

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



**“CULTURA DE INTRAEMPREDIMIENTO Y LA INNOVACIÓN
TECNOLÓGICA EN LA COOPERATIVA AGRARIA SAN GABÁN
LTDA. PERIODO 2017”**

TESIS

PRESENTADA POR:

DIONEL ELISBAN MIRANDA CONDORI

PARA OPTAR EL TÍTULO DE:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

PUNO - PERÚ

2018

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO - PUNO
FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

TESIS

“CULTURA DE INTRAEMPRENDIMIENTO Y LA INNOVACIÓN
TECNOLÓGICA EN LA COOPERATIVA AGRARIA INDUSTRIAL SAN GABÁN
LTD. PERIODO 2017”

PRESENTADA POR:

DIONEL ELISBAN MIRANDA CONDORI

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

APROBADA POR EL JURADO REVISOR CONFORMADO POR:



PRESIDENTE

:

.....
Dr. EDUARDO JUAN MANZANEDA CABALA

PRIMER MIEMBRO

:

.....
M. Sc. GEOVANNA SARELA ORTEGA CRUZ

SEGUNDO MIEMBRO

:

.....
M. Sc. GRISELI ALIAGA MELO

DIRECTOR / ASESOR

:

.....
Dr. PAULA ANDREA AROHUANCA PERCCA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: Administración de Emprendimientos

SUB LÍNEA: Emprendimiento

FECHA DE SUSTENTACIÓN 24 DE OCTUBRE DE 2018

DEDICATORIA

A mi querida madre Gregoria Condori Jiménez por ser mi guía, fortaleza y ejemplo de lucha y vida.

A mi hermana Magaly y mi hermano Elvis por sus consejos, compañía y por tantas cosas que no caben aquí, los quiero mucho.

A Sonia Pacsi Aroquipa, por ser mi hermana mayor y un ejemplo para mí y a Percy LLavilla por la ayuda que me dieron en un momento muy difícil, mi eterno agradecimiento a ustedes.

A la familia Pacsi Aroquipa, a Alicia, Dora, Fiorela y Cody. Por ser una gran familia.

A Vanessa, Jorge, Joel, Luane, Eyhal, y Max.

A todos mis amigos y compañeros, porque siempre tengo una enseñanza, un recuerdo y un consejo de cada uno de ustedes, gracias por todo.

Dionel

AGRADECIMIENTO

A Dios, mi eterno agradecimiento.

A la Madre Naturaleza, por soportar todas nuestras acciones y aun así nos brinda toda su maravilla de vida y esperanza.

A la Universidad Nacional del Altiplano y a la Escuela Profesional de Administración por haberme brindado la formación académica y permitirme crecer como persona.

A la Dra. Paula Andrea Arohuanca Percca, por haberme guiado en todo el desarrollo de la tesis y a los miembros del jurado por brindarme la oportunidad de recurrir a sus capacidades y conocimientos.

A la cooperativa agraria industrial San Gabán Ltda. Por haberme brindado con información en la investigación.

Dionel

ÍNDICE GENERAL

RESUMEN

ABSTRACT.

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Planteamiento del problema.....	17
1.2. Formulación del problema.....	18
1.2.2. Sistematización del problema	18
1.3. Objetivos de la investigación	19
1.3.1. Objetivo general	19
1.3.2. Objetivos específicos	19

II. REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	21
2.4. MARCO TEÓRICO	24
2.4.1. Intraemprendimiento	24
2.4.2. Características del intraemprendedor	26
2.4.3. Beneficios del intraemprendimiento	28
2.4.4. Importancia del intraemprendimiento	29
2.4.5. La cultura del emprendimiento	29
2.4.6. Cultura de intraemprendimiento	30
2.4.7. Características de la cultura de intraemprendimiento	32
2.4.7.1 autonomía individual.....	32
2.4.7.2. Estructura.....	32
2.4.7.3. Apoyo	33
2.4.7.4. Identidad	33
2.4.7.5. Desempeño – premio:.....	33
2.4.7.6. Tolerancia al conflicto:.....	34
2.4.7.7. Tolerancia al riesgo:.....	34
2.4.8. Relación del intraemprendimiento y la innovación	35
2.4.9. Administración de la cultura de intraemprendimiento	38
2.4.10. Importancia del intraemprendimiento en las organizaciones.....	39
2.4.11. Innovación.....	40

2.4.12. Tipos de innovación	41
2.4.13. Tecnología.....	43
2.4.14. Innovación tecnológica.	44
2.4.15. clasificación de las innovaciones tecnológicas.....	44
2.4.16. Plan de cultura de intraemprendimiento.	45
2.5. MARCO CONCEPTUAL	48
2.5.1. Cultura de intraemprendimiento	48
2.5.2. Autonomía.....	48
2.5.3. Tolerancia al riesgo y a los errores	48
2.5.4. Compensación e incentivos	49
2.5.5. Trabajo en equipo	49
2.5.6. Soporte de la gerencia y flexibilidad en estructura corporativa	49
2.5.7. Innovación.....	49
2.5.8. Innovación tecnológica.....	50
2.5.9. Innovación de productos.	50
2.5.10. Innovación de procesos	50
2.5.11. Innovación en gestión	50
2.6. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN.....	51
2.6.1. Hipótesis general.	51
2.6.2. Hipótesis específica 1.	51
2.6.3. Hipótesis específica 2.	51
2.6.4. Hipótesis específica 3	51
2.7. Operacionalización de variables	51
III. MATERIALES Y MÉTODOS	
3.1. Enfoque de la investigación	53
3.2. Método de investigación.....	53
3.3. Diseño de la investigación.....	54
3.4. Tipo de investigación	54
3.5. Población y muestra.....	54
3.5.1. Población	54
3.5.2. Muestra	55
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	57

3.6.1 técnicas de recolección de datos	57
3.6.1.1. Técnicas de análisis documental	57
3.6.1.2. Técnica de encuestas	57
3.6.1.3. Técnicas de observación.....	57
3.7. Instrumentos de recolección de datos.....	57
3.7.1. Cuestionario	57
3.7.1.1. Cuestionario de cultura de intraemprendimiento	58
3.7.1.2. Cuestionario de innovación tecnológica	60
3.8. Método de tratamiento de datos.....	61
3.8.1. Coeficiente de correlación de pearson	61
3.8.2. Método de análisis de datos.....	62
3.9. Ámbito de estudio	63
3.9.1. Ubicación geográfica.....	64
3.9.4. Origen y su historia de la cooperativa agraria industrial san gabán ...	66
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	
4.1. Análisis y desarrollo de objetivos	69
4.1.1. Objetivo específico N° 1	69
4.1.2. Objetivo específico N° 2.....	77
4.1.3. Objetivo específico N° 3.....	86
4.1.4. Objetivo general	95
4.1.5. Objetivo específico N° 4	97
4.2 CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS	103
4.2.1. Prueba de hipótesis específica 1.	103
4.2.2. Prueba de hipótesis específica 2:	105
4.2.3. Prueba de hipótesis específica 3.	108
4.2.4. Prueba de hipótesis general.....	110
4.3. DISCUSIÓN	114
CONCLUSIONES	117
RECOMENDACIONES	120
BIBLIOGRAFÍA	122
ANEXOS	126

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Clasificación de la innovación tecnológica	45
Figura 2: Ámbito de estudio de investigación.....	64
Figura 3: Ubicación geográfica del Distrito de San Gabán.....	65
Figura 4: Histograma de Autonomía.	69
Figura 5: Histograma de Tolerancia al riesgo y a los errores.	70
Figura 6: Histograma de Compensación e Incentivos.....	71
Figura 7: Histograma de trabajo en equipo.	72
Figura 8: Histograma de Soporte de la gerencia y flexibilidad en estructura corporativa.	73
Figura 9: Histograma de la Innovación de Productos.....	74
Figura 10: Histograma de Autonomía.	78
Figura 11: Histograma de Tolerancia al riesgo y a los errores.	79
Figura 12: Histograma de Compensación e Incentivos.....	80
Figura 13: Histograma de trabajo en equipo.	81
Figura 14: Histograma de Soporte de la gerencia y flexibilidad en estructura corporativa.	82
Figura 15: Histograma de la Innovación de procesos.	83
Figura 16: Histograma de Autonomía.	87
Figura 17: Histograma de Tolerancia al riesgo y a los errores.....	88
Figura 18: Histograma de Compensación e Incentivos.....	89
Figura 19: Histograma de trabajo en equipo.	90
Figura 20: Histograma de Soporte de la gerencia y flexibilidad en estructura corporativa.	91

Figura 21: Histograma de los resultados de la innovación en gestión.	92
Figura 22: Dispersión entre las variables Cultura de Intraemprendimiento e Innovación de Productos.....	105
Figura 23: Dispersión entre las variables Cultura de Intraemprendimiento e Innovación de Procesos.....	107
Figura 24: Dispersión entre las variables Cultura de Intraemprendimiento y Sistemas de Gestión.....	110
Figura 25: Dispersión entre Cultura de Intraemprendimiento y la innovación tecnológica.....	112

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Diferencias entre administradores, emprendedores e intraemprendedores.....	28
Tabla 2: Modelo de la propuesta del plan del Intraemprendimiento.....	46
Tabla 3: Muestra de la población de la Investigación en la CAI- San Gabán, 2017.....	56
Tabla 4: Elementos de la cultura de Intraemprendimiento.....	58
Tabla 5: Elementos de la Innovación Tecnológica.....	61
Tabla 6: Escala de Valores del coeficiente de Pearson.....	63
Tabla 7: Relación de la Cultura de intraemprendimiento y la Innovación de Productos.....	75
Tabla 8: Relación de la Cultura de Intraemprendimiento y la Innovación de Procesos.....	84
Tabla 9: Relación de la Cultura de intraemprendimiento y la Innovación en Gestión.....	93
Tabla 10: Relación de la Cultura de Intraemprendimiento y la Innovación Tecnológica.....	95
Tabla 11. Contenido de las actividades y temas.....	99
Tabla 12: Cronograma de actividades a realizar para el planteamiento de la cultura de Intraemprendimiento.....	100
Tabla 13: Presupuesto de la propuesta del plan de mejora.....	102
Tabla 14: Nivel de relación entre la cultura de Intraemprendimiento y la Innovación de Productos.....	104

Tabla 15: Nivel de relación entre la cultura de Intraemprendimiento y la Innovación de Procesos.....	106
Tabla 16: Nivel de Relación entre Cultura de Intraemprendimiento y la innovación de Gestión.....	109
Tabla 17: Nivel de Relación entre la Innovación Tecnológica y la cultura de Intraemprendimiento.	111
Tabla 18: Matriz de consistencia de la Cultura de Intraemprendimiento y la Innovación tecnológica en la CAI-San Gabán.....	139
Tabla 19: Modelo de la ficha de observación.....	140

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1: Cuestionario de Cultura De Intraemprendimiento	126
Anexo 2: Cuestionario de Innovación Tecnológica	127
Anexo 3: Fotografías de Investigación	128
Anexo 4: Apuntes.....	137
Anexo 5: Matriz de Consistencia.....	139
Anexo 6: Ficha de Observación	140
Anexo 7: Estadística Descriptiva de la Cultura de Intraemprendimiento.....	141
Anexo 8: Estadística Descriptiva de la Innovación Tecnológica.....	142
Anexo 9: Población de la Investigación.....	143

ÍNDICE DE ACRÓNIMOS

APPCACAO: Asociación Peruana de Productores de Cacao.

AECA: Asociación Española de Contabilidad y Administración.

CAI-SAN GABÁN: Cooperativa Agraria Industrial San Gabán.

CONCYTEG: Consejo de Ciencia y Tecnología del Estado de Guanajuato

DEVIDA: Desarrollo de Vida sin Drogas

MINAMCAF: Programa de Inversión Pública para el Fortalecimiento de la Gestión Ambiental y Social de los Impactos Indirectos del Corredor Vial Interoceánico Sur.

MINAGRI: Ministerio de Agricultura y Riego.

MERCOSUR: El Mercado Común del Sur.

INIA: Instituto Nacional de Innovación Agraria.

RESUMEN

Esta investigación tiene como objetivo determinar la relación que existe entre la cultura de Intraemprendimiento y la innovación tecnológica dentro de la Cooperativa Agraria Industrial San Gabán – periodo 2017. El tipo de investigación corresponde al diseño no experimental de tipo descriptivo de nivel correlacional. Con el método de investigación deductivo, método cuantitativo con el fin de conocer la asociación entre las dos principales variables. Los datos cuantitativos fueron analizados con técnicas estadísticas, utilizando el coeficiente de correlación de Pearson, en una muestra de 34 presidentes de comités sectoriales, a quienes se les aplicó dos instrumentos de evaluación: el cuestionario de cultura de Intraemprendimiento de Hornsby, Kuratko y Zahra (2002) y el de innovación tecnológica desarrollado por Gálvez (2011), que se basa en la clasificación de la innovación de la AECA (1995). Los resultados indican que existe una relación positiva alta entre la cultura de Intraemprendimiento y la innovación de producto con un $r=0.834^{**}$. Con la innovación de procesos con un $r=0.810^{**}$ Con la innovación de gestión con un $r=0.720^{**}$ y en general con la innovación tecnológica con un total de $r=0.856^{**}$ Aceptando las hipótesis de la investigación.

Palabras claves: cultura de Intraemprendimiento, innovación, tecnológica, productos, procesos, gestión.

ABSTRACT

The objective of this research is to determine the relationship between the culture of intrapreneurship and technological innovation within the Cooperativa Agraria Industrial San Gabán - period 2017. The type of research corresponds to the non-experimental design of descriptive type correlational level. With the deductive research method, quantitative method in order to know the association between the two main variables. The quantitative data were analyzed with statistical techniques, using the Pearson correlation coefficient, in a sample of 34 presidents of sectoral committees, to whom two evaluation instruments were applied: the culture questionnaire of Intrapreneurship of Hornsby, Kuratko and Zahra (2002) and the technological innovation developed by Gálvez (2011), which is based on the innovation classification of the AECA (1995). The results indicate that there is a high positive relationship between the culture of intrapreneurship and product innovation with $r = 0.834^{**}$. With the innovation of processes with $r = 0.810^{**}$ With management innovation with $r = 0.720^{**}$ and in general with technological innovation with a total of $r = 0.856^{**}$ Accepting the research hypothesis.

Key Words: culture of intrapreneurship, innovation, technology, Products, processes, management.

CAPITULO I

INTRODUCCIÓN

Por medio de la presente investigación se da a conocer la asociación de la cultura de intraemprendimiento y la innovación tecnológica en la cooperativa agraria industrial San Gabán Ltda. Ya que, en la actualidad, todas las organizaciones para poder sobrevivir en el mercado necesariamente tienen que realizar innovaciones, para lo cual deben de tener una tendencia de desarrollo de una cultura Intraemprendedora.

Para Garzón (2004) la cultura de Intraemprendimiento es aquella cultura organizacional que a diferencia de una “tradicional”, ofrece a los empleados la posibilidad de encontrar oportunidades de innovación y a la vez satisfacer sus deseos de sentirse propietarios de sus proyectos internos, sin tener que abandonar la empresa.

Según Valero & Irizar (2015) señala que la cultura de intraemprendimiento se puede llevar en organizaciones de grandes diferencias como, entornos geográficos, problemas y de diversos tamaños como micro, pequeña, medianas y grandes y también con diferentes formatos constituidos ya sean cooperativas, sociedades limitadas y sociedades anónimas y con actividades económicas diferentes.

La actividad económica de la CAI-San Gabán Ltda. Es la producción de cacao y sus derivados, y en la actualidad según MINAGRI, en su estudio del cacao en el Perú y el mundo detalla que el Perú es el segundo país en producción y exportación del cacao aromático fino con un 44% y el total de 56% considerado como cacao común o corriente detrás de Ecuador.

Detallando que los países de producción masiva son del continente africano. Estar ubicado en un sitio estratégico como lo es del corredor económico de la interoceánica Perú – Brasil y Siguiendo las premisas de la cultura de intraemprendimiento y la innovación tecnológica, además con la metodología planteada por Arias (2012 pág. 40) se busca determinar la relación de la cultura de intraemprendimiento y la innovación tecnológica en la cooperativa agraria industria San Gabán Ltda. Periodo 2017.

Para obtener los resultados de la investigación se siguió el siguiente orden de la estructura de la investigación.

Capítulo I: Se enfoca en todo lo que se refiere al problema de investigación y se brinda el panorama general del trabajo, detallando los antecedentes de la investigación, planteamiento del problema general y específico; así como los objetivos generales y específicos.

Capítulo II: Se plantea las bases teóricas y el marco conceptual sobre la cual se sustenta el trabajo, y el planteamiento de la hipótesis.

Capítulo III: Trata sobre la metodología de la investigación, tipo y diseño de investigación, las técnicas y métodos de análisis de datos, la población de estudio.

Capítulo IV: Muestra los resultados y discusión de la investigación y la contratación de Hipótesis.

Finalmente presentamos, las conclusiones y recomendaciones, referencias bibliográficas y los anexos correspondientes que demuestran la consistencia del trabajo de investigación.

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En la actualidad las organizaciones y la sociedad están en un constante cambio por lo tanto tienen que innovarse constantemente, y la competencia obliga a aumentar la necesidad de generar competitividad en las empresas. Por esta razón es importante trabajar desde la parte interna de la organización.

En las organizaciones, necesitan contar con talento humano que puedan generar nuevos proyectos, nuevas ideas de negocio, para lo cual muchas organizaciones lo buscan externamente, pero los trabajadores internos también son una opción muy importante porque ya conocen la organización, no se elevan los costos y con cierto nivel de autonomía, motivación y apoyo por parte de la gerencia pueden lograr proyectos, nuevas ideas de negocio y lograr una mejora o innovar la empresa.

Toda organización no importa su tamaño o su rubro necesita innovarse constantemente ya que es un factor de sobrevivencia, pero innovarse muchas veces implica altos costos en lo cual muchas organizaciones no están en la capacidad de poder realizar la innovación dentro de su empresa.

Si las organizaciones tienen varios años en el mercado quiere decir que se ha estado innovando, por lo tanto, ha realizado acciones de emprendimiento asumiendo riesgos. La cultura de intraemprendimiento, es una herramienta que conlleva con la innovación ejecutado por los colaboradores dentro de una organización y es un camino de encontrar

una innovación de una empresa sin incursionar grandes costos. A través de brindar cierta autonomía, tolerancia al riesgo y a los errores, compensación e incentivos, trabajo en equipo y soporte de la gerencia en estructura corporativa.

La innovación en general es amplia, pero si se habla de la innovación tecnológica que consiste en la incursión de un nuevo producto, procesos de producción y gestión.

Debido a todo lo antes explicado es importante saber la relación que mantienen la cultura de intraemprendimiento y la innovación tecnológica en la cooperativa Agraria industrial San Gabán. Con la finalidad de identificar las dimensiones que más relación tienen con la influencia de la innovación tecnológica, y de esta manera poder trabajar con la finalidad de mejorar, fortalecer, etc.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación de la cultura de Intraemprendimiento y la innovación tecnológica en la Cooperativa Agraria Industrial San Gabán Ltda. Periodo 2017?

1.2.2. Sistematización del Problema

Problemas específicos

1. ¿Cuál es la relación de la cultura de Intraemprendimiento y la innovación de productos en la Cooperativa Agraria Industrial San Gabán Ltda. Periodo 2017?
2. ¿Cuál es la relación de la cultura de Intraemprendimiento y la innovación de procesos en la Cooperativa Agraria Industrial San Gabán Ltda. Periodo 2017?
3. ¿Cuál es la relación de la cultura de Intraemprendimiento y la innovación de gestión en la cooperativa agraria industrial San Gabán Ltda. Periodo 2017?
4. ¿De qué manera se puede mejorar la cultura de Intraemprendimiento para lograr un alto grado de innovación en la cooperativa agraria industrial San Gabán Ltda. Periodo 2017?

1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar el grado de relación de la cultura de Intraemprendimiento y la Innovación tecnológica en la Cooperativa Agraria Industrial San Gabán Ltda. Periodo 2017.

1.3.2. Objetivos Específicos

1. Determinar el grado de relación de la cultura de intraemprendimiento y la innovación de productos en la Cooperativa Agraria Industrial San Gabán Ltda. Periodo 2017.

2. Determinar el grado de relación de la cultura de intraemprendimiento y la innovación de procesos en la Cooperativa Agraria Industrial San Gabán Ltda. Periodo 2017.
3. Determinar el grado de relación de la cultura de intraemprendimiento y la innovación en gestión en la cooperativa agraria industrial San Gabán Ltda. Periodo 2017.
4. Proponer un plan de mejora para la Cultura de Intraemprendimiento y mejorar la Innovación en la Cooperativa Agraria Industrial San Gabán Ltda. Periodo 2017.

CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.

2.2. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Valero Londoño & Irizar (2015) “Caracterización de los Intraemprendimientos en el Grupo Mondradón de España y en las empresas de Ibagué en Colombia” en su artículo científico de D.T.C. Programa ADMON. Negocios internacionales de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad de Ibagué - Tolima – Colombia y de la facultad de empresas Mondragón Unibertsitatea – Larraña – Oñati – España. Concluyen que: El intraemprendimiento se puede llevar a cabo en organizaciones con grandes diferencias que pueden ser de entornos geográficos, problemáticos y culturales, con tamaños de empresas de micro, pequeñas, medianas y grandes. Además, empresas constituidas con un formato jurídico como pueden ser: cooperativas, sociedades limitadas y sociedades anónimas y con las actividades económicas diferentes. Y por último concluye que la cultura del intraemprendimiento exige la relación con el entorno externo, ya que es considerado una de las claves del éxito en el momento de definición y lanzamiento de nuevos retos, por tanto, las universidades y centros tecnológicos deben aportar como productores de conocimiento investigaciones de los problemas empresariales que surgen en las actualidades.

Gálvez Albarracín (2011), *Cultura, Innovación, Intraemprendimiento Y Rendimiento En Las Mipyme De Colombia*. Tesis para optar el grado de doctor en Administración y Dirección de empresas, de la Universidad Politécnica de Cartagena. Concluye que: La cultura organizacional, la innovación y el intraemprendimiento son considerados factores relacionados y muy críticos para la supervivencia y el éxito en las empresas, además el impacto de la cultura de intraemprendimiento en la innovación y en el rendimiento organizacional. En el caso turístico colombiano, el intraemprendimiento es todavía baja en la mayoría de Las MIPYME ya que implica esfuerzos y cambios de paradigmas, pero aun así en las que se poseen tiene un importante impacto positivo sobre el desempeño general y sobre todo en la innovación.

Gómez Roldán (2013) *“Innovación y Cultura Organizacional”* En su tesis Doctoral de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la UNED – Colombia. Concluye que: De acuerdo a la investigación asumen tres dimensiones de la innovación: el desarrollo de nuevos productos y servicios, la caracterización de las empresas por nivel de innovación y la identificación de la frecuencia e importancia de la innovación para la empresa. Al encontrar un alto grado de asociación en estas dimensiones le permite verificar su bondad para reconocer a las empresas innovadoras en el total de firmas consideradas en la tesis. Se encuestó a 227 empresas en Bogotá permite seleccionar a 51 empresas innovadoras (22,5% del total), llegando a diferenciar de las otras 176 poco innovadoras, llegando a gestionar 15.852 encuestas.

2.3. ANTECEDENTES NACIONAL

Lambert Briceño, Allendy Joel (2016) “Cultura intraempresarial y la innovación en los micro y pequeños empresarios del calzado. Trujillo. Año 2016” en su tesis de investigación de la Universidad Cesar Vallejo. Concluye que: Al realizar la prueba de coeficiente de Spearman con un nivel de significancia menor a 0.242% y con un coeficiente de 0.408, concluye que existe una relación positiva moderada entre la relación de la cultura de intraemprendimiento y la innovación.

2.4. ANTECEDENTES REGIONAL

Tiznado Jimenez, Fatima (2015) “Análisis De Los Emprendimientos Juveniles Desde Una Perspectiva De Género En La Región Puno 2010 – 2014” en su tesis de maestría en Contabilidad y Administración, de la Universidad Nacional del Altiplano, concluye: Que las habilidades emprendedoras más importantes que resaltan según la calificación obtenida por las mujeres participantes en los programas PROJOVEN emprendedores y del programa promoviendo y fortaleciendo iniciativas empresariales PROFIDE - juvenil de la Municipalidad Provincial de Puno son: las habilidades de compromiso con las actividades llegando a calificar un 73% y la habilidad de persistencia y capacidad para enfrentar problemas califican un 63% y lograr metas y generar compromiso un 65%, en la habilidad de planificación sistemática un 55%, en la habilidad de búsqueda de información califican en 75%, en la autoconfianza un total de 87% en hombres, y en las demás habilidades los hombres tienen un mayor porcentaje de calificación.

2.4. MARCO TEÓRICO

2.4.1. INTRAEMPREDIMIENTO

El término *Intrapreneur* aparece por primera vez en el artículo de Norman Macrae, publicado en “The Economist” en 1976 titulado como “The Coming entrepreneurial revolution: a survey”. Este hecho lo hace acreedor como gestor del término pues en los años noventa continuos siendo reconocido. Sin embargo, Gibb (1990), señala que el nacimiento de *Intrapreneur* es debido a Pinchot.

Los autores como Pinchot (1985) y Drucker (1986) ambos citados por Trujillo & Guzmán (2008) son considerados como los pioneros en definir el concepto de intraemprendedor. Este último, en su libro *La innovación y el empresario innovador* define a la gerencia como un conocimiento útil, como una disciplina; que puede ser realizado no solo por los propietarios, sino también por empleados especializados. Los cuales apoyados en procesos de innovación participan en el desarrollo económico de las empresas. En el mismo sentido, Pinchot señala en su libro *Intrapreneuring: Why you don't have to leave the corporation to become an entrepreneur?* Argumenta que son los individuos dentro de las organizaciones, los que cuentan con las características que siempre se atribuyeron a los empresarios, quienes introducen y producen nuevos productos, procesos y servicios generando un cambio y participando en la evolución de la organización.

Pinchot (1985) hace la publicación del libro “Intrapreneuring”. El autor retoma el término “*Intrapreneur*” como uno, que alude al emprendedor dentro

de una empresa, la cual define como la persona que introduce y define nuevas ideas, desde su iniciativa hasta que cuenta con su implementación y desarrollo. También define sus principios para crear un ambiente adecuado para el propósito de que los empleados se conviertan en Intraemprendedores en el centro de la organización.

El Intraemprendimiento según la definición de Jaques (1989) y la Fondation L'entrepreneurship, Montreal, Canadá (1998) 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, desarrollándolas como oportunidades de negocio rentables, comprometiendo su tiempo y esfuerzo en investigar, crear y moldear esas ideas en negocios para su propio beneficio y crecimiento sustentado de la firma, detectando éxitos donde otros ven fracasos o problemas y cuya fuente es la innovación con talento y creatividad de bienes y servicios, convirtiéndose así en agente de cambio". También denominados como empresarios internos, intraempresarios. Intracorporación emprendiendo, empresario corporativo, intrapreneuring y unidades nuevas de aventura.

Según Varela & Irizar (2009) es una actividad que tiene como objetivo el generar nuevos negocios para la empresa matriz, lo cual se puede llevar a cabo por el medio de desarrollo de nuevos proyectos empresariales innovadores.

Trujillo & Guzmán (2008) por su parte, expresan que: El Intraemprendimiento ha sido abordado desde diferentes perspectivas que se pueden recoger en cuatro grupos principales: elementos del entorno externo de la empresa que generan en esta respuesta o posturas emprendedoras; el sujeto que lo ejerce al que se le denomina Intraemprendedor o empresario interno; los aspectos organizacionales es decir las características procesos o condiciones propias de la firma que favorecen o dificultad el surgimiento de las iniciativas emprendedoras entre ellas las estrategias, la estructura y la cultura organizacional; y el efecto que produce el Intraemprendimiento en la empresa, por ejemplo en su innovación.

Por lo tanto, el intraemprendimiento es una herramienta mediante el cual una empresa, no solo localiza las mejores mentes para encontrar ideas y soluciones, sino que implica a estas personas en los procesos de innovación, dejándolas convertir sus ideas en proyectos y ver como estos proyectos derivan en nuevos negocios.

2.4.2. CARACTERÍSTICAS DEL INTRAEMPRENDEDOR

Garzón (2004) señala como características individuales al: espíritu emprendedor, visión e imaginación creativa e innovadora, necesidad de logro, constancia, dedicación, apertura al trabajo en equipo, visión holística de las necesidades de la empresa, liderazgo.

Según Nueno (2005; 203-331) relata “un individuo que ejerce como emprendedor, pero dentro de una empresa, es un empleado capaz de generar nuevos negocios o crear nuevas actividades en el seno de una organización,

goza de un conocimiento amplio sobre los recursos de que dispone su empresa, recursos que no controla el sino otros empleados, goza también de cierta libertad para moverse internamente, y que existe un amplio nivel de colaboración entre distintos empleados para compartir recursos en beneficio de la empresa mediante la creación de nuevas actividades”.

Para Pinchot (1985) quien distingue entre emprendedor interno (intraemprendedor) y emprendedor. Para el autor, un emprendedor interno es la persona que pone en marcha una idea suya dentro de una organización. El emprendedor (externo) es la persona que lo hace fuera de una organización. Además el autor dice que ya no se debe dejar la organización para ser emprendedor y menos en la que se considera como la era de la innovación, donde toda empresa, sea tradicional o sea de la tecnología más vanguardista, esta obligada a reinventarse y adaptarse a vivir en el cambio constante. Por lo tanto el intraemprendedor o emprendedor dentro de la organización es un activo de valor incalculable.

El espíritu intraemprendedor consiste en iniciar y desarrollar empresas nuevas dentro de una organización existente. Podemos definirlo como el espíritu emprendedor corporativo mediante el cual la organización pretende expandirse explorando oportunidades nuevas gracias a combinaciones nuevas de los recursos existentes.

Tabla 1: Diferencias entre administradores, emprendedores e intraemprendedores

Administradores	Emprendedores	Intraemprendedores
<ul style="list-style-type: none"> • Acciones para aumentar la demanda. • Combinaciones de recursos para aumentar la producción. • Coordinación constante del proceso de producción en una organización existente 	<ul style="list-style-type: none"> • Crear oferta y demanda. • Nuevos recursos para nuevos productos o servicios. • Creación de una nueva organización o un proceso productivo nuevo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Acciones para aumentar la oferta. • Combinación de recursos para producir nuevos productos o servicios. • Inicia cambios dentro de una organización existente.

FUENTE: adaptado de Fondation de L'entrepreneurship 1994.

2.4.3. BENEFICIOS DEL INTRAEMPREDIMIENTO

Según Pinchot (1985).en un programa de intraemprendimiento ayuda a las empresas a conseguir un mayor crecimiento, empleados motivados, dedicados a su trabajo y al destino de la empresa. Las empresas mas innovadoras son mas rentables y crecen con mas rapidez que aquellas que se focalizan en mantener su status quo. En consecuencia, estas empresas atraen gente con extraordinario talentos y habilidades. Dando a las personas una oportunidad, llevando a la organización una manera mas eficiente y sostenible.

Esto se refiere para la atracción de talento externo, pero que sucede si tenemos ese talento ya dentro de la organización. El intraemprendimiento puede servir como estímulo para los mejores trabajadores se queden en la organización, sintiéndose motivados y valorados, ya que si no tienen estos estímulos pueden irse de la organización para montar su propia startup

2.4.4. IMPORTANCIA DEL INTRAEMPRENDIMIENTO

El intraemprendimiento según Bart (1988). Es considerado como una unidad de negocios nuevas que se aventuran en el mercado, creadas con el propósito de identificar oportunidades de negocios para generar ideas innovadoras.

Por lo tanto el intraemprendimiento y su proceso beneficia el progreso del empresario interno, creando nuevas negocios en el interior de la organización, además es considerado como una estrategia para incitar el espíritu empresarial, la innovación y creatividad.

Salcedo (2012) define que 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.

2.4.5. LA CULTURA DEL EMPRENDIMIENTO

La cultura del emprendimiento es una forma de “destruccion creativa” tal como lo cita Shumpeter en donde también se encamina al pensamiento y actuación a la creación y aumento de capital o riqueza, de acuerdo al aprovechamiento de oportunidades, una necesidad o combinación de los dos,

desarrollo de una visión y liderazgo, manejo de alto riesgo donde el resultado mas prometedor es la creación de valor que favorece al emprendedor, la empresa, la economía del país y a la sociedad.

Es en esta parte donde hace su aparición el intraemprendedor, de acuerdo a la falta de un ecosistema emprendedor, el intraemprendedor no se ve bien identificado desde el punto de vista del recurso humano en cuanto a sus capacidades, habilidades competencias y comportamiento para el mejoramiento de la empresa en diversas áreas en donde se pueda desempeñar y en cualquier proceso en donde el intraemprendedor esta desempeñándose y su acción esta encaminado al mejoramiento o creación de algo nuevo con valor.

2.4.6. CULTURA DE INTRAEMPREDIMIENTO

Valera Londoño & Irizar (2015), define que la cultura de intraemprendimiento o también conocido como emprendimiento corporativo constituyen una filosofía que deben seguir todas las instancias de las organizaciones y que su implementación consiente esté al servicio de mejorar los productos. Por lo tanto, las empresas necesitan personas con actitud emprendedora, que intenten, salen y generan culturas, luego es cuestión de tiempo que genere dinámicamente en la organización mediante la gestión.

