



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Intraemprendimiento en la cultura organizacional de una empresa
de servicio de taxi especial de Trujillo, 2020**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración**

AUTOR:

Benites Contreras, John Percy (ORCID: 0000-0002-7972-9536)

ASESORES:

Mg. Soto Abanto, Segundo Eloy (ORCID: 0000-0003-1004-5520)

Mg. Díaz Bringas, Kharla Gabriela (ORCID: 0000-0003-1939-0259)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

TRUJILLO – PERÚ

2020

Dedicatoria

Dedico mi tesis a mi familia que me acompañó a lo largo de preparación profesional, que siempre me brindan su apoyo y son mi fortaleza para alcanzar mis metas personales.

Agradecimiento

A mis docentes de la Universidad César Vallejo por su loable labor de orientar mi formación académica y la elaboración de mi proyecto e informe de investigación

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA	11
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	11
3.1.1. Tipo de investigación	11
3.1.2. Diseño de investigación	11
3.2. Variables y operacionalización	11
Intraemprendimiento	11
Cultura organizacional	12
3.3. Población, muestra y muestreo	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
Técnica.....	13
Instrumento.....	13
Validez.....	13
Confiabilidad.....	13
3.5. Procedimientos	14
3.6. Método de análisis de datos.....	14
3.7. Aspectos éticos	15
IV. RESULTADOS.....	16
V. DISCUSIÓN	20
VI. CONCLUSIONES.....	25
VII. RECOMENDACIONES	26
REFERENCIAS	27
ANEXOS.....	31

Índice de tablas

Tabla 1. Listado de expertos	13
Tabla 2. Coeficientes del alfa de cronbach de los instrumentos	14
Tabla 3. Análisis de correlación de las dimensiones del intraemprendimiento con la cultura organizacional	18
Tabla 4. Nivel de intraemprendimiento de los conductores.	16
Tabla 5. Nivel de cultura organizacional de los conductores	17
Tabla 6. Análisis de correlación de la prueba de Spearman entre el intraemprendimiento y la cultura organizacional.....	19
Tabla 7. Matriz de operacionalización de la variable intraemprendimiento	
Tabla 8. Matriz de operacionalización de la variable cultura organizacional.....	
Tabla 9. Prueba de normalidad	

Resumen

La presente investigación formuló como objetivo general determinar la incidencia del intraemprendimiento en la cultura organizacional de los conductores de una empresa de servicio de taxi especial de Trujillo, 2020. Presentó un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, transversal con alcance correlacional causal, fue de tipo aplicada. Presentó una muestra de 60 conductores, utilizó la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento, validados mediante el juicio de 3 especialistas el cual constó de 20 ítems para el intraemprendimiento y 24 ítems para la cultura organizacional, medidas a través de una escala de Likert. Se tomó una muestra piloto de 20 conductores para la fiabilidad del Alfa de Cronbach. Los datos recolectados fueron procesados mediante hojas de cálculo de Microsoft Excel y el software estadístico SPSS versión 26, se usó la prueba de normalidad de Kolmogorov - Smirnov por el número de la muestra > 50 y se utilizó como prueba la correlación de Rho de Spearman. Se concluyó que el intraemprendimiento incide de manera significativa en la cultura organizacional de los conductores de servicio de taxi especial con nivel de significancia de $p. = .000$ y un coeficiente de correlación positiva considerable de .667.

Palabras clave: Intraemprendimiento, cultura organizacional, innovación, creatividad.

Abstract

The present research formulated as a general objective to determine the incidence of intrapreneurship in the organizational culture of the drivers of a special taxi service company in Trujillo, 2020. It presented a quantitative approach, non-experimental design, cross-sectional with causal correlational scope, it was applied type. He presented a sample of 60 drivers, used the survey as a technique and the questionnaire as an instrument, validated by the judgment of 3 specialists which consisted of 20 items for intrapreneurship and 24 items for organizational culture, measured through a Likert scale. A pilot sample of 20 drivers was taken for the reliability of Cronbach's Alpha. The data collected were processed using Microsoft Excel spreadsheets and SPSS version 26 statistical software, the Kolmogorov - Smirnov normality test was used for the sample number > 50 and the Spearman Rho correlation was used as a test. It was concluded that intrapreneurship has a significant impact on the organizational culture of drivers of special taxi service with a significance level of $p = .000$ and a considerable positive correlation coefficient of .667.

Keywords: Intrapreneurship, organizational culture, innovation, creativity

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día el factor competitivo de las personas es su actitud y capacidad de crear o iniciar un proyecto, en las empresas este ADN es apreciado por las organizaciones, seleccionando a los mejores talentos para su equipo. Es importante que las empresas puedan empoderar a su personal facilitando los recursos para motivar la innovación y el talento, las cuales encaminarán a forjar una cultura laboral óptima que permita alcanzar los objetivos empresariales (Santos & Muñoz, 2018).

En España el 50% de las empresas europeas fracasan a los cinco años por la falta de planificación, escaso intraemprendimiento y falta de liderazgo, siendo factores relevantes que causan en los colaboradores falta de compromiso y competitividad, haciendo de ellos individuos sin proactividad e iniciativa, repercutiendo de manera negativa en la cultura organizacional del empleado (Global Entrepreneurship Monitor [GEM], 2019).

En el Perú los colaboradores dependientes tienen el respaldo de pertenecer a una empresa y no asumen el riesgo de iniciar un proyecto, restringiéndose así mismo la oportunidad de intraemprender, crear e innovar por temor al cambio siendo un factor determinante para enrumbar un nuevo proyecto, haciendo del mismo una cultura reducida por falta de capacidad por innovar, por otro lado, la falta de liderazgo en una organización no permite al individuo que sea intraempendedor y se identifique con los objetivos de la institución ocasionando una cultura poco competitiva (Álvarez, 2015).

No obstante, existen déficits por cubrir la inversión en innovación de crear un modelo cultural organizacional competitivo (Hurtado et al., 2017). Según el BID, el Perú destinó menos de la décima parte de lo que destina Chile, en inversión e innovación. De 100, solo el 1.5 de empleados a participado en iniciativas innovadoras en sus empresas (Yamakawa, 2020).

En Trujillo, según medios locales, algunos conductores de taxis formales, han mostrado interés en capacitarse en el idioma inglés para atender a turistas; a fin de establecer nuevas características en su servicio, personalizándolo y orientándose a nuevos nichos de mercados, lo que evidencia que los conductores de taxis no son ajenos al intraemprendimiento, la cual se asocia a la innovación (Prada, 2019).

En la empresa de servicio de taxi especial de Trujillo en estudio, se brinda

servicio de transporte a los clientes, debidamente formales y acreditados, esta empresa cuenta con 250 unidades de transportes y está ubicado en el Nuevo Porvenir, además cuenta con un paradero a las afueras del Hospital Primavera y otro afuera de la Corte Superior de Justicia de La Libertad.

En la compañía se observó que los afiliados pasan por diferentes filtros de seguridad e inducción, asumiendo normas y políticas, sin embargo la idea de calidad es distorsionada por algunos nuevos afiliados que al inicio parecen muy motivados pero con el tiempo se desmotivan, debido a que no refuerzan, ni monitorean las estrategias para crear su filosofía e identidad organizacional, además, por falta de un plan de seguimiento post afiliación que asegure la información del servicio brindado, la falta de compromiso laboral, falta de confianza y comunicación con la empresa, por la falta de proactividad e iniciativa de portar la documentación y kits de seguridad de cada unidad, por indisciplina de algunos conductores que no portan adecuadamente el uniforme de trabajo y falta de liderazgo que no permite al individuo alinearse a la cultura organizacional.

Todas las acciones ya mencionadas podrían generar que los afiliados migren a otras empresas, que la empresa no logre el posicionamiento esperado, pierda unidades de transporte, y que su participación en el mercado de taxis disminuya, lo cual sería perjudicial para los accionistas que en el último año ya se han visto afectados por la baja de las utilidades de la empresa, lo que impediría verse como una empresa rentable, y privaría a alcanzar los niveles deseados de competitividad e imagen, siendo posibles acciones que podrían repercutir en la cultura organizacional del conductor.

La presente investigación buscó analizar la incidencia del intraemprendimiento sobre la cultura organizacional de los colaboradores, considerando los aportes de Garzón (2011), quien en su propuesta de modelo de intraemprendimiento resaltó la conducta innovadora de los trabajadores; así mismo, Neessen (2019) estableció una definición de naturaleza multinivel destacando a la innovación y la proactividad de los empleados. Para el caso de la cultura organizacional, se consideró los aportes de Denison (2019) quien describió su modelo de diagnóstico como una base para que una organización alcance sus metas establecidas. La relación entre ambas variables se sostiene en los aportes de Asencio et al. (2019) quienes determinaron que la cultura organizacional y el

intraemprendimiento se encuentran vinculados.

Luego de revisar la realidad problemática, se estableció las siguientes preguntas de investigación ¿Cómo incide el intraemprendimiento en la cultura organizacional de los conductores de una empresa de servicio de taxi especial de la ciudad de Trujillo, en el año 2020?, y de manera específica: ¿Cuál es el nivel de intraemprendimiento de los conductores de la empresa en estudio?, ¿Cuál es el nivel de cultura organizacional de los conductores de la empresa?, ¿Cuál es la incidencia de las dimensiones del intraemprendimiento en la cultura organizacional de la empresa?

La investigación se justificó por su *valor de conveniencia* debido que sirvió para que la gerencia de la empresa en estudio pueda conocer todos los beneficios de contar con nuevos afiliados intraemprendedores en su organización y concretar las aspiraciones de competitividad; además tiene una *relevancia social*, porque estableció la relación entre el intraemprendimiento y la cultura del colaborador, lo que invita a lograr que la filosofía de la empresa en aspectos de seguridad y buen servicio se alcancen y así lograr el crecimiento tanto de la empresa como la de sus miembros. También posee *valor de utilidad metodológica*, porque contribuye a la medición de las variables en estudio dada a la construcción de instrumentos.

