2	2	5	2	5
42	2	1	3	2	2	2	3	2	2	5	5	5
43	2	1	3	2	2	2	3	2	2	5	5	5
44	2	1	3	2	2	2	3	2	2	5	5	5

N°	item13	item14	item15	item16	item17	item18	item19	item20	item21	item22	item23	item24
45	2	1	3	2	2	2	3	2	2	5	5	5
46	2	1	3	2	2	2	3	2	2	5	5	5
47	2	1	3	5	2	2	3	2	2	5	2	5
48	2	1	3	5	2	2	3	2	5	5	2	5
49	5	1	3	5	2	2	3	2	5	5	3	5
50	5	1	3	5	2	2	3	2	5	5	3	3
51	5	1	3	5	2	2	5	2	5	5	3	3
52	5	1	3	5	3	2	5	2	5	5	3	3
53	5	1	3	5	5	2	5	2	5	5	3	3
54	5	1	3	5	5	2	5	2	5	5	3	5
55	5	1	3	5	5	2	5	2	5	5	5	5
56	5	1	3	5	5	2	5	2	5	5	5	5
57	3	5	3	5	5	2	5	5	5	5	5	5
58	3	5	3	5	5	2	3	5	5	5	5	5
59	3	5	3	5	5	2	3	5	3	5	5	3
60	3	5	3	5	5	2	3	5	3	5	5	2
61	3	5	3	5	5	2	3	5	3	5	5	2
62	3	5	3	5	5	3	3	5	3	3	5	2
63	5	2	3	5	5	3	3	5	5	3	5	2
64	5	2	5	5	5	3	3	5	5	3	5	2
65	5	2	5	5	5	3	3	5	5	3	5	3
66	5	2	5	5	5	3	5	5	5	3	5	3
67	5	2	5	3	5	3	5	5	5	3	5	3
68	5	2	5	3	3	3	5	5	5	3	5	3
69	5	2	5	3	3	3	5	5	5	3	5	5
70	5	2	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5
71	5	2	3	3	3	3	5	5	3	5	5	5
72	5	5	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5
73	5	5	3	3	5	5	5	5	3	5	3	5
74	5	5	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5
75	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
76	3	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5
77	3	5	3	5	5	5	3	3	5	3	5	5
78	3	3	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5
79	3	3	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5
80	3	3	5	5	5	5	5	3	5	3	3	3
81	3	3	5	5	5	5	5	3	5	5	3	3
82	3	3	5	5	5	5	5	3	5	5	3	3
83	3	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3
84	3	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5
85	3	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5
86	3	3	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5
87	3	3	5	5	5	5	3	3	5	3	5	5
88	3	3	5	5	5	5	3	3	5	3	3	5
89	3	3	5	5	5	5	3	3	5	5	3	3
90	3	3	3	5	5	5	3	3	5	5	5	5
91	3	3	3	3	5	5	5	3	5	5	5	5

N°	item13	item14	item15	item16	item17	item18	item19	item20	item21	item22	item23	item24
92	3	3	3	3	5	5	5	3	3	5	5	5
93	3	3	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5
94	3	3	3	3	5	5	5	5	3	3	5	5
95	3	3	3	3	3	5	5	5	3	3	5	5
96	3	3	3	3	3	5	5	5	3	3	5	5
97	3	3	3	3	3	5	5	5	3	3	5	5
98	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	5
99	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3
100	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	5
101	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	5
102	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
103	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
104	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
105	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
106	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4
107	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4
108	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4
109	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4
110	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4
111	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
112	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
113	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
114	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4
115	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
116	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
117	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
118	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
119	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
120	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
121	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
122	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
123	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
124	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
125	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
126	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
127	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4
128	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
129	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
130	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
131	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
132	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5
133	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
134	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5
135	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
136	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
137	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
138	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4

N°	item13	item14	item15	item16	item17	item18	item19	item20	item21	item22	item23	item24
139	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
140	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
141	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
142	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3
143	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3
144	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3
145	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3
146	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3
147	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
148	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
149	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
150	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
151	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
152	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
153	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
154	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
155	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
156	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
157	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
158	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
159	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
160	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
161	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
162	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
163	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
164	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
165	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
166	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
167	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
168	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
169	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
170	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
171	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
172	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
173	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
174	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
175	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2
176	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2
177	1	1	2	2	2	1	2	1	2	5	2	2
178	1	1	2	2	2	1	2	1	2	5	2	2
179	1	1	2	2	2	1	2	1	2	5	2	2
180	2	1	2	2	2	1	2	1	2	5	2	2
181	2	1	2	2	2	1	2	1	2	5	2	2
182	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2
183	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	5	5
184	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	5	5

N°	item13	item14	item15	item16	item17	item18	item19	item20	item21	item22	item23	item24
185	2	1	3	2	2	2	2	1	5	2	5	5
186	2	1	3	2	2	2	3	2	2	5	2	5
187	2	1	3	2	2	2	3	2	2	5	2	5
188	2	1	3	2	2	2	3	2	2	5	5	5
189	2	1	3	2	2	2	3	2	2	5	5	5
190	2	1	3	2	2	2	3	2	2	5	5	5
191	2	1	3	2	2	2	3	2	2	5	5	5
192	2	1	3	2	2	2	3	2	2	5	5	5
193	2	1	3	5	2	2	3	2	2	5	2	5
194	2	1	3	5	2	2	3	2	5	5	2	5
195	5	1	3	5	2	2	3	2	5	5	3	5
196	5	1	3	5	2	2	3	2	5	5	3	3
197	5	1	3	5	2	2	5	2	5	5	3	3
198	5	1	3	5	3	2	5	2	5	5	3	3
199	5	1	3	5	5	2	5	2	5	5	3	3
200	5	1	3	5	5	2	5	2	5	5	3	5
201	5	1	3	5	5	2	5	2	5	5	5	5
202	3	3	5	5	5	5	5	3	5	3	3	3
203	3	3	5	5	5	5	5	3	5	5	3	3
204	3	3	5	5	5	5	5	3	5	5	3	3
205	3	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3
206	3	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5
207	3	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5
208	3	3	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5
209	3	3	5	5	5	5	3	3	5	3	5	5
210	3	3	5	5	5	5	3	3	5	3	3	5
211	3	3	5	5	5	5	3	3	5	5	3	3
212	3	3	3	5	5	5	3	3	5	5	5	5
213	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
214	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
215	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
216	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
217	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
218	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
219	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
220	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4
221	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
222	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
223	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
224	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
225	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5
226	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
227	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5
228	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
229	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

