



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Cultura intraemprendedora y la innovación de los micro y pequeños
empresarios del calzado. Trujillo. Año 2016.

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

AUTOR

Lambert Briceño, Allendy Joel

ASESORES

Dra. Calvanapón Alva, Flor Alicia
Mg. Quiroz Veliz, Luis Enrique

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión del Talento Humano

TRUJILLO – PERÚ

2016

Página de Jurado

Dra. Flor Alicia, Calvanapón Alva
Presidenta

Mg. Luz Alicia, Baltodano Nontol
Secretaria

Mg. Miguel Elías, Pinglo Bazán
Vocal

Dedicatoria

A Dios por haberme dado la vida y permitido a ver llegado hasta este momento tan importante de mi vida profesional.

A mi madre María Isabel Briceño Pachas, esta mujer valiosa que se sacrificó por sacarnos adelante a mis hermanas y a mí, brindándonos educación, principios, valores y una carrera profesional para cada uno de sus hijos. Esta tesis va dedicada a ti con mucho amor y admiración por la calidad de amiga, mujer y ver logrado la labor más grande que pocas mujeres valientes lo realizan, el rol de padre y madre a la vez.

Agradecimiento

Agradezco sobre toda las cosas a dios por brindarme salud y estar en cada una de mis metas, quien me ayuda a levantarme de las caídas, dificultades a lo largo de toda mi vida.

A mi madre María Isabel Briceño Pachas, a quien le debo la vida, le agradezco todo el apoyo y la confianza brindada y respetar mis decisiones ya sean erradas o acertadas, que sin duda me ha demostrado su amor condicional y corrigiendo en todas las etapas de mi vida, siempre serás la luz al fondo del túnel que siempre estarás para mis hermanas y hacia mi persona.

A mis hermanas, tíos y amigos más cercanos, que me comprendieron desde el inicio a fin de esta tesis, por apoyarme y motivarme a salir adelante. Les agradezco a ustedes por todo, sin ustedes no hubiera logrado llegar a esta etapa de mi carrera profesional.

A mis maestros, que influyeron a través de sus experiencias, enseñanzas, comprensión, apoyo constante para formarme un profesional y persona de bien para los retos de la vida, y por último a la institución del Citi Cuero del calzado de Trujillo, les agradezco a cada uno de ellos.

Declaratoria de Autenticidad

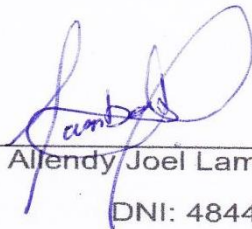
Yo, Lambert Briceño Allendy Joel con DNI N° 48448099, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grado y Título de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

Así mismo autorizo a la Universidad César Vallejo publicar la presente investigación si lo cree conveniente.

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

Trujillo, Noviembre del 2016



Handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Lambert Briceño Allendy Joel'.

Allendy Joel Lambert Briceño

DNI: 48448099

Presentación

Señores miembros del jurado, presento ante usted la tesis titulada Cultura intraemprendedora y la innovación de los micro y pequeños empresarios del calzado. Trujillo. Año 2016, con la finalidad determinar el efecto de la cultura intraemprendedora en la innovación de los micro y pequeños empresarios del calzado, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Título profesional Licenciado en Administración. Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

El Autor.

Índice

Página de Jurado	2
Dedicatoria	3
Agradecimiento	4
Declaratoria de Autenticidad	¡Error! Marcador no definido.
Presentación	6
Índice.....	7
Resumen.....	9
Abstract	10
INTRODUCCIÓN	1
1.1. Realidad Problemática	2
1.2. Trabajos previos.....	4
1.3. Teorías relacionadas al tema	7
1.3.1. Definiciones sobre cultura intraemprededora.	7
1.3.2. Definición de innovación.....	10
1.4. Formulación del problema.....	13
1.5. Justificación del estudio	13
1.6. Hipótesis.	15
1.7. Objetivos.	15
1.7.1. Objetivo General.....	15
1.7.2. Objetivo específicos.....	15
MÉTODO.....	16
2.1. Tipo de investigación	17
2.2. Diseño de Investigación	17
2.3. Variables y Operacionalización.....	17
2.4. Población y Muestra.	20
2.4.1. Población.....	20
2.4.2. Muestra.....	20

2.4.3. Muestreo.....	20
2.4.4. Criterios de inclusión.....	20
2.4.5. Criterios de exclusión.....	20
2.5. Técnica e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad .	21
2.5.1. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	21
2.5.2. Validez.....	21
2.6. Métodos de análisis de datos.....	21
2.7. Aspectos éticos.....	23
RESULTADOS.....	24
3.1. Generalidades de lugar.....	25
3.2. Nivel de cultura intraemprendedora de los trabajadores de los micros y pequeños empresarios del calzado. Trujillo. Año 2016.....	26
3.3. El nivel de innovación de los micros y pequeñas empresarios del calzado. Trujillo. Año 2016.	27
3.4. Comparación de la cultura intraemprendedora de los trabajadores de los micro y pequeños empresarios que participaron y no participan en el programa innóvate Perú.....	28
3.5. Comparación de la variable innovación de los micro y pequeños empresarios que participaron y no participan en el programa innóvate Perú.	30
3.6. Efecto de la cultura intraemprendedora en la innovación de los micro y pequeños empresarios del calzado. Trujillo. Año 2016.....	31
3.7. Contrastación de hipótesis.....	32
DISCUSIÓN.....	33
CONCLUSIONES.....	40
RECOMENDACIONES.....	42
PROPUESTA.....	44
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	53
ANEXOS.....	58

Resumen

La presente investigación se realizó con el objetivo de determinar la relación de la cultura intraemprendora en la innovación de los micro y pequeños empresarios del calzado. Trujillo. Año 2016. Investigación descriptiva no experimental de corte transversal, cuya población fue 10 micro y pequeños empresarios y 5 trabajadores de cada micro y pequeñas empresas de Trujillo, muestreo por conveniencia, micro y pequeñas empresas innovadoras que participaron en el programa innóvate Perú. Los datos recolectados a través encuesta, Se concluye mediante los resultados demostrados que el 76% de trabajadores son intraemprendedores, indica que es alta, mientras el 71% de los micro y pequeños empresarios son innovadores, es alta. Para poder determinar la relación de la cultura intraemprendedora en la innovación, se aplicó la prueba de spearman con un nivel de significancia menor a 5%; donde muestra que el valor de 0.408, tiene efecto positivo.

Palabras clave: Intraemprendedora, innovación, micro y pequeños empresarios.

Abstract

This research was carried out in order to determine the relationship of the culture Intra-entrepreneurial on innovation of micro and small entrepreneurs of the footwear. Trujillo. Year non-experimental descriptive 2016. investigación of cross-section, whose population was 10 micro and small entrepreneurs and 5 workers for each micro and small enterprises in Trujillo, sampling by convenience, micro and small innovative companies that participated in the program innovate you Peru. Data was collected through survey, concluded through the results showed that 76% of workers are Intra-entrepreneurial, indicates that it is high, while 71% of micro and small entrepreneurs are innovators, is high. In order to determine the relationship of the Intra-entrepreneurial culture in innovation, applied the test of spearman with a 5% significance level; which shows that the value of 0.408, has a positive effect.

Keywords: Intra-entrepreneurial, innovation, micro and small businesses.

INTRODUCCIÓN

I. Introducción

1.1. Realidad Problemática

Como se puede observar, actualmente en las organizaciones han ido transformado en los últimos años, lo cual ha generado que sean más emprendedoras, donde radica en detectar nuevas oportunidades para tener un rendimiento sostenible para la organización. En las organizaciones al nivel mundial están optando por tener una postura cambiante, donde requieren personas que sean revolucionarias, afrontan el statu quo, lidien por modificar y aportar con ideas nuevas para la organización, es decir, personas emprendedoras al interior más no a fuera de la organización, es por ello que optan por este tipo de personas para que puedan fomentar una cultura intraemprendedora dentro de la organización.

Una gran diferencia entre esta cultura intraemprendedora con la cultura tradicional, es que brinda a este tipo de personas puedan encontrar la oportunidad de innovar, y así mismo considere dueños de sus propios proyectos al interior, sin tener que dejar la empresa, contraria a la cultura tradicional que tan solo motiva a los trabajadores estén comprometido y no corran riesgo dentro de la organización.

El calzado que se produce en Trujillo, pude apreciar que el micro y pequeño empresario, no decide rápidamente hacer cambios para innovar, hasta que recién denotan malos resultados sea al interior o externo del proceso del calzado que se fabrica, cuando deberían constantemente innovando; también detecte que muchas veces el micro empresario limita a sus empleados para desarrollar sus habilidades, lo cual genera temor en los trabajadores a ver este tipo de comportamiento por parte del pequeño empresario y optan por salir de la empresa.

Es por ello que muchos de los micro empresarios no están tomando en cuenta todo estos cambios que se realiza en el mundo actual dentro las empresas , lo cual imposibilita seguir creciendo hasta incluso por no optar

por esta postura moderna de las empresas actuales muchas Mypes de calzado, están desapareciendo debido a este problema real asumiéndole también la competencia del calzado chino que cada vez toma más relevancia en nuestro país, viéndose perjudicado los micro pequeños empresarios de calzado de nuestra ciudad siendo potencia al nivel nacional en la fabricación de calzado. Por lo tanto, los micro y pequeños empresarios de calzado, debería apostar por este tipo de personas en sus Mypes, puedan laborar y fomentar una cultura intraemprendedora y ver la relación que esta cultura tendría en los trabajadores y lo que induciría hacia la innovación al interior de la organización, esto serviría para un crecimiento más rentable y un futuro próspero para los micro y pequeñas empresarios del calzado de nuestra ciudad.

1.2. Trabajos previos

(Gálvez, 2011), en su tesis titulada “Cultura, innovación, intraemprendimiento y rendimiento en las mipyme de Colombia”, presentada por la Universidad Politécnica de Cartagena en España, la misma que se utilizó un diseño para las dos primeras investigaciones fueron cuantitativas con estudio de naturaleza empíricos de corte transversal, para la tercera investigación fue cualitativo utilizando múltiples casos que se aplicaron, el autor concluye

En la investigación resulta que la cultura intraemprendimiento aún es relativamente baja en la mayoría de las MIPYME turísticas colombianas, debido a que implica esfuerzos y cambios de paradigmas, pero aun así en las que ya poseen, tiene un importante efecto positivo sobre todo en la innovación (p.88).

(Gálvez & García, 2011), aportaron con una importante investigación científica denominada “Impacto de la cultura intraemprendedora en el rendimiento de las MIPYME del sector turístico colombiano”, una investigación de naturaleza empírica. Presentada por la Universidad Autónoma de Aguascalientes, para elaborar la muestra se utilizó la base de información de las agremiaciones, de hoteles, agencias de viaje y restaurantes. El autor concluye que

Los resultados de la investigación ponen a manifiesto que de los factores de cultura intraemprendedora considerados, el apoyo de la gerencia, desempeño e incentivos de la gerencia y la flexibilidad en la estructura corporativa es el menos implementado en las MIPYME turística colombiana, pero que aun así es el de mayor impacto positivo sobre su rendimiento. Esto muestra claramente que una mayor aplicación de prácticas relacionadas con estos factores de intraemprendimiento, podría generarles mejoras realmente importantes en su desempeño de los trabajadores (p.34).

(Gálvez, 2011), apporto con una importante investigación científica denominada: “Cultura Intraemprededora e innovación: Un estudio empírico en las MIPYME turística colombianas”, presentada por la Universidad Autónoma de Aguascalientes, para elaborar la muestra se utilizó la base de información de las agremiaciones, hoteles, para agencias de viaje y para restaurantes.El autor determino

En esta investigación ponen a manifiesto que la tolerancia al conflicto como factor de la cultura de intraemprededora tiene relación en la innovación en gestión y la innovación organizativa .Ello indica que en la medida en que se fomenta el trabajo entre personas de diferentes áreas se genera en la organización una mayor innovación en los sistemas de dirección y gestión, compras y aprovisionamiento, comercialización y ventas; de igual manera, la empresa se vuelve más innovadora (pp.110-111).

(Monge, 2016), apporto con una importante investigación científica denominada: “La cultura intraemprededora y su efecto en la innovación de las spin-off académicas de las universidades públicas de Costa Rica”, presentada por la revista Fir- Faedpyme internacional review, la misma que se utilizó los análisis estadísticos descriptivos y de correlación, la muestra fue de 44 spin-of académicas localizadas de las universidades públicas costarricenses. El autor concluye

Los resultados, se encontró que las prácticas más utilizadas son el trabajo en equipo, la tolerancia al riesgo, identidad y la compensación e incentivos; en menor medida se dan las prácticas de soporte de la gerencia y flexibilidad en la estructura corporativa y la autonomía de los colaboradores (p.40).

(Alfaro, 2013), en su tesis titulada “La innovación y su influencia en el desarrollo empresarial de las mypes del sector calzado de la Apiat, año 2013”, presentada por la Universidad César Vallejo de Trujillo-Perú. La misma que se utilizó un diseño descriptivo no experimental de corte transversal, la muestra fue de 64 socios fabricantes de las mypes sector calzado Apiat; la técnica fue la encuesta y el instrumento el cuestionario. El autor concluye

Al realiza la encuesta a los socios del sector calzado de la APIAT se encontró que un 52% de asociados utilizan el proceso industrial, de la cual el 61% ha innovado tecnológicamente. Un 30% de MYPES ha implementado la innovación mercadotecnia comercial utilizando el internet y las redes sociales para hacer publicidad de sus productos y finalmente un 86% innovan en producto ya que están constantemente fabricando nuevos productos y diseños en la relación con las nuevas tendencias de la modas de otros países como Italia, Brasil y México (p.84).

(Huapaya, 2013) en sus tesis titulada “Modelo de innovación en micro y pequeñas empresas de un conglomerado industrial peruano: caso citevid”, presentada por la Universidad de Piura-Perú. La misma se utilizó un diseño descriptivo y se utilizó un análisis factorías, la muestra fue de 41 productos asociados del CITE vid; la técnica fue la encuesta y el instrumento el cuestionario, se utilizó la escala de Likert. El autor concluye

Se pudo determinar los fenómenos del acto emprendedor e innovador, muestra que en el Perú existe más una cultura emprendedora y es relativamente baja en la innovación, pero existente organismos públicos y privado que incentiva el desarrollo de competencias; donde generan innovación dentro las empresas en vía de desarrollo sea mypes y pymes como son los centros de innovación –cites impulsados por produce, que incentiva al desarrollo innovador (p.218).

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Definiciones sobre cultura intraemprendedora.

Para asumir más conocimiento sobre las investigaciones realizadas se demostrara, las diferentes definiciones de autores sobre cultura intraemprendedora.

De acuerdo a Garzón (2004) “los intraemprendedores son individuos con visión empresarial, que manifiestan una conducta y orientan su comportamiento al desarrollo y surgimiento del espíritu emprendedor interno, generando y aprovechando ideas innovadoras” (p.80).

Por lo tanto, la cultura intraemprendedora se prioriza en que las organizaciones requieren personal con actitud emprendedora, que se desenvuelvan y generen una cultura al interior de la organización, para poder tener esta cultura toma cierto tiempo para lograr integrar a los colaboradores mediante la gestión que realice (Varela & Irizar, 2009, p.14).

Es decir, el intraemprendedor se despliega tan solo al interior de la organización para realizar sus diferentes actividades.

1.3.1.1. Importancia.

En consecuencia podemos “decir que el intraemprendimiento es un tipo de emprendimiento de vital importancia para la perdurabilidad y el éxito organizacional” (Trujillo & Guzmán, 2008, p.58).

“la gran ventaja de tener un intraemprendedor radica en la posibilidad de mantener talentos, capaces de proveer soluciones y mejoras, sin tener que conseguir las respuestas desde afuera de la empresa” (Salcedo 2012, ¶ 1).

1.3.1.2. Características.

Por su parte, en su investigación que se realizó considera las diferentes características de la cultura organizacional intraemprendedora.

Según Garzón plantea, siete características fundamentales que ayudan a identificar la cultura intraemprendedora en los trabajadores dentro de una empresa

Autonomía individual. Prevalece la responsabilidad, la libertad de cometer errores, la iniciativa por parte del intraemprendedor y sobre todo tenga el valor de tomar decisiones al interior de la organización (Garzón, 2004, p.85).

Por lo tanto, se puede decir que el intraemprendedor tiene que reflejar estos rasgos que define el autor al interior de la organización.

Estructura. Consiste, en brindar la flexibilidad al trabajador para que realicen sus diferentes actividades, como realizar la coordinación con diferentes áreas y tener un panorama amplio de la descripción de puestos de la organización (Garzón, 2004, p.85).

Apoyo. Por consiguiente, el apoyo en la organización se debería dar de la siguiente manera. Según Varela e Irizar (2009), menciona al respecto que:

Estimular el cambio en una empresa, no tan solo depende del intraemprendedor sino también con el apoyo y compromiso de la parte la gerencia, logrando la reorganización de la misma para poder realizar el intraemprendimiento. Donde se debe tener en cuenta que no depende del emprendedor, sino también de las condiciones que se establezcan dentro de las organizaciones para que éstos aparezcan y actúen. Además tener claridad en tolerar errores y hacer retroalimentación continua, brindar tiempo para que los colaboradores exploren ideas

nuevas, donde exista apoyo desde dirección a nuevos proyectos y al fortalecimiento de los ya existentes. Un aspecto muy importante, es reconocer la necesidad de un perfil emprendedor al interior de las organizaciones (p.12).

Identidad.

Garzón (2004), afirma que la identidad se mide por el grado de pertenencia y compromiso que tiene el trabajador con la empresa (p.85).

Entonces para identificar un trabajador intraemprendedor tiene que estar comprometido e identificado con la organización.

Desempeño-premio.

En una organización, no basta con brindarle un sueldo al trabajador para que se pueda sentir bien, hay diferentes razones por las que un trabajador puede estar motivado y sentirse satisfecho.

En esta característica lo principal para que un intraemprendedor se desenvuelva y realice su trabajo con normalidad en la organización tiene que recompensar con diferentes tipos de incentivos como viajes, reconocimientos personales, etc. Esto genera que el trabajador en la organización siempre este motivado y predispuesto (Garzón, 2004, p.85).

Tolerancia al conflicto.

Siempre en una empresa existen conflictos entre los colaboradores por tener diferentes puntos de vista, pensamientos, etc.

En esta característica, el intraemprendedor básicamente tiene que prevalecer el trabajo en equipo y tener una buena comunicación entre los colaboradores para alcanzar los objetivos que se plantea hacia la organización (Garzón, 2004, p.85).

Tolerancia al riesgo.

Consiste en que, el intraemprendedor tiene que afrontar riesgos moderado en el interior de la organización, lo cual genera gran incertidumbre para ellos es ahí donde manifiesta y ejercer la capacidad de innovación que tienen (Garzón, 2004, p.85).

1.3.2. Definición de innovación.

“Una innovación se puede predominar, como la introducción de un nuevo, o significativamente mejorado de (producto o servicio), de un proceso, de un nuevo método de comercialización o de un nuevo método organizativo, en las practicas internas de la empresa, la organización del lugar de trabajo o las relaciones exteriores”, según (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico [OECD] y Oficina Europea de Estadística [EUROSTAT], 2005, p. 56).

Para Calderón y Castaño (2005), se refiere al acto de producción de ideas nuevas o mejoras de productos, servicios, empresas o un negocio que recién desea entrar al mercado, de acuerdo al fin se requiere utilizar (p.251).

Para Anzil (2006), Innovación es de gran nivel de importancia debido que trae mejoras para la empresa como producir bienes y servicios, ayuda diferenciarnos de los competidores, esto genera que las empresas no se queden en la ambigüedad (¶3).

Por lo tanto, se puede entender por innovación que es un método para realizar mejoras continuas o nuevas, ya sea en una empresa, servicio, producto, etc.

1.3.2.1. Tipo de innovación.

Por consiguiente, (OECD y EUROSTAT) existen básicamente cuatro tipos de innovación lo cual se pasa a resumir de la siguiente manera:

Innovación Producto.

Es la entrada y fabricación de nuevos productos o servicio mejorado en sus características para el uso que se destina, incluyendo la tecnología existente, la adquisición de los insumos en el producto (OECD & EUROSTAT, 2005, p.58).

Innovación de Proceso.

Reside en la implementación de maquinaria nueva o mejora de las maquinarias existentes, para mejorar el proceso de producción. Este tipo de innovación prioriza la disminución de costos unitarios en la producción de gran ayuda para la logística de la empresa como la distribución de los insumos y mejorar la calidad del producto finalizado (OECD & EUROSTAT, 2005, p.59).

Innovación de Mercadotecnia.

Para OECD y EUROSTAT (2005):

La innovación de mercadotecnia trata en satisfacer y mejorar las necesidades de los consumidores, abrir nuevos mercados o de posicionar de una manera, el producto o servicio que brinda la empresa, con el fin de aumentar las ventas, diferentes a los otros tipos de innovación, se utiliza un nuevo canal del mercadeo, con nuevas estrategias de comercialización que la empresa no usaba antes (p.60).

Innovación organizativa.

De acuerdo para OECD y EUROSTAT (2005),

En otras palabras, este tipo de innovación involucra en torno la organización con prioridad mejorar la satisfacción de los trabajadores en sus actividades que realizan lo cual siempre tiene efecto positivo, aumentar la productividad del empleado, básicamente se preocupa por la gestión administrativa interna y externa de la organización (p.62).

En consiguiente, se puede decir por la variable innovación, es muy importante para una empresa nos permite mejorar y creas nuevas ideas al interior de la organización, ayuda para tener un futuro próspero y no quedarse en la ambigüedad.

1.4. **Formulación del problema**

¿Cuál es la relación de la cultura intraemprendedora en la innovación de los micro y pequeños empresarios del calzado. Trujillo. Año 2016?

1.5. **Justificación del estudio**

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010, pp.40-41), la investigación se justifica de la siguiente manera.

Conveniencia. Como primer apartado, es conveniente la presente investigación para poder indagar más sobre las variables de estudio planteadas, lo cual servirá de gran ayuda para micro y pequeños empresarios del calzado de Trujillo, a tener un panorama amplio de la cultura intraemprendedora al interior de la organización.

Relevancia Social. El alcance que tiene la presente investigación, será muy beneficioso para los micro y pequeños empresarios puedan saber, que tanto influye la cultura intraemprendedora en los trabajadores y facilita la innovación al interior de la organización, y también serán beneficiados nuevos estudiantes, investigadores para que puedan saber lo que sucede en calzado trujillano, y tenga de referencias las variables de estudio.

Implicaciones Prácticas. Esta investigación, será muy beneficiosa para los micro y pequeños empresarios del calzado en Trujillo, mediante las variables investigadas podrán plantear con más claridad sus objetivos y así tendrá un consecuencia positiva en los resultados que realicen hacia la organización.

Valor Teórico. Con los resultados obtenidos de esta investigación se podrá orientar y recomendar nuevas formas estratégicas, las mismas que permitan a los micros y pequeños empresarios tener una noción efectiva entorno a la organización.

Utilidad Metodológica. Por otro lado, esta investigación de gran envergadura para otras investigaciones que se realice en un futuro lo cual pueden ser muy valioso tomar en cuenta como modelo de estudio aplicable a las empresas y del cual se pueden derivar más investigaciones.

1.6. Hipótesis.

Cultura intraemprendedora tiene relación positiva en la innovación de los micro y pequeños empresarios del calzado. Trujillo. Año 2016.