Se presentó como objetivo general, determinar la incidencia del intraemprendimiento en la cultura organizacional de los conductores de la empresa de servicio de taxi especial de Trujillo, 2020; y de forma específica: Identificar el nivel de intraemprendimiento en los conductores de la empresa en estudio; identificar el nivel de cultura organizacional de los conductores de la empresa de servicio de taxi especial de Trujillo; así como, determinar la incidencia de las dimensiones del intraemprendimiento en la cultura organizacional de los conductores de la empresa de servicio de taxi en estudio.

En la investigación se presentó como hipótesis general que el intraemprendimiento incide significativamente en la cultura organizacional de los conductores de la empresa de servicio de taxi especial de Trujillo en el año 2020, y como hipótesis específicas, que las dimensiones del intraemprendimiento inciden significativamente en la cultura organizacional de los conductores de la empresa.

II. MARCO TEÓRICO

En la actualidad las variables estudiadas mantienen mucho interés en diversos países europeos y americanos, se encontró artículos científicos indexados en Scopus, Scielo y Redalyc en diversos idiomas, como Galván y Sánchez (2018), Santos y Muñoz (2018), Blanco y Sellito, (2016), Cedeño y González (2020), Cortés (2015) entre otros; es así que Asencio et al. (2019) concluyeron que el intraemprendimiento es el eje principal y transversal en para lograr una formación en las personas con lo cual se logre desarrollar los objetivos de la empresa y crear una cultura organizacional determinante.

Entre las investigaciones realizadas a nivel internacional se halló los aportes de Galván y Sánchez (2018), encuestando a una muestra de 144 empleados de rango medio, quienes en su artículo encontraron un impacto positivo del soporte administrativo con respecto a la disponibilidad de tiempo del intraemprendimiento, además analizaron las técnicas para aumentar el grado de competitividad mediante las propuestas de mejora empresarial tales como el intraemprendimiento y otras formas de conducta de los trabajadores del sector de servicio de transporte de pasajeros en México, donde los autores recomendaron considerar estas prácticas como métodos positivos de gestión.

En México, en una investigación cualitativa exploratoria, se evidenció que el apoyo gubernamental tiene un papel muy importante en el modelo intraemprendedor, fomentando la innovación dentro de la cultura organizacional estatal, aplicaron una entrevista a 11 personas altamente relacionadas al fenómeno intraemprendedor, pero que, también por otro lado presenta procesos altamente burocráticos, y es un punto en el cual se debe seguir reforzando con estrategias para generar una cultura organizacional altamente competitiva (Galván et al., 2018).

Según una publicación cualitativa en España, en una revista indexada en Scopus, se estudió la gestión del trabajo con el capitalismo cognitivo para conocer la percepción del intraemprendimiento, comparándolo como un dispositivo de activación para los asalariados y figura resaltante en los cambios empresariales, en la competitividad de la empresa para la formación de nuevas unidades de negocio utilizando la innovación y denominándola “Empresa de empresarios”, a través de un análisis crítico de artículos académicos, concluyó que la conducta organizacional

alfabetiza a los integrantes con un espíritu motivador manifestada en autosatisfacción, para construir una comunidad emprendedora (Santos & Muñoz, 2018).

Para Cedeño y González (2020), en su artículo publicado en una revista indexada a Redalyc, determinaron que el diseño y la aplicación de un proceso auditor para la logística de transporte de carga por las carreteras de Cuba, es un método innovador en el servicio puerta a puerta, construyendo una herramienta de gestión que incluye desde planes, normas y técnicas para ofrecer al cliente un servicio proactivo en cuanto a la independencia de las compras, favoreciendo a la generación de comodidad y logrando minimizar esfuerzos. Siendo un modelo que promueva una cultura organizacional competitiva.

En una investigación internacional en Brasil, con un enfoque cualitativo y un alcance descriptivo, se identificó que las prácticas de control pueden apoyar de manera correcta y acertada a las decisiones estratégicas en una empresa de transportes de carga, siendo la gestión de control, el proceso mediante la cual los directivos pueden influir sobre otros integrantes de la empresa, con el afán de convertirlos de manera competitiva, aptos y preparados para la toma de decisiones a un mercado cambiante, siendo esta gestión de mucha importancia, cuando es tomada con liderazgo situacional para crear una cultura organizacional deseada (Blanco & Sellito, 2016).

Una investigación de Rusia, de enfoque cualitativo indexado en la revista Scopus, identificó que el desarrollo del intraemprendimiento resulta ser una herramienta muy valiosa para la reforma educativa de un colegio, porque no solo se encuentra ampliamente representado en diversas actividades socioeconómicas, sino también en actividades no comerciales y de servicio. Además, que su esencia es diseñar y crear actividades de gestión y de organización que contribuyan a la activación emprendedora de los directivos, para aumentar la satisfacción profesional de los empleados y despertar su potencial innovador para promover una adecuada cultura de competitividad (Alekseevich et al., 2019).

En un artículo indexado en Redalyc de enfoque cualitativo, determinó como factor clave a, la innovación en la cultura organizacional, es decir, para que una empresa del sector hotelero pueda continuar vigente en el mercado chileno, debe de estar pendiente de sus procesos, evaluarlos y redefinirlos para aplicar

soluciones, ante la aparición de nuevos escenarios modernos, porque no es un tema desconocido el cambio empresarial, y que por el contrario la empresa debería ajustarse a los nuevos lineamientos del mercado para lograr ser una empresa innovadora a partir de una cultura organizacional y enfrentar los desafíos con creatividad (Cortez, 2015).

Otra investigación de ámbito nacional, se halló que Tello (2017), obtuvo como resultado de su estudio, la importancia de la intensidad de inversión del tamaño de la empresa, al momento de la fabricación de productos innovadores, identificando la relación de decisiones de inversión contra la productividad en una población de empresas de servicio del Perú, lo cual sugiere tomar medidas estratégicas para incentivar la investigación y desarrollo e innovación, además de forjar una cultura competitiva del sector de servicio intraemprendedora y competitiva.

En una investigación nacional, de estudio descriptivo transversal y correlacional, aplicó dos cuestionarios a 88 trabajadores y determinó la relación que existe entre el liderazgo y factores como el clima organizacional de los trabajadores de un establecimiento de salud en Huaraz, en la cual comprobó que el gerente tiene mucha influencia en sus trabajadores, para que ellos logren ofrecer un servicio de excelencia al usuario y establece un modelo organizacional que involucra a sus compañeros para alcanzar los objetivos en común dentro de un ambiente agradable capaz de generar una sana competitividad interna y fomenta la cooperación de todos los integrantes de la institución (Castillo et al., 2019).

En otra investigación indexada en Redalyc, de enfoque cuantitativo, aplicado mediante una encuesta a 195 trabajadores en una municipalidad de Arequipa, se encontró que una buena cultura corporativa genera cooperación, ayuda y participación entre los trabajadores, factores que además favorecen el compromiso laboral en dicha institución, que es de naturaleza representativa del vecindario, encargada de velar por la competitividad y calidad de vida de su población, de esa manera genera una identidad de los empleados con autonomía, iniciativa innovadora para sus funciones y genera poco miedo al fracaso al momento de realizar sus funciones y desarrollar sus capacidades (García & Flores, 2017).

Luego de indagar información bibliográfica, se encontró que la definición de *intraemprendimiento* proviene de la palabra francesa “entrepreneur”, que significa

“negocio” en tanto la palabra “intra” significa “dentro”; por lo consiguiente hace referencia al emprendedor que se encuentra dentro de una organización (Prada, 2019). Según Gifford Pinchot III, es la persona encargada de gestionar la innovación tomando como responsabilidad el talento (Costa & Giaretta, 2013).

El *intraemprendimiento* para efectos del presente estudio puede considerarse en la postura de la empresa para adquirir beneficios, asunción de riesgos (Kearney et al., 2013); conjunto de teorías y conocimientos basados en el emprendimiento corporativo (Rubio, 2015); un “soñador”, “motor de progreso”, que busca la innovación (Santos & Muñoz, 2018).

Plantea proyectos y crea iniciativas empresariales dentro de las organizaciones (Quintero et al, 2019); fenómeno multidimensional en el cual puede ocasionar innovación y renovación de los componentes del emprendimiento corporativo (De Villiers, 2012); conjunto de actividades basadas en buscar nuevas oportunidades asumiendo riesgos, proactividad e innovación (Zerón & Sánchez, 2017).

Sin duda, el término *intraemprendimiento*, no es reciente, es descrito en diferentes contextos y tiempos, podemos mencionar a los más destacados en donde se resalta el rol del emprendedor corporativo inteligente para innovar con habilidad y toma de decisiones (Hurtado et al., 2017). En el cual son gestores de ideas y mantienen la percepción de analizar y manejar iniciativas de proyectos dentro de una organización (Pérez, 2015). Son personas que inspiran, son entusiastas, creativos, persistentes, ambiciosos y se reinventan cada día en sus tareas funcionales para no caer en la monotonía (Mogrovejo, 2020), no obstante, es importante que exista una *gestión del intraemprendimiento* en las empresas, la cual consiste en una serie de acciones para brindar las condiciones al *intraemprendedor* (Soto, 2021).

Garzón (2011), lo define como cualidad de las personas con visión empresarial, desarrollando una conducta interna innovadora para plasmarlas en ideas de negocio rentables, que comprometen su tiempo y esfuerzo en crear, indagar, y moldear su creatividad para su propio beneficio y el crecimiento de la empresa, visualizando oportunidades donde otros no la encuentran, define como atributo principal la innovación, talento y creatividad sobre bienes y servicios.

El *intraemprendimiento* es, por tanto, un emprendimiento corporativo,

enfocado en los aportes de los trabajadores dentro de una compañía, en la cual buscan aumentar la estrategia a través de la innovación y el desarrollo del empresario interno, con un espíritu emprendedor, proponiendo nuevas opciones de crecimiento e impulsando nuevas ideas de negocios (Galván & Sánchez, 2018). En sí, la palabra intraemprendedor es un término cuya definición aun no es explicada por la Real Academia Española, no obstante, existen muchos investigadores que muestran interés en ésta (Paz, 2016).

