



# UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

## FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS

### CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

### PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

#### CULTURA ORGANIZACIONAL Y COMPORTAMIENTO INNOVADOR EN LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO “OCCIDENTAL”

Proyecto de Investigación presentado previo a la obtención del Título de Licenciadas en  
Gestión del Talento Humano

**Autoras:**

Ordoñez Loza Brithney Noelia

Osorio Castillo Liseth Anahy

**Tutor:**

Mg. Villarroel Maya Ángel Alberto

LATACUNGA - ECUADOR

FEBRERO 2024

## DECLARACIÓN DE AUTORÍA

“Nosotras, Ordoñez Loza Brithney Noelia y Osorio Castillo Liseth Anahy, declaramos ser las autoras del presente proyecto de investigación: **“CULTURA ORGANIZACIONAL Y COMPORTAMIENTO INNOVADOR EN LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO OCCIDENTAL”**, siendo el Mg. Villarroel Maya Ángel Alberto tutor del presente trabajo; y eximimos expresamente a la Universidad Técnica de Cotopaxi y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

Además, certificamos que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de nuestra exclusiva responsabilidad.”

Latacunga, febrero del 2024.

.....  
Brithney Noelia Ordoñez Loza

C.C: 1720552890

.....  
Liseth Anahy Osorio Castillo

C.C: 0504315516

## **CONTRATO DE CESIÓN NO EXCLUSIVA DE DERECHOS DE AUTOR**

Comparecen a la celebración del presente instrumento de cesión no exclusiva de obra, que celebran de una parte **ORDOÑEZ LOZA BRITHNEY NOELIA**, identificado con cédula de ciudadanía No. 1720552890 de estado civil soltero , a quien en lo sucesivo se denominará **LA CEDENTE**; y, de otra parte, la Doctora Idalia Eleonora Pacheco Tigselema, en calidad de Rectora, y por tanto representante legal de la Universidad Técnica de Cotopaxi, con domicilio en la Av. Simón Rodríguez, Barrio El Ejido, Sector San Felipe, a quien en lo sucesivo se le denominará **LA CESIONARIA** en los términos contenidos en las cláusulas siguientes:

**ANTECEDENTES: CLÁUSULA PRIMERA.** - **LA CEDENTE** es una persona natural estudiante de la carrera de **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**, titular de los derechos patrimoniales y morales sobre el trabajo de grado **“CULTURA ORGANIZACIONAL Y COMPORTAMIENTO INNOVADOR EN LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO OCCIDENTAL”**, la cual se encuentra elaborada según los requerimientos académicos propios de la Facultad; y, las características que a continuación se detallan:

### **Historial Académico**

Inicio de la carrera: Marzo 2020-Julio 2020

Finalización de la carrera: Octubre 2023 – Febrero 2024

Aprobación en Consejo Directivo: 16 de noviembre del 2023

Tutor: Ing. Ángel Alberto Villarroel Maya Mg.

Tema: **“CULTURA ORGANIZACIONAL Y COMPORTAMIENTO INNOVADOR EN LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO OCCIDENTAL”**

**CLÁUSULA SEGUNDA.** - **LA CESIONARIA** es una persona jurídica de derecho público creada por ley, cuya actividad principal está encaminada a la educación superior formando profesionales de tercer y cuarto nivel normada por la legislación ecuatoriana la misma que establece como requisito obligatorio para publicación de trabajos de investigación de grado en su repositorio institucional, hacerlo en formato digital de la presente investigación.

**CLÁUSULA TERCERA.** - Por el presente contrato, **LA CEDENTE** autoriza a **LA CESIONARIA** a explotar el trabajo de grado en forma exclusiva dentro del territorio de la República del Ecuador.

**CLÁUSULA CUARTA. - OBJETO DEL CONTRATO:** Por el presente contrato **LA CEDENTE**, transfiere definitivamente a **LA CESIONARIA** y en forma exclusiva los siguientes derechos patrimoniales; pudiendo a partir de la firma del contrato, realizar, autorizar o prohibir:

- a) La reproducción parcial del trabajo de grado por medio de su fijación en el soporte informático conocido como repositorio institucional que se ajuste a ese fin.
- b) La publicación del trabajo de grado.

- c) La traducción, adaptación, arreglo u otra transformación del trabajo de grado con fines académicos y de consulta.
- d) La importación al territorio nacional de copias del trabajo de grado hechas sin autorización del titular del derecho por cualquier medio incluyendo mediante transmisión.
- e) Cualquier otra forma de utilización del trabajo de grado que no está contemplada en la ley como excepción al derecho patrimonial.

**CLÁUSULA QUINTA.** - El presente contrato se lo realiza a título gratuito por lo que **LA CESIONARIA** no se halla obligada a reconocer pago alguno en igual sentido **LA CEDENTE** declara que no existe obligación pendiente a su favor.

**CLÁUSULA SEXTA.** - El presente contrato tendrá una duración indefinida, contados a partir de la firma del presente instrumento por ambas partes.

**CLÁUSULA SÉPTIMA. - CLÁUSULA DE EXCLUSIVIDAD.** - Por medio del presente contrato, se cede en favor de **LA CESIONARIA** el derecho a explotar la obra en forma exclusiva, dentro del marco establecido en la cláusula cuarta, lo que implica que ninguna otra persona incluyendo **LA CEDENTE** podrá utilizarla.

**CLÁUSULA OCTAVA. - LICENCIA A FAVOR DE TERCEROS. - LA CESIONARIA** podrá licenciar la investigación a terceras personas siempre que cuente con el consentimiento de **LA CEDENTE** en forma escrita.

**CLÁUSULA NOVENA.** - El incumplimiento de la obligación asumida por las partes en la cláusula cuarta, constituirá causal de resolución del presente contrato. En consecuencia, la resolución se producirá de pleno derecho cuando una de las partes comunique, por carta notarial, a la otra que quiere valerse de esta cláusula.

**CLÁUSULA DÉCIMA.** - En todo lo no previsto por las partes en el presente contrato, ambas se someten a lo establecido por la Ley de Propiedad Intelectual, Código Civil y demás del sistema jurídico que resulten aplicables.

**CLÁUSULA UNDÉCIMA.** - Las controversias que pudieran suscitarse en torno al presente contrato, serán sometidas a mediación, mediante el Centro de Mediación del Consejo de la Judicatura en la ciudad de Latacunga. La resolución adoptada será definitiva e inapelable, así como de obligatorio cumplimiento y ejecución para las partes y, en su caso, para la sociedad. El costo de tasas judiciales por tal concepto será cubierto por parte del estudiante que lo solicitare.

En señal de conformidad las partes suscriben este documento en dos ejemplares de igual valor y tenor en la ciudad de Latacunga, a los 28 días del mes de febrero del 2024.

Ordoñez Loza Brithney Noelia  
**LA CEDENTE**

Dra. Idalia Pacheco Tigselema, Ph.D.  
**LA CESIONARIA**

## **CONTRATO DE CESIÓN NO EXCLUSIVA DE DERECHOS DE AUTOR**

Comparecen a la celebración del presente instrumento de cesión no exclusiva de obra, que celebran de una parte **OSORIO CASTILLO LISETH ANAHY**, identificado con cédula de ciudadanía No. 050431551-6 de estado civil soltero , a quien en lo sucesivo se denominará **LA CEDENTE**; y, de otra parte, la Doctora Idalia Eleonora Pacheco Tigselema, en calidad de Rectora, y por tanto representante legal de la Universidad Técnica de Cotopaxi, con domicilio en la Av. Simón Rodríguez, Barrio El Ejido, Sector San Felipe, a quien en lo sucesivo se le denominará **LA CESIONARIA** en los términos contenidos en las cláusulas siguientes:

**ANTECEDENTES: CLÁUSULA PRIMERA.** - **LA CEDENTE** es una persona natural estudiante de la carrera de **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**, titular de los derechos patrimoniales y morales sobre el trabajo de grado **“CULTURA ORGANIZACIONAL Y COMPORTAMIENTO INNOVADOR EN LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO “OCCIDENTAL”**”, la cual se encuentra elaborada según los requerimientos académicos propios de la Facultad; y, las características que a continuación se detallan:

### **Historial Académico**

Inicio de la carrera: Marzo 2020-JULIO 2020

Finalización de la carrera: Octubre 2023 – Febrero 2024

Aprobación en Consejo Directivo: 16 de noviembre del 2023

Tutor: Ing. Marlon Rubén Tinajero Jiménez, PhD

Tema: **“CULTURA ORGANIZACIONAL Y COMPORTAMIENTO INNOVADOR EN LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO “OCCIDENTAL”**”

**CLÁUSULA SEGUNDA.** - **LA CESIONARIA** es una persona jurídica de derecho público creada por ley, cuya actividad principal está encaminada a la educación superior formando profesionales de tercer y cuarto nivel normada por la legislación ecuatoriana la misma que establece como requisito obligatorio para publicación de trabajos de investigación de grado en su repositorio institucional, hacerlo en formato digital de la presente investigación.

**CLÁUSULA TERCERA.** - Por el presente contrato, **LA CEDENTE** autoriza a **LA CESIONARIA** a explotar el trabajo de grado en forma exclusiva dentro del territorio de la República del Ecuador.

**CLÁUSULA CUARTA.** - **OBJETO DEL CONTRATO:** Por el presente contrato **LA CEDENTE**, transfiere definitivamente a **LA CESIONARIA** y en forma exclusiva los siguientes derechos patrimoniales; pudiendo a partir de la firma del contrato, realizar, autorizar o prohibir:

- a) La reproducción parcial del trabajo de grado por medio de su fijación en el soporte informático conocido como repositorio institucional que se ajuste a ese fin.
- b) La publicación del trabajo de grado.

- c) La traducción, adaptación, arreglo u otra transformación del trabajo de grado con fines académicos y de consulta.
- d) La importación al territorio nacional de copias del trabajo de grado hechas sin autorización del titular del derecho por cualquier medio incluyendo mediante transmisión.
- e) Cualquier otra forma de utilización del trabajo de grado que no está contemplada en la ley como excepción al derecho patrimonial.

**CLÁUSULA QUINTA.** - El presente contrato se lo realiza a título gratuito por lo que **LA CESIONARIA** no se halla obligada a reconocer pago alguno en igual sentido **LA CEDENTE** declara que no existe obligación pendiente a su favor.

**CLÁUSULA SEXTA.** - El presente contrato tendrá una duración indefinida, contados a partir de la firma del presente instrumento por ambas partes.

**CLÁUSULA SÉPTIMA. - CLÁUSULA DE EXCLUSIVIDAD.** - Por medio del presente contrato, se cede en favor de **LA CESIONARIA** el derecho a explotar la obra en forma exclusiva, dentro del marco establecido en la cláusula cuarta, lo que implica que ninguna otra persona incluyendo **LA CEDENTE** podrá utilizarla.

**CLÁUSULA OCTAVA. - LICENCIA A FAVOR DE TERCEROS. - LA CESIONARIA** podrá licenciar la investigación a terceras personas siempre que cuente con el consentimiento de **LA CEDENTE** en forma escrita.

**CLÁUSULA NOVENA.** - El incumplimiento de la obligación asumida por las partes en la cláusula cuarta, constituirá causal de resolución del presente contrato. En consecuencia, la resolución se producirá de pleno derecho cuando una de las partes comunique, por carta notarial, a la otra que quiere valerse de esta cláusula.

**CLÁUSULA DÉCIMA.** - En todo lo no previsto por las partes en el presente contrato, ambas se someten a lo establecido por la Ley de Propiedad Intelectual, Código Civil y demás del sistema jurídico que resulten aplicables.

**CLÁUSULA UNDÉCIMA.** - Las controversias que pudieran suscitarse en torno al presente contrato, serán sometidas a mediación, mediante el Centro de Mediación del Consejo de la Judicatura en la ciudad de Latacunga. La resolución adoptada será definitiva e inapelable, así como de obligatorio cumplimiento y ejecución para las partes y, en su caso, para la sociedad. El costo de tasas judiciales por tal concepto será cubierto por parte del estudiante que lo solicitare.

En señal de conformidad las partes suscriben este documento en dos ejemplares de igual valor y tenor en la ciudad de Latacunga, a los 28 días del mes de febrero del 2024.

Osorio Castillo Liseth Anahy  
**LA CEDENTE**

Dra. Idalia Pacheco Tigselema, Ph.D.  
**LA CESIONARIA**

## **AVAL DEL TUTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

En calidad de Tutor del Proyecto de Investigación sobre el título:

**“CULTURA ORGANIZACIONAL Y COMPORTAMIENTO INNOVADOR EN LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO OCCIDENTAL”**, de Ordoñez Loza Brithney Noelia y Osorio Castillo Liseth Anahy, de la carrera de Gestión del Talento Humano, considero que dicho Informe Investigativo es merecedor del aval de aprobación al cumplir las normas técnicas, traducción y formatos previstos, así como también ha incorporado las observaciones y recomendaciones propuestas en la pre-defensa.

