

**UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS**



**INFLUENCIA DE LA CULTURA INNOVATIVA EN LA  
SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES DE  
INCAPOWER**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE  
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**AUTOR (A)**

**MARIA AMANDA FARFAN ARICA**

**ASESOR**

**MGRT. CAMILO RAFAEL GIRON CORDOVA**

**Chiclayo, 2019**

## **Dedicatoria**

Dedico este proyecto de tesis a Dios, por darme la oportunidad de vivir y por estar conmigo en cada paso que doy, por fortalecer mi corazón e iluminar mi mente y por haber puesto en el camino a mi esposo e hija que han sido mi soporte y compañía durante todo el periodo de estudio.

## **Agradecimientos**

Me gustaría dar la gracias a la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, porque en sus aulas, recibimos el conocimiento intelectual y humano de cada uno de los docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales en la Escuela Profesional de Administración de Empresas.

Especial agradecimiento a los docentes que asesoraron el Mgtr. Camilo Rafael Girón Córdova, Mgrt. Marco Agustín Arbulu Ballesteros por su visión crítica, conocimientos, experiencia y su motivación para lograr concluir con éxito el proyecto. Por otra parte, agradezco a mi familia quienes fueron los que me motivaron a seguir y concluir con este proyecto, también a mis compañeros que me brindaron su gran apoyo.

**Resumen y palabras claves**

Hoy en día el término innovación es sinónimo competitividad, en un entorno cada vez más complejo y cambiante, la presente investigación busca establecer si la cultura Innovativa influye positivamente en la satisfacción laboral de los colaboradores de IncaPower. Utilizando el enfoque metodológico cuantitativo. Se busco medir los constructos Cultura innovativa y satisfacción laboral y la influencia entre ambas. Los métodos estadísticos utilizados fueron, las pruebas de correlación y de causalidad. La investigación fue no experimental de alcance explicativo pues plantea determinar si existe influencia entre las variables. La población está conformada por los trabajadores que laboran en IncaPower S.A considerando para el estudio el total de 30 colaboradores. Por ser una población pequeña y medible no habrá cálculo de muestra.

En este estudio abarcó la cultura innovadora como parte de la cultura organizacional de la empresa, ya que quería entender cada una de las dimensiones siendo estilo corporativo la mejor ponderada. Se determino la relación optima que existe entre las dimensiones del mismo constructo, lo corroboran las pruebas de regresión lineal múltiple realizadas.

En cuanto el objetivo de analizar el grado de satisfacción laboral de los colaboradores con las diversas dimensiones del constructo fue determinar la relación existente entre las dimensiones de la misma variable. Los resultados del estudio demuestran que la característica satisfacción con el ambiente físico cumple satisfactoriamente con la exceptivas de los empleados siendo esta la más ponderada; se determina la óptima relación que existe entre las variables del mismo constructo.

Finamente se pudo determinar que la cultura innovativa no es predictora de la satisfacción laboral, como lo determinan el estudio de correlaciones

**Palabras clave** Cultura, innovación, Satisfacción laboral, Creatividad.

**Clasificaciones JEL** M10, M12, M19.

**Abstract and keywords**

Today in the day time there is nothing, there is nothing, there is no time, there is nothing better and easier to understand, the present research seeks to establish an innovative culture positively influence the job satisfaction of IncaPower employees. Using the quantitative methodological approach. The constructs are measured Innovative culture and job satisfaction and the influence between both. Statistical methods, tests, correlation and causality. The research did not have an explanatory experimental scope to determine if there is an influence between the variables. The population is made up of workers who work in the Inca power. Because there is a small and measurable population there will not be a sample calculation.

In this study the innovative culture was included as part of the organizational culture of the company. The optimal relationship between the dimensions of the same construct is determined, which is corroborated by multiple multiple linear regression tests.

In order to analyze the degree of job satisfaction of employees with the various dimensions of construction to determine the relationship between the dimensions of the same variable. The results of the study show that the characteristic complies with the physical environment satisfactorily satisfies the exceptions of the employees. The optimal relationship that exists between the variables of the same construct is determined.

Finally, it was possible to determine which innovative culture is not the prediction of job satisfaction, as determined by the study of correlations

**Keywords** Culture, innovation, Satisfaction, Creativity.

**Classifications JEL** M10, M12, M19

## ÍNDICE

I.	Introducción .....	9
II.	Marco Teórico .....	11
2.1	Antecedentes del Problema .....	11
2.2	Bases teórico científica.....	13
III.	Metodología .....	20
3.1	Tipo de estudio y nivel de investigación .....	20
3.2	Diseño de investigación.....	20
3.3	Población, muestra y muestreo .....	22
3.4	Criterios de Selección.....	22
3.5	Operacionalización de variable.....	22
3.6	Métodos técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	24
3.7	Procedimiento .....	29
3.8	Plan de procesamiento de datos .....	29
3.9	Matriz de consistencia .....	30
3.10	Consideraciones éticas .....	32
IV.	Resultados y Discusión.....	33
V.	Conclusiones .....	46
VI.	Recomendaciones.....	48
VII.	Referencia .....	49
VIII.	Anexos .....	51

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> : Resumen de hipótesis .....	21
<b>Tabla 2:</b> Operacionalización .....	23
<b>Tabla 3</b> Resumen de confiabilidades de cultura innovativa.....	25
<b>Tabla 4</b> Resumen de confiabilidades de satisfacción laboral.....	26
<b>Tabla 5</b> Resumen del análisis factorial cultura innovativa .....	27
<b>Tabla 6</b> Resumen del análisis factorial satisfacción laboral .....	28
<b>Tabla 7:</b> Matriz de consistencia.....	30
<b>Tabla 8</b> Resumen de descriptivos por dimensión de la variable cultura innovativa .....	35
<b>Tabla 9</b> Resumen de descriptivos por dimensión de la variable satisfacción laboral .....	35
<b>Tabla 10</b> Pruebas de normalidad .....	37
<b>Tabla 11:</b> Correlación spearman de la variable cultura innovativa .....	38
<b>Tabla 12:</b> Correlación spearman de la variable satisfacción laboral.....	39
<b>Tabla 13</b> : Correlación Spearman entre variables cultura innovativa y satisfacción laboral .....	40
<b>Tabla 14</b> Resumen de modelo explicativo .....	41
<b>Tabla 15</b> Análisis de varianza .....	42
<b>Tabla 16</b> Coeficiente Beta.....	42

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1.</b> El desarrollo de la idea de la innovación .....	17
<b>Figura 2.</b> Formulación de hipótesis .....	20
<b>Figura 3.</b> Análisis de promedios cultura innovativa.....	33
<b>Figura 4.</b> Análisis de promedios satisfacción laboral.....	34
<b>Figura 5.</b> Promedios comparativos entre las variables cultura innovativa y satisfacción laboral .....	36

## I. **Introducción**

La cultura innovativa se ha convertido en la actualidad en un instrumento indispensable de las empresas que son competitivas, teniendo en cuenta el entorno cambiante. El significado de innovación no es fácil de aplicar, las empresas todavía no tienen claro este concepto. Que conlleva a evolucionar la empresa, innovar no implica crear algo nuevo sino mejorar lo que ya existe. La tendencia global lleva a entender las exigencias de nuestros clientes, la innovación es fundamental para hacer frente a las exigencias de los clientes. Todos tenemos la capacidad de innovar es algo inherente al ser humano.

La cultura innovadora está sujeta a ideas radicales. Los aspectos estratégicos son esenciales en el éxito de la implementación de una cultura innovativa, para alcanzar un nivel competitivo que incluye una filosofía de adaptación al cambio.

Por su parte Ureña, Jimenez, Mejía, y Vilarete (2014) expresa que en la actualidad las empresas se encuentran adaptándose a los cambios constantes, situación que la innovación la encuentra favorable para creación y mejora de los productos o servicios.

Al respecto Froehlich, Bitencourt y Bossle (2016) sustentan, para lograr innovaciones exitosas, las empresas necesitan combinar diferentes tipos de conocimiento, capacidades, habilidades y recursos, es decir, deben desarrollar la capacidad de detectar y aprovechar las oportunidades, no solo dirigidas a nuevos mercados sino también a través de encontrar nuevas formas de prosperar en mercados establecidos y maduros.

En el plano local, específicamente en Chiclayo, la empresa “Diamante del Pacifico S.A (IncaPower)” no escapa a la realidad antes mencionada. Por ello, se preparó una entrevista con sr. José Luis Farroñan Garcia jefe de ventas-Chiclayo, quien manifiesta estar atravesando una etapa de reorganización debido a los cambios acontecidos en el mercado automotriz en la última década tanto a nivel mundial como nacional, afirma que el propósito de la implementación de técnicas para desarrollar las innovaciones organizativas contribuye a mejorar el ambiente de trabajo y potenciar la motivación de los colaboradores. La gestión de innovativa permite a las compañías contar con un capital humano más capaz, principalmente para tener mayor conocimiento, habilidad, sensibilidad y capacidad de innovar como pieza clave en las estrategias para mantener las ventajas competitivas.

Mediante la presente investigación se buscó como objetivo principal “Determinar si la cultura innovativa influye positivamente en la satisfacción laboral” evaluando si cada una

dimensiones de la variable independiente influye sobre la variable dependiente, Determinar si el estilo corporativo influye positivamente en la satisfacción laboral, Fomento de la creatividad influye positivamente en la satisfacción laboral, Dirección y gestión por competencias influye positivamente en la satisfacción laboral, Aprendizaje Organizativo influye positivamente en la satisfacción laboral, Vigilancia e inteligencia tecnológica influye positivamente en la satisfacción laboral, Estructura Organizacional influye positivamente en la satisfacción laboral, Relación con el exterior influye positivamente en la satisfacción laboral.

Es primordial que las empresas caminen al compás de los cambios constantes que tiene el mercado de hoy en día y no confiarse, se debe poseer un enfoque claro de las ventajas competitivas del mercado. En definitiva, el determinar si la cultura innovativa está ligada a la satisfacción laboral, depende de una serie de componentes internos y externos, encontramos el desarrollo personal, la motivación, identificación y pertenencia, factores primordiales que salvaguarda la satisfacción laboral, reflejando efectividad en los resultados de la productividad. Fomentar y orientar un adecuado nivel de cultura innovativa.

En la presente investigación tiene un enfoque metodológico cuantitativo, buscando si existe influencia entre ambos constructos, se realizaron pruebas de correlación y de causalidad, los cuales iniciaron con la entrega de cuestionarios al total de colaboradores de la empresa.

El procesamiento de la información se realizó en el programa estadístico SPSS V 25 para ingresar la data recopilada proveniente de los cuestionarios compuestos por las variables de estudio. Se analizó aspectos basados en la confiabilidad y validez del instrumento utilizando las pruebas de alfa de Cronbach y análisis factorial.

Es importante realizar también la caracterización de los principales atributos de las variables de estudio a través del análisis descriptivo, que se realizó en el mismo SPSS para efectos de contrastar las hipótesis la cultura innovativa influye positivamente en la satisfacción laboral (principal), estilo corporativo influye en la satisfacción laboral, fomento de la creatividad influye en la satisfacción laboral, dirección y gestión por competencias influye en la satisfacción laboral, aprendizaje organizativo influye en la satisfacción laboral, vigilancia e inteligencia tecnológica influye en la satisfacción laboral, estructura organizacional influye en la satisfacción laboral, relación con el exterior influye en la

satisfacción laboral. Se realizaron las pruebas de correlación respectiva (Spearman) y la prueba de causalidad desarrolladas con la herramienta de regresión múltiple.