1.7. Objetivos.

1.7.1. Objetivo General.

Determinar la relación de la cultura intraemprendedora en la innovación de los micro y pequeños empresarios del calzado. Trujillo. Año 2016.

1.7.2. Objetivo específicos.

1. Medir el nivel de cultura intraemprendedora de los micro y pequeños empresarios del calzado. Trujillo. Año 2016.
2. Determinar el nivel de innovación de los micro y pequeños empresarios del calzado. Trujillo. Año 2016.
3. Elaborar una propuesta para mejorar la cultura intraemprendedora e innovación de los micro y pequeños empresarios del calzado. Trujillo. Año 2016.

MÉTODO

II. Método

2.1. Tipo de investigación

Descriptiva, los datos fueron obtenidos directamente de la realidad alteración de ningún tipo.

2.2. Diseño de Investigación

En esta investigación se utilizó el diseño no experimental, de acuerdo a la temporalidad de corte transversal, porque las variables de estudio no se modificaron y los datos fueron extraídos en un solo periodo determinado.

2.3. Variables y Operacionalización

Variable Independiente: Cultura intraemprendedora

Variable Dependiente : Innovación

Tabla 2.1
Operacionalización de variables: Cultura Intraemprendedora.

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable independiente: Cultura intraemprendedora	De acuerdo a Garzón (2004), "los intraemprendedores son individuos con visión empresarial, que manifiestan una conducta y orientan su comportamiento al desarrollo y surgimiento del espíritu emprendedor, generando y aprovechando ideas innovadoras" (p.80).	Para medir la variable: Cultura intraemprendedora se realizó a través de un cuestionario dirigida a los trabajadores de las micro y pequeñas empresas	Autonomía individual	Nivel toma de decisiones Nivel de iniciativa Nivel de responsabilidad	Ordinal
			Estructura	Nivel de Coordinación Nivel de Flexibilidad	Ordinal
			Apoyo	Nivel de Tolerancia al error Nivel condiciones de trabajo	Ordinal
			Identidad	Nivel de participación. Nivel de compromiso.	Ordinal
			Desempeño-premio	Nivel recompensa Nivel de Pertenencia Nivel de reconocimiento	Ordinal
			Tolerancia al conflicto	Nivel de trabajo en equipo Nivel de comunicación	Ordinal
			Tolerancia riesgo	Nivel de incertidumbre Nivel de riesgo	Ordinal

teoría de Garzón (2004).

Tabla 2.2
Operacionalización de variable: Innovación

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable dependiente Innovación	Para Calderón y Castaño (2005), "se refiere al acto de producción de ideas nuevas o mejoras de productos, servicios, empresas o un negocio que recién desea entrar al mercado, de acuerdo al fin se requiere utilizar" (p.251).	Para medir la variable	Innovación de Proceso	Nivel de Adquisición de maquinaria nueva.	Ordinal
		Innovación se realizó a través de un cuestionario	Innovación Mercadotecnia	Nivel de ventas Nivel comercialización de productos	Ordinal
		dirigida a los micro y pequeños empresarios.	Innovación del producto	Nivel de fabricación de productos nuevos. Nivel de Adquisición de insumos	Ordinal
			Innovación Organizativa	Nivel de Productividad Nivel de satisfacción	Ordinal

N
o

ta: Está basada de acuerdo (OECD & EUROSTAT, 2005)

2.4. Población y Muestra.

2.4.1. Población

De acuerdo a la información brindada por el Ministerio de la Producción gestor de la creación de los Centros de Innovación Productiva y Transferencia Tecnológica (CITE) Cuero y Calzado de Trujillo, mediante a la base de datos proporcionada constan de 10 micro y pequeños empresarios del calzado de Trujillo, que participaron en el Programa Innóvate Perú.

2.4.2. Muestra

M1: Se encuestó a tan solo a 10 mypes del calzado que participaron en el Programa Innóvate de Trujillo.

M2: Se encuestó a tan solo 5 trabajadores por cada empresa de los micro y pequeños empresarios que participaron en el programa Innóvate Perú.

2.4.3. Muestreo

Muestreo por conveniencia, porque se eligió tan solo a las micro y pequeños empresarios que participaron del Programa Innóvate.

2.4.4. Criterios de inclusión

En la presente investigación se incluyó tan solo a los micro y pequeños empresarios formales del Programa Innóvate.

2.4.5. Criterios de exclusión

En la presente investigación se optó por excluir a los micro y pequeños empresarios informales que no pertenecen al Programa Innóvate.

Para determinar la variable innovación se realizó puntuaciones e intervalos.

Tabla 2.4

Puntuación e intervalos

Ítems = 10

Opciones de respuesta = 5

$10 \times 5 = 50$

$50 - 10 = 40$

$40 / 3 = 13,33$

Intervalos:

		$10 + 13,33$	$= 23,33$
Puntaje	Nivel	$23,33 + 13,33 = 36,7$	$36,7+$
10 - 23	Bajo	$13,33 = 50,00$	
24 - 38	Regular		
39 - 50	Alto		

Nota: Puntajes de acuerdo a los niveles

2.7. Aspectos éticos

En la presente investigación es de prioridad contar con el respeto por la propiedad intelectual, la protección de la identidad de los participantes del presente estudio, la honestidad en la obtención y desarrollo de la información, como principales aspectos éticos.

RESULTADOS

III. Resultados

3.1. Generalidades de lugar

La historia del calzado de Trujillo, pionero y matriz en la industria del calzado, que todavía conserva en gran medida rasgos artesanales, fue formada a comienzos de la década de 1960.

“Por inmigrantes andinos sobre todo de Mache, en la provincia de Otuzco, que llegaban a la capital del departamento en busca de un mejor destino económico” (Castro, 2004, p. 27).

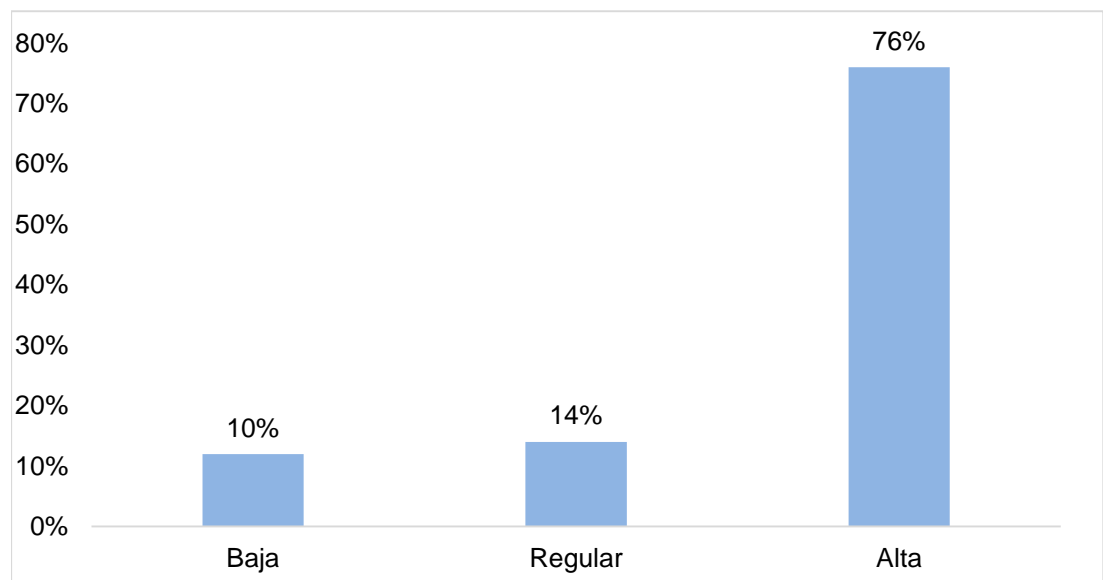
Según (Castro, 2004), estos migrantes tenía habilidades en el oficio donde desarrollaba la actividad manufacturera de cuero y calzado desde fines de los años 1920, atendiendo a la población minera de Quiruvilca (p.27).

Muchos de los pequeños talleres, instalados en los barrios populares de El Porvenir, La Esperanza y Florencia de Mora (hoy en día instituidos como distritos) y en el propio Trujillo, en cuyas labores participaba toda la familia, eran continuadores de un saber artesanal inculcado en dos o tres generaciones.

La ciudad de Trujillo, es catalogada la principal ciudad potencial en la fabricación de calzado. Los micros y pequeño empresarios, en la actualidad se preocupan mucho en la confección del calzado en sentido de los tamaños, accesorios, diferentes colores, diversidad de diseños, modelos y precios, se debe que cada año el micro y pequeño empresarios se muestra más preocupado en su calzado, ya sea por la competencia del calzado chino, a que le impulsa en mejorar su propio calzado.

3.2. Nivel de cultura intraemprendedora de los trabajadores de los micros y pequeños empresarios del calzado. Trujillo. Año 2016

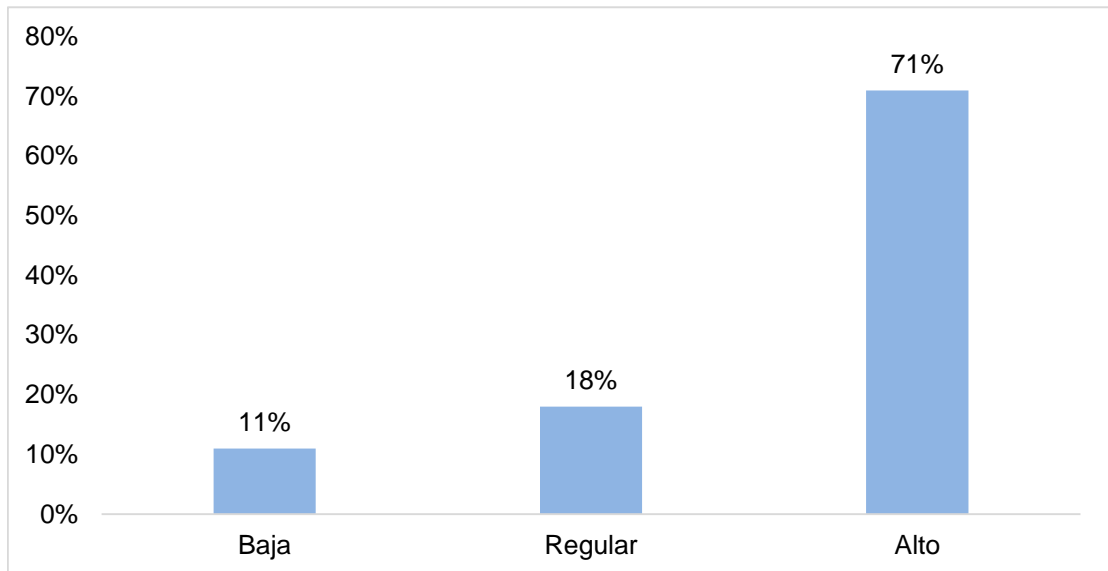
Figura 3.1 Resumen del nivel de la cultura intraemprendedora de los trabajadores de los micro y pequeños empresarios del calzado de Trujillo. Año.2016



De acuerdo a la Figura 3.1 Se observa que los trabajadores de los micro y pequeños empresarios encuestado del calzado de Trujillo, el 76% es decir el 38 trabajadores posee un alto nivel de cultura intraemprendedora.

3.3. El nivel de innovación de los micros y pequeñas empresarios del calzado. Trujillo. Año 2016.

Figura 3.2 Resumen del nivel de innovación de los micro y pequeños empresarios del calzado. Trujillo. Año 2016.



De acuerdo a la figura 3.2 Se observa que los micro y pequeños empresarios encuestado del calzado Trujillo, el 71% es decir 7 micro y pequeño empresario posee un alto nivel de innovación.

3.4. Comparación de la cultura intraemprendedora de los trabajadores de los micro y pequeños empresarios que participaron y no participan en el programa innóvate Perú.

Tabla 3.3

Comparación de la cultura intraemprendedora.

Cultura intraemprendedora		
Dimensiones	Trabajadores de los micro y pequeñas empresarios que participaron en el Programa Innóvate Perú	Trabajadores de los micro y pequeñas empresarios que no participan en ningún programa.
Autonomía individual	En los trabajadores de mypes, muestra un alto porcentaje de 77% de autonomía individual, por lo tanto el indicador que sobresale en esta dimensión es la responsabilidad en 96%, seguida de la iniciativa en un 82% y por último la toma decisiones en un 55 % que es alta.	En los trabajadores de mypes, muestra un porcentaje regular de 48,33% de autonomía individual, por lo tanto el indicador que sobresale en esta dimensión es la responsabilidad en 73%, seguida de la iniciativa en un 53,5% y por último la toma decisiones en un 43,5 % que es regular.
Estructura	En esta dimensión muestra que los trabajadores tienen un 84% alto en base la estructura, en sus indicadores resaltan la coordinación con un 86% y por último 82%, flexibilidad que es alta.	En esta dimensión muestra que los trabajadores tienen un 50% alto en base la estructura, en sus indicadores resaltan la coordinación con un 93% y por ultimo 47% de flexibilidad que es regular.
Apoyo	Los trabajadores tienen el apoyo de su jefe y se muestra un 83,5% que es alta y de acuerdo a sus indicadores la tolerancia al error se muestra 71% y por ultimo las condiciones de trabajo en un 96% para que realicen sus actividades y es alto.	Los trabajadores no tienen el apoyo de su jefe y se muestra un 49,75% que es baja y de acuerdo a sus indicadores la tolerancia al conflicto se muestra 60%, es alta y por ultimo las condiciones de trabajo en un 73% y es baja.

Identidad	Se encuentra los trabajadores identificado con la empresa un 82% y es alta, en sus indicadores muestra en la pertenencia en un 76% y por último el compromiso en 88% y son altas.	Se encuentra a los trabajadores identificado con la empresa un 50% y es regular, en sus indicadores muestra en la pertenencia en un 67% es regular y por último el compromiso en 47% y es alta.
Desempeño-Premio	Se encuentra a los trabajadores en un 58% es alto, en sus indicadores el nivel de recompensa es 66% alto, y por último el reconocimiento es de 50% alta respecto a la dimensión de desempeño- premio.	Se encuentra a los trabajadores en un 70% es bajo, en sus indicadores el nivel de recompensa es 60% bajo, y por último el reconocimiento es de 80% bajo respecto a la dimensión de desempeño- premio.
Tolerancia al conflicto	En esta dimensión muestra un 94.50% alto, en sus indicadores el trabajo en equipo es de 93% alto y por el último la comunicación dentro la empresa muestra 96% y es alta.	En esta dimensión muestra un 76,5% alto, en sus indicadores el trabajo en equipo es de 64% alto y por el último la comunicación dentro la empresa muestra 89,5% y es alta.
Tolerancia riesgo	Se muestra un 59,50% alto, en sus indicadores la incertidumbre es de 54% alto y por el último la riesgo 65% y es alta.	Se muestra un 91% bajo, en sus indicadores la incertidumbre es de 80% bajo y por el último la comunicación dentro la empresa muestra 96,50% y es baja.

Se realizó una comparación de la cultura intraemprendedora de los trabajadores de los micro y pequeños empresarios que participaron en el programa Innóvate Perú y los que no participan en ningún programa.

3.5. Comparación de la variable innovación de los micro y pequeños empresarios que participaron y no participan en el programa innóvate Perú.

Tabla 3.4

Comparación de la innovación.

Dimensiones	Innovación	
	Micro y pequeñas empresas que participaron en el Programa Innóvate Perú.	Micro y pequeñas empresas que no participaron en ningún programa.
Innovación Producto	En la innovación de productos se demuestra está en 95% es alta, en sus indicadores muestra que fabricación de productos nuevos es del 100% y adquisición de insumos se encuentra en 90%, y ambas son altas.	En la innovación de productos se demuestra está en 50% es alta, en sus indicadores muestra que fabricación de productos nuevos es del 67% es alta, y adquisición de insumos se encuentra en 33%, y es regular
Innovación Proceso	Los micro y pequeños empresarios tiene un 50% alto en su indicador en adquisición de maquinaria moderna suele tener la misma cantidad y es alta.	Los micro y pequeños empresarios tiene un 67% bajo en su indicador en adquisición de maquinaria moderna suele tener la misma cantidad y es bajo.
Innovación Mercadotecnia	En esta dimensión se encuentra en un 60% y es alta, mientras en sus indicadores en la comercialización de productos se encuentra en un 50% y en ventas en 70% y son altos.	En esta dimensión se encuentra en un 67% y es regular, mientras en sus indicadores en la comercialización de productos se encuentra en un 67% y en ventas en 67% y ambas son regulares
Innovación Organizativa	En esta dimensión muestra que es 90% y es alta y en sus indicadores la satisfacción es de 80% y la productividad es de 100% ambas son altas.	En esta dimensión muestra que es 67% y es alta y en sus indicadores la satisfacción es de 67% y la productividad es de 67% ambas son altas.

de la innovación de los trabajadores de los micro y pequeños empresarios que participaron en el programa Innóvate Perú y los que no participan en ningún programa alguno.

3.6. Relación de la cultura intraemprendedora en la innovación de los micro y pequeños empresarios del calzado. Trujillo. Año 2016.

Tabla 3.5

Tabla resumen de la prueba spearman.

Correlaciones				
N			Cultura Intraemprendedora	Innovación
Rho de Spearman	Cultura intraemprendedora	Coeficiente de correlación	1,000	,408
		Sig. (bilateral)	.	,242
		N	10	10
	Innovación	Coeficiente de correlación	,408	1,000
		Sig. (bilateral)	,242	.
		N	10	10

borado por el autor; con nivel de $P < 0.242$ confianza por tanto se acepta la hipótesis.

De acuerdo la prueba de coeficiente de spearman, se puede determinar que existe una relación positiva moderada de la cultura intraemprendedora en la innovación del micro y pequeños empresarios del calzado. Trujillo. Año 2016.

3.7. Contrastación de hipótesis.

De acuerdo a los resultados obtenidos, la hipótesis: Cultura intraemprendedora tiene relación positivo en la innovación de los micro y pequeños empresarios del calzado. Trujillo. Año 2016.

A partir del proceso que se realizó la prueba de coeficiente de spearman con un tanto de nivel de significancia menor a 0,242 %; donde muestra que el valor de 0.408 es la relación entre ambas variables; lo cual quiere decir que se la correlación es positiva moderada. Por las consideraciones anteriores se acepta la hipótesis alternativa; es decir la cultura intraemprendedora si tiene relación positivo en la innovación de los micro y pequeños empresarios del calzado. Trujillo. Año 2016.

DISCUSIÓN

IV. Discusión

Al hablar de la primera dimensión estudiada referente a la cultura intraemprendedora se encontró que en la dimensión autonomía individual el indicador que sobresale es la responsabilidad en un 96%, sin embargo Monge (2016), en su investigación referente a la cultura intraemprendedora y su efecto en la innovación de las spin –off académicas de las universidades públicas de Costa Rica encontró que en menor medida se dan las prácticas “...autonomía de los colaboradores” (p.40). Garzón al realizar investigaciones de la misma variable determina que una característica de la cultura intraemprendedora es Autonomía individual, prevaleciendo como un indicador “la responsabilidad” (2004, p.85), es indispensable considerar como indicador importante debido a que todos los trabajadores deben estar involucrado dentro de una organización.

Por otra parte, en su segunda dimensión estudiada donde se refiere en la cultura intraemprendedora se determinó que en la dimensión estructura el indicador que más se enfoca es la coordinación con un 86%, no obstante (Gálvez & García, 2011), en su investigación científica difiere al impacto de la cultura intraemprendedora en el rendimiento de las mipyme del sector turístico colombiano donde encontraron que en menor medida son practicadas “...estructura corporativa” (p.34). Para Garzón al investigar la variable cultura intraemprendedora una de sus características es la estructura, pero prevalece el indicador para identificar es “la coordinación” (2004, p.85), por lo tanto comparando se puede referir sobre este indicador es de gran importancia entre los trabajadores de diferentes áreas de la organización.

En la tercera dimensión investigada se puede indicar que la dimensión apoyo el indicador que predomina son las condiciones de trabajo en un 96%, sin embargo para (Gálvez & García, 2011), en su investigación impacto de la cultura intraemprendedora en el rendimiento de las mipyme del sector turístico colombiano, donde demuestran que en menor disposición en las prácticas de

los trabajadores“...apoyo” (p.34). Para Varela y Irizar, al investigar las características intraempendedoras es Apoyo, y resalta como indicador “...condiciones de trabajo” (2009, p.12), de acuerdo con lo antes dicho se puede determinar que no tan solo depende del trabajador, sino también las condiciones que brinda la empresa y puedan aparecer el intraemprendimiento en los trabajadores.

Se obtuvo de la cuarta dimensión estudiada de la cultura intraemprededora se encontró que la dimensión identidad, y el indicador que sobresale es el compromiso en un 88%; sin embargo Monge (2016), en su investigación referente a la cultura intraemprededora y su efecto en la innovación de las spin –off académicas de las universidades públicas de Costa Rica encontró que en mayor medida se dan las prácticas “...identidad” (p. 40). Para Garzón que investigo característica intraemprededoras es la identidad y nos dice que se mide por el grado de“...compromiso” (2004, p.85), entonces se puede afirmar con lo antes dicho, los trabajadores tiene estar comprometidos con sus funciones en sus áreas de trabajo y cada día mejorar en sus actividades que realicen.

A la vez, en la quinta dimensión estudiada de la cultura intraemprededora la dimensión desempeño-premio el indicador que sobresale es la recompensa en un 66%, no obstante (Gálvez & García, 2011), en su investigación impacto de la cultura intraemprededora en el rendimiento de las mipyme del sector turístico colombiano, donde demuestran que en menor medida en las practicadas “... desempeño e incentivos” (p. 34). Para Garzón nos dice en su investigación en sus características intraemprededoras el desempeño y premio, sobresaliendo el indicador“... recompensa” (2004, p.85), entonces es indispensable debido si se practicara más en la organización este indicador los trabajadores estuvieran siempre predispuesto y motivados a realiza sus sus actividades dentro de la empresa.

En la sexta dimensión estudiada de la variable independiente la dimensión tolerancia al conflicto, el indicador que sobresale es comunicación en un 96%, sin embargo Gálvez (2011), aporato en su investigación denominada cultura intraemprendedora e innovación: estudio empírico en las mipyme turísticas colombianas, donde hace hincapié en su investigación que es de gran importancia el factor para las practicas intraemprendedoras "...tolerancia al conflicto" (p.110).Mientras para Garzón nos dice una de las característica de la cultura intraemprendedora de la misma variable determina es la tolerancia al conflicto, prevaleciendo como un indicador "...comunicación" (2004, p.85), con la comparación dada se concluye que el indicador antes mencionado es vital para los trabajadores de la empresa, que siempre estén interactuando y se pueda también trabajar en equipo.

Por último en la séptima dimensión de la cultura intraemprendora se encontró que la dimensión tolerancia al riesgo el indicador que sobresale es el riesgo en un 65%; sin embargo Monge (2016), en su investigación referente a la cultura intraemprendedora y su efecto en la innovación de las spin –off académicas de las universidades públicas de Costa Rica encontró que en mayor medida se dan las prácticas "...tolerancia al riesgo" (p. 40). Garzón nos dice una de las característica de la cultura intraemprendedora de la misma variable determina es la tolerancia al riesgo, prevaleciendo como un indicador "...riesgo" (2004, p.85), se concluye que en este indicador donde el trabajador fluctúa a realizar riesgos moderados en su área de trabajo para mejor en sus funciones y para bien de la organización.