Latacunga, 26 de febrero 2024



Mg. Villarreal Maya Ángel Alberto

C.C.: 0602765406

**TUTOR**

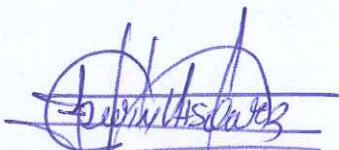
## AVAL DE APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE TITULACIÓN

En calidad de Tribunal de Lectores, aprueban el presente Informe de Investigación de acuerdo a las disposiciones reglamentarias emitidas por la Universidad Técnica de Cotopaxi, y, por la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas; por cuanto, las postulantes: Ordoñez Loza Brithney Noelia; Osorio Castillo Liseth Anahy, con el título del Proyecto de Investigación: **“CULTURA ORGANIZACIONAL Y COMPORTAMIENTO INNOVADOR EN LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO OCCIDENTAL”**, ha considerado las recomendaciones emitidas oportunamente y reúne los méritos suficientes para ser sometido al acto de sustentación del trabajo de titulación.

Por lo antes expuesto, se autoriza grabar los archivos correspondientes en un CD, según la normativa institucional.

Latacunga, 26 de febrero de 2024

Para constancia firman:



PhD. Edwin Joselito Vásquez Erazo  
C.C: 1001303997  
**LECTOR 1 (PRESIDENTE)**



PhD. Gloria Susana Vizcaíno Cárdenas  
C.C:0501876650  
**LECTOR 2 (MIEMBRO)**



Mg. Irma Edith Ortiz Mora  
C.C: 1707186076  
**LECTOR 3 (MIEMBRO)**



## **DEDICATORIA**

*Querida madre, estas palabras llenas de amor y gratitud están dirigidas a ti.*

*Gracias por creer en mí incluso cuando yo dudaba de mi propia capacidad. Tu amor incondicional y tu sacrificio han sido el impulso que necesitaba para superar los desafíos y seguir adelante. Cada paso que he dado, ha sido inspirado por tu ejemplo de perseverancia y dedicación. Te amo más de lo que las palabras pueden expresar, y esta dedicación es solo una pequeña muestra de mi eterno agradecimiento.*

**Brithney**

*Este trabajo está dedicado a mi amada familia, a quienes agradezco profundamente por su incondicional apoyo en los momentos tanto buenos como difíciles.*

*Quiero expresar también mi sincero agradecimiento a mi querido ángel del cielo Eddy Osorio quien siempre con sus palabras me ha llenado de confianza para seguir adelante y volviéndose una motivación para mí, estoy segura que mi querido tío y mi familia sienten un inmenso orgullo por este logro también les pertenece a ustedes. ¡Gracias por todo!*

**Liseth**

# UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS

**TÍTULO: CULTURA ORGANIZACIONAL Y COMPORTAMIENTO INNOVADOR  
EN LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO “OCCIDENTAL”**

**Autoras:** Ordoñez Loza Brithney Noelia

Osorio Castillo Liseth Anahy

**Tutor:** Mg. Villarroel Maya Ángel Alberto

## RESUMEN

En el transcurso de los últimos años las cooperativas de ahorro y crédito han buscado una visión distinta de Cultura Organizacional (CO) que involucre al Comportamiento Innovador (CI), la que permita garantizar el éxito y el crecimiento dentro del entorno financiero. Por lo tanto, este estudio, permite promover la generación de innovaciones que ayuden al fortalecimiento de la CO de la Cooperativa, brindando beneficios y oportunidades de crecimiento del comportamiento innovador, en estas circunstancias, el objetivo del presente trabajo investigativo fue determinar la relación entre la cultura organizacional y el comportamiento innovador al interior de una cooperativa de ahorro y crédito; para esto se realizó en primer lugar una investigación bibliográfica sobre las variables. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo con un alcance descriptivo y correlacional, para esto se aplicó un instrumento desarrollado por Shirali con respecto a la cultura organizacional, y para comportamiento innovador Lukes y Stephen, considerando a la Cooperativa de Ahorro y Crédito Occidental tomando en cuenta a los 88 colaboradores de las 11 agencias a nivel nacional, obteniendo una muestra de 79 colaboradores. Los resultados obtenidos con respecto a la cultura organizacional señalan que el 60,36% de los empleados tienen una apreciación neutra sobre la cultura organizacional de su institución, mientras al respecto del comportamiento innovador el 69,63% de los empleados están de acuerdo. Además, los resultados arrojan que existe una correlación positiva moderada de 0.455 entre las variables consideradas. Como conclusión se tiene que la cultura organizacional de la cooperativa afecta el comportamiento innovador de la misma y viceversa.

**Palabras claves:** Cultura organizacional, Comportamiento innovador, Cooperativa, Ideas, Innovación.

**COTOPAXI TECHNICAL UNIVERSITY  
BUSINESS AND ADMINISTRATIVE SCIENCES FACULTY**

**HUMAN RESOURCES MANAGEMENT CAREER**

**TOPIC:** “ORGANIZATIONAL CULTURE AND INNOVATIVE BEHAVIOR IN THE “OCCIDENTAL” SAVINGS AND CREDIT COOPERATIVE”.

**Authors:** Ordoñez Loza Brithney Noelia

Osorio Castillo Liseth Anahy

**Tutor:** Mg. Villaroel Maya Ángel Alberto

**ABSTRACT**

Over the last few years, savings and credit cooperatives have sought a different vision from Organizational Culture (OC), which involves Innovative Behavior (IC), that allows to guarantee success and growth within the financial environment. Therefore, this study allows promoting the innovations generation, what help to strengthen the CO of the Cooperative, providing benefits and opportunities for innovative behavior growth, in these circumstances, the current investigative work aim was to determine the relationship between the organizational culture and innovative behavior within a savings and credit cooperative; for this, it was made first a bibliographic research about the variables. The research had a quantitative approach with a descriptive and correlational scope, for this, it was applied a developed instrument by Shirali, with respect to organizational culture, and for Lukes and Stephen innovative behavior, considering the Western Savings and Credit Cooperative by taking into account the 88 collaborators from the 11 agencies nationwide, getting a sample 79 collaborators. The got results with respect to organizational culture mark that 60.36% employees have a neutral assessment from organizational culture their institution, while regarding innovative behavior 69.63% employees agree. Furthermore, the results show, what there is a moderate positive correlation 0.455 between the considered variables. In conclusion, the organizational culture from the cooperative affects the innovative behavior same and vice versa.

**Keywords:** Organizational culture, innovative behavior, cooperative, idea, innovation.

## *AVAL DE TRADUCCIÓN*

En calidad de Docente del Idioma Inglés del Centro de Idiomas de la Universidad Técnica de Cotopaxi; en forma legal **CERTIFICO** que:

La traducción del resumen al idioma Inglés del proyecto de investigación cuyo título versa: **“CULTURA ORGANIZACIONAL Y COMPORTAMIENTO INNOVADOR EN LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO OCCIDENTAL”** presentado por: **Ordoñez Loza Brithney Noelia y Osorio Castillo Liseth Anahy** egresadas de la Carrera de: **Licenciatura en Gestión del Talento Humano**, perteneciente a la **Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas**, lo realizaron bajo mi supervisión y cumple con una correcta estructura gramatical del Idioma.

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad y autorizo a las peticionarias hacer uso del presente aval para los fines académicos legales.

Latacunga, Febrero del 2024.

Atentamente,



Mg. Marco Paúl Beltrán Semblantes

**DOCENTE CENTRO DE IDIOMAS-UTC**

CC: 0502666514

## ÍNDICE

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y .....	i
DECLARACIÓN DE AUTORÍA .....	ii
CONTRATO DE CESIÓN NO EXCLUSIVA DE DERECHOS DE AUTOR.....	iii
AVAL DEL TUTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN.....	vii
AVAL DE APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE TITULACIÓN .....	viii
AGRADECIMIENTO.....	ix
DEDICATORIA .....	x
RESUMEN.....	xi
ABSTRACT.....	xii
AVAL DE TRADUCCIÒN .....	xiii
ÍNDICE .....	i
ÍNDICE DE TABLAS .....	ii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	iv
1. INFORMACIÓN GENERAL .....	1
2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	2
2.1. Justificación de la investigación.....	2
2.2. Formulación del Problema .....	3
2.3. Pregunta de Investigación .....	4
2.4. Objetivo General: .....	4
2.5. Objetivos Específicos:.....	4
3. BENEFICIARIOS DEL PROYECTO .....	5
3.1. Beneficiarios Directos .....	5
3.2. Beneficiarios Indirectos.....	5
4. FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICO TÉCNICA.....	6
4.1 ANTECEDENTES.....	6
4.2. MARCO TEÓRICO.....	8
4.2.1. Cultura organizacional .....	8
4.2.3. Comportamiento Innovador .....	13
4.2.3. Relación entre Cultura Organizacional y Comportamiento Innovador .....	14
5. METODOLOGÍA EMPLEADA.....	15
6. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS .....	19
6.1 Resultados obtenidos de la evaluación de requisitos de Fiabilidad y Validez. ....	19
6.1.1 Prueba de Confiabilidad .....	19

6.1.2 Prueba de Validez.....	19
6.3 Resultados obtenidos de la Información Sociodemográfica. ....	20
6.4 Resultados Descriptivos y baremación obtenida de las variables. ....	21
6.5 Prueba de hipótesis principal.....	23
6.5.1 Prueba de normalidad.....	24
6.5.1 Cálculo de normalidad para las variables.....	24
6.6 Correlación entre variables.....	24
6.6 Correlación entre dimensiones.....	25
6.6.1 Correlación entre Cultura Constructiva y Generación de ideas. ....	26
6.6.2 Correlación entre Cultura Constructiva y Comunicación de Ideas .....	26
6.6.3 Correlación entre Cultura Constructiva e Implementación de actividades de inicio.....	26
6.6.4 Correlación entre Cultura Constructiva y la dimensión Superando obstáculos .....	26
6.6.5 Correlación entre Cultura Constructiva y Productos de Innovación .....	27
6.6.6 Correlación entre Cultura Pasiva y Búsqueda de Ideas.....	27
6.6.7 Correlación entre Cultura Pasiva e Involucrar a otros.....	27
6.7. Discusión de Resultados.....	28
7. ESTRATEGIAS .....	30
8. CONCLUSIONES .....	33
9. RECOMENDACIONES .....	35
10. BIBLIOGRAFÍA.....	36

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Objetivos del Proyecto .....	5
Tabla 2: Cuadro Resumen de Beneficiarios .....	6
Tabla 3: Matriz de Operacionalización de variables .....	17
Tabla 4: Alpha de Cronbach.....	19
Tabla 5: Validez de Cultura Organizacional y Comportamiento Innovador.....	19
Tabla 6: Información Sociodemográfica .....	20
Tabla 7: Información Sociodemográfica .....	20
Tabla 8: Baremación de Cultura Organizacional .....	21
Tabla 9: Baremación de Comportamiento Innovador .....	22
Tabla 10: Cálculo de Normalidad.....	24

Tabla 11: Correlación entre las variables Cultura organizacional y Comportamiento Innovador.....	25
Tabla 12: Correlación entre la Cultura Constructiva y las dimensiones de Comportamiento Innovador.....	25
Tabla 13: Correlación entre la dimensión de Cultura Pasiva y las dimensiones de Comportamiento Innovador.....	27
Tabla 14: Estrategias de Innovación Cultural .....	30

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Baremación: Cultura Organizacional.....	22
Figura 2: Baremación de Comportamiento Innovador .....	23



## **1. INFORMACIÓN GENERAL**

### **Título del Proyecto:**

Cultura Organizacional y Comportamiento Innovador en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Occidental.

**Fecha de inicio:** abril 2023.

**Fecha de finalización:** marzo 2024.

### **Lugar de ejecución:**

Barrio San Felipe, Parroquia Eloy Alfaro, Cantón Latacunga, Provincia de Cotopaxi zona 3, Universidad Técnica de Cotopaxi.

### **Facultad que auspicia:**

Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas.

### **Carrera que auspicia:**

Gestión del Talento Humano.

**Proyecto de investigación generativo vinculado (si corresponde):** Ninguno

### **Equipo de Trabajo:**

Brithney Noelia Ordoñez Loza                      C.I: 1720552880

Liseth Anahy Osorio Castillo                      C.I:0504315516.

Ángel Alberto Villaroel Maya                      C.I. 0602765406

### **Área de Conocimiento:**

Ciencias Sociales, Educación Comercial y Derecho

Sub área Educación Comercial y Administración

Campo específico: Administración de Personal

### **Línea de investigación:**

Administración y Economía para el Desarrollo Sostenible de Organizaciones.

### **Sub líneas de investigación de la Carrera (si corresponde):**

Estudios del trabajo y Gestión Humana en las organizaciones del siglo XXI.

Gestión del Talento Humano, Comportamiento Organizacional.

## **2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **2.1. Justificación de la investigación**

El presente trabajo de investigación se fundamenta en el grado de relación que existe entre la cultura organizacional y el comportamiento innovador en una cooperativa de ahorro y crédito, y a través de esa relación establecer un plan de acción que permita incentivar el comportamiento innovador de la cooperativa a través de la mejora de la cultura organizacional de la misma, con lo que se consigue el desarrollo de la empresa.

Por una parte, la justificación teórica radica en que la presente investigación, busca confirmar la relación de las teorías existentes entre los conceptos de cultura organizacional y el comportamiento innovador, por lo que se partió de conceptos relacionados con la cultura organizacional, así como también con nociones y conceptos relacionadas con el comportamiento innovador en las empresas, de tal manera de llegar a relacionar ambas variables.

