



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Desarrollo laboral e intraemprendimiento en los trabajadores de
una tienda retail, Lima, 2020**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTOR:

Pomasongo Tordocillo, Juan Daniel (ORCID: [0000-0001-8235-511X](https://orcid.org/0000-0001-8235-511X))

ASESOR:

Dr. Jiménez Calderón, César Eduardo (ORCID: [0000-0001-7894-7526](https://orcid.org/0000-0001-7894-7526))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA – PERÚ

2020

Dedicatoria

A mi familia por haberme impulsado en el desarrollo de mi tesis y crecimiento tanto personal como profesional.

Agradecimiento

Al profesor Dr. Giancarlo Mancarella Valladares por la formación y apoyo recibido durante la carrera y la guía continua del profesor Dr. César Jiménez Calderón.

Índice de contenido

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Indice de contenido	iv
Indice 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
3.2. Variables y operacionalización	11
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis	11
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	12
3.5. Procedimientos	13
3.6. Método de análisis de datos	14
3.7. Aspectos éticos	14
IV. RESULTADOS	15
V. DISCUSIÓN	29
VI. CONCLUSIONES	33
VII.RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS	35
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1: <i>Distribución de frecuencias para la dimensión talento humano</i>	15
Tabla 2: <i>Distribución de frecuencias para la dimensión ausentismo laboral</i>	15
Tabla 3: <i>Distribución de frecuencias para la dimensión productividad</i>	16
Tabla 4: <i>Distribución de frecuencias para la dimensión línea de carrera</i>	16
Tabla 5: <i>Distribución de frecuencias para la dimensión integración de equipo</i>	17
Tabla 6: <i>Distribución de frecuencias para la dimensión innovación</i>	17
Tabla 7: <i>Distribución de frecuencias para la dimensión cultura emprendedora</i>	18
Tabla 8: <i>Distribución de frecuencias para la dimensión formación académica</i>	18
Tabla 9: <i>Distribución de frecuencias para la dimensión responsabilidad</i>	19
Tabla 10: <i>Distribución de frecuencias para la dimensión procesos internos</i>	19
Tabla 11: <i>Juicio de expertos</i>	51
Tabla 12: <i>Escala de valores Alfa de Cronbach</i>	51
Tabla 13: <i>Resultados de confiabilidad</i>	51

Resumen

La presente investigación busca como principal objetivo, identificar la relación entre desarrollo laboral e intraemprendimiento en los trabajadores de una tienda retail ubicada en la ciudad de Lima para el periodo 2020. Como procedimiento básico los sujetos fueron seleccionados mediante un filtro que representa sólo a los trabajadores que se encuentran en actividad laboral. Este filtro representa una población de ciento cuarenta sujetos. El contexto, donde la empresa retail se desenvuelve, se encuentra en una situación donde la rotación de personal, la rentabilidad y las ventajas competitivas juegan un rol fundamental para el resurgimiento corporativo. Para ello la investigación aplicó un método descriptivo de diseño no-experimental. Se trabajó con una población de ciento cuarenta personas utilizando los instrumentos, tales como, las entrevistas y los cuestionarios. La investigación arrojó el incremento de la productividad, una adecuada rotación de personal, calidad de servicios mejorada, reducción en el índice de quejas y reclamaciones, aumento de la rentabilidad, y fortalecimiento en las ventajas competitivas como parte de resultados relevantes. En conclusión, el desarrollo laboral se trata de enriquecer al trabajador y el intraemprendimiento permite crear nuevos productos, ejecutar mejores servicios y crear métodos. Así podemos decir que, para lograr el adecuado desarrollo laboral de cada empleado y fomentar el intraemprendimiento dentro de cada organización, debemos optar por ejecutar medidas creativas.

Palabras clave: *Intraemprendimiento, desarrollo, resurgimiento corporativo, ventaja competitiva*

Abstract

The present research seeks for as objective principal, identify the relationship between job development and intrapreneurship in the workers of a retail store located in the city of Lima for the period 2020. As a basic procedure, the subjects were selected by a filter that represent only employees who are at work activity. This filter represent a poblacion of 140 subjects. The context, where the retail store develops, it is ubicated in a situation where the rotation of personal, the profitability and competitive advantage play a key paper for the Enterprise re-emergence. For this reason, the research applicated a descriptive method of design no experimental. This worked with a population of 140 people using the instruments, as the interviews and the questionnaires. The research gaved an increase in the productivity, an appropriate personal rotation, quality of improved services, decrease in the index of complaints and reclamations, increase of the profitability, and strengthening in the competitive advantages as part of the relevant results. In conclusion, the job development treats of enrich to the employees and the intrapreneurship permit to create new products, execute better services and create methods. So, we can say that, for achieve the adequate job development of each employees and encourage the intrapreneurship on of each organization, we must elect for execute creative measure.