En la presente investigación, se determinó que el 71% de los micro y pequeños empresarios posee un alto nivel de innovación. Ante esto se compara con la investigación realizada por Huapaya (2013), Modelo de innovación en micro y pequeñas empresas de un conglomerado industrial peruano: caso citevid. Como resultado "...muestra que en el Perú existe más una cultura emprendedora y relativamente baja en la innovación" (p.218).Anzil en su blog investiga donde nos dice que la innovación es de un gran nivel de

importancia debido a que trae mejoras para la empresa como producir bienes y servicios, ayuda diferenciarnos de los competidores, esto genera que las empresas no se queden en la ambigüedad (¶3).Entonces se puede interpretar si las empresas no innovan se quedarán en retroceso como en muchos casos se han dado al nivel nacional como internacional ha sucedido, es por ello que micro y pequeños empresarios del calzado de Trujillo, indican un alto nivel de innovación en sus diferentes tipos sea en el mercadotécnica ,proceso ,producto y organizativa. Ya sea con la ayuda de programas del estado como cite del calzado, por lo tanto se preocupan en innovar y no quedarse en ambigüedad.

En primer lugar referente sobre la dimensión estudiada referente a la innovación se encontró que en la dimensión innovación de producto el indicador que sobresale es la fabricación de nueva productos en un 100%, sin embargo Alfaro (2013), en su investigación referente a la innovación y su influencia en el desarrollo empresarial de las mypes del sector calzado de la Apiat encontró que“...un 86% innovan en producto ya que están constantemente fabricando nuevos producto y diseños” (p.84).Para OECD y EUROSTAT (2005), considera en su investigación de la misma variable determina un tipo de innovación es de producto, prevaleciendo como un indicador “fabricación de nuevos productos”(p.58), también es muy importante tener un variedad en el producto para que el cliente se sienta satisfecho y vea que cada cierto tiempo la empresa se preocupa en la fabricación de nuevos productos.

Como se puede observar en la segunda dimensión estudiada referente a la innovación se encontró que en la dimensión innovación de proceso el indicador que sobresale es la adquisición de maquinaria nueva en un 50%, sin embargo Alfaro (2013), en su investigación referente a la innovación y su influencia en el desarrollo empresarial de las mypes del sector calzado de la Apiat encontró que“...un 52% de asociados utilizan la innovación de proceso industrial” (p.84). OECD y EUROSTAT (2005), al realizar investigaciones de la

misma variable determina un tipo de innovación es de proceso, prevaleciendo como un indicador "...implementación de maquinaria nueva" (p.85), de esta manera es de gran importancia adquirir maquinaria nueva para mejorar el proceso de una empresa sea más eficiente y eficaz.

En la tercera dimensión estudiada referente a la innovación se encontró que en la dimensión innovación de mercadotecnia el indicador que sobresale es la ventas en un 70%, sin embargo Alfaro (2013), en su investigación referente a la innovación y su influencia en el desarrollo empresarial de las mypes del sector calzado de la Apiat encontró que "...un 30% de mypes utilizan han implementado la innovación de mercadotecnia comercial" (p.84). OECD y EUROSTAT (2005), al realizar investigaciones de la misma variable determina un tipo de innovación es mercadotecnia, prevaleciendo como un indicador "...ventas" (p.60), entonces para innovación de mercadotecnia es importante, debido a tener una buena innovación en esta dimensión puedan aumentar la ventas y ganancias para la empresa.

Por ultimo en la cuarta dimensión estudiada referente a la innovación se encontró que la dimensión innovación organizativa el indicador que resalta es la productividad en 100%, sin embargo Gálvez (2011), en su investigación refiere cultura intraemprendedora e innovación: estudio empírico en las mipyme turísticas colombianas, donde hace hincapié en su investigación que es de gran importancia la "...innovación organizativa" (pp.110-111). Para OECD y EUROSTAT (2005), al realizar investigaciones de la misma variable determina un tipo de innovación organizativa, prevaleciendo como un indicador "...productividad" (p.62), entonces para esta dimensión sobresale la productividad del empleado para que sea considerado su trabajo del empleado.

Se determinó que es necesario elaborar una propuesta de mejora, la cultura intraemprendedora e innovación de los micro y pequeños empresarios del calzado. Trujillo. Año 2016, con la finalidad fomentar la parte del

desempeño-premio, la tolerancia a riesgo, toma decisiones de sensibilizar y concientiza a los trabajadores de las micro y pequeñas empresas sobre la importancia de tener intraemprendedores en su organización. Esto se puede comparar Gálvez (2011), en su investigación "Cultura, innovación, intraemprendimiento y rendimiento en las mipyme de Colombia", presentada por la Universidad Politécnica de Cartagena en España, donde concluye que aun en "... las mipyme colombianas es relativamente baja las practicas intraemprendedoras pero las que ya poseen tiene un importante desempeño en la innovación" (p.88). Para Trujillo y Guzmán (2008), "decir que el intraemprendimiento es un tipo emprendimiento vital importancia para perdurabilidad y el éxito organizacional" (p.58). Se debe considerar a los trabajadores como a los propios empresarios de las micro y pequeñas empresas para que fomente al interior una cultura intraemprendedora y no tan solo empresario sea el encargado de innovador, si no con la ayuda de sus colaboradores aporten a la innovación de las organización.

CONCLUSIONES

V. Conclusiones

1. Al realizar la prueba de coeficiente de spearman con un nivel de significancia menor a 0.242%; donde se muestra que el valor de 0.408 es la relación de la cultura intraemprendedora en la innovación, es decir que la correlación es positiva moderada, por lo tanto si existe relación entre ambas variables.
2. Al medir la cultura intraemprendedora de los micro y pequeños empresarios del calzado. Trujillo. Año 2016. Se encontró que el 10% posee bajo cultura intraemprendedora, seguido de un 14% posee regular cultura intraemprendedora, mientras el 76% posee una alta cultura intraemprendedora. Por tanto el nivel de cultura intraemprendedora micro y pequeños empresarios del calzado. Trujillo. Año 2016, es alta.
3. Se determinó el nivel de innovación de los micros y pequeños empresarios del calzado. Trujillo. Año 2016. Se encontró que el 11% posee baja innovación, seguido de un 18% posee regular innovación, mientras el 71% posee una alta innovación. Por tanto se determinó el nivel de innovación de los micro y pequeños empresarios de calzado Trujillo. Año 2016, es alta.
4. Realizar una propuesta para mejorar la cultura intraemprendedora en la innovación de los micro y pequeños empresarios del calzado. Trujillo. Año 2016, con la finalidad de fomentar más la parte de la autonomía individual, desempeño-premio y la tolerancia a riesgo, sobre todo sensibilizar y concientizar a los micro y pequeños

empresarios sobre la importancia de tener intraemprendedores en su organización.

RECOMENDACIONES

VI. Recomendaciones

1. Fomentar más el desarrollo de la cultura intraemprendedora para facilitar la innovación en los micro y pequeños empresarios del calzado. Trujillo.
2. Motivar a los micro y pequeños empresarios del calzado. Trujillo, en seguir cultivando en sus trabajadores las prácticas intraemprendedoras en sus organizaciones, ya sea con charlas motivacionales, reconocimiento, incentivos, etc.
3. Capacitar a los micros y pequeños empresarios del calzado. Trujillo, sobre la adquisición de maquinaria y nuevos métodos de comercialización actuales con fin que estén preparados para los cambios que suceden en el mercado nacional e internacional del calzado.
4. Aplicar la propuesta para mejorar la cultura intraemprendedora en la innovación de los micro y pequeños empresarios del calzado. Trujillo, con el fin de mejorar en las pequeñas deficiencias que aún existen.

PROPUESTA

VII. Propuesta

Propuesta para mejorar la cultura intraemprendedora en la innovación de los micro y pequeños empresarios del calzado. Trujillo. Año 2016.

Fundamentación

Los Micro y Pequeños Empresarios del calzado de Trujillo, se detectó que la cultura intraemprendedora tiene relación positivo sobre la innovación en los micro pequeños empresarios, pero aún falta mejorar como en caso de estas dimensiones: desempeño-premio su indicador que aún falta fortalecer más es reconocimiento, en la segunda dimensión es la autonomía individual su indicador que falta mejorar es la toma decisiones , por último en la dimensión de tolerancia a riesgo su indicador que falta desarrollo más aún es de incertidumbre. Por lo tanto, la finalidad de la propuesta es mejorar estos indicadores y se pueda realizar con más frecuencias las prácticas intraemprendedoras en sus organizaciones, los más beneficiados son los micro y pequeños empresarios de calzado de Trujillo, a través de la propuesta que se está planteando puedan ellos implementar esta propuesta en sus organizaciones, lo cual tener una cultura más intraemprendedora en sus trabajadores como para misma empresa, esto conllevara que no tan solo el micro empresario tome la iniciativa para innovar, si no con la ayuda de sus trabajadores en conjunto se podrá llevar a la innovación para sus empresas.

Objetivo General

Mejorar la cultura intraemprendedora de los micro y pequeños empresarios de calzado de Trujillo.

Objetivos Específicos

- ✓ Disminuir la incertidumbre.
- ✓ Fomentar el reconocimiento.
- ✓ Mejorar la confianza de los trabajadores en la toma de decisiones.
- ✓ Sensibilizar y concientizar a los micro pequeños empresarios sobre las prácticas intraemprendedoras.

Estrategias

1. A través de una alianza con la institución del Citi Cuero de calzado de Trujillo, para que nos brinden especialistas y dicten charlas sobre intraemprendimiento en las organizaciones.
2. La propuesta busca primero fomentar la participación de los empresarios y trabajadores de las micro y pequeñas empresas de calzado, para así generar el compromiso, luego a medida de cómo avanzan los módulos se va ingresando a la temática que consiste cada módulo.

Propuesta del contenido de las actividades de aprendizaje

Se propone desarrollar temas relativos a la cultura intraemprendedora, se encuentra divididos en 5 sesiones.

Tabla 7.1

Contenido de las actividades y temas

Actividades	Temas
SESIÓN 1: Cultura intraemprendedora	Concepto de cultura intraemprendedora Importancia cultura intraemprendedora Enfoques de beneficios de los intraemprendedores en las empresas actuales.
SESIÓN 2: Incertidumbre	La incertidumbre como un compañero intrínseco a nuestra vida. Manejo de emociones. Seguridad y confianza en sí mismo.
SESIÓN 3: Reconocimiento e incentivos	Programa de reconocimiento para empleados. Reconocimiento informal. Reconocimiento sin costo. Reconocimiento de bajo costo.
SESIÓN 4: Toma de decisiones	Concepto de la toma de decisiones Etapas en el proceso de la toma de decisiones Importancia de la toma de decisiones

Nota: Detalle de actividades y temas que se realizara para los micro y pequeños empresarios de calzado. Trujillo. Año 2016.

Tabla 7.2.

Cronograma de Actividades a realizar para el planteamiento de la cultura intraemprendedora.

N°	Actividad	Sub-Actividad	Estrategias	Responsables	Participantes	Fecha de Ejecución	N° Horas
1	Reunión inicial	Comunicación de los resultados obtenidos de la investigación de la tesis y presentación de la propuesta de mejora.	Confrontar la realidad actual y generar conciencia. Compromiso por parte de los micros y pequeños empresarios.	Investigador	Micro y pequeños empresarios.	15/01/2017	2
2	Cultura intraemprendedora	Ponencia sobre concepto de la cultura intraemprendedora, importancia, enfoques y beneficios de los intraemprendedores en las empresas actuales.	Generar conciencia a través de videos expuesto de empresas que tienen intraemprendedores dentro de sus empresas.	Especialista invitado	Gerente y trabajadores	21/01/2017	2
3	Incertidumbre	Exposición de los temas de la incertidumbre un compañero intrínseco a nuestra vida, manejo de emociones y por ultimo seguridad y confianza en sí mismo.	Lograr que los participantes expresen su sentir a través de casos reales, videos, publicidad y situaciones que se dan en uno mismo y saber sobrellevar en el trabajo.	Especialista invitado	Trabajadores	28/01/2017	2

4	Reconocimiento e incentivos	Exponer como realizar un programa de reconocimiento para empleados dentro de las organizaciones y fomentar los tipos de reconocimiento como son: reconocimiento informal, sin costo y de bajo costo.	Charla informativa a través de una exposición dinámica y entendible sobre los temas implicados a fin de motivar y concientizar sobre la importancia del reconocimiento	Especialista invitado.	Gerente y trabajadores	11/02/2017	2
5	Toma de decisiones	Ponencia sobre la importancia de la toma de decisiones y las etapas del proceso de la toma de decisiones.	Desarrollar la toma de decisiones en de los participantes.	Especialista invitado.	Trabajadores	18/02/2017	2
6	Reunión final	Encuentro para el cierre de las actividades y verificación final de resultados.	Verificación de cada actividad con los resultados obtenidos y en que se debe seguir trabajando para mejorar a largo plazo.	Investigador	Gerentes y trabajadores	25/02/2017	2

Nota: Propuesta de mejora para los micros y pequeños empresarios de calzado de Trujillo, año 2017.

Metodología

Para la enseñanzas de las actividades o módulos de enseñanzas se desarrollara una metodología teórica –practica. En donde consiste que el capacitador hará una exposición de las sesiones establecidas con casos prácticos y se discutirán con situaciones cotidianas de suceden en las organización, relacionadas con el tema que se está realizando.

Estrategias metodológicas

Las actividades son interactivos – participativas, y buscan promover la participación a través de la lluvia de ideas.

Recursos

Recursos humanos

- ✓ Los Micro y Pequeños Empresarios del sector calzado de Trujillo.
- ✓ El expositor, especialista en Gestión en Recursos Humanos y especialista de CITE y cuero del calzado de Trujillo.

Recursos materiales

- ✓ **Auditorio:** Las actividades se realizaran en el auditorio en el CITE cuero y calzado Trujillo.
- ✓ **Equipos:** Equipos multimedia.
- ✓ **Documentos técnicos:** Material de lectura.
- ✓ **Útiles de oficina:** Lapiceros, lápices, fólderres y papel bond.

Financiamiento

La propuesta será financiada por el CITI y cuero de calzado de Trujillo.

Presupuesto

Tabla 7.3

Presupuesto de la propuesta de mejora

DESCRIPCIÓN	CANT.	UNIDAD DE MEDIDA	PRECIO UNITARIO	COSTO TOTAL
BIENES Y SERVICIOS			S/.	S/.
COMPRA DE BIENES				
Materiales y Útiles				
Papelería en general, útiles				
Papel Bond A4	2	Millar	S/ 11.00	S/ 22.00
Lapiceros	70	Unidad	S/ 1.00	S/ 70.00
Lápices	70	Unidad	S/ 1.00	S/ 70.00
Fólder manila	70	Unidad	S/ 0.50	S/ 35.00
SUBTOTAL				S/ 197.00
CONTRATACIÓN DE SERVICIOS				
Servicio de impresiones, fotocopiado				
Impresiones	250	Unidad	S/ 0.10	S/ 25.00
Fotocopias	250	Unidad	S/ 0.10	S/ 25.00
SERVICIOS PROFESIONALES Y TÉCNICOS				
Capacitación Profesional	8	Horas	S/ 100	S/ 800.00
SUBTOTAL				S/ 850.00
TOTAL				S/ 1,047.00

Nota: detalle del presupuesto para la propuesta de mejora de micro y pequeños empresarios del calzado. Trujillo. Año 2016.

**REFERENCIAS
BIBLIOGRAFICAS**

Referencias Bibliográficas

- Alfaro, M. (2013). La innovación y su influencia en el desarrollo empresarial de las mypes del sector calzado de la Apiat, año 2013. Tesis para obtener grado de licenciado en Administración. Universidad de César Vallejo. Facultad de Ciencias Empresariales. Trujillo, Perú.
- Anzil, F. (2006). ¿Por qué innovar es importante? Zona economica. Recuperado el 25 de octubre del 2016 de: <http://www.zonaeconomica.com/innovar>
- Calderón, G., y Castaño, G. (2005). La industria del calzado de Trujillo. Instituto cambio y desarrollo. Primera edición legal: 1501162004-2176. Recuperado el 28 de noviembre del 2016 de: <http://www.congreso.gob.pe/congresista/lalva/publicacion/libroindustriadelcalzado.pdf>.
- Castro, L (2004). Investigación en Administración en América Latina: Evolución y Resultados. Universidad Nacional de Colombia, Manizales, Colombia. ISBN: 978-958-828007-3
- Gálvez, E. (2011). Cultura, innovación, intraemprendimiento y rendimiento en las mipyme de Colombia en el año 2011. Tesis para obtener el título de doctor en Administración y Dirección de Empresas. Universidad Politécnica de Cartagena. España.
- Gálvez, E., y García, D. (2011) .Impacto de la cultura intraemprendedora en el rendimiento de las MIPYME del sector turístico colombiano: Un estudio empírico. Investigación y Ciencia: de la Universidad Autónoma de Aguascalientes, (52), pp.27-36. Recuperado el 30 de abril de

2016de:<http://www.uaa.mx/investigacion/revista/Hemeroteca/REVISTA%2052.pdf>

Gálvez, E. (2011). Cultura intraemprendedora e innovación en las: Un estudio empírico en las MIPYME, Cuadernos de Administración Universidad del Valle, 27(46), pp. 103-114. Recuperado de 29 de abril de 2016 de: <http://www.redalyc.org/pdf/2250/225022711008.pdf>

Garzón, M. (2004). La innovación intraemprendedora liderada por los gerentes de las Pymes, Universidad Empresa, 3(6), pp.74-109. Recuperado de 30 de abril del 2016 de: <http://revistas.urosario.edu.co/index.php/empresa/issue/download/237/47>

Hernández, Fernández, C, Baptista (2010). Metodología de la investigación (5ta. Ed.). D.F., México: Mc Graw Hill.

Huapaya, M. (2013). Modelo de innovación en micro y pequeñas empresas de un conglomerado industrial peruano: caso Citevid. Tesis de pregrado en Administración de empresas. Universidad de Piura. Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. Programa Académico de Administración de empresas. Lima, Perú.

Monge, M. (2016). La cultura intraemprendedora y su efecto en la innovación de las spin-off académicas. *FAEDPYME INTERNATIONAL REVIEW*, 5(8), 32-42. doi:10.15558/fir.v5i8.116

OECD y EUROSTAT. (2005). Manual de Oslo. Oslo, Noruega: OECD. Recuperada de 01 de mayo del 2016

de:http://www.uis.unesco.org/Library/Documents/OECD Oslo Manual05_spa.pdf

Salcedo, J. (2012). La importancia de los intraemprendedores en las empresas. Innovación.cl. Recuperado de 03 de mayo del 2016 de: <http://www.innovacion.cl/reportaje/la-importancia-de-los-intraemprendedores-en-las-empresas/>

Trujillo, M. y Guzmán, A. (2008): "Intraemprendimiento: una revisión al constructo teórico, sus implicaciones y agenda de investigación". Cuadernos de Administración, 21(35), pp.37-63. Recuperado de 01 de mayo del 2016 de: <http://www.redalyc.org/comocitar.oa?id=20503503>

Varela, J. y Irizar, I. (2009). Caracterización de los intraemprendimientos en el grupo Mondragón de España y en las empresas de Ibagué en Colombia. Santiago de Cali: Universidad Icesa. Recuperado de 01 de mayo del 2016 de: <http://hdl.handle.net/10906/1908>

ANEXOS

ANEXO 02: INSTRUMENTO, CUESTIONARIO DE CULTURA INTRAEMPREDORA



CUESTIONARIO DIRIGIDO A LOS TRABAJADORES DE LAS MICRO Y PEQUEÑOS EMPRESARIOS DE TRUJILLO AÑO 2016.

Encuesta aplicada a los trabajadores de los micro y pequeños empresarios del calzado de

Trujillo.

I. INSTRUCCIONES:

A continuación se le presentarán una serie de preguntas sencillas, para lo cual se le pide completa con veracidad en la contestación de dichas preguntas, debido que su repuestas será tomada en cuenta en una investigación.

Género: _____

Edad: _____

Grado de Instrucción: _____

N°	ÍTEMS	TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO, NI EN DESACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO
1	Mi jefe permite que tome decisiones sin consultarle.					
2	Mi jefe considera las sugerencias que pueda darle al momento de tomar una decisión.					
3	Suelo tomar la iniciativa ante situaciones adversas					
4	Te gusta tomar la iniciativa					
5	Me considero una persona responsable					
6	Suelo coordinar entre los colaboradores de diferentes áreas.					
7	La empresa brinda flexibilidad a los trabajadores para que puedan planificar nuevos proyectos. .					
8	Mi jefe permite que pueda cometer errores.					
9	Analizas tus errores para aprender de ellos					
10	Considero que las condiciones de trabajo es lo primordial para que realicen los trabajadores sus actividades con normalidad.					
11	Participó activamente en las actividades la empresa.					
12	Fomento el compromiso de mis compañeros hacia la empresa.					
13	La empresa incentiva los trabajadores que impulsan nuevas ideas para la organización.					
14	La empresa recompensa a sus trabajadores por realizar un trabajado bien hecho.					

15	La empresa reconoce públicamente al trabajador que sobresale.					
16	Considero más factible lograr un objetivo si se trabaja en conjunto					
17	Me siento cómodo trabajar con mis compañeros					
18	Soy comunicativo con mis compañeros de trabajo					
19	Considero que la comunicación es importante para la organización.					
20	Me atrevo realizar nuevos proyectos sin medir las consecuencias.					
21	Me gusta correr riesgos moderados, para realizar cambios en torno a la empresa.					
22	Tienes predisposición para asumir riesgos					

ANEXO 03: INSTRUMENTO, CUESTIONARIO DE INNOVACIÓN



CUESTIONARIO DIRIGIDO A LOS MICRO Y PEQUEÑOS EMPRESARIOS DEL SECTOR CALZADO DE TRUJILLO AÑO 2016.

Encuesta aplicada a los micro y pequeños empresarios del calzado de Trujillo.

II. INSTRUCCIONES:

A continuación se le presentarán una serie de preguntas sencillas, para lo cual se le pide completa con veracidad en la contestación de dichas preguntas, debido que su repuestas será tomada en cuenta en una investigación.

Género: _____ Edad: _____

Grado de Instrucción: _____

N°	ÍTEMS	TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO, NI EN DESACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO
23	Suelo Adquirir maquinaria nueva para las diferentes actividades en torno a la organización.					
24	Soy de alquilar maquinaria					
25	Utilizo las redes sociales para comercializar nuevos productos					
26	Frecuento lo medios de comunicación para promocionar la marca de la empresa.					
27	Cuando lanzo un producto al mercado, aumentan las ventas.					
28	Fabrico cada cierto tiempo nuevos productos.					
29	Utilizas materiales de calidad para fabricar nuevos productos.					
30	Suelo renovar los insumos usualmente.					
31	Me siento satisfecho con mis trabajadores.					
32	Valoro la productividad de mis colaboradores.					

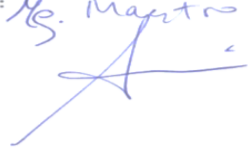
ANEXO 04: FICHA DE VALIDACIÓN

TÍTULO: CULTURA INTRAEMPREDEDORA Y SU EFECTO EN LA INNOVACIÓN DE LOS MICRO Y PEQUEÑOS EMPRESARIOS DEL CALZADO, TRUJILLO AÑO 2016.