El análisis descriptivo de la variable cultura innovativa dio como resultado que el promedio más alto lo tiene estilo corporativo (4,91), esto se debe a la aceptación de la cultura innovativa donde se puede destacar la capacidad de liderazgo de quienes están al mando de la empresa, esto expresado en la ponderación más alta. La menor ponderación, lo presenta la dimensión aprendizaje organizativo (3,38), esto se debe a la falta de compromiso para aceptar los cambios del mercado y adoptar la cultura innovativa. Mientras que el análisis descriptivo de la variable satisfacción laboral dio como resultado que el promedio más alto lo tiene satisfacción con el ambiente físico (5,11) esto se debe al buen estado de las oficinas e inmobiliario, esto expresado en la ponderación más alta. La menor ponderación, lo presenta la dimensión Satisfacción con la remuneración y las prestaciones (3,89), esto se debe a la variabilidad que comisiones por ventas. La desviación estándar de ambas variables aporta una mirada complementaria al análisis, entendiendo que, a mayor dispersión los datos no son muy homogéneos.

Finalmente los hallazgos encontrados en el presente estudio demuestran que la cultura innovativa no es predictora de la satisfacción laboral de los trabajadores de Incapower, al hacerse la prueba de regresión lineal múltiple, donde los valores de sigma son mayores a 0.05, aportando evidencia en contra de lo propuesto en la hipótesis, es decir que no existe causa-efecto entre los constructos que componen el modelo conceptual de variables, tal como lo propuso Y. S. Wei et al. (2006). Los estudios para la implementación de la cultura innovativa en este rubro, pone en evidencia la resistencia al cambio, lo que genera en algunos trabajadores incertidumbre más que satisfacción, por el contrario, el estudio evidencia que la dimensión de satisfacción laboral está ligada a factores como salarios, incentivos, realizaciones personales.

## II. **Marco Teórico**

### 2.1 **Antecedentes del Problema**

La presente investigación tuvo como objetivo conocer la influencia de la cultura innovativa en la satisfacción laboral de los colaboradores, la compañía debe estar al corriente, si adoptando esta cultura se genera un mejor desempeño orientado hacia las metas y los objetivos de la empresa.

En el estudio realizado por González y Sánchez (2010) ratifican la cultura innovativa puede ser adoptada por una empresa siempre y cuando sus empleados conceptualicen el significado de cultura y de la expresión innovation en el contexto empresarial.

Así mismo los conceptos de innovación permite el conocimiento a nuevas técnicas que optimicen los resultados. Las disposiciones organizacionales fomentan la actitud positiva mejorando el capital humano, hacia el trabajo en equipo y de cooperación mutua.

Por su parte Wei, O'Neill, Ruby y Nan (2013) identifican las diferentes variables del resultado de satisfacción laboral dinamismo organizacional percepción y el desempeño de las empresas reflejan la percepción de los empleados y reacciones psicológicas cognitivas en el proceso de creación de la innovación organizativa y la cultura innovadora. Los resultados muestran como la cultura innovativa afecta positivamente a los empleados en la satisfacción laboral y percepción del dinamismo organizacional y el rendimiento de las empresas.

Por su parte Ogliastr (2013) sostiene en las últimas décadas las empresas latino Americanas, han convertido a los empresarios en personas que crean puestos de trabajo para promover el desarrollo de la innovación como parte de la cultura organizacional a este tipo de empresarios se les denomina emprendedores por tener gran apertura a los cambios del mercado. La capacidad empresarial se ve nutrida de ideas que fomentan la concepción de nuevos equipos de trabajo para implementar estrategias que vuelvan rentables y competitivas a la empresa. Los empresarios analizan las fortalezas y debilidades para establecer objetivos que permitan ubicar la necesidad del cliente y plantear estrategias para satisfacer mercado. Resalta Los países que tienen este espíritu emprendedor son Perú, Chile, Ecuador, Colombia y Venezuela a comparación de Argentina, Uruguay, Brasil y México.

En el estudio realizado en la empresa Diebold Colombia Ureña, Jimenez, Mejía y Vilarete (2014) sostiene que la cultura innovativa ejerce influencia sobre la satisfacción y el desempeño laboral logrando ventajas competitivas en el mercado actual. La iniciativa de las propuestas para incrementar el conocimiento de la innovación es fundamental para una buena motivación, donde se visualiza el adecuado manejo de la tecnología mejorando el rendimiento de la empresa.

Así mismo Koller (2014) plantea elaborar un instrumento para la medición de la cultura corporativa, que promueva la innovación por parte de los trabajadores.

En un entorno cambiante, la importancia de innovar ha cobrado relevancia en el mercado actual.

González y Martínez (2014) sostiene que la tendencia de los mercados es cambiante y cada vez más competitiva, consiguiendo que las empresas existentes estén preparadas para afrontar los cambios acelerados que se presentan, se debe estar a la vanguardia de los nuevos productos y servicios brindados a los clientes y hacer frente a la competencia.

El propósito de la investigación es conocer si la innovación como cultura corporativa influye positivamente en la satisfacción de los trabajadores y por ende el desempeño de sus labores y cuál es el grado de compromiso hacia la empresa.

Hoy en día el mercado actual demanda el aumento de mejoras tecnológicas que agilicen el mejoramiento de los procesos en el corto plazo. Las empresas que avanzan a este ritmo tan vertiginoso están preparadas para seguir en competencia ya que cada vez presenta más exigencias. En estas razones el enfoque en nueva tecnología es primordial para la implementación de estrategias que permitan innovar y perdurar de manera competitiva.

Finalmente, la cultura innovadora fomenta la experimentación con nuevas alternativas para el mejor producto ofreciendo una nueva perspectiva en el intercambio de información de mercado, creando el efecto de una cultura innovativa en la satisfacción y el dinamismo de los trabajadores.

## **2.2 Bases teórico científica**

### **2.2.1 Cultura innovadora**

Es primordial conceptualizar cultura innovativa, por su parte Castells, Pere y Pasola (2003) sostienen que el arte de innovación conlleva a las empresas a estar en constante cambio para poderse desenvolver en este mercado tan cambiante obligándolos a tener grupos de trabajo que fomenten la creación de productos y servicios mejorados. Por otro lado, el interiorizar la cultura innovativa en un proceso que motiva a los trabajadores en sus labores logrando tener mejor desempeño.

Medina, Lavado y Cabrera (2005) sostienen la innovación juega un papel primordial en la estructura de la empresa. El departamento de investigación y tecnología forma parte de identificación de la organización de acuerdo con las variables que intervienen en este proceso, adaptándose al mercado cambiante que existe en la actualidad. La innovación no

solo consiste en plantear nuevos productos y servicios, sino mejorarlos esto es equivalente a empresas exitosas.

Chaparro (2006) define, la cultura innovativa en el ámbito empresarial destaca los valores organizacionales y el impacto de estos en la satisfacción y desempeño laboral. Una estructura integrada al conocimiento de las actitudes, valores, creencias y las normas que existen y regulan el actuar de los individuos, quienes se sienten motivados para resolver problemas de forma creativa, realizando trabajo en equipo, liderando los procesos, logrando y porque mejor no decir superando los objetivos planteados.

Una empresa está ligada al triunfo cuando la innovación se vuelve parte de su cultura empresarial, logrando conocimiento del mercado. Argumenta que el capital humano debe estar en constante capacitación por son el principal activo de una empresa. En otras palabras, la innovación son una serie de actividades novedosas que van de la mano con los avances tecnológicos y que las empresas implementan para lograr resultados inmediatos y tangibles donde el talento humano juega un papel relevante en los resultados de la productividad.

Según Hernando, Lastra, y Sonohan (2007) la cultura innovadora es una corriente que impulsa al capital humano a desarrollar habilidades, que mejoren el funcionamiento y eficiencia de compañía, logrando romper los paradigmas de lo convencional, dando paso a ideas nuevas que revolucionan el mercado.

Una empresa con una cultura innovadora valora mucho la búsqueda de oportunidades para experimentar con nuevas ideas o crear nuevos productos para mejorar su rendimiento. Kuratko (2007) asegura, el panorama competitivo en muchas industrias en la actualidad está marcado por la intensa competencia entre los jugadores existentes y la aparición de muchos competidores enfocados en segmentos específicos. Además, el macroentorno se caracteriza por el rápido progreso tecnológico en muchos campos que hacen obsoletas las soluciones actuales a los problemas de los clientes, el crecimiento explosivo en ciertos sectores en condiciones similares a las de la recesión en otros conducen a una reestructuración en las industrias.

Morcillo, (2008) sostiene que el interés de las empresas en fomentar la innovación, como modelo en la cultura corporativa esta cimentada en cinco elementos que guardan correlación entre sí como son: creatividad, vigilancia e inteligencia tecnológica, aprendizaje, estilo corporativo y competencias personales. Cabe destacar el rol protagónico que juega el

management multicultural destacando la riqueza de la combinación de culturas al momento de crear ideas emprendedoras.

**a) Estilo corporativo**

Es indiscutible que la cultura innovativa está sujeta a variables múltiples, destacando la capacidad de los encargados para fomentar e implementar mecanismos para la implementación de la cultura innovativa, destacando la capacidad de liderazgo.

Por tanto, el emprendedor con capacidad de liderazgo asume la dirección de las acciones para diseñar el modelo de cultura que impulse la innovación en los trabajadores con actitud proactiva, que asuma retos logrando una fusión en el grupo de trabajo manteniendo la comunicación asertiva.

**b) Fomento de la Creatividad**

La creatividad toma relevancia en la dirección de las empresas cuando hay una interiorización del problema, buscando la solución idónea pasando primeramente por la etapa de “concienciación” durante una fase de adaptación se observa el interés progresivo por la creatividad. La segunda etapa inicia con la “sistematización” y de “dimensiones estratégicas” que comienza a vincular el conocimiento con la innovación.

Las organizaciones innovadoras tienen un eje principal en la capacidad de crear y mejorar los productos o servicios brindados, fomentando la competitividad y el crecimiento. En la actualidad la innovación se ha vuelto un eje primordial que las empresas deben tener en cuenta para seguir compitiendo en el mercado. La compañía que no innovan está destinadas al fracaso.

**c) Aprendizaje Organizativo**

El proceso de aprendizaje organizativo puede realizarse dentro de la organización o con la asistencia de personal capacitado para brindar la asistencia en la presentación de proyectos de innovación.

La diversidad cultural tiene efectos positivos que ayudan a impulsar los procesos de adiestramiento de nuevos propósitos. En la medida que las empresas van introduciéndose a nuevos mercados ubicando los segmentos potenciales, deben aprender a dirigir personal de diferentes etnias culturales, de forma que esta diversidad enriquece el proceso de aprendizaje, adquiriendo experiencia que ponemos a prueba cuando se organizan los grupos de trabajo.

El interés mostrado por las empresas las hace poseedoras de múltiples oportunidades de gran ayuda en este mercado que se presenta más competitivo día con día. Realizar un despliegue de recursos y procesos, en aras de lograr el aprendizaje multicultural que ayudara a obtener ideas y proyectos frescos e innovadores, logrando la integración del equipo que se extienda a las diferentes áreas, esto requiere adaptabilidad al cambio y flexibilidad, permitiendo ingresar a nuevos mercados.

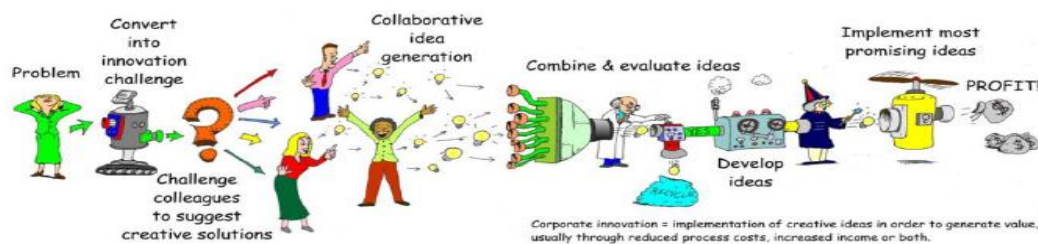
#### **d) Vigilancia e Inteligencia Tecnológica**

Actualmente las empresas crean nuevos mecanismos para enriquecer las técnicas de aprendizaje. El implementar la vigilancia e inteligencia tecnológica al área de innovación de una empresa, resulta más cómodo en contar con aliados como instituciones o agentes capacitados en este rubro, perteneciendo al mismo grupo económico, político y social. El contar con esta área permite tener información efectiva y en tiempo real de los fenómenos económicos del mercado, esto se refleja en resultados favorables.