La cultura de intraemprendimiento tiene en cuenta favorecer la innovación, el reconocimiento, dar el ejemplo desde el nivel más alto, tolerar los errores, incluir una mentalidad positiva. Así como la creación de un ambiente propio para una labor de análisis, donde la imaginación y la creación

de un ambiente propio para una labor de análisis, donde la imaginación y la creatividad fluyan constantemente con autonomía, confianza, actitud de escucha y respeto por las posiciones.

Garzón (2004) “la cultura intraemprendedora o de intraemprendimiento es aquella cultura organizacional que a diferencia de los “tradicional”, ofrece a los empleados la posibilidad de encontrar oportunidades de innovación, y a la vez de satisfacer los deseos de sentirse propietarios de sus proyectos internos, sin tener que abandonar la empresa”.

Pedro Bueno (2005, pág. 231) manifiesta que: “La corriente del intraemprendimiento, es difícil ya que no depende solo de la existencia de emprendedores dentro de la empresa, sino de las condiciones que establezcan para que estos aparezcan, puedan actuar y el conjunto de la actividad sea manejada, sin que la empresa se diversifique excesivamente. Es por esto que se considera que las políticas de la empresa deben estar diseñadas con los suficientes márgenes de flexibilidad”.

Según Gálvez & García (2011) nos dice que diferentes estudios demuestran que la innovación favorece la competitividad de las empresas, pero en muchos casos el tema de innovación, en caso de pequeños empresarios suena como algo difícil y muy costoso, entonces como estimular el desempeño innovador sin tener que necesariamente empezar por hacer grandes inversiones de capital en infraestructura y tecnología. Y gran parte de la respuesta está en estimular el comportamiento emprendedor dentro de la

organización, por lo tanto, es necesario generar una cultura de intraemprendimiento.

Según Wood (2004) la mentalidad intraempresarial en la organización influye elementos como un sistema de recompensas apropiado, disponibilidad de recursos para proyectos emprendedores, una estructura organizacional de soporte y tolerancia al riesgo y a los errores.

2.4.7. CARACTERISTICAS DE LA CULTURA DE INTRAEMPRENDIMIENTO

Según Taylor (1990), Kwatko (1992), Hornsby (1993). Destacan las siguientes características:

2.4.7.1 AUTONOMIA INDIVIDUAL

Incluye la responsabilidad de la independencia, la libertad de fallar, la disponibilidad de tiempo para ejercer la iniciativa que los intraemprendedores tienen en la organización, capacidad y control sobre las decisiones que toman.

Los intraemprendedores necesitan tener libertad de actuación dentro de un margen para poder desarrollar su propio proyectos. Tienen que tener que reflexionar para poder gestionar su actividad.

2.4.7.2. ESTRUCTURA

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

2.4.7.3. APOYO

Por consiguiente, el apoyo en la organización se debería dar de la siguiente manera tal como define Varela & Irisar (2009, pág.12) como: Estimular el cambio en la empresa, no tan solo depende del intraemprendedor sino también como 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 estos 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 la 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.

2.4.7.4. IDENTIDAD

Garzón (2004, pág. 12), afirma que la identidad se mide por el grado de pertenencia y compromiso que tiene el trabajador con la empresa. Entonces para identificar un trabajador intraemprendedor tiene que estar comprometido e identificado con la organización.

2.4.7.5. DESEMPEÑO – PREMIO:

En todas las organizaciones, no basta con solo brindarles un sueldo para que se pueda sentir cómodo, existe diferentes formas para que un trabajador se pueda sentir motivado y muy satisfecho.

Garzón (2004, pág. 85) define que el desempeño- premio, para que un intraemprendedor se desenvuelva y pueda realizar 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.

2.4.7.6. TOLERANCIA AL CONFLICTO:

La existencia de conflictos en una organización siempre lo va haber por tener diferentes puntos de vista, pensamientos, etc.

Según Garzón (2004, pag. 85), esta carasteristica del intraemprendimiento basicamente tiene que prevalecer el trabajo en equipo y tener una buena comunicación entre colaboradores para alcanzar los objetivos que se plantea hacia la organización.

2.4.7.7. TOLERANCIA AL RIESGO:

Según Garzón (2004, pág.85), Consiste en que el intraemprendedor tiene que atreverse el riesgo moderado en el interior de la organización , lo cual puede generar gran incertidumbre para ellos es ahí donde se manifiesta y ejercer la capacidad de innovación que tiene.

Por lo tanto Garzón (2005) en un estudio realizado a cerca de los roles que desempeñan los directivos de las Pymes de la ciudad de Bogotá, como altos intraemprendedores, encontro que los gerentes de estas orgaizaciones se caracterizan por seguir activamente el entorno con la finalidad de detectar nuevas oportunidades y amenazas, planifican las estrategias y exigen el compromiso de todos los integrantes de la organización, por lo tanto

implementan la tolerancia a los riesgos y errores, apoyan las ideas innovadoras, promueven la identidad, conceden la autonomía, diseñan estructuras flexibles, generan políticas de incentivo y desempeño, y son tolerantes a los conflictos. Por lo tanto es importante destacar todos estos aspectos para desarrollar una cultura de intraemprendimiento.

2.4.8. RELACIÓN DEL INTRAEMPREDIMIENTO Y LA INNOVACIÓN

Según Garzón (2004), nos dice que es necesario pasar de una cultura organizacional tradicional caracterizada por aspectos tales como la rigidez, la centralización y la formalidad a una intraemprededora; plantea que “para que el Intraemprededor surja, se requiere que la organización genere una cultura organizacional que ofrezca a los empleados la posibilidad de encontrar las oportunidades de innovación, y a la vez satisfacer los deseos de sentirse propietarios de sus proyectos internos, sin abandonar la organización”.

Pinchot citado por Koontz, Weihrich & Cannice (2012, p. 206) establece una diferencia entre el intraemprededor y el emprendedor, en los siguientes términos: un intraemprededor opera dentro del ambiente organizacional y se enfoca en la innovación y la creatividad y transforma un sueño o una idea en un proyecto rentable. En cambio, el emprendedor hace algo similar, pero fuera del ámbito organizacional, tienden a ver una oportunidad, obtener el capital, la mano de obra y demás insumos necesarios, para luego unirlos en una operación exitosa; asimismo, están dispuestos a asumir el riesgo personal del éxito y el fracaso.

En los Estados Unidos, Kuz (2010) realizó un estudio del Intraemprendimiento y la innovación en empresas de alta tecnología, en donde vinculo estos factores al papel de desempeñado por altos directivos, llega a la conclusión de que la empresa sea más innovadora el líder debe fomentar prácticas como la generación de un ambiente de trabajo colaborativo, además apoyar la innovación abierta a través de concurso de ideas, vincular el Intraemprendedor a los procesos innovadores, y conducir la empresa hacia negocios de actualidad.

Para Parellada (2007) la relación entre el emprendimiento y la innovación se da a conocer con los cambios que experimentan las organizaciones y las actividades económicas en su conjunto. Es decir que todo emprendimiento genera esfuerzo asociado a una innovación, al mismo tiempo que la innovación para alcanzar valor requiere de acciones de emprendimiento. Y la diferencia es en el alcance del emprendimiento y la magnitud de la innovación.

A demás según Gálvez & García (2011) diferentes estudios han demostrado que la innovación favorece la competitividad de las empresas; sin embargo, en muchas ocasiones el tema de innovación, al oído del pequeño empresario suena como algo costoso y difícil. ¿Cómo estimular el desempeño innovador sin tener que necesariamente empezar por hacer grandes inversiones de capital en infraestructura o tecnología? Parte de la respuesta reside en estimular el comportamiento emprendedor dentro de la

organización, y para ello es necesario generar una cultura de intraemprendimiento.

Amo y Kolvereid (2005), Aplicaron un modelo orientado a medir el comportamiento intraemprendedor e innovador en graduados de la Escuela de Negocios de la universidad de Norway. El estudio que incluyo una muestra de 634 individuos ocupantes desde gerencias de nivel alto y medio, hasta cargos de menor rango en diferentes organizaciones, arrojó resultados que sustentan la relación entre la orientación hacia el intraemprendimiento y la renovación definida y alcanzada por la organización.

Martins y Terblanche (2003), estudiaron los elementos de la cultura organizacional que influyeron sobre el desarrollo de la creatividad y la innovación en las empresas, obteniendo como resultado que son especialmente el fomento de la generación de ideas y la toma de riesgos, el aprendizaje continuo, el soporte para afrontar el cambio y la competencia, y el apoyo en caso de cometer errores o en casos de conflictos intraorganizacionales.

Claver et al. (1998), En un trabajo que analiza el origen de la innovación tecnológica y las condiciones más importantes para que produzca en las organizaciones encuentran que se requieren de: preparación técnica, un factor humano preparado, recursos financieros, pero sobre todo de una cultura organizacional favorable al cambio; y que todos estos factores son determinantes para el éxito de la estrategia innovadora de la firma.

2.4.9. ADMINISTRACIÓN DE LA CULTURA DE INTRAEMPENDIMIENTO

De acuerdo a la actualidad competitiva y turbulenta y con constantes cambios económicos y sociales y las empresas mediante unos procesos continuo de innovación de todas las actividades, debe buscar ventajas competitivas sostenibles. Si la innovación implica una mejora de producto y una reducción de costo, la empresa aumentara su beneficio y su cuota de mercado, la innovación tiende a incrementar el crecimiento y la eficiencia, pero no implica un mayor beneficio de manera inmediata, debido a los costes en que se incurre.

Novoa (2008). Manifiesta que podría definir intraemprender como “el proceso empresarial que permita y anima a sus empleados a iniciar, liderar y poner en práctica nuevas ideas y/o mejoras radicales dentro de la organización en la que trabajan”.

Según Valera & Irizar (2009), el intraemprendimiento también denominado emprendimiento corporativo u organizacional se manifiesta a través del desarrollo de actividades que tienen como objetivos de generación de nuevos negocios para la empresa: por su parte la cultura de intraemprendimiento se define como aquella cultura organizacional que a diferencia de una “tradicional”, ofrece a los empleados la posibilidad de encontrar oportunidades de innovación y a la vez de satisfacer sus deseos de sentirse propietarios de sus proyectos internos, sin tener que abandonar la empresa.

Según Ross (1987) al crear empresas los individuos son emprendedores, por lo cual a menos durante sus inicios la cultura que prevalece en ellas es igualmente emprendedora, pero con el tiempo y con la complejidad que toman las actividades, dicha cultura tiende a volverse burocrática. Sin embargo, la buena noticia es que teniendo en cuenta que emprender es un progreso, es factible la creación de una cultura, donde se incite las organizaciones y en especial a sus colaboradores a impulsar nuevos proyectos que produzcan innovación y desarrollo.

Para Kyriakopoulos et al. (2004), Se pueda generar una cultura de intraemprendimiento dentro de una organización, si los directivos estimulan entre ellos y sus colaboradores la actitud de toma de riesgos calculados y de tolerancia a los errores, ejercer un liderazgo innovador, establecer una estructura organizacional que facilite el trabajo en equipo, el relacionamiento y la flexibilidad, diseñar un apropiado recurso para apoyar los proyectos emprendedores.

2.4.10. IMPORTANCIA DEL INTRAEMPRENDIMIENTO EN LAS ORGANIZACIONES

Según Teltumbde (2006) señala que el intraemprendedor es más importante que el emprendedor. Esto debido a que el emprendedor crea organizaciones, y el intraemprendedor los proyecta a la gloria, ¿Por qué las organizaciones fracasan y cierran cada año? No es por la falta de interés del emprendedor, es debido a la falta de intraemprendedores involucrados con la iniciativa.

2.4.11. INNOVACIÓN.

El concepto de innovación comenzó en los escritos de los clásicos Adán Smith y David Ricardo, aunque no lo mencionan explícitamente, siendo el primer economista considerando la innovación de manera importante fue Joseph Schumpeter (1935), quien estableció una diferencia entre la invención, innovación y difusión.

Medina & Espinoza (1994) la innovación es como un proceso que se utiliza en la tecnología existente con el fin de crear o mejorar un producto, un proceso o un sistema, además busca generar, asimilar o explotar con éxito una novedad en los ámbitos económicos y social.

Para Formichella (2004) define que la innovación representa un camino mediante el cual el conocimiento se traslada y se convierte en un proceso, un producto o un servicio que incorpora nuevas ventajas para el mercado o para la sociedad.

Es muy importante tener en claro la innovación es fundamental para mantenerse competitivos en el entorno tan globalizado como el actual (y el que se vislumbra para el futuro), es muy importante para los empresarios y gerentes, pero es mejor aún entender que la cultura de intraemprendimiento es un fuerte impulsor de ella, y que por esto es deseable propiciarla conscientemente a nuestras organizaciones, ya que es finalmente el factor humano el que cuando está debidamente preparado y estimulado, planea, ejecuta, administra y controla los procesos de innovación.

Según Manuel Oslo, define innovación como “la introducción de un producto (bien o servicio) o de un proceso, nuevo o significativamente mejorado, o la introducción de un método de comercialización o de organización nuevo aplicado a las prácticas de negocios, a la organización del trabajo o las relaciones externas” (OECD, 2005, pág. 47).

Según Nelson (1974) citado por Fernández & Vázquez (1996) define que la innovación es un concepto muy amplio que la innovación tecnológica y supone, en general, un cambio que requiere un considerable grado de imaginación; constituye una ruptura relativamente profunda con las formas establecidas de hacer las cosas y con ello crea fundamentalmente nueva capacidad empresarial.

Por lo tanto, Schumpeter (1984) considera que una innovación tiene lugar cuando se produce alguno de los cinco casos siguientes: introducción de un nuevo producto, de un nuevo método de producción, apertura de un nuevo mercado, conquista de una nueva fuente de aprovisionamiento y creación de una nueva organización. Es decir que su concepto de innovación es más extenso que el de la innovación tecnológica.

2.4.12. TIPOS DE INNOVACIÓN

- Nuevo producto o nueva característica del producto
- Nuevo método de producción
- Innovación en gestión.

Para cumplir con el propósito de la investigación, Según el libro de Fasulino (2001; pág.: 23) de estos cinco tipos de innovación, la innovación

tecnológica se asocia con los dos primeros: la innovación de procesos y producto. Esto es lo que típicamente reconoce la ley.

Según la clasificación de OECD & EUROSTAT (2005, pág. 58) detalla los tipos de innovación lo cual se puede resumir en lo siguiente:

Innovación de producto:

Es la entrada y fabricación de nuevos productos o servicios mejorados en sus características para el uso que se distinga, incluyendo la tecnología existente, la adquisición de los insumos en el producto.

Innovación de procesos.

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

La innovación en Gestión.

Ospina (1993 p. 35) define "...una orientación más agresiva, orientada a la acción y a la solución creativa de los problemas de la administración dentro de un contexto de innovación".

La relación que tiene con la innovación tecnológica es que tiene normas y procedimientos sobre las formas específicas de dirigir el proceso de producción de un bien o servicio, la organización de la fuerza de trabajo y procedimientos contables o administrativos, entre otros.

2.4.13. TECNOLOGÍA.

Según Fasulino (2001) “el conjunto de conocimiento e información propios de una actividad, que pueden ser utilizados en forma sistemática para el diseño, desarrollo, fabricación y comercialización de productos, o la prestación de servicios, incluyendo la aplicación adecuada de las técnicas asociadas a la gestión global”.

Según Galbraith (1980) define que la tecnología en el pasado ha sido asociada casi exclusivamente a las máquinas y aparatos que funcionan (tecno), marginando los aspectos relacionados con los conocimientos (logos). Pero, la tecnología es mucho más que máquinas, es conocimiento práctico. Por lo tanto, tecnología significa la aplicación sistemática de conocimientos científicos u otro conocimiento organizado a tareas prácticas.

Según Ketteringham & White (1984) Los componentes de la tecnología es i) resultados deseados la solución de un problema o el desarrollo de un nuevo producto), ii) un conjunto organizado de actividades, esto es, los recursos y el procedimiento que contribuyen a alcanzar ese resultado. Por lo tanto, el núcleo de cualquier tecnología es una relación de causa efecto, que permite a la interrogante ¿Cómo hay que actuar para alcanzar el fin perseguido?

Por lo tanto, la tecnología es una unidad de análisis compleja que puede ser conceptualizado como un sistema tecnológico, puede ser de un producto, procesos y gestión, es un sistema de tecnológico combinado por varios factores que al juntarse se considera tecnología.

2.4.14. INNOVACIÓN TECNOLÓGICA.

Mandado, Enrique; Fernández, Francisco Javier; Doiro & Manuel (2003); la innovación tecnológica está ligada a un conjunto de conceptos que definen el hecho tecnológico como, por ejemplo, la calidad de producto, la facilidad de mantenimiento del producto, la vida útil del producto, el coste del proceso productivo, la normalización (tanto como el producto como del proceso), etc.

Para Schilling (2008) la innovación tecnológica es el inductor más importante del éxito competitivo y la globalización es un impulsor muy importante para realizar innovaciones porque empresas extranjeras obligan a realizar innovaciones continuamente en productos y servicios diferenciados.

Las tecnologías ayudan a las empresas a desarrollar y producir más variantes de productos que se ajustan más a las necesidades de grupos de clientes definidos de manera más estrecha.

Fernández & Vázquez (1996) define que la innovación tecnológica es el hecho de comercializar por primera vez una tecnología en el mercado. Esta puede ser tanto de producto como de procesos; y es un fenómeno cada vez más frecuente en las sociedades industrializadas que constituye el soporte de la competitividad empresarial.

2.4.15. CLASIFICACIÓN DE LAS INNOVACIONES TECNOLÓGICAS.

Según Fasulino (2001) En primer lugar y según el objeto, la innovación puede ser de producto, de procesos y servicio. Tanto la innovación en un

producto como en un servicio han de tener muy en cuenta las preferencias de los consumidores porque, de no hacerlo, se corre el peligro del fracaso.

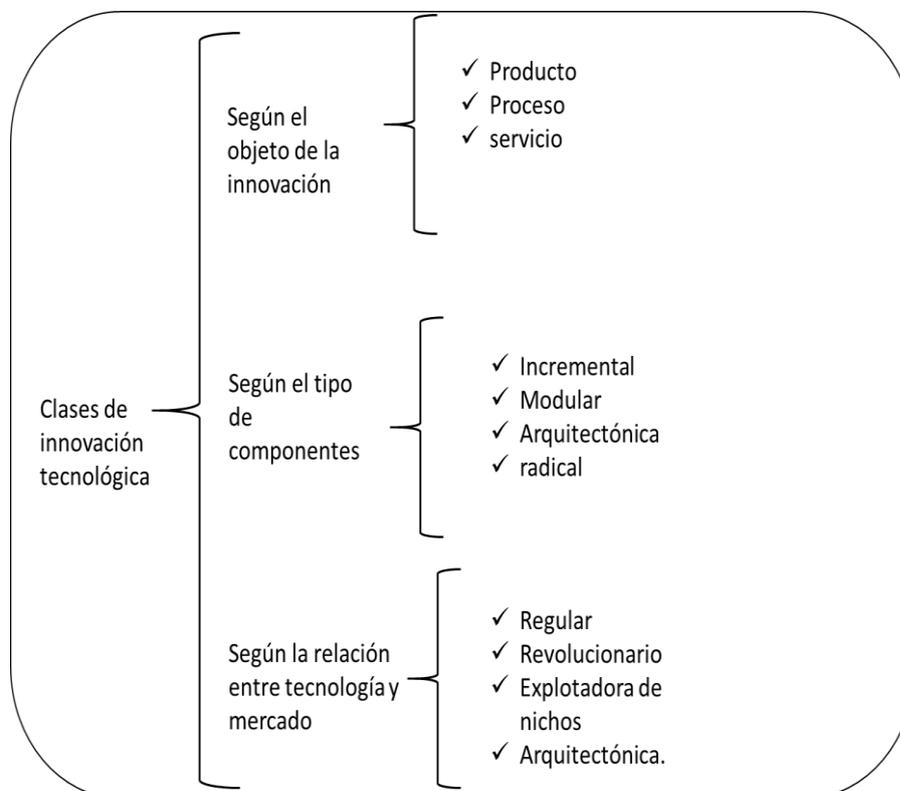


Figura 1: Clasificación de la innovación tecnológica

Fuente: Fasulino: LA INNOVACIÓN TECNOLÓGICA Análisis económico - jurídico de los sistemas de promoción.

2.4.16. PLAN DE CULTURA DE INTRAEMPREDIMIENTO.

Por todo el anterior es importante que las organizaciones se establezcan programas formales para impulsarla la cultura de intraemprendimiento, según Novoa (2008), un programa de este tipo impone metas, como por ejemplo el porcentaje de ventas que deben alcanzar los nuevos proyectos y mide la riqueza y el valor generado. Para esto debe definir claramente las estrategias y estructuras organizativas para centralizar, coordinar y desarrollar los proyectos innovadores.

La propuesta de la cultura de intraemprendimiento, lo desarrolla Valero & Irizar (2015), representada en dos etapas y dividida en 6 niveles con distintas actividades a desarrollarse y manifiesta que es importante tener al intraemprendedor como un individuo o la conformación de un equipo, el apoyo de las organizaciones con el respaldo de todas las instancias que están allí, socios, fundadores, gerentes, rectores y directivos, además del aspecto financiero, de infraestructura y del conocimiento. La implementación de la cultura de intraemprendimiento, el fortalecimiento y la creación de alianzas estratégicas necesarias con otras entidades como empresas. Incentivos con reconocimientos, premios, y tolerancia al fracaso. Así mismo la empresa matriz debe estar pendiente de la empresa hija, en el inicio, durante y cuando se independiza, ya que es parte de la organización y debe estar integrada a la misma.

En la tabla N° 2 se detalla la propuesta de la cultura de intraemprendimiento dirigida para el sector empresarial.

Tabla 2: Modelo de la propuesta del plan del Intraemprendimiento.

Etapas	Niveles – Actividad
Preintraemprendimiento (Teórico)	<p>1. Identificación</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se focaliza en identificar la necesidad y proponer la idea que se convertirá en una oportunidad de negocio. • Análisis FODA en la empresa para el desarrollo de la idea. • Elaboración de un proyecto de la idea identificada. • Avalar el proyecto por parte de los responsables de la organización para continuar.

	<p>2. Planeación.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Con el proyecto de la idea, se procede al desarrollo y ejecución de un primer avance. • Con los resultados se procede a planear la elaboración de un proyecto con todos los detalles que requiere un plan de negocio.
	<p>3. Desarrollo.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Elaboración de un plan de negocios • Evaluación – seguimiento del plan de negocios • Aplicación del plan.
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Intraemprendimiento (Practico)</p>	<p>4. Nacimiento.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Creación del nuevo intraemprendimiento, adjudicando personal, recurso e infraestructura. • Ubicación del intraemprendimiento en el interior o en el exterior de la organización. • Decisión de la forma como será el intraemprendimiento lo que significa si se realiza en alianzas con otras organizaciones, o solo lo desarrolla la casa matriz.
	<p>5. Crecimiento.</p> <ul style="list-style-type: none"> • El nuevo intraemprendimiento debe de depender económicamente de la empresa madre o las organizaciones que lo hayan creado, por lo menos por 3 años para que pueda sostener en el futuro y llegar a ser una empresa independiente. • Constante acompañamiento de las empresas creadoras a la nueva empresa. • Apoyo y respaldo de los dueños a sus líderes intraemprendedores en aspectos como el talento humano, recursos financieros e infraestructura. Tolerancia ante el fracaso.

	<p>6. Madurez e independencia.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Es el momento en que la empresa madre, deben permitir a su nueva empresa ser independiente en un entorno competitivo, sin olvidarse que son partes y deben seguir integradas a ellas.
--	---

Fuente: propuesta de intraemprendimiento desarrollado por Valero & Irizar (2015).

2.5. MARCO CONCEPTUAL

2.5.1. CULTURA DE INTRAEMPREDIMIENTO

La cultura de intraemprendimiento también conocida como emprendimiento corporativo, es una cultura que a diferencia de las tradicional ofrece a sus trabajadores las oportunidades de generar nuevas ideas de negocios y mejoras a través de diferentes dimensiones como la autonomía, tolerancia al riesgo y a los errores, compensación e incentivos, trabajo en equipo, soporte de la gerencia y flexibilidad corporativa, buscando la innovación dentro de la organización

2.5.2. AUTONOMÍA

Se denomina autonomía a la capacidad de una persona u objeto que puede ejercer independencia de otras personas o cosas. Por ejemplo, la toma de decisiones, funcionar o cumplir una función sin la necesidad de otro objeto.

2.5.3. TOLERANCIA AL RIESGO Y A LOS ERRORES

La tolerancia al riesgo es el nivel máximo al cual una empresa decide arriesgarse, salir de la zona de confort.

2.5.4. COMPENSACIÓN E INCENTIVOS

La compensación e incentivos buscan la motivación de los trabajadores antes de ejecutar una tarea, a través de salarios, jornales, sueldos, viáticos, beneficios, además permite a la organización a mantener los recursos o talento humano dentro de ella.

2.5.5. TRABAJO EN EQUIPO

Un equipo de trabajo está conformado por un conjunto de personas que se organizan de una forma determinada para lograr un objetivo común, donde implica tres elementos muy importantes.

- Conjunto de personas: los equipos de trabajo están formados por conjunto de personas.
- Organización: división de tareas, asignación de funciones.
- Objetivo común: todas las personas tienen un conjunto de necesidades y objetivos, pero es importante que para el trabajo en equipo el objetivo tiene que ser común por las personas que lo conforman.

2.5.6. SOPORTE DE LA GERENCIA Y FLEXIBILIDAD EN ESTRUCTURA CORPORATIVA

Estrategia adaptativa, es la posibilidad de que una organización se modifique la distribución de las tareas, contenido de los procesos o canales de comunicación interna.

2.5.7. INNOVACIÓN

Innovar consiste en aportar algo nuevo y aún desconocido en un determinado contexto. Implicando ir en contra de la rutina, y por eso es

una actividad que tiene que enfrentarse a obstáculos y resistencia de individuos y organizaciones.

2.5.8. INNOVACIÓN TECNOLÓGICA

El desarrollo y la introducción en el mercado de un nuevo producto (o sensiblemente mejorado). Lo cual constituye una innovación de producto.

La introducción en la empresa de un nuevo proceso productivo (o sensiblemente mejorado, lo cual constituye una innovación de procesos.

2.5.9. INNOVACIÓN DE PRODUCTOS.

Corresponde estrictamente con la introducción de un bien o de un servicio nuevo, o significativamente mejorado, en cuanto a sus características o en cuanto al uso al que se destine.

2.5.10. INNOVACIÓN DE PROCESOS

Trata de la introducción de un nuevo, o significativamente mejorado, un proceso de producción o de distribución. Ello implica cambios significativos en las técnicas, materiales o programas informáticos que puedan tener un impacto positivo en el proceso de producción.

2.5.11. INNOVACIÓN EN GESTIÓN

Es el procedimiento para sistematizar ciertas operaciones dentro de ellas están las compras, control de calidad, seguridad en el trabajo, etc.

La modificación de las formas de relacionarse con los clientes y proveedores incorporando nuevas tecnologías de comunicación

fortaleciendo las estrategias de comercialización de productos o servicios.

2.6. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

2.6.1. HIPÓTESIS GENERAL.

Existe una relación positiva alta entre la cultura de Intreprendimiento y la innovación tecnológica en la cooperativa agraria industrial san Gabán Ltda. Periodo 2017.

2.6.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1.

Existe una relación positiva alta entre la cultura de Intreprendimiento y la innovación de productos en la Cooperativa Agraria Industrial San Gabán Ltda. Periodo 2017.

2.6.3. HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2.

Existe una relación positiva alta entre la cultura de Intraemprendimiento y la innovación de procesos en la cooperativa agraria industrial San Gabán Ltda. Periodo 2017.

2.6.4. HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3

Existe una relación positiva alta entre la cultura de Intraemprendimiento y la innovación en gestión en la Cooperativa Agraria Industrial San Gabán Ltda. Periodo 2017.

2.7. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable independiente: Cultura de intraemprendimiento

Dimensiones:

- . Autonomía
- Tolerancia al riesgo y a los errores
- Compensación e incentivo

- Trabajo en equipo
- Soporte de la gerencia y flexibilidad en estructura corporativa

Variable dependiente: Innovación tecnológica.

- Dimensiones:
- Innovación de productos
 - Innovación de procesos
 - Innovación en gestión

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

La metodología orienta el proceso de investigación brindando la información detallada sobre los pasos que permiten describir y analizar las relaciones de la variable cultura de intraemprendimiento y la innovación tecnológica en la Cooperativa agraria industrial San Gabán Ltda.

3.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN

Sampieri (2010: 4) indica que “el enfoque cuantitativo usa la recolección de datos para probar la hipótesis, son base en la medición numérica y el análisis estadístico para establecer patrones de comportamiento y probar teorías” de acuerdo a esta afirmación el enfoque de esta investigación es cuantitativo debido a que se ha respetado una serie de procesos iniciando por pensar en una idea con base a un tema de interés social, planteando el problema y fijando objetivos e hipótesis, marco teórico con el fin de brindar un respaldo teórico, por último se realizó la recolección y análisis de datos y el planteamiento de las conclusiones y recomendaciones de modo que se siguió una secuencia para probar la hipótesis.

3.2. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

El método que se utilizó en el presente proyecto de investigación es el deductivo ya que con los resultados obtenidos se extrajeron conclusiones de carácter general. (Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2010). Indican que “El enfoque cuantitativo utiliza la lógica del razonamiento deductivo, que comienza con la teoría y de esta se derivan expresiones lógicas denominadas

hipótesis que el investigador busca someter a prueba” y de esta forma se procedió a contrastar las hipótesis planteadas y las respectivas conclusiones.

3.3. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

Sampieri (2010: 148) indica que la investigación no experimental “son estudios que se realizan sin manipulación deliberada de variables y en el que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos”. Por lo tanto, el diseño de la siguiente investigación es de tipo no experimental debido a que no se manipularon las variables más por el contrario se procedió a observar y diagnosticar los fenómenos tal y cual se dan en su contexto natural.

3.4. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Según Arias (2012) que indica que la investigación de tipo descriptiva correlacional “su finalidad es determinar el grado de relación o asociación (no causal) existente entre dos o más variables”. Por lo tanto, el alcance que se considera es el descriptivo de nivel relacional debido a que se busca determinar las relaciones de la variable cultura de intraemprendimiento y la innovación tecnológica en los líderes de la cooperativa agraria industrial san Gabán Ltda.

3.5. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.5.1. POBLACIÓN

Hernandes Sampieri (2010: 174); en donde indica que es un “conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones” por lo tanto este trabajo de investigación está orientado a la Cooperativa Agraria Industrial San Gabán. En el distrito de San Gabán, que cuenta con 37 comités

sectoriales, que se dedican a la producción, transformación y comercialización del cacao y sus derivados.

3.5.2. MUESTRA

Según Hernández Sampieri (2010, pág. 173), indica que la muestra es un “subgrupo de la población del cual se recolectan los datos y debe ser representativo de esta”

Para el trabajo de investigación se realizó un muestreo intencional por conveniencia, esto debido a que existen varios factores para poder elegir a la muestra, por lo cual se ha elegido a 34 comités sectoriales de los 37 en total.

$N = 34$

Criterios de selección:

- Cercanía, comités sectoriales ubicados cercanamente al corredor económico de la interoceánica.
- Antigüedad, comités sectoriales que tengan más de 3 años en integración con la CAI- San Gabán.
- Comités sectoriales activos, en constante actividad económica del rubro de producción de cacao y derivados.

La cooperativa agraria industrial san gabán cuenta con 37 comités sectoriales desde la zona sur frontera con Ollachea hasta puerto Inambari de la región de madre de dios y en el distrito de Camanti de la región de Cusco.

Por lo tanto, se excluye a los comités más lejanos y nuevos, que son los de Camanti, por lejanía, selva alegre de rio blanco y Alco chaca, por ser unos de los más recientes en incorporarse.

Tabla 3: Muestra de la población de la Investigación en la CAI- SAN GABÁN, 2017.

DISTRITO DE	SECTORES
SAN GABÁN	1. Arica
	2. San Gabán
	3. Salimayo
	4. Sangari
	5. Lanlacuni
	6. Vista Alegre
	7. Boca San Gabán
	8. 2 de Mayo
	9. San Juan
	10. Chaquimayo
	11. Primavera
	12. Pradocarpa
	13. Lechemayo
	14. Valle dorado
	15. Cuesta Blanca
	16. T'antamayo
	17. Challuamayo
	18. Carmen
	19. Yahuar mayo
	20. Loromayo
	21. Puente Inambari
	22. La Cumbre
	23. Puerto Manoa
	24. San Lorenzo
	25. Selva Alegre
	26. Trinchera
	27. Nojununta
	28. Limac pampa
	29. Lechemayo Chico
	30. Lechemayo grande.
	31. Selva Alegre
	32. Selva verde
	33. Carcel Punco
	34. Nueva Esperanza

FUENTE: análisis documental de la CAI-San Gabán, periodo (marzo del 2017).

3.6. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.6.1 TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Para obtener los datos de acuerdo a los objetivos de la investigación se desarrolló las siguientes técnicas.

3.6.1.1. TÉCNICAS DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

El análisis documental se realizará con el fin de buscar el marco teórico que tiene como finalidad de sustentar la investigación.

3.6.1.2. TÉCNICA DE ENCUESTAS

Arias (2012, pág. 72) Esta técnica busca obtener información que proporciona un grupo o muestra de sujetos acerca de sí mismo o en relación de un tema particular.

3.6.1.3. TÉCNICAS DE OBSERVACIÓN

Según Hernández Sampieri (2010) “la observación consiste en el registro sistemático, cálido y confiable de comportamiento o conductas manifiestas” las mismas que se detallan en el Anexo C y las imágenes de los anexos.