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCION DE RESPUESTA	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA	
					SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
Variable Independiente Cultura Intraemprededora	Autonomía individual	Nivel Toma de decisiones	1. Mi jefe permite que tome decisiones sin consultarle.	• Totalmente en desacuerdo • En desacuerdo • Ni de acuerdo, Ni en desacuerdo • De acuerdo • Totalmente De acuerdo								
			2. Mi jefe considera las sugerencias que pueda darle al momento de tomar una decisión.									
		Nivel de Iniciativa	1. Suelo tomar la iniciativa ante situaciones adversas. 2. Te gusta tomar la iniciativa									
	Nivel de responsabilidad	1. Me considero una persona responsable										
	Estructura	Nivel de Coordinación	1. Suelo coordinar entre los colaboradores de diferentes áreas.									
			Nivel de Flexibilidad									
	Apoyo	Nivel de tolerancia al error	1. Mi jefe permite que pueda cometer errores. 2. Analizas tus errores para aprender de ellos.									
			Nivel de condiciones Trabajo									
	Identidad	Nivel de Pertenencia	1. Participó activamente en las actividades que realizan la empresa									
			Nivel de Compromiso									
Desempeño-Premio	Nivel de Recompensa	1. La empresa incentiva los trabajadores que impulsan nuevas ideas para la organización. 2. La empresa recompensa a los trabajadores por realizar un trabajo bien hecho.										
		Nivel de Reconocimiento	1. La empresa reconoce públicamente al trabajador que sobresale.									
Tolerancia al Conflicto	Nivel de Trabajo en equipo	1. Considero más factible lograr un objetivo si se trabaja en conjunto. 2. Me siento cómodo trabajar con mis compañeros.										

Variable dependiente Innovación		Nivel de Comunicación	1. Soy comunicativo con mis compañeros de trabajo. 2. Considero que la comunicación es importante para la organización.
		Nivel de Incertidumbre	1. Me atrevo realizar nuevos proyectos sin medir las consecuencias.
	Tolerancia Riesgo	Nivel de Riesgo	1. Me gusta correr riesgos moderados, para realizar cambios en torno a la empresa. 2. Tienes predisposición para asumir riesgos
	Innovación Proceso	Nivel adquisición de maquinaria moderna	1. Suelo Adquirir maquinaria nueva para las diferentes actividades en torno a la organización. 2. Soy de alquilar maquinaria.
	Innovación Mercadotecnia	Nivel de comercialización de nuevos productos.	1. Utilizo las redes sociales para comercializar nuevos productos. 2. Frecuento los medios de comunicación para promocionar la marca un producto.
		Nivel de ventas	1. Cuando lanzo un producto al mercado, aumentan las ventas.
	Innovación Producto	Nivel de fabricación de productos nuevos	1. Fabrico cada cierto tiempo nuevos productos. 2. Utilizas materiales de calidad para fabricar nuevos productos.
		Nivel de Adquisición de insumos	1. Suelo renovar los insumos usualmente.
	Innovación Organizativa	Nivel de satisfacción	1. Me siento satisfecho con mis trabajadores.
		Nivel de Productividad	1. Valoro la productividad de mis colaboradores.

NOMBRES Y APELLIDOS:
GRADO ACADÉMICO:
FIRMA:

Alex Edmunds Advianzen Jiménez
B. Magro


06-06-16

ANEXO 05: FICHA DE VALIDACION

TÍTULO: CULTURA INTRAEMPREDEDORA Y SU EFECTO EN LA INNOVACIÓN DE LOS MICRO Y PEQUEÑOS EMPRESARIOS DEL CALZADO DE TRUJILLO AÑO 2016.

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCION DE RESPUESTA	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA	
					SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
Variable Independiente Cultura Intraemprededora	Autonomía individual	Nivel Toma de decisiones	1. Mi jefe permite que tome decisiones sin consultarle.	• Totalmente en desacuerdo • En desacuerdo • Ni de acuerdo, Ni en desacuerdo • De acuerdo • Totalmente De acuerdo								
			2. Mi jefe considera las sugerencias que pueda darle al momento de tomar una decisión.									
		Nivel de Iniciativa	1. Suelo tomar la iniciativa ante situaciones adversas.									
		2. Te gusta tomar la iniciativa										
	Nivel de responsabilidad	1.Me considero una persona responsable										
	Estructura	Nivel de Coordinación	1. Suelo coordinar entre los colaboradores de diferentes áreas.									
			Nivel de Flexibilidad									
	Apoyo	Nivel de tolerancia al error	1. Mi jefe permite que pueda cometer errores.									
			2. Analizas tus errores para aprender de ellos.									
	Identidad	Nivel de condiciones Trabajo	1. Considero que las condiciones de trabajo es lo primordial para realizar mis actividades.									
			Nivel de Pertenencia									
	Desempeño-Premio	Nivel de Compromiso	1. Fomento el compromiso de mis compañeros hacia la empresa.									
			Nivel de Reconocimiento									
			2 La empresa recompensa a los trabajadores por realizar un trabajo bien hecho.									
Tolerancia al Conflicto	Nivel de Trabajo en equipo	1. La empresa reconoce públicamente al trabajador que sobresale.										
		1. Considero más factible lograr un objetivo si se trabaja en conjunto.										
	2. Me siento cómodo trabajar con mis compañeros.											

Variable dependiente Innovación		Nivel de Comunicación	1. Soy comunicativo con mis compañeros de trabajo. 2. Considero que la comunicación es importante para la organización.
		Nivel de Incertidumbre	1. Me atrevo realizar nuevos proyectos sin medir las consecuencias.
	Tolerancia Riesgo	Nivel de Riesgo	1. Me gusta correr riesgos moderados, para realizar cambios en torno a la empresa. 2. Tienes predisposición para asumir riesgos
	Innovación Proceso	Nivel adquisición de maquinaria moderna	1. Suelo Adquirir maquinaria nueva para las diferentes actividades en torno a la organización. 2. Soy de alquilar maquinaria.
	Innovación Mercadotecnia	Nivel de comercialización de nuevos productos.	1. Utilizo las redes sociales para comercializar nuevos productos. 2. Frecuento los medios de comunicación para promocionar la marca un producto.
		Nivel de ventas	1. Cuando lanzo un producto al mercado, aumentan las ventas.
	Innovación Producto	Nivel de fabricación de productos nuevos	1. Fabrico cada cierto tiempo nuevos productos. 2. Utilizas materiales de calidad para fabricar nuevos productos.
		Nivel de Adquisición de insumos	1. Suelo renovar los insumos usualmente.
	Innovación Organizativa	Nivel de satisfacción	1. Me siento satisfecho con mis trabajadores.
		Nivel de Productividad	1. Valoro la productividad de mis colaboradores.

NOMBRES Y APELLIDOS: JAIR ALVARADO ESPINOZA
 GRADO ACADÉMICO: MAGISTER
 FIRMA:  14.06.16

ANEXO 06: BASE DE DATOS DE LOS TRABAJADORES DE LAS MYPES DEL PROGRAMA INNOVATE: CULTURA INTRAEMPREDEDORA

MYPES	N° TRABAJADORES	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	
RIBEROX SAC.	E.1	3	5	5	1	5	5	5	5	5	5	4	5	5	2	3	3	5	4	5	2	1	5	
	E.2	3	5	5	4	4	5	5	3	5	5	4	5	5	1	1	5	5	5	5	3	3	5	
	E.3	2	5	5	5	4	5	3	1	5	3	1	4	3	4	4	5	5	5	5	3	3	4	
	E.4	3	5	3	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
	E.5	2	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	4	3	3	5	5	5	5	4	5
GRUPO ROMINA SAC.	E.6	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	3	5	5	5	5	4	5	5	
	E.7	3	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	
	E.8	2	1	4	4	5	5	5	2	5	5	5	5	1	3	1	5	5	5	5	2	2	4	
	E.9	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	2	4	3	3	5	4	4	2	
	E.10	3	5	5	5	5	3	5	3	4	4	4	4	4	3	2	5	5	5	5	4	3	4	
FSHOES SAC	E.11	2	5	3	3	5	5	2	1	5	5	3	2	2	2	1	5	5	5	5	3	3	3	
	E.12	3	4	4	4	5	4	2	3	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	3	3	4	
	E.13	3	4	3	4	4	5	2	2	5	4	3	3	1	1	1	5	5	4	5	2	2	2	
	E.14	3	5	3	3	5	5	2	2	5	5	3	2	2	1	5	4	4	5	3	2	1	3	
	E.15	3	5	2	3	5	5	2	1	5	5	2	4	2	2	2	5	5	5	5	2	2	2	
CREATRA SAC.	E.16	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
	E.17	2	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	3	3	
	E.18	3	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	
	E.19	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	
	E.20	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	3	5	5	5	5	4	5	5	
HUNGARO SAC	E.21	1	5	5	5	4	4	4	2	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	
	E.22	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	

	E.23	3	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4
	E.24	2	5	2	5	5	5	3	2	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
	E.25	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	2	5	4	5	5	5	4	5
CALZADO PAREDES SAC.	E.26	4	2	3	5	5	5	5	5	5	5	2	5	2	2	5	5	4	5	4	5	4	5
	E.27	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	2	5	4	5	5	5	4	5
	E.28	5	5	5	5	3	5	4	2	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	3	3	3
	E.29	2	5	4	5	5	5	5	4	5	5	2	5	5	2	2	5	5	5	5	3	5	5
	E.30	4	5	2	4	5	3	4	5	5	4	3	5	5	1	1	5	5	4	5	4	5	4
	E.31	4	5	5	3	5	3	5	3	4	5	3	3	5	3	3	5	5	5	5	3	3	3
INVERSIONES SKAF SAC.	E.32	2	4	5	4	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	2	5	5
	E.33	1	5	5	5	4	4	4	2	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5
	E.34	2	5	2	5	5	5	3	2	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
	E.35	3	4	5	4	5	3	5	2	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	2	2	2
	E.36	3	5	5	1	5	5	5	5	5	5	4	5	5	2	3	3	5	4	5	2	1	5
GRUPO CARUSSO SAC	E.37	3	5	5	4	4	5	5	3	5	5	4	5	5	1	1	5	5	5	5	3	3	5
	E.38	2	5	5	5	4	5	3	1	5	3	1	4	3	4	4	5	5	5	5	3	3	4
	E.39	1	5	5	5	4	4	4	2	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5
	E.40	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	E.41	5	5	5	5	3	5	4	2	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	3	3	3
CALZADO ANDRE SAC.	E.42	2	5	4	5	5	5	5	4	5	5	2	5	5	2	2	5	5	5	5	3	5	5
	E.43	1	5	5	5	4	4	4	2	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5
	E.44	4	2	3	5	5	5	5	5	5	5	2	5	2	2	5	5	4	5	4	5	4	5
	E.45	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	2	5	4	5	5	5	4	5
	E.46	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	2	4	3	3	5	4	4	2
CONTIEX SAC.	E.47	3	5	5	5	5	3	5	3	4	4	4	4	4	3	2	5	5	5	5	4	3	4
	E.48	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	E.49	2	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	3	3
	E.50	3	5	5	4	4	5	5	3	5	5	4	5	5	1	1	5	5	5	5	3	3	5

**ANEXO 07: BASE DE DATOS DE LAS ENCUESTAS DE LOS GERENTES DE LAS MYPES DEL PROGRAMA INNOVATE:
INNOVACIÓN**

N° MYPES	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P 10
RIBEROX SAC.	5	1	5	4	5	5	5	5	3	4
GRUPO ROMINA SAC.	5	1	4	3	4	4	4	3	3	4
F-SHOES SAC.	5	1	3	3	5	5	5	5	5	5
CREATRA SAC.	4	1	5	5	5	4	5	3	5	5
PAREDES SAC.	5	1	3	3	3	5	5	5	5	5
HUNGARO SAC.	4	3	1	3	3	4	4	5	4	4
I. SKAF SAC.	4	1	4	2	4	5	5	4	4	5
LANTANA SAC.	4	1	5	5	5	5	5	4	4	4
GRUPO CARRUSO SAC.	4	1	4	4	4	4	5	4	4	5
CALZADO ANDRE SAC.	4	1	3	4	3	4	4	4	4	5

ANEXO 08: BASE DE DATOS DE LAS MYPES QUE PARTICIPAN EN EL PROGRAMA INNOVATE PERÚ

PROGRAMA INNOVATE				
N°	REPRESENTANTES	MYPE	DIRECCIÓN	RUC
1	WILLIAN ULLOA- VASQUEZ DEL CARPIO HENRY LUIS	CREATRA S.A.C	AV. CESAR VALLEJO MZA. 44 LOTE:1 URB RINCONADA LA LIBERTAD -TRUJILLO	20600193512
2	SANDOVAL GUTIERREZ VICTOR MANUEL	GRUPO ROMINA S.A.C	MZA.A C LOTE 15 URB .PARQUE INDUSTRIAL (ESPALDA DE URB. 4 SUYOS, LA ESPERANZA, TRUJILLO.	20600485050
3	MONTOYA SANTOS DANDY DELVI	GRUPO CARUSSO S.A.C	MZA. M LOTE. 3 CPM ALTO TRUJILLO (BARRIO 6A)LA LIBERTAD - TRUJILLO - EL PORVENIR	20477377883
4	RUIZ PASCUAL ROXANA JANNET	RIBEROX CALZADO CONFORT S.A.C	MZA. C LOTE 1 URB .PARQUE INDUSTRIAL (ESPALDA DE URB. 4 SUYOS, LA ESPERANZA, TRUJILLO.	20518151909
5	PAREDES ZEVALLOS SEBASTIAN	CALZADOS PAREDES S.A.C	AV. JOSE F. SANCHEZ CARRIO NRO.1430 EL PORVENIR	20481638586
6	VEGA LIZARRAGA DIEGO	LANTANA S.A.C.	AV. ESPAÑA NRO.2015 INT.80 C.C. ALAMEDA DEL CALZADO- LA LIBERTAD	20477490426
7	VALDERRAMA BURGOS JUDYH MARITZA	CALZADOS HUNGARO-	AV. ESPAÑA NRO. 2015 INT. 39 C.C. ALAMEDA DEL CALZADO LA LIBERTAD - TRUJILLO -URB. RAZURI AV. PUMACAHUA 220 LA LIBERTAD -TRUJILLO	10180325676
8	SIGUENZA HURTADO, JUAN	CALZADOS ANDR'E S.A.C	CAL.29 DE AGOSTO NRO. 768 (1CDRAS DEL CONSEJO)LA LIBERTAD - TRUJILLO - FLORENCIA DE MORA	10179521011
9	VALVERDE SANCHEZ KATTIA LILIANA	INVERSIONES SKAF S.A.C.	MZA. 8 LOTE. 26 URB. LA RINCONADA LA LIBERTAD - TRUJILLO - TRUJILLO	20539909917
10	FLORES RAMIREZ JOSE ANTONIO	FSHOES S.A.C	MZA. LOTE, 13 URB. LA LIBERTAD(PASANDO EL COLEGIO JORGE CHAVEZ), TRUJILLO	20600194993

ANEXO 09: BASE DE DATOS DE LAS MYPES QUE NO PARTICIPAN EN NINGUN PROGRMA: CULTURA INTRAEMPREDEDORA

MYES	N° OPERARIOS	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P 10	P 11	P 12	P 13	P 14	P 15	P 16	P 17	P 18	P 19	P 20	P 21	P 22
CREACIONES MINCHOLA S.A.C	E. 1	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	1	3	3	2	2	4	4	4	4	2	2	2
	E. 2	3	4	4	3	3	4	1	2	4	3	2	3	2	2	3	4	5	4	4	2	2	1
	E. 3	2	4	2	4	3	4	2	2	4	2	4	3	2	2	2	4	4	4	4	3	2	2
	E. 4	1	4	2	3	3	4	3	2	4	1	3	1	2	3	4	4	4	5	5	2	2	1
	E. 5	3	4	3	4	4	4	2	2	4	1	3	4	2	2	2	5	4	5	4	2	1	2
CALZADO KOKIS S.A.C	E. 6	3	4	3	4	3	4	2	3	4	2	3	3	2	3	1	4	5	4	5	2	2	1
	E. 7	2	4	2	3	4	5	1	3	5	1	3	4	2	4	3	3	4	4	4	1	1	2
	E. 8	4	4	3	4	3	5	2	2	4	1	4	4	2	2	2	5	4	5	5	2	2	1
	E. 9	1	4	3	3	3	5	3	2	5	1	3	2	4	2	4	4	5	4	4	2	1	2
	E. 10	2	4	2	3	3	4	2	2	4	2	3	3	2	2	2	4	4	5	4	3	2	1
CALZADO VARONA S.A.C	E. 11	3	2	4	4	3	3	3	4	5	5	3	4	3	3	2	5	4	4	5	1	2	1
	E. 12	2	4	2	3	3	4	4	3	5	4	4	4	5	5	1	5	4	4	5	3	2	3
	E. 13	2	2	3	4	3	4	3	4	5	5	3	4	3	3	2	5	4	4	5	1	2	1
	E. 14	1	4	3	3	3	5	3	2	5	1	3	2	4	2	4	4	5	4	4	2	1	2
	E. 15	3	2	3	3	4	4	3	4	5	5	3	4	3	3	2	5	4	4	5	1	2	1
CALZADO VALREY S.A.C	E. 16	1	2	4	4	3	3	3	4	5	5	3	4	3	3	2	5	4	4	5	1	2	1
	E. 17	4	1	2	3	3	2	4	3	5	4	2	4	5	5	1	2	2	4	5	3	2	1
	E. 18	2	2	1	4	3	2	3	4	5	2	3	4	3	3	2	5	4	1	5	1	3	1
	E. 19	1	4	3	3	3	5	3	2	5	1	3	2	4	2	4	4	5	4	4	2	1	4
	E. 20	3	2	3	3	4	4	3	4	5	2	3	4	3	1	2	5	2	2	5	1	2	1
CALZADO PIERINA S.A.C	E. 21	2	4	4	3	3	3	4	5	5	3	4	3	3	2	5	4	4	5	1	2	1	2
	E. 22	4	2	3	3	4	4	3	5	4	4	4	5	5	1	5	4	4	5	3	2	3	3
	E. 23	2	3	4	3	4	3	4	5	5	3	4	3	3	2	1	4	4	5	1	2	1	4
	E. 24	4	3	3	3	5	3	2	5	1	3	2	4	2	4	4	5	4	4	2	1	2	4
	E. 25	3	4	2	4	3	3	4	4	4	1	1	2	2	2	4	4	5	4	3	2	3	4

CALZADO YOSUKA S.A.C	E. 26	4	3	3	3	5	3	2	5	1	3	2	4	2	4	4	5	4	4	2	1	2	2
	E. 27	3	4	3	4	4	4	2	2	4	1	3	4	2	2	2	5	4	5	4	2	1	4
	E. 28	3	4	3	4	3	4	2	3	4	2	3	3	2	3	1	4	5	4	5	2	2	4
	E. 29	2	4	2	3	4	5	1	3	5	1	3	4	2	4	3	3	4	4	4	1	1	4
	E. 30	1	4	3	3	3	5	3	2	5	1	3	2	4	2	4	4	5	4	4	2	4	4
MODANI E.I.R.L	E. 31	2	4	2	3	3	4	2	2	4	2	3	3	2	2	2	4	4	5	4	3	4	2
	E. 32	3	2	4	4	3	3	3	4	5	5	3	4	3	3	2	5	4	4	5	1	3	4
	E. 33	2	4	2	3	3	4	4	3	5	4	4	4	5	5	1	5	4	4	5	3	4	3
	E. 34	2	2	3	4	3	4	3	4	5	5	3	4	3	3	2	5	4	4	5	1	2	2
	E. 35	1	4	3	3	3	5	3	2	5	1	3	2	4	2	4	4	5	4	4	2	4	4
CORPORACION GONZALES & YUSENIA S.A.C	E. 36	2	4	4	3	3	3	4	5	5	3	4	3	3	2	5	2	4	3	3	4	4	2
	E. 37	4	2	3	3	4	4	3	5	4	4	4	5	5	1	5	3	3	5	3	2	5	3
	E. 38	2	3	4	3	4	3	4	5	5	3	4	3	3	2	5	3	4	4	4	2	2	3
	E. 39	4	3	3	3	5	3	2	5	1	3	2	4	2	4	4	3	4	3	4	2	3	4
	E. 40	2	3	3	4	4	3	4	5	5	3	4	3	3	2	5	2	3	4	5	1	3	3
PIEL COMPANY SHOES S.A.C	E. 41	2	4	4	3	3	3	4	5	5	3	4	3	3	2	5	4	4	4	5	5	1	4
	E. 42	1	2	3	3	2	4	3	5	4	2	4	5	5	1	2	5	3	4	3	3	2	3
	E. 43	1	4	2	3	3	4	3	2	4	1	3	1	2	3	4	1	3	2	4	2	4	3
	E. 44	3	2	3	3	4	4	3	4	5	5	3	4	3	3	2	5	4	4	5	1	2	3
	E. 45	1	2	4	4	3	3	3	4	5	5	3	4	3	3	2	5	4	4	5	1	2	4
BREMEN Y COMPAÑÍA S.A.C	E. 46	4	1	2	3	3	2	4	3	5	4	2	4	5	5	1	2	2	4	5	3	2	3
	E. 47	2	2	1	4	3	2	3	4	5	2	3	4	3	3	2	5	4	1	5	1	3	3
	E. 48	1	2	3	3	2	4	3	5	4	2	4	5	5	1	2	5	3	4	3	1	2	3
	E. 49	1	4	2	3	3	4	3	2	4	1	3	1	2	3	4	1	3	2	4	1	4	2
	E. 50	3	2	3	3	4	4	3	4	5	5	3	4	3	3	2	5	4	4	5	3	2	3

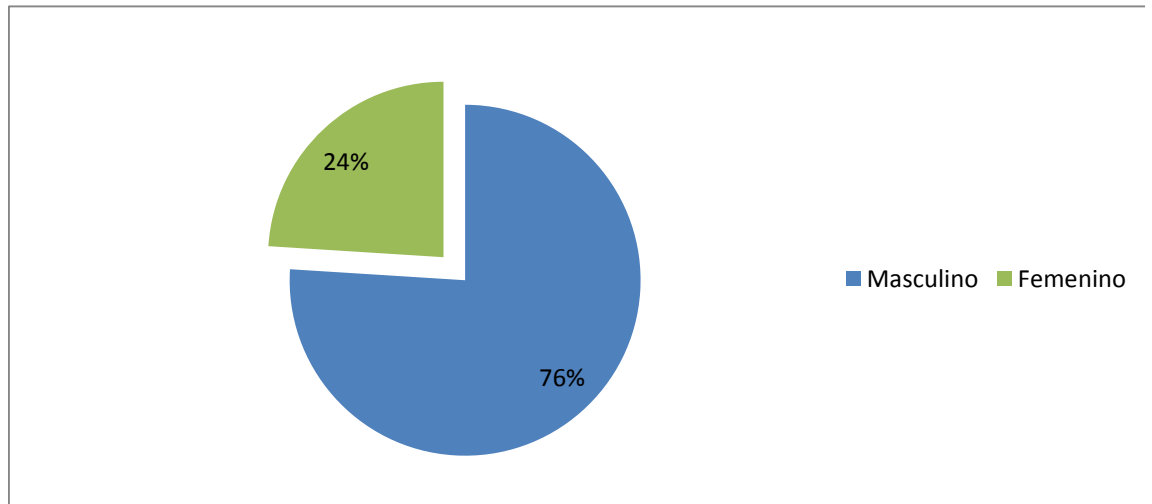
ANEXO 10: BASE DE DATOS DE LAS ENCUESTAS DE LOS GERENTES DE LAS MYPES DEL QUE NO PÁRTICIPARON EN NINGUN PROGRAMA: INNOVACIÓN

MYPES	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P 10
CREACIONES MINCHOLA SAC	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4
CALZADO KOKIS SAC.	3	5	3	2	3	4	4	4	4	4
CALZADO VARONA SAC.	5	3	5	3	5	5	3	5	5	4
CALZADO PIERINA SAC.	4	3	4	4	5	4	3	4	5	4
CALZADO YOSUKA EIRL	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4
MODANI E.I.R.L	4	3	5	5	4	4	3	5	4	4
CORPORACION GONZALES & YUSENIA SAC.	4	3	3	3	4	4	3	5	4	3
PIEL COMPANY SHOES SAC.	5	3	5	3	5	5	3	5	5	4
BREMEN Y COMPAÑOA SAC.	4	3	4	4	5	4	3	4	5	4
CALZADO VALREY SAC	3	5	3	2	3	4	4	4	3	3

Anexo 11: Gráficos de la cultura intraemprendedora

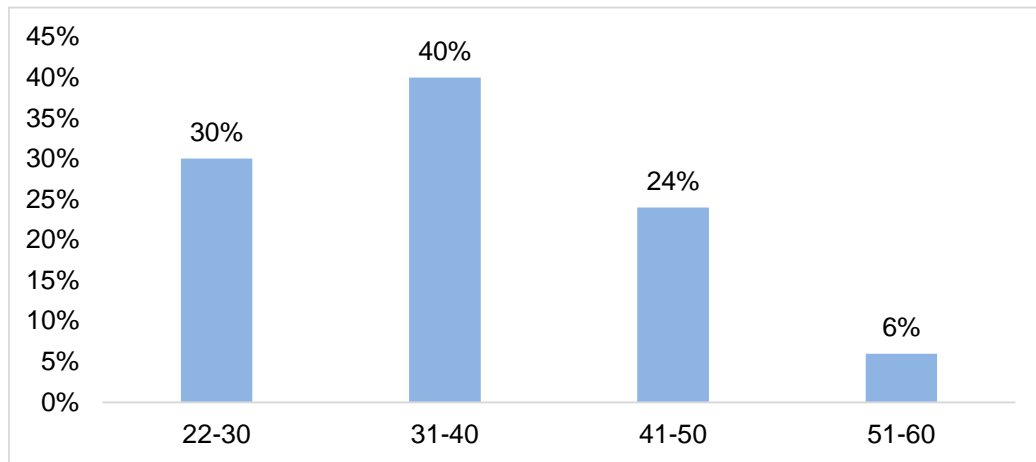
3.2. Nivel de cultura intraemprendedora de los trabajadores de los micros y pequeños empresarios del calzado de Trujillo.