Por otra parte, la justificación metodológica reside en el hecho de que se van a adaptar y utilizar instrumentos de recolección de información para determinar las características de la cultura organizacional, así como del comportamiento innovador en la cooperativa de ahorro y crédito, y como éstas se relacionan, de tal manera que los instrumentos y la información obtenida puedan ser utilizados en futuras investigaciones sobre el tema para el beneficio de la institución.

Con respecto a la justificación social, implica en que, la investigación al establecer la relación entre la cultura organizacional y las diversas dimensiones del comportamiento innovador, los directivos de la cooperativa tomen en cuenta ese aspecto para tomar las acciones correctivas, para mejorar en el futuro la calidad del servicio de la cooperativa, en beneficio de los usuarios tanto internos como externos de la cooperativa, así como también para aumentar el número de clientes.

En cuanto a la justificación práctica, esta investigación va a incidir positivamente en la forma como los directivos de la cooperativa asuman con mayor responsabilidad el fomento de la cultura organizacional, para establecer prácticas adecuadas que contribuyan a mejorar el ambiente laboral de los usuarios internos, y la atención a los usuarios externos.

## 2.2. Formulación del Problema

Dentro de los últimos años las cooperativas de ahorro y crédito buscan una visión de Cultura Organizacional que involucre al Comportamiento Innovador, permitiendo garantizar su éxito y la supervivencia evolutiva de su entorno. Por lo tanto, el estudio científico y práctico, que permite promover la detección de desafíos para brindar soluciones que produzcan beneficios y oportunidades de crecimiento en el mercado laboral. La gestión del talento humano es relevante para perseguir la cultura organizacional y el comportamiento innovador.

Las organizaciones apoyan los comportamientos innovadores de sus empleados con el fin de aumentar su eficiencia operativa, brindar un mejor servicio al cliente y aumentar la competitividad y el desempeño de las organizaciones (Sigala & Zapata, 2012). Es por ello que esta investigación beneficiará a los empleados de las diferentes cooperativas de ahorro y crédito. Sin embargo, siempre existe la posibilidad de que las innovaciones afecten negativamente el sistema y las prácticas existentes.

La capacidad de innovar de manera constante puede proporcionar a una organización una ventaja competitiva significativa en el mercado. Las empresas que logran una cultura organizacional arraigada en la innovación suelen estar mejor posicionadas para adaptarse a los cambios del mercado, desarrollar nuevos productos o servicios y responder a las necesidades cambiantes de los clientes. Estudiar la cultura y el comportamiento innovador permite identificar oportunidades para fortalecer la ventaja competitiva de una organización. Por esta razón, los gerentes organizacionales tienen un papel fundamental tanto en el fomento como en la gestión efectiva de los comportamientos innovadores de los empleados.

Los enfoques innovadores en términos de cambio y creatividad son importantes para resolver eventos más rápido y gestionar procesos con más éxito (Scott & Bruce, 1994). Y ya que la cultura organizacional se define como el conjunto de interacciones intergrupales que se manifiesta principalmente cuando se presentan cambios de oportunidades y amenazas en el entorno de la organización.

Comportamiento innovador significa crear, introducir y aplicar nuevas ideas para aumentar el desempeño del trabajo o grupo (Orfila-Sintes & Mattsson, 2009). Según Janssen (2000), la culminación de esta conducta suele constar de tres etapas. Estos son la generación de ideas, la promoción de ideas y la realización de ideas. La generación de ideas, etapa inicial de los comportamientos innovadores en el lugar de

trabajo, significa la generación de ideas nuevas y útiles en un campo relacionado con el trabajo. Los problemas laborales, las incompatibilidades, las discontinuidades y las diferentes tendencias pueden ser detonantes para que comience la etapa de generación de ideas. La etapa de generación de ideas es seguida por la etapa de promoción de ideas en el sentido de transferir la nueva idea producida a otros. La última etapa del comportamiento innovador en el lugar de trabajo es la realización de la idea. En esta etapa se inicia la implementación de la idea que se produjo y difundió.

La importancia de la presente investigación es determinar la relación entre Cultura Organizacional y Comportamiento Innovador, la influencia de estas variables dentro de una Cooperativa de ahorro y crédito, es por estas razones que se ha decidido realizar un estudio para conocer cuál es la relación que existe entre cultura organizacional y comportamiento innovador.

### **2.3. Pregunta de Investigación**

¿Existe una relación entre la Cultura organizacional y el Comportamiento innovador en una Cooperativa de ahorro y crédito?

### **2.4. Objetivo General:**

Determinar la relación entre la cultura organizacional y el comportamiento innovador, considerando a los empleados de una cooperativa de ahorro y crédito.

### **2.5. Objetivos Específicos:**

1. Definir teóricamente a la cultura organizacional y el comportamiento innovador en las organizaciones.
2. Diagnosticar la cultura organizacional y comportamiento innovador en una cooperativa de ahorro y crédito.
3. Planear estrategias que promuevan el comportamiento innovador en la cultura organizacional en una cooperativa de ahorro y crédito.

**Tabla 1***Objetivos del Proyecto*

<b>Objetivos específicos</b>	<b>Actividades</b>	<b>Cronograma</b>	<b>Productos</b>
Definir teóricamente a la cultura organizacional y el comportamiento innovador en las organizaciones.	Lectura de libros, artículos de revistas científicas.	26 de octubre al 30 de noviembre 2023	Marco teórico
Diagnosticar la cultura organizacional y comportamiento innovador en una cooperativa de ahorro y crédito.	Aplicación del instrumento de CO y CI. Análisis de resultados arrojados por el SPSS.	02 de diciembre al 10 de enero 2023	Resultados del instrumento para comprobar la relación
Planear estrategias que promuevan el comportamiento innovador en la cultura organizacional en una cooperativa de ahorro y crédito.	En base a los resultados obtenidos diseñar acciones para mejorar la CO y CI.	11 de enero al 1 de febrero 2023	Estrategias para promover el comportamiento innovador.

**3. BENEFICIARIOS DEL PROYECTO**

El presente proyecto va a beneficiar en forma directa e indirecta a todas las personas relacionadas con la cooperativa, ya que con la implementación de acciones que promueven un comportamiento innovador en la cultura organizacional de la entidad financiera, se mejorarán los diferentes procesos internos dentro de la misma.

**3.1. Beneficiarios Directos**

Los beneficiarios directos del proyecto son todas las personas que forman parte del personal de la entidad financiera, en este caso son 88 personas, y que aportarán información relevante relacionada con el la cultura organizacional y el comportamiento innovador.

**3.2. Beneficiarios Indirectos**

Los Beneficiarios indirectos del proyecto son todos los clientes de la entidad financiera, por lo que sus trámites y operaciones dependen de la cultura organizacional de la entidad, en este caso se tienen aproximadamente 13 278 clientes.

**Tabla 2**

*Cuadro Resumen de Beneficiarios*

<b>BENEFICIARIOS</b>	<b>CANTIDAD</b>
Directos	88
Indirectos	13 278

Fuente: Cooperativa de ahorro y crédito Occidental (2023)

## **4. FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICO TÉCNICA**

### **4.1 ANTECEDENTES**

Con respecto al tema del presente proyecto, como antecedentes, a nivel mundial se tienen los siguientes:

Así mismo, Eskiler et al. (2018), realizaron en Turquía, una investigación titulada “La relación entre cultura organizacional y comportamiento laboral innovador para servicios deportivos en empresas turísticas”, el propósito principal de la investigación fue discernir cómo la cultura organizacional se relaciona con en el comportamiento innovador de los empleados, como un factor crucial para la competitividad y el desarrollo de las empresas en el sector turístico. Teniendo en cuenta el hecho de que la IWB es crucial para las empresas turísticas, explorar los factores que influyen en la IWB podría resultar beneficioso. La correlación estadística reveló asociaciones significativas entre el PDI y varios aspectos de la cultura organizacional, incluyendo la cooperación ( $r=0,442$ ,  $p<0,05$ ), la innovación ( $r=0,510$ ,  $p<0,05$ ), la consistencia ( $r=0,522$ ,  $p<0,05$ ) y la efectividad ( $r= 0,554$ ,  $p<0,05$ ). Además, el análisis de regresión por pasos, que se realizó para descubrir si la cultura organizacional predice la PDI, mostró un modelo significativo:  $F(2-131)=33,775$ ,  $p<0,05$ . El modelo explicó el 33% de la varianza en PDI ( $R^2$  ajustado =0,33). Estos resultados sugieren que la configuración de la cultura organizacional puede influir de manera significativa en la disposición de los empleados para adoptar conductas innovadoras. Por consiguiente, se destaca la importancia de diseñar y fomentar una cultura organizacional que incentive y respalde activamente el comportamiento innovador entre los miembros del equipo, dado su papel fundamental en la mejora del rendimiento y el éxito general de la empresa.

Por otra parte, publicaron en la República Checa, un artículo titulado: “Medición de la innovación de los empleados: una revisión de las escalas existentes y el desarrollo del

comportamiento innovador y los inventarios de apoyo a la innovación en todas las culturas”, cuyo objetivo fue desarrollar un modelo que permita el desarrollo de un comportamiento innovador por parte del talento humano de una organización. De los resultados obtenidos, se tiene que en términos de la generación de ideas, la búsqueda de ideas, la comunicación de ideas, la implementación de actividades iniciales, la participación de otros y la superación de obstáculos, se logró un apoyo al mejoramiento del comportamiento innovador del talento humano. El apoyo gerencial fue la influencia contextual más próxima en el comportamiento innovador y medió el efecto del apoyo organizacional y la cultura nacional (Martín & Ute, 2017).

A nivel latinoamericano, Romero (2022), realizó en Perú, una investigación titulada: “Habilidades innovadoras y cultura organizacional en la empresa Professionals On Line SAC, Lima 2022”, cuyo objetivo fue determinar la relación que existe entre las habilidades innovadoras y la cultura organizacional de dicha empresa. La investigación fue de tipo descriptiva, con enfoque cuantitativo, nivel correlacional y diseño no experimental. Para la muestra, se tomó en cuenta a 31 trabajadores de la empresa, y la técnica utilizada para la recolección de la información fue la encuesta. La validez del instrumento se realizó a través del juicio de tres expertos. Los resultados mostraron que las habilidades innovadoras se relacionan directamente con la cultura organizacional con un coeficiente de correlación de Spearman de 0,786, con una confiabilidad del 95%. Se concluye que las habilidades innovadoras y la cultura organizacional guardan relación directa (Romero, 2022).

A nivel nacional, Cofre y Tandalla (2023), realizaron un trabajo titulado “Cultura Organizacional y su influencia en el comportamiento innovador en el sector financiero” cuyo objetivo fue determinar la relación existente entre la cultura organizacional y el comportamiento innovador en el sector financiero, para esta investigación se usó un enfoque cuantitativo con investigaciones de tipo: exploratoria, descriptiva, bibliográfica y de correlación. La muestra estuvo formada por 20 personas que representan el total de los colaboradores de la cooperativa Sumak Samy, a los cuales se aplicó una encuesta para la recopilación de información. Se aplicaron dos cuestionarios: para la cultura organizacional, el de Denison (1990) y para el comportamiento innovador, Janssen (2000). Para determinar la confiabilidad de los instrumentos, se usó el alfa Cronbach obteniendo como resultado el 0.73 para la cultura organizacional y 0.69 para el comportamiento innovador, lo que indica que ambas variables tienen una consistencia interna aceptable. Concluyendo en la investigación se tienen una relación entre la cultura organizacional y el comportamiento innovador, y dados

los resultados obtenidos, es necesario mejorar los indicadores de cultura organizacional y comportamiento innovador.

## **4.2. MARCO TEÓRICO**

### **4.2.1. Cultura organizacional**

La cultura organizacional emerge como un elemento crítico que incide de manera significativa en el rendimiento de los empleados. Este concepto engloba las características y personalidades palpables que se gestan internamente en cada entidad. En términos generales, la cultura organizacional puede concebirse como un estilo de vida arraigado en una organización, perdurando a lo largo del tiempo. Este "modo de vida" abarca todo lo sucedido en la organización a lo largo de su existencia, desde la puntualidad en la llegada a la oficina hasta la ejecución de las tareas encomendadas, la inexistencia de códigos de vestimenta, la exhibición de logotipos de la empresa en la indumentaria, las dinámicas entre los superiores y subordinados, así como el trato del personal hacia los clientes. Además, engloba la transparencia en las reglas, regulaciones y procedimientos, la conformidad con su cumplimiento, la actitud de la gerencia respecto al bienestar de los trabajadores y la apertura en el sistema de comunicación interno, entre otros aspectos relevantes en el ámbito laboral de la organización (Song, Baek-Kyoo, & Chermack, 2009)

La cultura organizacional también se interpreta como valores, principios, tradiciones y actitudes que influyen en el comportamiento de los miembros de la organización (Dewi & Wibowo, 2020).

La cultura organizacional varía de una entidad a otra, lo que implica que los indicadores utilizados para evaluarla también difieren entre organizaciones. Cualquiera que sea la forma de cultura organizacional que se aplique, el objetivo es fomentar el crecimiento de la creatividad y la innovación laboral y maximizar el desempeño de los empleados. Mediante la aplicación de una cultura organizacional más sólida, se espera que los empleados sean más creativos e innovadores.