Cabe mencionar los aportes de Rueda y Rodenes (2010) respaldan que la cultura organizacional está conformada por los valores que tiene cada empresa compartiéndolos con los miembros de la empresa, los que deben ser interiorizados como parte de cultura organizativa, logrando que los colaboradores tengan la apertura para poder solucionar problemas relacionados con su entorno.

La teoría basada en recursos Wei et al. (2013) argumenta que: “la Cultura innovadora puede ser un bloque de creación de una empresa competitiva y ventaja de recursos mediante la creación de mejores resultados a nivel de empleado”.

Fassoulis y Alexopoulos (2015) sostiene en su estudio “El poder de la cultura innovadora dentro de las organizaciones”, que el proceso de la innovación en las organizaciones da su inicio con el surgimiento de una idea que genera nuevas y mejores ideas. La innovación no solo presenta un servicio o producto nuevo, sino que es la mejora de diferentes procesos, mejorar el trabajo en equipo y la toma decisiones. No es suficiente tener una idea nueva para mejorarla, sino que debemos implementar una jornada diaria donde se mida la capacidad de gestionar el tiempo, paciencia y dinero, con resultados tangibles.



**Figura 1.** El desarrollo de la idea de la innovación

Fuente: JP Baumgartner (2012)

Schneider, Brief, y Guzzo (2016) “contribuye de forma implícita y amplía la perspectiva de varias maneras. En primer lugar, intentan llenar la brecha de investigación significativa proporcionando evidencia empírica sobre cómo una cultura innovadora que impacta a los colaboradores”. Los investigadores argumentan que una cultura innovadora otorga una gran importancia al empoderamiento de las personas de manera que les permita actuar de forma creativa y alcanzar su potencial.

### 2.2.2 Satisfacción laboral

Robbins (2005) señala que, “dentro de estos factores, se resaltan, según estudios, las características del puesto, la importancia de la naturaleza del trabajo mismo como un determinante principal de la satisfacción del empleado”. Mientras Dalglish et al. (2007) argumenta que existe una estrecha relación entre satisfacción y rendimiento laboral que se resumen en colaborador satisfecho en más productivo. Aunque algunas teorías afirman que la satisfacción afecta la productividad en una forma de causa y efecto. La satisfacción es la actitud que tiene el trabajador frente a las labores encomendadas, la variedad de labores y la retroalimentación causa enriquecimiento por medio de su expansión vertical. Los trabajadores prefieren labores que ayuden a su desarrollo y sobre todo que le ofrezcan oportunidades para desarrollarse tener una línea de carrera en bien valorado. Los trabajadores prefieren ambientes laborales que les facilite las labores que sean cómodos, agradables, limpios y que no tengan agentes distractores.

La satisfacción laboral, de acuerdo con Boluarte y Merino (2015) está determinada por circunstancias extrínsecas a la motivación del sujeto. Del mismo modo, la satisfacción también se determinó por la búsqueda de los autores, la higiene, el salario, el estatus, la seguridad, etc.

El conjugar los factores de las necesidades intrínsecas y extrínsecas logran la satisfacción de los trabajadores. Diferentes autores consideran la satisfacción intrínseca como eje primordial para generar una actitud positiva y fidelización del trabajador.

La satisfacción laboral refleja el sentir de los trabajadores con respecto a los agentes tanto internos como externos. Mientras que en el estudio realizado por Fassoulis y Alexopoulos (2015), se evidencia claramente en los resultados que el lugar de trabajo del personal administrativo no reúne condiciones para satisfacer las necesidades de los empleados por lo que se ve reflejado en la baja productividad, finalmente se aprecia que el ambiente físico si tiene implicancia en la satisfacción laboral.

Gaviria (2016) sustenta, en otros términos, la teoría de los dos factores de Herzberg afirma que:

- La satisfacción en el trabajo depende de las actividades retadoras y estimulantes del cargo que la persona desempeña: son los factores motivacionales o de satisfacción.
- La insatisfacción en el trabajo depende del ambiente de trabajo, del salario, de los beneficios recibidos, de la supervisión, de los compañeros: son los factores higiénicos o de insatisfacción.

Para Herzberg, la manera más fácil para motivar a las personas en su trabajo es lo que él llama "enriquecimiento de tareas", consiste en la sustitución de las tareas más sencillas por más complejas, para que el colaborador pueda continuar con su crecimiento personal laboras. El enriquecimiento de las tareas depende de cada colaborador, por lo que debe hacerse de acuerdo con sus capacidades y características personales.

### **2.2.3 Cultura innovativa y satisfacción laboral**

Según Schneider et al.(2016) los resultados de este estudio pueden permitir a los gerentes comprender los beneficios potenciales de una cultura innovadora para sus empleados y la empresa, lo cual es importante porque tal conocimiento puede ayudarlos a enfocar sus esfuerzos y asignar recursos adecuados para construir la ventaja competitiva de la empresa. En segundo lugar, se da un enfoque en el área subrepresentada de la investigación a nivel individual sobre innovación y emprendimiento.

Ellos delinear los distintos tipos de resultados individuales relevantes para una cultura innovadora y promueven la idea de que una cultura fuerte e innovadora puede hacer una diferencia en el desempeño de la empresa a través de sus empleados. Lograr que una

empresa tenga éxito se debe en gran parte a los esfuerzos de sus colaboradores en la medida que ellos implementen acciones estratégicas las que deberán tener control y seguimiento para evaluar resultados.

Wei et al. (2013) encuentran que los empleados en empresas altamente orientadas a la innovación experimentan una alta satisfacción laboral. La orientación cultural de una empresa influye en las evaluaciones de los empleados sobre el dinamismo de la organización. En otras palabras, la satisfacción laboral puede no ser intrínsecamente valiosa y su valor puede ser plenamente reconocido solo a través de la percepción de los trabajadores.

Según J. Paz, J.Paz y O.Elkadi (2018) afirma que la creatividad es un potenciador de la innovación, el reto de las empresas es tener en cuenta el proceso creativo de los trabajadores para crear innovación, se evidencia que la falta de compromiso como la desmotivación dan indicios de ser factores que eviten la generación de ideas nuevas, otro factor es la resistencia al cambio que existe por parte de un grupo de trabajadores que no salen de su zona de confort, poniendo barreras para potenciar el pensamiento creativo e innovador. La cultura innovadora orienta la capacidad de creatividad, partiendo de una idea novedosa que se convertirá en una innovación por su originalidad. La cultura de innovación necesita que se involucre el pensamiento creativo y el talento humano para poder encontrar la excelencia. La información almacenada en la organización es considerada como conocimiento la que debe cumplir con tres criterios: Promover el aprendizaje, estar alerta de los cambios del entorno y la toma de decisiones que permiten desarrollar nuevas estrategias innovadoras que mejoren el desempeño laboral. El intercambio de nuevas ideas permite potenciar el capital intelectual, mejorar el trabajo en equipo, la motivación del personal permite lograr el crecimiento organizacional.

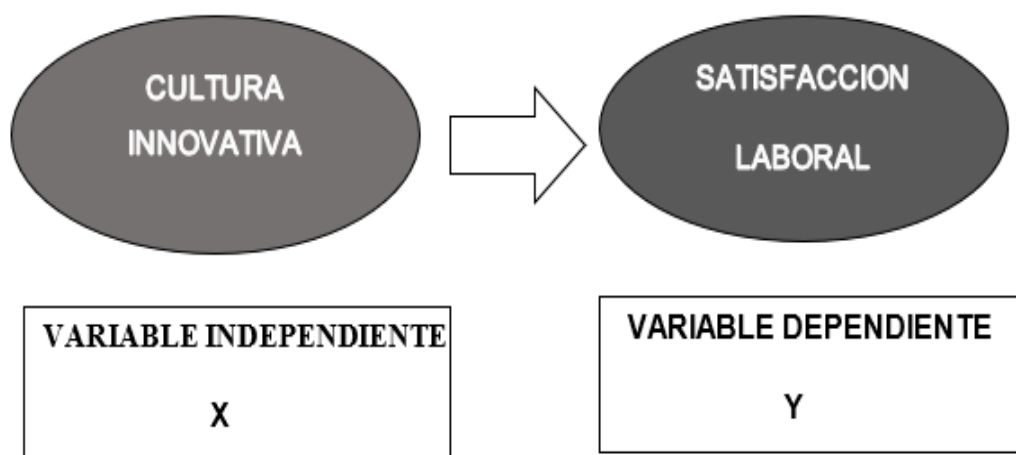
### III. Metodología

#### 3.1 Tipo de estudio y nivel de investigación

El enfoque metodológico de la presente investigación fue cuantitativo. Se busco medir los constructos innovación y satisfacción laboral que se ha considerado y la influencia entre ambas. En consecuencia, se hizo uso de métodos estadísticos (Pruebas de correlación y de causalidad), los cuales iniciaron con la entrega de cuestionarios al total de colaboradores de la empresa.

#### 3.2 Diseño de investigación

Así mismo el diseño de la investigación fue no experimental de alcance explicativo pues planteo determinar si existe influencia de las variables. Adicionalmente, fue de tipo transversal ya que se buscó información sobre las variables en un tiempo determinado y prospectivo en tanto el investigador fue responsable de la obtención de los datos.



*Figura 2. Formulación de hipótesis*

Fuente: Elaboración Propia

### 3.2.1 Resumen De Hipótesis

**Tabla 1**

*Resumen de hipótesis*

<b>H1</b> = La cultura innovativa influye positivamente en la satisfacción laboral.	
<b>H1a:</b>	Estilo corporativo influye en la satisfacción laboral.
<b>H1b:</b>	Fomento de la creatividad influye en la satisfacción laboral.
<b>H1c:</b>	Dirección y gestión por competencias influye en la satisfacción laboral.
<b>H1d:</b>	Aprendizaje Organizativo influye en la satisfacción laboral.
<b>H1e:</b>	Vigilancia e inteligencia tecnológica influye en la satisfacción laboral.
<b>H1f:</b>	Estructura Organizacional influye en la satisfacción laboral.
<b>H1g:</b>	Relación con el exterior influye en la satisfacción laboral.

*Fuente: Elaboración Propia*

### **3.3 Población, muestra y muestreo**

La presente investigación tuvo como población a los trabajadores que laboran en IncaPower S.A. Quienes fueron considerados en su totalidad para el estudio por tratarse de una población censal de 30 colaboradores que están en forma permanente. Además, se tendrá en cuenta la participación de las jefaturas.

Por ser una población pequeña, medible y no habiendo mas criterios para la recolección de muestra.

### **3.4 Criterios de Selección**

La principal característica es que sean trabajadores de la empresa IncaPower de la zona de Chiclayo donde fueron considerados en su totalidad. Por tratarse de una población medible no se necesitó el cálculo de muestra.

### **3.5 Operacionalización de variable**

#### **3.5.1 Variables**

Las variables del presente estudio son:

- Cultura innovativa
- Satisfacción laboral.