Figura 3.1: Género de los trabajadores de los micro y pequeños empresarios del calzado de Trujillo.



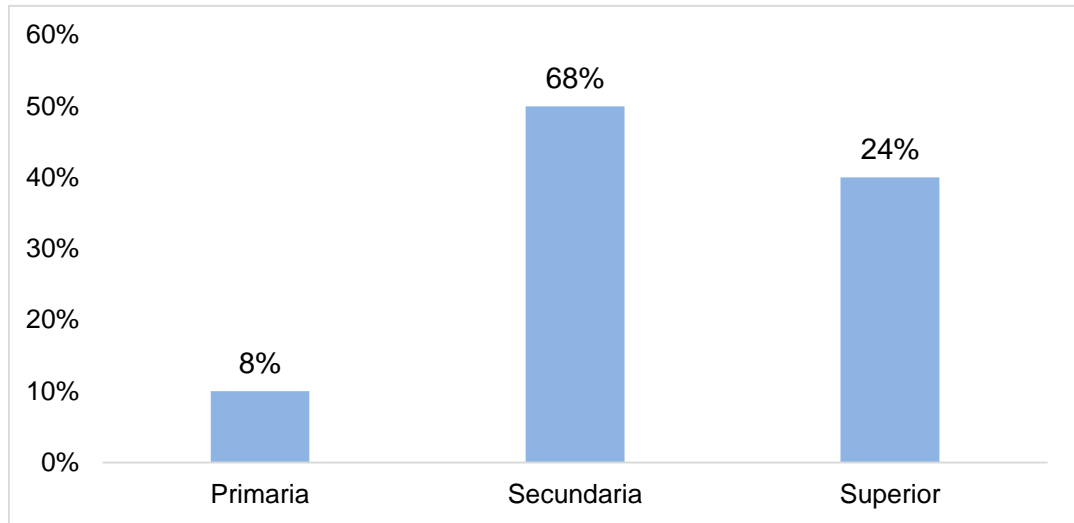
En la Figura 3.1 se muestra los resultados de la investigación, lo cual se obtuvo que el porcentaje mayor de los trabajadores de los micro y pequeños empresarios de Trujillo, sea del género masculino con un promedio de 76%

Figura 3.2 Edad de los trabajadores de los micro y pequeños empresarios del Calzado de Trujillo.



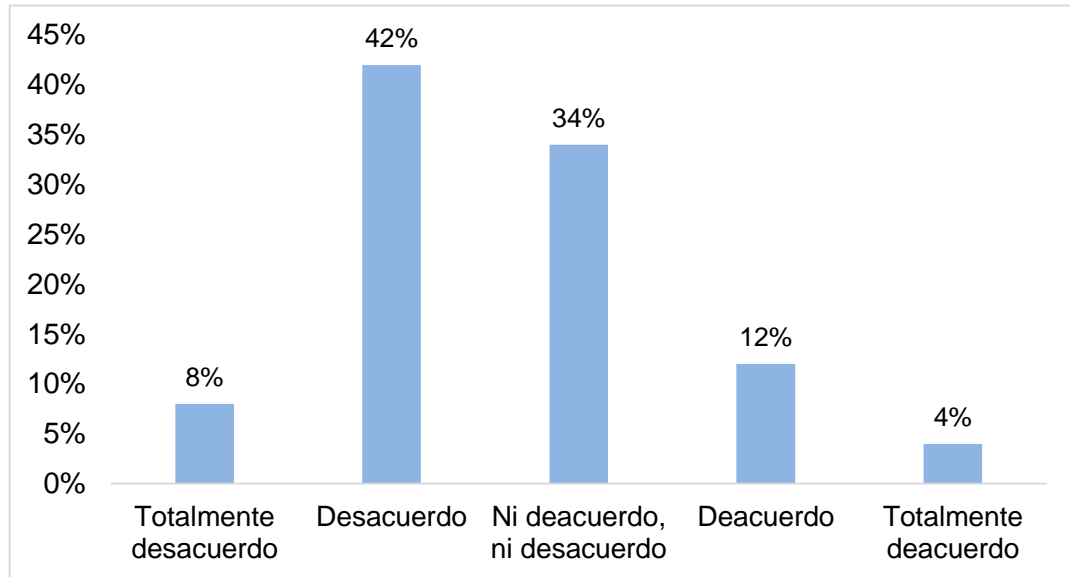
En la figura 3.2, se muestra los resultados de la investigación, lo cual se obtuvo que el porcentaje mayor de trabajadores de los micro y pequeños empresarios del calzado de Trujillo son aquellos cuyas edades fluctúan entre 31 a 40 años con un promedio del 40% de lo mismo.

Figura 3.3: Nivel de instrucción de los trabajadores de los micro y pequeños empresarios del calzado de Trujillo.



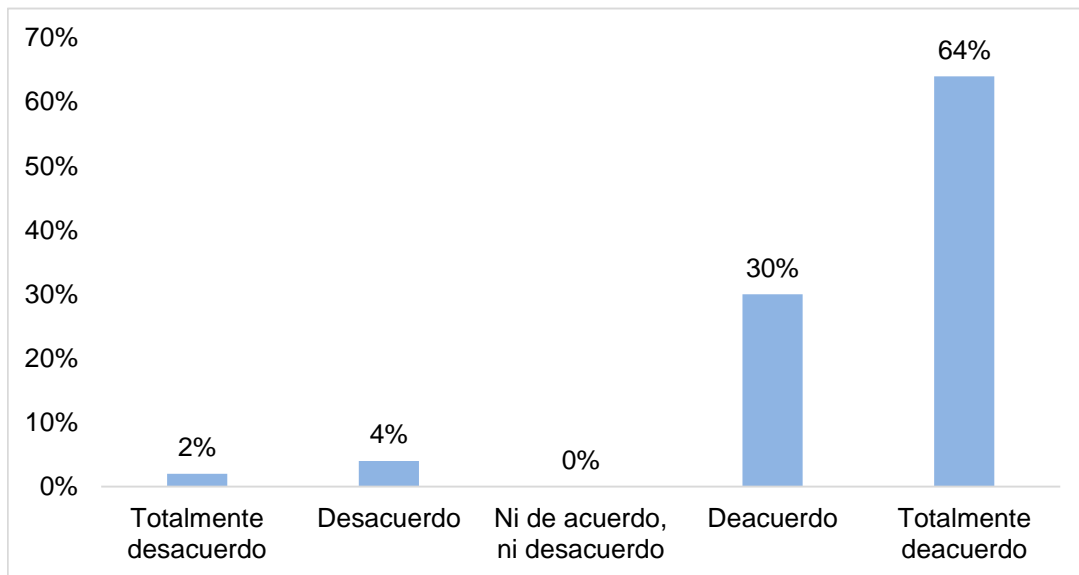
En la figura 3.3 se muestra que el grado académico de trabajadores de los micro y pequeños empresarios del calzado de Trujillo, es de secundaria con un porcentaje de 68% de lo mismo.

Figura 3.4 Tomo decisiones sin consultar



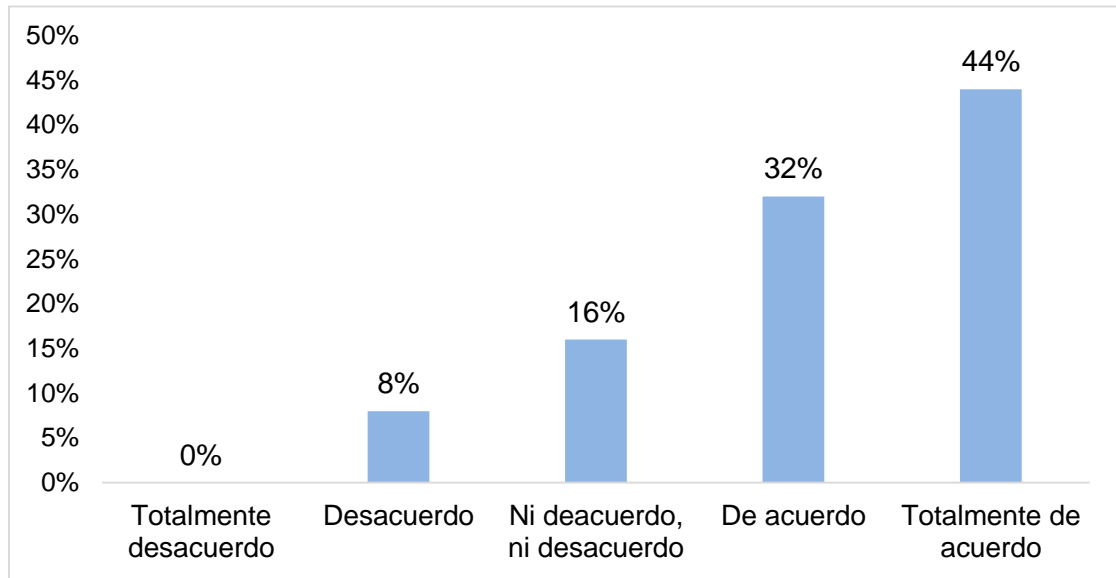
En la figura 3.4 se observa que los trabajadores de los micro empresarios el 42% están en desacuerdo al tomar decisiones sin consultar, mientras el 34% ni de acuerdo ni desacuerdo, solo el 12% están de acuerdo, el 8% totalmente en desacuerdo y el 4% totalmente de acuerdo.

Figura 3.5 sugerencias tomadas en cuenta



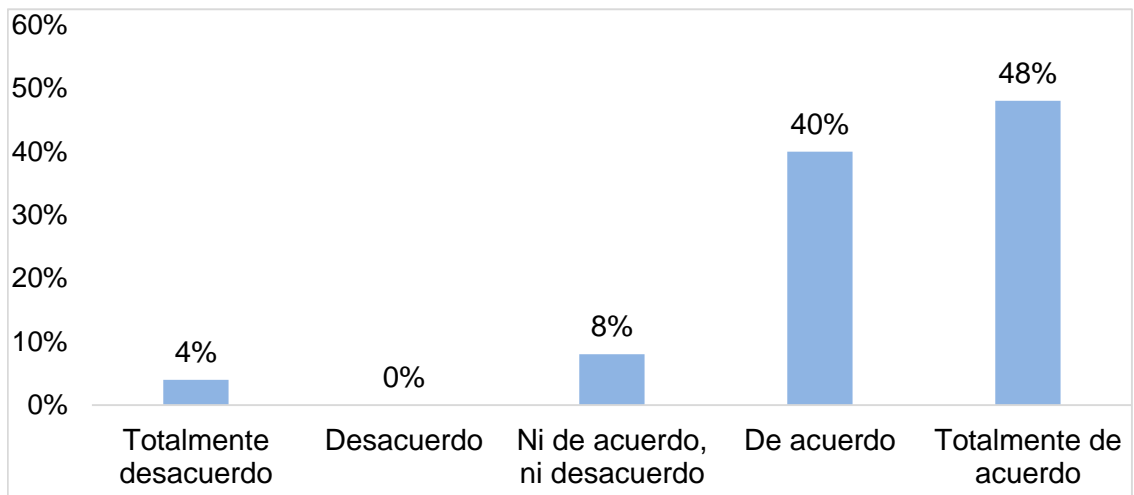
En la figura 3.5 se observa que las sugerencias por parte de los trabajadores son tomadas en cuenta y muestra un porcentaje de 64% que se encuentran totalmente de acuerdo, mientras el 30% de acuerdo, y el 4% en desacuerdo y tan solo el 2% en desacuerdo.

Figura 3.6 Se toma e iniciativa en situaciones adversas.



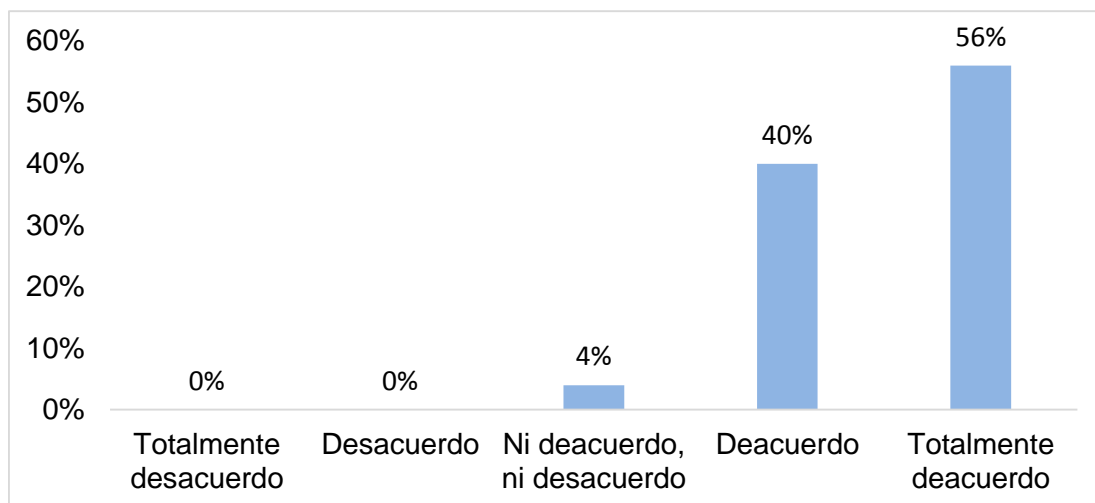
En la figura 3.6 se observa que el trabajador suele tomar la iniciativa en situaciones en adversas está totalmente de acuerdo con un porcentaje de 44%, mientras el 32% se encuentra de acuerdo, el 16% ni de acuerdo ni desacuerdo y tan solo el 8% en desacuerdo.

Figura 3.7 Frecuente tomar la iniciativa.



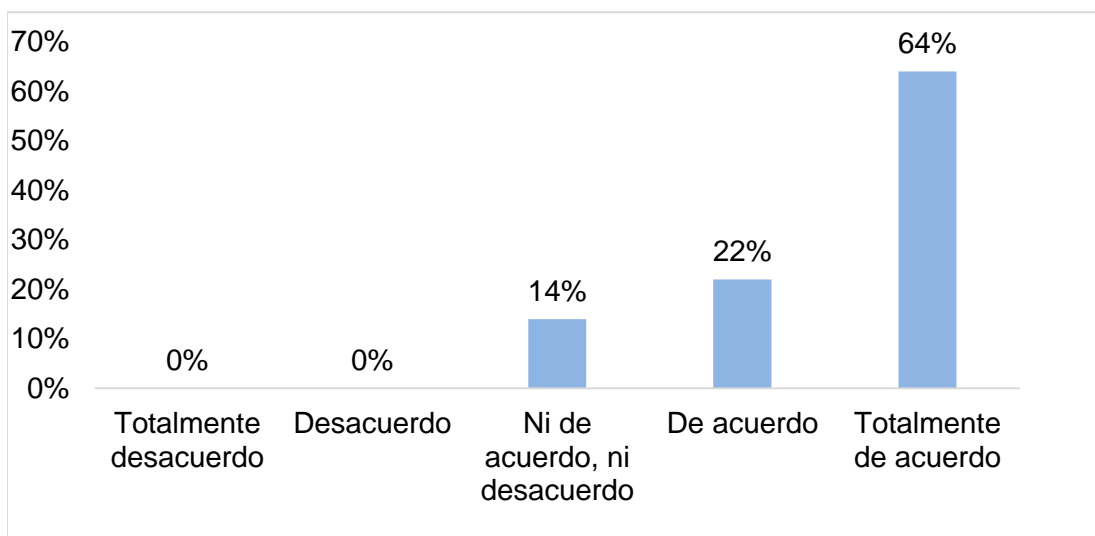
En la figura 3.7 se muestra que los trabajadores de los micro y pequeños empresarios del calzado suele tomar la iniciativa están totalmente de acuerdo con un porcentaje de 48%, mientras un 40% está de acuerdo, el 8% ni de acuerdo ni desacuerdo y tan solo el 4% está totalmente desacuerdo.

Figura 3.8 considero responsable.



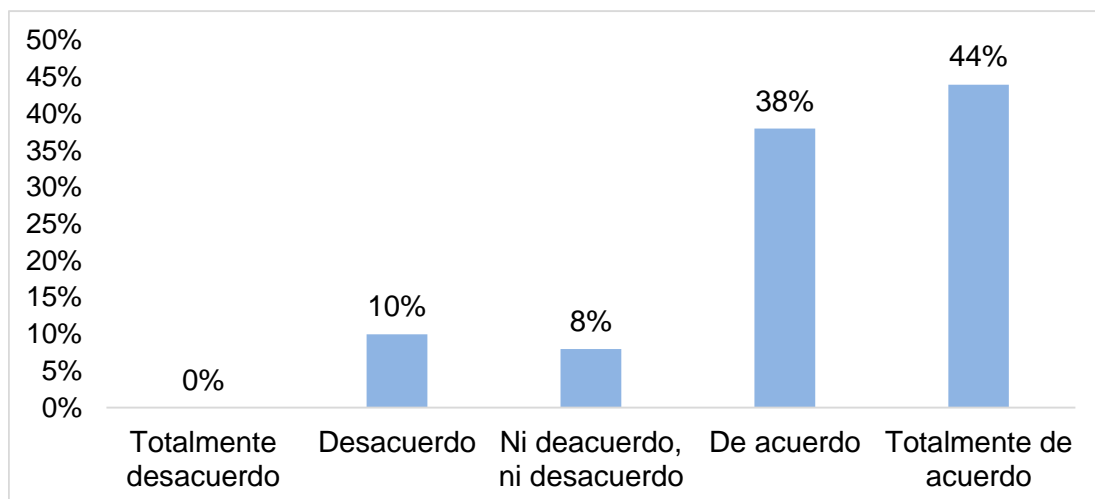
En la figura 3.8 se observa que los trabajadores de los micro y pequeños empresarios son responsables en su trabajo el 56% muestra totalmente de acuerdo, mientras el 40% se muestra de acuerdo y tan solo el 4% muestra ni de acuerdo ni desacuerdo.

Figura 3.9 coordinar con diferentes áreas.



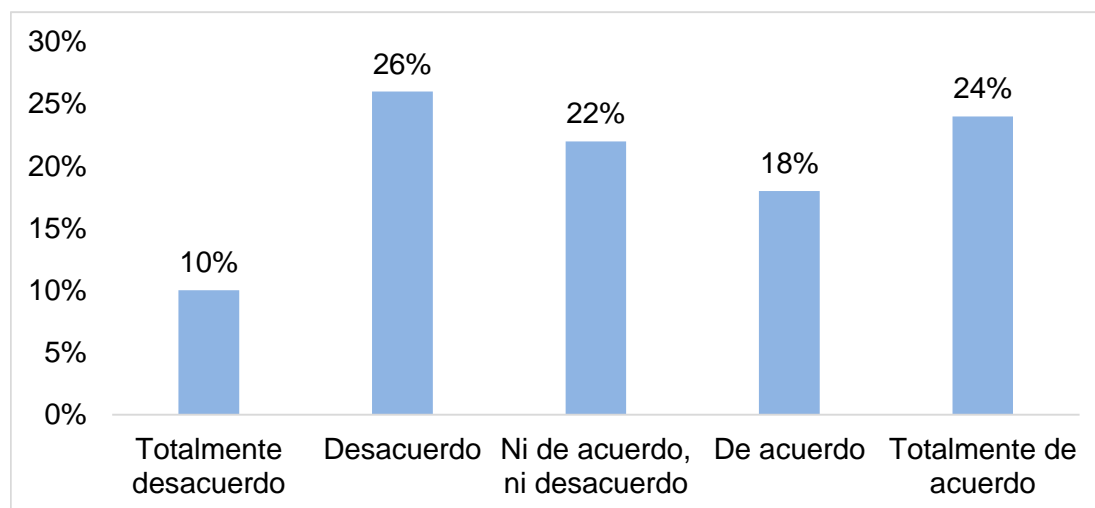
En la figura 3.9 se observa que los trabajadores de los micro y pequeños empresarios el 64% muestra totalmente de acuerdo en coordinar con sus compañeros de diferentes áreas, mientras el 22% se muestra de acuerdo y tan solo el 14% muestra ni de acuerdo ni desacuerdo.

Figura 3.10 Tengo flexibilidad para planificar nuevos proyectos.



En la figura 3.10 se observa que el trabajador le brindan la flexibilidad para planificar nuevos proyectos muestra totalmente de acuerdo con un porcentaje de 44%, mientras el 38% se encuentra de acuerdo, el 8% ni de acuerdo ni desacuerdo y tan solo el 10% en desacuerdo.

Figura 3.11 Permiten que cometa errores.