Trujillo y Guzmán (2008), citaron a Antoncic y Hisrich (2003), donde definen que el término de intraemprendimiento se puede conceptualizar en la teoría Schumpeteriano en innovación, por su contenido subyacente y dimensional, relacionado con el desarrollo de nuevos productos, mercados, estrategias administrativas y herramientas tecnológicas. Siendo la innovación, la característica principal del intraemprendedor con temperatura capaz de generar valor y oportunidad a su compañía (Ma et al., 2016).

Dentro de las dimensiones del intraemprendimiento están las propuestas por Garzón (2011) donde con el pasar del tiempo va mutando su modelo y menciona las siguientes: *tolerancia al riesgo*, es el nivel de paciencia de un intraemprendedor para ser innovador, agresivo y soñador en la persecución de sus objetivos; *autonomía individual*, poseer control en la toma de decisiones con creatividad y disponibilidad de tiempo y *tolerancia al conflicto*: es la capacidad de saber escuchar y aceptar a los demás, valorando las distintas formas de actuar al momento de trabajar en equipo. Además de las planteadas por Neessen (2019), quienes consideran a la *innovación*, como mejora en el modelo de negocio para realizar grandes cambios organizacionales, para llegar a ser más eficiente y conseguir una posición favorable en el mercado; y la *proactividad*, que consiste en afrontar la responsabilidad, hacer que las cosas ocurran, decidir lo que quiere realizar y en la manera como se efectuará.

Según la investigación de Sánchez et al. (2018), define los siguientes elementos para el intraemprendimiento: la *autonomía*, alusivo al grado de independencia de los trabajadores para participar en proyectos y decisiones; *trabajo en equipo*, Impulsar la participación de todas las áreas de trabajo que desarrollen sus habilidades y conocimientos; la *compensación*; el reconocimiento social y sobre todo económico por las ideas; *tolerancia al riesgo*, es la actitud de la

empresa hacia sus colaboradores para enfrentar los desafíos y por último, la *flexibilidad*, que permite la adaptación de los trabajadores a los procesos determinados.

En cuanto a la segunda variable, la *cultura organizacional*, es concebida como un conjunto de valores y prácticas que caracterizan a una empresa (Rossi et al., 2016); considerada como un factor determinante de las relaciones interpersonales en la empresa, así como en su entorno (Sánchez et al., 2018); Además es una herramienta muy importante para medir el perfil cultural de las organizaciones (Paz et al., 2020). Solarte et al. (2019) considera la manera en particular que las empresas han llevado los valores y creencias de manera paulatinamente a sus actividades con liderazgo. Se considera relevante un sistema de cultura organizacional en las empresas para formar personas innovadoras (López et al., 2019); por su parte, Chiavenato (2004), la describe como un conjunto de costumbres que predica de manera positiva un ambiente agradable de trabajo.

Martins y Costa (2015), señalaron que la cultura organizacional tiene relación directa con el liderazgo transformacional subrayando la relevancia de las prácticas y valores que buscan el compromiso laboral. La presencia de confianza, compromiso y cooperación son capaces de originar la creación de símbolos y emblemas que generan la esencia de una organización (Larentis et al., 2018).

Para el profesor Denison (2019), la cultura organizacional posee patrones específicos de comportamiento que diferencian a institución de otra volviéndola única y difícil de imitar, siendo un factor determinante por la conducta de sus líderes y de sus colaboradores formando parte de un todo involucrando estrategias adheridas al cambio, para facilitar al colaborador una conducta más humanizada para la participación que conduzca comprometerse e identificarse con la organización, también fortalece la misión de la organización en aspectos de calidad y cantidad.

Considerando los aportes de los autores antes mencionados, y teniendo en cuenta que la cultura organizacional en la presente investigación se orienta a la conducta y actitud de cada colaborador vinculado a las estrategias puestas en marcha en la organización la cultura se definirá como:

Tomando como relevancia los aportes de Denison se conceptualizó a la cultura organizacional como el comportamiento personalizado de un individuo el

cual lo hace único, promoviendo conductas positivas guiadas por sus líderes, facilitando de esa manera la implantación de nuevas estrategias que pueden generar un cambio positivo para la organización, además de generar conductas humanizadas que ayude a involucrarse e identificarse con los objetivos y valores de la institución (Benites, 2020).

No podemos dejar de lado las teorías de Cameron y Quinn (2006), donde identificaron diversos tipos de cultura en la organización; Clan, Adhocracia, Mercado y Jerarquía, destacando dimensiones como; *características dominantes*: cualidades propias de la empresa; *liderazgo organizacional*: para llevar a cabo las estrategias planteadas; *gestión de empleados*, considera el trabajo en equipo, la innovación y competitividad; *unión de la organización*, lo que sostiene asociado a la empresa; *énfasis estratégico*, acciones hacia dónde quiere llegar la empresa y *criterios de éxito*, en base a que se considera su éxito, citado por (Díaz & Duque, 2017).

Denison (2019), nos presenta las siguientes dimensiones en cuanto a la cultura organizacional; *implicación*, enfocado en empoderamiento, trabajo en equipo e incremento de capacidades para la competitividad; *consistencia*, se centra en sus valores, conciliación de acuerdo, así como la coordinación e integración; *adaptabilidad*; relacionado a la orientación al cambio, orientación a las necesidades futuras del cliente y el aprendizaje organizacional en innovación; *dirección estratégica*; enfocado a la visión de la empresa en el futuro y como último indicador los objetivos, lugar hacia donde desea llegar la organización, adaptado por (Contreras & Gómez, 2018). Sin embargo, se enfocó tomando en base a las dimensiones de Denison, enfocadas desde la acción misma del colaborador y como interioriza la cultura organizacional.

Por ende, el intraemprendedor por ser una persona con visión empresarial que desarrolla una conducta innovadora (Garzón, 2011), y la cultura organizacional que tiene relación directa con el liderazgo transformacional (Martins & Costa, 2015), se puede encontrar relación entre las variables, donde manifestaron que es importante para lograr la implementación de estrategias, brindar soporte al liderazgo de los trabajadores para lograr su bienestar y despertar su iniciativa y creatividad, siendo éstas pilares del intraemprendimiento, necesarias para forjar una cultura organizacional competitiva en las organizaciones (Paz et al., 2020).

III. METODOLOGÍA

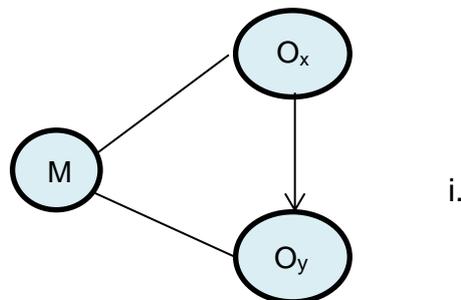
3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

El presente estudio es de tipo aplicada, porque se utilizó los modelos planteados de los autores Garzón (2011) y Denison (2019) para el estudio del intraemprendimiento y la cultura organizacional en los colaboradores de una empresa de taxis.

3.1.2. Diseño de investigación

La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, de tipo transversal dado que se desarrolló en un tiempo específico. El alcance de la investigación fue correlacional causal, según los planteamientos de Hernández y Mendoza (2018). El esquema del diseño de la presente investigación es como sigue:



Dónde:

M: Colaboradores de la empresa de taxi

O_x: Intraemprendimiento

O_y: Cultura organizacional

i: Incidencia de la variable O_x sobre O_y.

3.2. Variables y operacionalización

Intraemprendimiento

En la investigación presentada es la variable independiente definida como cualidad de las personas con visión empresarial, dentro de una empresa,

desarrollando una conducta innovadora y proactiva (Neessen, 2019), para plasmarla en iniciativas de proyectos rentables que comprometen tiempo y esfuerzo en crear, indagar y moldear la creatividad, para beneficio y crecimiento de la empresa y su propio beneficio, visualizando oportunidades donde otros no la encuentran, define como atributo principal a la innovación, talento y creatividad sobre bienes y servicios (Garzón, 2011).

Cultura organizacional

Es el comportamiento personalizado de un individuo el cual lo hace único, promoviendo conductas positivas guiadas por sus líderes, facilitando de esa manera la implantación de nuevas estrategias que pueden generar un cambio positivo para la organización, además de generar conductas humanizadas que ayude a involucrarse e identificarse con los objetivos y valores de la institución (Denison, 2019).

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

La presente investigación tuvo como finalidad estudiar a la población de estudio, conformada por los conductores de la empresa de transportes Clase A SAC, los cuales conformaron una muestra de 60 conductores afiliados, considerando los siguientes criterios:

Criterios de inclusión: Se estudió a los conductores que tuvieron la habilitación de conductor vigente, otorgada por la Gerencia de Transportes perteneciente a la Municipalidad Provincial de Trujillo, también llamado fotocheck del conductor.

Criterios de exclusión: Se omitió a los conductores que tuvieron menos de 1 año afiliados a la empresa de servicio de taxi, para garantizar su estabilidad. Y se delimitó a solo los conductores que alquilan un vehículo y no a los conductores que son propietarios.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

El estudio utilizó la encuesta para determinar el nivel de intraemprendimiento de los conductores del servicio de taxi especial, así como su nivel de cultura organizacional.

Instrumentos

Para estudiar la variable intraemprendimiento, la investigación desarrolló como instrumento al cuestionario conformado por 20 ítems, mediante una escala de Likert, para el caso de la variable cultura organizacional se utilizó un cuestionario de 24 ítems, se consideró una escala de Likert, para medir en ambos casos el nivel de la variable.

Validez

La validez estuvo a cargo de dos especialistas en el área de administración y un experto en el área de estadística quienes evaluaron cada uno de los instrumentos, así como los enunciados de los cuestionarios utilizados.

Tabla 1

Listado de especialistas

Especialista	Especialidad
Mg. Armas Chang Juan Carlos	Administración
Mg. Colchado Cerdán Tania Vanessa	Administración
Mg. García Zare Elmis	Estadística

Nota: Mg.; Magíster.