3.7. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Para Arias (2012) “un instrumento de recolección de datos es cualquier recurso, dispositivo o formato (papel o digital), que utiliza para obtener, registrar o almacenar información”

3.7.1. CUESTIONARIO

Arias (2012) “es un documento formado por un conjunto de preguntas cerradas que deben estar redactadas de forma breve –concisa relacionada con la hipótesis, a fin de que se pueda confirmar o negar”.

En la investigación se utilizó dos cuestionarios, ya que nos permitieron conocer la percepción de los socios de diferentes comités sectoriales que conforma la cooperativa agraria industrial San Gabán Ltda. Estos son:

3.7.1.1. CUESTIONARIO DE CULTURA DE INTRAEMPENDIMIENTO

Para medir la cultura de intraemprendimiento existen diversas escalas. El cuestionario es desarrollado por Hornsby, Kuratko y Zahra (2002) en su denominada “Corporate Entrepreneurship Instrument” como una herramienta de medición factorial organizacional en coherencia con la mentalidad empresarial. Además, consideró los aportes de los siguientes autores Pinchot (1985), Schein (1988), Ross & Unwalla (1987), Wood (2004), Morris (1993), para así desarrollar el cuestionario. El diseño del cuestionario se basa en 5 elementos, 1) autonomía para los colaboradores, 2) tolerancia al riesgo y a los errores, 3) compensación e incentivos, 4) trabajo en equipo, y 5) soporte de la gerencia y flexibilidad.

Tabla 4: Elementos de la cultura de Intraemprendimiento.

VARIABLE CONSIDERADA	PREGUNTAS	AUTORES Y ENFOQUES DE REFERENCIA
AUTONOMÍA PARA LOS COLABORADORES	¿En su organización es permitido que los funcionarios inicien algunos proyectos sin tener que consultar con los directivos? ¿En su organización se persuade más que se obliga a los funcionarios para que participen en nuevos proyectos? ¿Los colaboradores pueden tomar decisiones autónomamente en el desarrollo de los proyectos institucionales?	Valera e Irizar, 2009; Moriano et al. 2009; Garzón, 2005; Sathe, 2003; Homsby et al, 2002; Ross, 1987; Girard, 1989, Pinchot III, 1985.

TOLERANCIA AL RIESGO Y A LOS ERRORES	¿En su empresa las personas que toman riesgo son valoradas y bien vistas; aunque algunas veces se equivoquen? ¿La empresa estimula que los colaboradores tomen riesgos calculados?	Valera e Irizar, 2009; Garzón, 2005; Chen et al, 2005; Kyriakopoulos et al, 2004; Antonic, 2003; Morris y Kuratko, 2002; Wood, 2004; Homsby et al, 2002; Girard, 1989; Ross, 1987; Pinchot III, 1985.
COMPENSACIÓN E INCENTIVOS	¿En la empresa a las personas que generan o impulsan proyectos novedosos se les reconoce públicamente? ¿La empresa recompensa económicamente a los colaboradores que generan nuevas ideas o proyectos?	Valera e Irizar, 2009; Moriano et al. 2009; Van Brusel y Ulijn 2008; Manimala, 2006; Christensen, 2005; Garzón, 2005; Wood, 2004; Homsby et al, 2002; Pinchot III, 1985.
TRABAJO EN EQUIPO	¿En la organización está bien vista la generación espontánea de equipos para asuntos laborales? ¿La empresa con frecuencia fomenta el trabajo entre colaboradores de diferentes áreas y/o niveles jerárquicos?	Valera e Irizar, 2009; Manimala, 2006; Garzón, 2005; Kyriakopoulos et al, 2004; Sathe, 2003; Morris et al, 1993; Ross, 1987; Pinchot III, 1985.
SOPORTE DE LA GERENCIA Y FLEXIBILIDAD EN LA ESTRUCTURA CORPORATIVA	¿Es frecuente que las directivas se la jueguen por los proyectos de sus colaboradores? ¿Existe un programa institucional para fomentar la iniciativa de los colaboradores? ¿Es frecuente que en la empresa se apoyen nuevos proyectos así no hayan estado en el plan estratégico o el presupuesto previamente aprobado? ¿La directiva permite que los colaboradores usen parte de su tiempo laboral para la planeación y/o el desarrollo de los proyectos auto iniciado?	Valera e Irizar, 2009; Moriano et al. 2009; Chen et al, 2005; Garzón, 2005; Wood, 2004; Kyriakopoulos et al, 2004; Martins y Terblanche, 2003; Sathe, 2003; Homsby et al, 2002; Pinchot III, 1985.

Fuente: Elementos de la cultura de intraemprendimiento desarrollado por Edgar Julián Gálvez Albarracín, para su tesis doctoral en la Universidad Politécnica de Cartagena Colombia, 2011.

Este instrumento se ha utilizado en diferentes trabajos probados en diferentes estudios internacionales. El instrumento es empleado para medir la cultura intraemprendedora.

3.7.1.2. CUESTIONARIO DE INNOVACIÓN TECNOLÓGICA

De acuerdo a la cámara de comercio de España la clasificación de la innovación es tecnológica y no tecnología, por lo tanto, la innovación tecnológica es la actividad cuyo resultado sea un avance de nuevos productos o procesos de producción o mejoras sustanciales de los ya existentes y la innovación de gestión.

Este cuestionario fue desarrollado por el autor Gálvez Albarracín (2011), quien tomó como base para medir el grado de innovación de las empresas existentes dos enfoques, desarrollados por Hughes (2001): el carácter objetivo y el enfoque cuantitativo. Aplicados, por ejemplo, a investigaciones para hallar el número de patentes de la innovación en productos (número de nuevos productos). Además, la AECA (1995), señala que la innovación puede clasificarse en tecnológica y organizacional. La tecnológica se clasifica en innovación de productos y procesos; la organizacional se relaciona con la estructura administrativa de la empresa, a la comercialización y financiamiento. Esta misma clasificación fue usada por diferentes trabajos desarrollados por Maldonado, G; Madrid, A; Martínez, M; Aguilera (2009), Van Auken, Madrid, & García (2008), Naranjo, Sanz, & Jiménez (2008).

Además, Fasulino (2001) explica que la innovación tecnológica tiene que ver con la innovación de productos, procesos y gestión.

Para medir la variable de la innovación en productos, procesos y gestión, se utilizará la medida de Multicriterio de 7 ítems por cada tipo de innovación con una escala de Likert de 5 puntos.

Tabla 5: Elementos de la Innovación Tecnológica.

	Indique cual es el grado de innovación tecnológica realizado en su organización 1=nunca, 2=poco, 3=a veces, 4=normalmente y 5=permanente.
INNOVACIÓN DE PRODUCTOS	Cambios y mejoras en productos o servicios existentes. Comercialización de nuevos productos.
INNOVACIÓN EN PROCESOS	Mejoras o cambios en los procesos productivos. Adquisición de nuevos equipos.
INNOVACIÓN EN GESTIÓN	Cambios y mejoras en la Gestión de dirección Cambios y mejoras en Compras y aprovisionamiento. Cambios y mejoras en Comercialización y ventas.

Fuente: Elementos de la innovación tecnológica, desarrollado por Edgar Julián Gálvez Albarracín, desarrollado para su tesis doctoral en la Universidad Politécnica de Cartagena Colombia, 2011.

3.8. MÉTODO DE TRATAMIENTO DE DATOS

El estadístico que se tomó en cuenta de acuerdo a las características de la muestra, fue el coeficiente de Pearson.

3.8.1. COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE PEARSON

Para la correlación entre la cultura de Intraemprendimiento y la Innovación Tecnológica fue utilizado el coeficiente de Pearson, que mide el grado de correlación entre dos variables.

$$r = \frac{n \sum xy - [(\sum x)(\sum y)]}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Dónde:

r = coeficiente de correlación de Pearson

n = Tamaño de la muestra

x = Puntaje crudo de la variable x

y = Puntaje crudo de la variable y

El coeficiente varía entre -1 y 1, y cuando más próximo de las extremidades, mayor es la correlación. Y de esta manera tendremos la correlación positiva alta cuando más próximo este al 1 y una correlación negativa alta cuanto más se próxima este al -1. Por otro lado, si la correlación es 0 se considera nulo.

Para la interpretación se toma en cuenta la siguiente regla de decisiones.

- Hipótesis H_0 (Nula): $H_0: r_p=0$ (cero)
- Hipótesis H_a (Alternativa): $H_a: r_p \neq 0$

3.8.2. MÉTODO DE ANÁLISIS DE DATOS

Tal como señala Arias (2012) quien indica que las técnicas de procesamiento y análisis de datos que se obtengan se someten a clasificación, registro, tabulación y codificación si fuere necesario. Por lo tanto, se ha realizado la tabulación con datos del cuestionario, elaborado los cuadros de resultados de acuerdo a la información obtenida para luego poder registrarla, clasificarla, agruparla y tabularla.

La sistematización de los resultados obtenidos mediante el cuestionario, se realizó con la ayuda del Office Microsoft Excel y el procesamiento de datos con el programa SPSS 20 para así obtener los cuadros de resultados y

posteriormente interpretarlos. Validando o no la hipótesis de trabajo y llegando a las conclusiones correspondientes.

Tabla 6: Escala de Valores del coeficiente de Pearson

VALOR	SIGNIFICADO
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a - 0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 305).

3.8.3. MATERIALES Y RECURSOS UTILIZADOS

Los materiales utilizados en la presente investigación fueron:

- *Equipos:* Laptop, materiales de escritorio (hojas, lapiceros, etc.)
- *Tecnológicos:* Software SPSS20, Soporte Microsoft Office, Internet
- *Económicos:* Viáticos para el traslado a San Gabán, a fin de ejecutar las encuestas.

3.9. ÁMBITO DE ESTUDIO

El ámbito del presente trabajo de investigación se desarrolló en la región de Puno, provincia de Carabaya, distrito de San Gabán, en el corredor económica interoceánico sur entre Perú y Brasil que es una articulación económica

comercial para las diferentes actividades económicas, de acuerdo a la siguiente figura.

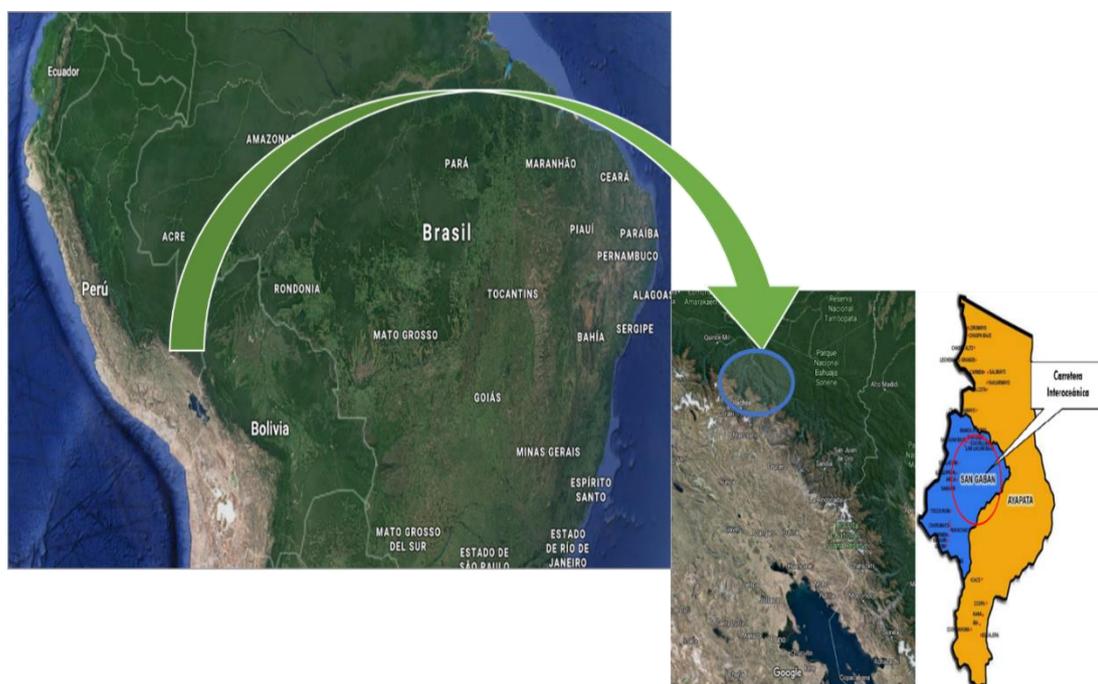


Figura 2: Figura 2: Ámbito de estudio de investigación.

FUENTE: Google Map, Proyecto Cacao San Gabán – 2012.

3.9.1. UBICACIÓN GEOGRÁFICA

El distrito de San Gabán, se ubica en el norte de la capital de la Región de Puno, entre los paralelos de latitud este 348174 y 8513934 de latitud sur, comprende un área total de 2,029.22 Km², que representa el 17% de toda la superficie territorial de la provincia de Carabaya, geográficamente se ubica en la ceja de selva de la región de Puno. Según los datos de (APPCACAO, A. P., 2012, pág. 23).

Región	: Puno.
Provincia	: Carabaya
Distrito	: San Gabán.
Localidad	: valle de San Gabán

- Región geográfica** : Ceja de selva
- Zona** : Área rural
- Cuenca/micro cuenca** : Valle San Gabán – empalme con la cuenca de Inambari y afluente San Gabán.
- Altitud** : 400 a 2000 m.s.n.m.
- Límites** : El distrito de San Gabán limita por el norte con el distrito de Mazuco de la región de Madre de Dios, por el este con el distrito de Ayapata, por el sur con el distrito de Ollachea y por el oeste con el distrito de Quincemil de la región del Cusco.

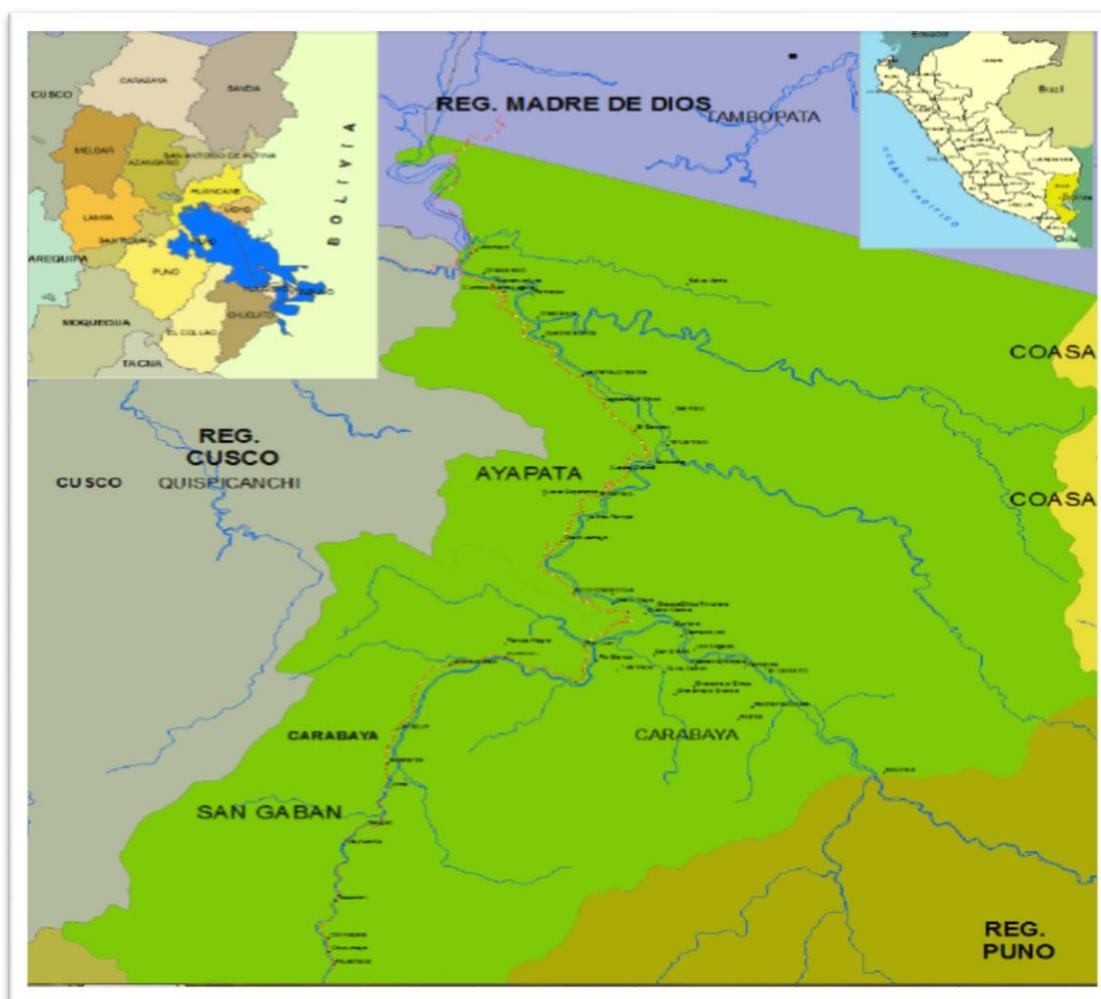


Figura 3: Ubicación geográfica del Distrito de San Gabán.

Fuente: INEI 2007 IGN.

3.9.2. ACCESIBILIDAD

Para llegar al lugar de la investigación se tiene que ir por la vía asfaltada de Puno – Juliaca – San Gabán, con un promedio de 275 km, el tiempo del viaje suele variar en promedio de 7 horas.

3.9.3. CLIMA

El clima tropical, con precipitaciones durante todo el año. En los meses secos también hay precipitaciones. De acuerdo a Köppen y Geiger. El clima se clasifica como AF, y de acuerdo a esta clasificación la temperatura en San Gabán es de 23.3°C. APPCACAO, (2012, pág. 38).

3.9.4. ORIGEN Y SU HISTORIA DE LA COOPERATIVA AGRARIA INDUSTRIAL SAN GABÁN

La Cooperativa Agraria San Gabán Ltda. - “COOPASG” ahora “Cooperativa Agraria Industrial San Gabán Ltda.” (CAI San Gabán) se fundó el 21 de enero del 2008 en las instalaciones de la Municipalidad del Centro Poblado de Lechemayo, San Gabán con la participación de 46 socios fundadores conforme aparece en su respectiva acta de fundación. La cooperativa desarrollara actividades de acuerdo a los fines y objetivos que constan en su respectivo estatuto.

3.9.5. FINES

Contribuir al desarrollo socioeconómico del socio, su familia y la comunidad mediante la realización del acto cooperativo con el fin de prestar servicios relacionados al acopio, procesamiento, promoción y comercialización del cacao y otros productos agropecuarios. Cuidando el medio ambiente y la biodiversidad. Propiciando el desarrollo empresarial y de sus socios.

3.9.6. OBJETIVOS

- Incrementar la producción y la productividad del cacao y otros productos agropecuarios de la región.
- Acopiar, industrializar, promocionar y comercializar la producción del cacao y otros productos agropecuarios.
- Elevar el nivel educativo, social, técnico, económico y cultural de los socios y los familiares de estos.
- Incentivar y desarrollar la diversificación de la producción agraria de acuerdo a las condiciones geográficas del área de influencia de la cooperativa, teniendo en cuenta las condiciones del mercado.
- Velar por la salud de los socios de acuerdo con los resultados económicos de la cooperativa. Los aportes de los socios para este fondo serán conforme al presupuesto.

3.9.7. ASOCIADOS

Los socios de la cooperativa son agricultores, propietarios y/o poseedores de una parcela en instalación y/o producción de cacao y otros productos agropecuarios no menor a una hectárea y que la explote directamente. Estos podrán ser personas naturales y jurídicas.

Los socios de la cooperativa han venido recibiendo asistencia técnica de la Asociación Peruana de Productores de Cacao- APPCACAO en convenio con Fondo Empleo, Municipalidad Distrital de San Gabán, Cooperativa Agraria San Gabán, y ADESMA. Estos productores continúan recibiendo asistencia técnica personalizada para la mejora continua de la producción y

productividad del cacao. Además, se desarrollan talleres y/o capacitaciones para el fortalecimiento organizacional a nivel de la cooperativa.

La cooperativa agraria industrial San Gabán Ltda. Está asociada al APPCACAO, (Asociación de productores peruanos de cacao), (ver imagen N° 20), que en conjunto exporta 60 mil toneladas de cacao al año y que trabaja con 26 cooperativas a nivel nacional, y que el 90% de la producción se exporta.

Porque la cooperativa apuesta por la producción del cacao, si bien es cierto, la región de Puno cuenta con una región de ceja de selva en las provincias de Carabaya y Sandia, consiste que es un clima apropiado para la producción de cacao de calidad por el hecho de estar ubicados en una zona muy lluviosa, (lluvias casi todo el año) una ventaja sobre otros departamentos del Perú, además le suma el estar estratégicamente ubicado en el corredor económico interoceánica de Perú – Brasil, cerca al gigante del MERCOSUR.

Y de acuerdo a las proyecciones del (MINAGRI) señalan que para el 2021 la producción a nivel nacional se duplicara, y enfatiza que la clave de éxito es fortalecer la asociatividad de los agricultores, trabajar en la sanidad e inocuidad de nuestros productos y fomentar la innovación e investigación.

El cacao peruano está consolidado y posicionado a nivel internacional como cacao aromático fino, estando en el segundo lugar de exportación en esta clasificación.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. ANÁLISIS Y DESARROLLO DE OBJETIVOS

4.1.1. DEL OBJETIVO ESPECÍFICO N° 1

DETERMINAR LA RELACIÓN DE LA CULTURA DE INTRAEMPREDIMIENTO Y LA INNOVACIÓN DE PRODUCTOS EN LA COOPERATIVA AGRARIA INDUSTRIAL SAN GABÁN LTDA. PERIODO 2017.

Respondiendo a la pregunta específica 1. ¿Cuál es la relación entre la cultura de Intraemprendimiento y la Innovación De Productos en la Cooperativa Agraria Industrial san Gabán Ltda. Periodo 2017? Se desarrolla la tabla N° 7. Pero antes se detalla los resultados hallados por cada variable de la cultura de intraemprendimiento.

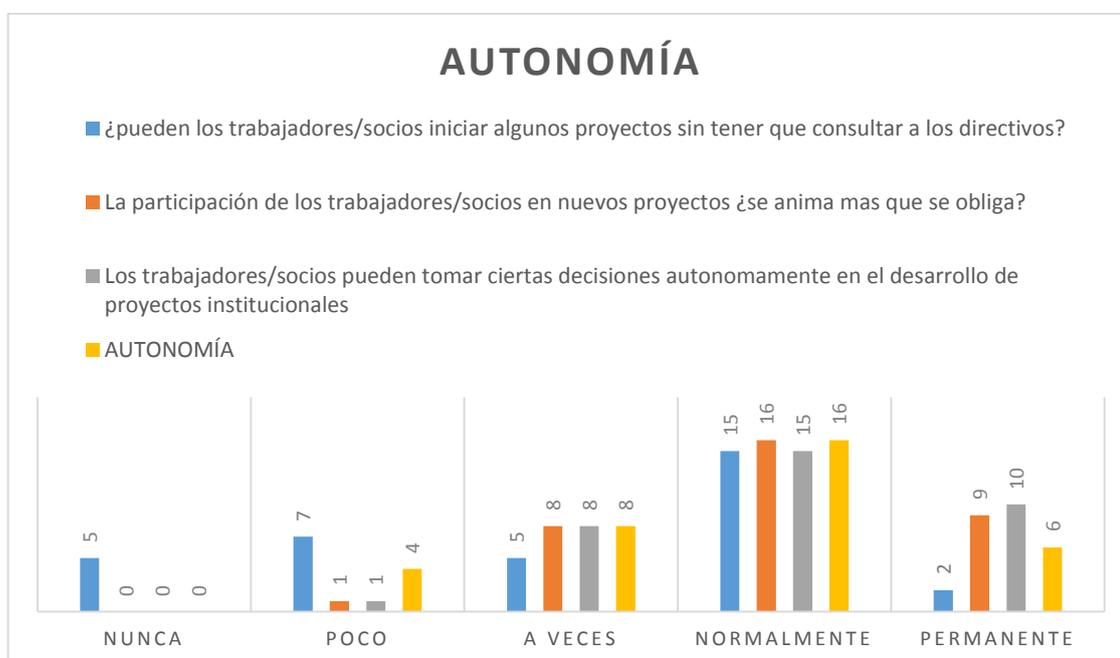


Figura 4: Histograma de Autonomía.

Fuente: Resultados de los cuestionarios de Cultura de intraemprendimiento y la innovación de Productos del cuestionario de Innovación Tecnológica en la Cooperativa agraria industrial San Gabán, 2017.

La figura N° 4 de la variable autonomía muestra que un promedio total de 6 socios líderes de los comités sectoriales afirma “*permanente*” se desarrolla la autonomía, y un total de 16 en promedio afirman que “*normalmente*” se da la autonomía, también un total de 8 líderes dicen que “*a veces*” se da la autonomía en dicha organización, sin embargo, existe un total de 4 socios líderes en promedio que afirman que “*poco*” se da la autonomía. Cabe decir que ningún socio en promedio dice que “*nunca*” se desarrolla la autonomía en la CAI-San Gabán.



Figura 5: Histograma de Tolerancia al riesgo y a los errores.

Fuente: Resultados de los cuestionarios de Cultura de intraemprendimiento y la innovación de Productos del cuestionario de Innovación Tecnológica en la Cooperativa agraria industrial San Gabán, 2017.

La figura N° 5 de la variable Tolerancia al riesgo y a los errores, muestra que un promedio total de 2 socios líderes de los comités sectoriales afirman “*permanente*” se desarrolla la tolerancia al riesgo y a los errores, y un total de 22 en promedio afirman que “*normalmente*” se desarrolla la tolerancia a

riesgo y a los errores, también un total de 9 líderes dicen que “a veces” se da la tolerancia al riesgo y a los errores en dicha organización, sin embargo existe un total de 1 socios líderes en promedio que afirman que “poco” se da la tolerancia al riesgo y a los errores. Cabe decir que ningún socio en promedio dice que “nunca” se desarrolla la tolerancia al riesgo y a los errores en la CAI-San Gabán.

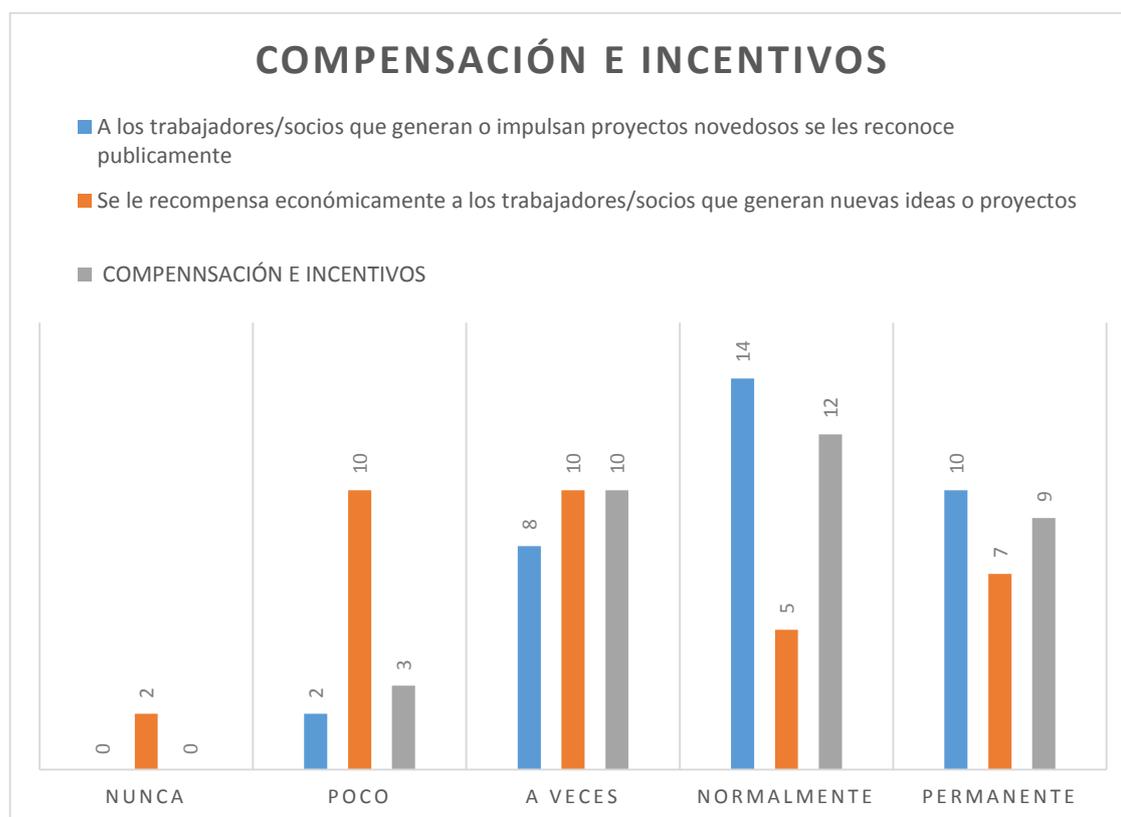


Figura 6: Histograma de Compensación e Incentivos.

Fuente: Resultados de los cuestionarios de Cultura de intraemprendimiento y la innovación de Productos del cuestionario de Innovación Tecnológica en la Cooperativa agraria industrial San Gabán, 2017.

La figura N° 6 de la variable Compensación e incentivos, muestra que un promedio total de 9 socios líderes de los comités sectoriales afirman “permanente” se desarrolla la compensación e incentivos , y un total de 12 en promedio afirman que “normalmente” se desarrolla la compensación e

incentivo, también un total de 10 líderes dicen que “a veces” se da la compensación e incentivo en dicha organización, sin embargo existe un total de 3 socios líderes en promedio que afirman que “poco” se da la compensación e incentivo. Cabe decir que ningún socio en promedio dice que “nunca” se desarrolla la compensación e incentivo en la CAI-San Gabán.

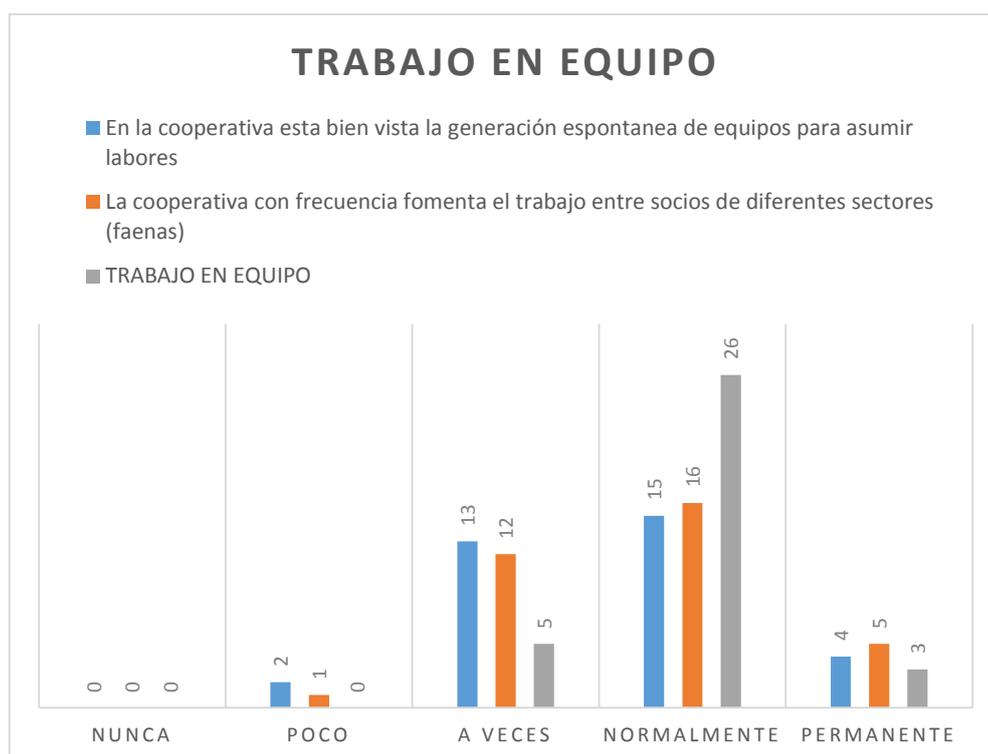


Figura 7: Histograma de trabajo en equipo.

Fuente: Resultados de los cuestionarios de Cultura de intraemprendimiento y la innovación de Productos del cuestionario de Innovación Tecnológica en la Cooperativa agraria industrial San Gabán, 2017.

La figura N° 7 de la variable trabajo en equipo, muestra que un promedio total de 3 socios líderes de los comités sectoriales afirma “permanente” se desarrolla el trabajo en equipo, y un total de 26 en promedio afirman que “normalmente” se desarrolla trabajo en equipo, también un total de 5 líderes en promedio dicen que “a veces” se da trabajo en equipo en dicha organización, sin embargo, existe un total de 0 socios líderes en promedio que

afirman que “poco” se da el trabajo en equipo. Cabe decir que ningún socio en promedio dice que “nunca” se desarrolla el trabajo en equipo en la CAI-San Gabán.