En cualquier caso, el análisis de la cultura de empresa, incluyendo la corporativa adquiere una relevancia a tener en cuenta, en tanto mediatiza, en muchas ocasiones, la implantación y desarrollo de nuevas estrategias (Bueno & Morcillo, 2003).



De hecho, para muchas empresas, la cultura organizacional puede llegar a ser más valiosa que sus propios activos tangibles (Kaplan & Norton, 2004). Para otros autores la cultura comprende fenómenos establecidos en tres órdenes diferentes entre los que se puede encontrar lo material, lo cinético y lo psíquico, en donde, la conducta de la organización y de los empleados está relacionada con lo cinético, mientras que lo psíquico está relacionado con las actitudes y valores que tiene la organización y los empleados. (García, 2007)

Por su parte Shein (2004), indica que la cultura organizacional surge como una serie de respuestas que se han dado a un determinado grupo, ante sus problemas con el medio externo y el medio interno; y además indica que la esencia de la cultura organizacional radica en todas las creencias y las presunciones compartidas por los grupos que forman parte de la organización (Schein, 2004).

#### **4.2.1.1. Objetivos de la Cultura Organizacional**

Para Rojas et al. (2020), el objetivo de la cultura organizacional se centra en detallar, exponer y pronosticar el óptimo funcionamiento de la organización y también en el mejoramiento del bienestar psicosocial de todos los colaboradores de la organización, y mejorar y optimizar la calidad del trabajo realizado, con lo que se consigue un mejoramiento de calidad de la vida organizacional de una empresa. Por su parte Carillo et al. (2019), mencionan que también la cultura organizacional busca maximizar el talento humano, percibiendo a los empleadores como personas de gran integridad, los cuales requieren de un desarrollo óptimo, de tal forma de alcanzar un alto nivel de bienestar, y la sensación de realización en el aspecto laboral y organizacional.

#### **4.2.1.2. Tipos de cultura organizacional**

Linton (2008), sugiere que la cultura es toda conducta aprendida por los sujetos dentro de la sociedad, y los resultados que se obtienen a través de esta conducta, son los que luego son transmitidos y compartidos entre todos los miembros que forman parte de la sociedad (Linton, 2008). Por lo que, dentro de Cultura Organizacional se ha determinado la existencia de tres dimensiones, a saber, Cultura Constructiva; Cultura Pasivo-Defensiva; Cultura Agresiva-Defensiva. Cualquiera que sea la forma de cultura organizacional que se aplique, el objetivo es fomentar el crecimiento de la creatividad y la innovación laboral. Mediante la aplicación de una cultura organizacional más sólida, se espera que los empleados sean más creativos e innovadores.

## **Culturas Constructivas**

En este tipo de cultura, a los integrantes se les anima a interactuar en forma conjunta con los directivos o superiores para satisfacer las necesidades de la organización. Además, se consiguen altos niveles de motivación, satisfacción, calidad del servicio, crecimiento de ventas, trabajo en equipo, ya que se incentiva a sus integrantes a trabajar a su máximo potencial. En las organizaciones donde la calidad es un valor que está por encima de la cantidad, y la creatividad es un valor que está por encima de la conformidad, es evidente este tipo de cultura, ya que al promover la cooperación, da como resultado mejores resultados, y la eficiencia es medida a nivel de todo el sistema en lugar de uno de los componentes (Gallardo, 2018). A su vez, se tienen 4 tipos de cultura constructivista:

**Cultura constructiva orientada a los logros:** Las organizaciones que tienen este tipo de cultura constructiva, se caracterizan por hacer bien las cosas que se proponen, y saben valorar a los colaboradores que son capaces de establecer y lograr sus objetivos propios. Además, este tipo de cultura busca que sus colaboradores establezcan objetivos realistas y desafiantes, para lo cual es necesario que concreten planes para poder alcanzar dichos objetivos, y lo concreten con mucho entusiasmo y dedicación (Cuerda & Bonavía, 2018).

**Cultura constructiva orientada a la realización personal:** Gallardo (2018), indica que en las organizaciones con este tipo de cultura, se caracterizan por la valoración de la creatividad de sus empleados, dando prioridad a la calidad sobre la cantidad, y los logros en el cumplimiento de las tareas y el crecimiento individual de cada colaborador. También se da importancia a estimular a los colaboradores para que disfruten en la realización de sus trabajos, a la vez que puedan desarrollar un comportamiento innovador a través de nuevas actividades que sean interesantes.

**Cultura constructiva orientada al humanismo:** Cuerda y Bonavía (2018), indican que esta cultura constructivista se caracteriza porque las organizaciones son administradas centradas en las personas, y de manera participativa. De esta manera se alienta a que los colaboradores presenten una actitud abierta, constructiva y de apoyo a la organización.

**Cultura constructiva orientada a la afiliación:** En este tipo de cultura, las organizaciones se caracterizan porque priorizan a las relaciones interpersonales de tipo constructivas, de tal manera que los colaboradores se muestren amistosos, abiertos y sobre

todo sensibles en lo relacionado a alcanzar la satisfacción de su propio grupo laboral (Cuerda & Bonavía, 2018).

### **Culturas pasivas/defensivas**

Su principal característica según Gallardo (2018), es que los miembros de la organización creen que sólo deben interactuar con la gente, siempre y cuando dicha interacción no ponga en riesgo su propia seguridad. En este tipo de cultura, los colaboradores se comportan y piensan de manera distinta a sus propias creencias, con el afán de parecer empleados eficaces. Además evitan conflictos con otras personas y se esmeran en complacer a otras personas, en especial si se trata de sus propios jefes. Para estos colaboradores, sus propias creencias e ideas, y su sentido común, quedan en segundo lugar, dando prioridad a órdenes, normas, reglas, y procedimientos (Gallardo, 2018). Existen cuatro tipos de cultura pasiva/defensiva:

**Cultura pasiva/defensiva orientada a la aprobación:** Para Cuerda y Bonavía (2018) , este tipo de cultura predomina en las organizaciones en que se evitan los conflictos interpersonales, y aparentemente parecen ser organizaciones placenteras. En este tipo de cultura los colaboradores están convencidos de que deben obtener la aprobación de los otros, concordar con las otras personas, y ser del agrado de todos.

**Cultura pasiva/defensiva orientada al convencionalismo:** Este tipo de cultura se caracteriza porque las organizaciones son de tipo conservador y tradicional, en donde el control es ejercido por una verdadera burocracia. Los colaboradores se caracterizan por ser conformistas, y acatan las reglas sin mayor problema con el fin de dar una buena impresión a sus superiores. (Cuerda & Bonavía, 2018).

**Cultura pasiva/defensiva orientada a la dependencia:** En este tipo de cultura, las organizaciones son controladas por una jerarquía y no son participativas. Debido a que la toma de decisiones se da en forma centralizada en estas organizaciones, hace que los colaboradores pierdan toda iniciativa, ya que hacen únicamente lo que les indica sus superiores, y cualquier duda debe ser aclarada por sus jefes inmediatos. (Cuerda & Bonavía, 2018).

**Cultura pasiva/defensiva orientada a la evitación:** Su principal característica es que son organizaciones en las que no recompensan el éxito, sin embargo los errores son castigados.

Debido a esto, los colaboradores evitan ser culpados por un error, y desplazan la responsabilidad a otras personas. (Gallardo, 2018).

### **Culturas agresivas/defensivas**

En este tipo de cultura, las organizaciones estimulan que sus colaboradores alcancen las tareas de manera competitiva y enérgica, con el fin de proteger sus puestos de trabajo. Los miembros de estas organizaciones deben parecer competentes y fuertes, en cambio los miembros que reconocen sus debilidades, son vistos como incompetentes. En este tipo de organizaciones se busca los errores para eliminarlos, por lo que se alienta una actitud competitiva entre todos los miembros. (Cuerda & Bonavía, 2018). Existen cuatro tipos de cultura agresiva/defensiva:

**Cultura agresiva/defensiva orientada a la oposición:** En las organizaciones en donde se presenta este tipo de cultura, se fomenta y recompensa la confrontación y el negativismo. Los miembros al criticar y confrontar las ideas de los otros, gana influencia y estatus dentro de la organización, y de esta manera que esto refuerza la confrontación y oposición a las ideas de otros. (Gallardo, 2018).

**Cultura agresiva/defensiva orientada al poder:** En este tipo de cultura, las organizaciones son de tipo no participativas, cuya estructura se basa en los privilegios inherentes a los cargos de sus miembros. Creen que serán recompensados por dirigir y gestionar a sus subordinados y al mismo tiempo cumplir con las demandas de sus superiores. (Gallardo, 2018).

**Cultura agresiva/defensiva orientada a la competencia:** Las organizaciones en las que predomina este tipo de cultura, se caracterizan porque el éxito se mide, y los colaboradores son recompensados por superar a los demás. El marco referencial sobre el que operan los colaboradores es de “ganar-perder”, y creen que para sobresalir, deben trabajar contra sus pares, en lugar de trabajar con ellos. (Gallardo, 2018).

**Cultura agresiva/defensiva orientada al perfeccionismo:** Este tipo de cultura, se caracteriza porque en las organizaciones aspectos como el perfeccionismo, el trabajo duro y la tenacidad son altamente valorados. Los colaboradores evitan cometer errores, y procuran siempre tener todo bajo control, y además trabajan muchas horas para lograr objetivos claramente definidos. (Cuerda & Bonavía, 2018).

### **4.2.3. Comportamiento Innovador**

El comportamiento laboral innovador se describe como las acciones que realizan los empleados con el objetivo de crear, poner en marcha y aplicar nuevas ideas, productos, procesos y métodos dentro de sus roles en el trabajo, en sus departamentos o en la organización en su conjunto. Este comportamiento innovador implica un proceso complejo donde los empleados no solo generan nuevas ideas, sino que también las llevan a cabo. (Torres, Falconí, & Ramírez, 2019).

Por otra parte, Messman y Mulder (2018), consideran al comportamiento innovador como el conjunto de todas las actividades cognitivas y físicas realizadas por los empleados en su trabajo, ya sea en forma individual o en equipo, para cumplir una serie de tareas necesarias, las cuales van a permitir el desarrollo de la innovación.

A su vez Salessi (2021), indica que el comportamiento laboral innovador representa un conjunto complejo de comportamientos encaminados a generar ideas novedosas y de gran utilidad, así como también a generar las alianzas potenciales necesarias para el desarrollo de ideas y la implementación o desarrollo efectivo de innovaciones. Para Madrid (2018), la innovación consiste en pequeños cambios que ocurren dentro de la organización del trabajo, los cuales tienen un impacto de forma positiva en el desempeño de individuos o grupos. Alternativamente, desarrollos más exigentes pueden tener como objetivo mejorar la rentabilidad, la posición en el mercado y la satisfacción del cliente de una empresa (Madrid, 2018)

De Jong, y Den Hartog (De Jong & Den Hartog, 2017), mencionan que existen cuatro dimensiones del comportamiento laboral innovador: exploración de ideas, generación de ideas, defensa de ideas e implementación de ideas. A continuación, se van a explicar cada una de ellas:

El inicio de un proceso de innovación a menudo tiene un elemento de azar: el descubrimiento de una oportunidad o el surgimiento de algún problema. El desencadenante puede ser una oportunidad de mejorar las condiciones o una amenaza que requiere una respuesta inmediata (De Jong & Den Hartog, 2017). Se identificaron siete fuentes de oportunidades, entre ellas: éxitos, fracasos o acontecimientos inesperados; brechas entre “lo que es” y “lo que debería ser”; necesidades del proceso en reacción a problemas o fallas identificadas; cambios en las estructuras industriales o de mercado; cambios en la demografía, como la composición de la fuerza laboral; cambios en la percepción; y finalmente, nuevos

conocimientos. La exploración de ideas incluye buscar formas de mejorar los productos, servicios o procesos actuales o tratar de pensar en ellos de manera alternativa (De Jong & Den Hartog, 2017)

Generación de ideas: Para De Jong, y Den Hartog (2017), la generación de ideas puede estar relacionada con nuevos productos, servicios o procesos, la entrada a nuevos mercados, mejoras en los procesos de trabajo actuales o, en términos generales, soluciones a problemas identificados. En ese sentido, la combinación y la reorganización de conceptos e información que existen para mejorar el desempeño de la organización y solucionar problemas son elementos fundamentales para la generación de ideas. Los generadores de buenas ideas abordan los problemas o las brechas de desempeño desde un ángulo diferente. La generación de ideas a menudo implica reorganizar piezas ya existentes en un nuevo todo (De Jong & Den Hartog, 2017).

Defensa de ideas: Para De Jong y Den Hartong (2017), la defensa de las ideas se vuelve relevante una vez que se ha generado una idea. La mayoría de las ideas necesitan ser promovidas ya que a menudo no coinciden con lo que ya se utiliza en su grupo de trabajo u organización. Incluso si las ideas tienen legitimidad o parecen llenar una brecha de desempeño, para la mayoría de las ideas es incierto si sus beneficios excederán el costo de desarrollarlas e implementarlas, y a menudo ocurre resistencia al cambio. En este sentido, la literatura sobre defensores de la innovación se centra en personas que desempeñan roles informales que impulsan ideas creativas más allá de los obstáculos en sus organizaciones y ayudan a hacer realidad ideas innovadoras. Defender incluye encontrar apoyo y formar coaliciones expresando entusiasmo y confianza en el éxito de las iniciativas innovadoras, ser persistente e involucrar a las personas adecuadas (Salessi, 2021).