Confiabilidad

Se utilizó el coeficiente de Alfa de Cronbach para establecer el nivel de la consistencia interna, la variabilidad total y de asegurar la homogeneidad de cada uno de los instrumentos utilizados. Tras la aplicación de los cuestionarios a la muestra piloto de 20 conductores se obtuvo los siguientes coeficientes:

Tabla 2*Coeficientes del Alfa de Cronbach de los instrumentos*

Instrumento	Coeficiente	N.C
Cuestionario Intraemprendimiento	,937	Excelente
Cuestionario cultura organizacional	,925	Excelente

Nota: N.C: Nivel de consistencia.

Interpretación

De acuerdo a los resultados obtenidos del Alfa de Cronbach se observó que la confiabilidad del instrumento intraemprendimiento es excelente con un valor de ,937; por otra parte, para el instrumento de la cultura organizacional obtuvo un coeficiente de ,934 considerada excelente según la clasificación de confiabilidad del alfa de Cronbach, lo que significa una certera puntuación para su consistencia interna.

3.5. Procedimientos

Se dio inicio con los permisos necesarios a la empresa de transporte de servicio de taxi especial, para desarrollar el cuestionario a los conductores, posterior a la aprobación del desarrollo de estudio, se aplicó el cuestionario de manera piloto para establecer la confiabilidad de los instrumentos. Considerando posteriormente el desarrollo de la investigación, se procedió a aplicar los instrumentos de acuerdo al tamaño de muestra y población definida para la investigación. Consecutivamente se analizó la información para la discusión de resultados con los antecedentes y se estableció las conclusiones.

3.6. Método de análisis de datos

Para analizar la información se utilizó softwares, como el SPSS versión 26, así como hojas de cálculo en Microsoft Excel con lo cual se obtuvo las tablas de distribución de frecuencias, que concierne al análisis descriptivo, en cuanto al análisis inferencial se aplicó la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov debido a que el tamaño de muestra fue de 60 conductores, y teniendo en cuenta el resultado $p < .01$ se definió el uso de la prueba de Pearson para la correlación entre variables y sus dimensiones, posteriormente su usó la prueba T de Student

para determinar la incidencia entre variables y dimensiones.

3.7. Aspectos éticos

Para la ejecución de la investigación se consideró los principios de buenas prácticas en investigación referente a nuestra realidad problemática, antecedentes y marco conceptual, los cuales fueron citados correspondientes al autor de la publicación, del año y de acuerdo a las normas APA séptima edición establecidas a su última actualización. Además, los cuestionarios de las variables en estudio fueron desarrollados sin alteración para asegurar que la información sea auténtica, con el propósito de brindar un aporte a futuras investigaciones. Se respetó la confidencialidad de los encuestados, y en todo momento su desarrollo siguió las normativas de la guía vigente de la Universidad César Vallejo.

IV. RESULTADOS

Con el propósito de procesar la información obtenida de los cuestionarios validados aplicada a los conductores se usó el programa estadístico SPSS v. 26 y se efectuó la prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov, por el tamaño de la muestra >50. Determinando a usar la prueba de Pearson para encontrar su relación porque las variables no presentaron una distribución normal, así como también las dimensiones. Encontrando los siguientes resultados:

Objetivo específico 1: Medir el nivel de intraemprendimiento en la empresa de servicio de taxi especial de Trujillo

Tabla 3

Nivel de intraemprendimiento de los conductores de la empresa de taxi en estudio.

Dimensión	Nivel	ni	%
Intraemprendimiento	Alto	40	67%
	Medio	20	33%
	Bajo	0	0
Innovación	Alto	17	28%
	Medio	40	67%
	Bajo	3	5%
Tolerancia al riesgo	Alto	24	40%
	Medio	36	60%
	Bajo	0	0%
Proactividad	Alto	47	78%
	Medio	13	22%
	Bajo	0	0%
Autonomía	Alto	32	53%
	Medio	26	43%
	Bajo	2	3%
Tolerancia al conflicto	Alto	46	77%
	Medio	14	23%
	Bajo	0	0%

Nota: ni: Número de conductores

Interpretación

Se aprecia que el 67% de conductores presentan un nivel alto; el 33% un nivel medio y no hubo conductores que presenten un nivel bajo con lo correspondiente a la variable de intraemprendimiento. Además, en las dimensiones

de innovación se observó que el 28% de conductores presentaban un nivel alto; el 67% indicó que presenta un nivel medio y un 5% nivel bajo; para tolerancia al riesgo se apreció que un 40% manifestaron que presentan un nivel alto y el 40% considero con un nivel medio; para proactividad se observó que un 78% manifestaron poseer un alto nivel frente a un 22% que indicaron mostrar un nivel medio; para autonomía se observó que el 53% de conductores presento un nivel alto, el 23% señalaron tener un nivel medio y el 3% percibieron un nivel bajo; y para tolerancia al conflicto un 77% indicaron un nivel alto y un 23% de los encuestados manifestaron un nivel medio en cuanto al intraemprendimiento en la empresa.

Objetivo específico 2: Determinar el nivel de cultura organizacional de la empresa de servicio de taxi especial de Trujillo.

Tabla 4

Nivel de cultura organizacional de los conductores de la empresa de taxi en estudio.

Dimensión	Nivel	ni	%
Cultura Organizacional	Alto	35	58%
	Medio	25	42%
	bajo	0	0%
Implicación	Alto	38	63%
	Medio	22	37%
	Bajo	0	0%
Consistencia	Alto	29	48%
	Medio	31	52%
	Bajo	0	0%
Adaptabilidad	Alto	37	62%
	Medio	23	38%
	Bajo	0	0%
Dirección Estratégica	Alto	31	52%
	Medio	26	43%
	Bajo	3	5%

Nota: ni: Número de conductores

Interpretación

Se observó que el 58% de conductores percibían un nivel alto; el 42% un nivel medio y no hubo conductores que presenten un nivel bajo con lo

correspondiente a la variable de cultura organizacional. La dimensión implicación tuvo un nivel alto de 63%, un nivel medio de 37% y 0% nivel bajo; consistencia presentó un 48% de nivel alto, 52% medio y 0% bajo; adaptabilidad obtuvo 62% alto, 38% medio y 0% bajo nivel; mientras que la dimensión dirección estratégica cumple en un nivel alto con 52%; con un nivel medio de 43% y un nivel bajo de 5% en los conductores de la empresa de taxi especial.

Objetivo específico 3: Identificar la incidencia de las dimensiones del intraemprendimiento en la cultura organizacional de la empresa de servicio de taxi especial de Trujillo.

Tabla 5

Análisis de correlación de las dimensiones del intraemprendimiento con la cultura organizacional de los conductores de la empresa de taxi en estudio.

Dimensiones del intraemprendimiento	Coefficiente	Cultura organizacional	Prueba T
Innovación	Pearson Sig.	.496 .000	4.348 Sig.: 0.000
Tolerancia al riesgo	Pearson Sig.	.464 .000	3.993 Sig.: 0.000
Proactividad	Pearson Sig.	.672 .000	6.906 Sig.: 0.000
Autonomía	Pearson Sig.	.529 .000	4.752 Sig.: 0.000
Tolerancia al conflicto	Pearson Sig.	.639 .000	6.328 Sig.: 0.000

Nota: Sig.: Significancia.

Interpretación

De acuerdo a la prueba de correlación de Pearson demuestra que las dimensiones innovación, tolerancia al riesgo, proactividad, autonomía y tolerancia al conflicto presentan una relación significativa al encontrárseles un valor de $p < 0.01$. Del mismo modo las dimensiones proactividad, autonomía y tolerancia al conflicto presentan una correlación positiva considerable según su coeficiente de Pearson de .672; .529 y .639 respectivamente. Mientras que innovación y tolerancia al riesgo por su valor de coeficiente de Pearson presentan una correlación positiva media con .496 y .464 respectivamente.

Por otro lado, aplicando la prueba T, asumiendo un valor de significancia del 0.01 en la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, se encontró que el valor de Sig.<0.000 de innovación (t=4.348) y el valor Sig.<0.000 de tolerancia al riesgo (t=3.993), proactividad, autonomía y tolerancia al conflicto tienen un valor de Sig.<.000 con un valor de T (t=4.348), (t=3.99.3), (t=4.752) y (t=6.328) respectivamente, por lo que hace que la cultura organizacional de los colaboradores dependa de las dimensiones del intraemprendimiento de los conductores.

Objetivo general: Determinar la incidencia del intraemprendimiento en la cultura organizacional de la empresa de transportes Clase A SAC.

Tabla 6

Análisis de correlación de la prueba de Pearson entre el intraemprendimiento y la cultura organizacional de los colaboradores de la empresa de taxi en estudio.

Variables	Pearson	Sig.	Prueba t
Intraemprendimiento Cultura organizacional	.667	.000	6.821 Sig.: .000

Nota: Sig.: Significancia. Información recopilada de una encuesta a 60 conductores.

Interpretación

Se observa con relación al coeficiente de Rho de Pearson al obtenerse un $p < 0.01$ que la variable intraemprendimiento presenta una relación significativa con la cultura organizacional. La relación encontrada es positiva considerable debido a que el valor de coeficiente de Rho de Pearson es de .667. Por su parte, aplicando la prueba T, asumiendo un valor de significancia del 0.01 en la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, se encontró que el valor de Sig.= .000 (t=6.821), lo que evidencia que la cultura organizacional de los conductores depende de su intraemprendimiento.