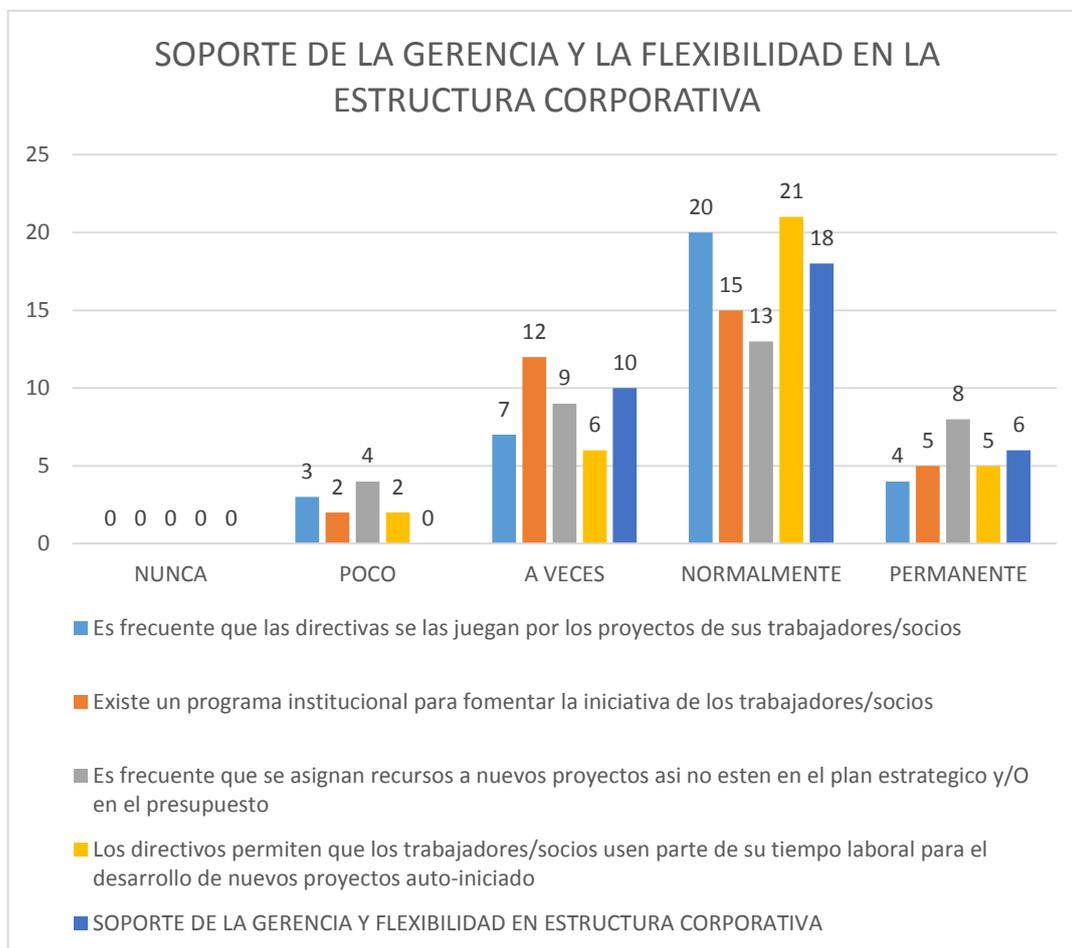


Figura 8: Histograma de Soporte de la gerencia y flexibilidad en estructura corporativa.

Fuente: Resultados de los cuestionarios de Cultura de intraemprendimiento y la innovación de Productos del cuestionario de Innovación Tecnológica en la Cooperativa agraria industrial San Gabán, 2017.

La figura N° 8 de la variable Soporte de la Gerencia y la Flexibilidad en la Estructura Corporativa, muestra que un promedio total de 6 socios líderes de los comités sectoriales afirman “permanente” se desarrolla el Soporte De La Gerencia y la Flexibilidad en la Estructura Corporativa , y un total de 18 en promedio afirman que “normalmente” se desarrolla Soporte de la Gerencia y la Flexibilidad en la Estructura Corporativa, también un total de 10 líderes en

promedio dicen que “a veces” se da Soporte de la Gerencia y la Flexibilidad En La Estructura Corporativa en dicha organización, sin embargo existe un total de 0 socios líderes en promedio que afirman que “poco” se da el Soporte De la Gerencia y la Flexibilidad en la Estructura Corporativa. Cabe decir que ningún socio en promedio dice que “nunca” se desarrolla el Soporte De La Gerencia y la Flexibilidad en la Estructura Corporativa en la CAI-San Gabán.

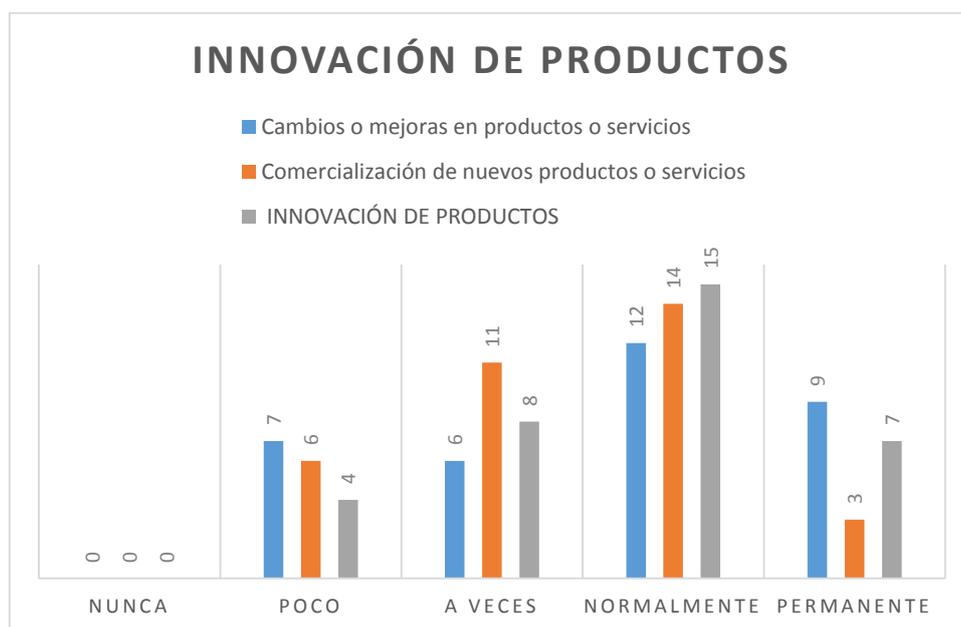


Figura 9: Histograma de la Innovación de Productos.

Fuente: Resultados de los cuestionarios de Cultura de intraemprendimiento y la innovación de Productos del cuestionario de Innovación Tecnológica en la Cooperativa agraria industrial San Gabán, 2017.

La figura N° 9 de la variable innovación de productos, muestra que un promedio total de 7 socios líderes de los comités sectoriales afirman “permanente” se desarrolla la innovación de productos, y un total de 15 en promedio afirman que “normalmente” se desarrolla la innovación de productos, también un total de 8 líderes dicen que “a veces” se da innovación de productos en dicha organización, sin embargo existe un total de 4 socios líderes en promedio que afirman que “poco” se da la innovación de productos.

Cabe decir que ningún socio en promedio dice que “nunca” se desarrolla la innovación de productos en la CAI-San Gabán.

Y para determinar la relación de la cultura de intraemprendimiento y la innovación de productos del objetivo específico 1 se desarrolló la siguiente tabla N° 7.

Tabla 7: Relación de la Cultura de intraemprendimiento y la Innovación de Productos.

		INNOVACIÓN DE PRODUCTOS	AUTONOMÍA	TOLERANCIA AL RIESGO Y A LOS ERRORES	COMPENSACIÓN E INCENTIVOS	TRABAJO EN EQUIPO	SOPORTE DE LA GERENCIA Y FLEXIBILIDAD EN ESTRUCTURA CORPORATIVA	CULTURA DE INTRAEMPRENDIMIENTO
INNOVACIÓN DE PRODUCTOS	Correlación de Pearson	1	,947**	,822**	,830**	,231	,756**	,834**
	Sig. (bilateral)		,000	,000	,000	,189	,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34
AUTONOMÍA	Correlación de Pearson	,947**	1	,831**	,847**	,234	,772**	,839**
	Sig. (bilateral)	,000		,000	,000	,184	,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34
TOLERANCIA AL RIESGO Y A LOS ERRORES	Correlación de Pearson	,822**	,831**	1	,784**	,248	,710**	,756**
	Sig. (bilateral)	,000	,000		,000	,158	,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34
COMPENSACIÓN E INCENTIVOS	Correlación de Pearson	,830**	,847**	,784**	1	,170	,755**	,801**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000		,338	,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34
TRABAJO EN EQUIPO	Correlación de Pearson	,231	,234	,248	,170	1	,340	,353
	Sig. (bilateral)	,189	,184	,158	,338		,049	,041
	N	34	34	34	34	34	34	34
SOPORTE DE LA GERENCIA Y FLEXIBILIDAD EN ESTRUCTURA CORPORATIVA	Correlación de Pearson	,756**	,772**	,710**	,755**	,340	1	,803**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,049		,000
	N	34	34	34	34	34	34	34
CULTURA DE INTRAEMPRENDIMIENTO	Correlación de Pearson	,834**	,839**	,756**	,801**	,353	,803**	1
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,041	,000	
	N	34	34	34	34	34	34	34

** . La correlación es positiva alta en el nivel 0,01 (2 colas).

* . La correlación es positiva alta en el nivel 0,05 (2 colas).

Fuente: Resultados de los cuestionarios de Cultura de intraemprendimiento y la innovación de Productos del cuestionario de Innovación Tecnológica en la Cooperativa agraria industrial San Gabán, 2017.

En la tabla N° 7, se muestra la relación de la cultura de intraemprendimiento y la Innovación de productos, podemos interpretar que existe una relación positiva alta entre la cultura de intraemprendimiento y la innovación en productos.

La variable “Autonomía” de la cultura de intraemprendimiento es la que más relación positiva posee con la innovación de productos, eso quiere decir que a más autonomía más se da la innovación de productos, con un $r = ,947^{**}$, seguidos por las variables de “compensación e incentivos” con un $r = ,830^{**}$ que significa que tiene una correlación alta positiva que significa que a más compensación e incentivos más se desarrolla la innovación de productos dentro de la organización. En tercer lugar, está la variable “Tolerancia al riesgo y a los errores” con $r = ,822^{**}$, también con una relación positiva alta, lo cual significa que si la directiva tiene un alto índice en la tolerancia al riesgo y a los errores entonces se incrementara la innovación de productos. Seguido por la variable “soporte de la gerencia y flexibilidad en estructura corporativa” que tiene una $r = ,756^{**}$ que es positiva alta, lo cual significa que a más soporte y flexibilidad entonces hay más innovación de productos, sin embargo la variable más débil es “trabajo en equipo” con un $r = ,231$ que está clasificada de acuerdo a la tabla N°5 como una correlación positiva baja.

De acuerdo a la técnica de las fichas de observación, en el tema de innovación de productos la CAI-San Gabán si realiza innovación de con nuevos productos, presentando nuevas Marcas “SANQAHUA” ver (imagen N° 11). Además, se pudo observar nuevos productos elaborados por el comité de mujeres, productos como Pasteles, panes de chocolate, turrone elaborados

en base de cacao, licores elaborados a base de cacao, pizza elaborada por cacao, chocotejas, etc. Esta elaboración de nuevos productos se pudo observar en una capacitación por el día del cacao, en donde el investigador estuvo presente como un asistente de dicho evento en la fecha de 2 de octubre del 2016. (Ver anexo imagen N° 19).

Y en la comercialización de esos nuevos productos se pudo observar que se comercializa de diferentes modos, al menudeo y al mayor realizando convenios con instituciones públicas (Municipios) y privadas, también realizan la comercialización en ferias, tal es el caso en el aniversario de DEVIDA en Puno (ver imagen N° 18), también se realiza las ventas en ferias por ejemplo e FEGASUR, salón del chocolate, etc. Y por menudeo que lo comercializan en tiendas minoristas en los centros poblados de Lechemayo y Puerto Manoa y en el distrito de San Gabán.

4.1.2. DEL OBJETIVO ESPECÍFICO N° 2

DETERMINAR LA RELACIÓN DE LA CULTURA DE INTRAEMPREDIMIENTO Y LA INNOVACIÓN DE PROCESOS EN LA COOPERATIVA AGRARIA INDUSTRIAL SAN GABÁN LTDA. PERIODO 2017.

Respondiendo a la pregunta específica 2 ¿cuál es la relación entre la cultura de intraemprendimiento y la innovación en procesos en la cooperativa agraria industrial San Gabán Ltda. Periodo 2017? Se desarrolla la tabla N° 8.

Pero antes se detalla los resultados de las variables de la cultura de intraemprendimiento y la innovación de procesos, para luego poder describir la relación que tienen ambas variables.

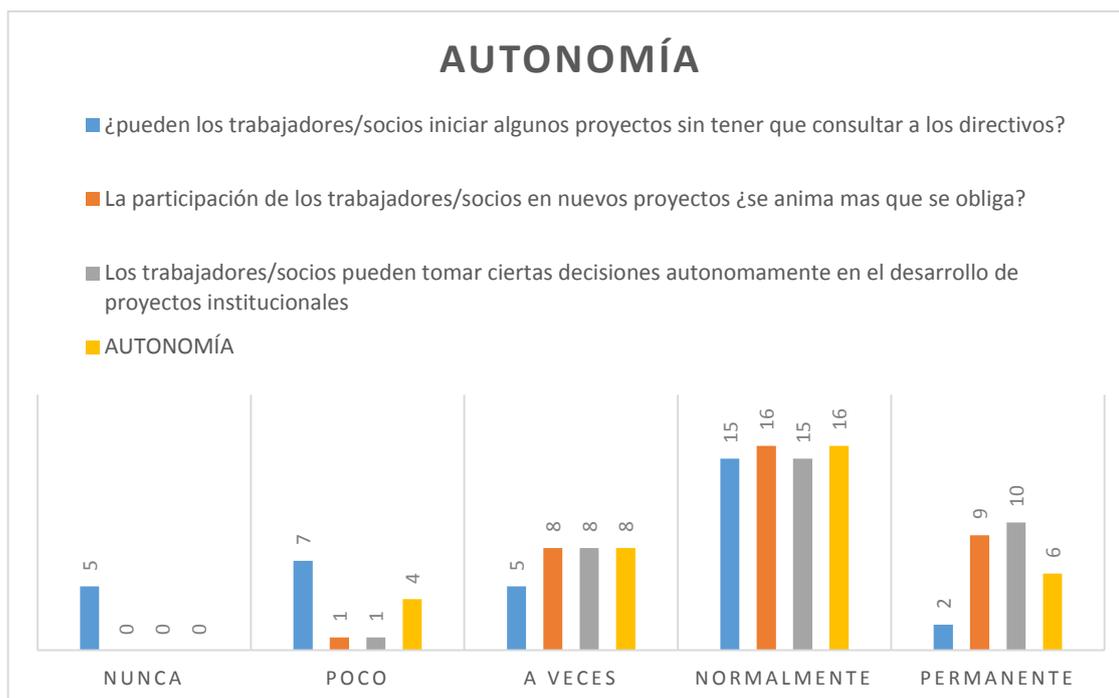


Figura 10: Histograma de Autonomía.

Fuente: Resultados de los cuestionarios de Cultura de intraemprendimiento y la innovación de Productos del cuestionario de Innovación Tecnológica en la Cooperativa agraria industrial San Gabán, 2017.

La figura N° 10 de la variable autonomía muestra que un promedio total de 6 socios líderes de los comités sectoriales afirman “*permanente*” se desarrolla la autonomía, y un total de 16 en promedio afirman que “*normalmente*” se da la autonomía, también un total de 8 líderes dicen que “*a veces*” se da la autonomía en dicha organización, sin embargo existe un total de 4 socios líderes en promedio que afirman que “*poco*” se da la autonomía. Cabe decir que ningún socio en promedio dice que “*nunca*” se desarrolla la autonomía en la CAI-San Gabán.

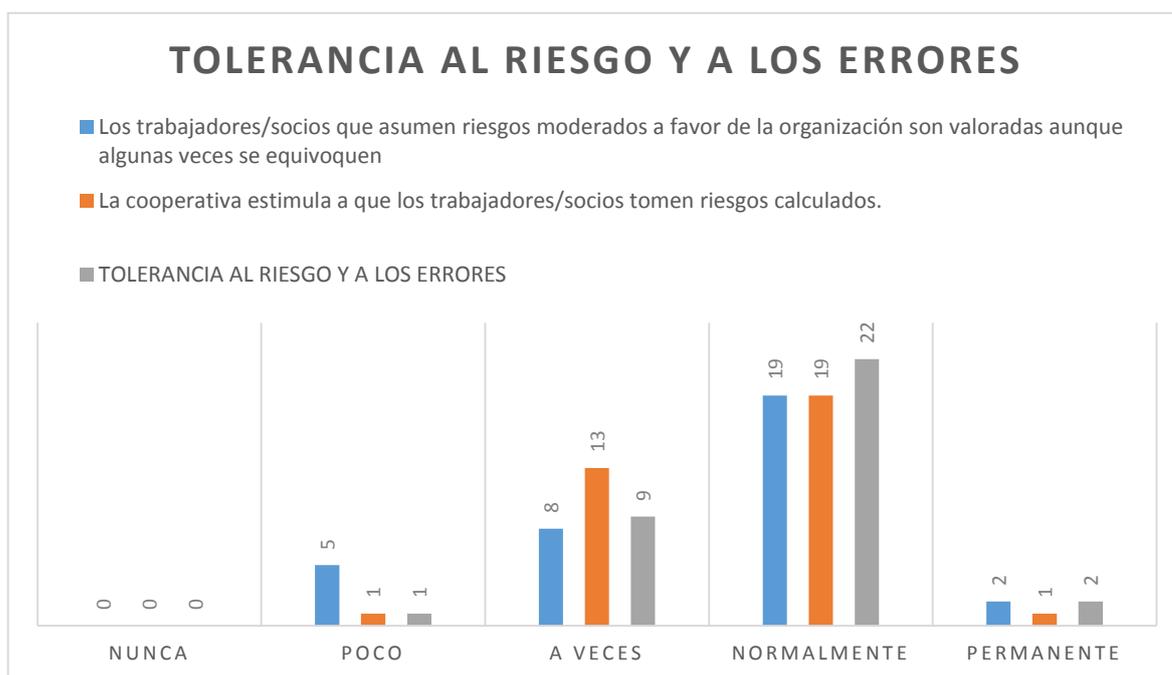


Figura 11: Histograma de Tolerancia al riesgo y a los errores.

Fuente: Resultados de los cuestionarios de Cultura de intraemprendimiento y la innovación de Productos del cuestionario de Innovación Tecnológica en la Cooperativa agraria industrial San Gabán, 2017.

La figura N° 11 de la variable Tolerancia al riesgo y a los errores, muestra que un promedio total de 2 socios líderes de los comités sectoriales afirman “*permanente*” se desarrolla la tolerancia al riesgo y a los errores, y un total de 22 en promedio afirman que “*normalmente*” se desarrolla la tolerancia al riesgo y a los errores, también un total de 9 líderes dicen que “*a veces*” se da la tolerancia al riesgo y a los errores en dicha organización, sin embargo existe un total de 1 socios líderes en promedio que afirman que “*poco*” se da la tolerancia al riesgo y a los errores. Cabe decir que ningún socio en promedio dice que “*nunca*” se desarrolla la tolerancia al riesgo y a los errores en la CAI-San Gabán.

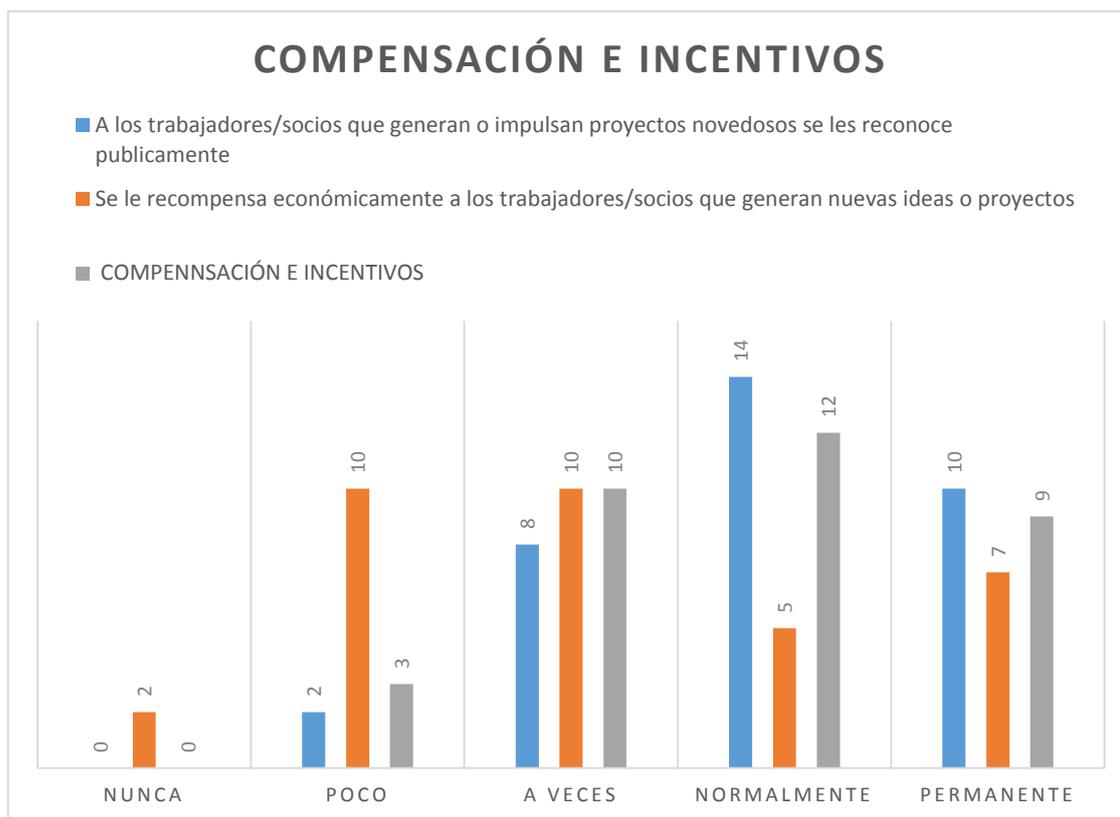


Figura 12: Histograma de Compensación e Incentivos.

Fuente: Resultados de los cuestionarios de Cultura de intraemprendimiento y la innovación de Productos del cuestionario de Innovación Tecnológica en la Cooperativa agraria industrial San Gabán, 2017.

La figura N° 12 de la variable Compensación e incentivos, muestra que un promedio total de 9 socios líderes de los comités sectoriales afirman “*permanente*” se desarrolla la compensación e incentivos , y un total de 12 en promedio afirman que “*normalmente*” se desarrolla la compensación e incentivo, también un total de 10 líderes dicen que “*a veces*” se da la compensación e incentivo en dicha organización, sin embargo existe un total de 3 socios líderes en promedio que afirman que “*poco*” se da la compensación e incentivo. Cabe decir que ningún socio en promedio dice que “*nunca*” se desarrolla la compensación e incentivo en la CAI-San Gabán.

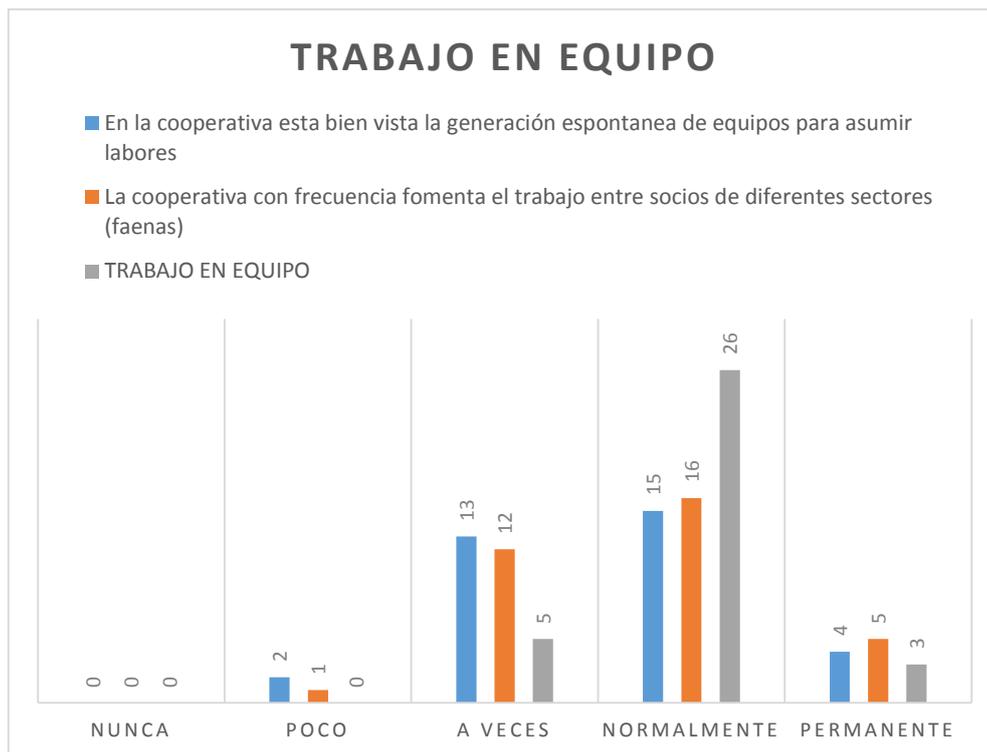


Figura 13: Histograma de trabajo en equipo.

Fuente: Resultados de los cuestionarios de Cultura de intraemprendimiento y la innovación de Productos del cuestionario de Innovación Tecnológica en la Cooperativa agraria industrial San Gabán, 2017.

La figura N° 13 de la variable trabajo en equipo, muestra que un promedio total de 3 socios líderes de los comités sectoriales afirma “*permanente*” se desarrolla el trabajo en equipo, y un total de 26 en promedio afirman que “*normalmente*” se desarrolla trabajo en equipo, también un total de 5 líderes en promedio dicen que “*a veces*” se da trabajo en equipo en dicha organización, sin embargo, existe un total de 0 socios líderes en promedio que afirman que “*poco*” se da el trabajo en equipo. Cabe decir que ningún socio en promedio dice que “*nunca*” se desarrolla el trabajo en equipo en la CAI-San Gabán.

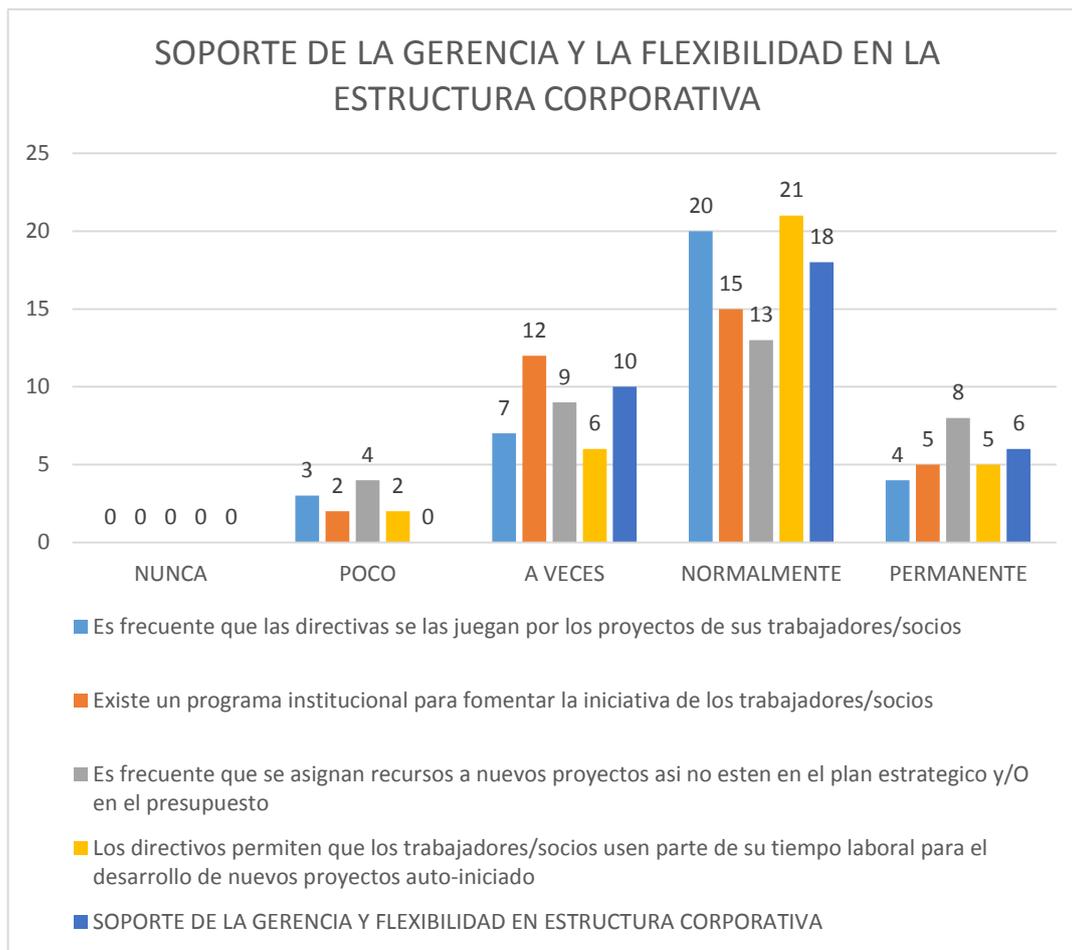


Figura 14: Histograma de Soporte de la gerencia y flexibilidad en estructura corporativa.

Fuente: Resultados de los cuestionarios de Cultura de intraemprendimiento y la innovación de Productos del cuestionario de Innovación Tecnológica en la Cooperativa agraria industrial San Gabán, 2017.

La figura N° 14 de la variable soporte de la gerencia y la flexibilidad en la estructura corporativa, muestra que un promedio total de 6 socios líderes de los comités sectoriales afirman “*permanente*” se desarrolla el soporte de la gerencia y la flexibilidad en la estructura corporativa, y un total de 18 en promedio afirman que “*normalmente*” se desarrolla soporte de la gerencia y la flexibilidad en la estructura corporativa, también un total de 10 líderes en promedio dicen que “*a veces*” se da soporte de la gerencia y la flexibilidad en la estructura corporativa en dicha organización, sin embargo existe un total de 0 socios líderes en promedio que afirman que “*poco*” se da el soporte de la

gerencia y la flexibilidad en la estructura corporativa. Cabe decir que ningún socio en promedio dice que “*nunca*” se desarrolla el Soporte de la gerencia y la flexibilidad en la estructura corporativa en la CAI-SAN GABÁN.

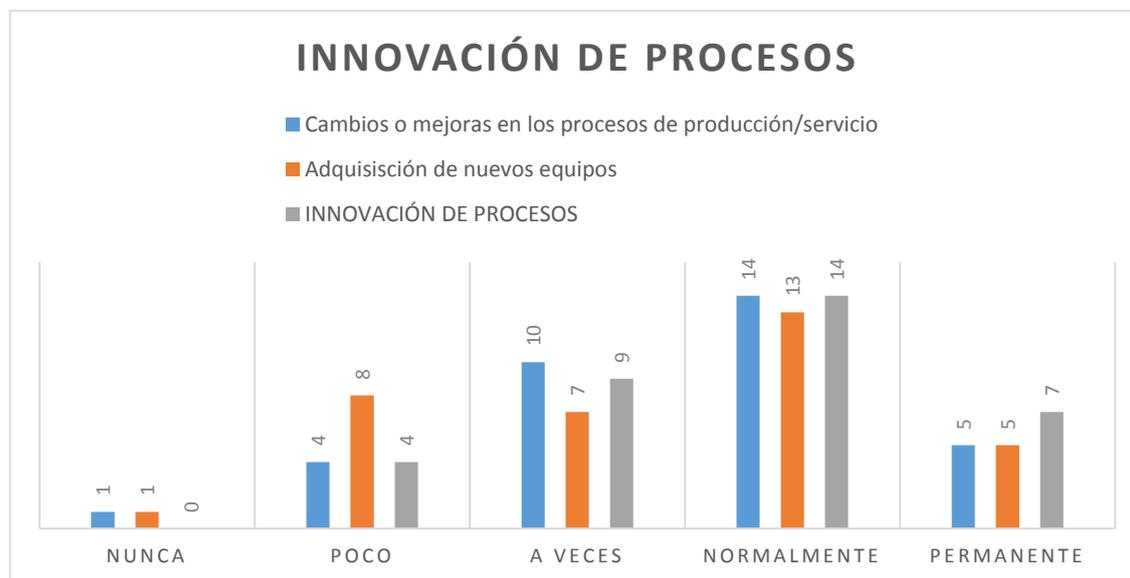


Figura 15: Histograma de la Innovación de procesos.

Fuente: Resultados de los cuestionarios de Cultura de intraemprendimiento y la innovación de Productos del cuestionario de Innovación Tecnológica en la Cooperativa agraria industrial San Gabán, 2017.

La figura N° 15 de la variable innovación de procesos, muestra que un promedio total de 7 socios líderes de los comités sectoriales afirman “*permanente*” se desarrolla la innovación de procesos, y un total de 14 en promedio afirman que “*normalmente*” se desarrolla la innovación de procesos, también un total de 9 líderes dicen que “*a veces*” se da innovación de procesos en dicha organización, sin embargo existe un total de 4 socios líderes en promedio que afirman que “*poco*” se da la innovación de procesos. Cabe decir que ningún socio en promedio dice que “*nunca*” se desarrolla la innovación de procesos en la CAI-San Gabán.

Y para determinar la relación que tiene la cultura de intraemprendimiento con la innovación de procesos se desarrolló la siguiente tabla.