## 6: Consentimiento informado

<b>TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN</b>
LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LA GESTIÓN DE INNOVACIÓN TECNOLÓGICA EN EL COMANDO DE EDUCACIÓN Y DOCTRINA DEL EJÉRCITO, CHORRILOS, 2018.

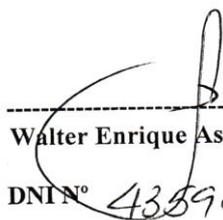
<b>PROPÓSITO DEL ESTUDIO</b>
La investigación busca determinar la influencia de la cultura organizacional en la gestión de innovación tecnológica, para contribuir de manera eficaz con implantación de estrategias en apoyo a la cultura organizacional y, en consecuencia, la gestión de innovación tecnología se convierta en un medio para alcanzar un fin, en los procesos académicos y administrativos en el Comando de Educación y Doctrina del Ejército (COEDE), Chorrillos, 2018.
<b>PROCEDIMIENTO PARA LA TOMA DE INFORMACIÓN</b>
El desarrollo y operativización para el recojo de información en el Comando de Educación y Doctrina del Ejército, se le informó que se ha solicitado autorización para el recojo de información y cuál es el propósito del estudio, cuya utilidad permitirá el aprovechamiento del conocimiento, que van a ser favorable a la institución, en cuanto a la cultura organizacional y la gestión de innovación tecnológica.
<b>RIESGOS</b>
Asimismo, se les informó de los riesgos probables, que entiendo que, si no informo adecuadamente y con la verdad todos los datos necesarios, se pueden ocasionar confusiones en el diagnóstico o errores en la selección de los tratamientos estadísticos, sin que estos resultados sean atribuibles a la mejora de los procesos de la cultura organizacional y la gestión de innovación tecnológica.
<b>BENEFICIOS</b>
Se me ha informado de la investigación y he tenido la oportunidad de hacer preguntas, con relación al beneficio institucional en la cual laboró, más no económico en lo individual, que voluntariamente he aceptado colaborar con el investigador.

<b>COSTOS</b>
No representa ningún costo para el encuestado ni para su institución.
<b>INCENTIVOS O COMPENSACIONES</b>
No representa ningún incentivo para el encuestado ni para su institución.
<b>TIEMPO</b>
Se aplicará la medición de las variables, cultura organizacional y gestión de innovación tecnológica; el tiempo previsto para su desarrollo será de 25 minutos.
<b>CONFIDENCIABILIDAD</b>
Se les informa que los datos recabados serán utilizados estrictamente en la presente investigación respetando su estrictamente su confidencialidad, los cuales serán eliminados al término del estudio.

**CONSENTIMIENTO:**

Acepto voluntariamente participar en esta investigación. Tengo pleno conocimiento del mismo y entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio si los acuerdos establecidos se incumplen.

En fe de lo cual firmo a continuación:


  
 -----
   
 Walter Enrique Astudillo Chávez
   
 DNI N° 435902110

## 7: Autorización de la entidad donde se realizó el trabajo de campo



"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

### AUTORIZACIÓN

Yo, **Walter Astudillo Chávez** identificado con DNI N°43590210 y en mi calidad de Comandante General del Comando de Educación y Doctrina del Ejército, autorizo al Bachiller **César Enrique Checa Loayza** identificado con DNI N° 43838033, a realizar un trabajo de investigación dentro de las instalaciones del COEDE; con la finalidad de obtener información para formular su tesis titulada "Cultura Organizacional y Gestión de Innovación Tecnológica en el Comando de Educación y Doctrina del Ejército, Chorrillos, 2018", para optar el grado académico de Maestro en Administración y Dirección de Empresas.

Chorrillos, 04 de enero de 2019



  
O - 213892961 - O+  
WALTER ENRIQUE ASTUDILLO CHAVEZ  
General de División  
Comandante General del Comando de Educación y Doctrina del Ejército

## 8: Declaración de autenticidad de tesis

El abajo firmante, a cargo del trabajo de tesis denominado “LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LA GESTIÓN DE INNOVACIÓN TECNOLÓGICA EN EL COMANDO DE EDUCACIÓN Y DOCTRINA DEL EJÉRCITO, CHORRILLOS, 2018.

Declaro:

Que la tesis presentada ha sido íntegramente por el suscrito y que no existe plagio alguno, presentado por otra persona, grupo o institución, comprometiéndome a poner a disposición de la Universidad Alas Peruanas, los documentos que acrediten la autenticidad de la información proporcionada, si esto fuera solicitado por la entidad.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión, tanto en los documentos como en la información aportada.

Me afirmo y ratifico en lo expresado, en señal de lo cual firmo el presente documento.

Lima, 25 de Setiembre del 2019.



César Enrique Checa Loayza  
DNI N° 43838033