V. DISCUSIÓN

En mención al primer objetivo específico se estableció identificar el nivel de intraemprendimiento en los conductores de la empresa de taxi especial de Trujillo. En base a este objetivo se encontró a Garzón (2011), quien mencionó que el intraemprendimiento es una conducta con visión empresarial que orienta su comportamiento al desarrollo del espíritu emprendedor interno, creando niveles altos de oportunidades innovadoras comprometiendo tiempo y esfuerzo para el crecimiento de la organización, siendo el comportamiento autónomo e incentivado por la empresa. En la presente investigación se encontró que el nivel de intraemprendimiento de los conductores encuestados es entre alta y media, esto debido a que los conductores son personas con creatividad en su trabajo, son soñadores y están preparados para enfrentar los retos actuales. Estos resultados no son coincidentes con lo encontrado por Galván y Sánchez (2018), que en su estudio desarrollado en México encontraron que la autonomía no tiene una relación significativa con el comportamiento intraemprendedor en el sector de transporte de pasajeros, posiblemente porque tuvo como muestra a empleados de rango medio, los cuales se sienten cómodos en su status y no buscan mejorar su situación, mientras que la presente investigación se aplicó a un grupo de conductores progresistas que están en busca de oportunidades. Por tal motivo se puede considerar que el nivel de intraemprendimiento de los conductores del servicio de transporte de personas en la investigación es alto porque los conductores son motivados por el deseo de revertir su situación actual y seguir creciendo de la mano con su empresa, según los criterios de inclusión son conductores con experiencia, lo cual los lleva a buscar conjuntamente nuevas propuestas de negocio.

Se presentó como segundo objetivo específico, identificar el nivel de cultura organizacional de los conductores de la empresa de servicio de taxi especial de Trujillo. De acuerdo al objetivo establecido se encontró el aporte teórico de Denison (2012), quien describió a la cultura organizacional como la conducta humanizada y mediante una revisión de instrumentos definió que el nivel de cultura organizacional está relacionado con el desempeño evaluando especialmente los valores y las normas de comportamiento guiadas por los líderes de la organización. En la presente investigación se halló que la cultura organizacional de los conductores de

la empresa de taxi es entre alta y media, debido a que la mayoría de los conductores se comportan de manera intraemprendedora, y tratan de estar alineados a los parámetros y procedimientos de la empresa, además de tener la predisposición de cumplir con las estrategias y metas de la empresa de servicio. Estos resultados no son semejantes a lo establecido por Blanco y Sellito (2016), quienes en su investigación en Brasil identificaron que las prácticas de control y supervisión son necesarias en una empresa de transportes de carga para caracterizar su cultura organizacional por parte de los directivos para influenciar sobre los conductores, con el afán de hacerlos competentes en la toma de decisiones, mientras que la presente investigación la muestra estudiada por tratarse de servicio de transporte de personas no es tan dependiente como lo es el transporte de carga que involucra más documentación, supervisión y control de la mercancía. Por lo tanto, se puede evidenciar que el nivel de cultura organizacional de los conductores de taxi es alto porque no necesitan demasiado control, esto según la delimitación de la investigación porque que alquilan los vehículos y promueven conductas positivas para involucrarse con los objetivos, valores y las estrategias corporativas de la empresa al momento de efectuar su trabajo.

Se planteó como tercer objetivo específico, identificar la incidencia de las dimensiones del intraemprendimiento en la cultura organizacional de los conductores de la empresa de servicio de taxi en estudio. En relación al presente objetivo se encontró que Garzón (2011) define a la innovación como la creatividad ante un modelo de negocios para lo cual es necesario realizar cambios organizacionales y ser más eficiente para mejorar nuestra posición en el mercado. En tal sentido la investigación demostró que la innovación incide significativamente en la cultura organizacional de los conductores, esto se dio porque ante los cambios presentados en la forma de trabajar, los conductores han respondido satisfactoriamente adaptándose a los nuevos escenarios y modo de trabajar. Estos resultados coinciden con lo encontrado por Cedeño y Gonzáles (2020) que en su publicación encontraron un método innovador para el servicio logístico de puerta en puerta por una empresa de transporte de carga, esto posiblemente se debió porque buscar nuevos modelos de negocios es una característica del intraemprendimiento que al igual que la empresa logística, los conductores de taxi

también presentan, además el estudio fue realizado a una empresa familiar. En tal sentido se puede considerar que la innovación incide significativamente en la cultura organizacional de los conductores de taxi porque está orientada en buscar al igual que el antecedente nuevos modelos de negocio que sean trascendentes y competitivos de acuerdo a la muestra de 60 conductores afiliados a la empresa.

Como segunda dimensión, tolerancia al riesgo, Garzón (2011), la define como el nivel de paciencia de un intraemprendedor para ser innovador, agresivo y soñador en la persecución de sus metas. En tal sentido la investigación encontró que la tolerancia al riesgo incide significativamente en la cultura organizacional de los conductores de taxi, esto probablemente a que los conductores de taxi son persistentes, les gusta tomar riesgos, luchan día a día en la persecución de sus clientes y se preocupan por querer cambiar su situación pese al mercado cambiante. Estos resultados coinciden con la publicación de Cortez (2015), que en su investigación al sector hotelero en Chile concluyó que el riesgo es un factor clave para enfrentar nuevos desafíos, buscar nuevas soluciones, ser creativos, que la gerencia se involucre de verdad y fomente un cambio real apostando por las nuevas tendencias y dejando de lado lo tradicional. Esto se debió a que los encuestados eran soñadores y les gustaba tomar la iniciativa en cuanto a sus proyectos. En tal sentido se puede considerar que la tolerancia al riesgo incide significativamente en la cultura organizacional de los conductores de taxi porque está orientada en buscar al igual que el antecedente la manera de enfrentar los retos del mercado y se muestra en personas que son capaces de salir de zona de confort según el cuestionario con la escala de Likert.

Como tercera dimensión se encuentra la proactividad, definida según Garzón (2011), como la manera de afrontar algo con responsabilidad, hacer que las cosas pasen, decidir lo que quiere realizar y en la manera como se efectuará, De tal forma en la investigación pudo observar que la proactividad incide significativamente en la cultura organizacional de los conductores de taxi, esto da probablemente porque los conductores de taxi se esfuerzan por ofrecer un servicio de calidad a sus pasajeros y se muestran atentos con respecto a su trato. Estos resultados son coincidentes con la publicación de Cedeño y Gonzáles (2020), quienes en su investigación en España estudiaron el comportamiento proactivo de

una empresa de transportes logística que buscaba la forma de ofrecer un servicio de calidad cada vez más profundo a sus clientes para brindarles comodidad. En consecuencia, a la teoría se puede explicar que la proactividad si incide de manera significativa en la cultura organizacional de los conductores de taxi, esto debido a que la muestra fue una porción de 60 conductores que participaron activamente de la encuesta demostrando su interés por conocer los resultados de la investigación que al igual que el antecedente los conductores muestran una buena actitud para realizar el estudio por ser una empresa familiar.

Como cuarta dimensión, autonomía para Garzón (2011), significa poseer control en la toma de decisiones con creatividad y disponibilidad de tiempo. En la presente investigación se encontró que la autonomía si incide significativamente en la cultura organizacional de los conductores de taxi, esto probablemente a que los conductores de taxi toman sus propias decisiones, establecen ellos mismos sus horarios y la manera de trabajar más óptima para su conveniencia. Estos resultados coinciden con la investigación de García y Flores (2017), quienes en su publicación estudiaron a 195 trabajadores en una municipalidad de Arequipa concluyendo que denotan compromiso, poseen un gran esfuerzo para el éxito de la institución y que consideran importante tener participación en la resolución de conflictos a los usuarios, posiblemente porque los trabajadores tienen una preparación educativa, a pesar de la diferencia del tamaño de muestra con los resultados se relacionan. Por tal motivo se puede considerar que la autonomía incide significativamente en la cultura organizacional de los conductores, debido a que los conductores hacen elecciones, toman decisiones y asumen las consecuencias de las mismas, no son dependientes en la forma como trabajan, además en la presente investigación la muestra estudiada al igual que el antecedente presenta una educación vial sometida para obtener el fotocheck de conductor otorgada por la municipalidad.

Como quinta dimensión, tolerancia al conflicto, Garzón (2011), la define como la capacidad de saber escuchar y aceptar a los demás, respetando las distintas maneras de actuar al momento de trabajar en equipo. En tal sentido la investigación encontró que la tolerancia al conflicto si incide de forma significativa en la cultura organizacional de los conductores de taxi, esto debido a que combaten el estrés con actividades recreativas para no llegar a sobrecargarse y actuar de manera conflictiva con los pasajeros y demás conductores. Estos resultados

coinciden con la publicación de Castillo et al. (2019) que, en su investigación en una Microred de salud en Huaraz, determinó que la relación del liderazgo del gerente resulta relevante para influenciar en la forma de actuar de un grupo de trabajadores, logrando que su equipo trabaje con entusiasmo hacia el logro de las metas institucionales, esto se debió a que los encuestados eran 88 profesionales preocupados por el bienestar y la salud de la población. Por tal motivo se puede considerar que la tolerancia al conflicto incide significativamente en la cultura organizacional de los conductores de taxi porque como lo menciona el autor teórico los conductores de la empresa por lo general guardan un comportamiento apropiado y evitan los conflictos personales por propia decisión y porque así lo establece su código de ética de la empresa.

Se estableció como objetivo general, determinar la incidencia del intraemprendimiento en la cultura organizacional de los conductores de la empresa de servicio de taxi especial de Trujillo, 2020. En base al objetivo se encontró que Toca y Carrillo (2009) definen que la cultura organizacional no resulta suficiente, pues lo importante es determinar la contribución individual de cada trabajador, resaltando la actitud de cada uno. En la presente investigación se observó que el intraemprendimiento incide significativamente en la cultura organizacional de los conductores de taxi de Trujillo, debido a que muestran innovación, son proactivos, tienen tolerancia al riesgo y al conflicto y poseen autonomía en sus decisiones. Estos resultados tienen semejanza con la publicación de Asencio et al. (2019) quienes determinaron el intraemprendimiento se relaciona con la cultura organizacional en una Universidad en Guayaquil, la investigación tuvo un enfoque mixto de corte descriptivo, se encuestó a una población de 32 docentes de ingeniería entre 35 a 50 años donde concluyeron que esta relación es importante para alcanzar una adecuada ventaja competitiva y ofrecer un mejor servicio educativo a la sociedad. Por tal motivo se puede considerar que el intraemprendimiento incide de manera significativa en la cultura organizacional de los conductores al igual que el antecedente a pesar de la diferencia en el tamaño de muestra y de ser una realidad distinta al estudio, pero en cuanto a la relación se asemeja a los conductores de taxi, enmarcando la actitud innovadora y predisposición para seguir brindando un servicio de calidad y un trato amable.