Tabla 8: Relación de la Cultura de Intraemprendimiento y la Innovación de Procesos.

		INNOVACIÓN DE PROCESOS	AUTONOMÍA	TOLERANCIA AL RIESGO Y A LOS ERRORES	COMPENSACIÓN E INCENTIVOS	TRABAJO EN EQUIPO	SOPORTE DE LA GERENCIA Y FLEXIBILIDAD EN ESTRUCTURA CORPORATIVA	CULTURA DE INTRAEMPRENDIMIENTO
INNOVACIÓN DE PROCESOS	Correlación de Pearson	1	,929**	,802**	,817**	,292	,792**	,810**
	Sig. (bilateral)		,000	,000	,000	,094	,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34
AUTONOMÍA	Correlación de Pearson	,929**	1	,831**	,847**	,234	,772**	,839**
	Sig. (bilateral)	,000		,000	,000	,184	,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34
TOLERANCIA AL RIESGO Y A LOS ERRORES	Correlación de Pearson	,802**	,831**	1	,784**	,248	,710**	,756**
	Sig. (bilateral)	,000	,000		,000	,158	,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34
COMPENSACIÓN E INCENTIVOS	Correlación de Pearson	,817**	,847**	,784**	1	,170	,755**	,801**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000		,338	,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34
TRABAJO EN EQUIPO	Correlación de Pearson	,292	,234	,248	,170	1	,340*	,353*
	Sig. (bilateral)	,094	,184	,158	,338		,049	,041
	N	34	34	34	34	34	34	34
SOPORTE DE LA GERENCIA Y FLEXIBILIDAD EN ESTRUCTURA CORPORATIVA	Correlación de Pearson	,792**	,772**	,710**	,755**	,340*	1	,803**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,049		,000
	N	34	34	34	34	34	34	34
CULTURA DE INTRAEMPRENDIMIENTO	Correlación de Pearson	,810**	,839**	,756**	,801**	,353*	,803**	1
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,041	,000	
	N	34	34	34	34	34	34	34

** La correlación es positiva alta en el nivel 0,01 (2 colas).

* La correlación es positiva alta en el nivel 0,05 (2 colas).

Fuente: Resultados de los cuestionarios de Cultura de intraemprendimiento y la innovación de Procesos del cuestionario de Innovación Tecnológica en la Cooperativa agraria industrial San Gabán, 2017.

La tabla N° 8, nos muestra la relación que tiene la variable independiente Cultura de Intraemprendimiento y la innovación de procesos, que se interpreta de la siguiente manera, siendo la variable con la relación más alta la

“Autonomía” con $r = ,929^{**}$ que está clasificada como una correlación positiva alta, lo que significa que a más autonomía en la CAI-San Gabán más innovación de procesos de producción. Seguido por la variable “Compensación E Incentivos” con un $r = ,817^{**}$ clasificado como una correlación positiva alta, por lo tanto, significa que a más compensación e incentivos en la organización más innovación de procesos de producción. En tercer lugar está la variable “Tolerancia al Riesgo y a los Errores” con un $r = ,802^{**}$ como una correlación positiva alta que también significa que a más tolerancia al riesgo y a los errores entonces hay más innovación de procesos de producción, y la variable “Soporte de la Gerencia y flexibilidad en Estructura Corporativa” tiene una $r = ,792^{**}$ lo significa una correlación positiva alta con la innovación de procesos, sin embargo la variable “trabajo en equipo” con un $r = ,292$, considerada como una correlación positiva baja, es la variable de correlación positiva baja con la innovación de procesos.

De acuerdo a la técnica de observación se pudo observar que los socios en mayoría son beneficiados o apoyados por organizaciones como DEVIDA, son apoyados con tecnología, (cajas fermentadoras ver la imagen N° 10) motohuadañas, tijeras para poda, escaleras de cosecha, secadoras tecnificadas (ver imagen N° 17), asistencia técnica por parte de técnicos extensionistas por sector, abonos orgánicos, estos apoyos ayudan a los Socios de la CAI- San Gabán a poder tener un cambio y mejora en los procesos de producción.

Sin embargo, Considerando este comportamiento, es importante el reforzamiento de ambos indicadores, respecto a la dimensión Innovación de

procesos. Porque de acuerdo a la ficha de observación, se pudo ver que todos los socios o la mayoría de socios son beneficiados gracias a las gestiones de sus líderes de la organización con proyectos productivos y apoyos de organizaciones no gubernamentales como es el caso de DEVIDA, INIA, MINANCAF, MINAGRI, ADESMA, ETC. Y municipalidades distrital y provincial. Los socios tienen o poseen herramientas o instrumentos tecnológicos que los facilita y mejora sus procesos de producción, sin embargo, existe un grupo de socios que aún no pueden utilizar las herramientas tecnológicas (motohuadañas, tijeras podadoras, secadores técnicos, la fermentación, control de plagas, manejo de sombras, etc.) de manera adecuada o correcta, ojo que ellos si saben cómo se debe hacer, pero a pedidos de ellos siempre es necesario de contar con un técnico que sepa a perfección el manejo de la tecnología.

4.1.3. DEL OBJETIVO ESPECÍFICO N° 3

DETERMINAR LA RELACIÓN DE LA CULTURA DE INTRAEMPREDIMIENTO Y LA INNOVACIÓN EN GESTIÓN EN LA COOPERATIVA AGRARIA INDUSTRIAL SAN GABÁN LTDA. PERIODO 2017.

Respondiendo a la pregunta específica 3. ¿Cuál es la relación entre la cultura de intraemprendimiento y la innovación en gestión en la cooperativa agraria industrial San Gabán Ltda. Periodo 2017? Se desarrolla la tabla N° 9.

Pero antes se obtiene los resultados de la cultura de intraemprendimiento con sus variables y la innovación en gestión para luego poder describir el grado de relación que poseen ambos variables.

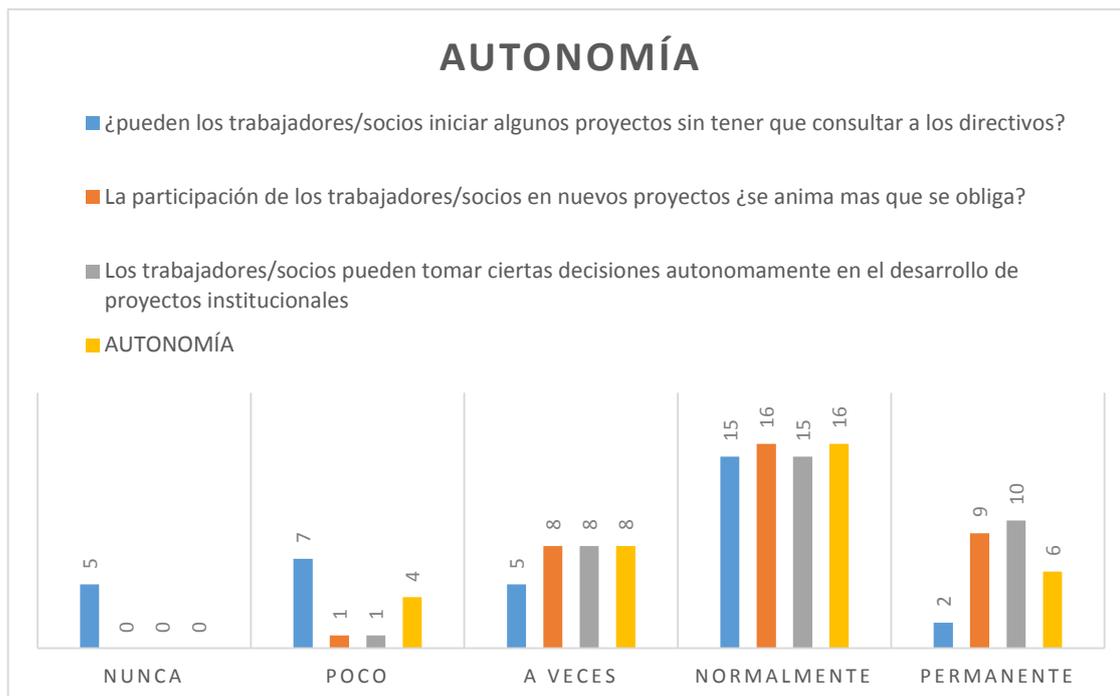


Figura 16: Histograma de Autonomía.

Fuente: Resultados de los cuestionarios de Cultura de intraemprendimiento y la innovación de Productos del cuestionario de Innovación Tecnológica en la Cooperativa agraria industrial San Gabán, 2017.

La figura N° 16 de la variable autonomía muestra que un promedio total de 6 socios líderes de los comités sectoriales afirma “*permanente*” se desarrolla la autonomía, y un total de 16 en promedio afirman que “*normalmente*” se da la autonomía, también un total de 8 líderes dicen que “*a veces*” se da la autonomía en dicha organización, sin embargo, existe un total de 4 socios líderes en promedio que afirman que “*poco*” se da la autonomía. Cabe decir que ningún socio en promedio dice que “*nunca*” se desarrolla la autonomía en la CAI-San Gabán.

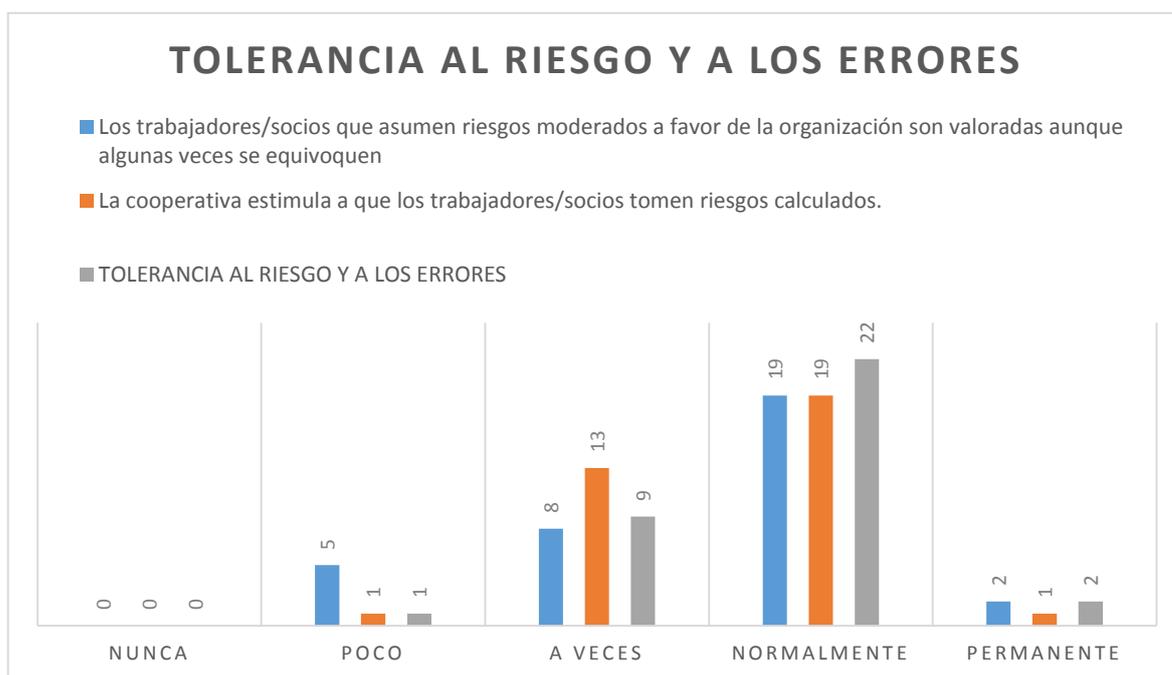


Figura 17: Histograma de Tolerancia al riesgo y a los errores.

Fuente: Resultados de los cuestionarios de Cultura de intraemprendimiento y la innovación de Productos del cuestionario de Innovación Tecnológica en la Cooperativa agraria industrial San Gabán, 2017.

La figura N° 17 de la variable tolerancia al riesgo y a los errores, muestra que un promedio total de 2 socios líderes de los comités sectoriales afirman “*permanente*” se desarrolla la tolerancia al riesgo y a los errores, y un total de 22 en promedio afirman que “*normalmente*” se desarrolla la tolerancia al riesgo y a los errores, también un total de 9 líderes dicen que “*a veces*” se da la tolerancia al riesgo y a los errores en dicha organización, sin embargo existe un total de 1 socios líderes en promedio que afirman que “*poco*” se da la tolerancia al riesgo y a los errores. Cabe decir que ningún socio en promedio dice que “*nunca*” se desarrolla la tolerancia al riesgo y a los errores en la CAI-San Gabán.

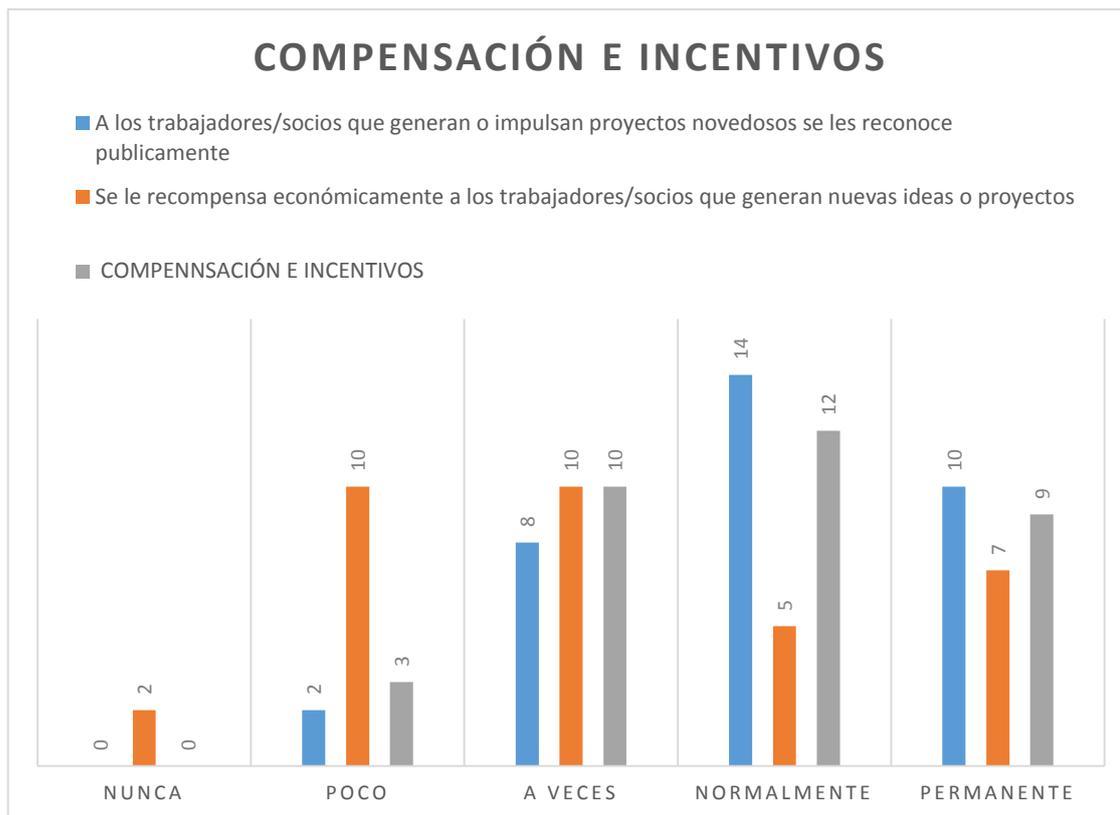


Figura 18: Histograma de Compensación e Incentivos.

Fuente: Resultados de los cuestionarios de Cultura de intraemprendimiento y la innovación de Productos del cuestionario de Innovación Tecnológica en la Cooperativa agraria industrial San Gabán, 2017.

La figura N° 18 de la variable Compensación e incentivos, muestra que un promedio total de 9 socios líderes de los comités sectoriales afirman “*permanente*” se desarrolla la compensación e incentivos , y un total de 12 en promedio afirman que “*normalmente*” se desarrolla la compensación e incentivo, también un total de 10 líderes dicen que “*a veces*” se da la compensación e incentivo en dicha organización, sin embargo existe un total de 3 socios líderes en promedio que afirman que “*poco*” se da la compensación e incentivo. Cabe decir que ningún socio en promedio dice que “*nunca*” se desarrolla la compensación e incentivo en la CAI-San Gabán.

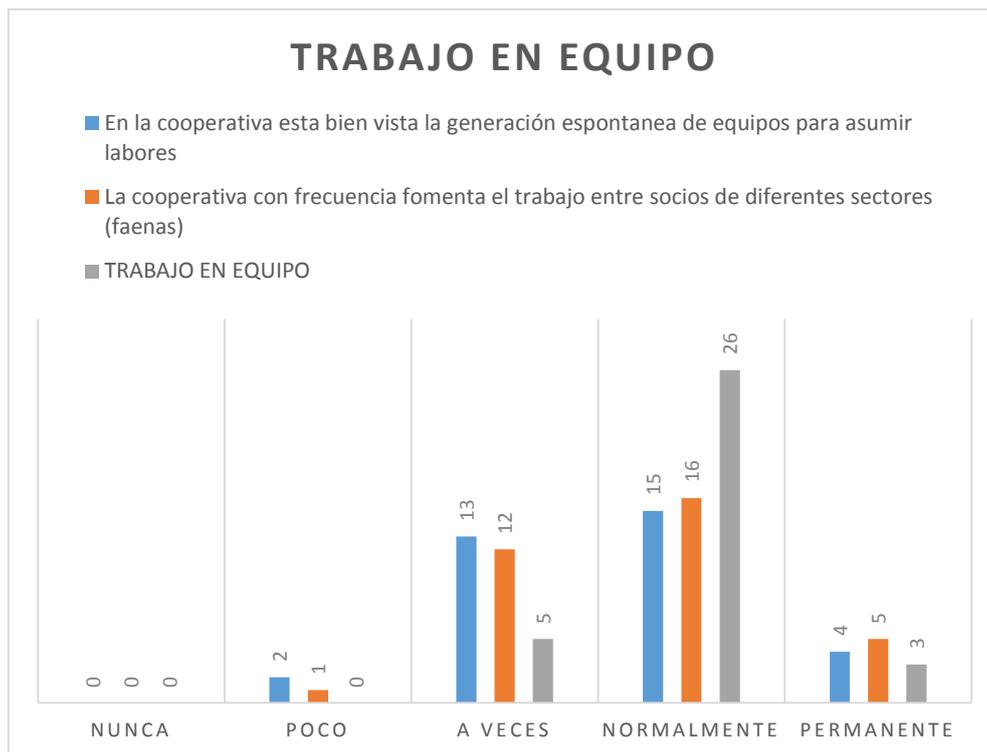


Figura 19: Histograma de trabajo en equipo.

Fuente: Resultados de los cuestionarios de Cultura de intraemprendimiento y la innovación de Productos del cuestionario de Innovación Tecnológica en la Cooperativa agraria industrial San Gabán, 2017.

La figura N° 19 de la variable trabajo en equipo, muestra que un promedio total de 3 socios líderes de los comités sectoriales afirma “*permanente*” se desarrolla el trabajo en equipo, y un total de 26 en promedio afirman que “*normalmente*” se desarrolla trabajo en equipo, también un total de 5 líderes en promedio dicen que “*a veces*” se da trabajo en equipo en dicha organización, sin embargo, existe un total de 0 socios líderes en promedio que afirman que “*poco*” se da el trabajo en equipo. Cabe decir que ningún socio en promedio dice que “*nunca*” se desarrolla el trabajo en equipo en la CAI-San Gabán.

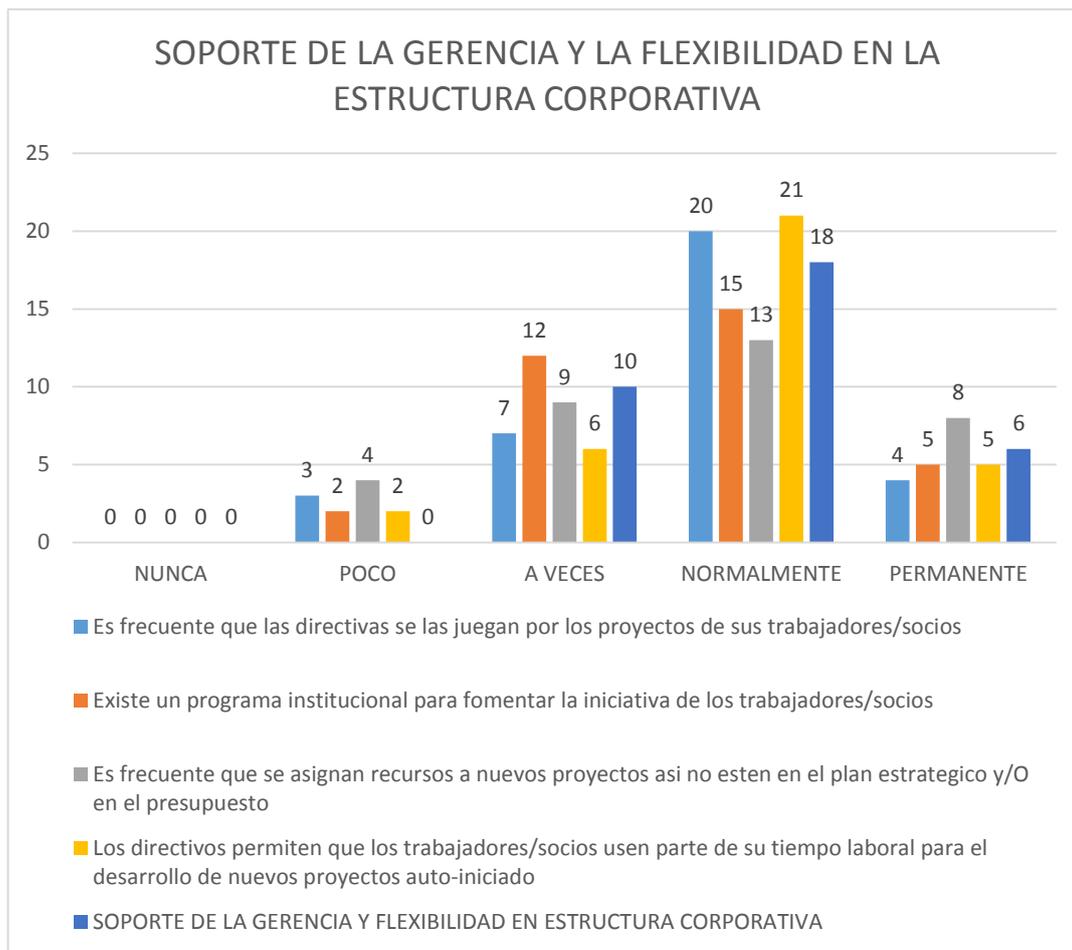


Figura 20: Histograma de Soporte de la gerencia y flexibilidad en estructura corporativa.

Fuente: Resultados de los cuestionarios de Cultura de intraemprendimiento y la innovación de Productos del cuestionario de Innovación Tecnológica en la Cooperativa agraria industrial San Gabán, 2017.

La figura N° 20 de la variable soporte de la gerencia y la flexibilidad en la estructura corporativa, muestra que un promedio total de 6 socios líderes de los comités sectoriales afirman “*permanente*” se desarrolla el soporte de la gerencia y la flexibilidad en la estructura corporativa, y un total de 18 en promedio afirman que “*normalmente*” se desarrolla soporte de la gerencia y la flexibilidad en la estructura corporativa, también un total de 10 líderes en promedio dicen que “*a veces*” se da soporte de la gerencia y la flexibilidad en la estructura corporativa en dicha organización, sin embargo existe un total de 0 socios líderes en promedio que afirman que “*poco*” se da el soporte de la

gerencia y la flexibilidad en la estructura corporativa. cabe decir que ningún socio en promedio dice que “nunca” se desarrolla el soporte de la gerencia y la flexibilidad en la estructura corporativa en la CAI-San Gabán.

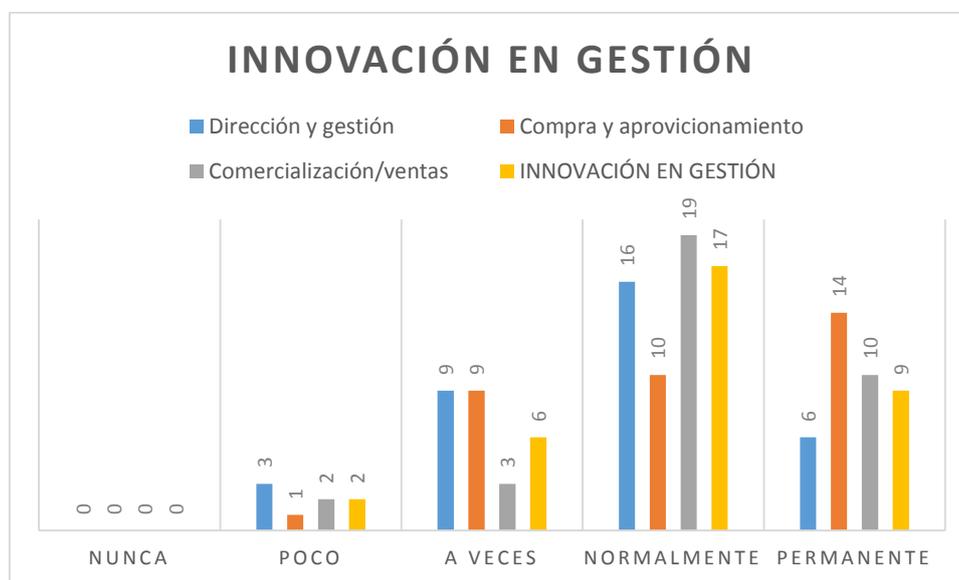


Figura 21: Histograma de los resultados de la innovación en gestión.

Fuente: Resultados de los cuestionarios de Cultura de intraemprendimiento y la innovación de Productos del cuestionario de Innovación Tecnológica en la Cooperativa agraria industrial San Gabán, 2017.

La figura N° 21 de la variable innovación en gestión, muestra que un promedio total de 9 socios líderes de los comités sectoriales afirman que “permanente” se desarrolla la innovación en gestión, y un total de 17 en promedio afirman que “normalmente” se desarrolla la innovación en gestión, también un total de 6 líderes en promedio dicen que “a veces” se da innovación en gestión en dicha organización, sin embargo existe un total de 2 socios líderes en promedio que afirman que “poco” se da la innovación en gestión. Cabe decir que ningún socio en promedio dice que “nunca” se desarrolla la innovación en gestión en la CAI-San Gabán.

Y para poder determinar el grado de relación de la variable de cultura de intraemprendimiento y la innovación en gestión, se desarrolla la siguiente tabla.

Tabla 9: Relación de la Cultura de intraemprendimiento y la Innovación en Gestión.

		INNOVACIÓN EN GESTIÓN	AUTONOMÍA	TOLERANCIA AL RIESGO Y A LOS ERRORES	COMPENSACIÓN E INCENTIVOS	TRABAJO EN EQUIPO	SOPORTE DE LA GERENCIA Y FLEXIBILIDAD EN ESTRUCTURA CORPORATIVA	CULTURA DE INTRAEMPRENDIMIENTO
INNOVACIÓN EN GESTIÓN	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	1 34	,831** 34	,807** 34	,875** 34	-,004 34	,735** 34	,720** 34
AUTONOMÍA	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	,831** 34	1 34	,831** 34	,847** 34	,234 34	,772** 34	,839** 34
TOLERANCIA AL RIESGO Y A LOS ERRORES	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	,807** 34	,831** 34	1 34	,784** 34	,248 34	,710** 34	,756** 34
COMPENSACIÓN E INCENTIVOS	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	,875** 34	,847** 34	,784** 34	1 34	,170 34	,755** 34	,801** 34
TRABAJO EN EQUIPO	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	-,004 34	,234 34	,248 34	,170 34	1 34	,340 34	,353 34
SOPORTE DE LA GERENCIA Y FLEXIBILIDAD EN ESTRUCTURA CORPORATIVA	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	,735** 34	,772** 34	,710** 34	,755** 34	,340 34	1 34	,803** 34
CULTURA DE INTRAEMPRENDIMIENTO	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	,720** 34	,839** 34	,756** 34	,801** 34	,353 34	,803** 34	1 34

** La correlación es positiva alta en el nivel 0,01 (2 colas).

* La correlación es positiva alta en el nivel 0,05 (2 colas).

Fuente: Resultados de los cuestionarios de Cultura de intraemprendimiento y la innovación en Gestión del cuestionario de Innovación Tecnológica en la Cooperativa agraria industrial San Gabán, 2017.

La tabla N° 9, nos muestra la relación que tiene la variable independiente Cultura de Intraemprendimiento y la innovación en gestión, que se interpreta de la siguiente manera, siendo la variable con la relación más alta la “Compensación E Incentivos” con $r = ,875^{**}$ que está clasificada como una correlación positiva alta, lo que significa que a más compensación e incentivos en la CAI-San Gabán más innovación en gestión. Seguido por la variable “Autonomía” con un $r = ,831^{**}$ clasificado como una correlación positiva alta, por lo tanto significa que a más Autonomía en la organización más innovación en gestión, En tercer lugar está la variable “Tolerancia al Riesgo y a los Errores” con un $r = ,807^{**}$ como una correlación positiva alta que también significa que a más tolerancia al riesgo y a los errores entonces hay más innovación en gestión, y la variable “Soporte de la gerencia y flexibilidad en Estructura Corporativa” tiene una $r = ,735^{**}$ lo significa una correlación positiva alta con la innovación en gestión, sin embargo la variable “trabajo en equipo” con un $r = , - 004$, considerada como una correlación negativa baja.

En el tema de la innovación en gestión, se pudo observar que las gestión que desarrollan los líderes de la CAI-San Gabán de acuerdo con la entrevista con el presidente de la CAI- San Gabán, él cuenta que constantemente se realiza proyectos, buscan financiamiento, presentándose en fondos concursales, y gestionando con entidades no gubernamentales como DEVIDA, puesto que esta organización brinda el apoyo a cooperativas a nivel nacional que están ubicadas en zonas críticas, y San Gabán es unas de esas zonas, puesto que en esta zonas se produce la hoja de coca y con el fenómeno de la migración de personas de la sierra a la selva y la facilidad de producción de la hoja de

coca y lo factor económica que es alta y fácil hace que las organizaciones brinden un apoyo a pequeñas cooperativa.

4.1.4. DEL OBJETIVO GENERAL

DETERMINAR LA RELACIÓN DE LA CULTURA DE INTRAEMPRESARIO Y LA INNOVACIÓN DE TECNOLÓGICA EN LA COOPERATIVA AGRARIA INDUSTRIAL SAN GABÁN LTDA. PERIODO 2017

Respondiendo a la pregunta general ¿Cuál es la relación de la cultura de intraemprendimiento y la innovación tecnológica en la cooperativa agraria industrial San Gabán Ltda. Periodo 2017? Se desarrolla la siguiente tabla N° 10.

Tabla 10: Relación de la Cultura de Intraemprendimiento y la Innovación Tecnológica.

		INNOVACIÓN TECNOLÓGICA	AUTONOMÍA	TOLERANCIA AL RIESGO Y A LOS ERRORES	COMPENSACIÓN E INCENTIVOS	TRABAJO EN EQUIPO	SOPORTE DE LA GERENCIA Y FLEXIBILIDAD EN ESTRUCTURA CORPORATIVA	CULTURA DE INTRAEMPRESARIO
INNOVACIÓN TECNOLÓGICA	Correlación de Pearson	1	,965**	,856**	,850**	,241	,759**	,856**
	Sig. (bilateral)		,000	,000	,000	,170	,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34
AUTONOMÍA	Correlación de Pearson	,965**	1	,831**	,847**	,234	,772**	,839**
	Sig. (bilateral)	,000		,000	,000	,184	,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34
TOLERANCIA AL RIESGO Y A LOS ERRORES	Correlación de Pearson	,856**	,831**	1	,784**	,248	,710**	,756**
	Sig. (bilateral)	,000	,000		,000	,158	,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34
COMPENSACIÓN E INCENTIVOS	Correlación de Pearson	,850**	,847**	,784**	1	,170	,755**	,801**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000		,338	,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34
TRABAJO EN EQUIPO	Correlación de Pearson	,241	,234	,248	,170	1	,340*	,353*
	Sig. (bilateral)	,170	,184	,158	,338		,049	,041
	N	34	34	34	34	34	34	34
	Correlación de Pearson	,759**	,772**	,710**	,755**	,340*	1	,803**

SOPORTE DE LA GERENCIA Y FLEXIBILIDAD EN ESTRUCTURA CORPORATIVA	Sig. (bilateral) N	,000	,000	,000	,000	,049		,000
		34	34	34	34	34	34	34
CULTURA DE INTRAEMPREN- DIMIENTO	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	,856**	,839**	,756**	,801**	,353*	,803**	1
		,000	,000	,000	,000	,041	,000	
		34	34	34	34	34	34	34

** . La correlación es positiva alta en el nivel 0,01 (2 colas).

* . La correlación es positiva alta en el nivel 0,05 (2 colas).

Fuente: Resultados de los cuestionarios de Cultura de intraemprendimiento y la Innovación Tecnológica en la Cooperativa agraria industrial San Gabán, 2017.