### 3.5.2 Operacionalización

**Tabla 2:**  
*Operacionalización*

Variable	Definición	Dimensiones	Indicador	Técnica	Inst.
<b>Cultura innovativa</b> (Morcillo, 2008)	“la Cultura innovadora puede ser un bloque de creación de una empresa competitiva y ventaja de recursos mediante la creación de mejores resultados a nivel de empleado”.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estilo Corporativo.</li> <li>• Fomento de la creatividad</li> <li>• Dirección y gestión por competencias</li> <li>• Aprendizaje Organizativo</li> <li>• Vigilancia e inteligencia tecnológica</li> <li>• Estructura Organizacional</li> <li>• Relación con el exterior</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Intención de innovar</li> <li>• Infraestructura disponible</li> <li>• La orientación del mercado</li> <li>• Contexto interno de la empresa para la innovación</li> </ul>	Encuesta	Cuestionario
Variable	Definición	Dimensiones	Indicador	Técnica	Inst.
<b>Satisfacción laboral</b> Boluarte & Merino (2015)	Está determinada por circunstancias extrínsecas a la motivación del sujeto. Del mismo modo, la satisfacción también se determinó por la búsqueda de los autores, la higiene, el salario, el estatus, la seguridad, etc. El conjugar los factores de las necesidades intrínsecas y extrínsecas logran la satisfacción de los trabajadores.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Satisfacción con la Supervisión y Participación en la Organización</li> <li>• Satisfacción con la Remuneración y las Prestaciones</li> <li>• Satisfacción Intrínseca</li> <li>• Satisfacción con el Ambiente Físico</li> <li>• Satisfacción con la Cantidad de Producción</li> <li>• Satisfacción con la Calidad de Producción</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tiempo</li> <li>• Esfuerzo</li> <li>• Recompensas Extrínsecas</li> <li>• Percepción del trabajador</li> <li>• Necesidades del trabajador</li> </ul>	Encuesta	Cuestionario

Fuente: Elaboración Propia

### 3.6 Métodos técnicas e instrumentos de recolección de datos

Con respecto a los instrumentos de medición, se utilizaron cuestionarios diseñados para medir cada variable de estudio la cultura innovativa y la satisfacción laboral.

Además, se utilizaron dos tipos de fuentes, las fuentes primarias con la preparación de la encuesta previamente validada y aplicada al personal objetivo y fuentes secundarias obtenidas a través de información recolectada de libros y otras fuentes para poder contrarrestar las fuentes primarias.

Las percepciones de los trabajadores de IncaPower sobre la cultura innovativa se midieron usando escalas de siete ítems derivadas de la escala de Koller (2014). Los encuestados respondieron a los ítems usando una escala tipo Likert de siete puntos (1 = Totalmente desacuerdo, 7 = Totalmente de acuerdo).

La satisfacción laboral se midió con el cuestionario de satisfacción laboral S21/S26. Los encuestados respondieron a los ítems usando una escala tipo Likert de siete puntos (1 = Totalmente desacuerdo, 7 = Totalmente de acuerdo).

#### 3.6.1 Análisis de confiabilidad del cuestionario

La confiabilidad de Cronbach es utilizada para garantizar la consistencia de los instrumentos. Se puede apreciar que las dimensiones tienen un nivel de confiabilidad mayor a 0.7, tal como indica Cronbach (1970). Esto brinda la seguridad necesaria para aplicar el instrumento vía cuestionario y obtener fiabilidad en los datos recabados. Exceptuando la dimensión estilo corporativo que tiene un valor de 0.68 según Loewenthal (1996), no obstante su apreciación sería moderada. En la **Tabla 3** se presentan los resultados.

**Tabla 3**  
*Resumen de confiabilidades de cultura innovativa*

Dimensiones	Valor Cronbach	Apreciación
Estilo corporativo	<b>0.68</b>	Moderada
Fomento de creatividad	<b>0.72</b>	Respetable
Dirección y gestión por competencias	<b>0.74</b>	Respetable
Aprendizaje organizativo	<b>0.84</b>	Buena
Vigilancia e inteligencia tecnológica	<b>0.83</b>	Buena
Estructura organizacional	<b>0.97</b>	Excelente
Relación con el exterior	<b>0.70</b>	Respetable

*Fuente: Elaboración propia basada en De Vellis (2003)*

Se puede apreciar que las dimensiones tienen un nivel de confiabilidad mayor a 0.7, tal como indica Cronbach (1970). Esto brinda la seguridad necesaria para aplicar el instrumento vía cuestionario y obtener fiabilidad en los datos recabados. En la Tabla 4 se presentan los resultados.

**Tabla 4**  
*Resumen de confiabilidades de satisfacción laboral*

Dimensiones	Valor Cronbach	Apreciación
Satisfacción con la supervisión y participación en la organización	<b>0.96</b>	Excelente
Satisfacción con la remuneración y las prestaciones.	<b>0.85</b>	Buena
Satisfacción intrínseca	<b>0.94</b>	Elevada
Satisfacción con el ambiente físico	<b>0.87</b>	Muy buena
Satisfacción con la cantidad de producción	<b>0.78</b>	Muy respetable
Satisfacción con la calidad de producción	<b>0.75</b>	Respetable

*Fuente: Elaboración propia basada en De Vellis (2003)*

### 3.6.2 Análisis Factorial Confirmatorio por Dimensión

En el siguiente análisis factorial confirmatorio aplicado a la variable cultura innovativa se puede apreciar que la prueba de Kaiser Meyer Olkin (1960) KMO, es Mayor o igual 0.5 y la prueba de esfericidad de Bartlett (sigma) es menor o igual 0.05 indicando que el constructo es multifactorial que quiere decir que la variable está compuesta por múltiples dimensiones (multidimensional). Así mismo en la varianza total explicada se observa que supera el 50% cada dimensión, evidenciando que existe validez convergente (los ítems que componen cada dimensión lo explican). En la **Tabla 5** se presentan los resultados.

**Tabla 5**  
*Resumen del análisis factorial cultura innovativa*

Dimensiones	Kmo	Sigma	Vte
Estilo corporativo	0.64	0.00	55.38
Fomento de creatividad	0.70	0.00	60.61
Dirección y gestión por competencias	0.54	0.00	59.07
Aprendizaje organizativo	0.72	0.00	73.45
Vigilancia e inteligencia tecnológica	0.72	0.00	66.52
Estructura organizacional	0.50	0.00	97.32
Relación con el exterior	0.72	0.00	66.522

*Fuente: Programa SPSS V25*

En el siguiente análisis Factorial confirmatorio aplicado a la variable Cultura innovativa se puede apreciar que la prueba de Kaiser Meyer Olkin (1960) KMO es Mayor o igual 0.5 y la prueba de esfericidad de Bartlett (sigma) es menor o igual 0.05 indicando que el constructo es multifactorial que quiere decir que la variable está compuesta por múltiples dimensiones (multidimensional). Así mismo en la varianza total explicada se observa que supera el 50% cada dimensión, evidenciando que existe validez convergente (los ítems que componen cada dimensión lo explican). Exceptuando que la dimensión Satisfacción con el ambiente físico tuvo los valores requeridos. En la **Tabla 6** se presentan los resultados.

**Tabla 6**  
*Resumen del análisis factorial satisfacción laboral*

Dimensiones	Kmo	Sigma	Vte
Satisfacción con la supervisión y participación en la organización	0.76	0.00	74.94
Satisfacción con la remuneración y las prestaciones	0.63	0.00	63.49
Satisfacción intrínseca	0.78		85.84
Satisfacción con el ambiente físico	NO APLICA		
Satisfacción con la cantidad de producción	0.50	0.00	81.91
Satisfacción con la calidad de producción	0.50	0.00	79.99

*Fuente: Programa SPSS V25*

### **3.7 Procedimiento**

El levantamiento de la información se realizó en dos etapas, fechas en las que realizan las encuestas al equipo de ventas y jefaturas de la ciudad de Chiclayo. Las fechas fueron 15 de junio de 2018. Los trabajadores llenaron el formulario de las encuestas para medir la cultura innovativa y satisfacción laboral, sus jefes inmediatos fueron contactados para la recolección de datos que demuestren el dinamismo organizacional.

### **3.8 Plan de procesamiento de datos**

El análisis de la información obtenida de las encuestas se procesó con técnicas estadísticas.

Asignar un código a cada una de las posibles respuestas obtenidas a través del cuestionario aplicado a los colaboradores.

Creando un fichero donde se registrará la información contenida en los cuestionarios, esto dará una base de datos.

Identificando que columna del fichero de datos, corresponde a cada variable, que es cada variable y que significa cada uno de los posibles códigos; En esta etapa se asignó los pesos a cada uno de los resultados, estos se interpretan a través de cuadros y gráficos estadísticos.

El procesamiento de la información se realizó en el programa estadístico SPSS V 25 para ingresar la data recopilada proveniente de los cuestionarios compuestos por las variables de estudio. Se analizaron aspectos basados en la confiabilidad y validez del instrumento utilizando las pruebas de alfa de Cronbach y análisis factorial.

Es importante realizar también la caracterización de los principales atributos de las variables de estudio a través del análisis descriptivo, que se realizó en el mismo SPSS. Finalmente, para efectos de contrastar las hipótesis, se realizaron las pruebas de correlación respectiva (Spearman) y la prueba de causalidad desarrolladas con la herramienta de regresión múltiple.

### 3.9 Matriz de consistencia

**Tabla 7**  
*Matriz de consistencia*

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS PRINCIPAL	VARIABLE	DIMENSIONES	ITEMS	METODOLOGIA
¿Sera la cultura Innovativa un factor que influye positivamente en la satisfacción laboral?	Determinar si la cultura Innovativa influye positivamente en la satisfacción laboral	H1 = La cultura innovativa influye positivamente en la satisfacción laboral.	Cultura innovativa (Morcillo, 2008)	Estilo Corporativo. Fomento de la creatividad Dirección y gestión por competencias Aprendizaje Organizativo Vigilancia e inteligencia tecnológica Estructura Organizacional Relación con el exterior	Percepción de que el trabajo implica hacer varias tareas diferentes.  Planificación de objetivos.  Evaluación de desempeño.	La investigación es de enfoque cuantitativo y con nivel explicativo       Fuente primaria, con la preparación de la encuesta previamente validada y aplicada al personal objetivo
PROBLEMAS ESPECIFICOS	OBJETIVOS ESPECIFICOS	HIPOTESIS ESPECIFICAS				
¿Sera el estilo corporativo un factor que influye positivamente en la satisfacción laboral?	Determinar si el estilo corporativo influye positivamente en la satisfacción laboral.	H1a: Estilo corporativo influye en la satisfacción laboral	Satisfacción laboral. (Robbins, 2015)	Satisfacción con la Supervisión y Participación en la Organización  •Satisfacción con la Remuneración y las Prestaciones	Me siento satisfecha en mi trabajo.  Estoy contento del apoyo que recibo de mis superiores.	
¿Sera el fomento de la creatividad un factor que influye positivamente en la satisfacción laboral?	Determinar si el Fomento de la creatividad influye positivamente en la satisfacción laboral	H1b: Fomento de la creatividad influye en la satisfacción laboral.				

PROBLEMAS ESPECIFICOS	OBJETIVOS ESPECIFICOS	HIPOTESIS ESPECIFICAS
¿Sera la dirección y gestión por competencias un factor que influye positivamente en la satisfacción laboral?	Determinar si la dirección y gestión por competencias influye positivamente en la satisfacción laboral	H1c: Dirección y gestión por competencias influye en la satisfacción laboral.
¿Sera el Aprendizaje organizativo un factor que influye positivamente en la satisfacción laboral?	Determinar si el Aprendizaje organizativo influye positivamente en la satisfacción laboral	H1d: Aprendizaje Organizativo influye en la satisfacción laboral.
¿Sera la Vigilancia e inteligencia tecnológica un factor que influye positivamente en la satisfacción laboral?	Determinar si la Vigilancia e inteligencia tecnológica influye positivamente en la satisfacción laboral.	H1e: Vigilancia e inteligencia tecnológica influye en la satisfacción laboral.
¿Sera la Estructura organizacional un factor que influye positivamente en la satisfacción laboral?	Determinar si la Estructura organizacional influye positivamente en la satisfacción laboral	H1f: Estructura Organizacional influye en la satisfacción laboral
¿Sera la Relación con el exterior un factor que influye positivamente en la satisfacción laboral?	Determinar si la Relación con el exterior influye positivamente en la satisfacción laboral	H1g: Relación con el exterior influye en la satisfacción laboral.