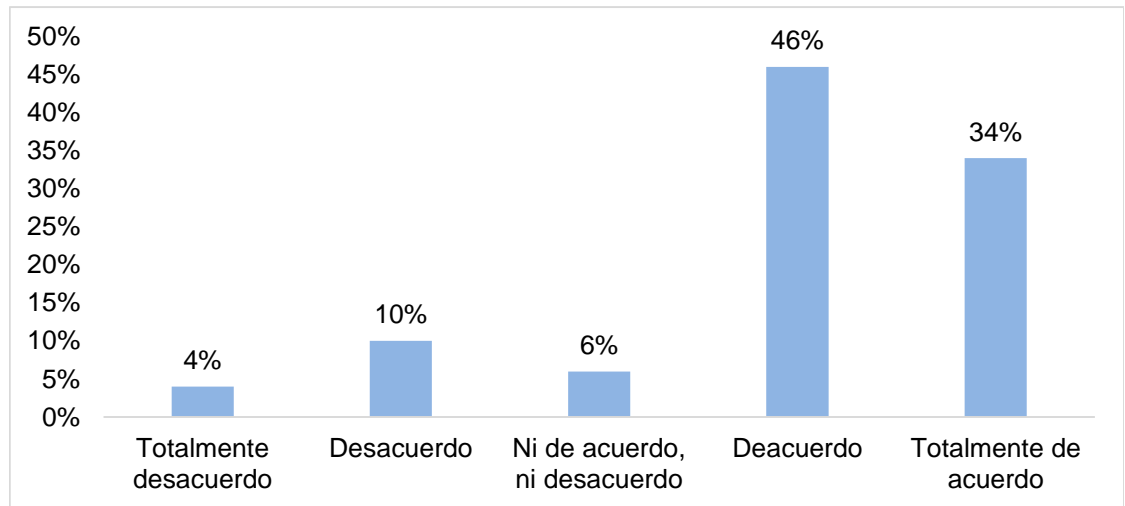


En la figura 3.11 se observa que el trabajador de los micro y pequeños empresarios del calzado no permiten que pueda cometer errores con un porcentaje de 26% muestra en desacuerdo, mientras el 24 % si le permiten cometer errores, el 18% muestra de acuerdo, el 22% muestra que ni de acuerdo ni desacuerdo, y tan solo el 10% muestra en totalmente en desacuerdo que le permiten cometer errores.

47% no participa en las actividades se muestra en totalmente desacuerdo.

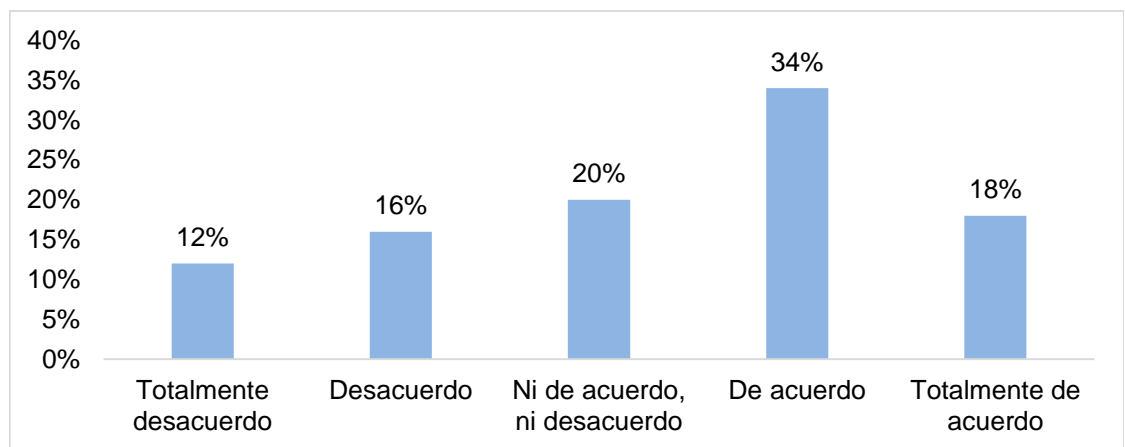
para su desenvolvimiento de sus actividades el 70% muestra totalmente de acuerdo, y mientras el 20% se muestra de acuerdo y tan solo el 4% muestra ni de acuerdo ni desacuerdo.

Figura 3.16 Incentiva la empresa para crear nuevas ideas.



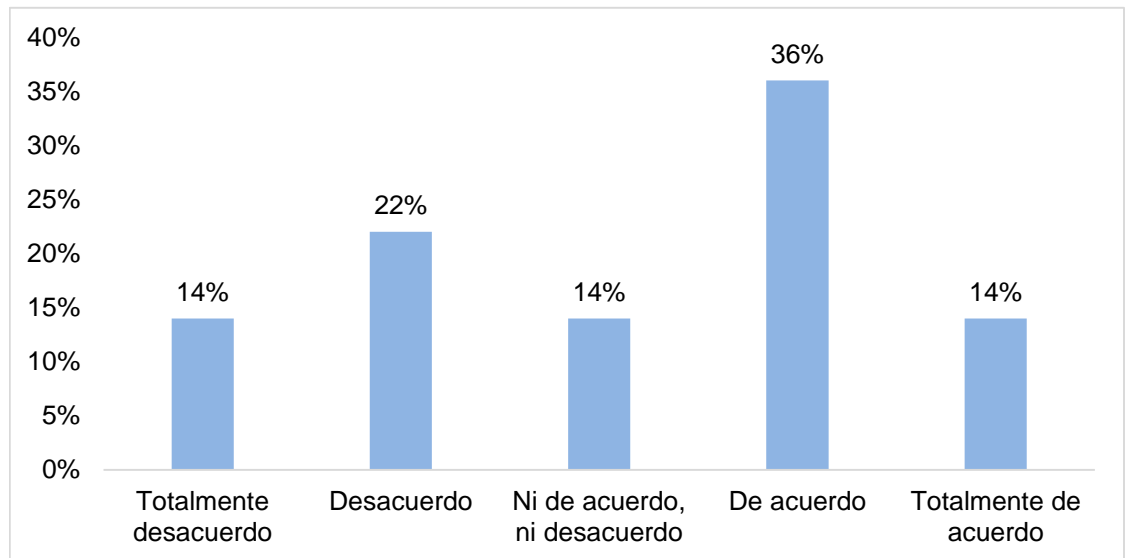
En la figura 3.16 se observa que los trabajadores de los micro y pequeños empresarios muestra que sus jefe incentivan para que realicen nuevas ideas para la organización el 46% muestra de acuerdo, mientras el 34% muestra totalmente de acuerdo, el 6% muestra en ni de acuerdo ni desacuerdo, mientras el 10% muestra que no suelen incentivar y denota su desacuerdo, tan solo el 4% muestra totalmente en desacuerdo.

Figura 3.17 Recompensa la empresa por realizar un trabajo bien hecho



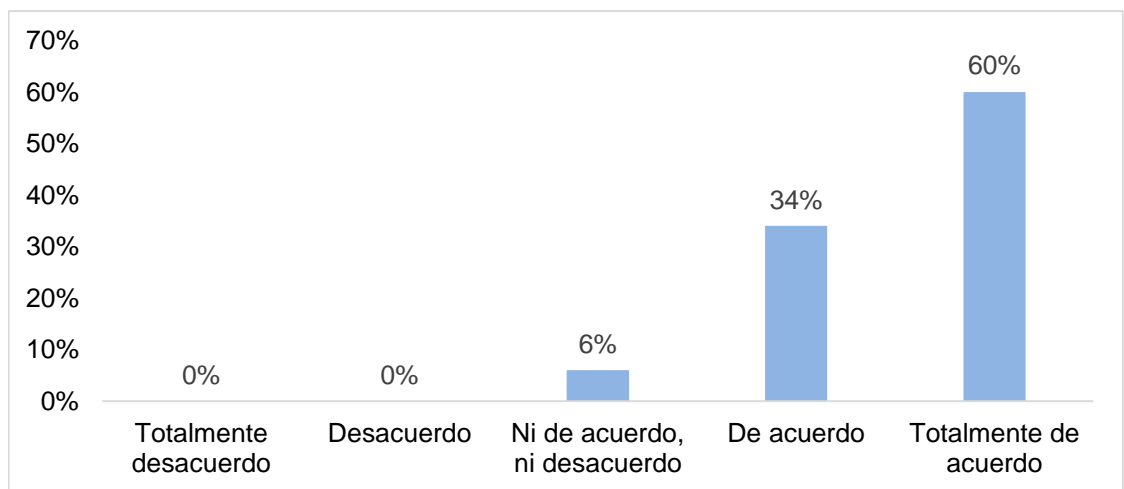
En la figura 3.17 se observa que los trabajadores de los micro y pequeños empresarios muestra que sus jefe recompensan por un trabajo bien hecho el 34% muestra de acuerdo, mientras el 18% muestra totalmente de acuerdo, el 20% muestra en ni de acuerdo ni desacuerdo, mientras el 16% muestra que no suelen recompensar y denota su desacuerdo, tan solo el 12% muestra totalmente en desacuerdo.

Figura 3.18 Reconoce al trabajador que sobresale en público.



En la figura 3.18 se observa que los trabajadores de los micro y pequeños empresarios muestra que sus jefe reconocen al trabajador que sobresale el 36% muestra de acuerdo, mientras el 14% muestra totalmente de acuerdo, el 14% muestra en ni de acuerdo ni desacuerdo, mientras el 22% muestra que no suelen reconocer al trabajador que sobresale y denota su desacuerdo, tan solo el 14% muestra totalmente en desacuerdo.

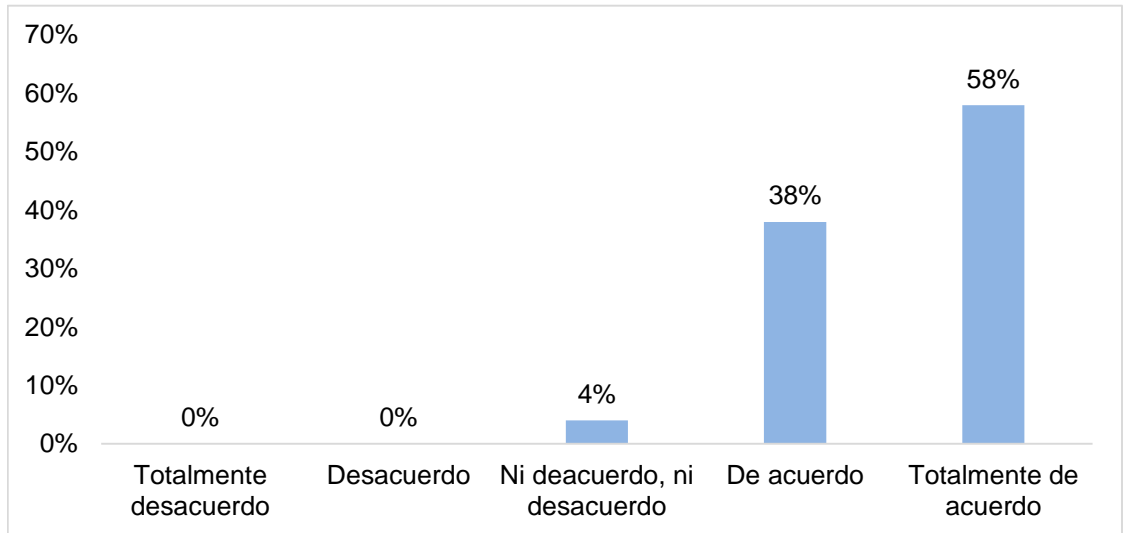
Figura 3.19 Lograr un objetivo si se trabaja equipo.



En la figura 3.19 se observa que los trabajadores de los micro y pequeños empresarios consideran lograr un objetivo si se trabaja en conjunto lo cual el 60% muestra totalmente de acuerdo, y mientras el 34% se muestra de acuerdo y tan solo el 6% muestra ni de acuerdo ni desacuerdo.

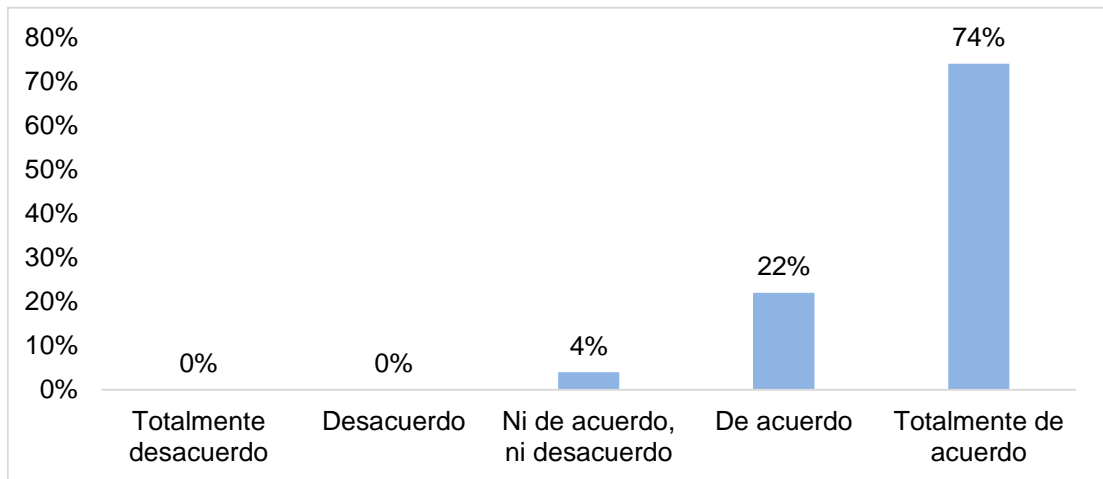
Figura 3.20 Siento cómodo trabajar con mis compañeros.

Figura 3.21 Comunicativo con mis compañeros.



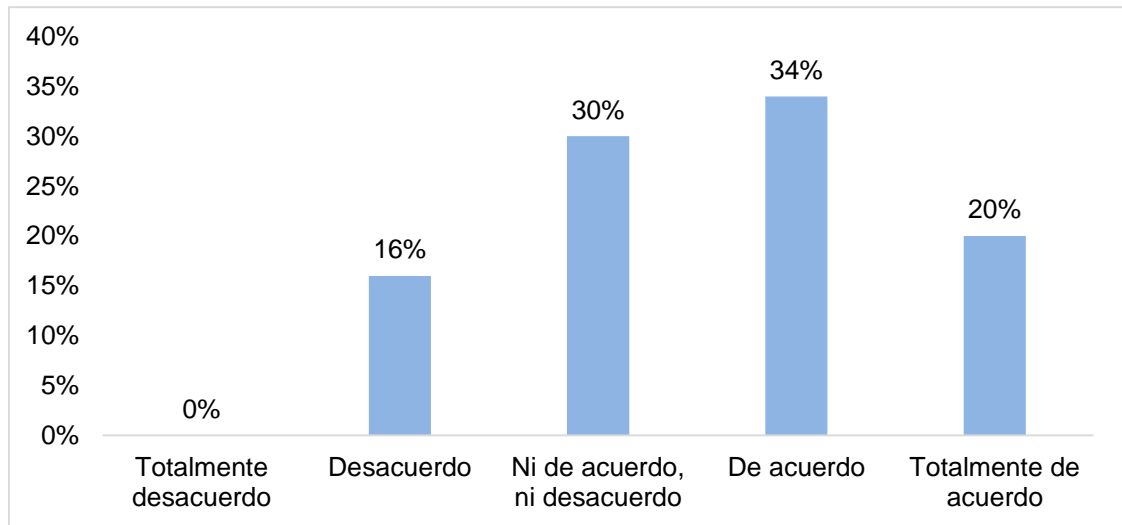
En la figura 3.21 se observa que los trabajadores de los micro y pequeños empresarios suelen ser comunicativos con sus compañeros el 54% muestra

Figura 3.22 La comunicación es importante para la empresa.



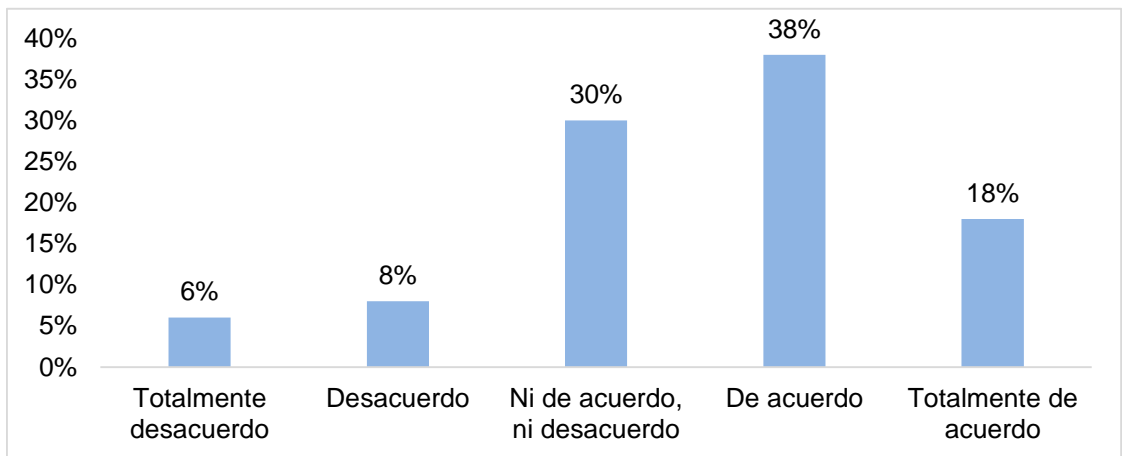
En la figura 3.22 se observa que los trabajadores de los micro y pequeños empresarios creen que la comunicación es importante para la empresa el 74% muestra totalmente de acuerdo, y mientras el 22% se muestra de acuerdo y tan solo el 4% muestra ni de acuerdo ni desacuerdo.

Figura 3.23 Realizo nuevos proyecto sin medir las consecuencias.



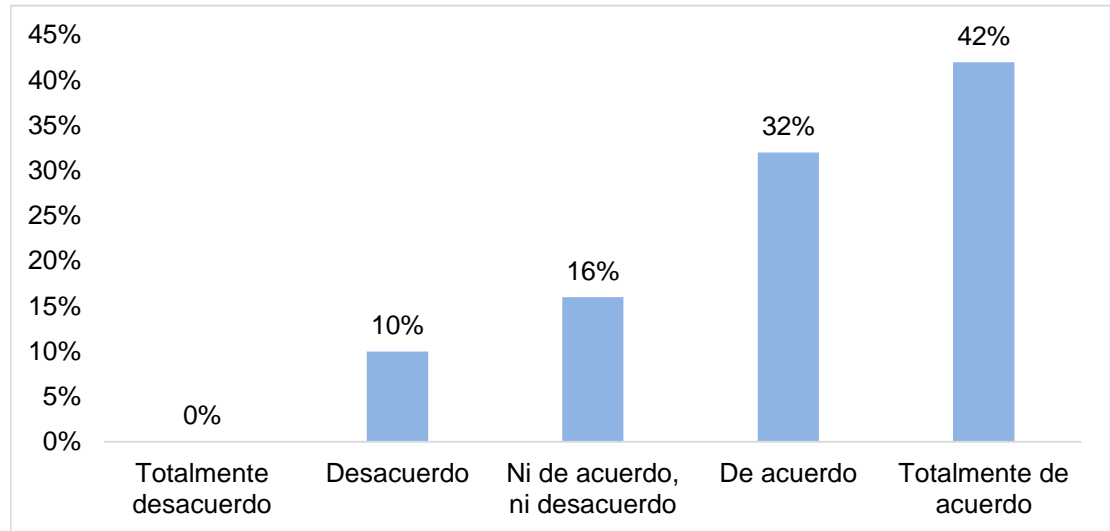
En la figura 3.23 se observa que los trabajadores de los micro y pequeños empresarios realizan proyectos para la empresa sin medir consecuencias el 34% muestra de acuerdo, y mientras el 20% se muestra totalmente de acuerdo y tan solo el 30% muestra ni de acuerdo ni desacuerdo, mientras el 16% muestra en desacuerdo.

Figura 3.24 Frecuento realizar riesgo moderados en la empresa. .



En la figura 3.24 se observa que los trabajadores de los micro y pequeños empresarios realizan riesgo moderado para hacer cambios para la empresa el 38% muestra de acuerdo, y mientras el 18% se muestra totalmente de acuerdo y tan solo el 30% muestra ni de acuerdo ni desacuerdo, mientras el 8% muestra en desacuerdo, y tan solo el 6% muestra totalmente desacuerdo.

Figura 3.25 Tengo predisposición para asumir riesgo.



En la figura 3.25 se observa que los trabajadores de los micro y pequeños empresarios tiene predisposición para asumir riesgo el 42% muestra totalmente de acuerdo, mientras el 32% muestra de acuerdo, y tan solo el 16% ni de acuerdo ni de acuerdo pero el 10% se muestra en desacuerdo.

ANEXO 12: Figuras de la variable innovación.

3.2. Determinación del nivel de innovación de los micros y pequeñas empresarios del calzado. Trujillo.2016.

Figura 3.26. Género de los trabajadores de los micro y pequeños empresarios del calzado de Trujillo.