Implementación de las ideas: De Jong y Den Hartong (2017), indican que se necesita un esfuerzo considerable y una actitud orientada a los resultados para hacer realidad las ideas. La implementación de ideas también incluye hacer que las innovaciones formen parte de los procesos de trabajo y comportamientos como desarrollar nuevos productos o procesos de trabajo, y probarlos y modificarlos (Salessi, 2021).

#### **4.2.3. Relación entre Cultura Organizacional y Comportamiento Innovador**

La cultura organizacional y el comportamiento innovador están interconectados. Una cultura que promueve la apertura, la colaboración y la aceptación de ideas nuevas crea un entorno propicio para la innovación. Schein (2004), destaca que las organizaciones

innovadoras suelen tener culturas que apoyan la experimentación y la aceptación de errores como parte del proceso de aprendizaje.

Stoffers et al. (2018), ha argumentado que la cultura organizacional actúa esencialmente como un mecanismo para moldear el comportamiento de los empleados y, por lo tanto, también puede tener una fuerte influencia en la generación de un comportamiento innovador dentro de una organización. Por otro lado, un estudio de Maya et al. (2018), encontraron que si bien la cultura organizacional puede ser un factor motivador para la implementación de actividades de innovación en las organizaciones, este factor en sí mismo no representa un determinante para la innovación o comportamiento innovador en una organización (Maya, Vallejo, Ramos, & Borsic, 2018).

## **5. METODOLOGÍA EMPLEADA**

El presente trabajo se realizó en función de la revisión bibliográfica de los conceptos y características e instrumentos de evaluación de la Cultura organizacional y el Comportamiento innovador en libros sobre dichos temas, revistas de investigación como International Journal of Systems Assurance Engineering and Management, International Journal of Entrepreneurial Behaviour & Research, Creativity and Innovation Management, Physical Culture And Sport. Studies and Research, CienciAmérica, Revista ESPACIOS, Revista Interdisciplinaria. Además base de datos de investigaciones académicas, dentro de las cuales se tienen Scopus author ID, ORCID, SCIELO, Google Scholar, Publons y Kudos, por otro lado también en redes sociales de investigación, entre las que se incluirían ResearchGate, Academia.edu. El rango referencial de investigación fue de enero de 2018 a octubre de 2023.

Para la presente investigación se adoptó un enfoque de investigación de tipo cuantitativo, este se basa en la recolección de datos que sirve para poner a prueba hipótesis mediante la medición numérica y el análisis de estadísticas, buscando determinar patrones de comportamiento y validar teorías (Hernández Sampieri & Mendoza, 2018).

Esta es una investigación de alcance Descriptivo y Correlacional. Descriptivo por cuanto pretende especificar propiedades y características, los datos obtenidos permitieron describir aspectos de la Cultura organizacional (CO) y Comportamiento innovador (CI) de la institución y Correlacional porque este tipo de estudio tiene como finalidad conocer la

relación o grado de asociación que existe entre estas dos variables (Hernández Sampieri & Mendoza, 2018).

El diseño de la investigación fue de tipo no experimental, puesto que se trabajó con la información obtenida a través del instrumento de Cultura organizacional de Shirali et al. (2021) y de Comportamiento Innovador por Lukes y Stephen (2017), aplicado al personal de la cooperativa, ya que se realizó sin la manipulación deliberada de las variables y se basó fundamentalmente en la identificación de factores tal y como se dan en su contexto natural para después analizarlos. Por otra parte, fue una investigación transversal, puesto que se recolectaron datos en un solo momento determinado. (Escamilla, 2019).

El análisis de los datos muestra las actitudes observadas de los encuestados respecto a la cultura organizacional, representados por los factores organizacionales utilizados en el instrumento observado como las acciones necesarias para fomentar la existencia del comportamiento innovador dentro de la cooperativa analizada.

La población definida para este estudio, lo constituyó todo el personal que labora en las seis sucursales que tiene la cooperativa en la provincia de Cotopaxi. Los colaboradores correspondían a un total de 88. Dadas las dificultades para contar con el registro del cuestionario, fue necesario calcular el Tamaño de la Muestra. Utilizando un nivel de confianza del 95% y un margen de error de 3,8%, se estableció que la muestra debía consistir en 79 colaboradores, quienes finalmente completaron el cuestionario.

Para el tratamiento y análisis de los datos, en primer lugar, se utilizó ayuda tecnológica de una Hoja de Cálculo. Mientras que para el análisis estadístico se hizo uso de un Programa estadístico con el que se obtuvieron las tabulaciones y los porcentajes de las respuestas obtenidas de las encuestas y sirvió para determinar el coeficiente de correlación entre las variables cultura organizacional y comportamiento innovador, y dado su facilidad de uso, es recomendable para este tipo de trabajos en los cuales se busca determinar si existe o no correlación entre las dos variables.

Por otra parte, con respecto a las técnicas e instrumentos de recolección de datos, se utilizó la encuesta como técnica para indagar sobre las dos variables consideradas: la cultura organizacional y el comportamiento innovador. El instrumento fue un cuestionario con 35 ítems. Los primeros 12 ítems, están relacionados con la cultura organizacional, y se adaptó del



instrumento utilizado por Shirali et al. (2022), el cual está formado por tres dimensiones y medidas según la escala de Likert. Los otros 23 ítems, están relacionados con el comportamiento organizacional, y se adoptó del instrumento utilizado por Lukes y Stephen (2017), el cual está formado por 7 dimensiones y medidas también según la escala de Likert. En la Tabla 3, se indican la operacionalización de las variables con sus dimensiones y los ítems que fueron parte de la encuesta.

**Tabla 3**  
*Matriz de Operacionalización de variables*

<b>Variab</b> les	<b>Dimensión o constructo</b>	<b>Ítems</b>
CULTURA ORGANIZACIONAL (Shirali et al., 2022)	Normas culturales constructivas	1
		2
		3
		4
	Normas culturales pasivas o defensivas	5
		6
		7
		8
	Normas de cultura agresiva/defensiva	9
		10
		11
		12
Comportamiento Innovador (Lukes y Stephen, 2017)	Generación de ideas	13
		14
		15
	Búsqueda de ideas	16
		17
		18
Comunicación de ideas	19	
	20	
	21	
Comportamiento Innovador (Lukes y Stephen, 2017)	Implementación de actividades de inicio	22
		23
	Involucrar a otros	24
		25
		26
Superando obstáculos	27	
	28	
	29	
Productos de innovación	30	
	31	
	32	
		33
		34
		35

Fuente: Shirali et al. (2022), Lukes y Stephen (2017)

Por otra parte, se siguieron los siguientes pasos para la recolección de datos mediante la encuesta a los empleados de la cooperativa: Adaptación del cuestionario para medir la cultura organizacional propuesto por Shirali et al. (2022), y también la adaptación del cuestionario propuesto por Lukes y Stephen (2017) para medir el comportamiento innovador. Después se procedió a obtener los permisos y autorización para aplicar la encuesta en la cooperativa: para esto se solicitó permiso y autorización a la Gerencia de la cooperativa exponiendo el propósito del estudio. Para lo que se emitió la carta de aceptación y autorización.

A continuación, se procedió con la información verbal del consentimiento informado: Para esto se solicitó permiso al personal de la cooperativa, que fueron hechos con la socialización del estudio, mostrando su decisión positiva de participación voluntaria con su aceptación verbal y declarando el investigador sobre el cumplimiento de esta acción. Aplicación de prueba piloto: Durante el desarrollo del procedimiento, se informó sobre el anonimato de la información obtenida y su acuerdo de confidencialidad para garantizar sus derechos y proteger su identidad, no juzgando por la información obtenida manteniendo la ética profesional.

Determinación de la frecuencia de aplicación: Planificando para ser realizado a diferentes días y horas de la semana para poder obtener resultados más confiables. Estableciendo (lunes, miércoles y viernes de 11am-12am; martes y jueves de 12pm-1pm). En otros casos, la aplicación se hizo en línea mediante Google Forms. Asimismo, se incorporaron los siguientes pasos: Aplicación de cuestionario en el área, en donde al personal de la cooperativa se le aplicó el cuestionario validado, siempre manteniendo un clima de respeto y confidencialidad. Organización de la información. Se recogieron los instrumentos aplicados, salvaguardados en archivo codificado para su lectura, el mismo que fue analizado de forma estadística.

Por último, dentro de los aspectos éticos considerados en el desarrollo del presente trabajo, fue necesario en primer lugar el consentimiento informado previo de los empleados de la cooperativa, que plasmaron su aceptación por escrito. Asimismo, la ética que es un aspecto fundamental para realizar la siguiente investigación está sustentada con documentaciones académicas que garanticen la originalidad del estudio, respeto de autoría y

la divulgación de la misma con fines netamente académicos, además de guardar la confiabilidad sobre la información de cada uno de los encuestados.

## 6. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

### 6.1 Resultados obtenidos de la evaluación de requisitos de Fiabilidad y Validez.

#### 6.1.1 Prueba de Confiabilidad

En consecuencia, la validez de estos instrumentos fue reexaminado por el contenido y su confiabilidad también fue medida por el alfa de Cronbach. Como se muestra en la siguiente Tabla 4.

**Tabla 4**

*Alpha de Cronbach.*

Alpha de Cronbach	N° de Elementos
0,963	35

Se demuestra que el instrumento de Cultura Organizacional y Comportamiento Innovador es muy confiable, debido a que se ha logrado mediante el estadístico Alpha de Cronbach obtener un valor de 0,963.

#### 6.1.2 Prueba de Validez

**Tabla 5**

*Validez de Cultura Organizacional y Comportamiento Innovador*

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,500
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	33,187
	Gl	1
	Sig.	,000

En la Tabla 5 se puede apreciar que el KMO es 0,500 que es igual a 0,5 y con una significancia de 0,000 menor a 0,05; por tanto, en esta investigación se considera válidas a las variables, de acuerdo con la teoría. (Sánchez, 2020)

### 6.3 Resultados obtenidos de la Información Sociodemográfica.

**Tabla 6**

*Información Sociodemográfica*

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Género	Femenino	37	46,8
	Masculino	42	53,2
	Total	79	100,0
Edad	20 a 29 años	43	54,4
	30 a 39 años	32	40,5
	40 a 49 años	4	5,1
	Total	79	100,0
Estado Civil	Soltero/a	46	58,2
	Casado/a	29	36,7
	Unión libre	3	3,8
	Divorciado/a	1	1,3
	Total	79	100,0
Etnia	Mestizo	53	67,1
	Montubio	1	1,3
	Indígena	25	31,6
	Total	79	100,0

De los datos obtenidos y tal como se muestra en la Tabla 6, el 53,2% pertenecen al género masculino, mientras que el 46,8% pertenecen al género femenino; el 54,4% están en el rango de edad comprendido entre los 20 a 29 años, seguido del grupo entre los 30 a 39 años que corresponde al 40,5%, y finalmente el 5,1% que corresponde al grupo entre los 40 a 49 años de edad. De esto, se puede afirmar que la mayor parte de los encuestados son menores a 40 años. Con respecto al estado civil, el 58,2% son solteros, el 36,7% son casados, seguido del 3,8% que corresponde a personas en unión libre, y finalmente el 1,3% que corresponden a divorciados. De los datos recopilados el 67,1% de los encuestados se consideran mestizos, seguido del 31,6% que son indígenas, y el 1,3% que corresponde a montubios.

**Tabla 7**

*Información Sociodemográfica*

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Nivel de Educación	Primaria	1	1,3
	Secundaria	19	24,1
	Tercer nivel	54	68,4

	Cuarto nivel	5	6,3
	<b>Total</b>	79	100,0
<b>Tiempo de experiencia laboral</b>	Menos de 1 año	32	40,5
	2 a 4 años	28	35,4
	6 a 10 años	15	19,0
	10 a 15 años	2	2,5
	más de 15 años	1	1,3
	Perdidos	1	1,3
	<b>Total</b>	79	100,0
<b>Tiempo de Servicio en la Cooperativa</b>	Menos de 1 año	45	57,0
	2 a 4 años	27	34,2
	6 a 10 años	7	8,8
	<b>Total</b>	79	100,0

De los resultados obtenidos en la encuesta, y tal como se muestra en la Tabla 7, el 68,4% de los encuestados poseen estudios de tercer nivel, el 6,3% con estudios de cuarto nivel, y finalmente el 1,3% que tienen sólo educación primaria. Se observa que el 77,2% de los encuestados tienen una experiencia laboral entre 1 a 4 años, a continuación, mientras que los que llevan trabajando entre 10 a 15 años son el 2,5%, y finalmente las personas con gran experiencia laboral es decir con más de 15 años son solamente el 1,5% de los encuestados. El 91,2% de los encuestados llevan trabajando en la cooperativa entre 1 a 4 años, y finalmente el 8,8%, llevan trabajando en la cooperativa entre 6 a 10 años, lo que indica que un poco más de la mitad de los empleados encuestados son nuevos, por cuanto llevan trabajando menos de un año en la cooperativa.