- Satisfacción Intrínseca El entorno físico y el espacio en que trabajo son satisfactorios
- Satisfacción con el Ambiente Físico
- Satisfacción con la Cantidad de Producción
- Satisfacción con la Calidad de Producción

*Fuente: Elaboración propia*

### **3.10 Consideraciones éticas**

En la presente investigación la técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento con el que se recopiló la información fue el cuestionario. La toma de datos físicos incluye protocolos de consentimiento de la información, en tal sentido se tendrá que adjuntar, un texto de la declaración que se hará a los participantes sobre las implicancias éticas de la investigación, una descripción de la forma en que se comunicará la mencionada declaración al participante y se registrará su consentimiento informado; si se hará por escrito, se debe adjuntar formato. El autor de la presente investigación declara que no tiene conflicto de intereses con el estudio en mención ni con la empresa donde se está realizando la investigación.

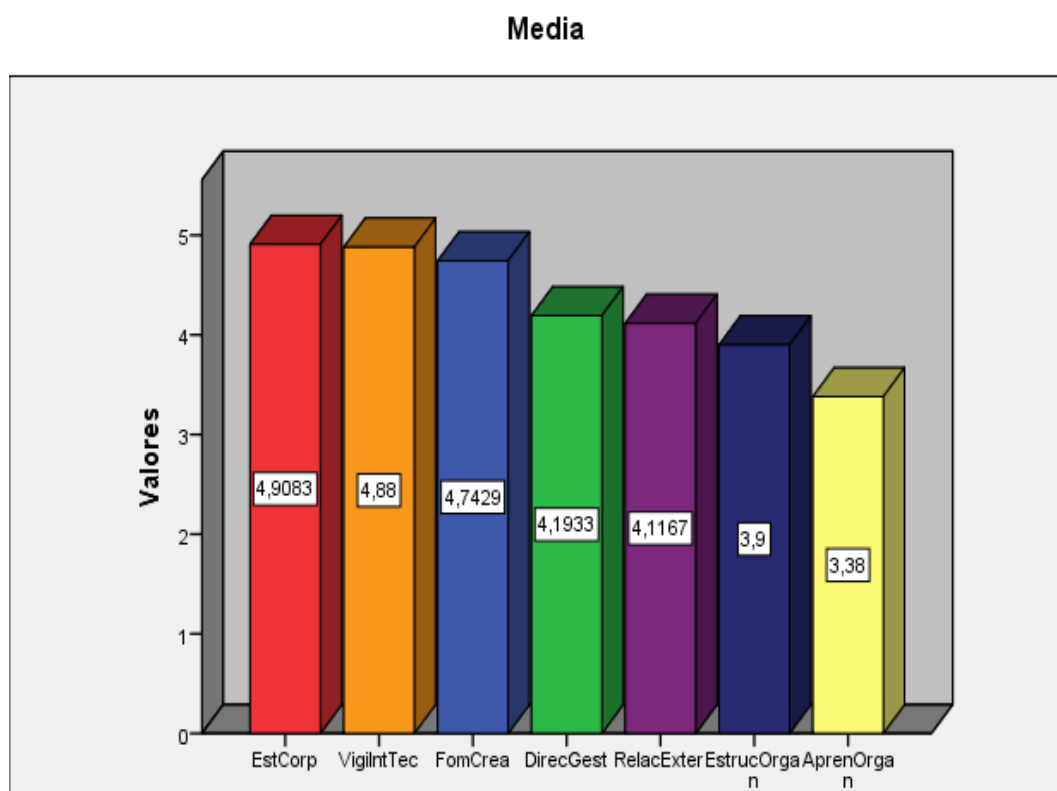
## IV. Resultados y Discusión

### 4.1 Resultados

#### 4.1.1 Grado de cultura innovativa

En el análisis de los promedios del constructo cultura innovativa se puede destacar que las dimensiones con mayor ponderación son: estilo corporativo(4.90), esto se debe a que se cuenta con un equipo directivo con capacidad de liderazgo para fijar el rumbo de la compañía, el diseñar un modelo de cultura y elaborar los mecanismos de implantación para que el mismo impulse la innovación en todas sus facetas y vigilancia e inteligencia tecnológica que ayuda a disponer de la información en tiempo real y al reducirse los costes de procesamiento, almacenamiento de datos y comunicación cada vez más eficientes.

Cabe destacar que dimensión con menor ponderación es aprendizaje organizativo (3.38) debido a la diversidad cultural que puede provocar resistencia en los procesos de aprendizaje de nuevas perspectivas.



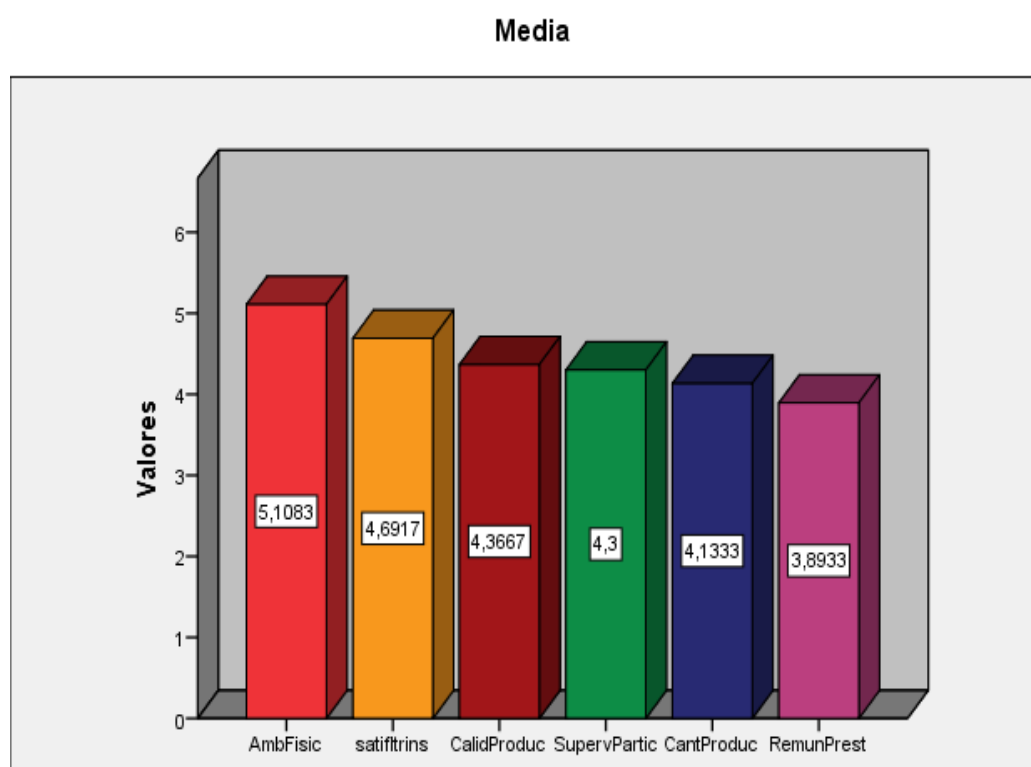
**Figura 3** Análisis de promedios cultura innovativa

Fuente: Programa SPSS V25

#### 4.1.2 Grado de satisfacción laboral

En el análisis de los promedios del constructo satisfacción laboral se puede destacar que las dimensiones con mayor ponderación son satisfacción con el ambiente físico, esto se debe a que las instalaciones y mobiliario brindan un ambiente cómodo.

Cabe destacar que la dimensión con menor ponderación es Satisfacción con la remuneración y las prestaciones (3.89) debido a la variabilidad de las comisiones que puede provocar resistencia en los procesos de aprendizaje nuevas perspectivas.



**Figura 4.** Análisis de promedios satisfacción laboral

Fuente: Programa SPSS V25

#### 4.1.3 Resumen de principales medias descriptivas por concepto

El análisis descriptivo por dimensiones de la variable cultura innovativa dio como resultado que el promedio más alto lo tiene estilo corporativo (4,91), esto se debe a la aceptación de la cultura innovativa donde se puede destacar la capacidad de liderazgo de quienes están al mando de la empresa, esto expresado en la ponderación más alta. La menor ponderación, lo presenta la dimensión aprendizaje organizativo (3,38), esto se debe a la falta de compromiso para aceptar los cambios del mercado y adoptar la cultura innovativa. La

desviación estándar aporta una mirada complementaria al análisis, entendiendo que, a mayor dispersión, los datos no son muy homogéneos. Se aprecia que la dimensión relación con el exterior tiene la más alta desviación estándar, ello quizás se deba a la falta de empatía con los clientes. En la **Tabla 8** se presentan los resultados.

**Tabla 8**

*Resumen de descriptivos por dimensión de la variable cultura innovativa*

	Media	Mediana	Desviación estándar	Percentil 25	Percentil 75
Estilo corporativo	<b>4,91</b>	5,25	,82	4,00	5,50
Fomento de creatividad	<b>4,74</b>	5,00	,69	4,29	5,29
Dirección y gestión por competencias	<b>4,19</b>	4,20	,81	3,80	4,60
Aprendizaje organizativo	<b>3,38</b>	3,20	,97	2,60	4,00
Vigilancia e inteligencia tecnológica	<b>4,88</b>	5,00	,78	4,60	5,60
Estructura organizacional	<b>3,90</b>	4,00	,75	3,00	4,00
Relación con el exterior	<b>4,12</b>	4,00	1,01	3,00	5,00

*Fuente: Programa SPSS V25*

El análisis descriptivo por dimensiones de la variable satisfacción laboral dio como resultado que el promedio más alto lo tiene satisfacción con el ambiente físico (5,11) esto se debe al buen estado de las oficinas e inmobiliario, esto expresado en la ponderación más alta. La menor ponderación, lo presenta la dimensión Satisfacción con la remuneración y las prestaciones (3.89), esto se debe a la variabilidad que comisiones por ventas. La desviación estándar aporta una mirada complementaria al análisis, entendiendo que, a mayor dispersión, los datos no son muy homogéneos. Se aprecia que la dimensión satisfacción intrínseca tiene la más alta desviación estándar, ello quizás se deba a la falta de empatía con los clientes.