La tabla N° 10, nos muestra la relación que tiene la variable independiente Cultura de Intraemprendimiento y la innovación Tecnológica, que se interpreta de la siguiente manera, siendo la variable con la relación positiva más alta la “Autonomía” con $r = ,965^{**}$ que está clasificada como una correlación positiva alta, lo que significa que a más autonomía en la CAI-San Gabán más innovación tecnológica. Seguido por la variable “Tolerancia al Riesgo y a los Errores” con un $r = ,856^{**}$ clasificado como una correlación positiva alta, por lo tanto, significa que a más tolerancia a los riesgos y a los errores en la organización más innovación tecnológica. En tercer lugar está la variable “Compensación e Incentivos” con un $r = ,850^{**}$ como una correlación positiva alta que también significa que a más compensación e incentivos, entonces hay más innovación tecnológica en la cooperativa, y la variable “Soporte De La Gerencia y flexibilidad en estructura corporativa” tiene una $r = ,759^{**}$ lo significa una correlación positiva alta con la innovación de procesos, sin embargo la variable “trabajo en equipo” con un $r = ,241$, considerada como una correlación positiva baja, es la variable de correlación positiva, más baja con la innovación de procesos.

De acuerdo a la fichas de observación (ver Anexo, imagen 12) los Socios de La CAI-San Gabán son beneficiados por proyectos productivos gestionados por su directiva y el apoyo del estado, puesto que el ámbito del distrito está considerado como una zona crítica puesto que existe el cultivo de la hoja de coca y el estado a través de la organización DEVIDA apoya con cultivos alternativos, y por lo tanto la CAI-San Gabán, es beneficiado con tecnología, capacitaciones, pasantías, ayuda y asistencia técnica.

4.1.5. DEL OBJETIVO ESPECIFICO N° 4

PROPONER UN PLAN DE MEJORA DE LA CULTURA DE INTRAEMPREDIMIENTO Y LA INNOVACION TECNOLOGICA EN LA COOPERATIVA AGRARIA INDUSTRIAL SAN GABÁN LTDA. PERIODO 2017.

Proponer un plan de mejora para el variable trabajo en equipo y la innovación en gestión en la Cooperativa Agraria Industrial San Gabán Ltda. Periodo 2018.

4.1.5.1. FUNDAMENTACIÓN

En la Cooperativa Agraria Industrial San Gabán, se detectó una relación positiva alta entre las variables de cultura de Intraemprendimiento y la Innovación Tecnológica dentro de sus comités sectoriales, sin embargo la dimensión trabajo en equipo, de acuerdo a los resultados en relación con la innovación en productos, procesos y gestión obtuvo las siguientes correlaciones 0,231, 0,292 y -0,004 de acuerdo a los resultados es la variable que obtuvieron un resultado negativo y una correlación positiva baja.

4.1.5.2. OBJETIVO GENERAL

Mejorar el trabajo en equipo en la cooperativa agraria industrial San Gabán 2018, basada en el desarrollo de capacitaciones.

4.1.5.3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Concientizar sobre el trabajo en equipo.
- Capacitar en los temas de trabajo en equipo.
- Fomentar el trabajo en equipo y la motivación.
- Concientiza que para realizar innovación en productos y servicios no hace falta realizar grandes inversiones, se puede ser eficiente mediante la cultura de intraemprendimiento.

4.1.5.4. ESTRATEGIAS

Establecer alianzas con instituciones como DEVIDA (desarrollo de vida sin drogas) para que pueda brindar especialistas y puedan dar capacitaciones sobre trabajo en equipo y la innovación tecnológica en la CAI – San Gabán.

Desarrollo de Estrategias de comunicación, desarrollar un protocolo de comunicación entre los líderes y socios de la CAI- San Gabán, líneas telefónicas, grupos de conversación (redes sociales), especificando los Horarios de comunicación, de esta manera cada integrante de la cooperativa podrá tener una comunicación más fluida.

Promover la participación, reconocimiento de los méritos de los socios y el liderazgo en la cooperativa agraria industrial San Gabán.

4.1.5.5. PROPUESTA DEL CONTENIDO DE LAS ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE

La propuesta de la cultura de Intraemprendimiento se divide en 3 sesiones.

Tabla 11. Contenido de las actividades y temas.

ACTIVIDAD	TEMAS
SESIÓN 1: trabajo en equipo	Concepto del trabajo en equipo Importancia del trabajo en equipo Enfoque de beneficios de los trabajos en equipo. Emprendimiento Motivación Toma de decisiones
SESIÓN 2: Toma de decisiones	Concepto de toma de decisiones Etapas del proceso de toma de decisiones Importancia de la toma de decisiones
SESIÓN 3: Innovación en gestión.	Innovación. Tecnología. Tipos de innovación. Importancia de la innovación.

Nota: detalle de actividades y temas que se realizarán para la cooperativa agraria industrial san gabán, 2018.

Tabla 12: Cronograma de actividades a realizar para el planteamiento de la cultura de Intraemprendimiento.

N°	ACTIVIDAD	SUB – ACTIVIDAD	ESTRATEGIA	RESPONSABLE	PARTICIPANTES	FECHA DE EJECUCIÓN	N° DE HORAS
1	Reunión inicial	Comunicación de los resultados obtenidos de la investigación de la tesis y presentación de la propuesta de mejora	Verificar la realidad actual y generar conciencia. Compromiso por parte de los socios de la CAI – San Gabán.	Investigador	Socios de CAI – San Gabán.	11/11/2018	1
2	Trabajo en equipo.	Ponencia sobre el concepto de la trabajo en equipo, importancia, enfoques y beneficios.	Generar conciencia a través de videos expuestos de empresas sobre el trabajo en equipo.	Especialista invitado por parte de la organización DEVIDA	Gerente, junta directiva y socios	18/11/2018	3
5	Toma de decisiones	Ponencia sobre la importancia de las tomas de decisiones	Desarrollar la toma de decisiones en los participantes	Especialista invitado	Gerente y socios	18/11/2018	2
6	Innovación en gestión	Ponencia sobre la importancia de la innovación dentro de las organizaciones	Desarrollar, mediante ejemplo de la innovación que realiza la CAI-San Gabán.	Especialista invitado	Gerentes y socios	18/12/2018	2
7	Reunión final	Reunión para el cierre y verificación final de resultados	Verificación de cada actividad con los resultados obtenidos y con datos sobre los que se debe estar trabajando y mejorando a largo plazo	Investigador	Gerente y socios	19/12/2018	1

Nota: propuesta de mejora para la cooperativa agraria industrial CAI – San Gabán, año 2018

4.1.5.6. METODOLOGÍA

Para que las enseñanzas de las actividades o módulos de enseñanza se desarrolle una metodología teórica – práctica. En las que consiste que al capacitar hará una explosión de las sesiones establecidas con casos prácticos y se discutirán con situaciones cotidianas que la organización acontece constantemente y que estén relacionados con el tema que se está investigando.

4.1.5.7. ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS

Actividades interactivas – participativas, buscando promover la participación de todos a través de lluvias de ideas.

4.1.5.8. RECURSOS

4.1.5.8.1. RECURSOS HUMANOS

- La CAI – San Gabán y sus comités sectoriales (37 comités sectoriales)
- El expositor, especialista en emprendimiento, cultura organizacional y recursos humanos.

4.1.5.8.2. RECURSOS MATERIALES

- Auditorio: la actividad se realizará en el auditorio de INIA (instituto nacional de innovación agraria) En el distrito de San Gabán.
- Equipos: equipo multimedia.
- Documentos técnicos: material de lectura
- Útiles de oficina: lapiceros, lápices, folder y papel bond.

4.1.5.8.3. FINANCIAMIENTO

La propuesta será financiada por la cooperativa agraria industrial de San Gabán.

4.1.5.8.4. PRESUPUESTO

Tabla 13: Presupuesto de la propuesta del plan de mejora.

DESCRIPCIÓN	CANT.	UNIDAD DE MEDIDA	PRECIO UNITARIO	COSTO TOTAL
BIENES Y SERVICIOS			S/.	S/.
COMPRA DE BIENES				
Materiales y útiles				
Papel bond a4	4	Millar	S/ 14.00	S/. 56.00
Lapiceros	100	Unidad	S/. 0.50	S/. 50.00
Folder manila	100	Unidad	S/. 0.50	S/. 50.00
Papelotes	20	Unidades	S/.0.50	S/.10.00
Cinta Maskin	10	Unidades	S/.1.00	S/. 10.00
Plumones	10	Unidades	S/.2.50	S/. 25.00
Sub total				S/.201.00
CONTRATACIONES DE SERVICIOS				
Servicios de impresiones, fotocopias				
Impresiones	100	Unidad	S/. 0.30	S/. 30.00
Fotocopias	100	Unidad	S/. 0.10	S/.10.00
Internet	10	Horas	S/. 1.00	S/. 10.00
Alquiler de data display	6	Horas	S/. 5.00	S/.30.00
Sub total				S/. 80.00
SERVICIOS PROFESIONALES Y TÉCNICOS				
Capacitación profesional	10	Horas	S/. 150.00	S/. 1500.00
Pasajes.	2	viajes	S/. 50.00	S/.100.00
Viáticos	1		S/. 200	S/. 200.00
Sub Total				S/. 1800.00
ALIMENTOS Y BEBIDAS				
Almuerzo	100	unidades	S/. 6.00	S/.600.00
Bebidas	10	paquetes	S/. 20.00	S/. 200.00
Refrigerios	100	unidades	S/. 2.00	S/. 200.00
Sub total				S/. 1000.00
TOTAL				S/. 3081.00

NOTA: detalle del presupuesto para la propuesta del plan de mejora de una cultura de Intraemprendimiento en la CAI – San Gabán, año 2018.

4.2 CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

4.2.1. PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1: EXISTE UNA RELACIÓN POSITIVA ALTA ENTRE LA CULTURA DE INTRAEMPENDIMIENTO Y LA INNOVACIÓN DE PRODUCTOS EN LA COOPERATIVA AGRARIA INDUSTRIAL SAN GABÁN LTDA. PERIODO 2017.

La prueba de hipótesis está sujeta al nivel de significancia estadística que presenta la relación entre ambas variables, así la regla de decisión es:

- **Hipótesis H_0 (nula):** No existe una relación positiva alta entre la cultura de Intraemprendimiento y la innovación de productos en la cooperativa agraria industrial San Gabán Ltda. Periodo 2017.
- **Hipótesis H_a (alterna):** Existe una relación positiva alta entre la cultura de Intraemprendimiento y la innovación de productos en la cooperativa agraria industrial San Gabán Ltda. Periodo 2017.

La tabla N° 14 muestra el coeficiente de correlación de Pearson, donde resulta que existe una correlación positiva alta entre estas dos variables y estadísticamente es muy significativa con un $r = 0.834^{**}$ su probabilidad $p=0,000$, que es menor que el nivel de significancia $\alpha=0,01$ la prueba estadística es directa (positiva alta). Por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna del investigador.

Tabla 14: Nivel de relación entre la cultura de Intraemprendimiento y la Innovación de Productos.

Correlaciones		Cultura de Intraemprendimiento	Innovación de Productos
Cultura de Intraemprendimiento	Correlación de Pearson	1	,834**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	34	34
Innovación de Productos	Correlación de Pearson	,834**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	34	34

** . La correlación es positiva alta en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Resultados de cuestionario de cultura de Intraemprendimiento y la innovación en productos aplicado a los presidentes de comités sectoriales de la cooperativa agraria industrial de san Gabán – estadística SPSS.

Al obtener el coeficiente de determinación $r^2 = 0,69$ que indica la varianza de factores comunes es de un 69%, es decir que la “Cultura de Intraemprendimiento” constituye o explica que el 69% la variación de la Innovación de productos o de forma viceversa.

La figura N° 22 indica que, a mayor cultura de intraemprendimiento, mayor innovación en productos existiendo una asociación considerada de forma lineal entre los puntos de 2,5 a 5.

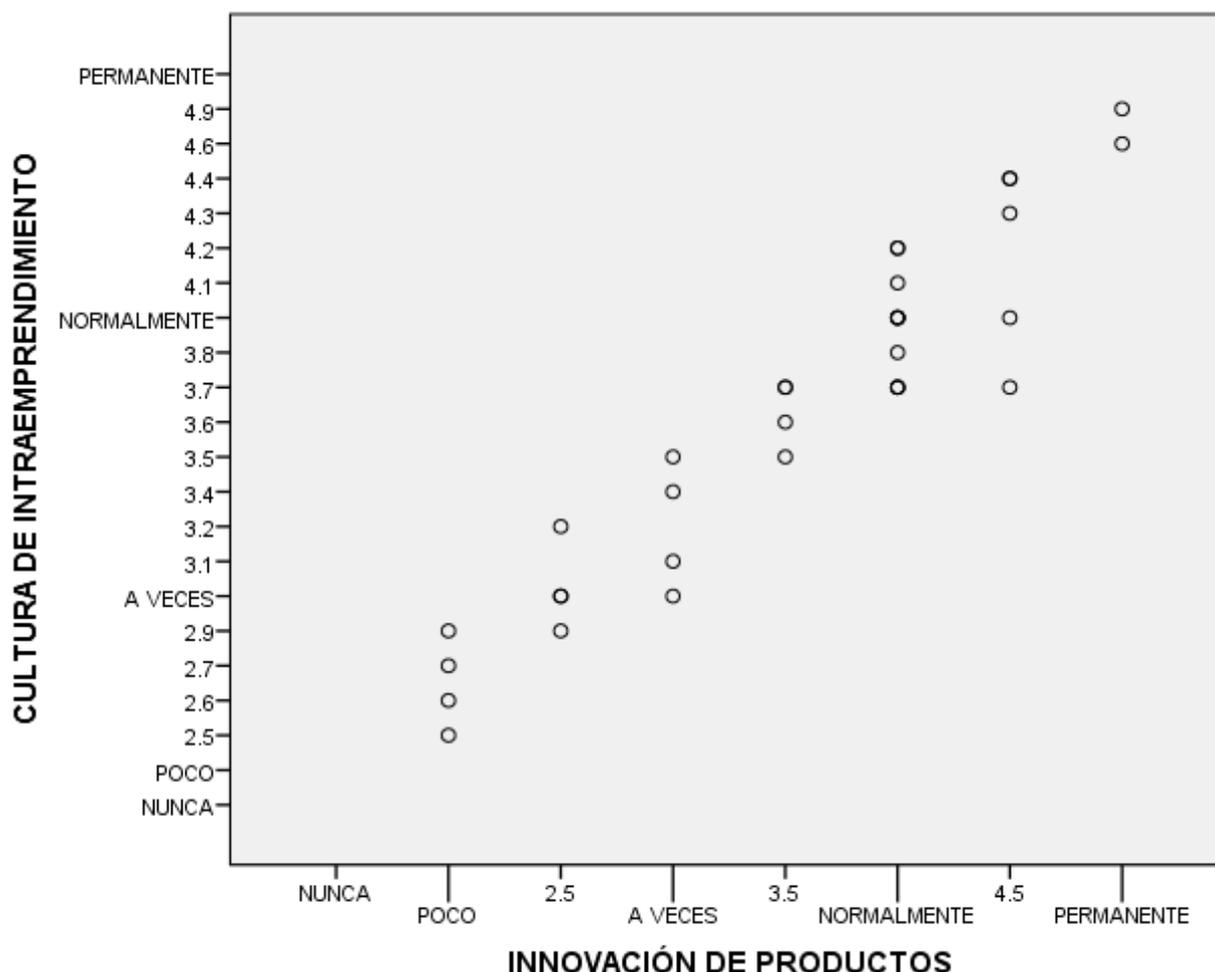


Figura 22: Dispersión entre las variables Cultura de Intraemprendimiento e Innovación de Productos.

Fuente: Resultados de los cuestionarios de Cultura de intraemprendimiento y la innovación de Productos del cuestionario de Innovación Tecnológica en la Cooperativa agraria industrial San Gabán, 2017.

Los puntajes que se ubican en el nivel bajo y medio, se puede decir que no llegan a ser altos, por lo que la tarea de parte del presidente y el gerente es trabajar en estos aspectos para poder incrementar significativamente y con ello poder mejorar la Innovación de productos o la calidad de ellos.

4.2.2. PRUEBA DE HIPOTESIS ESPECÍFICA 2: EXISTE UNA RELACIÓN POSITIVA ALTA ENTRE LA CULTURA DE INTRAEMPRENDIMIENTO Y LA

INNOVACIÓN DE PROCESOS EN LA COOPERATIVA AGRARIA INDUSTRIAL SAN GABÁN LTDA. PERIODO 2017.

La prueba de hipótesis está sujeta al nivel de significancia estadística que presenta la relación entre ambas variables, así la regla de decisión es:

- **Hipótesis h_0 (nula):** No existe una relación positiva alta entre la cultura de Intraemprendimiento y la innovación de procesos en la cooperativa agraria industrial San Gabán Ltda. Periodo 2017.
- **Hipótesis H_a (alterna):** Existe una relación positiva alta entre la cultura de intraemprendimiento y la innovación de procesos en la cooperativa agraria industrial San Gabán Ltda. Periodo 2017.

La tabla N° 15 muestra el coeficiente de correlación Pearson, en donde resulta que existe correlación positiva alta entre estas dos variables y estadísticamente es muy significativo con un $r = 0,810^{**}$ su probabilidad $p = 0,000$, que es menor que el nivel de significancia $\alpha = 0,01$ la prueba estadística es directa (positiva alta). Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna del investigador.

Tabla 15: Nivel de relación entre la cultura de Intraemprendimiento y la Innovación de Procesos.

Correlaciones		Cultura de Intraemprendimiento	Innovación de Procesos
Cultura de Intraemprendimiento	Correlación de Pearson	1	,810**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	34	34
Innovación de Procesos	Correlación de Pearson	,810**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	34	34

** . La correlación es positiva alta en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Resultados de cuestionario de cultura de Intraemprendimiento y la innovación en productos aplicado a los presidentes de comités sectoriales de la cooperativa agraria industrial de san gabán – estadística SPSS.

La innovación de procesos está compuesta por variables que describen la mejora de los procesos de producción, mediante la adquisición de nuevos equipos tecnológicos.

Y por ello al obtener el coeficiente de determinación es $r^2= 0.66$ que indica que según Crewell (2005) mencionado por Hernandez, Fernandez, & Baptista, (2002) señala que un coeficiente de determinación r^2 entre 0.66 y 0,85 ofrece una buena predicción de una variable respecto a otra variable. Dicho esto, se puede afirmar que hay casi una buena predicción de los resultados.

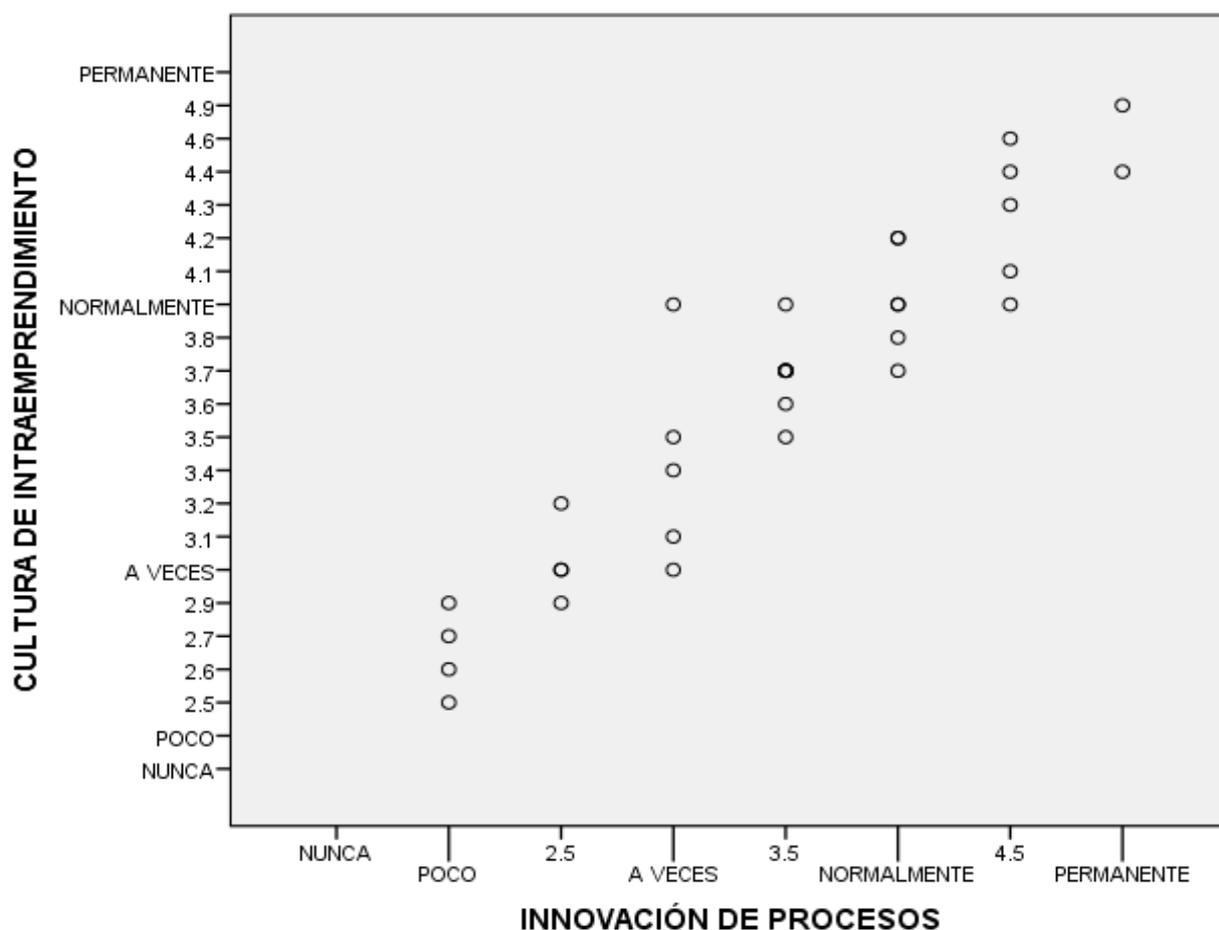


Figura 23: Dispersión entre las variables Cultura de Intraemprendimiento e Innovación de Procesos.

Fuente: Resultados de los cuestionarios de Cultura de intraemprendimiento y la innovación de Procesos del cuestionario de Innovación Tecnológica en la Cooperativa agraria industrial San Gabán, 2017.

Los resultados que se observa en la Figura N° 23 indican que, a mayor cultura de intraemprendimiento, mayor es la innovación de procesos en la cooperativa agraria industrial San Gabán.

4.2.3. PRUEBA DE HIPOTESIS ESPECÍFICA 3: EXISTE UNA RELACIÓN POSITIVA ALTA ENTRE LA CULTURA DE INTRAEMPRENDIMIENTO Y LA INNOVACIÓN EN GESTIÓN EN LA COOPERATIVA AGRARIA INDUSTRIAL SAN GABÁN LTDA. PERIODO 2017.

La prueba de hipótesis está sujeta al nivel de significancia estadística que presenta la relación entre ambas variables, así la regla de decisión es:

- **Hipótesis H_0 (nula):** No existe una relación positiva alta entre la cultura de intraemprendimiento y la innovación en gestión en la cooperativa agraria industrial San Gabán Ltda. Periodo 2017.
- **Hipótesis H_a (alterna):** Existe una relación positiva alta entre la cultura de intraemprendimiento y la innovación en gestión en la cooperativa agraria industrial San Gabán Ltda. Periodo 2017.

La tabla N° 16 muestra el coeficiente de correlación Pearson, donde resulta que existe correlación positiva alta entre estas dos variables y estadísticamente es muy significativo con un $r=0,720^{**}$ lo que indica que las variables están asociadas entre sí por lo que indica que estas variables marchan en la misma dirección. Su probabilidad $p=0,000$, que es menor que el nivel de significancia $\alpha=0,01$ la prueba estadística es directa (positiva alta). Por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna del investigador.

Tabla 16: Nivel de Relación entre Cultura de Intraemprendimiento y la innovación de Gestión.

Correlaciones		Cultura de Intraemprendimiento	Innovación en Gestión
Cultura de Intraemprendimiento	Correlación de Pearson	1	,720**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	34	34
Innovación en Gestión	Correlación de Pearson	,720**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	34	34

** . La correlación es positiva alta en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Resultados de cuestionario de cultura de Intraemprendimiento y la innovación en gestión aplicado a los presidentes de comités sectoriales de la cooperativa agraria industrial de san gabán – estadística SPSS

Al obtenerse el coeficiente de determinación $r^2=0,52$ que indica la varianza de factores comunes es de un 52%, es decir que la “cultura del intraemprendimiento” constituye a, o explica el 52% la variación de los “innovación en gestión”.

La figura N° 24 indica que, a mayor cultura de Intraemprendimiento, mayor Innovación en Gestión en la Cooperativa Agraria Industrial San Gabán, existiendo una asociación considerable de forma lineal entre los puntos 2,5 a 5.

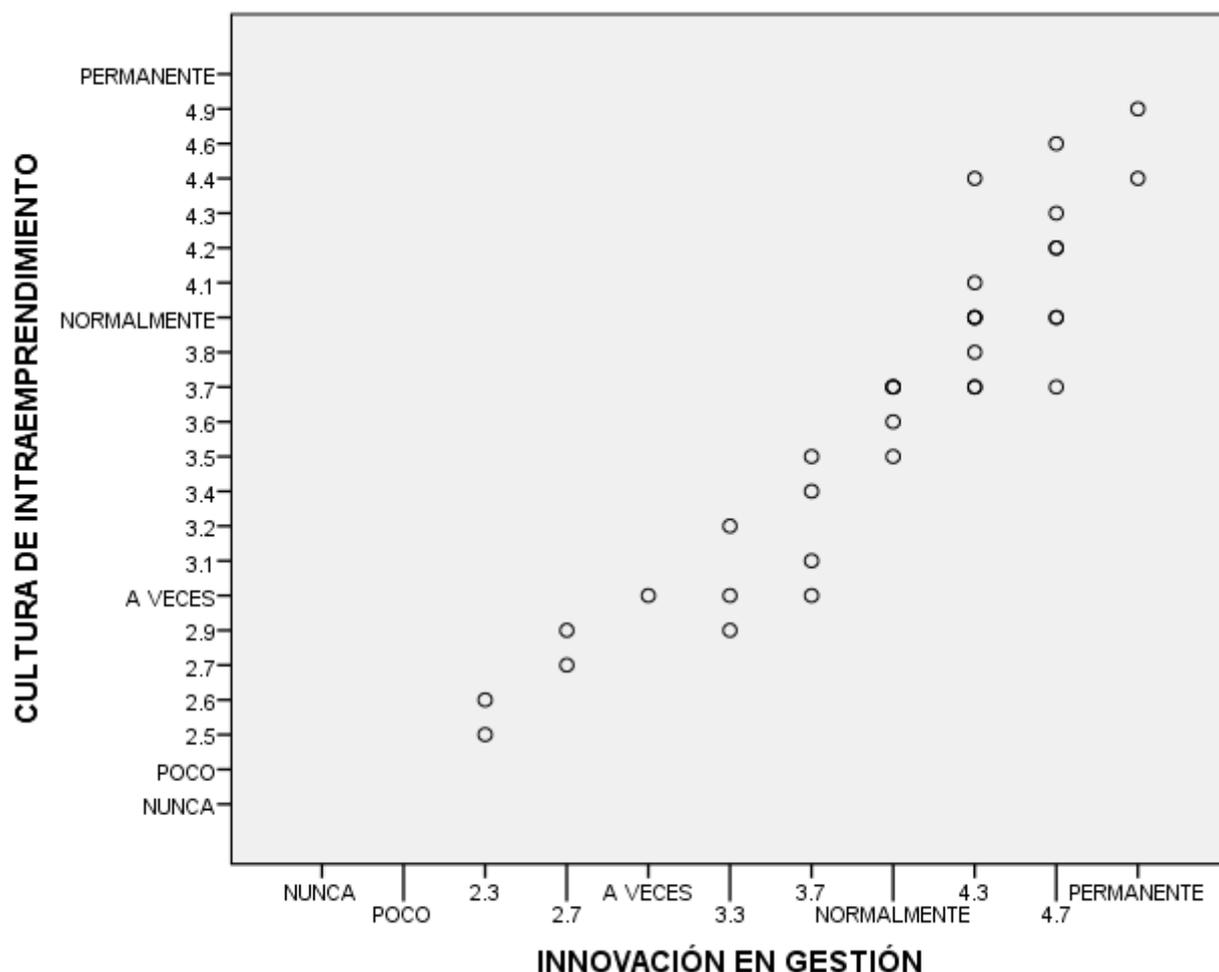


Figura 24: Dispersión entre las variables Cultura de Intraemprendimiento y Sistemas de Gestión.

Fuente: Resultados de los cuestionarios de Cultura de intraemprendimiento y la innovación en gestión de Innovación en gestión en la Cooperativa agraria industrial San Gabán, 2017.

4.2.4. PRUEBA DE HIPOTESIS GENERAL: EXISTE UNA RELACIÓN POSITIVA ALTA ENTRE LA CULTURA DE INTRAEMPRENDIMIENTO Y LA INNOVACIÓN TECNOLÓGICA EN LA COOPERATIVA AGRARIA INDUSTRIAL SAN GABÁN LTDA. PERIODO 2017.

La prueba de hipótesis está sujeta al nivel de significancia estadística que presenta la relación entre ambas variables, así la regla de decisión es:

- **Hipótesis H₀ (nula):** No existe una relación positiva alta entre la cultura de intraemprendimiento y la innovación tecnológica en la cooperativa agraria industrial San Gabán Ltda. Periodo 2017.
- **Hipótesis H_a (alterna):** Existe una relación positiva alta entre la cultura de intraemprendimiento y la innovación tecnológica en la cooperativa agraria industrial San Gabán Ltda. Periodo 2017.

La tabla N° 17 muestra el coeficiente de correlación Pearson, donde resulta que existe una correlación positiva alta entre estas dos variables y estadísticamente es muy significativa con un $r=0,856^{**}$ lo que indica que las variables están asociadas entre sí por lo que indica que estas variables marchan en la misma dirección, su probabilidad $p=0,000$, que es menor que el nivel de significancia $\alpha=0,01$ la prueba estadística es directa (positiva alta). Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna del investigador.

Tabla 17: Nivel de Relación entre la Innovación Tecnológica y la cultura de Intraemprendimiento.

Correlaciones		Cultura de Intraemprendimiento	Innovación Tecnológica
Cultura de Intraemprendimiento	Correlación de Pearson	1	,856**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	34	34
Innovación Tecnológica	Correlación de Pearson	,856**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	34	34

** . La correlación es positiva alta en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Resultados de cuestionario de cultura de Intraemprendimiento y la innovación en productos aplicado a los presidentes de comités sectoriales de la cooperativa agraria industrial de san gabán – estadística SPSS.

Al obtenerse el coeficiente de determinación $r^2=0,73$ que indica la varianza de factores comunes es de un 79%, es decir que la “Cultura de Intraemprendimiento” constituye o explica el 73% la variación de la “Innovación Tecnológica”.

En tanto según Crewell (2005) mencionado por Hernandez, Fernandez, & Baptista, (2002) señala que un coeficiente de determinación r^2 entre 0.66 y 0,85 ofrece una buena predicción de una variable respecto a otra variable. Dicho esto, se puede afirmar que hay casi una buena predicción de los resultados.

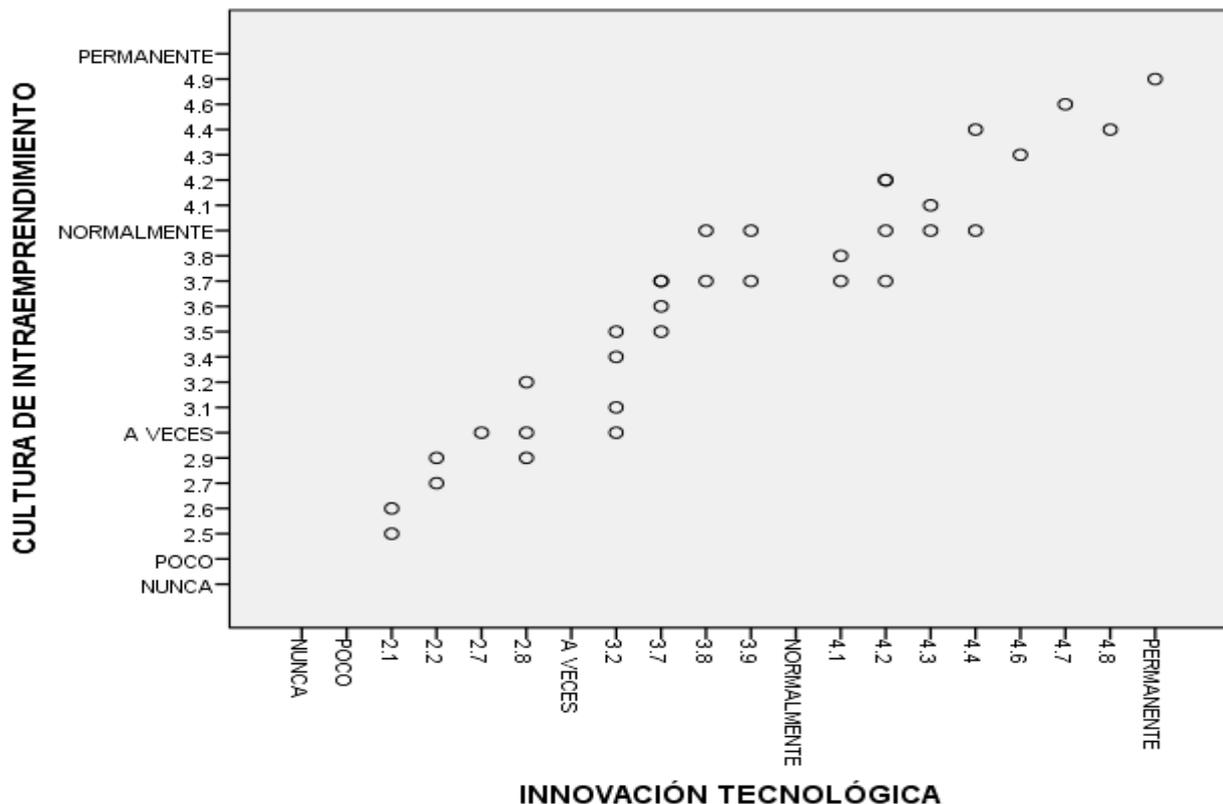


Figura 25: Dispersión entre Cultura de Intraemprendimiento y la innovación tecnológica.