#### 6.4 Resultados Descriptivos y baremación obtenida de las variables.

**6.4.1. Cultura Organizacional:** Para esta variable se consideraron en la encuesta 12 preguntas, y se obtuvieron resultados totales comprendidos entre alto, medio y bajo tal como se indica en la Tabla 8.

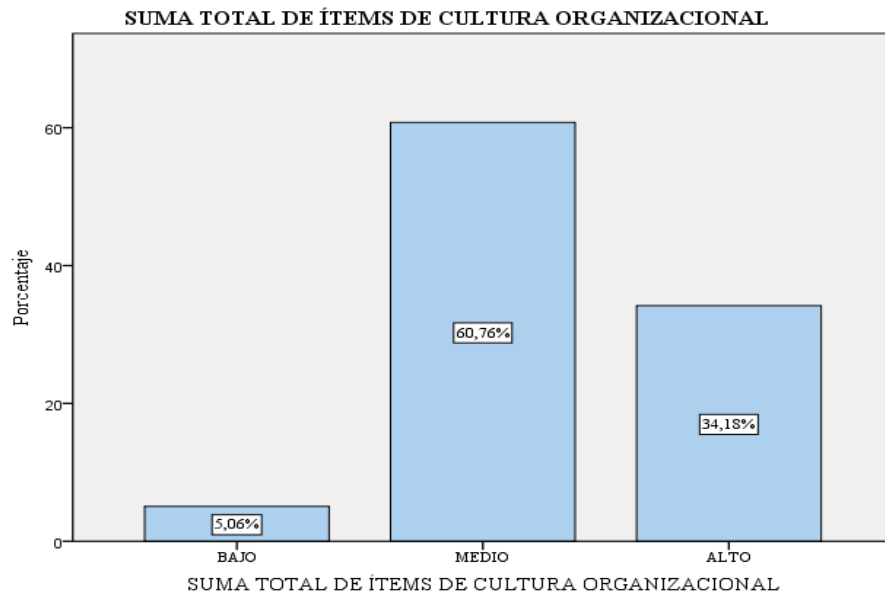
**Tabla 8**

*Baremación de Cultura Organizacional*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>CULTURA ORGANIZACIONAL</b>	BAJO	4	5,1	5,1	5,1
	MEDIO	48	60,8	60,8	65,8
	ALTO	27	34,2	34,2	100,0
	<b>Total</b>	<b>79</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

**Figura 1**

*Baremación: Cultura Organizacional*



A partir de estos datos, se obtuvo el valor medio correspondiente a esta variable, dando como resultado un porcentaje de 60,8; lo cual es un indicativo de que en promedio los empleados no están ni de acuerdo, ni en desacuerdo con la cultura organizacional de la cooperativa. Esto implica que los directivos deben trabajar más en afianzar la cultura organizacional en la cooperativa, y esto puede deberse al hecho de que más de la mitad de los empleados de la cooperativa llevan trabajando menos de un año, lo cual no les ha permitido familiarizarse con la cultura organizacional.

#### **6.4.2. Comportamiento Innovador:**

Para esta variable se consideraron en la encuesta 23 preguntas, y se obtuvieron resultados totales comprendidos entre alto, medio y bajo tal como se indica en la Tabla 9.

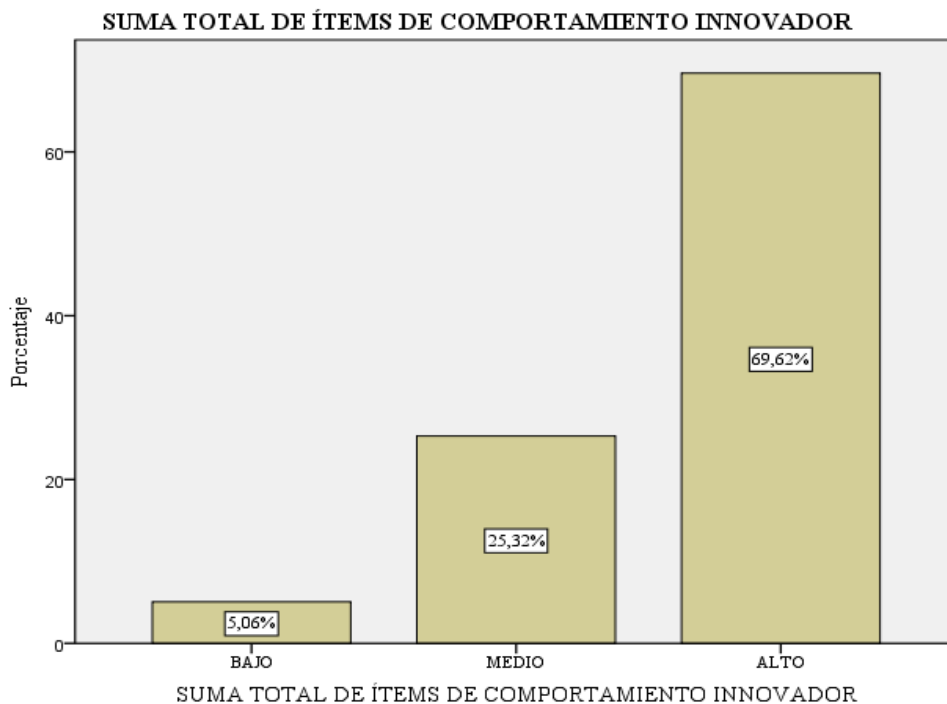
**Tabla 9**

*Baremación de Comportamiento Innovador*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>COMPORTAMIENTO INNOVADOR</b>	BAJO	4	5,1	5,1	5,1
	MEDIO	20	25,3	25,3	30,4
	ALTO	55	69,6	69,6	100,0
	<b>Total</b>	<b>79</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

**Figura 2**

*Frecuencias Comportamiento Innovador*



A partir de estos datos, se obtuvo el valor es alto correspondiente a esta variable, dando como resultado un porcentaje de 69,62%, lo cual es un indicativo de que los miembros de la cooperativa muestran un comportamiento innovador alto. Esto sugiere que la organización está cultivando un ambiente propicio para la creatividad y la implementación de nuevas ideas. Los trabajadores con un alto nivel de comportamiento innovador probablemente estén contribuyendo significativamente al crecimiento y la evolución de la cooperativa.

### **6.5 Prueba de hipótesis principal**

En la presente investigación se formularon las siguientes hipótesis:

- H1: Existe relación entre las variables Cultura Organizacional y el Comportamiento Innovador en una cooperativa de ahorro y crédito.
- H0: No existe relación entre las variables Cultura Organizacional y el Comportamiento Innovador en una cooperativa de ahorro y crédito.

### 6.5.1 Prueba de normalidad

El instrumento utilizado en esta investigación recogió información de 79 colaboradores, por lo tanto para su cálculo se utilizará el estadístico de Kolmogorov Smimov, como lo recomienda (Sánchez, 2020).

### 6.5.1 Cálculo de normalidad para las variables

Según Sánchez (2020), si la significancia es mayor a 0.05 se acepta la hipótesis nula de lo contrario se rechaza.

H0 = La distribución es normal

H1 = La distribución no es normal

**Tabla 10**

*Cálculo de Normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Cultura Organizacional	,087	79	,200*	,961	79	,017
Comportamiento Innovador	,118	79	,009	,915	79	,000

\*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

De acuerdo con los resultados de la Tabla 10, se observa que la significancia de las variables es menor a 0.05 por lo tanto se procede a rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, la cual establece que la distribución no es normal y por lo tanto se aplicará el estadístico Rho de Spearman, como lo propone Sánchez (2020).

### 6.6 Correlación entre variables.

Mediante el programa estadístico, se procedió a determinar el coeficiente de correlación de Spearman entre las dos variables Cultura organizacional y Comportamiento innovador.



**Tabla 11***Correlación entre las variables Cultura organizacional y Comportamiento Innovador*

		<b>Cultura Organizacional</b>	<b>Comportamiento Innovador</b>
Cultura Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,455**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	79	79
Comportamiento Innovador	Coeficiente de correlación	,455**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	79	79

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

Tal como se indica en la tabla 11, el valor hallado fue de 0.455, por lo que se considera una correlación positiva media entre ambas variables, según Sánchez (2020). Por otro lado, respecto a las hipótesis de investigación propuestas anteriormente, se observa un valor de significación menor a 0.05 indicando que se rechaza la H0, motivo por el cual se acepta la H1 que propone la existencia de la relación entre Cultura organizacional y Comportamiento innovador en la cooperativa de ahorro y crédito.

## 6.6 Correlación entre dimensiones

Así mismo, mediante el software estadístico, se procedió a determinar el coeficiente de Spearman entre las diferentes dimensiones. Se realizaron 21 análisis, de los cuales se destacan siete análisis que alcanzaron altos niveles de correlación, los cuales se indican a continuación.

**Tabla 12***Correlación entre la Cultura Constructiva y las dimensiones de Comportamiento Innovador.*

<b>Dimensiones</b>		<b>Cultura Constructiva</b>
Generación de Ideas	Correlación de Spearman	,519**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	79
Comunicación de Ideas	Correlación de Spearman	,452**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	79
Implementación de actividades de inicio	Correlación de Spearman	,488**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	79
Superando Obstáculos	Correlación de Spearman	,446**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	79

Productos de Innovación	Correlación de Spearman	,501**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	79

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

### **6.6.1 Correlación entre Cultura Constructiva y Generación de ideas.**

En este caso se obtuvo un coeficiente de Spearman de 0,519; lo que significa una correlación positiva moderada entre ambas dimensiones. La conexión entre ambas partes sugiere que alguien con una mentalidad innovadora, que busca soluciones nuevas, podría encontrar un ambiente acogedor en una cultura organizacional que fomente la creatividad, la colaboración y el esfuerzo por hacer las cosas bien.

### **6.6.2 Correlación entre Cultura Constructiva y Comunicación de Ideas**

El coeficiente de Spearman obtenido fue de 0,452; que es indicativo de una correlación positiva moderada entre ambas dimensiones. Esto indica que en un entorno donde se valora la participación, se pone énfasis en el bienestar de las personas y se celebra la originalidad, persuadir a los compañeros y conseguir respaldo para nuevas ideas puede ser algo que encaje perfectamente con los valores y las expectativas de la organización.

### **6.6.3 Correlación entre Cultura Constructiva e Implementación de actividades de inicio**

De acuerdo a lo que se indica en la Tabla 12, el coeficiente de correlación de Spearman obtenido entre las dimensiones fue de 0,488; con lo que existe una moderada correlación positiva entre ambas dimensiones. Cuando se desarrollan planes, se establecen cronogramas, se buscan recursos financieros y se exploran nuevas tecnologías y procesos, se muestra una inclinación hacia la innovación y el cambio, aspectos que concuerdan con una cultura organizacional que promueve la participación activa.

### **6.6.4 Correlación entre Cultura Constructiva y la dimensión Superando obstáculos**

Al comparar las dimensiones se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman de 0,446; lo que indica una moderada correlación positiva entre ambas. Esta conexión sugiere que las cualidades personales de perseverancia y determinación al poner en práctica las ideas pueden ser compatibles en un entorno donde se valora la colaboración, la atención al individuo y se aprecia la creatividad y el crecimiento compartido.

### 6.6.5 Correlación entre Cultura Constructiva y Productos de Innovación

Se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman de 0,501; lo que indica una correlación positiva moderada entre ambas. Es importante destacar que la habilidad para llevar a cabo las ideas de manera efectiva puede encontrar un entorno con una cultura organizacional que aprecie la creatividad, la dedicación al trabajo bien hecho y el progreso conjunto. La participación activa y el enfoque en las necesidades humanas pueden ofrecer como respaldo un ambiente necesario para que las personas triunfen al implementar sus ideas.

**Tabla 13**

*Correlación entre la dimensión de Cultura Pasiva y las dimensiones de Comportamiento Innovador.*

Dimensiones		Cultura Pasiva
Búsqueda de Ideas	Correlación de Spearman	,350**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	79
Involucrar a otros	Correlación de Spearman	,334**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	79

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

### 6.6.6 Correlación entre Cultura Pasiva y Búsqueda de Ideas

De acuerdo a lo mostrado en la Tabla 13, se tiene que el coeficiente de correlación de Spearman obtenido fue de 0,350; lo que indica una correlación positiva entre ambas dimensiones. Esta conexión señala una posible tensión entre una cultura organizacional que busca evitar conflictos y favorece llegar a consensos, manteniendo una actitud más abierta hacia la innovación y la adopción de nuevas ideas.

### 6.6.7 Correlación entre Cultura Pasiva e Involucrar a otros

De igual manera al comparar las dimensiones se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman de 0,334; lo que indica una correlación positiva. Por último, esta relación indica que puede ser necesario adaptarse o ajustar la implementación de ideas y la resolución de problemas para que se alineen con las características de la cultura organizacional. En este

caso, buscar el respaldo y la participación de los líderes clave podría ser coherente con la preferencia por evitar conflictos, buscar consensos establecidos en entornos organizacionales más conservadores y burocráticos.

## **6.7. Discusión de Resultados**

En este estudio, se analizó la relación entre la cultura organizacional y el comportamiento innovador en la cooperativa de ahorro y crédito Occidental.