**Tabla 9**

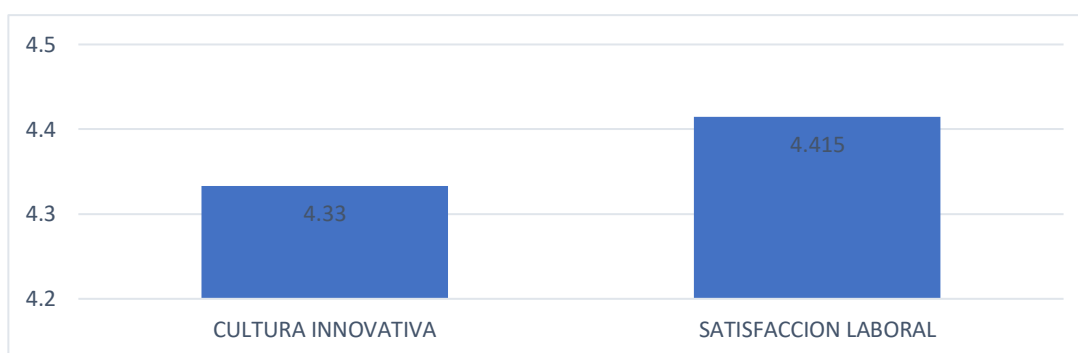
*Resumen de descriptivos por dimensión de la variable satisfacción laboral*

	Media	Mediana	Desviación estándar	Percentil 25	Percentil 75
Satisfacción con la supervisión y participación en la organización	<b>4,30</b>	4,28	1,11	3,00	5,33
Satisfacción con la remuneración y las prestaciones	<b>3,89</b>	3,60	,95	3,00	4,80
Satisfacción intrínseca	<b>4,69</b>	4,75	1,27	3,50	6,00
Satisfacción con el ambiente físico	<b>5,11</b>	5,25	,84	4,75	5,75
Satisfacción con la cantidad de producción	<b>4,13</b>	4,00	,99	3,50	5,00
Satisfacción con la calidad de producción	<b>4,37</b>	4,50	,88	3,50	5,00

*Fuente: Programa SPSS V25*

En los promedios comparativos entre las variables cultura innovativa tiene en promedio 4.33 (equivalente a 61%), mientras que satisfacción laboral tiene en promedio 4.415 (equivalente al 73%), dejando a la luz que entre las variables la mayor ponderada en la satisfacción laboral determinada por sus propias dimensiones, Demostrando la falta de compromiso para aceptar a la innovación como parte de la cultura organizacional. En la **Tabla 9** se presentan los resultados.

### Promedios comparativos entre las variables cultura innovativa y satisfacción laboral



*Figura 5. Promedios comparativos entre las variables cultura innovativa y satisfacción laboral*

Fuente: Programa SPSS V25

#### 4.1.4 Determinación de la prueba de normalidad para los promedios de las diversas dimensiones de los conceptos

Para utilizar una prueba estadística que me determine el grado de relación o fuerza entre dos conceptos, se debe determinar primero si los datos siguen una distribución normal o no. Para ello se utilizó la prueba de Kolmogorov Smirnov como lo indica Xie y Goh (1997) siendo el criterio de decisión:

$\text{Sigma} > 0,05$  tiene normal distribución,

$\text{Sigma} < 0,05$  no tiene distribución normal.

A la luz de los resultados mostrados en la siguiente tabla se puede concluir que los datos no siguen una distribución normal (Restrepo y Gonzales, 2007). En la **Tabla 10** se presentan los resultados. Por lo tanto, se realizara una prueba no paramétrica de correlación en este caso prueba de Spearman (Restrepo y Gonzales, 2007)

**Tabla 10**  
*Pruebas de normalidad*

	<b>Kolmogorov-Smirnov<sup>a</sup></b>		
	<b>Estadístico</b>	<b>GI</b>	<b>Sig.</b>
Estilo corporativo	,262	30	,000
Fomento de creatividad	,219	30	,001
Dirección y Gestión por competencia	,197	30	,004
Aprendizaje organizativo	,207	30	,002
Vigilancia e inteligencia Tecnológica	,226	30	,000
Estructura organizacional	,253	30	,000
Relación con el Exterior	,246	30	,000
Satisfacción con la supervisión y participación en la organización	,180	30	,014
Satisfacción con la remuneración y las prestaciones	,155	30	,065
Satisfacción intrínseca	,170	30	,027
Satisfacción con el ambiente físico	,244	30	,000
Satisfacción con la cantidad de producción	,176	30	,019
Satisfacción con la calidad de producción	,271	30	,000

*Fuente: Programa SPSS V25*

#### 4.1.5 Correlaciones

Se puede evidenciar que existe correlación entre las dimensiones del mismo constructo. En la **Tabla 11** se presentan los principales resultados.

**Tabla 11**

*Correlación spearman de la variable cultura innovativa*

			Estilo Corporativo	Fomento De Creatividad	Dirección Y Gestión Por Competencias	Aprendizaje Organizativo	Vigilancia E Inteligencia Tecnológica	Estructura Organizacional	Relación Con El Exterior
Rho de Spearman	<b>Estilo Corporativo</b>	Coefficiente de correlación	1.000	,650**	,386*	,545**	-,469**	.024	.214
		Interpretación		POSITIVA MODERADA	POSITIVA BAJA	POSITIVA MODERADA	NEGATIVA MODERADA		
		Sig. (bilateral) N	.000 30	.035 30	.002 30	.009 30	.901 30	.257 30	
	<b>Fomento De Creatividad</b>	Coefficiente de correlación		1.000	,465**	,662**	-.352	-.342	-.180
		Interpretación			POSITIVA MODERADA	POSITIVA MODERADA			
		Sig. (bilateral) N	.010 30	.000 30	.056 30	.064 30	.342 30		
	<b>Dirección Y Gestión Por Competencias</b>	Coefficiente de correlación			1.000	,637**	-.024	.088	.282
		Interpretación				POSITIVA MODERADA			
Sig. (bilateral) N		.000 30	.898 30	.645 30	.131 30				
<b>Aprendizaje Organizativo</b>	Coefficiente de correlación				1.000	-.235	-.308	.151	
	Interpretación					.211	.098	.425	
	Sig. (bilateral) N	.30 30	.203 30	.282 30	.323 30				
<b>Vigilancia E Inteligencia Tecnológica</b>	Coefficiente de correlación					1.000	.203	.187	
	Interpretación						.282	.323	
	Sig. (bilateral) N	.30 30	.203 30	.282 30	.323 30				
<b>Estructura Organizacional</b>	Coefficiente de correlación						1.000	,780**	
	Interpretación							POSITIVA ALTA	
	Sig. (bilateral) N	.000 30	.000 30	.000 30	.000 30	.000 30			
<b>Relación Con El Exterior</b>	Coefficiente de correlación							1.000	
	Interpretación								
	Sig. (bilateral) N	.000 30	.000 30	.000 30	.000 30	.000 30			

Fuente: Programa SPSS V25

Se puede evidenciar que existe correlación entre las dimensiones del mismo constructo. En la **Tabla 12** se presentan los principales resultados.

**Tabla 12**

*Correlación spearman de la variable satisfacción laboral*

			Satisfacción con la supervisión y participación en la organización	Satisfacción con la remuneración y las prestaciones	Satisfacción intrínseca	Satisfacción con el ambiente físico	Satisfacción con la cantidad de producción	Satisfacción con la calidad de producción
<b>Rho de Spearman</b>	<b>Satisfacción con la supervisión y participación en la organización</b>	Coefficiente de correlación	1.000	,890**	,857**	,678**	,875**	,830**
		Interpretación		POSITIVA ALTA	POSITIVA ALTA	POSITIVA MODERADA	POSITIVA ALTA	POSITIVA ALTA
		Sig. (bilateral) N		.000 30	.000 30	.000 30	.000 30	.000 30
	<b>Satisfacción con la remuneración y las prestaciones</b>	Coefficiente de correlación		1.000	,903**	,657**	,910**	,735**
		Interpretación			POSITIVA MUY ALTA	POSITIVA MODERADA	POSITIVA MUY ALTA	POSITIVA ALTA
		Sig. (bilateral) N			.000 30	.000 30	.000 30	.000 30
	<b>Satisfacción intrínseca</b>	Coefficiente de correlación			1.000	,713**	,873**	,765**
		Interpretación				POSITIVA ALTA	POSITIVA ALTA	POSITIVA ALTA
		Sig. (bilateral) N			.000 30	.000 30	.000 30	.000 30
	<b>Satisfacción con el ambiente físico</b>	Coefficiente de correlación				1.000	,670**	,843**
		Interpretación					POSITIVA MODERADA	POSITIVA ALTA
		Sig. (bilateral) N				.000 30	.000 30	.000 30
<b>Satisfacción con la cantidad de producción</b>	Coefficiente de correlación					1.000	,834**	
	Interpretación						POSITIVA ALTA	
	Sig. (bilateral) N					.000 30	.000 30	
<b>Satisfacción con la calidad de producción</b>	Coefficiente de correlación						1.000	
	Sig. (bilateral)							
	N						30	

Fuente: Programa SPSS V25

Se puede evidenciar que en ninguna dimensión del constructo cultura innovativa se correlaciona con ninguna de las dimensiones del constructo Satisfacción Laboral (Todos los valores de sigma son mayores a 0.05). En la **Tabla 13** se presentan los principales resultados

**Tabla 13**

*Correlación Spearman entre variables cultura innovativa y satisfacción laboral*

		Satisfacción con la supervisión y participación en la organización	Satisfacción con la remuneración y las prestaciones	Satisfacción intrínseca	Satisfacción con el ambiente físico	Satisfacción con la cantidad de producción	Satisfacción con la calidad de producción	
Rho de Spearman	<b>Estilo corporativo</b>	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	-.198 .295	-.132 .486	-.218 .247	-.229 .224	-.161 .396	-.269 .151
	<b>Fomento de creatividad</b>	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	-.226 .230	-.110 .563	-.166 .381	-.017 .927	-.139 .465	-.156 .411
	<b>Dirección y gestión por competencias</b>	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	-.189 .318	-.089 .639	-.010 .958	.026 .890	-.003 .989	-.025 .895
	<b>Aprendizaje organizativo</b>	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	-.080 .673	-.053 .779	-.100 .599	.163 .390	.013 .945	.021 .914
	<b>Vigilancia e inteligencia tecnológica</b>	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	.114 .550	.026 .891	.130 .493	.171 .367	.118 .534	.271 .148
	<b>Estructura organizacional</b>	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	.228 .226	.243 .195	.273 .144	-.046 .810	.374* .042	.163 .388
	<b>Relación con el exterior</b>	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	.129 .496	.043 .822	.063 .741	-.101 .596	.254 .175	.118 .535

Fuente: Programa SPSS V25

#### 4.1.6 Modelo explicativo

A continuación, se utilizaron las técnicas de regresión lineal para contrastar la hipótesis de la investigación (cultura innovativa influye sobre la satisfacción laboral)

El coeficiente de determinación ( $R^2$ ) calcula cuanto la variable independiente explica a la variable dependiente. En este caso el valor es prácticamente nulo (0,040) evidenciando que la variable cultura innovativa no explica a la variable satisfacción laboral. Se puede evidenciar que existe correlación entre las dimensiones del mismo constructo. En la **Tabla 14** se presentan los principales resultados.

**Tabla 14**  
*Resumen de modelo explicativo*

COEFICIENTE ( $R^2$ )				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,199 <sup>a</sup>	<b>,040</b>	-,071	,95937

a. Predictores: (Constante), Aprendizaje Organizacional, Fomento de la Creatividad, Dirección y Gestión por competencias.

*Fuente: Programa SPSS V25*

Así mismo el análisis de varianza del modelo corrobora lo anteriormente explicado en tanto su valor sigma excede el 0.05 (Indicando de esta forma que el modelo no muestra causalidad). Se puede evidenciar que existe correlación entre las dimensiones del mismo constructo. En la **Tabla 15** se presentan los principales resultados.

**Tabla 15**  
*Análisis de varianza*

ANOVA <sup>a</sup>						
Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	,985	3	,328	,357	<b>,785<sup>b</sup></b>
	Residuo	23,930	26	,920		
	Total	24,915	29			

a. Variable dependiente: SATISFACCION LABORAL

b. Predictores: (Constante), Aprendizaje Organizacional, Fomento de la Creatividad, Dirección y Gestión por competencias

*Fuente: Fuente: Programa SPSS V25*

Finalmente pierde sentido analizar los valores estandarizados de beta en tanto la causalidad no está presente en el modelo propuesto. Se puede evidenciar que existe correlación entre las dimensiones del mismo constructo. En la **Tabla 16** se presentan los principales resultados.