Keywords: *intrapreneurship, development, enterprise re-emergence, competitive advantage*

I. INTRODUCCIÓN

La realidad problemática está evidenciada por la relación entre desarrollo laboral y el intraemprendimiento en una tienda retail ubicada en Lima Norte que es escasa. La línea de carrera y el poco talento humano desarrollado es deficiente en el establecimiento. La alta productividad y ausentismo laboral queda evidenciado por la carencia de compromiso para con la empresa. La integración de equipos y la innovación cuyos integrantes son capaces de promover, está ausente. La responsabilidad y educación académica es escasamente puesta en manifiesto. La cultura emprendedora y deficiencia en los procesos internos.

Una de las dimensiones de la problemática antes mencionada comprende la deficiencia en la línea de carrera y el poco talento humano desarrollado en la empresa. Tanto la línea de carrera como la motivación laboral es pobre debido a las débiles relaciones interpersonales entre los empleados. La carencia de un adecuado clima laboral es otro aspecto que puede influir en la línea de carrera y el desarrollo en el recurso humano.

Según lo percibido, los colaboradores presentaron su productividad como algo promedio y el ausentismo laboral como algo legible, tomando como referencia la tienda de Lima Norte. Es decir, las faltas injustificadas y el no estar presente mentalmente en el trabajo determinan un personal incompetente y altamente no apto para intraemprender en la empresa.

En el escenario investigado existe la falta de integración de equipo, ya sea con personal nuevo/antiguo o con encargados/jefes, como la innovación en procesos y proyectos hacia el 2020. Entonces deducimos que, tanto la falta de innovación como la deficiencia en la filosofía empresarial permite quebrantar la creatividad en nuevos procesos rentables y altamente productivos.

Por medio de la inducción decimos que, la responsabilidad y la educación académica profesional o técnica en los trabajadores de una de las tiendas de Lima Norte es escasa y poco desarrollada. Pero el escaso personal comprometido y con baja aptitud altera en proporciones mínimas la rentabilidad a largo plazo y la productividad por persona en un muy corto plazo.

Como última premisa, los trabajadores muestran una cultura emprendedora muy pobre y casi nula para alcanzar un desarrollo sostenible como fruto de la innovación de la empresa. Es decir, la carencia de iniciativas creativas delató la oportunidad para introducirnos en el intraemprendimiento positivamente. Además, la deficiencia en los procesos internos, señalan también, un mal uso de los equipos tecnológicos.

En conclusión, lo antes hablado permite recapitular lo siguiente: La carencia de iniciativas creativas delata la oportunidad para introducirnos en el intraemprendimiento, así como, el escaso personal comprometido y con baja aptitud altera visiblemente la rentabilidad de la empresa y la productividad de cada trabajador. En la empresa existe la falta de integración de equipo y la innovación en procesos y proyectos, la cual, impide enriquecer el desarrollo laboral de cada colaborador. Deducimos también que, las faltas injustificadas determinan un personal incompetente. Por último, la motivación laboral es pobre debido a las débiles relaciones interpersonales entre los mismos empleados.

La formulación del problema estuvo determinada mediante una pregunta general: ¿Qué relación existe entre el desarrollo laboral y el intraemprendimiento? Y preguntas específicas como: ¿Qué relación existe entre desarrollo laboral y la cultura emprendedora?, ¿Qué relación existe entre desarrollo laboral y la innovación?, ¿Qué relación existe entre desarrollo laboral y la formación académica?, ¿Qué relación existe entre desarrollo laboral y la responsabilidad?, ¿Qué relación existe entre desarrollo laboral y la eficiencia de procesos internos?, ¿Qué relación existe entre la productividad y el intraemprendimiento?, ¿Qué relación existe entre el talento humano y el intraemprendimiento?, ¿Qué relación existe entre la integración de equipo y el intraemprendimiento?, ¿Qué relación existe entre el ausentismo laboral y el intraemprendimiento?, ¿Qué relación existe entre la línea de carrera y el intraemprendimiento?.