En primer lugar, los datos demográficos permiten caracterizar a los empleados a los que se les aplicó la encuesta, La muestra está equilibrada en cuanto a género, con una pequeña mayoría masculina. Esto sugiere una representación relativamente igualitaria de perspectivas de hombres y mujeres en la cooperativa. Predominan los participantes en las edades de 20 a 29 años, lo que puede indicar una fuerza laboral joven y posiblemente más receptiva a nuevas ideas y cambios. Mayoritariamente solteros, lo que puede influir en la flexibilidad y dedicación hacia la innovación, dada la posibilidad de menor carga familiar. La mayoría se identifica como mestizo, lo que refleja una diversidad étnica importante, aunque con una representación limitada de montubios e indígenas. Destaca un alto nivel educativo en la muestra, con la mayoría poseyendo educación de tercer nivel, indicando una base educativa sólida. Hay una diversidad en la experiencia laboral, pero la mayoría tiene menos de 4 años de servicio en la cooperativa y esto podría influir en la adaptabilidad y apertura a nuevas prácticas.

Respecto a la cultura organizacional la mayoría percibe como de nivel medio. El 34.2% también la considera alta, sugiriendo una percepción positiva en general. Esto podría indicar que la cooperativa fomenta en cierta medida prácticas que respaldan la innovación. Mientras que el 69.6% de los participantes muestra un alto comportamiento innovador, lo que es alentador para la adaptación a cambios y la implementación de nuevas ideas. Existiendo así una correlación positiva de 0.455 entre la cultura organizacional y el comportamiento innovador. Esto sugiere que a medida que la percepción de la cultura organizacional mejora, también lo hace el comportamiento innovador.

Los resultados sugieren que una cultura organizacional percibida como innovadora está asociada positivamente con el comportamiento innovador de los individuos en la cooperativa. Esto respalda la idea de que un entorno laboral que fomente la creatividad, la

participación y la excelencia puede estimular y apoyar el comportamiento innovador entre los empleados. Además, la alta proporción de participantes con niveles medios y altos de cultura organizacional y comportamiento innovador indica un potencial significativo para la generación de nuevas ideas y el impulso de la innovación dentro de la cooperativa.

En resumen, la información obtenida sugiere promover una cultura organizacional que valore la innovación y la participación puede ser fundamental para fomentar el comportamiento innovador en una cooperativa de ahorro y crédito. Estos resultados tienen implicaciones importantes para la gestión de recursos humanos y el desarrollo de acciones que impulsen la innovación y la competitividad en el sector cooperativo.

## 7. ESTRATEGIAS

**Tabla 14**

*Estrategias de Innovación Cultural*

<b>ESTRATEGIAS DE INNOVACIÓN CULTURAL</b>							
<i>Criterio: Cultura Organizacional &amp; Comportamiento Innovador</i>							
<b>Estrategia</b>	<b>Actividades</b>	<b>Indicador de logro</b>	<b>Medio de verificación (Evidencia)</b>	<b>Recursos</b>	<b>Responsable</b>	<b>Tiempo de Ejecución</b>	
<b>MANUAL DE COMPORTAMIENTO INNOVADOR</b>	Realizar investigaciones sobre las mejores prácticas en comportamiento innovador.	% de mejores prácticas	Informe	Infraestructura, Mobiliario, Documentos	Dpto. de Talento Humano		
	Establecer los objetivos del manual y el alcance de la promoción del comportamiento innovador.	# de objetivos planteados	Borrador del Manual	Infraestructura, Mobiliario, Documentos fuente	Dpto. de Talento Humano		
	Objetivo: Desarrollar un manual para los miembros de la cooperativa, que promueva el comportamiento innovador con el fin de aumentar la participación activa.	Elaborar el contenido del manual, que puede incluir definiciones de innovación, técnicas de generación de ideas, procesos de implementación de proyectos innovadores.	% de avance del manual	Borrador del manual	Infraestructura, Mobiliario, Documentos	Dpto. de Talento Humano	TRES MESES
		Presentación del manual de manera atractiva y fácil de entender, utilizando gráficos, ejemplos prácticos y otros recursos visuales para facilitar la comprensión.	% de aceptación del manual	Manual de Comportamiento Innovador Aprobado	Infraestructura, Mobiliario, Documentos	Dpto. de Talento Humano	

<p>CAMPAÑA DE COMPORTAMIENTO INNOVADOR</p> <p>Objetivo: Diseñar y lanzar una campaña de comportamiento innovador en la cooperativa con el objetivo de fomentar una cultura de creatividad y proactividad entre los miembros.</p>	<p>Formar un equipo multidisciplinario encargado de liderar y coordinar la campaña, involucrando a miembros clave de diferentes áreas de la cooperativa.</p>	<p># de involucrados en el equipo multidisciplinario</p>	<p>Informes de reuniones</p>	<p>Infraestructura, Mobiliario, Documentación</p>	<p>Dpto. de Talento Humano</p>	<p>SEIS MESES</p>
	<p>Elaborar materiales visuales, como carteles, folletos y presentaciones, que comuniquen de manera clara y atractiva los mensajes clave relacionados con la innovación y la cultura organizacional.</p>	<p># de materiales visuales sobre innovación</p>	<p>Materiales visuales elaborados relativos a la campaña</p>	<p>Infraestructura, Mobiliario, Documentación</p>	<p>Dpto. de Talento Humano</p>	
	<p>Aplicar encuestas y reuniones periódicas, para recopilar opiniones y sugerencias de los miembros sobre cómo mejorar la cultura organizacional y fomentar la innovación.</p>	<p>% de opiniones para mejorar la CO y fomentar la innovación</p>	<p>Resultados de las encuestas personales</p>	<p>Infraestructura, Mobiliario, Documentos</p>	<p>Dpto. de Talento Humano</p>	
	<p>Reconocer públicamente los esfuerzos y contribuciones de los miembros que demuestren comportamientos innovadores.</p>	<p>% de reconocimientos por comportamientos innovadores</p>	<p>Certificados de reconocimiento por comportamiento innovador</p>	<p>Infraestructura, Mobiliario, Documentación</p>	<p>Dpto. de Talento Humano</p>	
						<p>NUEVE MESES</p>

DESARROLLO DE HABILIDADES Y HERRAMIENTAS DE INNOVACIÓN	Proporcionar capacitación en técnicas de resolución de problemas y creatividad a todos los empleados.	% de personal capacitado	Nòmina de colaboradores capacitados	Infraestructura, Mobiliario, Documentación	Dpto. de Talento Humano
Objetivo: Proporcionar a los empleados las habilidades y herramientas necesarias para fomentar la creatividad, la colaboración y la implementación de ideas innovadoras en la institución.	Capacitar al personal en nuevas tecnologías, procedimientos para implementar nuevas ideas.	% del personal satisfecho	Encuesta	Infraestructura, Mobiliario, Documentación	Dpto. de Talento Humano
	Implementar prácticas de comunicación abierta que favorezcan el intercambio constructivo de ideas.	% de prácticas implementadas	Encuesta	Infraestructura, Mobiliario, Documentación	Dpto. de Talento Humano
	Talleres para motivar a los empleados en la búsqueda proactiva de ideas.	# de talleres	Registro de Asistencia	Infraestructura, Mobiliario, Documentación	Dpto. de Talento Humano
	Efectuar un programas de mentoría departamental para promover la transferencia de conocimientos.	% de departamentos que implementan la mentoría	Encuesta Personal	Infraestructura, Mobiliario, Documentación	Dpto. de Talento Humano
	Incluir la técnica de lluvia de ideas en las reuniones de áreas	% de sesiones con lluvias de ideas	Informes de las reuniones.	Infraestructura, Mobiliario.	Dpto. de Talento Humano



## 8. CONCLUSIONES

De los resultados obtenidos en la presente investigación, y después de haber hecho un análisis de los mismos, se concluye que existe una relación entre la cultura organizacional y el comportamiento innovador, se obtuvo una correlación de 0.455 entre la cultura organizacional y el comportamiento innovador alcanzando el nivel de correlación positiva moderada entre la cultura constructiva y las dimensiones de comportamiento innovador como generación de ideas, comunicación de ideas, entre otras; lo que significa que la cultura organizacional debe fortalecerse con todos los colaboradores de la cooperativa, de tal forma que se logre incentivar el comportamiento innovador en cada uno de los empleados de la organización, con lo consiguiente satisfacción tanto de los usuarios internos, como de los usuarios externos de la cooperativa.

Luego de haber realizado una investigación bibliográfica exhaustiva, se llegó a determinar que la cultura organizacional se refiere a todo lo material, así como la conducta y los valores, actitudes y creencias que están arraigadas dentro de la organización en el transcurso del tiempo. Incluye además la transparencia en las reglas, procedimientos y regulaciones de la empresa, la satisfacción con su cumplimiento, así como también la actitud de los directivos respecto a mantener una comunicación adecuada con todos los empleados, y también la preocupación por el bienestar de todos. Así mismo, el comportamiento innovador se refiere al conjunto de acciones o actividades realizadas por todos los integrantes de una organización, sea en forma individual o en equipo, para generar ideas innovadoras y útiles que permitan mediante su implementación, el mejoramiento de la calidad de productos y servicios que ofrece dicha organización.

Mediante la aplicación de los instrumentos utilizados por Shirali et al. (2022) para la cultura organizacional, y el de Lukes y Stephen (2017) para el comportamiento innovador, se

puedo determinar el grado de percepción sobre la cultura organizacional y el comportamiento innovador que tienen los colaboradores de la cooperativa, con lo cual se pudo diagnosticar la relación existente entre ambas variables, de lo cual se concluye que con respecto a la cultura organizacional, el 34,2% lo percibe como alta, y con respecto al comportamiento innovador el 69,6% lo percibe como alto, esto sugiere que a medida que la percepción de la cultura organizacional mejora, también lo hace el comportamiento innovador, además la alta proporción de participantes con niveles medios y altos de cultura organizacional y comportamiento innovador indica un potencial significativo para la generación de nuevas ideas y el impulso de la innovación dentro de la cooperativa.

Finalmente, dentro de las estrategias que promueven el comportamiento innovador en la cultura organizacional en la cooperativa de ahorro y crédito, como la elaboración de un manual de comportamiento que proporcionará una guía estructurada para estimular la generación y aplicación de ideas novedosas dentro de la organización. Además, la implementación de una campaña enfocada en el comportamiento innovador, para sensibilizar y comprometer a la comunidad hacia la innovación como un elemento fundamental para el crecimiento y la adaptación, por último, se destaca la importancia de proporcionar a los empleados las habilidades y herramientas necesarias para fomentar la implementación de ideas innovadoras en la institución.

En conjunto, estas estrategias representan un enfoque integral para instaurar una cultura de innovación en la cooperativa, contribuyendo así a su capacidad para enfrentar los desafíos del entorno competitivo y satisfacer las necesidades cambiantes de sus miembros y comunidades atendidas.

## 9. RECOMENDACIONES

A pesar de que la correlación entre la cultura organizacional y el comportamiento innovador es media, es necesario crear un ambiente adecuado en la cooperativa que permita afianzar y mejorar la cultura organizacional de la misma, de tal forma que esto impacte de manera positiva en el comportamiento innovador de cada uno de los colaboradores de la cooperativa, y es por esto que se recomienda las siguientes estrategias:

**Fomentar la comunicación efectiva:** En toda organización o empresa es muy importante mantener una cultura organizacional que fomente en todo momento una comunicación efectiva entre directivos y empleados, así como también un ambiente de respeto entre todos los integrantes, por lo que se recomienda realizar campañas periódicas que permitan recordar a todos, los principios, valores y actitudes que caracterizan la cultura organizacional de la empresa, fortaleciendo los puntos débiles, de tal forma de tener una cultura organizacional acorde a los objetivos institucionales de la cooperativa de ahorro y crédito.

**Campañas para mejorar el comportamiento innovador:** Se recomienda realizar campañas periódicas tendientes a mejorar el comportamiento innovador de la cooperativa, a través del incentivo a la generación de nuevas ideas innovadoras que contribuyan positivamente a mejorar la calidad del producto y servicios que ofrece la cooperativa, para lo cual se deberán cumplir una serie de actividades que se ha sugerido en el presente trabajo investigativo.

**Asegurar los recursos necesarios:** Todas las actividades propuestas en el presente trabajo deberán ser ejecutadas, por lo que se recomienda que los directivos faciliten los recursos necesarios para su plena ejecución, de tal forma de mejorar el desempeño de toda la cooperativa, siendo los beneficiarios tanto los usuarios internos, como los usuarios externos.