FUENTE.: Resultados del cuestionario de la cultura de intraemprendimiento y la innovación tecnológica en la cooperativa agraria industrial San Gabán periodo 2017.

La figura N° 25 indica que, a mayor cultura de intraemprendimiento, mayor Innovación Tecnológica en la cooperativa agraria industrial san gabán, existiendo una asociación considerable de forma lineal entre los puntos 2,1 a 5. Puntajes que se ubican en el nivel medio, es decir no llegan a ser altos y tampoco bajos, Por lo que la tarea es trabajar en estos aspectos para incrementar significativamente y con Ello por mejorar la innovación tecnológica y la calidad de los productos y servicios que Ofrece.

4.3. DISCUSIÓN

El factor soporte de la gerencia, flexibilidad en la estructura corporativa, la compensación e incentivos y la autonomía de la variable cultura de intraemprendimiento muestra un impacto positivo en la innovación de productos porque significa que la CAI - San Gabán al fomentar la autonomía, el soporte de la gerencia y la flexibilidad y la compensación e incentivos en efecto logran estimular la innovación de productos.

Los resultados obtenidos confirman la definición de Briceño (2016), mediante una prueba del coeficiente de Spearman determina una relación positiva moderada entre la relación de la cultura de Intraemprendimiento y la innovación. Con los resultados hallados en nuestra investigación, se afirma que esta relación es positiva ascendente. Se halló un coeficiente de Pearson de 0.834, con un nivel de significancia de 0.18, lo que hace de esta relación, estadísticamente significativa.

El factor de la cultura de intraemprendimiento tiene una relación positiva y significativa en relación con la innovación de procesos (0.810**) eso significa que cuando la CAI-San Gabán apoyan las iniciativas de los socios, asignando los recursos a los proyectos o ideas presentados por ellos mismos y se les permite utilizar parte de su tiempo laboral en ellos, entonces se logra mejorar la innovación de procesos de producción y el aprovechamiento de los equipos adquiridos. Estos hallazgos confirman los de Kuz (2010), Garzón (2004) y los de Martins y Terblanche (2003), definiendo que el factor del intraemprendimiento fomenta la innovación empresarial; pero en especial ratifica los de Khazanchi et al. (2007) quienes encuentran un efecto positivo del soporte de la gerencia y la

flexibilidad de la estructura corporativa sobre la innovación en gestión y en productos/servicios.

Estos resultados significan que a medida que se fomente más el intraemprendimiento entre diferentes áreas y niveles jerárquicos se genera en la organización una mayor innovación en dirección y gestión, compras y aprovisionamiento, comercialización y ventas de igual manera en los términos generales. Entonces los resultados confirman la definición de Kuz (2010) y los de Garzón (2004), quienes encuentran que un ambiente colaborativo y la identificación del trabajador con la empresa y el equipo de trabajo son fundamentales para que se dé la innovación corporativa.

La relación entre el emprendimiento y la innovación según Parellada, et. (2007). Se da a conocer con los cambios que experimentan las organizaciones y las actividades económicas en su conjunto. Donde todo emprendimiento genera esfuerzo asociado a una innovación, al mismo tiempo que la innovación para alcanzar un valor requiere de acciones de emprendimiento. La diferencia está en el alcance del emprendimiento y en la magnitud de la innovación.

Como vemos, y en palabras de Valero Londoño (2015), el intraemprendimiento se puede llevar a cabo en organizaciones con grandes diferencias que pueden ser de entornos geográficos, culturales, etc. Con distintos tamaños y clasificaciones. Con la presente investigación demostramos la existencia de una relación entre la variable Cultura de Intraemprendimiento y la variable Innovación tecnológica, aplicado a la cooperativa Agraria industrial San Gabán Ltda. Por su parte Gálvez Albarracín (2011) indica que uno de los factores críticos del supervivencia para las empresas es el intraemprendimiento, y efectivamente hemos determinado que en la cooperativa San Gabán esta variable guarda una

relación positiva alta con todos los procesos de la organización, desde la producción $r=0.839$, procesos $r=0.810$ y gestión $r=0.720$.

De acuerdo a García, Madrid y García (2012) cuando afirma que los colaboradores emprendedores deben ser estimulados por la organización para fomentar su creatividad e iniciativa de desarrollo. De esa manera, las organizaciones podrían sacar gran ventaja frente a sus competidores y consiguiendo una innovación. Así mismo también resulta ser muy importante expandir la cultura de intraemprendimiento en todas las organizaciones de nuestro país no solo para aprovechar el potencial humano, si no para ejercer la responsabilidad social, evitando que el talento humano sea desperdiciado por falta de oportunidades. Se acepta lo dicho por los autores García, Madrid y García, ya que queda demostrado, que las capacidades emprendedoras de los colaboradores pueden ser una fuente de riqueza inagotable que las organizaciones podrían aprovechar, solo mejorando sus políticas y estructura institucional, permitiendo el libre desarrollo humano en reciprocidad con las organizaciones.

CONCLUSIONES

1. En la Cooperativa Agraria Industrial San Gabán, existe una relación positiva alta entre la cultura de Intraemprendimiento y la innovación de productos, con un coeficiente de correlación de 0,834** según el coeficiente de correlación de Pearson, a un nivel de significancia de 0,01 con un coeficiente de determinación de Pearson de 69% por lo cual verifica y queda valida la hipótesis planteada, Siendo el indicador de mayor desarrollo, los cambios y mejoras en los productos. Sin embargo, estos resultados no son perfectos ni muy altos por lo tanto la tarea de parte del gerente y los directivos de la CAI – San Gabán es trabajar para mejorar en aspectos de la innovación de productos mediante los factores de la cultura de intraemprendimiento (trabajo en equipo) y poder incrementar y mejorar la calidad de sus productos y poder comercializarlos.
2. Existe una relación positiva alta de 0.810** según el coeficiente de correlación de Pearson entre la cultura de Intraemprendimiento y la innovación de procesos en los presidentes de comités sectoriales de la CAI-San Gabán, periodo 2017, a un nivel de significancia 0.01 con un coeficiente de correlación de Pearson de 0,66 lo que indica que una relación significativa de 66%, por lo cual verifica y queda valida la hipótesis de investigación, pero estos resultados no son perfectos, ni muy altos por lo que la tarea para el presidente y el gerente de la CAI-San Gabán, es trabajar en el aspecto de la utilización de las herramientas adquiridas, fortaleciendo el trabajo en equipo, permitiendo que los socios puedan realizar proyectos propios en sus tiempo laborables y apoyando a los

proyectos e ideas de cada socio se podrá mejorar de la innovación en procesos de producción, para con ello lograr una mejora en la calidad de procesos y a la vez potencializar a la cooperativa en general.

3. Existe una relación alta positiva de 0,720** según el coeficiente de correlación de Pearson entre la cultura de Intraemprendimiento y la innovación en gestión en la CAI-San Gabán, periodo 2017, a un nivel de significancia de 0.01 con un coeficiente de determinación de Pearson de 0,52 lo que indica que existe una relación significativa al 52%, por lo cual se verifica y queda valida la hipótesis de investigación. Sin embargo, estos resultados no son perfectos, ni muy altos por lo que la tarea para el presidente de la CAI-San Gabán, es trabajar en los aspectos de soporte de la gerencia y la flexibilidad corporativa, el trabajo en equipo, factores muy importantes y así mejorar las innovaciones de los sistemas de gestión en los socios líderes de cada comité sectorial de la CAI-San Gabán.
4. Existe una relación alta positiva de 0,856** según el coeficiente de correlación de Pearson entre la cultura de Intraemprendimiento y la innovación tecnológica en la CAI-San Gabán, periodo 2017, a un nivel de significancia de 0.01 con un coeficiente de determinación de Pearson de 0,73 lo que indica que existe una relación significativa al 73%, por lo cual verifica y queda valida la hipótesis de investigación. Sin embargo, estos resultados no son perfectos, ni muy altos por lo que la tarea de mejorar las actividades o aspectos de la cultura de Intraemprendimiento y la innovación tecnológica la innovación en productos, innovación en procesos y gestión, y así mejorar la imagen y crecimiento de la CAI-San

Gabán en el sector agroindustrial de producción de granos de cacao y sus derivados.

5. Se logra proponer un plan de mejora de la cultura de Intraemprendimiento.

RECOMENDACIONES

De acuerdo a los resultados obtenidos de la investigación de la cultura de Intraemprendimiento y la innovación tecnológica, de cada ítem se dan las siguientes recomendaciones.

1. Se recomienda al gerente y directivos de la CAI-San Gabán, proporcionar motivación y brindar capacitaciones de temas de los factores de, trabajo de equipo, compensación e incentivos, autonomía, tolerancia a los riesgos y a los errores que son pilares para una cultura de intraemprendimiento y de esta forma mejorar la innovación en la creación de nuevos productos y asegurar la comercialización de los productos y buscar el reconocimiento de los socios innovadores reconociendo su iniciativa, sus sacrificios y ayudar en mejorar sus proyectos.
2. Se recomienda al gerente y directivos de la CAI-San Gabán mantener un control y verificación de los procesos de producción en los socios de la cooperativa, de esta manera poder lograr una estandarización en los procesos de producción, además brindar todas las herramientas posibles de los equipos adquiridos, fomentando el trabajo en equipo, el soporte de la gerencia y la flexibilidad y la autonomía en la toma de decisiones de esta manera se podrá mejorar la innovación de procesos de producción.
3. Se recomienda al gerente y a los directivos de la CAI-San Gabán desarrollar temas de tolerancia al riesgo y a los errores, trabajo en equipo y soporte de la gerencia y flexibilidad en la estructura corporativa que son factores de la cultura de intraemprendimiento que en su efecto hacen una mejora en la innovación de gestión, mejorando la dirección y gestión,

compra y aprovisionamiento y la comercialización/ventas de sus productos.

4. Se recomienda al gerente y a los directivos de la CAI-San Gabán desarrollar el tema de mejorar la cultura de Intraemprendimiento en la organización para que los resultados en la innovación tecnológica se incrementen significativamente en toda la cooperativa para así poder lograr su ventaja competitiva.
5. Al gerente y directivos de la CAI-San Gabán implementar la propuesta del plan de mejora de la cultura de Intraemprendimiento.

BIBLIOGRAFÍA

- AECA. (1995). *La innovación de la empresa: factor de supervivencia: Principios de organización y sistemas*. Madrid: Asociación Española de Contabilidad y Administración de Empresas.
- Amo, R., & Kolvereid, L. (2005). *Organizational strategy, individual personality and innovation behavior*. Journal of Enterprising 13 (1), 7-19.
- APPCACAO, A. P. (2012). *Proyecto: Desarrollo Competitivo de la Actividad Cacaotera en el Valle San Gabán - Puno*. Lima - Perú.
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación. introducción a la metodología*. Venezuela:: Episteme.
- Bart, C. K. (1988). *New Units: Use them wisely to manage innovation, of nation center for management research development*. Summer: Sloan Management Review.
- Briceño, A. J. (2016). *“Cultura intraemprendedora y la innovación en los micro y pequeños empresarios del calzado. Trujillo”*. Trujillo: Universidad Cesar Vallejo.
- Claver, E., Llopis, j., Garcia , D., & Molina, H. (1998). *Organizational culture for innovation and new technological behavior*. The journal of High Technology Management Reserch 9 (1), 55-68.
- Fasulino, E. J. (2001). *La Innovación Tecnológica Análisis económico - jurídico de los sistemas de promoción*. Buenos Aires: Heliasta.
- Fernández Nuñez , L. (2005). *Fichas para Investigadores*. Barcelona: Institut de Ciències de l'Educació Secció de Recerca.
- Fernández Sánchez, F., & Vázquez Ordás, C. (1996). *El proceso de innovación tecnológica en la empresa*. Oviedo.
- Formichella, M. (2004). *El concepto de emprendimiento y su relación con la educación, el empleo y el desarrollo local*. Disponible en <https://es.scribd.com/document/52107128/emprendydesarrollolocal>.
- García Solarte, M., García Perez de Lema, D., & Madrid Guijarro, A. (2015). *Cultura organizacional intraemprendedora y el género del gerente: un estudio empírico en la pyme*. faedpyme international review, 4(6). doi:10.15558/fir.v4i6.90.
- Galbraith, J. (1980). *El nuevo estado industrial* . Barcelona: Ariel.
- Gálvez Albarracín, E. J. (2011). *Cultura, innovación, intraemprendimiento y rendimiento en las mipyme de colombia*. Cartagena.
- Garzón, M. A. (2004). *La innovación intraemprendedora liderada por los gerentes de las Pymes*. Bogotá: Universidad Empresa, 3 (6), 74-109.
- Gibb, A. (1990). *“Entrepreneurship and Intrapreneurship – Exploring the Differences” en Donckels,R & Miettinen, A eds. New Findings and Perspectives in Entrepreneurship*. Aldershot: Avebury Gower Publishing Group, pp.33-67.

- Gómez, R. (2013). *“Innovación y Cultura Organizacional”* . Colombia: Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la UNED .
- Hernandez, R. S., Fernandez, C. C., & Baptista, P. L. (2010). *Metodología de la investigación* . México: McGraw-Hill.
- Hornsby, J. S., & et al. (1993). *An interactive model of corporate entrepreneurship, process in entrepreneurship theory and practice*. México: Ed. McGraw-Hill, 10ª Edición.
- Hornsby, J. S., Kuratko, D. F., & Zahra, S. A. (2002). Middle managers’ perception of the internal environment for corporate entrepreneurship: assessing a measurement scale. *Journal of Business Venturing*, 17 (3), 253-273.
- Hughes, A. (2001). Innovation and Business Performance: Small Entrepreneurial Firms in the UK and the EU. *New Economy*, 8, 157-163.
- Jaques, F. L. (1989). *L’intrapreneurship du colloque de la fondation L’entrepreneurship*. Montreal, Canadá.
- Jiménez, F. T. (2015). *“Análisis de los Emprendimientos Juveniles desde una perspectiva de género en la Región Puno 2010 – 2014”* . Puno: Escuela de Post Grado-Universidad Nacional del Altiplano.
- Kettingham, J., & White, J. (1984). *Making technology work for business*. R. B.: LAMB (ed.): Competitive strategic management, Prentice Hall International, Englewood Cliff.
- Khazanchi , S., Lewis, M., & Boyer, K. (2007). *Innovation-supportive culture: The impact of organizational values on process innovation*. *Journal of Operations Management*, 25, 871-884.
- Koontz, H., Wehrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administración: una perspectiva global y empresarial*. México: Mc Graw Hill.
- Kuatko, D., & Hoegestts, R. (1992). *Entrepreneurship a Contemporary aproach*. Driden Press: Second Edition.
- Kuz, D. (2010). *Exploration of Intrapreneurship and Innovation in Advanced Technology Organizations in the Western United States*. Recuperado el 24 de enero de 2011, de: <http://proquest.umi.com/pqdlink?Ver=1&Exp=01-23-2016&FMT=7&DID=2168222101&RQT=309&attempt=1&cfc=1>.
- Kyriakopoulos, K., Meulenber, M., & Nilsson, J. (2004). *“The Impact of Cooperative Structure and Firm Culture on Market Orientation and Per-Performance”*. *Agrobusiness*, 20 (4), 379–396.
- L’Entrepreneurs, F. d. (1998). *Pour des intrapreneurs entrepreneurs*. Montreal: Janvier, Canadá.
- MACRAE, N. (1976). *The Coming entrepreneurial revolution: a suvey*”. *The Economist*.
- Maldonado, G; Madrid, A; Martinez, M; Aguilera, L. (25 de Junio de 2009). *Los efectos de la innovación en el rendimiento de las MIPYMES de Aguascalientes: una*

- evidencia empírica.* Obtenido de <http://www.revista.economia.uady.mx/2009/XXVI/73/02.pdf> .
- Mandado, Enrique; Fernández, Francisco Javier; Doiro, Manuel. (2003). *La innovación tecnológica en las organizaciones*. Madrid: Thonson tm.
- Martins , E., & Terblanche, F. (2003). *Building organizacional culture that stimulates creativity and innovation* . European Journakl of innovation Management 6 (1), 64 - 74.
- Medina, C., & Espinoza, M. (1994). *La innovación en las organizaciones modernas*.
- MINAGRI. (2016). *Estudio del CACAO en el Perú y en el Mundo*. Lima.
- Morris, M. A. (1993). Individualism and the modern coporation: Implicacions for innovation and entrepreneurship. *Journal of management*, 595-612.
- Naranjo, J. C., Sanz, R., & Jiménez, D. (2008). *Cultura organizacional e innovación: un estudio empírico*. En J. Pindado García. . Salamanca: Estableciendo puentes en una economía global.
- Novoa, F. (2008). "Intra-emprender... ¿y que es eso?". Revista de Antiguos Alumnos del IEEM, 6, 41-50.
- Nueno, P. (2005). *Emprendiendo hacia el 2010: Una renovada perspectiva global del arte de crear empresas y sus artistas*. Barcelona.: Ediciones Deusto.
- OECD. (2005). "Oslo Manual." Versión española Sánchez M.P. y Castrillo, R. (2007). París: Comunidad de Madrid.
- OECD, & EUROSTAT. (2005). *Manual de Oslo*. Noruega: recuperada de 01 de Mayo del 2016.
- Parellada, F. S. (2007). *Emprender o Innovar ¿Donde esta la diferencia?* Revista de contabilidad y dirección (6) pp.121-132. Disponible en: www.accid.org/revista/documents/rcd6_castellano_121.pdf.
- PINCHOT III, G. (1985). *Intrapreneuring*. New York.: Harper & Row.
- Ross, J. (1987). *Intrapreneurship and Corporate Culture*. Industrial Management, 29 (1), 22-25.
- Salcedo, J. (2016). *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/>.
- Schein, E. (1988). *Organisational Culture*. MIT: Sloan School of Management.
- Schilling, M. A. (2008). *Dirección Estratégica de la innovación tecnológica*. Madrid: Mc Graw Hill.
- Schumpeter, J. (1984). *Capitalismo, Socialismo y Democracia*. Barcelona: Folio.
- Taylor, W. (1990). *The business of the innovation*. Harvard: Harvard Business Review.

- Teltumbde, A. (2006). *Entrepreneurs and Intrapreneurs in Coprorations*. Vikalpa: The journal for decision makers; jan-mar 2006, Vol. 31, Issue 1.
- Trujillo, M. A., & Guzmán, A. (2008). *Intraemprendimiento: Una revisión al constructo teórico, sus implicaciones y agenda de investigación futura*. Cuadernos de Administración, 21 (35), 37-63.
- Valera Londoño, Diana Janneth; Irizar, Iñazio;. (2015). *Caracterización de los intraemprendimientos en el Grupo Mondragón de España y en las empresas de Ibagué en Colombia*. Ibagué.
- Van Auken, H., Madrid, A., & García, D. (2008). *Innovation and performance in Spanish manufacturing SMEs*. Madrid: International Journal of Entrepreneurship and Innovation Management.
- Varela, J., & Irizar, I. (21 de Enero de 2011). Caracterización de los Intraemprendimientos en el Grupo Mondragón de España y en las empresas de Ibagué en Colombia. Mondragón, Mondragón, España.
- Wood, C. (2004). *Entrepreneurial Mindset in Department of Defense (DoD) Organizations*. Ohio: Air Force Institute.

ANEXOS

ANEXO 1: CUESTIONARIO DE CULTURA DE INTRAEMPREDIMIENTO

Indique el Grado de Acuerdo o Desacuerdo con las Sigüientes Afirmaciones, Según Haya dado Las situaciones

A continuación, se presenta un conjunto de series o frases relativamente cortas que permite hacer una descripción de cómo percibe a la organización en la que trabaja, para ello debe responder con la mayor sinceridad posible a cada una de las oraciones que aparecen, de acuerdo a lo que usted piense o actué, siempre considerando las siguientes escalas.

Nunca	1
Poco	2
A veces	3
Normalmente	4
Permanente	5

AUTONOMIA						
1	Puede los socios iniciar algunos proyectos sin tener que consultar a los directivos.	1	2	3	4	5
2	La participación de los socios en nuevos proyectos se anima más que se obliga.	1	2	3	4	5
3	Los socios pueden tomar ciertas decisiones autónomamente en el desarrollo de proyectos institucionales.	1	2	3	4	5
TOLERANCIA AL RIESGO Y A LOS ERRORES						
4	Los socios que asumen riesgos moderados en favor de la organización son valoradas aunque algunas veces se equivoquen.	1	2	3	4	5
5	La cooperativa estimula que los trabajadores tomen riesgos calculados.	1	2	3	4	5
COMPENSACIÓN E INCENTIVOS						
6	A los socios que generan o impulsan proyectos novedosos se les reconoce públicamente.	1	2	3	4	5
7	Se recompensa económicamente a los socios que generen nuevas ideas o proyectos.	1	2	3	4	5
TRABAJO EN EQUIPO						
8	En la cooperativa está bien vista la generación espontánea de equipos para asuntos laborales.	1	2	3	4	5
9	La cooperativa con frecuencia fomenta el trabajo entre socios de diferentes sectores.	1	2	3	4	5
SOPORTE DE LA GERENCIA Y FLEXIBILIDAD EN ESTRUCTURA CORPORATIVA						
10	Es frecuente que las directivas se la juegan por los proyectos de sus socios.	1	2	3	4	5
11	Existe un programa institucional para fomentar la iniciativa de los socios.	1	2	3	4	5

12 Es frecuente que se asignen recursos a nuevos proyectos así no esté en el plan estratégico y/o en el presupuesto.	1	2	3	4	5
13 Los directivos permiten que los socios usen parte de su tiempo laboral para el desarrollo de nuevos proyectos auto – iniciado.	1	2	3	4	5

ANEXO 2: CUESTIONARIO DE INNOVACIÓN TECNOLÓGICA

A continuación, se presenta un conjunto de series o frases relativamente cortas que permite hacer una descripción de cómo percibe a la organización en la que trabaja, para ello debe responder con la mayor sinceridad posible a cada una de las oraciones que aparecen, de acuerdo a lo que usted piense o actué, siempre considerando las siguientes escalas.

Nunca	1
Poco	2
A veces	3
Normalmente	4
Permanente	5

Si en el caso que no ha realizado ninguna de las actividades marque la opción “no” que aparece en cada ítem.

¿Ha realizado algún cambio o mejora en sus productos, procesos o sistemas de gestión en los últimos dos años? En caso afirmativo indique el grado de importancia de estos cambios para su cooperativa:								
INNOVACIÓN EN PRODUCTOS								
1	Cambio o mejoras en productos/servicios.	No	Si	1	2	3	4	5
2	Comercialización de nuevos productos/servicio	No	Si	1	2	3	4	5
PROCESOS								
3	Cambios o mejoras en los procesos de producción/servicios	No	Si	1	2	3	4	5
4	Adquisición de nuevos equipos	No	Si	1	2	3	4	5
SISTEMA DE GESTIÓN								
5	Dirección y gestión	No	Si	1	2	3	4	5
6	Compra y aprovisionamiento	No	Si	1	2	3	4	5
7	Comercialización/ventas	No	Si	1	2	3	4	5

ANEXO 3: FOTOGRAFÍAS DE INVESTIGACIÓN



IMAGEN 1: Asamblea de socios de la CAI-San Gabán.

Fuente: foto tomada en la investigación.



IMAGEN 2: Socia de la CAI-San Gabán en el aniversario de DEVIDA.

Fuente: foto tomada en la investigación.



IMAGEN 3: Socios partícipes de la Asamblea 2018.

Fuente: foto tomada en la investigación.



IMAGEN 4: el investigador con el presidente de la CAI- San Gabán.

Fuente: foto tomada en la investigación.



IMAGEN 5: El Investigador con el Gerente de la CAI-San Gabán.

Fuente: foto tomada en la investigación.



IMAGEN 6: INIA lugar en donde se lleva las asambleas de la CAI-San Gabán.

Fuente: foto tomada en la investigación.



IMAGEN 7: Chacras de Cacao.

Fuente: foto tomada en la investigación.



IMAGEN 8: Mazorcas de Cacao.

Fuente: foto tomada en la investigación.



IMAGEN 9: Secado de granos de cacao.

Fuente: foto tomada en la investigación.



IMAGEN 10: Procesos de fermentación de los granos del Cacao.

Fuente: foto tomada en la investigación.



IMAGEN 11: Nueva marca desarrollada por la CAI-SAN GABÁN.

Fuente: foto tomada en la investigación.



IMAGEN 12: Presentación de nuevos productos.

Fuente: foto tomada en la investigación.



IMAGEN 13: Capacitación en campo de Cacao.

Fuente: imagen obtenida por el APPCACAO



IMAGEN 14: Socios del comité sectorial Puerto Manoa (oroja)

Fuente: imagen obtenida por la CAI-San Gabán.



IMAGEN 15: Asistencia técnica a los socios de la CAI-San Gabán.

FUENTE: imagen obtenida por el APPCACAO.



IMAGEN 17: Logo de la CAI-San Gabán

Fuente: imagen obtenida por la CAI-SAN GABÁN



IMAGEN 16: Logo de un comité sectorial.

FUENTE: Imagen obtenida por la CAI-SAN GABÁN.



IMAGEN 18: Presentación de la nueva marca de producto y derivados

Fuente: Imagen Tomada En La Investigación.



IMAGEN 19: Certificado obtenido por el investigador, por estar presente en los talleres que se dan en el día del Cacao peruano.

FUENTE: Certificado obtenido en la investigación.



IMAGEN 20: Asociaciones de Productores Peruanos de cacao.

FUENTE: WWW.APPCACAO.COM

ANEXO 4: APUNTES.

- Entrevista en la fecha 23/03/2017 con el presidente de la cooperativa agraria industrial de San Gabán, (CAI-San Gabán) sr. Miguel Bustinza Montesinos: nos explica sobre la organización indicando que la cooperativa es una organización conformada por agricultores, asociaciones, mujeres, familias que se dedican a la producción y cultivo de cacao, café, cítricos, en todo el valle del distrito de San Gabán y parte del distrito de Camanti Cusco y una í parte de la Región de Madre de Dios, por el sector de Inambari.
- CAI-SAN GABÁN participa en fondos concursales de proyectos productivos.
- Conforman por un consejo administrativo, gerente, presidente, comités sectoriales, comités de jóvenes, comités de mujeres y vigilancia.
- El gerente es elegido por un periodo de un año.

En las fechas de encuestas realizadas 11, 12, 13, 14 y 15 de febrero del 2018 se pudo observar los siguientes comportamientos:

- El día 11 de febrero del 2018, la CAI- SAN GABÁN, tuvo una asamblea general la primera del año, y la mayoría de los presidentes de comités sectoriales de la CAI – SAN GABÁN estuvieron aquí, 28, y para completar la encuesta el investigador tuvo que recurrir a los domicilios de 6 presidentes comités sectoriales, en las fechas de 12, 13 y 14. Además se pudo observar muchos aspectos de la cultura de intraemprendimiento y la innovación tecnológica.
- La mayoría de los socios reunidos en esta asamblea son los socios más activos e identificados con la cooperativa, y existe un gran número de socios que solo están en la lista y no se identifican.
- Deciden hacer un nuevo padrón esta vez solo estarán los muy identificados con la organización.
- Los socios encuestados ayudaban con las encuestas, pero había una minoría que no sabía del tema y no les interesaba, y lleno el cuestionario solo porque vieron que otros lo estaban haciendo.
- En el transcurso de visitar a los líderes faltantes, pude observar que, implementan nuevas formas de fermentado del cacao, lo hacen en cajas de madera y de manera escalada.
- Además, cuentan con un sistema de secado selectivo, es decir cuentan con una cámara de secado, tecnificado.
- Cada socio de la cooperativa que es beneficiado por los proyectos gestionados por ellos mismos y financiados por DEVIDA, cuentan con nuevas herramientas como motohuadañas, tijeras de poda, abonamiento técnico, asistencia técnica, insumos para el manejo de plagas, etc

ANEXO 5: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Tabla 18: Matriz de consistencia de la Cultura de Intraemprendimiento y la Innovación tecnológica en la CAI-San Gabán.

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	VARIABLES	Indicadores	Metodología de investigación.
¿Cuál es la relación que existe entre la cultura de Intraemprendimiento y la innovación tecnológica en la cooperativa agraria industrial San Gabán Ltda. Periodo 2017?	Determinar el grado de relación de la cultura de intraemprendimiento y la Innovación tecnológica en la Cooperativa Agraria Industrial San Gabán Ltda. Periodo 2017.	Existe una relación positiva alta entre la cultura de Intraemprendimiento y la innovación tecnológica en la Cooperativa Agraria Industrial San Gabán Ltda. Periodo 2017.	Variable independiente: Cultura de intraemprendimiento.	Autonomía y a los errores Tolerancia al riesgo y a los errores Compensación e incentivo Trabajo en equipo	Tipo de investigación. Descriptiva correlacional
Problemas específicos ¿Cuál es la relación de la cultura de Intraemprendimiento y la innovación de productos en la Cooperativa Agraria Industrial San Gabán Ltda. Periodo 2017?	Objetivos específicos Determinar el grado de relación de la cultura de intraemprendimiento y la innovación de productos en la Cooperativa Agraria Industrial San Gabán Ltda. Periodo 2017.	Hipótesis específica Existe una relación positiva alta entre la cultura de Intraemprendimiento y la innovación en productos, en la cooperativa agraria industrial San Gabán Ltda. Periodo 2017.		Soprote de la gerencia y flexibilidad	2. diseño de la investigación No experimental
¿Cuál es la relación de la cultura de Intraemprendimiento y la innovación de procesos en la Cooperativa Agraria Industrial San Gabán Ltda. Periodo 2017?	Determinar el grado de relación de la cultura de intraemprendimiento y la innovación de procesos en la Cooperativa Agraria Industrial San Gabán Ltda. Periodo 2017.	Existe una relación positiva alta entre la cultura de Intraemprendimiento y la innovación de procesos en la Cooperativa Agraria Industrial San Gabán Ltda. Periodo 2017.			3. población y muestra: Cooperativa agraria industrial San Gabán. 34 Comités sectoriales:
¿Cuál es la relación de la cultura de Intraemprendimiento y la innovación de gestión en la cooperativa agraria industrial San Gabán Ltda. Periodo 2017?	Determinar el grado de relación de la cultura de intraemprendimiento y la innovación de gestión en la cooperativa agraria industrial San Gabán Ltda. Periodo 2017.	Existe una relación positiva alta entre la cultura de Intraemprendimiento y la innovación de gestión en la cooperativa agraria industrial San Gabán Ltda. Periodo 2017.	Variable dependiente: Innovación tecnológica	Innovación tecnológica: Innovación productos Innovación procesos Innovación gestión	6. instrumento Observación Cuestionario.
¿De qué manera se puede mejorar la cultura de Intraemprendimiento para lograr un alto grado de innovación en la cooperativa agraria industrial San Gabán Ltda. Periodo 2017?	Proponer un plan de mejora para la Cultura de Intraemprendimiento y mejorar la Innovación en la Cooperativa Agraria Industrial San Gabán Ltda. Periodo 2017.				

FUENTE: Elaboración propia

ANEXO 6: FICHA DE OBSERVACIÓN*Tabla 19: modelo de la ficha de observación.*

FICHA DE OBSERVACIÓN	
FICHA N° 1	Fecha; 15 de febrero del 2018 duración: 3.30;00
ELABORA	Dionel Elisban Miranda Condori
LUGAR	INIA, San Gabán – Carabaya – Puno
PALABRAS CLAVES	Organización, cultura, innovación, emprendimiento.
LO OBSERVADO	Aspectos generales de la cooperativa

Fuente: Ficha para investigadores autor: Fernandez Nuñez, Lissette. Institute de ciencias del' Educacio, Universiat de Barcelona.

ANEXO 7: ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA DE LA CULTURA DE INTRAEMPREDIMIENTO.