La justificación para seguir investigando fue: el entorno del empleado y los beneficios que brinda la empresa, para el desarrollo laboral, casi siempre tiene un impacto positivo en la productividad como empresa. Sin embargo, el ausentismo laboral y la falta de innovación está siempre presente. La importancia de innovar como empresa y desarrollarnos como persona determina una cultura

empresarial creciente. Además, al adoptar las cualidades anteriormente vistas tendrá como consecuencia a la cultura emprendedora, eficiencia de procesos e impacto positivo en la sociedad. La finalidad de la investigación es fortificar las ventajas competitivas y la cultura empresarial mediante la introducción del intraemprendimiento y el reforzamiento del desarrollo laboral. En el 2020 existe tendencias empresariales las cuales justifican su gran posicionamiento de grandes corporaciones con impactos positivos en la sociedad.

Los objetivos se fijaron de manera general como: Determinar la relación entre desarrollo laboral e intraemprendimiento en los trabajadores de una tienda retail en Lima, 2020. Y de manera específica: Determinar la relación entre desarrollo laboral y la cultura emprendedora, determinar la relación entre desarrollo laboral y la innovación, determinar la relación entre desarrollo laboral y formación académica, determinar la relación entre desarrollo laboral y la responsabilidad, determinar la relación entre desarrollo laboral y la eficiencia de procesos internos, determinar la relación entre la productividad y el intraemprendimiento, determinar la relación entre talento humano y el intraemprendimiento, determinar la relación entre la integración de equipo y el intraemprendimiento, determinar la relación entre el ausentismo laboral y el intraemprendimiento, determinar la relación entre la línea de carrera y el intraemprendimiento.

Conllevaron a las siguientes suposiciones o hipótesis: Existe relación positiva entre desarrollo laboral e intraemprendimiento en los trabajadores de una tienda retail en Lima, 2020. Como específicas: (a) Existe relación positiva entre desarrollo laboral y la cultura emprendedora. (b) Existe relación positiva entre desarrollo laboral y la innovación. (c) Existe relación positiva entre desarrollo laboral y formación académica. (d) Existe relación positiva entre desarrollo laboral y la responsabilidad. (e) Existe relación positiva entre desarrollo laboral y la eficiencia de procesos internos. (f) Existe relación positiva entre la productividad y el intraemprendimiento. (g) Existe relación positiva entre talento humano y el intraemprendimiento. (h) Existe relación positiva entre la integración de equipo y el intraemprendimiento. (i) Existe relación positiva entre el ausentismo laboral y el intraemprendimiento. (j) Existe relación positiva entre la línea de carrera y el intraemprendimiento.

II. MARCO TEÓRICO

El objeto de estudio es el desarrollo laboral e intraemprendimiento. Una de las teorías relacionadas al tema está vinculada al desarrollo laboral o profesional que es la teoría “z” en el libro de Ouchi. Esta teoría sostiene que creando una nueva cultura “z”, el empleado es un ser integral de la empresa sin separar su vida laboral de lo personal. Invoca la integración y trabajo en equipo teniendo como principios la confianza, sutileza e intimidad, fundamentado para incrementar la productividad del talento o recurso humano y de la corporación. Crear una nueva cultura “z” involucra la autosuperación como su desarrollo profesional-laboral del empleado para beneficio propio y de la organización. (G. Ouchi 1982). El desarrollo laboral no solo se trata de obtener un “buen trabajador” sino también de enriquecerlo. (Naumov García 2018).