VI. CONCLUSIONES

1. Se concluye que el intraemprendimiento incide de manera significativa en la cultura organizacional de los conductores de servicio especial de taxi de Trujillo, con un coeficiente de Pearson positivo considerable de .667, un nivel de significancia $p < .000$ y una Prueba T de Student Sig. $< .001$. Teniendo en cuenta su actitud innovadora, proactiva y disposición de brindar un servicio de calidad total a sus clientes.
2. Se identificó que el nivel de intraemprendimiento de los conductores es alto con un 67 %, es percibido medio con 33 % y no menciona ser bajo. Motivo por el cual son progresistas y permanecen motivados por el deseo de querer crecer conjuntamente con la organización.
3. Se identificó que el nivel de cultura organizacional en los conductores es alto con un 88 %, es percibido medio con 12 % y no menciona ser percibido bajo. Razón por la cual los conductores buscan incrementar las conductas positivas para involucrarse con el planeamiento estratégico de la empresa.
4. Se determinó que las dimensiones innovación, tolerancia al riesgo, proactividad, autonomía y tolerancia al conflicto inciden de manera significativa en la cultura organizacional de los conductores de taxi, de acuerdo a los valores de T los cuales presentan un nivel de significancia menores a .01. ($p < .01$).
5. Para finalizar concluyó que es de vital importancia seguir investigando sobre las variables, dimensiones y objeto en estudio para fortalecer el tema en investigación.

VII. RECOMENDACIONES

A la Administración y Gerencia de la empresa de transportes de taxi especial Clase SAC, diseñar estrategias para seguir reforzando la cultura organizacional en sus conductores, con el fin de mejorar la atención y trato humanizado al cliente, se propone contratar a egresados y/o practicantes de la carrera de Psicología para reforzar el ambiente de trabajo interno y externo de la empresa de servicio de taxi especial de Trujillo y brindar charlas semanales para mejorar la inteligencia emocional de los conductores.

Investigar a una empresa cuyo número de conductores es mucho mayor para determinar el nivel de intraemprendimiento en una muestra más amplia y representativa, también se propone utilizar entrevistas y guías de observación a los conductores para medir el grado de la variable en estudio. Por otro lado, realizar una investigación de enfoque mixto lo que traería resultados más interesantes y sería muy recomendable.

Implementar estrategias que promuevan las buenas acciones e iniciativas que nacen de los conductores más disciplinados y aportan con sugerencias para mejorar su servicio, de esta manera mejorar la dimensión innovación que se encontró en un nivel medio, como: la implementación de un aplicativo móvil para un nicho de mercado, un plan de descuento por consumo a los clientes frecuentes, nuevos paraderos, nuevos servicios y más acciones que fomenten la creatividad, competitividad y la actitud al riesgo para alcanzar las metas propuestas.

Diseñar convenios con ESSALUD para buscar la forma de brindarles un seguro de salud, establecer capacitaciones con el área de transportes de la Municipalidad Provincial de Trujillo para mejorar la Seguridad vial de los conductores y se sugiere realizar auditorías que aseguren el cumplimiento de las normas para mejorar la cultura organizacional de la empresa.

REFERENCIAS

- Alekseevich, D., Vladimirovich, Y., Yurevich, A., Sergeevna, M., Nikolaevich, A., Vasilievna, R., (2019). Entrepreneurship in Educational Organizations: Innovations and Technologies. *International Journal of Innovative Technology and Exploring Engineering (IJITEE)*. ISSN: 2278-3075, Volume-9 Issue-1. DOI: <https://doi.org/10.35940/ijitee.A4980.119119>
- Álvarez, T., (2015). Que es un intraemprendedor. *Cinco Días*. Territorio pyme Emprendedores. *Revista El País*. Disponible en: https://cincodias.elpais.com/cincodias/2015/04/25/emprendedores/1429965899_681473.html
- Antoncic, B. & Hisrich, R., (2003). Clarifying the intrapreneurship concept, *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 10 (1), 7–24. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/242338391_Clarifying_the_Intrapreneurship_Concept
- Asencio, L., Fábregas, C. & Carmona, C. (2019). Cultura organizacional y el intraemprendimiento académico en la Universidad de Guayaquil-Ecuador. *Desarrollo Gerencial*, 11(1), 79-103. DOI: <https://doi.org/10.17081/dege.11.1.3427>
- Blanco, A., & Sellitto, M., (2016). The controllership as support company strategy: multiple case study in transport companies. *RAM. Revista de Administração Mackenzie*, 17(1),135-164. ISSN: 1518-6776. <http://dx.doi.org/10.1590/1678-69712016/administracao.v17n1p135-164>
- Castillo, E., Medina, M., Bernardo, J., Reyes, C., & Ayala, C., (2019). Leadership and organizational climate in workers of health facilities of a micro-network in Peru. *Revista Cubana de Salud Pública*, 45(2), e1351. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0864-34662019000200004
- Cedeño, R., & González, L., (2020). La gestión del proceso de transporte de carga para las empresas transportistas. *Revista Ciencias Holguín*, 26(1),43-58. ISSN: 1027-2127. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=1815/181562407004>
- Contreras, A., & Gómez, A. G. (2018). Application of the Denison Questionnaires to determine the characteristics of Organizational Culture. *Revista de investigación Sigma*, 5(01), 59. ISSN 2631-2603. Disponible en: <https://journal.espe.edu.ec/ojs/index.php/Sigma/article/viewFile/1204/859>
- Cortez, V., (2015). ¿Cómo ser una Empresa Innovadora a partir de la Cultura Organizacional? *Revista Electrónica Gestión de las Personas y Tecnología*, 8(23),4-15. ISSN: 0718-5693. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=4778/477847103001>
- Costa, S., & Giareta, D. (2013). Secretariado Ejecutivo e Empreendedorismo: ¿Realidade ou Utopia? *Revista de Gestão e Secretariado*, 4(1), 56-74. doi: <https://doi.org/10.7769/gesec.v4i1.143>. Disponible en: <https://www.revistagesec.org.br/secretariado/pages/view/index%20source>
- De Villiers, M. (2012). Antecedents of strategic corporate entrepreneurship. *European Business Review*, 24 (5), 400-424. DOI: <https://doi.org/10.1108/09555341211254508>
- Denison Consulting. (2019). The Denison Model. Obtenido de: <https://www.denisonconsulting.com/>

- Denison, D., Nieminen, L., & Kotrba L., (2012) Diagnosing organizational cultures: A conceptual and empirical review of culture effectiveness surveys, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23:1, 145-161, DOI: <https://doi.org/10.1080/1359432X.2012.713173>
- Díaz, J., & Duque, J. (2019). Analysis and Strengthening of the Organizational Culture in a Higher Education Institution Located in Cali. *Revista De Economía & Administración*, 14(2), 31- 46. ISSN: 1794-7561. Disponible en: <https://revistas.uao.edu.co/ojs/index.php/REYA/article/view/37>
- Flores, C., (2018). Emprendedores se capacitan para aprender idioma inglés. *Diario El Correo. Economía y emprendedores* Disponible en: <https://diariocorreo.pe/economia/emprendedores-se-capacitan-para-aprender-el-ingles-824724/>
- Galván, E., & Sánchez, M., (2019). Organizational factors related to the intrapreneurial behavior. INNOVAR. *Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 29(71),55-68. ISSN: 0121-5051. DOI: <http://dx.doi.org/10.15446/innovar.v29n71.76395>
- Galván, E., Sánchez, M., & Santos, G., (2018). Determinantes del comportamiento intraempresario en empresas del noreste de México: un estudio exploratorio. *Revista de Psicología y ciencias del comportamiento de la unidad académica de ciencias jurídicas y sociales* Vol. 9 Núm. 2. ISSN: 2007-1833. DOI: <https://doi.org/10.29365/rpcc.20181207-69>
- Galván, E., & Sánchez, M., (2018) Conceptualization and characterization of intrapreneurship: an exploratory study. *Dimensión Empresarial*, 161-176. DOI: <http://dx.doi.org/10.15665/dem.v16i2.1538>
- García, M., & Flores, E., (2017). Consecuencias de la cultura corporativa y rol de la comunicación interpersonal en el compromiso organizacional del personal de la municipalidad provincial de Arequipa - Perú. *Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, 8(2),137-147. ISSN: 2219-7168. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=4498/449854118007>
- Garzón, M., (2005). Propuesta de modelo intraempresario para la innovación en organizaciones perdurables. *Universidad & Empresa*, 4(9),122-138. ISSN: 0124-4639. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=1872/187217454007>
- Garzón, M., (2011). El aprendizaje para impulsar el intra- emprendimiento en organizaciones complejas. *Ide@s CONCYTEG*, 6 (74), pp. 919-939. Disponible en: https://scholar.google.com.pe/scholar?hl=es&as_sdt=0,5&cluster=6777577025171092969
- Hernández, R. & Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación (Vol. 4). México^ eD.. *F DF: McGraw-Hill Interamericana*. Disponible en: <https://www.academia.edu/download/38911499/Sampieri.pdf>
- Hurtado, C., (2017), Estos son los retos del ecosistema peruano. *DÍA 1. El Comercio*. Contenido de El Comercio Perú. Disponible en: <https://elcomercio.pe/economia/dia-1/son-retos-ecosistema-peruano-startups-417987-noticia/>
- Hurtado, G., Govea, K., & Freire, C. (2017). Evaluación del intraemprendimiento en la modalidad dual de la Universidad Católica de Santiago de