**Tabla 16**  
*Coefficientes Beta*

Coefficientes <sup>a</sup>					
Modelo	Coefficientes no estandarizados		Coefficientes estandarizados		Sig.
	B	Error estándar	Beta	t	
1 (Constante)	5,354	1,345		3,982	<b>,000</b>
Fomento de la Creatividad	-,330	,327	<b>-,246</b>	-1,011	<b>,321</b>
Dirección y Gestión por competencias	,104	,305	<b>,090</b>	,340	<b>,737</b>
Aprendizaje Organizativo	,058	,273	<b>,060</b>	,211	<b>,834</b>

a. Variable dependiente: SATISFACCION LABORAL

*Fuente: Fuente: Programa SPSS V25*

## 4.2 Discusión

La presente investigación tiene como objetivo el determinar si la cultura innovativa tiene influencia en la satisfacción de los empleados y si su empleo puede ser puede fortalecer y profundizar la creación de técnicas que ayuden a un mejor desempeño laboral. El intercambio cultural que se presenta en los grupos de trabajo da una visión de cómo debemos afrontar los cambios del mercado. La innovación como cultura puede influir positivamente en las actitudes de los colaboradores logrando ventajas competitivas en el mercado actual. El determinar si la cultura innovativa como parte identidad de la empresa se percibe de manera positiva creando resultados alentadores en el intercambio de información de los equipos multiculturales y mejorando la performance de los empleados.

El nivel de cultura innovativa que se aprecia en la organización se aproxima a 4.33 (equivalente a 61%), valor que aproxima mucho a lo que obtuvo Y. S. Wei, Neill, Lee, & Zhou (2006) en su estudio (3.03 equivalente a 60.5%). No obstante, en la organización puede entenderse el valor obtenido como un sentimiento de los que hay actualmente, con lo que quisiera que haya en la organización. En ese sentido Rodríguez y Álvarez Giraldo (2011) evidencian nivel altos de cultura innovativa pero en esta oportunidad va de la mano con el talento humano, es decir cuando los colaboradores tienen mejor performance y se puede apreciar niveles de cultura innovativa. No obstante Medina, Lavado, y Cabrera (2005) indica que es necesario implementar actividades de investigación y desarrollo (I + D) a otros sectores que no sean el área de tecnología. La orientación de las acciones hacia la innovación lleva a la flexibilidad de los colaboradores para adaptarse a las tecnologías futuras.

Respecto a la satisfacción laboral los hallazgos corroboran niveles superiores a los de la cultura innovativa (4.41 vs 4.3) a pesar que la diferencia no es muy alta, se comprueba lo que ciertos estudios muestran como evidencia Y. S. Wei et al. (2006).

El nivel de satisfacción laboral apreciada en la organización se aproxima al 4.42 (equivalente a 73%) se observa que la dimensión con mayor ponderación es satisfacción con el ambiente físico (5.10) debido a que los trabajadores aprecian una buena infraestructura al momento de ejecutar sus labores, resultados que distan de los obtenidos en el estudio realizado por Boluarte & Merino, (2015) los resultados se aproximan al 3.79 (equivalente a 23.68 %) donde la dimensión con mayor ponderación fue variedad de labores (4.50), estos resultados dan una visión de la realidad en los grupos de trabajo de acuerdo al

rubro en el que se desempeñan, para cierto grupo es importante satisfacción extrínseca mientras que para otro grupo es fundamental la satisfacción intrínseca. De la misma forma concluye la investigación de Fassoulis y Alexopoulos (2015) determina que el centro de labores no es un lugar que genere satisfacción en los colaboradores, por lo consiguiente no se ve reflejado en la productividad. No obstante S. Robbins (2015) afirma que las dimensiones de autonomía, el reconocimiento, el respeto y las condiciones laborales, está estrechamente relacionada con las buenas relaciones entre colaboradores de un mismo equipo, aunque hayan matices culturales. Dalglish et al. (2007) sostiene cuando los trabajadores se encuentran satisfechos con las labores encomendadas son más productivos, la variedad de labores es fuente de conocimiento debido a la retroalimentación que existe, logrando que el colaborador se sienta parte de la corporación donde obtendrá oportunidades de formarse y lograr líneas de carrera (ascensos), en lo que se coincide con el estudio realizado es en la preferencia de los trabajadores por ambientes laborales que sean cómodos, agradables para poder desempeñar las labores.

La evidencia encontrada en el presente estudio demuestran que la cultura innovativa no es predictora de la satisfacción laboral de los trabajadores de Incapower, al hacerse la prueba de regresión lineal múltiple, donde los valores de sigma son mayores a 0.05, aportando evidencia en contra de lo propuesto en la hipótesis, es decir que no existe causa-efecto entre los constructos que componen el modelo conceptual de variables, tal como lo propuso Y. S. Wei et al. (2006). Los estudios para la implementación de la cultura innovativa en este rubro, pone en evidencia la resistencia al cambio, lo que genera en algunos trabajadores incertidumbre más que satisfacción, por el contrario, el estudio evidencia que la dimensión de satisfacción laboral está ligada a factores como salarios, incentivos, realizaciones personales.

Estos hallazgos no son consistentes con los planteados por Rodríguez y Álvarez Giraldo (2011) al estudiar seis clúster en Noruega donde se demuestra que el aprendizaje organizativo y la capacidad de formación son un eje fundamental para la satisfacción laboral y el desempeño laboral. Se puede evidenciar la existencia de un área de planeación estratégica de los recursos humanos orientados hacia la innovación. Así mismo existe un vínculo entre las acciones realizadas por el área de talento humano impulsando el fomento de la creatividad y el aprendizaje organizativo, como parte importante de la innovación.

Son pocos los estudios que evidencian la influencia entre ambos conceptos, como por ejemplo el estudio realizado en China por Y. Wei, O'Neill, Lee, y Zhou (2006) el mismo que determina que la cultura innovativa influye positivamente en la satisfacción y desempeño de los trabajadores, estos resultados se encuentran ligados al intercambio de información que existe en el mercado, en el proceso de implementar la cultura de innovación se identifica que los resultados individuales son homogéneos en la actitud de los trabajadores al momento del intercambio cultural que enriquece el conocimiento y permite la adaptación al cambio. Es de esperar que la cultura innovativa peruana aún no está tan desarrollada como las realidades de las empresas en otros países, el presente trabajo así lo corrobora y servirá de evidencia para siguientes investigaciones.

## V. Conclusiones

La presente investigación analiza la influencia que ejerce la cultura innovativa (Variable independiente) sobre la satisfacción laboral (variable dependiente) brinda una visión general sobre como las innovaciones pueden estar conectadas con lo tangible e intangible. Es evidente que un lugar de trabajo innovador desarrolla el potencial de los empleados. Por otra parte, los trabajadores satisfechos pueden activar nuevas ideas, técnicas y métodos en las empresas con el fin de aumentar el rendimiento de la organización. Para determina dicha influencia se plantearon las siguientes hipótesis la cultura innovativa influye positivamente en la satisfacción laboral, estilo corporativo influye en la satisfacción laboral, fomento de la creatividad influye en la satisfacción laboral, dirección y gestión por competencias influye en la satisfacción laboral, aprendizaje organizativo influye en la satisfacción laboral, vigilancia e inteligencia tecnológica influye en la satisfacción laboral, estructura organizacional influye en la satisfacción laboral, relación con el exterior influye en la satisfacción laboral.

Se exploró como el proceso de la innovación se percibe dentro de la empresa, evidenciándose que esta área de la cultura innovadora es relativamente nueva y hay una gran cantidad de las direcciones que deben ser investigadas. En este estudio abarcó la cultura innovadora como parte de la cultura organizacional de la empresa, ya que quería entender cada una de las dimensiones siendo estilo corporativo la mejor ponderada. Se determinó la relación óptima que existe entre las dimensiones del mismo constructo, lo corroboran las pruebas de regresión lineal múltiple realizadas.

En cuanto el objetivo de analizar el grado de satisfacción laboral de los colaboradores con las diversas dimensiones del constructo fue determinar la relación existente entre las dimensiones de la misma variable. Los resultados del estudio demuestran que la característica satisfacción con el ambiente físico cumple satisfactoriamente con la expectativas de los empleados siendo esta la más ponderada; se determina la óptima relación que existe entre las variables del mismo constructo.

Los hallazgos encontrados en el estudio niegan las hipótesis planteadas, demostrando que la cultura innovativa no es predictora de la satisfacción laboral; no obstante, se acepta que las variables tienen correlación entre sus mismas dimensiones son totalmente independientes, los resultados conllevan a concluir que en este sector la innovación no forma

parte de la cultura organizacional de las empresas, para los trabajadores no es relevante la capacitación. Existen empresas en países como China, Dinamarca, Colombia y Brasil donde las actividades relacionadas con el desarrollo de la tecnología y actividades de investigación convierten a la innovación en eje primordial en la consolidación del conocimiento organizacional logrando la satisfacción del trabajador, sectores donde la capacitación es valorada por encima de factor remunerativo teniendo en cuenta que en estos países las remuneraciones están acorde a su estatus de vida.

## VI. **Recomendaciones**

Cabe mencionar que en las empresas locales de este rubro no existe la motivación para la innovación por tratarse de un tema cultura, siguiendo esta línea podemos recomendar que el área innovación sea anexada a la cultura organizacional de la empresa y en ese contexto reorientar la investigación para determinar si la Cultura innovativa puede ser predictora de otra variable de estudio.

Es importante resaltar que este estudio se podría realizar en otros rubros donde ya se tiene establecidas el área I +D que da valor por medio de la creatividad y productividad, realizando estudios que determinen cuales son las variables predictoras y su relación.

Por otro lado, como aporte académico la presente para futura investigaciones se debe considerar reorientar la investigación revisando exhaustivamente la literatura relacionada con la variable satisfacción laboral y cuáles son sus verdaderos predictores, ya que la cultura innovativa no es un predictor, tal como consta en el estudio realizado.

## VII. Referencia

- Castells, E., Pere, & Pasola, J. V. (2003). Tecnología e innovación en la empresa. <https://doi.org/B-41361-2003>
- Chaparro, L. (2006). Motivación laboral y clima organizacional en empresas de telecomunicaciones: factores diferenciadores entre las empresas pública y privada. *Innovar: Revista de Ciencias Administrativas Y Sociales*, 16(28), 7–32. <https://doi.org/10.2307/23741491>
- Cronbach, L. J. (1970). *Essentials of Psychological Testing*. (Harper & Row, Ed.) (3rd. Ed.). New York; London.
- De Vellis, R. F. (2003). *Scale Development. Theory and Applications. Applied Social Research Methods Series* (Second Edi, Vol. 26). London: SAGE publications.
- Fassoulis, K., & Alexopoulos, N. (2015). The workplace as a factor of job satisfaction and productivity: A case study of administrative personnel at the University of Athens. *Journal of Facilities Management*, 13(4), 332–349. <https://doi.org/10.1108/JFM-06-2014-0018>
- Froehlich, C., Bitencourt, C., & Bossle, M. (2016). Elementos clave para la gestión de la creatividad. *Universia Business Review*, 1(1), 1–5. <https://doi.org/10.21676/23897848.1353>
- Gaviria, J. (n.d.). *Teoria\_de\_Herzberg*, 23–25.
- González, A., & Sánchez, A. (2010). La cultura innovadora en la empresa.
- González, C., & Martínez, J. (2014). Gerencia estratégica e innovación empresarial-referentes conceptuales. *Dimensión Empresarial*, 12(2), 107–116. <https://doi.org/10.15665/rde.v12i2.282>
- Hernando, G., Lastra, L., & Sonohano, F. (2007). *Estrategia E Innovación De La Pyme Industrial En La Comunidad De Cantabria* :
- JP Baumgartner. (2012). Power of innovative culture within organisations Power of innovative culture within organisations *Leadership and Management in International Context* Polina Koroleva *Leadership and Management in International Context* Power of innovative culture within orga, 1–122. Retrieved from <http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:535919/FULLTEXT01.pdf>
- Juletti Paz, Juliana Paz, O. E. K. (2018). Cultura de innovación como plataforma de desarrollo, (november 2014).
- Kaiser, H. F. (1960). Consequently perhaps, *XX*(1), 141–151.
- Koller, M. (2014). Medición de la cultura de innovación: Depuración con cuatro estudios de caso. *Intangible Capital*, 10(3), 467–504. <https://doi.org/10.3926/ic.514>
- Kuratko, D. (2007). *Corporate Entrepreneurship. Foundations and Trends in Entrepreneurship*, 3(2), 1–53. <https://doi.org/10.1561/0300000015>
- Loewenthal, K. M. (1996). *An introduction to psychological tests and scales (XV)*. London: London:UCL.Press.