CUESTIONARIO DE CULTURA DE INTRAEMPREDIMIENTO	1	2	3	4	5	TOTAL
AUTONOMÍA						
¿Pueden los trabajadores/socios iniciar algunos proyectos sin tener que consultar a los directivos?	5	7	5	15	2	34
	15%	20%	15%	44%	6%	100%
La participación de los trabajadores/socios en nuevos proyectos ¿se anima más que se obliga?	0	1	8	16	9	34
	0	3%	24%	47%	26%	100%
Los trabajadores/socios pueden tomar ciertas decisiones autónomamente en el desarrollo de proyectos institucionales	0	1	8	15	10	34
	0%	3%	24%	44%	29%	100%
TOLERANCIA AL RIESGO Y A LOS ERRORES						
Los trabajadores/socios que asumen riesgos moderados a favor de la organización son valoradas aunque algunas veces se equivoquen	0	5	8	19	2	34
	0%	15%	23%	56%	6%	100%
La cooperativa estimula a que los trabajadores/socios tomen riesgos calculados.	0	1	13	19	1	34
	0%	3%	38%	56%	3%	100%
COMPENSACIÓN E INCENTIVOS						
A los trabajadores/socios que generan o impulsan proyectos novedosos se les reconoce públicamente	0	2	8	14	10	34
	0%	6%	24%	41%	29%	100%
Se le recompensa económicamente a los trabajadores/socios que generan nuevas ideas o proyectos	2	10	10	5	7	34
	6%	29%	29%	15%	21%	100%
TRABAJO EN EQUIPO						

En la cooperativa está bien vista la generación espontánea de equipos para asumir labores	0	2	13	15	4	34
	0%	6%	38%	44%	12%	100%
La cooperativa con frecuencia fomenta el trabajo entre socios de diferentes sectores (faenas)	0	1	12	16	5	34
	0%	3%	35%	47%	15%	100%
SOPORTE DE LA GERENCIA Y FLEXIBILIDAD EN ESTRUCTURA CORPORATIVA						
Es frecuente que las directivas se las juegan por los proyectos de sus trabajadores/socios	0	3	7	20	4	34
	0%	9%	20%	59%	12%	100%
Existe un programa institucional para fomentar la iniciativa de los trabajadores/socios	0	2	12	15	5	34
	0%	6%	35%	44%	15%	100%
Es frecuente que se asignan recursos a nuevos proyectos así no estén en el plan estratégico y/o en el presupuesto	0	4	9	13	8	34
	0%	12%	26%	38%	24%	100%
Los directivos permiten que los trabajadores/socios usen parte de su tiempo laboral para el desarrollo de nuevos proyectos auto-iniciado	0	2	6	21	5	34
	0%	6%	17%	62%	15%	100%

ANEXO 8: ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA DE LA INNOVACIÓN TECNOLÓGICA

CUESTIONARIO DE LA INNOVACIÓN TECNOLÓGICA	1	2	3	4	5	TOTAL
INNOVACIÓN DE PRODUCTOS						
Cambios o mejoras en productos o servicios.	0	7	6	12	9	34
	0%	21%	18%	35%	26%	100%
Comercialización de nuevos productos o servicios.	0	6	11	14	3	34
	0%	18%	32%	41%	9%	100%
INNOVACIÓN DE PROCESOS						
Cambios o mejoras en los procesos de producción/servicio.	1	4	10	14	5	34
	3%	12%	29%	41%	15%	100%

Adquisición de nuevos equipos.	1	8	7	13	5	34
	3%	23%	21%	38%	15%	100%
INNOVACIÓN EN GESTIÓN						
Dirección y gestión.	0	3	9	16	6	34
	0%	9%	26%	47%	18%	100%
Compra y aprovisionamiento.	0	1	9	10	14	34
	0%	3%	27%	29%	41%	100%
Comercialización/ventas.	0	2	3	19	10	34
	0%	6%	9%	56%	29%	100%

ANEXO 9: POBLACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.

COOPERATIVA	COMITÉS SECTORIALES
AGRARIA INDUSTRIAL SAN GABÁN LTDA.	1. Arica
	2. San Gabán
	3. Salimayo
	4. Sangari
	5. Lanlacuni
	6. Vista Alegre
	7. Boca San Gabán
	8. 2 de Mayo
	9. San Juan
	10. Chaquimayo
	11. Primavera
	12. Pradocarpa
	13. Lechemayo
	14. Valle dorado
	15. Cuesta Blanca
	16. T'antamayo
	17. Challuamayo
	18. Carmen
	19. Yahuarmayo
	20. Loromayo
	21. Puente Inambari
	22. La Cumbre
	23. Puerto Manoa
	24. San Lorenzo
	25. Selva Alegre
	26. Trinchera
	27. Nojununta
	28. Limac pampa

	29. Lechemayo Chico
	30. Lechemayo grande.
	31. Selva Alegre
	32. Selva verde
	33. Carcel Punco
	34. Nueva Esperanza
	35. <i>Camanti</i>
	36. <i>Alco chaca</i>
	37. <i>Selva alegre de rio Blanco</i>

Fuente: Revisión documental de la CAI- MARZO 2017.

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



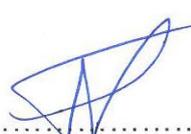
ARTÍCULO CIENTÍFICO

**“CULTURA DE INTRAEMPENDIMIENTO Y LA INNOVACIÓN
TECNOLÓGICA EN LA COOPERATIVA AGRARIA INDUSTRIAL SAN
GABÁN LTDA. PERIODO 2017”**

PRESENTADO POR:

Bach. Dionel Elisban Miranda Condori

REVISADO POR:


.....
Dr. Miriam Serezade HANCCO GÓMEZ
Coordinación de investigación


.....
Dr. Paula Andrea AROHUANCA PERCCA.
Director(a) de tesis

PUNO – PERÚ
2018

**CULTURA DE INTRAEMPENDIMIENTO Y LA INNOVACIÓN TECNOLÓGICA
EN LA COOPERATIVA AGRARIA INDUSTRIAL SAN GABÁN LTDA. PERIODO
2017**

**CULTURE OF INTRAPRENEURSHIP AND TECHNOLOGICAL INNOVATION AT
INDUSTRIAL AGRARIAN COOPERATIVE SAN GABÁN LTDA. PERIOD 2017**

Dionel Elisban Miranda Condori

COOPERATIVA AGRARIA INDUSTRIAL SAN GABÁN LTDA.

Jr. la cultura s/n de la urbanización nuevo Miraflores del distrito de San Gabán

PUNO – PERÚ.

RESUMEN

Esta investigación tiene como objetivo; Determinar la relación de la cultura de intraemprendimiento y la innovación tecnológica en la cooperativa agraria industrial San Gabán Ltda. Periodo 2017. Utilizando el método deductivo y el tipo de investigación descriptiva correlacional, con el diseño de investigación no experimental. Con una población de 37 comités sectoriales y una muestra que se obtuvo por el método muestreo intencional por conveniencia, por lo cual se ha elegido a 34 comités sectoriales a quienes se les dos instrumentos de evaluación: el cuestionario de cultura de intraemprendimiento de Hornsby, Kuratko y Zahra (2002) y la innovación tecnológica desarrollado por Gálvez (2011). Obteniendo los resultados; respecto al primer objetivo específico se determinó que existe una correlación positiva alta entre la cultura de Intraemprendimiento y la innovación en productos con un r de Pearson $r=0,834^{**}$. En el segundo objetivo específico, innovación de procesos $r=0,810^{**}$, con la innovación en gestión con un $r=0,720^{**}$ y llegando a la conclusión que; Existe una relación positiva alta de $r=0.856^{**}$ entre la cultura de intraemprendimiento y la innovación tecnológica en la cooperativa agraria industrial San Gabán Ltda., periodo 2017. Aceptando las hipótesis planteadas.

PALABRAS CLAVE: cultura de intraemprendimiento, innovación, tecnología. Productos, procesos, gestión.

ABSTRACT

This research is aimed at; Determine the relationship of the culture of intrapreneurship and technological innovation in the industrial agricultural cooperative San Gabán Ltda. Period 2017. Using the deductive method and the type of descriptive correlational research, with the design of non-experimental research. With a

population of 37 sectoral committees and a sample that was obtained by the intentional sampling method for convenience, for which 34 sectoral committees have been chosen, with two evaluation instruments: the questionnaire of culture of intrapreneurship of Hornsby, Kuratko and Zahra (2002) and technological innovation developed by Gálvez (2011). Obtaining the results; regarding the first specific objective, it was determined that there is a high positive correlation between the culture of intrapreneurship and innovation in products with an r of Pearson $r = 0.834^{**}$. In the second specific objective, process innovation $r = 0.810^{**}$, with innovation in management with $r = 0.720^{**}$ and reaching the conclusion that; There is a high positive relationship of $r = 0.856^{**}$ between the culture of intrapreneurship and technological innovation in the industrial agricultural cooperative San Gabán Ltda., 2017 period. Accepting the hypotheses.

KEYWORDS: intrapreneurship, innovation, technology. Products, processes, management.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad todas las organizaciones para poder sobrevivir en el mercado necesariamente tienen que realizar innovaciones, para lo cual deben tener una tendencia de desarrollo de una cultura intraemprendedora ya que es favorable para organizaciones que no pueden hacer grandes costos. Para Garzón (2004) la cultura de Intraemprendimiento es aquella cultura organizacional que a diferencia de una "tradicional", ofrece a los empleados la posibilidad de encontrar oportunidades de innovación y a la vez satisfacer sus deseos de sentirse propietarios de sus proyectos internos, sin tener que abandonar la empresa. Según Valero & Irizar (2015) señala que la cultura de intraemprendimiento se puede llevar en organizaciones de grandes diferencias como, entornos geográficos, problemas y de diversos tamaños como micro, pequeña, medianas y grandes y también con diferentes formatos constituidos ya sean cooperativas, sociedades limitadas y sociedades anónimas y con actividades económicas diferentes.

La cooperativa agraria industrial San Gabán como cualquier otra organización necesita innovarse constantemente, aunque este término incluye grandes costos en su implementación, además si las organizaciones están ya un tiempo en el mercado compitiendo quiere decir que se han estado innovando; la cultura de intraemprendimiento es una herramienta que está relacionado directamente con la

innovación de una organización a través de 5 dimensiones por esta razón se plantea como problema general ¿Cuál es la relación que existe entre la cultura de Intraemprendimiento y la innovación tecnológica en la cooperativa agraria industrial San Gabán Ltda. Periodo 2017? Con el objetivo general de; Determinar la relación de la cultura de intraemprendimiento y la innovación tecnológica en la cooperativa agraria industria San Gabán Ltda. Periodo 2017.

Es importante conocer las dimensiones de la cultura de intraemprendimiento que más influyen en la innovación tecnológica dentro de una organización puesto que nos permite identificar y mejorar las dimensiones más bajas y fortalecer las dimensiones más altas, puesto que el emprendimiento y la innovación están relacionadas directamente, según Parellada (2007) “todo emprendimiento genera esfuerzo asociado a una innovación, al mismo tiempo que la innovación para alcanzar valor requiere de acciones de emprendimiento. Y la diferencia es en el alcance del emprendimiento y la magnitud de la innovación”. Planteando la hipótesis de que Existe una relación Positiva alta entre la cultura de Intraemprendimiento y la innovación tecnológica en la Cooperativa Agraria Industrial San Gabán Ltda. Periodo 2017.

Los resultados confirman que a más desarrollo de cultura de intraemprendimiento más se da la innovación tecnológica en la cooperativa agraria industrial San Gabán Ltda. Con un r de Pearson $r = 0.856^{**}$. Identificando la importancia de mejorar la cultura de intraemprendimiento en sus dimensiones ya que de esta forma se realiza más innovación tecnológica sin incursionar grandes costos.

MATERIALES Y METODOS

Hernández Sampieri & Baptista (2010: 4) indica que “el enfoque cuantitativo usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico para establecer patrones de comportamiento y probar teorías” y de acuerdo a esta afirmación el enfoque de esta investigación es cuantitativa, con el método deductivo porque según Hernández Sampieri & Baptista (2010: 4), indica que “el enfoque cuantitativo utiliza la lógica de razonamiento deductivo, que comienza con la teoría y de esta se derivan expresiones lógicas denominadas hipótesis que el investigador somete a prueba”.

Diseño de investigación no experimental porque no se manipulan las variables y se interpreta en su estado natural; tipo de investigación es descriptiva correlacional ya que según Arias (2012) “su finalidad es determinar el grado de relación o asociación (no causal) que existe entre dos o más variables”.

La población según Hernández Sampieri (2010: 174); manifiesta que “la población es un conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones” por lo tanto este trabajo de investigación se orientó a la cooperativa agraria industrial San Gabán, que cuenta con 37 comités sectoriales como población al 100%.

La muestra objeto de investigación se obtuvo mediante un muestreo intencional por conveniencia debido a que existen varios factores para poder elegir la muestra. Por lo tanto, se eligió a 34 comités sectoriales. La técnica que se aplicó para la recolección de datos fue la encuesta cara a cara que viene a ser la más usual. La presente investigación se utilizó como instrumento de medición de datos a los cuestionarios, según Arias (2012) “es un documento formado por un conjunto de preguntas cerradas que deben estar redactadas de forma breve – concisa relacionados con la hipótesis, a fin de que se pueda confirmar o negar”.

De los dos cuestionarios aplicados el primero fue específicamente para conocer el nivel de cultura de intraemprendimiento que tienen la cooperativa mediante sus líderes de cada comité sectorial que tiene utilizando el cuestionario desarrollado por Hornsby, Kuratko y Zahra (2002) y el cuestionario de innovación tecnológica desarrollado por Gálvez (2011) ya que justamente tiene que ver con la innovación de productos, procesos y gestión.

El método de tratamiento de datos estadísticos se tomó el coeficiente de Pearson y el método de análisis de datos tal como lo señala Arias (2012) que los datos se someten a la clasificación, registro, tabulación y codificación si fuera necesario, por lo tanto, se realizó la tabulación con ayuda del Office Microsoft Excel y el procesamiento de datos con el programa SPSS 20, de esta forma se obtiene los resultados y es interpretado según la escala de valores del coeficiente de Pearson.

RESULTADOS

A partir de la aplicación de los cuestionarios, se obtienen los principales resultados encontrados, continuación se muestra los resultados del primer objetivo específico.

Tabla 1. Relación de la cultura de Intraemprendimiento y la innovación de productos.

		INNOVACIÓN DE PRODUCTOS	AUTONOMÍA	TOLERANCIA AL RIESGO Y A LOS ERRORES	COMPENSACIÓN E INCENTIVOS	TRABAJO EN EQUIPO	SOPORTE DE LA GERENCIA Y FLEXIBILIDAD EN ESTRUCTURA CORPORATIVA	CULTURA DE INTRAEMPRENDIMIENTO
INNOVACIÓN DE PRODUCTOS	Correlación de Pearson	1	,947**	,822**	,830**	,231	,756**	,834**
	Sig. (bilateral)		,000	,000	,000	,189	,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34
AUTONOMÍA	Correlación de Pearson	,947**	1	,831**	,847**	,234	,772**	,839**
	Sig. (bilateral)	,000		,000	,000	,184	,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34
TOLERANCIA AL RIESGO Y A LOS ERRORES	Correlación de Pearson	,822**	,831**	1	,784**	,248	,710**	,756**
	Sig. (bilateral)	,000	,000		,000	,158	,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34
COMPENSACIÓN E INCENTIVOS	Correlación de Pearson	,830**	,847**	,784**	1	,170	,755**	,801**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000		,338	,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34
TRABAJO EN EQUIPO	Correlación de Pearson	,231	,234	,248	,170	1	,340	,353
	Sig. (bilateral)	,189	,184	,158	,338		,049	,041
	N	34	34	34	34	34	34	34
SOPORTE DE LA GERENCIA Y FLEXIBILIDAD EN ESTRUCTURA CORPORATIVA	Correlación de Pearson	,756**	,772**	,710**	,755**	,340	1	,803**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,049		,000
	N	34	34	34	34	34	34	34
CULTURA DE INTRAEMPRENDIMIENTO	Correlación de Pearson	,834**	,839**	,756**	,801**	,353	,803**	1
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,041	,000	
	N	34	34	34	34	34	34	34

** La correlación es positiva alta en el nivel 0,01 (2 colas).

* La correlación es positiva alta en el nivel 0,05 (2 colas).

Fuente: Resultados de los cuestionarios de Cultura de intraemprendimiento y la innovación de Productos del cuestionario de Innovación Tecnológica en la Cooperativa agraria industrial San Gabán, 2017.

En la tabla 1 se muestra la relación de la cultura de intraemprendimiento y la innovación de productos y podemos interpretar que existe una relación positiva alta entre ambas variables. La variable “Autonomía” de la cultura de intraemprendimiento es la que más relación positiva posee con la innovación de productos, eso quiere decir que a más autonomía más se da la innovación de productos, con un $r = ,947^{**}$, seguidos por las variables de “compensación e incentivos” con un $r = ,830^{**}$ que significa que tiene una correlación alta positiva que significa que a más compensación

e incentivos más se desarrolla la innovación de productos dentro de la organización. En tercer lugar, está la variable “tolerancia al riesgo y a los errores” con $r = ,822^{**}$, también con una relación positiva alta, lo cual significa que si la directiva tiene un alto índice en la tolerancia al riesgo y a los errores entonces se incrementara la innovación de productos. Seguido por la variable “Soporte de la gerencia y flexibilidad en estructura corporativa” que tiene una $r = ,756^{**}$ que es positiva alta, lo cual significa que a más soporte y flexibilidad entonces hay más innovación de productos, sin embargo, la variable más débil es “trabajo en equipo” con un $r = ,231$ que está clasificada como una correlación positiva baja.

Tabla 2: relación de la cultura de intraemprendimiento y la innovación de procesos.

		INNOVACIÓN DE PROCESOS	AUTONOMÍA	TOLERANCIA AL RIESGO Y A LOS ERRORES	COMPENSACIÓN E INCENTIVOS	TRABAJO EN EQUIPO	SOPORTE DE LA GERENCIA Y FLEXIBILIDAD EN ESTRUCTURA CORPORATIVA	CULTURA DE INTRAEMPRENDIMIENTO
INNOVACIÓN DE PROCESOS	Correlación de Pearson	1	,929**	,802**	,817**	,292	,792**	,810**
	Sig. (bilateral)		,000	,000	,000	,094	,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34
AUTONOMÍA	Correlación de Pearson	,929**	1	,831**	,847**	,234	,772**	,839**
	Sig. (bilateral)	,000		,000	,000	,184	,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34
TOLERANCIA AL RIESGO Y A LOS ERRORES	Correlación de Pearson	,802**	,831**	1	,784**	,248	,710**	,756**
	Sig. (bilateral)	,000	,000		,000	,158	,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34
COMPENSACIÓN E INCENTIVOS	Correlación de Pearson	,817**	,847**	,784**	1	,170	,755**	,801**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000		,338	,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34
TRABAJO EN EQUIPO	Correlación de Pearson	,292	,234	,248	,170	1	,340	,353
	Sig. (bilateral)	,094	,184	,158	,338		,049	,041
	N	34	34	34	34	34	34	34
SOPORTE DE LA GERENCIA Y FLEXIBILIDAD EN ESTRUCTURA CORPORATIVA	Correlación de Pearson	,792**	,772**	,710**	,755**	,340	1	,803**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,049		,000
	N	34	34	34	34	34	34	34
CULTURA DE INTRAEMPRENDIMIENTO	Correlación de Pearson	,810**	,839**	,756**	,801**	,353	,803**	1
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,041	,000	
	N	34	34	34	34	34	34	34

** . La correlación es positiva alta en el nivel 0,01 (2 colas).

* . La correlación es positiva alta en el nivel 0,05 (2 colas).

Fuente: Resultados de los cuestionarios de Cultura de intraemprendimiento y la innovación de Procesos del cuestionario de Innovación Tecnológica en la Cooperativa agraria industrial San Gabán, 2017.

La tabla 2 nos muestra la relación que tiene la variable independiente cultura de intraemprendimiento y la variable dependiente innovación de procesos que se interpreta de la siguiente manera siendo la variable con la relación más alta la “Autonomía” con $r = ,929^{**}$ que está clasificada como una correlación positiva alta, lo que significa que a más autonomía en la Cooperativa agraria industrial San Gabán más innovación de procesos de producción. Seguido por la variable “Compensación e Incentivos” con un $r = ,817^{**}$ clasificado como una correlación positiva alta, por lo tanto, significa que a más compensación e incentivos en la organización más innovación de procesos de producción. En tercer lugar está la variable “Tolerancia al riesgo y a los errores” con un $r = ,802^{**}$ como una correlación positiva alta que también significa que a más tolerancia al riesgo y a los errores entonces hay más innovación de procesos de producción, y la variable “Soporte de la gerencia y flexibilidad en estructura Corporativa” tiene una $r = ,792^{**}$ lo significa una correlación positiva alta con la innovación de procesos, sin embargo la variable “trabajo en equipo” con un $r = ,292$, considerada como una correlación positiva baja.

Tabla 3: relación de la cultura de intraemprendimiento y la innovación en gestión.

		INNOVACIÓN EN GESTIÓN	AUTONOMÍA	TOLERANCIA AL RIESGO Y A LOS ERRORES	COMPENSACIÓN E INCENTIVOS	TRABAJO EN EQUIPO	SOPORTE DE LA GERENCIA Y FLEXIBILIDAD EN ESTRUCTURA CORPORATIVA	CULTURA DE INTRAEMPRENDIMIENTO
INNOVACIÓN EN GESTIÓN	Correlación de Pearson	1	,831**	,807**	,875**	-,004	,735**	,720**
	Sig. (bilateral)		,000	,000	,000	,980	,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34
AUTONOMÍA	Correlación de Pearson	,831**	1	,831**	,847**	,234	,772**	,839**
	Sig. (bilateral)	,000		,000	,000	,184	,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34
TOLERANCIA AL RIESGO Y A LOS ERRORES	Correlación de Pearson	,807**	,831**	1	,784**	,248	,710**	,756**
	Sig. (bilateral)	,000	,000		,000	,158	,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34
COMPENSACIÓN E INCENTIVOS	Correlación de Pearson	,875**	,847**	,784**	1	,170	,755**	,801**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000		,338	,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34
TRABAJO EN EQUIPO	Correlación de Pearson	-,004	,234	,248	,170	1	,340	,353
	Sig. (bilateral)	,980	,184	,158	,338		,049	,041
	N	34	34	34	34	34	34	34
SOPORTE DE LA GERENCIA Y FLEXIBILIDAD EN ESTRUCTURA CORPORATIVA	Correlación de Pearson	,735**	,772**	,710**	,755**	,340	1	,803**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,049		,000
	N	34	34	34	34	34	34	34
CULTURA DE INTRAEMPRENDIMIENTO	Correlación de Pearson	,720**	,839**	,756**	,801**	,353	,803**	1
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,041	,000	
	N	34	34	34	34	34	34	34

** . La correlación es positiva alta en el nivel 0,01 (2 colas).

* . La correlación es positiva alta en el nivel 0,05 (2 colas).

Fuente: Resultados de los cuestionarios de Cultura de intraemprendimiento y la innovación en gestión del cuestionario de Innovación Tecnológica en la Cooperativa agraria industrial San Gabán, 2017.

La tabla N° 3 nos muestra la relación que tiene la variable independiente Cultura de Intraemprendimiento y la innovación en gestión, que se interpreta de la siguiente manera, siendo la variable con la relación más alta la “Compensación e Incentivos” con $r = ,875^{**}$ que está clasificada como una correlación positiva alta, lo que significa que a más compensación e incentivos en la Cooperativa agraria industrial San Gabán más innovación en gestión. Seguido por la variable “Autonomía” con un $r = ,831^{**}$ clasificado como una correlación positiva alta, por lo tanto significa que a más Autonomía en la organización más innovación en gestión, En tercer lugar está la

variable “Tolerancia al Riesgo y a los Errores” con un $r = ,807^{**}$ como una correlación positiva alta que también significa que a más tolerancia al riesgo y a los errores entonces hay más innovación en gestión, y la variable “Soporte de la gerencia y flexibilidad en estructura corporativa” tiene una $r = ,735^{**}$ lo significa una correlación positiva alta con la innovación en gestión, sin embargo la variable “trabajo en equipo” con un $r = , - 004$, considerada como una correlación negativa baja, es la variable de correlación negativa baja con la innovación en gestión.

Tabla 4: relación de la cultura de intraemprendimiento y la innovación tecnológica.

		INNOVACIÓN TECNOLÓGICA	AUTONOMÍA	TOLERANCIA AL RIESGO Y A LOS ERRORES	COMPENSACIÓN E INCENTIVOS	TRABAJO EN EQUIPO	SOPORTE DE LA GERENCIA Y FLEXIBILIDAD EN ESTRUCTURA CORPORATIVA	CULTURA DE INTRAEMPREENDIMIENTO
INNOVACIÓN TECNOLÓGICA	Correlación de Pearson	1	,965 ^{**}	,856 ^{**}	,850 ^{**}	,241	,759 ^{**}	,856 ^{**}
	Sig. (bilateral)		,000	,000	,000	,170	,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34
AUTONOMÍA	Correlación de Pearson	,965 ^{**}	1	,831 ^{**}	,847 ^{**}	,234	,772 ^{**}	,839 ^{**}
	Sig. (bilateral)	,000		,000	,000	,184	,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34
TOLERANCIA AL RIESGO Y A LOS ERRORES	Correlación de Pearson	,856 ^{**}	,831 ^{**}	1	,784 ^{**}	,248	,710 ^{**}	,756 ^{**}
	Sig. (bilateral)	,000	,000		,000	,158	,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34
COMPENSACIÓN E INCENTIVOS	Correlación de Pearson	,850 ^{**}	,847 ^{**}	,784 ^{**}	1	,170	,755 ^{**}	,801 ^{**}
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000		,338	,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34
TRABAJO EN EQUIPO	Correlación de Pearson	,241	,234	,248	,170	1	,340	,353
	Sig. (bilateral)	,170	,184	,158	,338		,049	,041
	N	34	34	34	34	34	34	34
SOPORTE DE LA GERENCIA Y FLEXIBILIDAD EN ESTRUCTURA CORPORATIVA	Correlación de Pearson	,759 ^{**}	,772 ^{**}	,710 ^{**}	,755 ^{**}	,340	1	,803 ^{**}
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,049		,000
	N	34	34	34	34	34	34	34
CULTURA DE INTRAEMPREENDIMIENTO	Correlación de Pearson	,856 ^{**}	,839 ^{**}	,756 ^{**}	,801 ^{**}	,353	,803 ^{**}	1
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,041	,000	
	N	34	34	34	34	34	34	34

** . La correlación es positiva alta en el nivel 0,01 (2 colas).

* . La correlación es positiva alta en el nivel 0,05 (2 colas).

Fuente: Resultados de los cuestionarios de Cultura de intraemprendimiento y la innovación Tecnológica del cuestionario de Innovación Tecnológica en la Cooperativa agraria industrial San Gabán, 2017.

La tabla N° 4; nos muestra la relación que tiene la variable independiente Cultura de Intraemprendimiento y la innovación Tecnológica, que se interpreta de la siguiente

manera, siendo la variable con la relación positiva más alta la “Autonomía” con $r = ,965^{**}$ que está clasificada como una correlación positiva alta, lo que significa que a más autonomía en la cooperativa agraria industrial San Gabán más innovación tecnológica. Seguido por la variable “Tolerancia al riesgo y a los errores” con un $r = ,856^{**}$ clasificado como una correlación positiva alta, por lo tanto, significa que a más tolerancia a los riesgos y a los errores en la organización más innovación tecnológica. En tercer lugar está la variable “Compensación e Incentivos” con un $r = ,850^{**}$ como una correlación positiva alta que también significa que a más compensación e incentivos, entonces hay más innovación tecnológica en la cooperativa, y la variable “Soporte de la gerencia y flexibilidad en estructura corporativa” tiene una $r = ,759^{**}$ lo significa una correlación positiva alta con la innovación de procesos, sin embargo la variable “trabajo en equipo” con un $r = ,241$, considerada como una correlación positiva baja.

DISCUSIÓN

El factor soporte de la gerencia, flexibilidad en la estructura corporativa, la compensación e incentivos y la autonomía de la variable cultura de intraemprendimiento muestra un impacto positivo en la innovación de productos porque significa que la cooperativa agraria industrial San Gabán al fomentar la autonomía, el soporte de la gerencia y la flexibilidad y la compensación e incentivos en efecto logran estimular la innovación de productos.

Los resultados obtenidos confirman la definición de Briceño (2016), mediante una prueba del coeficiente de Spearman determina una relación positiva moderada entre la relación de la cultura de Intraemprendimiento y la innovación. Con los resultados hallados en nuestra investigación, se afirma que esta relación es positiva ascendente. Se halló un coeficiente de Pearson de 0.834, con un nivel de significancia de 0.18, lo que hace de esta relación, estadísticamente significativa.

El factor de la cultura de intraemprendimiento tiene una relación positiva y significativa en relación con la innovación de procesos (0.810^{**}) eso significa que cuando la Cooperativa agraria industrial San Gabán apoya las iniciativas de los socios, asignando los recursos a los proyectos o ideas presentados por ellos mismos y se les permite utilizar parte de su tiempo laboral en ellos, entonces se logra mejorar la innovación de procesos de producción y el aprovechamiento de los equipos adquiridos. Estos hallazgos confirman los de Kuz (2010), Garzón (2004) y los de Martins y Terblanche (2003), definiendo que el factor del intraemprendimiento

fomenta la innovación empresarial; pero en especial ratifica los de Khazanchi et al. (2007) quienes encuentran un efecto positivo del soporte de la gerencia y la flexibilidad de la estructura corporativa sobre la innovación en gestión y en productos/servicios.

Estos resultados significan que a medida que se fomente más el intraemprendimiento entre diferentes áreas y niveles jerárquicos se genera en la organización una mayor innovación en gestión, compras y aprovisionamiento, comercialización y ventas de igual manera en los términos generales. Entonces los resultados confirman la definición de Kuz (2010) y los de Garzón (2004), quienes encuentran que un ambiente colaborativo y la identificación del trabajador con la empresa y el equipo de trabajo son fundamentales para que se dé la innovación corporativa.

La relación entre el emprendimiento y la innovación según Parellada, et. (2007). Se da a conocer con los cambios que experimentan las organizaciones y las actividades económicas en su conjunto. Donde todo emprendimiento genera esfuerzo asociado a una innovación, al mismo tiempo que la innovación para alcanzar un valor requiere de acciones de emprendimiento. La diferencia está en el alcance del emprendimiento y en la magnitud de la innovación

Como vemos, y en palabras de Valero Londoño (2015), el intraemprendimiento se puede llevar a cabo en organizaciones con grandes diferencias que pueden ser de entornos geográficos, culturales, etc. Con distintos tamaños y clasificaciones. Con la presente investigación demostramos la existencia de una relación entre la variable Cultura de Intraemprendimiento y la variable Innovación tecnológica, aplicado a la cooperativa Agraria industrial San Gabán Ltda. Por su parte Gálvez Albarracín (2011) indica que uno de los factores críticos del supervivencia para las empresas es el intraemprendimiento, y efectivamente hemos determinado que en la cooperativa San Gabán esta variable guarda una relación positiva alta con todos los procesos de la organización, desde la producción $r=0.839$, procesos $r=0.810$ y gestión $r=0.720$.

De acuerdo a García, Madrid y García (2012) cuando afirma que los colaboradores emprendedores deben ser estimulados por la organización para fomentar su creatividad e iniciativa de desarrollo. De esa manera, las organizaciones podrían sacar gran ventaja frente a sus competidores y consiguiendo una innovación. Así mismo también resulta ser muy importante expandir la cultura de intraemprendimiento en todas las organizaciones de nuestro país no solo para aprovechar el potencial humano, si no para ejercer la responsabilidad social, evitando que el talento humano sea desperdiciado por falta de oportunidades. Se acepta lo

dicho por los autores García, Madrid y García, ya que queda demostrado, que las capacidades emprendedoras de los colaboradores pueden ser una fuente de riqueza inagotable que las organizaciones podrían aprovechar, solo mejorando sus políticas y estructura institucional, permitiendo el libre desarrollo humano en reciprocidad con las organizaciones.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AECA. (1995). La innovación de la empresa: factor de supervivencia: Principios de organización y sistemas. Madrid: Asociación Española de Contabilidad y Administración de Empresas.
- Arias, F. (2012). El proyecto de investigación. introducción a la metodología. Venezuela:: Episteme.
- Briceño, A. J. (2016). "Cultura intraemprendedora y la innovación en los micro y pequeños empresarios del calzado. Trujillo" . Trujillo: Universidad Cesar Vallejo.
- Gálvez Albarracín , e. (2011). Cultura, innovación, intraemprendimiento y rendimiento en las mipyme de colombia. 114 - 115.
- Garzón, M. A. (2004). La innovación intraemprendedora liderada por los gerentes de la Pymes. Bogotá: Universidad Empresa, 3(6), 74 - 109.
- García Solarte, M., García Perez de Lema, D., & Madrid Guijarro, A. (2015). Cultura organizacional intraemprendedora y el género del gerente: un estudio empírico en la pyme. *faedpyme international review*, 4(6). doi:10.15558/fir.v4i6.90.
- Hernandez, R. S., Fernandez, C. C., & Baptista, P. L. (2010). Metodología de la investigación . México: McGraw-Hill.
- Hornsby, J. S., Kuratko, D. F., & Zahra, S. A. (2002). Middle managers' perception of the internal environment for corporate entrepreneurship: assessing a measurement scale. *Journal of Business Venturing*, 17 (3), 253-273.
- Khazanchi, S., Lewis, M., & Boyer, K. (2007). Innovation-supportive culture: The impact of organizational values on process innovation . *Journal of operations Management*, 25, 871-884.
- Kuz, D. (2010). Exploration of Intrapreneurship and Innovation in Advanced Technology Organizations in the Western United States. . Recuperado el 24 de enero del 2011, de <http://proquest.umi.com/pqdlink?ver=1&Exp=01-23-2016&FMT=7&DID=2168222101&RQT=309&attempt=1&efe=1>.

Martins, E., & Terblanche, F. (2003). Bulding organizacional culture that stimulates creativity and innovation . European Journal of innovation Management 6(1), 64 - 74.

MINAGRI. (2016). Estudio del cacao en el Perú y en el Mundo. Lima.

Parellada, F. S. (2007). Emprender o Innovar ¿donde esta la diferencia? Revista de contabilidad y dirección : www.accid.org/revista/documents/rcd6_castellano_123.pdf.

Valera Londoño, Diana Janneth; Irizar, Iñazio;. (2015). Caracterización de los intraemprendimientos en el Grupo Mondragón de España y en las empresas de Ibagué en Colombia. Ibagué.

E-mail: elisban03@gmail.com