- Guayaquil. Ciencia Unemi, 10(23), 22-29. Vol. 10, N.º 23, agosto 2017, pp. 22 – 29 ISSN 1390-4272 Impreso. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6151263>
- Kearney, C., Hisrich, R. D. & Antoncic, B. (2013). The mediating role of corporate entrepreneurship for external environment effects on performance. *Journal of Business Economics and Management*, 14 (1), 328-357. DOI: <https://doi.org/10.3846/16111699.2012.720592>
- Larentis, F., Antonello, C. S., & Slongo, L. A. (2018). Organizational culture and relationship marketing: an interorganizational perspective. *Revista Brasileira de Gestão de Negócios*, 20(1), 37-56. DOI: <https://doi.org/10.7819/rbgn.v20i1.3688>
- López, D., Jaramillo, D., Susaeta, D., (2019). Innovation in Corporate Organizational Culture: Diversity, Motivation and Organizational Pressure as Possible Realities. *Revista Empresa y Humanismo / VOL XXII / N.º 2/2019 / 63-85*. DOI: <https://doi.org/10.15581/015.XXII.2.63-85>
- Ma, H., Liu, T., & Karri, R., (2016), Internal corporate venturing: Intrapreneurs, institutions, and initiatives. *Organizational Dynamics* 45 (2), 114–123. ISSN: 00902616. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2016.02.005>
- Martins, O., Costa, J., (2015). Linking transformational leadership and organizational trust: has organizational commitment a mediating effect on it? *Cuadernos de Gestión Vol. 16 - N.º 1 (2016)*, pp. 43-62. DOI: <https://doi.org/10.5295/cdg.140484om>
- Mogrovejo, E., (2020). Intraemprendimiento: Gestionando la innovación desde adentro. *Graduate School of Esan Business*. Primera revisión. Disponible en: <https://www.esan.edu.pe/mba/content/intraemprendimiento/eBook-intraemprendimiento.pdf>
- Neessen, P., Caniëls, M., Vos, B. et al. (2019). The intrapreneurial employee: toward an integrated model of intrapreneurship and research agenda. *Int Entrep. Manag. J* 15, 545–571 (2019). <https://doi.org/10.1007/s11365-018-0552-1>
- Paz, M., Fernandes, S., Carneiro, L., & Melo, E., (2020). Personal organizational well-being and quality of organizational life: the mediating role of organizational culture. *Revista de Administração Mackenzie*, 21(1), 1–37. DOI: <https://dx.doi.org/10.1590/1678-6971/eramd200122>
- Paz, O., (2016). ¿Conoces la historia del término intraemprendedor? Artículos Emprendimiento. Disponible en: <https://communityofinsurance.es/2016/01/10/conoces-la-historia-del-termino-intraemprendedor/>
- Pérez, A., (2015). Estudio de Casos de Intraemprendimiento en cuatro proyectos orientados a los estudiantes en una universidad pública y estatal de Santiago de Chile. *Revista Electrónica Gestión de las Personas y Tecnología*, 8(22),44-57. ISSN: 0718-5693. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=477847104004>
- Prada, R., (2019). The entrepreneurial spirit: beyond business creation. *Dimensión Empresarial*, 17(1). DOI: <https://doi.org/10.15665/dem.v17i1.1654>
- Quintero, A., Andrade, J., & Ramírez, E. (2019). Entrepreneurship as an area of knowledge: Literature review. *European Research Studies*, 22(2), 100-124. Disponible en: <https://search.proquest.com/docview/2214887936?accountid=37408>

- Rafael, G., (2020). *Retos de la institucionalidad pública del sistema de ciencia, tecnología e innovación de Perú*. Banco Interamericano de Desarrollo. BID. IDB-DP-752. DOI: <http://dx.doi.org/10.18235/0002231>
- Roglá, J., (2019). Investigando en emprendimiento, informe GEM España 2018 – 2019. *Global Entrepreneurship Monitor España*. Recuperado de: <http://www.gem-spain.com/wp-content/uploads/2019/05/GEM2018-2019.pdf>
- Rossi, F., De Oliveira, Ch., Henriques, S., Aline, V., & Cavazzani, T., (2019). Organizational culture of a psychiatric hospital and resilience of nursing workers. *Rev. Bras. Enferm.* [Internet]. 2016;69(5):765-72. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/0034-7167.2016690501>
- Rubio, G. (2015). Las contribuciones del intraemprendimiento a la estrategia de manufactura. *Revista Dimensión Empresarial*, vol. 13, núm. 1, p. 95-109. DOI: <http://dx.doi.org/10.15665/rde.v13i1.340>
- Sánchez, A., Hernández, T., Martínez, E., Villegas, E., & García, Cruz. L., (2018). Cultura organizacional en microempresas activadoras del desarrollo local. 89. Disponible en: http://www.margen.org/suscri/margen89/sanchez_89.pdf
- Tello, M., (2017). Innovación y productividad en las empresas de servicios y manufactureras: El caso del Perú. *Revista de la Cepal Review*. 2017. 73-92. <https://doi.org/10.18356/78513868-es>
- Sánchez, Y., Sánchez, M., & Serna, I., (2018). Relation of the intra-entrepreneur culture in the organizational performance of the small and medium sized enterprises (PYMES) from Ciudad Victoria México. Disponible en: <https://www.uv.mx/iiesca/files/2019/02/01CA201802.pdf>
- Santos, A., & Muñoz, D. (2018). ¿Qué es esa cosa llamada intraemprendedor? Gestión del trabajo en el capitalismo cognitivo y concepciones emprendedoras. *Cuadernos De Relaciones Laborales*, 36(2), 285-303. <https://doi.org/10.5209/CRLA.60698>
- Solarte, C., Solarte, M., & Barahona, J. (2019). Cultura organizacional e innovación en la orientación al mercado de empresas familiares de Pasto (Colombia). *Contaduría Y Administración*, 65(1), e149. DOI: <http://dx.doi.org/10.22201/fca.24488410e.2019.1725>
- Soto Abanto, S. E. (2021). *Gestión del intraemprendimiento en la creación de valor compartido en micro y pequeñas empresas de Trujillo*, [Tesis Doctoral, Universidad César Vallejo]. Repositorio Digital Institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/54690>
- Toca, C., Carrillo, J., (2009). Theoretical and methodological matters of organizational culture. *Civilizar* 9 (17): 117-136. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/ccso/v9n17/v9n17a08.pdf>
- Trujillo, M., & Guzmán, A., (2008). Intraemprendimiento: una revisión al constructo teórico, sus implicaciones y agenda de investigación futura. *Cuadernos de Administración*, 21(35),37-63. ISSN: 0120-3592. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=205/20503503>
- Yamakawa, P., (2020). Los beneficios del intraemprendimiento. Graduate school of Esan Business. Sala de prensa. Disponible en: <https://www.esan.edu.pe/sala-de-prensa/2020/01/los-beneficios-del-intraemprendimiento/>
- Zerón, M., & Sánchez, Y., (2017). Administración y praxis (Tomo II) Un enfoque desde el género y el emprendimiento. *Consejo de Publicaciones UAT ISBN: ISBN Obra completa (Colofón): 978-607-8622-32-0*

ANEXOS

Anexo 1: Matrices de operacionalización de variables

Tabla 7

Matriz de Operacionalización de la variable Intraemprendimiento

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escalas
Variable Independiente: Intraemprendimiento	Cualidad de las personas con visión empresarial, dentro de una empresa, desarrollando una conducta innovadora y proactiva (Neessen, 2019), para plasmarla en iniciativas de proyectos rentables que comprometen tiempo y esfuerzo en crear, indagar y moldear la creatividad, para beneficio y crecimiento de la empresa y su propio beneficio, visualizando oportunidades donde otros no la encuentran, define como atributo principal a la innovación, talento y creatividad sobre bienes y servicios (Garzón, 2011).	Es el nivel de medición global de la variable intraemprendimiento y de cada una de sus dimensiones: Innovación, tolerancia al riesgo, proactividad, autonomía y tolerancia al conflicto. La población participante es de 60 conductores, siendo estudiada toda la población. Para medir su nivel se usará la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario de 20 ítems. Para el análisis de los resultados utilizamos la estadística descriptiva e inferencial cuyos datos se ingresarán a la herramienta SPSS versión 26, para ser contrastados con los trabajos previos enmarcándolos en las teorías, doctrinas, conceptos y principios.	Innovación	- Creatividad. - Competitividad.	Ordinal
			Tolerancia al riesgo	- Superación al miedo. - Nivel de riesgo.	
			Proactividad	- Visualizar oportunidades. - Iniciativa innovadora.	En desacuerdo
			Autonomía	- Autodeterminación en las decisiones. - Autogestión del tiempo.	Neutro
			Tolerancia al conflicto	- Manejo de equipos multidisciplinarios. - Comunicación asertiva.	De acuerdo Totalmente de acuerdo

Nota: Elaboración propia.

Tabla 8

Matriz de Operacionalización de la variable cultura organizacional

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escalas
Variable Dependiente: Cultura organizacional	Es el comportamiento personalizado de un individuo el cual lo hace único, promoviendo conductas positivas guiadas por sus líderes, facilitando de esa manera la implantación de nuevas estrategias que pueden generar un cambio positivo para la organización, además de generar conductas humanizadas que ayude a involucrarse e identificarse con los objetivos y valores de la institución (Denison, 2019). En la investigación estudiada desde la perspectiva personal de cada individuo, interiorizándola desde su misma acción.	Es el nivel de medición global de la variable cultura organizacional y de cada una de sus dimensiones: Implicancia, consistencia, adaptabilidad y misión La población participante es de 60 conductores, siendo estudiada toda la población. Para medir su nivel se usará la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario de 24 ítems. Para el análisis de los resultados utilizamos la estadística descriptiva e inferencial cuyos datos se ingresarán a la herramienta SPSS versión 26, para ser contrastados con los trabajos previos enmarcándolos en las teorías, doctrinas, conceptos y principios.	Implicación	- Empoderamiento. - Trabajo en equipo. - Desarrollo de capacidades.	Ordinal.
			Consistencia	- Valores centrales. - Acuerdo. - Coordinación e integración.	Totalmente en desacuerdo En desacuerdo
			Adaptabilidad	- Orientación al cambio. - Orientación al cliente. - Aprendizaje organizacional.	Neutro De acuerdo
			Dirección estratégica	- Visión. - Objetivos.	Totalmente de acuerdo

Nota: Elaboración propia.