El intraemprendimiento es formar o crear mercados dentro de la empresa en donde se labora. Además de sistemas diseñados para fortalecer o mejorar servicios de manera innovadora. (Prada Ospina, Acosta-Prado, and Garzón Castrillon 2016). El intraemprendedor puede ser cualquier persona que convierta su sueño en realidad. Pero siendo creador o inventor analiza y descubre como convertirlo en algo muy rentable. (Pinchot III 1985)

En el contexto nacional los autores seleccionados detallaron que: Existe un buen grupo de personal femenino laborando como es en el caso de la empresa Perú Money S.A.C. El objetivo de la investigación del autor fue identificar la importancia del intraemprendimiento del personal femenino en la mejora de la competitividad corporativa en la empresa antes mencionada. A la conclusión que llegó el autor con su investigación, fue de que sí influye el intraemprendimiento femenino en la competitividad de las organizaciones. Así mismo, el autor promueve a que cambien su forma de pensar y de actuar por medio de mejores políticas creativas e innovadoras a las nuevas empresas que emergen en cualquier sector, contexto o lugar. Las nuevas políticas deben favorecer al intraemprendimiento, al desarrollo laboral y profesional de cada colaborador. Además de incentivar a que dichas políticas internas motiven a cada colaborador de ser partícipes del éxito

empresarial y así tener una mejor perspectiva del mercado. (Rodríguez Noriega 2017)

La autora contextualiza su investigación en el marco del constante cambio, que se viene dando a lo largo del tiempo. Además, denota que el interés debe dirigirse tanto al cliente como al trabajador. La principal herramienta que se usó para el estudio, fueron tres componentes del compromiso organizacional. El orden fue: normativa, continuidad y afectiva respectivamente como factores que lideran el compromiso hacia los retails. Normativa: se da con mayor porcentaje en Ripley por el desarrollo profesional que buscan los empleados. Le sigue Saga Falabella por la paternidad o maternidad. A todo esto, es definido por la obligación que tienen de pertenecer a la empresa. Continuidad: Aquí domina el tiempo invertido, esfuerzo, lo material y lo extrínseco. Afectiva: Se vincula con las conexiones emocionales del trabajador hacia la empresa, ya sea por el tiempo o por los beneficios ofrecidos. En conclusión, las tiendas retails estudiadas tienen que preocuparse por tener equilibrados los componentes antes mencionados y estudiados, además, el compromiso laboral puede ser afectado por factores externos. Se debe identificar cuáles son y como pueden perjudicar al retail. (Hurtado-Arrieta 2017)

Se trata de la forma en como los supermercados trabajan imponiendo culturas, desarrollando laboral y profesionalmente al colaborador. El autor señala que uno de los principales problemas es la renuncia pronta que solicitan los empleados por motivo de que las empresas solo quieren un “buen trabajador”. Estos trabajadores, algunos con poca experiencia y amplios conocimientos, también anhelan alcanzar esas oportunidades de desarrollo profesional que los supermercados las hacen cada vez más difíciles de obtener. La investigación se basa en trabajo de campo en supermercados conocidos de Lima. Los auxiliares y jefes también participaron por medio de entrevistas. Además, los argumentos se apoyan en libros rigurosamente calificados y declaraciones de los directivos entre los años 1990 – 2016. El autor identificó que los empleados desean que reconozcan sus logros y méritos en sus actividades designadas. Pero muchas veces no sucede lo que se espera, entonces, las consecuencias son las resignaciones, la poca fe en las líneas de carrera y por último la solicitud pronta de renuncia. Siempre en cada entrevista un gran requisito es la lealtad y el compromiso con la empresa, pero

dichos requisitos no lo sostienen las retail en el Perú a largo plazo. (Torres Anlas 2017)

El autor señala que para obtener la existencia o no de la influencia de variables tales como factores motivacionales y desarrollo laboral, se necesita de estrategias para poder determinarlo. Esta influencia, entre las variables antes mencionadas, se determina en el escenario de la gerencia regional de educación de la libertad en Lima – Perú. Lo que influye en el desarrollo laboral es el clima laboral, los beneficios y parte de la cultura emprendedora que imponen los directivos. Incorporar los factores motivacionales a esta investigación resulta de gran importancia por cómo influye la sociedad en ciertas características. Las personas motivadas sirven como mediador para la innovación y el desarrollo tanto en la empresa como en los colaboradores. Dicha persona motivada funciona como la cura en un mar de virus, que elimina la parte negativa y que impacta en el sistema de manera positiva. A las conclusiones o soluciones a la cual el autor llegó, se trata de incorporar propuestas motivacionales y planes de capacitación mientras incita a que se utilice información científica para las transformaciones innovadoras del sistema de gestión pública. (Ventura Castro 2016)