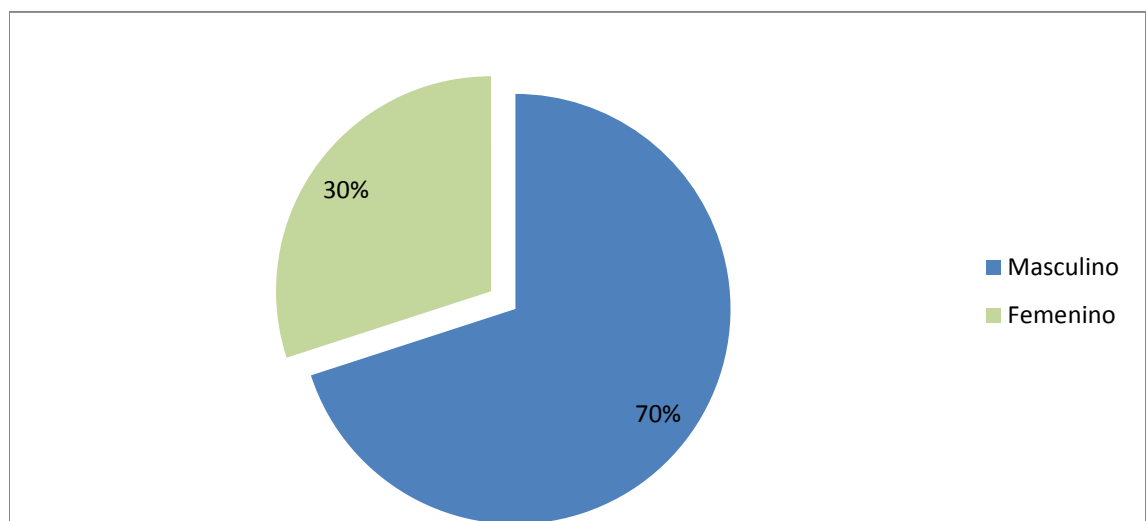
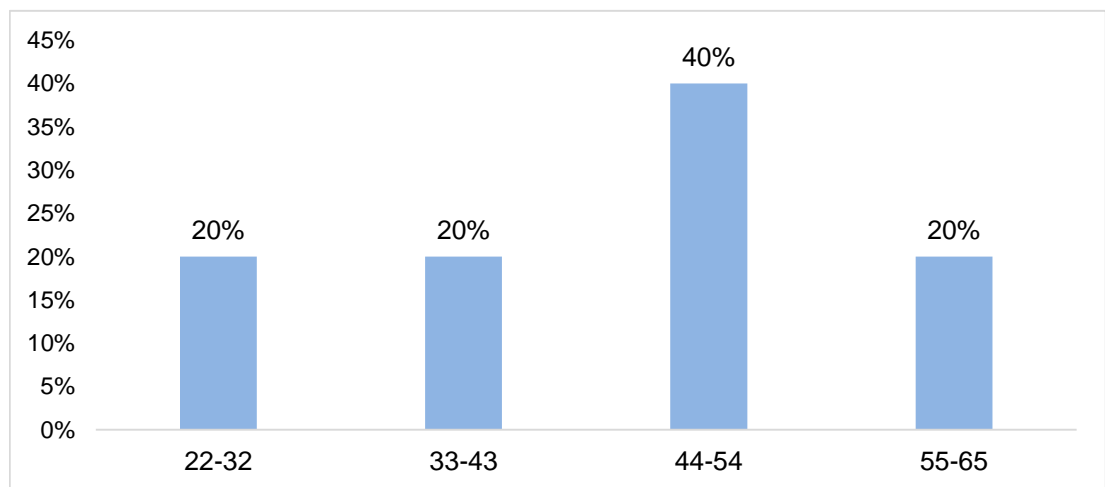
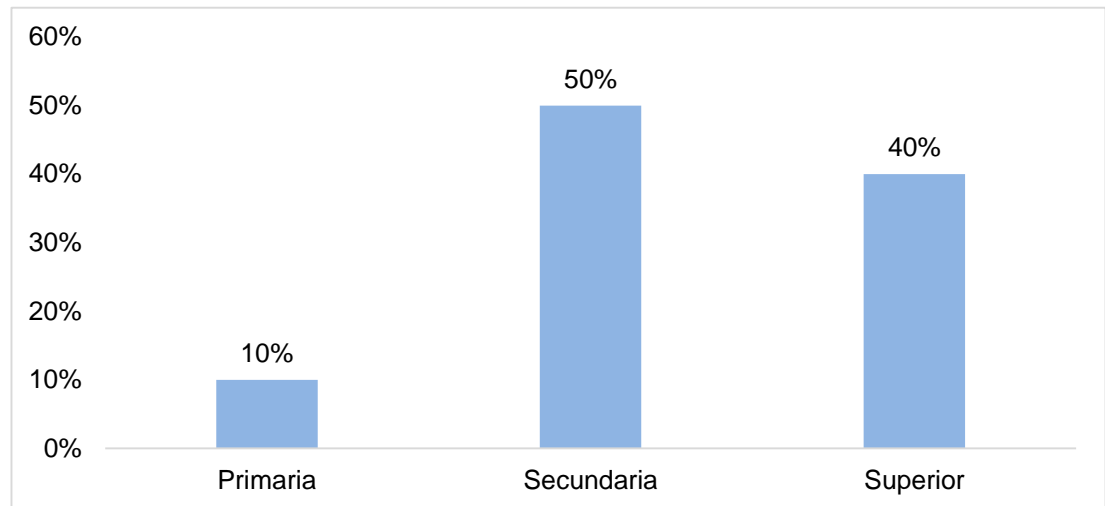


Figura 3.27 Edad de los micro y pequeños empresarios del Calzado de Trujillo.



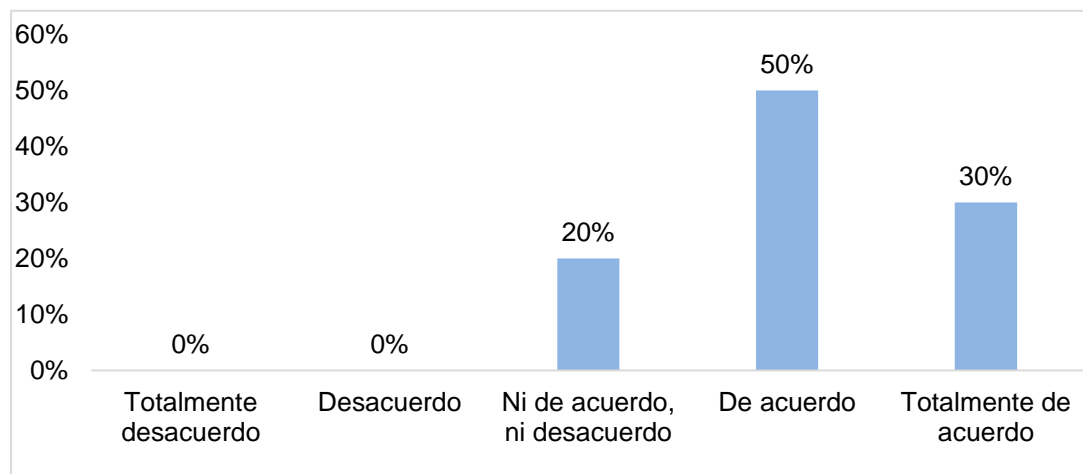
En la figura 3.27 se muestra los resultados de la investigación, lo cual se obtuvo que el porcentaje mayor de los micro y pequeños empresarios del calzado de Trujillo son aquellos cuyas edades fluctúan entre 44 a 54 años con un promedio del 40% de lo mismo.

Figura 3.28 Nivel de instrucción de los micro y pequeños empresarios del calzado de Trujillo.



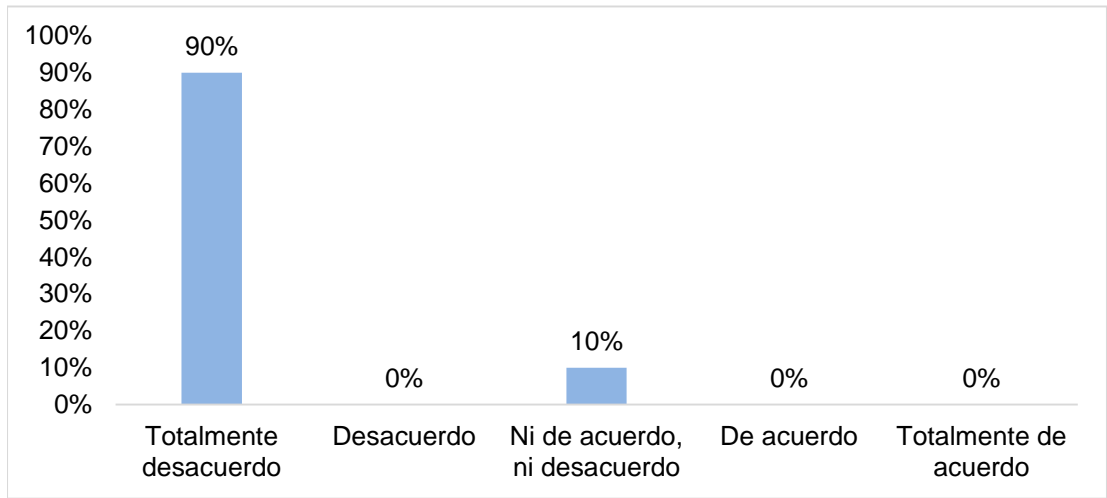
En la figura 3.28 se muestra que el grado académico de los micro y pequeños empresarios del calzado de Trujillo, es de secundaria con un porcentaje de 50% de lo mismo.

Figura 3.29 Predispongo maquinaria nueva



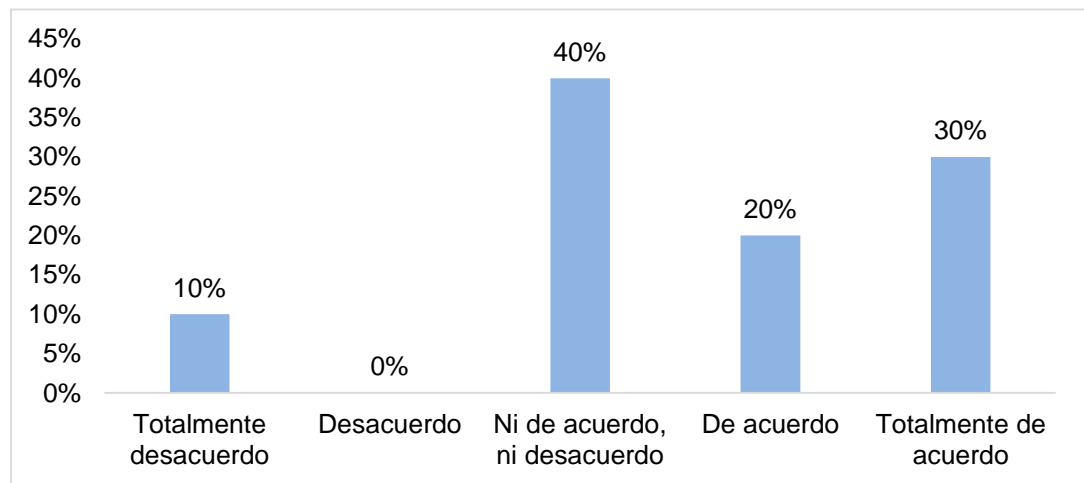
En la figura 3.29 se observa que los micro y pequeños empresarios el 50% muestra de acuerdo en adquirir maquinaria nuevas y el 30% se encuentra totalmente de acuerdo, y tan solo el 20% ni de acuerdo ni desacuerdo.

Figura 3.30 Alquiler maquinaria para la empresa



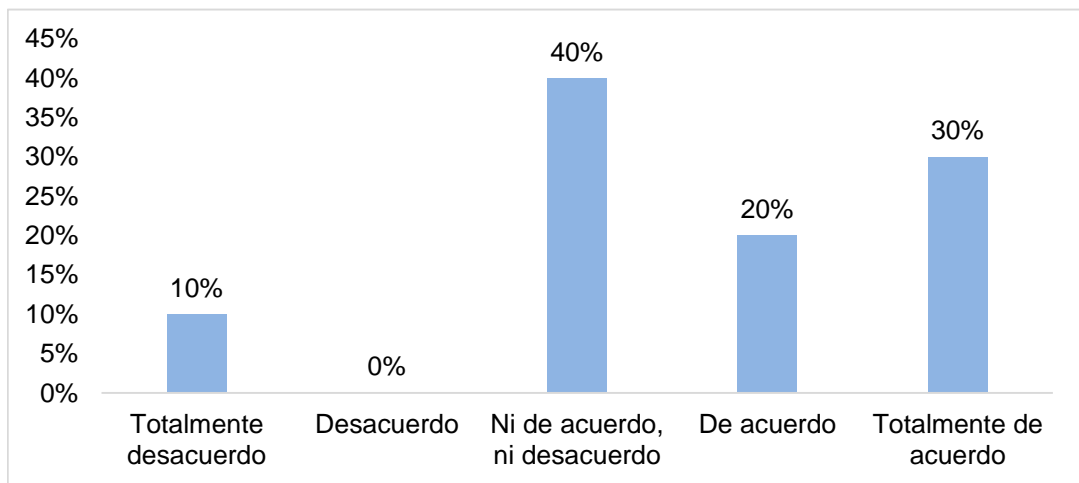
En la figura 3.30 se observa que los micro y pequeños empresarios el 90% muestra en totalmente en desacuerdo en alquilar maquinaria, y tan solo el 10% muestra en ni de acuerdo ni desacuerdo.

Figura 3.31 Comercializo nuevos productos por las redes sociales



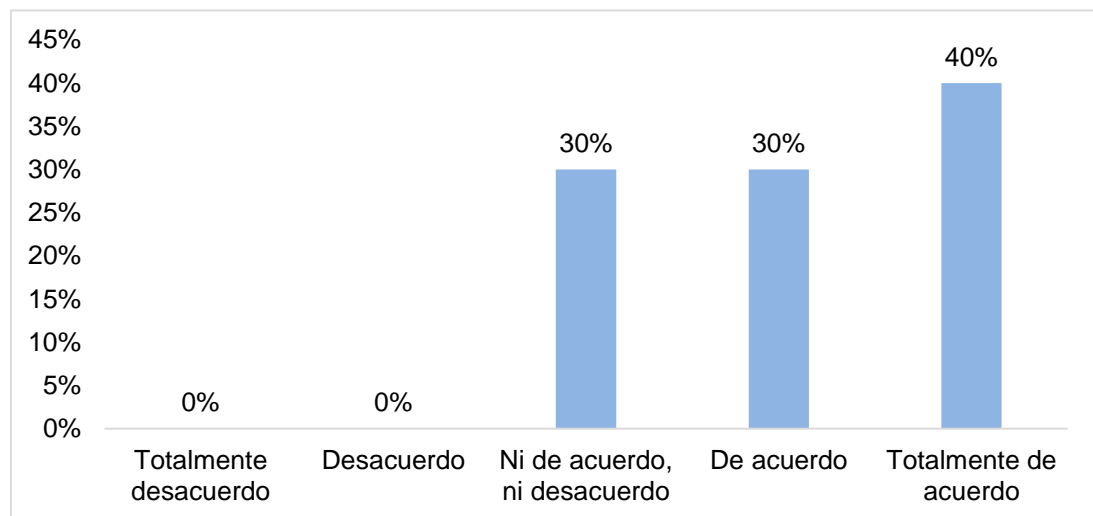
En la figura 3.31 se observa que los micro y pequeños empresarios el 40% muestra ni de acuerdo ni desacuerdo, el 30% totalmente de acuerdo, mientras el 20% de acuerdo y tan el 10% totalmente desacuerdo.

Figura 3.32 La marca de la empresa promociona en los medios de comunicación



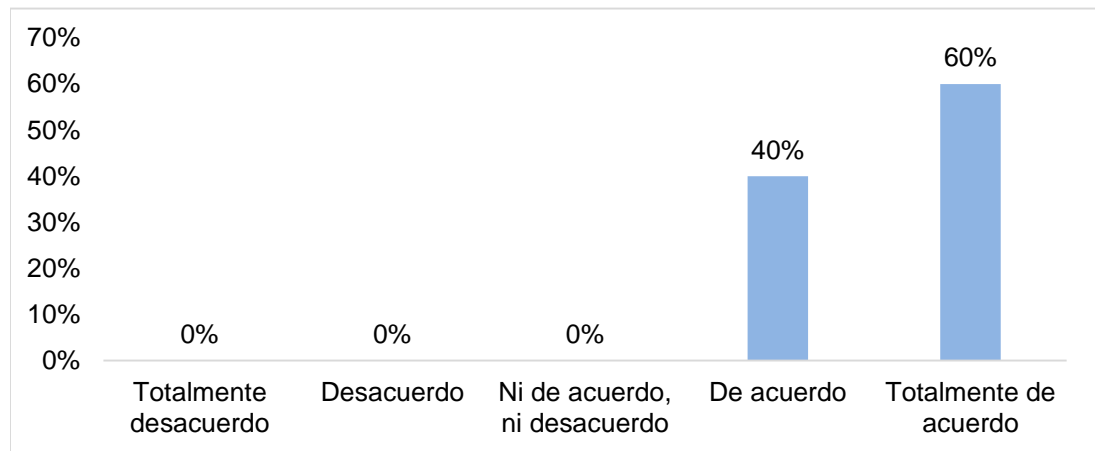
En la figura 3.32 se observa que los micro y pequeños empresarios el 40% muestra ni de acuerdo ni desacuerdo, el 30% totalmente de acuerdo, mientras el 20% de acuerdo y tan el 10% totalmente desacuerdo.

Figura 3.33 Producto nuevo al mercado y aumentan las ventas.



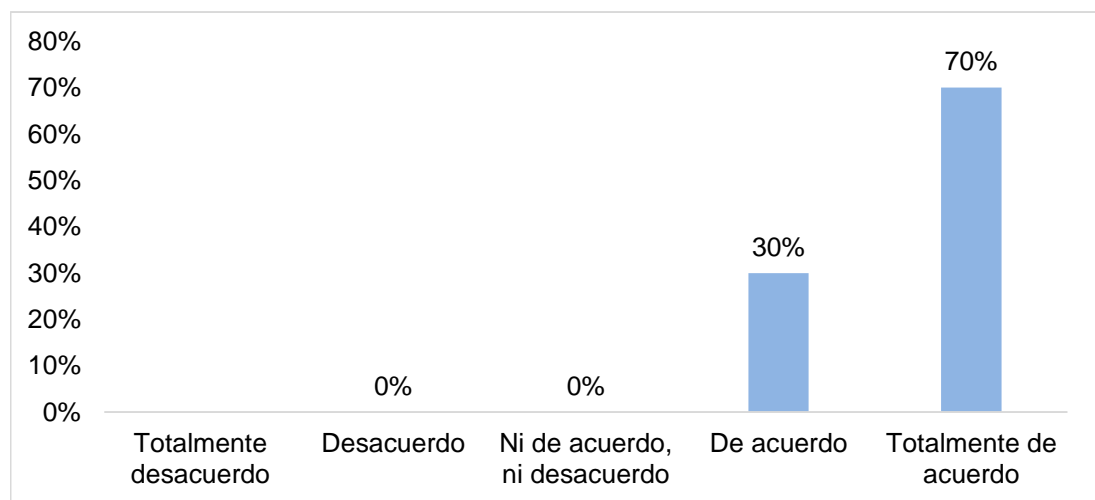
En la figura 3.33 se observa que los micro y pequeños empresarios el 40% muestra totalmente de acuerdo que al momento de lanzar un producto aumentan sus ventas, mientras el 30% muestra de acuerdo y tan solo el 30% muestra ni de acuerdo ni desacuerdo.

Figura 3.34 Fabrica nuevos productos



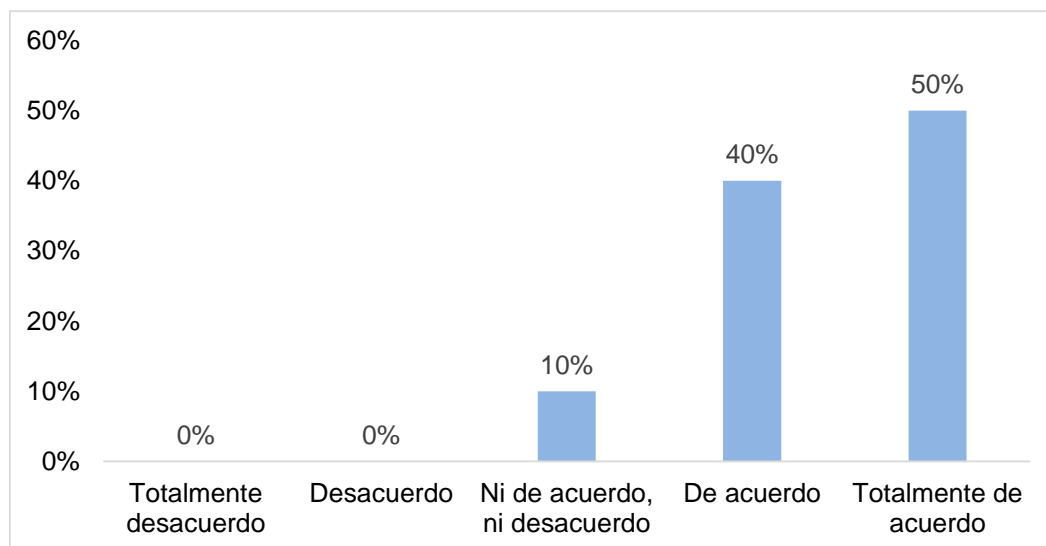
En la figura 3.34 se observa que los micro y pequeños empresarios el 60% muestra totalmente de acuerdo que fabrican cada cierto tiempo nuevos productos, y tan solo el 40% se muestra de acuerdo.

Figura 3.35 Presdispongo materiales de calidad.



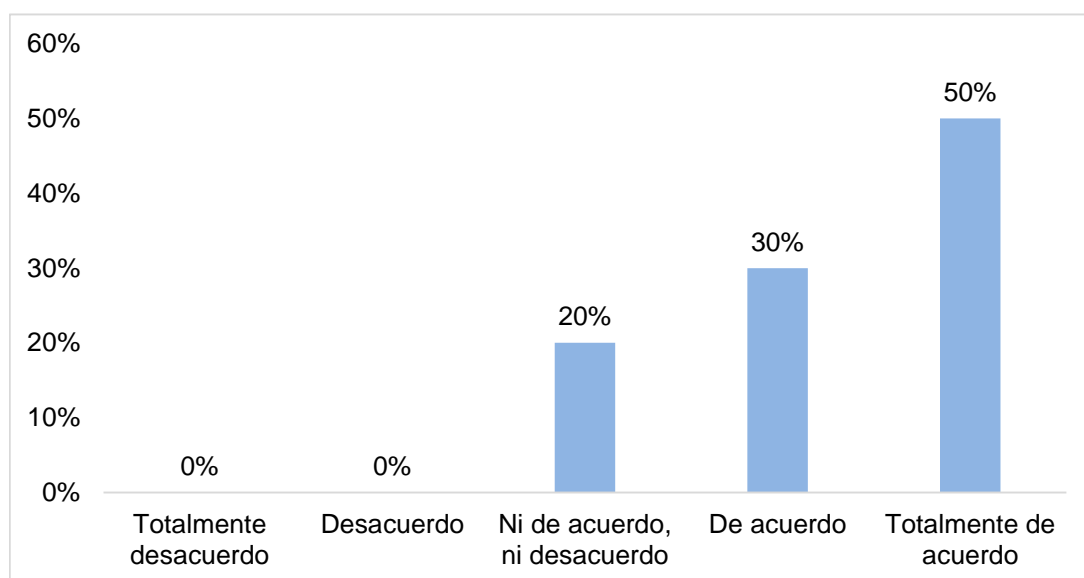
En la figura 3.35 se observa que los micro y pequeños empresarios el 70% muestra totalmente de acuerdo que utilizan materiales de calidad en la fabricación, y tan solo el 30% se muestra de acuerdo.

Figura 3.36 Renuevo insumos .



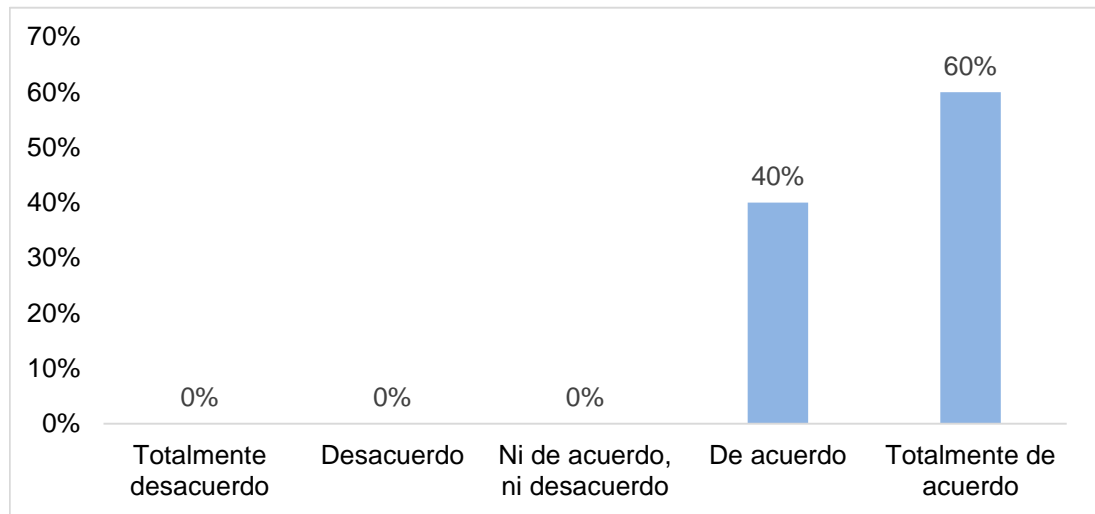
En la figura 3.36 se observa que los micro y pequeños empresarios el 50% muestra totalmente de acuerdo, que renuevan los insumos usualmente , mientras el 40% están de acuerdo, y tan solo el 10% ni de acuerdo ni desacuerdo.