## 10. BIBLIOGRAFÍA

- Bueno, E., & Morcillo, P. (2003). *Cultura e innovación: La conexión perfecta*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7078279>
- Carillo, M., Vallejo, A., Ramos, V., & Laborde, Z. (2019). *Organizational Culture and Innovation in the Companies*. Obtenido de <http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/367/3671491004/index.html>
- Cofre, P., & Tandalla, K. (2023). *Cultura Organizacional y su influencia en el comportamiento innovador en el sector financiero*. Obtenido de <https://repositorio.utc.edu.ec/bitstream/27000/11151/1/PI-002504.pdf>
- Cuerda, A., & Bonavía, A. (2018). *Análisis de la cultura organizacional de la Facultad de Psicología de la Universidad de Valencia*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/646/64652584011/html/>
- De Jong, J., & Den Hartog, D. (2017). *Measuring innovative work behaviour*. *Creativity and Innovation Management*, 19(1), 23-36. Obtenido de <https://doi.org/10.1111/j.146718691.2010.00547.x>
- Dewi, N., & Wibowo, R. (2020). *The effect of leadership style, organizational culture and motivation on employee performance*. Obtenido de <https://www.semanticscholar.org/paper/The-effect-of-leadership-style%2C-organizational-and-Dewi-Wibowo/fd17a481f475ae7af63429c6494704908669f2de>
- Escamilla, M. (2019). *Diseño no experimental*. Obtenido de [https://www.uaeh.edu.mx/docencia/VI\\_Presentaciones/licenciatura\\_en\\_mercadotecnia/fundamentos\\_de\\_metodologia\\_investigacion/PRES38.pdf](https://www.uaeh.edu.mx/docencia/VI_Presentaciones/licenciatura_en_mercadotecnia/fundamentos_de_metodologia_investigacion/PRES38.pdf)
- Eskiler, E., Ekici, S., Soyer, F., & Sari, I. (2018). *La relación entre cultura organizacional y comportamiento laboral innovador para servicios deportivos en empresas turísticas*. Obtenido de <https://intapi.sciendo.com/pdf/10.1515/pcssr-2016-0007>
- Gallardo, J. (2018). *Tipos de Cultura Organizacional*. Obtenido de [https://prezi.com/ebvervnsare\\_/tipos-de-cultura-organizacional/](https://prezi.com/ebvervnsare_/tipos-de-cultura-organizacional/)
- García, O. (2007). *La cultura humana y su interpretación desde la perspectiva de la cultura organizacional*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/646/64602204.pdf>

- Hernández Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas*. Ciudad de México: McGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C. V. Obtenido de <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>
- Janssen, O. (2000). *Job demands, perceptions of effort reward fairness and innovative work behaviour*. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73, 287-302. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/180/18065114001/html/>
- Kaplan, R., & Norton, D. (2004). *Mapas estratégicos: convirtiendo activos intangibles en resultados tangibles*. Barcelona: Gestión 2000.
- Linton, R. (2008). *Cultura y Personalidad*. México: Ed. Fondo de Cultura Económica,.
- Madrid, H. (2018). *On innovation as an affect driven work behaviour*. Obtenido de <http://etheses.whiterose.ac.uk/4528/1/HMadrid%20-%20ethesis.pdf>
- Martín, L., & Ute, S. (2017). *Medición de la innovación de los empleados: una revisión de las escalas existentes y el desarrollo del comportamiento innovador y los inventarios de apoyo a la innovación en todas las culturas*. Obtenido de [https://www.researchgate.net/publication/312155556\\_Measuring\\_employee\\_innovation\\_A\\_review\\_of\\_existing\\_scales\\_and\\_the\\_development\\_of\\_the\\_innovative\\_behavior\\_and\\_innovation\\_support\\_inventories\\_across\\_cultures](https://www.researchgate.net/publication/312155556_Measuring_employee_innovation_A_review_of_existing_scales_and_the_development_of_the_innovative_behavior_and_innovation_support_inventories_across_cultures)
- Maya, M., Vallejo, A., Ramos, V., & Borsic, Z. (2018). *Cultura Organizacional e Innovación en empresas*. Obtenido de <https://cienciamerica.edu.ec/index.php/uti/article/view/215/331>
- Messmann, G. M. (2018). *Development of a measurement instrument for innovative work behaviour as a dynamic and context-bound construct*. *Human Resource Development International*, 15(1), 43-59. Obtenido de <https://doi.org/10.1080/13678868.2011.646894>
- Orfila-Sintes, F., & Mattsson, J. (2009). *Innovation behavior in the hotel industry*. Obtenido de [https://econpapers.repec.org/article/eeejomega/v\\_3a37\\_3ay\\_3a2009\\_3ai\\_3a2\\_3ap\\_3a380-394.htm](https://econpapers.repec.org/article/eeejomega/v_3a37_3ay_3a2009_3ai_3a2_3ap_3a380-394.htm)

- Rojas, C., Pacheco, C., Niebles, L., Hernández, H., & Niebles, W. (2020). *Cultura organizacional y estrategias para el manejo del cambio en PyMEs de la costa caribe colombiana*. . Obtenido de Revista ESPACIOS, 41(36):  
<http://www.revistaespacios.com/a20v41n36>
- Romero, C. (2022). *Habilidades innovadoras y cultura organizacional en la empresa Professionals On Line SAC, Lima 2022*. Obtenido de  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/127270/Romero\\_MCS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/127270/Romero_MCS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Salessi, S. (2021). *Comportamiento innovador en el trabajo: Análisis factorial confirmatorio de la Escala de Janssen*. Obtenido de  
[https://www.redalyc.org/journal/180/18065114001/html/#:~:text=Resumen%3A%20E1%20comportamiento%20laboral%20innovador,realizaci%C3%B3n%20\(desarrollo%20efectivo%20de%20la](https://www.redalyc.org/journal/180/18065114001/html/#:~:text=Resumen%3A%20E1%20comportamiento%20laboral%20innovador,realizaci%C3%B3n%20(desarrollo%20efectivo%20de%20la)
- Sánchez, F. (2020). *Estadística para tesis y uso del SPSS*. Lima: Centrum Legalis E.I.R.L.
- Sarmawa, I., Martini, I., Sugianingrat, I., Widayani, A., & Karwini, N. (2022). *Desempeño laboral innovador como cultura organizacional de mediación sobre el desempeño de los empleados*. Obtenido de  
<https://journal.uny.ac.id/index.php/economia/article/view/34445>
- Schein, E. (2004). *Organizational culture and leadership*. Obtenido de [http://www.untag-smd.ac.id/files/Perpustakaan\\_Digital\\_2/ORGANIZATIONAL%20CULTURE%20Organizational%20Culture%20and%20Leadership,%203rd%20Edition.pdf](http://www.untag-smd.ac.id/files/Perpustakaan_Digital_2/ORGANIZATIONAL%20CULTURE%20Organizational%20Culture%20and%20Leadership,%203rd%20Edition.pdf)
- Scott, S., & Bruce, R. (1994). *Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the workplace*. Obtenido de  
<https://psycnet.apa.org/record/1994-39388-001>
- Shirali, G., Afshin, D., Angali, A., & Kalhori, S. (2021). *Modelado y evaluación de la influencia de las normas de cultura organizacional en la cultura de seguridad utilizando el enfoque de redes bayesianas: el caso de una industria petrolera*. Obtenido de  
[https://www.researchgate.net/publication/353933597\\_Modelling\\_and\\_assessing\\_the\\_influence\\_of\\_organizational\\_culture\\_norms\\_on\\_safety\\_culture\\_using\\_Bayesian\\_networks\\_approach\\_the\\_case\\_of\\_an\\_oil\\_industry](https://www.researchgate.net/publication/353933597_Modelling_and_assessing_the_influence_of_organizational_culture_norms_on_safety_culture_using_Bayesian_networks_approach_the_case_of_an_oil_industry)

- Sigala, L., & Zapata, G. (2012). *Intensidad de las relaciones matriz-filial en filiales venezolanas de empresas multinacionales*. *Revista INNOVAR*. Obtenido de [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S0121-50512012000200010&lng=es&nrm=iso](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0121-50512012000200010&lng=es&nrm=iso)
- Song, J., Baek-Kyoo, J., & Chermack, T. (2009). *The Dimensions of Learning Organization Questionnaire (DLOQ): A validation study in a Korean context*. Obtenido de <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/hrdq.20007>
- Stoffers, J., Neessen, P., & Van Dorp, P. (2018). *Organizational Culture and Innovative Work Behavior: A Case Study of a Manufacturer of Packaging Machine*. Obtenido de [https://www.researchgate.net/publication/275348156\\_Organizational\\_Culture\\_and\\_Innovative\\_Work\\_Behavior\\_A\\_Case\\_Study\\_of\\_a\\_Manufacturer\\_of\\_Packaging\\_Machines](https://www.researchgate.net/publication/275348156_Organizational_Culture_and_Innovative_Work_Behavior_A_Case_Study_of_a_Manufacturer_of_Packaging_Machines)
- Torres, N., Falconí, M., & Ramírez, A. (2019). *Desarrollo organizacional: Análisis de Variables*. Obtenido de <http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion-publicaciones/public/docs/books/2021-01-19-143149-Desarrollo%20organizacional%20final.pdf>





## APENDICES

### Apéndice 1

#### *Instrumento de la Variable: Cultura Organizacional*

ÍTEMS	ESCALA DE LIKERT				
	Totalmente en Desacuerdo	No estoy de acuerdo	Neutro	De Acuerdo	Totalmente de Acuerdo
	1	2	3	4	5
<b><i>Dimensión 1: Cultura Constructiva</i></b>					
1. ¿En la entidad cooperativa financiera se gestionan de forma participativa y centrada en el ser humano?					
2. ¿Se asignan máxima prioridad a las relaciones interpersonales donde se espera que los miembros sean amigables, abiertos y sensibles a la satisfacción de su grupo de trabajo?					
3. ¿Se asigna valor a las tareas bien hechas por miembros con el fin de lograr el éxito, lograr sus objetivos, y perseguir estándares de excelencia?					
4. ¿Dan crédito a la creatividad, la calidad comportamiento, y tanto el logro de la tarea como el individuo crecimiento en la entidad?					
<b><i>Dimensión 2: Cultura Pasiva</i></b>					
5. ¿Considera agradable la evitación de conflictos, la búsqueda de consenso y las relaciones interpersonales?					
6. La entidad es conservadora, burocrática y tradicional y, por lo tanto, dar valor a la conformidad y la adherencia.					
7. En la entidad existe un control en base a decisiones centralizadas y sus miembros no están empoderados.					
8. Castigo a los que cometen errores y no recompensan el éxito.					
<b><i>Dimensión 3: Cultura Agresiva</i></b>					
9. Premiación al negativismo y la confrontación, en donde los miembros critican la decisión de los demás.					
10. No existe participación y la entidad está estructurada con base en el poder posicional y la orientación jerárquica.					
11. Los miembros son recompensados por cumplir objetivos y superar a los demás. Ganar-perder es la cultura dominante, en donde los miembros operan en base a esta cultura.					
12. Se valora el perfeccionismo, la persistencia y el trabajo duro y los miembros creen que no deben cometer errores.					

### Apéndice 2

*Instrumento de la Variable: Comportamiento Innovador*

ÍTEMS	ESCALA DE LIKERT				
	Totalmente en Desacuerdo	No estoy de acuerdo	Neutro	De Acuerdo	Totalmente de Acuerdo
	1	2	3	4	5
<b><i>Dimensión 1: Generación de ideas</i></b>					
1. Intento nuevas formas de hacer las cosas en el trabajo.					
2. Prefiero el trabajo que requiere un pensamiento original.					
3. Cuando algo no funciona bien en el trabajo, trato de encontrar una nueva solución.					
<b><i>Dimensión 2: Búsqueda de ideas</i></b>					
4. Trato de obtener nuevas ideas de colegas o socios comerciales.					
5. Estoy interesado en cómo se hacen las cosas en otros lugares para usar las ideas adquiridas en mi propio trabajo.					
6. Busco nuevas ideas de otras personas para tratar de implementar las mejores.					
<b><i>Dimensión 3: Comunicación de ideas.</i></b>					
7. Cuando tengo una nueva idea, trato de persuadir a mis colegas.					
8. Cuando tengo una nueva idea, trato de obtener el apoyo de la gerencia.					
9. Trato de mostrar a mis colegas los lados positivos de las nuevas ideas.					
10. Cuando tengo una idea nueva, trato de involucrar a las personas que pueden colaborar en ella.					
<b><i>Dimensión 4: Implementación de actividades de inicio</i></b>					
11. Desarrollo planes y cronogramas adecuados para la implementación de nuevas ideas.					
12. Busco y aseguro los fondos necesarios para la implementación de nuevas ideas.					
13. Para la implementación de nuevas ideas busco nuevas tecnologías, procesos o procedimientos.					
<b><i>Dimensión 5: Involucrar a otros</i></b>					
14. Cuando surgen problemas durante la implementación, los pongo en manos de aquellos quien puede resolverlos.					
15. Trato de involucrar a los tomadores de decisiones clave en la implementación de una idea.					
16. Cuando tengo una nueva idea, busco personas que sean capaces de impulsarla.					
<b><i>Dimensión 5: Superando Obstáculos</i></b>					
17. Soy capaz de superar obstáculos persistentemente cuando implemento una idea.					
18. No me doy por vencido incluso cuando otros dicen que no se puede hacer.					
19. Por lo general, no termino hasta que logro la meta.					
20. Durante la implementación de la idea, soy capaz de persistir incluso cuando el trabajo no va bien en este momento.					

---

***Dimensión 7: Productos de Innovación***

---

21. A menudo tuve éxito en el trabajo al implementar mis ideas y ponerlas en práctica.
  22. Muchas cosas que se me ocurrieron se utilizan en nuestra organización.
  23. Cada vez que trabajaba en algún lugar, mejoraba algo allí.
-