- Medina, C. C., Lavado, A. C., & Cabrera, R. V. (2005). Characteristics of Innovative Companies: A Case Study of Companies in Different Sectors. *Creativity and Innovation Management*, 14(3), 272–287. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2005.00343.x>
- Morcillo, P. (2008). Innovación, a por todas con la cultura. *Revista Electrónica Madri+d 2008.*, Monografía.
- Ogliastr, N. K. E. (2013). *Academia Revista Latinoamericana de Administración* Article information :
- Restrepo, L., & Gonzales, J. (2007). De Pearson a Spearman. *Revista Colombiana de Ciencias Pecuarias*, 20, 183–192.
- Robbins, S. (2005). *Administración* Octava edición (octava edi).
- Robbins, S. (2015). Versión Breve De La Escala De Satisfacción Laboral: Evaluación Estructural Y Distribucional De Sus Puntajes Brief Version of the Job Satisfaction Scale: Structural and Distributive Evaluation of Their Scores. *Impresa) LIBERABIT: Lima (Perú)*, 21(2), 1729–4827.
- Rodríguez, F. B., & Álvarez Giraldo, C. M. (2011). El talento humano y la innovación empresarial en el contexto de las redes empresariales: el clúster de prendas de vestir en caldas-colombia1. *Estudios Gerenciales*, 27(119), 209–232. [https://doi.org/10.1016/S0123-5923\(11\)70164-4](https://doi.org/10.1016/S0123-5923(11)70164-4)
- Rueda, G., & Rodenes, A. (2010). *Hacia una cultura innovadora en las empresas*, (October 2010).
- Schneider, B., Brief, A., & Guzzo, R. (2016). Creating a climate and culture for sustainable organizational change. *Management Science Letters*, 681–690. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2016.10.002>
- Ureña, Y., Jimenez, I., Mejía, A., & Vilarete, J. (2014). Cultura Innovativa: Prospectiva de las condiciones estratégicas para el desarrollo del capital humano. *Clío América*, 8(16), 195–200. <https://doi.org/10.21676/23897848.1353>
- Utopia Dalgleish, Tim Williams, J. Mark G., Golden, Ann-Marie J. Perkins, Nicola Barrett, Lisa Feldman Barnard, Phillip J. Au Yeung, Cecilia Murphy, Victoria Elward, Rachael Tchanturia, Kate Watkins, Edwardo realidad. (2007). *Journal of Experimental Psychology: General* (Vol. 136).
- Wei, Y., O'Neill, H., Ruby, L., & Nan, Z. (2013). The Impact of Innovative Culture on Individual Employees : The Moderating Role of Market Information Sharing, 30(5), 1027–1041. <https://doi.org/10.1111/j.1540-5885.2012.01000.x>
- Wei, Y. S., Neill, H. O., Lee, R. P., & Zhou, N. (2006). Los Impacto de Innovador Cultura de los empleados individuales: El El papel de moderar Mercado El intercambio de información.
- Xie, M., & Goh, T. N. (1997). *International Journal of Quality & Reliability Management*.

## VIII. Anexos

### 7.1 ENCUESTA PARA MEDIR CULTURA INNOVATIVA Y SATISFACCION LABORAL

Agradezco se sirva responder a la siguiente cuyo propósito es medir la Cultura Innovativa y la satisfacción Laboral. Le aseguramos que mantendremos la confidencialidad de sus respuestas, por ello se le pide encarecidamente que no ponga ni su nombre ni apellido para asegurar el anonimato. Por favor asegúrese de responder a todas las preguntas y marcar una sola alternativa en cada caso. Asimismo, le garantizamos que esta encuesta tiene fines exclusivamente académicos. Reiterándole nuestro agradecimiento por su participación, le explicamos a continuación cómo responder a los cuestionarios.

En el siguiente cuestionario, cada pregunta tiene 7 alternativas que van desde 1 = Totalmente en desacuerdo hasta 7 = Totalmente de acuerdo.



	Pregunta - Indicador	1	2	3	4	5	6	7
1	¿Se promocionan proyectos internos dándoles independencia?							
2	¿La misión de la empresa es conocida por todos los empleados?							
3	¿Se realizan promociones basadas en el aporte de ideas de mejora?							
4	¿Se busca aplicaciones alternativas a innovaciones fallidas o de desechan?							
5	¿Existe una guía para el empleado?							
6	¿Se incluyen objetivos referentes a la innovación en los objetivos estratégicos de la empresa?							
7	¿Se incluyen objetivos referentes a la innovación, trabajo en equipo y generación de ideas en los objetivos individuales de cada empleado?							
8	¿La dirección de la empresa ve la innovación con prioritaria?							
9	¿Existe un sistema de alerta rápida para detectar aquellas innovaciones que no hayan tenido éxito en el mercado?							
10	¿Existen herramientas orientadas a la solución de problemas?							
11	¿Se mezclan departamentos en grupos multidisciplinarios?							
12	¿Se realizan reuniones periódicas para el intercambio de experiencias?							
13	¿Existen regímenes o actividades específicas para relacionar a empleados de diferentes orígenes?							

14	¿La gestión multicultural es una preocupación para la dirección?								
15	¿Se utiliza la plataforma tecnológica de la empresa (intranet) para el intercambio de información sobre buenas prácticas o experiencias?								
16	¿Cuántas ideas surgidas desde la organización se convierten en innovaciones?								
17	¿Los empleados pueden dedicar parte de su tiempo laboral al desarrollo de proyectos propios?								
18	¿Se organizan concursos de ideas?								
19	¿Existe un diccionario de competencias personales?								
20	¿La empresa dispone de un inventario de competencias tecnológicas que domina y debería dominar?								
21	¿Se incluye a los empleados en la planificación dentro de su área de competencias?								
22	¿Se evalúan las capacidades del personal en función de su adaptación a las nuevas tecnologías?								
23	¿Se evalúan las competencias necesarias en función del progreso tecnológico?								
24	¿Existe rotación de personal por falta de competencias tecnológicas?								
25	¿Las responsabilidades de los empleados se definen de forma estrecha o amplia?								
26	¿Se busca alinear la formación de los empleados con la estrategia definida por la organización y se hace seguimiento de ésta?								
27	¿Se incluyen a varios expertos en el proceso de innovación o se asigna a un solo grupo de ellos?								
28	¿Existe retroalimentación sobre el desarrollo del proceso de innovación?								
29	¿Se incluye a los clientes o proveedores en el proceso de innovación?								
30	¿Se plasma las experiencias y aprendizajes de los empleados en manuales de buenas prácticas u otro tipo de registros escritos?								
31	¿Existe participación de representantes de distintos departamentos en los proyectos de innovación?								
32	¿Las diferentes subculturas de los departamentos llevan a conflictos a la hora de colaborar éstos?								

33	¿La actividad innovadora se concentra en el departamento de Investigacion +Desarrollo (I+D)?								
34	¿La empresa participa en foros especializados externos a la empresa?								
35	¿La toma de decisiones sobre proyectos nuevos es, generalmente, rápida o lenta?								
36	¿se usan sistemas de búsqueda de información en el entorno?								
37	¿Se realiza un análisis de los contenidos captados del exterior?								
38	¿Existe un sistema de creación de conocimientos a partir de la información recabada?								
39	¿Se realiza un análisis de prospectiva a partir de los datos obtenidos en la vigilancia tecnológica?								
40	¿Se elaboran mapas tecnológicos?								
41	¿Se busca definir qué empresas podrían suponer una amenaza en el futuro?								
42	¿Se realiza un análisis de los futuros productos sustitutivos y los requisitos tecnológicos que deberá cumplir la compañía?								
43	¿Se definen los futuros competidores?								
44	¿Existe predisposición a cambiar las creencias y conductas si un cambio tecnológico lo requiere?								
45	¿La información capada desde el exterior constituye una fuente de innovación importante?								
46	¿La estructura organizacional ha cambiado alguna vez en los últimos años?								
47	¿Existe predisposición a cambiar la estructura si la estrategia lo requiere?								
48	¿Existe de un sistema de comunicación con el cliente?								
49	¿Se realiza personalización de los productos para los clientes?								
50	¿Se realizan de colaboraciones con otras organizaciones?								

**Cuestionario de Satisfacción Laboral S21/26.**

	<b>Pregunta - Indicador</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>
1	Me gusta mi trabajo							
2	Estoy satisfecho con las posibilidades que me da mi trabajo de hacer las cosas en las que yo destaco							
3	Estoy satisfecho con mi trabajo porque me permite hacer cosas que me gustan							
4	Mi salario me satisface							
5	Estoy satisfecho con la cantidad de trabajo que me exigen							
6	La limpieza e higiene de mi lugar de trabajo es buena							
7	La iluminación, ventilación y temperatura de mi lugar de trabajo están bien reguladas							
8	El entorno físico y el espacio en que trabajo son satisfactorios							
9	En mi empresa tengo unas satisfactorias oportunidades de promoción y ascenso							
10	Estoy satisfecho de la formación que me da la empresa							
11	Estoy satisfecho de mis relaciones con mis jefes							
12	La forma en que se lleva la negociación en mi empresa sobre aspectos laborales me satisface							
13	La supervisión que ejercen sobre mi es satisfactoria							
14	Estoy satisfecho de cómo mi empresa cumple el convenio, y las leyes laborales							
15	Estoy a gusto con la atención y frecuencia con que me dirigen							
16	Estoy satisfecho de mi grado de participación en las decisiones de mi departamento o sección.							
17	Me gusta la forma en que mis superiores juzgan mi tarea							
18	Me satisface mi capacidad actual para decidir por mí mismo aspecto de mi trabajo							
19	Mi empresa me trata con buena justicia e igualdad.							
20	Estoy contento del apoyo que recibo de mis superiores.							
21	Me satisface mi actual grado de participación en las decisiones de mi grupo de trabajo							

22	Estoy satisfecho de mis relaciones con mis compañeros.							
23	Estoy satisfecho de los incentivos y premios que me dan							
24	Los medios materiales que tengo para hacer mi trabajo son adecuados y satisfactorios							
25	Estoy contento del nivel de calidad que obtenemos.							
26	Estoy satisfecho del ritmo a que tengo que hacer mi tarea							

## 7.2 PROMEDIOS DE LAS DIMENSIONES DE CULTURA INNOVATIVA

	Media
Estilo Corporativo	4,91
Fomento De Creatividad	4,74
Dirección Y Gestión Por Competencias	4,19
Aprendizaje Organizativo	3,38
Vigilancia E Inteligencia Tecnológica	4,88
Estructura Organizacional	3,90
Relación Con El Exterior	4,12

## 7.3 PROMEDIOS DE LAS DIMENSIONES DE SATISFACCION LABORAL

	Media
Satisfacción Con La Supervisión Y Participación En La Organización	4,30
Satisfacción Con La Remuneración Y Las Prestaciones	3,89
Satisfacción Intrínseca	4,69
Satisfacción Con El Ambiente Físico	5,11
Satisfacción Con La Cantidad De Producción	4,13
Satisfacción Con La Calidad De Producción	4,37