Figura 3.37 satisfecho con mis trabajadores.



En la figura 3.37 se observa que los micro y pequeños empresarios el 50% muestra totalmente de acuerdo, que se siente satisfecho con mis trabajadores, mientras el 30% están de acuerdo, y tan solo el 20% ni de acuerdo ni desacuerdo.

Figura 3.38 Valorar la productividad de mis trabajadores.



En la figura 3.38 se observa que los micro y pequeños empresarios el 60% muestra totalmente de acuerdo, y valora la productividad de sus trabajadores, y tan solo el 40% está de acuerdo.

ANEXO 13: Figuras de la comparación de la cultura intraemprendedora entre las Mypes que participaron en el programa Innóvate Perú contra los que no participaron.

Figura 3.39 Comparación de la autonomía individual de los trabajadores que las mypes que participaron en el programa innóvate contra los que no participaron.

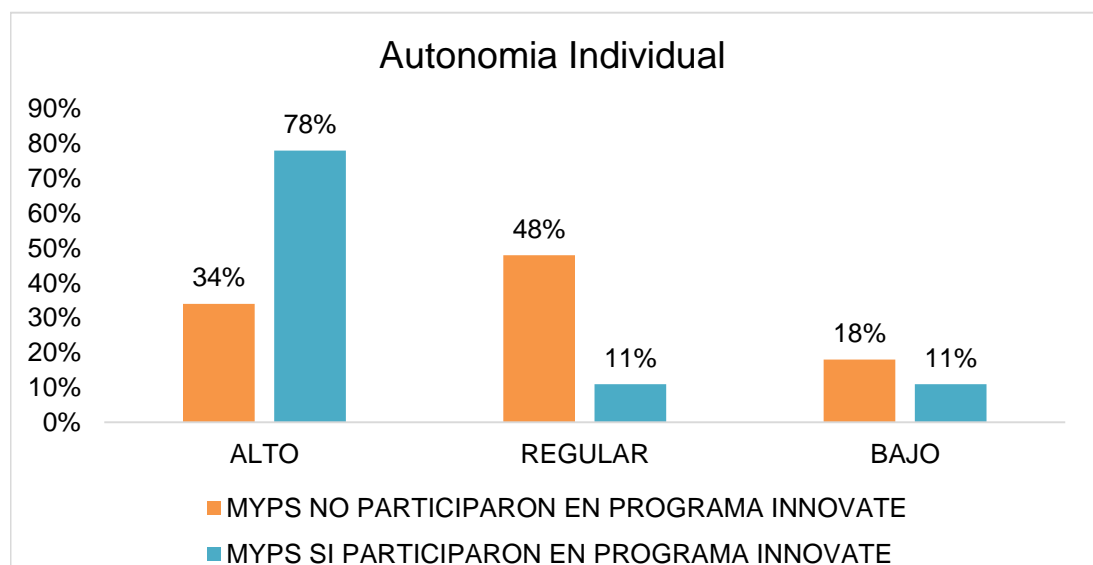
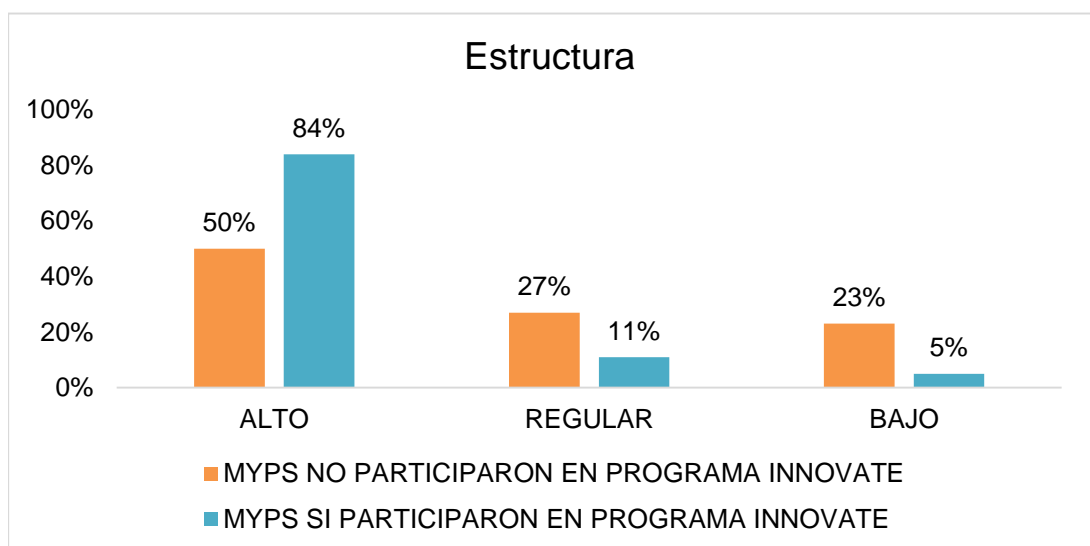
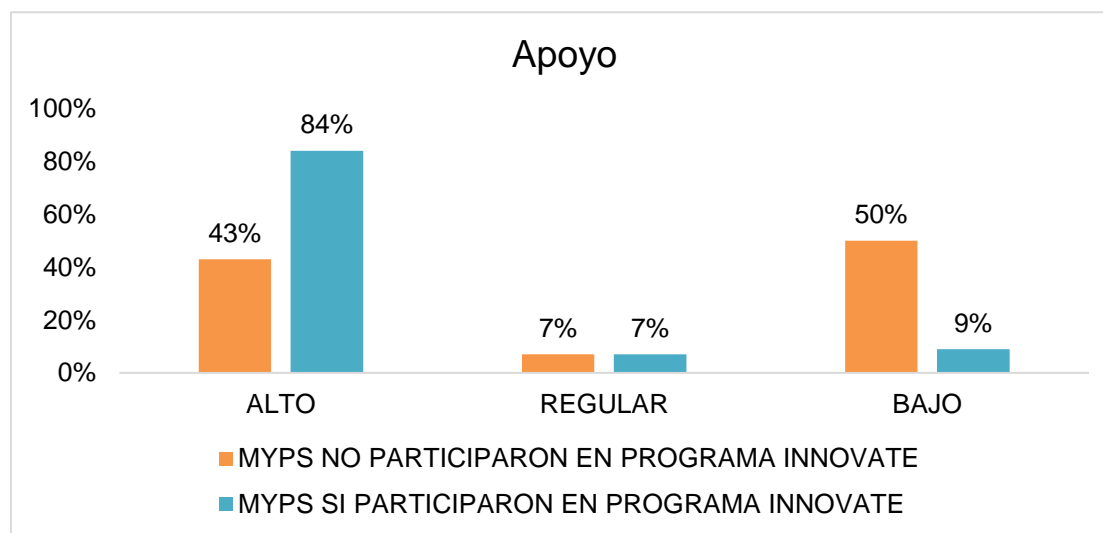


Figura 3.40 Comparación de la estructura de los trabajadores que las mypes que participaron en el programa innovate contra los que no participaron.



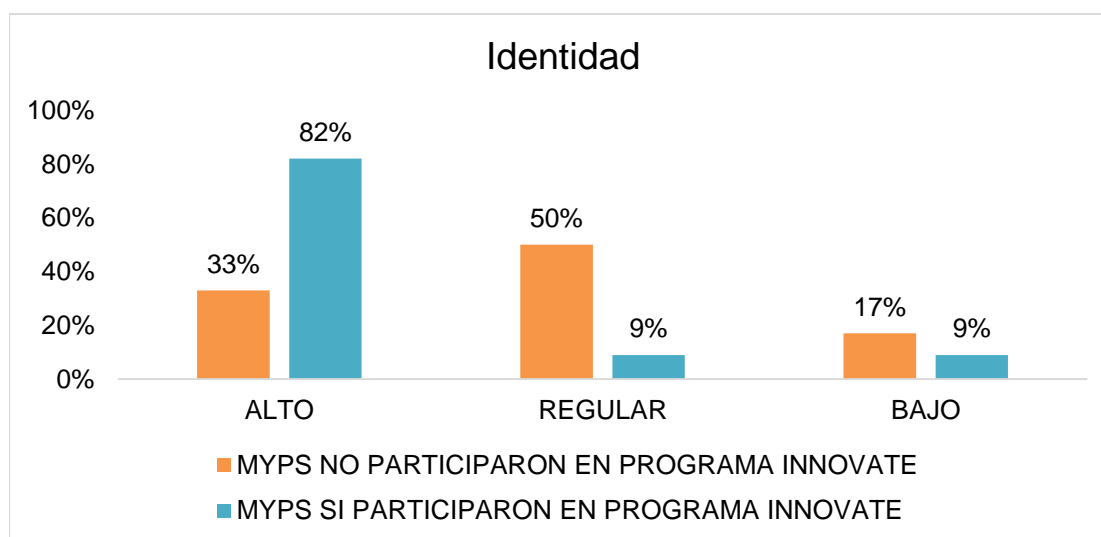
En la figura 3.40 se observa que los trabajadores de las mypes que participaron en el programa innovate tiene un 84% de la estructura de la empresa y es alta mientras lo que no participaron resaltan en 50% y es alta.

Figura 3.41 Comparación del apoyo de los trabajadores que las mypes que participaron en el programa innovate contra los que no participaron.



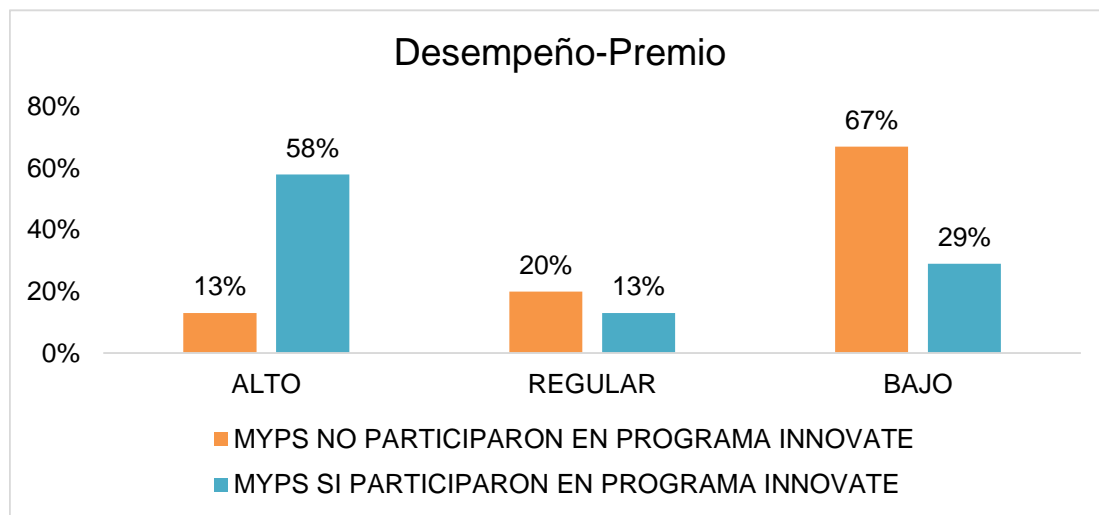
En la figura 3.41 se observa que los trabajadores de las mypes que participaron en el programa innovate tiene un 84% del apoyo de la empresa y es alta mientras lo que no participaron resaltan en 50% y es baja y no

Figura 3.42 Comparación de la identidad de los trabajadores que las mypes que participaron en el programa innovate contra los que no participaron.



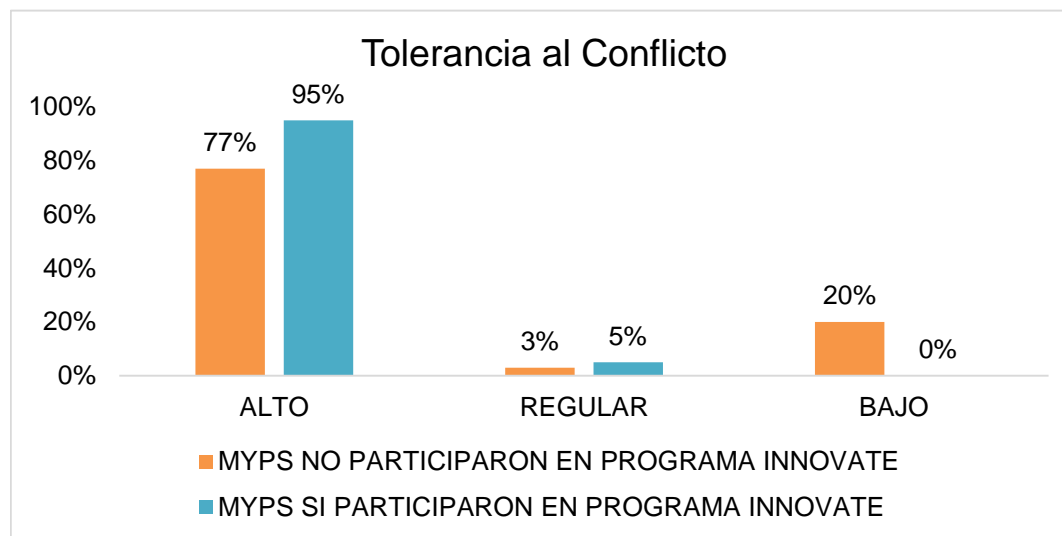
En la figura 3.42 se observa que los trabajadores de las mypes que participaron en el programa innovate tiene un 82% de identidad con la empresa y es alta mientras lo que no participaron resaltan en 50% y tiene identidad regular con la empresa.

Figura 3.43 Comparación desempeño-premio de los trabajadores que las mypes que participaron en el programa innovate contra los que no participaron.



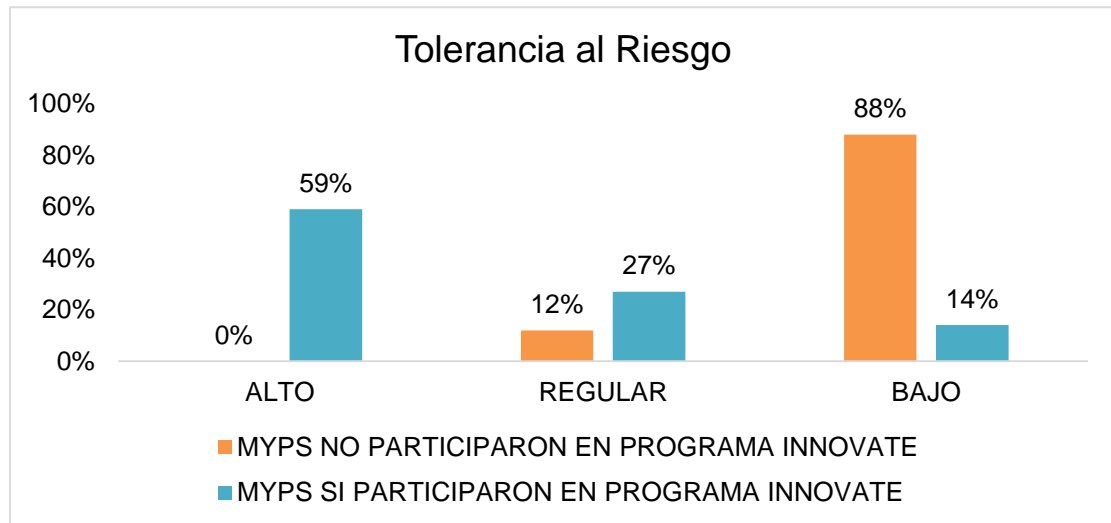
En la figura 3.43 se observa que los trabajadores de las mypes que

Figura 3.44 Comparación Tolerancia al conflicto de los trabajadores que las mypes que participaron en el programa innovate contra los que no participaron.



En la figura 3.44 se observa que los trabajadores de las mypes que participaron en el programa innovate tiene un 95% tolerancia al conflicto y es

Figura 3.45 Comparación Tolerancia al riesgo de los trabajadores de las mypes que participaron en el programa innovátese contra los que no participaron.



En la figura 3.45 se observa que los trabajadores de las mypes que participaron en el programa innovátese tiene un 59% tolerancia al riesgo y es alta mientras lo que no participaron resaltan en 88% y es baja.

ANEXO 14: Figuras de la comparación de la innovación entre las Mypes que participaron en el programa Innóvate Perú contra los que no participaron.

Figura 3.46 Comparación de innovación Proceso de los gerentes de las mypes que participaron en el programa innovátese contra los que no participaron.

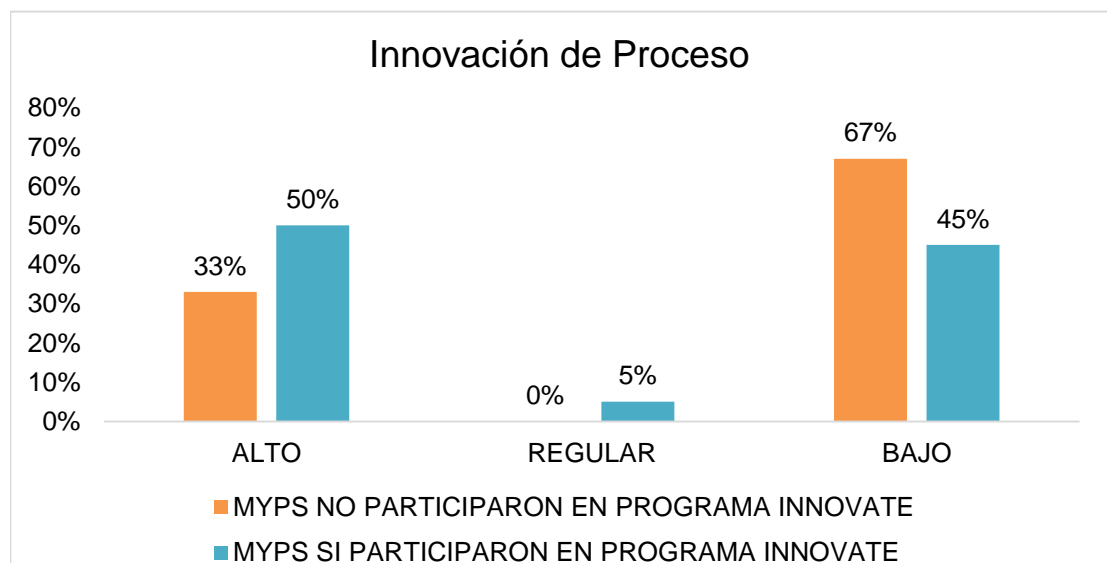
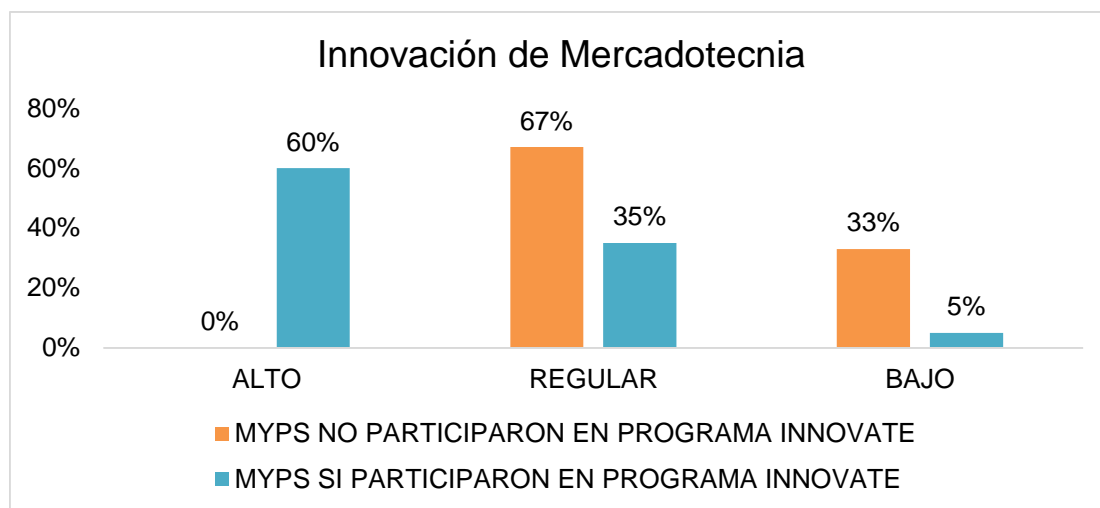
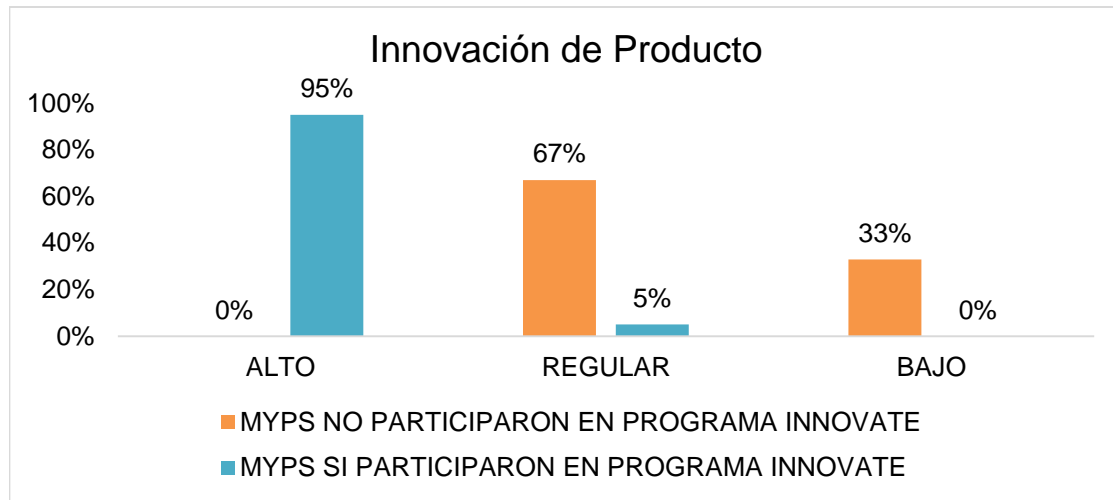


Figura 3.47 Comparación de innovación Mercadotecnia de los gerentes de las mypes que participaron en el programa innóvate contra los que no participaron.



En la figura 3.47 se observa que los micro y pequeños empresarios que participaron en el programa innóvate tiene un 60% de innovación de mercadotecnia y es alta mientras lo que no participaron resaltan en 67% y es

Figura 3.48 Comparación de innovación Producto de los gerentes de las mypes que participaron en el programa innóvate contra los que no participaron.



En la figura 3.48 se observa que los micro y pequeños empresarios que participaron en el programa innóvate tiene un 95% de innovación en el

Figura 3.49 Comparación de innovación organizativa de los gerentes de las mypes que participaron en el programa innóvate contra los que no participaron.



En la figura 3.49 se observa que los micro y pequeños empresarios que participaron en el programa innóvate tiene un 90% de innovación organizativa y es alta mientras lo que no participaron resaltan en 33% y es bajo.

ANEXO 15: EVIDENCIA

Fotografías con gerentes de las Mypes que participaron en el Programa Innóvate Perú.





Fotografías con los trabajadores de las Mypes que participaron en el Programa Innóvate.