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO PARA EL INTRAEMPRENDIMIENTO

El presente cuestionario tiene por finalidad recoger información para establecer el nivel de intraemprendimiento. Así mismo se le pide ser extremadamente objetivo, honesto y sincero en sus respuestas. Se le agradece por anticipado su valiosa participación y colaboración, considerando que los resultados de este estudio de investigación científica serán manejados de manera confidencial.

INSTRUCCIONES:

Debe marcar cada afirmación que se presenta con un aspa (x), favor responder todas las preguntas. La escala de estimación tiene 5 puntos que se detallan a continuación:

5	4	3	2	1
Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo

N.º	ÍTEMS	5	4	3	2	1
INNOVACIÓN						
1	Considero que existe más de una forma de resolver un problema en mi empresa.					
2	Busco la solución a un problema, a pesar que me digan que no existe solución.					
3	Me capacito o informo sobre nuevas leyes u ordenanzas del servicio de taxi.					
4	Todos los días me esfuerzo para dar lo mejor de mí, en el trabajo.					
TOLERANCIA AL RIESGO						
5	No tengo miedo de equivocarme en mis labores, o en ejecutar un plan.					
6	Veo el fracaso como una oportunidad para aprender.					
7	Me gusta apostar por una buena idea en beneficio de la empresa, aunque no sea del todo segura.					
8	Estaría dispuesto a hacer frente al fracaso con tal de ampliar mis horizontes dentro de la empresa.					
PROACTIVIDAD						
9	Asumo la responsabilidad de hacer que las cosas sucedan en la empresa.					
10	A pesar de tener un mal día, busco la manera de seguir brindando un buen servicio.					
11	Me gusta tomar la iniciativa en la participación de un proyecto nuevo en la empresa.					
12	Me gusta asumir retos con actitud positiva.					
AUTONOMÍA						
13	Tengo mucha confianza en mis capacidades para tomar una decisión.					
14	Soy una persona decidida y determinante a la hora de conseguir los objetivos.					
15	Me alcanzan las horas de trabajo para terminar mis labores asignadas en la empresa.					
16	Tengo prioridades en la lista de tareas pendientes para su cumplimiento.					
TOLERANCIA AL CONFLICTO						
17	Me resulta fácil trabajar en equipo con mis compañeros.					
18	Escucho a aquellos que me plantean nuevas ideas.					
19	Me hace fácil comunicarme con mis superiores.					
20	Es importante la comunicación con los clientes para brindar un buen servicio.					

Muchas gracias por su colaboración.

CUESTIONARIO PARA LA CULTURA ORGANIZACIONAL

El presente cuestionario tiene por finalidad recoger información para establecer el nivel de cultura organizacional. Así mismo se le pide ser extremadamente objetivo, honesto y sincero en sus respuestas. Se le agradece por anticipado su valiosa participación y colaboración, considerando que los resultados de este estudio de investigación científica serán manejados de manera confidencial.

INSTRUCCIONES:

Debe marcar cada afirmación que se presenta con un aspa (x), favor responder todas las preguntas. La escala de estimación tiene 5 puntos que se detallan a continuación:

5	4	3	2	1
Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo

N.º	ÍTEMS	5	4	3	2	1
IMPLICACIÓN						
1	Tomo iniciativa en las actividades de la empresa.					
2	Planteo alternativas de solución si la empresa lo indica.					
3	Practico el trato genuino entre compañeros de la empresa.					
4	Me integro con facilidad para coordinar un plan de trabajo en mi empresa.					
5	Promuevo nuevos métodos de trabajo en mi empresa.					
6	Suelo informarme sobre las medidas sanitarias vigentes en mi empresa.					
CONSISTENCIA						
7	Tengo claro cuáles son los valores de la empresa.					
8	Tengo conocimiento del código de ética de mi empresa.					
9	Busco en un acuerdo mi beneficio y el de la empresa.					
10	Participo en los convenios colectivos de trabajo.					
11	Me resulta sencillo coordinar el trabajo con mis compañeros.					
12	Considero que mi perfil de conductor está dentro de lo que la empresa necesita.					
ADAPTABILIDAD						
13	Me involucro positivamente ante un cambio en la empresa.					
14	Me adapto con facilidad a los cambios que mi empresa pueda fomentar.					
15	Tomo en cuenta las sugerencias que me hacen los clientes internos.					
16	Tengo libertad de atención con el cliente.					
17	Tengo la opción de crecer cada día gracias a la organización.					
18	Tomo riesgos para innovar en la empresa					
DIRECCIÓN ESTRATÉGICA						
19	Intento aportar para el desarrollo de las estrategias de la empresa.					
20	Estoy informado sobre las estrategias que posee mi empresa.					
21	Me inspira compromiso la misión de la empresa.					
22	Me genera entusiasmo la visión de la empresa.					
23	Me comprometo con los objetivos que mi empresa establece para cumplir con las metas.					
24	Contribuyo con los objetivos de la empresa.					

Muchas gracias por su colaboración.

Fichas de validación de instrumentos

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:

Nombre del Instrumento	Cuestionario de intraemprendimiento.		
Objetivo del Instrumento	Determinar el nivel de intraemprendimiento de los conductores de servicio de taxi especial.		
Aplicado a la Muestra Participante	Conductores del servicio de taxi especial de la empresa CLASE A SAC de la Provincial de Trujillo, 2020.		
Nombres y Apellidos del Experto	Colchado Cerdán Tania Vanessa	DNI N°	18143923
Título Profesional	Licenciada en Administración de Empresas	Celular	964430296
Dirección Domiciliaria	Monserrate Mz O Lt. 9		
Grado Académico	Magister		
FIRMA		Lugar y Fecha:	Trujillo, 19 de junio del 2020.

Nombre del Instrumento	Intraemprendimiento.		
Objetivo del Instrumento	Determinar el nivel de intraemprendimiento de los conductores de servicio de taxi especial.		
Aplicado a la Muestra Participante	Conductores del servicio de taxi especial de la empresa CLASE A SAC de la Provincial de Trujillo, 2020.		
Nombres y Apellidos del Experto	Colchado Cerdán Tania Vanessa	DNI N°	18143923
Título Profesional	Licenciada en Administración de Empresas	Celular	964430296
Dirección Domiciliaria	Monserrate Mz O Lt. 9		
Grado Académico	Magister		
FIRMA		Lugar y Fecha:	Trujillo, 19 de junio del 2020.

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:

Nombre del Instrumento	Cuestionario de intraemprendimiento.		
Objetivo del Instrumento	Determinar el nivel de intraemprendimiento de los conductores de servicio de taxi especial.		
Aplicado a la Muestra Participante	Conductores del servicio de taxi especial de la empresa CLASE A SAC de la Provincial de Trujillo, 2020.		
Nombres y Apellidos del Experto	Juan Carlos Armas Chang	DNI N°	18137231
Título Profesional	Licenciado en Administración	Celular	988892284
Dirección Domiciliaria	Francisco Solano 530 – Urb. San Andrés.		
Grado Académico	Magister en Administración de Negocios		
FIRMA	 Lic. Adm. Armas Chang Juan CLAD 16236	Lugar y Fecha:	Trujillo, 19 de junio del 2020.

Nombre del Instrumento	Cuestionario de cultura organizacional.		
Objetivo del Instrumento	Medir el nivel de cultura organizacional de la empresa.		
Aplicado a la Muestra Participante	Conductores del servicio de taxi especial de la empresa CLASE A SAC de la Provincial de Trujillo, 2020.		
Nombres y Apellidos del Experto	Juan Carlos Armas Chang	DNI N°	18137231
Título Profesional	Licenciado en Administración	Celular	988892284
Dirección Domiciliaria	Francisco Solano 530 – Urb. San Andrés.		
Grado Académico	Magister en Administración de Negocios		
FIRMA	 Lic. Adm. Armas Chang Juan CLAD 16236	Lugar y Fecha:	Trujillo, 19 de junio del 2020

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:

Nombre del Instrumento	Cuestionario de intraemprendimiento.		
Objetivo del Instrumento	Determinar el nivel de intraemprendimiento de los conductores de servicio de taxi especial.		
Aplicado a la Muestra Participante	Conductores del servicio de taxi especial de la empresa CLASE A SAC de la Provincial de Trujillo, 2020.		
Nombres y Apellidos del Experto	ELMIS JONATAN GARCIA ZARE	DNI N°	43124406
Título Profesional	INGENIERO ESTADÍSTICO	Celular	933660280
Dirección Domiciliaria	JR. JUAN DE ARBILLA MZ F LTE 28 UR. VISTA HERMOSA		
Grado Académico	MAESTRO		
FIRMA	 ----- ELMIS JONATAN GARCIA ZARE INGENIERO ESTADISTICO COESPE 478	Lugar y Fecha:	Trujillo, 19 de junio del 2020.

Nombre del Instrumento	Cuestionario de cultura organizacional.		
Objetivo del Instrumento	Medir el nivel de cultura organizacional de la empresa.		
Aplicado a la Muestra Participante	Conductores del servicio de taxi especial de la empresa CLASE A SAC de la Provincial de Trujillo, 2020.		
Nombres y Apellidos del Experto	ELMIS JONATAN GARCIA ZARE	DNI N°	43124406
Título Profesional	INGENIERO ESTADÍSTICO	Celular	933660280
Dirección Domiciliaria	JR. JUAN DE ARBILLA MZ F LTE 28 UR. VISTA HERMOSA		
Grado Académico	MAESTRO		
FIRMA	 ----- ELMIS JONATAN GARCIA ZARE INGENIERO ESTADISTICO COESPE 478	Lugar y Fecha:	Trujillo, 19 de junio del 2020

Anexo 3: Análisis complementario

Tabla 9

Prueba de normalidad

Kolmogorov - Smirnov

	Estadístico	Sig.	Normalidad
Innovación	.122	.027	Si
Tolerancia al riesgo	.114	.051	Si
Proactividad	.146	.003	Si
Autonomía	.135	.008	Si
Tolerancia al conflicto	.162	.000	Si
Intraemprendimiento	.089	.200	Si
Cultura Organizacional	.120	.030	Si

Nota: Sig.: Significancia.