La finalidad del siguiente estudio y el autor fue saber cómo influyen los incentivos no económicos en el desempeño de los empleados de Saga Falabella ubicada en Trujillo. Para ello el investigador se situó en un contexto donde los constantes cambios en la tecnología, formas de gestionar o manejar situaciones empresariales, es la principal problemática que atraviesa este retail. Por medio de investigaciones y aplicaciones de instrumentos en el área de prevención de pérdidas, el autor propone implementar incentivos no económicos. Los principales puntos para implementar son los reconocimientos grupales, personales, días libres remunerados como premio, etc. Luego de aplicar los instrumentos de recolección de datos, como las encuestas o cuestionarios, los resultados arrojaron la aceptación de los empleados de recibir algún tipo de incentivos o beneficios no económicos. Según los sujetos analizados, por la eficacia y eficiencia del desarrollo de sus actividades laborales. En conclusión, lo que solicitan los trabajadores, es brindarle incentivos no económicos que ellos solicitan. Entre los puntos menos

preferidos por los empleados están las capacitaciones y actividades recreacionales. (Díaz Linares 2016)

En el contexto internacional los autores seleccionados detallan que: La presente investigación deja en claro que el objetivo es examinar a los autores que hablan sobre emprendimiento corporativo e innovación. El fin de encontrar a escritores con las mayores publicaciones en dichos temas, es para fomentar y desarrollar actitudes emprendedoras en las organizaciones. Como consecuencia motiva al desarrollo laboral, profesional e intraemprendimiento dentro de cada empresa. La investigación dicta fomentar a que cada colaborador no tenga miedo de innovar para así ser parte del valor creado dentro de la empresa en el futuro y no necesariamente obtener beneficios económicos o laborales: resultando ser esta la principal conclusión. (Bedoya Villa, Toro Jaramillo, and Arango Alzate 2017)

Fajardo y Venegas se concentraron en dos empresas llamadas HAM y Alicia que indican ser muy artesanales. Estas marcas cuentan con muchas barreras que encontraron dentro del sector de prendas de vestir. Su principal problema fue el poder de negociación de los proveedores y el proceso productivo de cada marca. Los autores ya señalan de antemano de que Alicia Clothing usa la creatividad del cliente para diseñar sus prendas por medio del apoyo de expertos en diseño y moda y HAM crea camisas formales para caballeros. Cabe mencionar que las empresas antes mencionadas están involucradas en la industria textil, diseño y moda. Estas dos empresas deciden ser parte de la innovación y desarrollo dentro de su área uniéndose para así crear prendas más personalizada, adecuadas o pedidas por sus clientes. Estas empresas antes de unirse fueron dirigidas por ideas innovadoras que con el apoyo de cada marca se llevaron a cabo. Personas que estuvieron detrás de cada idea innovadora se desarrollaron laboralmente producto de sus ideas intraemprendedoras. Las marcas fusionadas consiguieron incrementar los índices de productividad y calidad. (Jiménez Fajardo and Venegas 2017)

Se dice que se realizaron grandes cambios para el beneficio de los clientes y colaboradores dentro de la industria, pero estudios revelan que se sigue gestionando las empresas como se hacía hace 40 años. Actualmente para tomar una decisión lleva mucho tiempo porque se necesita de procesos técnicos y no de mecanismos críticos para la toma de decisiones ágiles. Estudios en grandes

corporaciones de España revelan que el 86% cuentan con programas para el apoyo de intraemprendedores, 80% tiene formas para captar talentos, 75% idea algún tipo de concurso para identificar proyectos intraemprendedores, 67% aprueba que sus colaboradores tomen parte de su jornada para trabajar en sus ideas intraemprendedoras, 15% implementa o cuenta con políticas de compensación dirigidas a estas personas intraemprendedoras y menos del 50% brinda apoyo económico. El intraemprendimiento se utiliza como estrategia innovadora para alcanzar el éxito en el futuro, debemos tomar medidas que diferencien a una empresa con emprendedorismo corporativo de otra que solo utiliza métodos técnicos. Varios autores se preguntan si las medidas usadas hasta el 2017 son realmente eficientes para cada compañía. Uno de los principales problemas por la cual rebota las ideas intraemprendedoras, es porque se utilizan softwares que no están preparados para intraemprender. Por eso la mayoría de las propuestas de proyecto no se implantan y genera frustración en los autores de cada idea. Un ejemplo de intraemprendimiento y apoyo a este método de gestión es Google. Este gran buscador en sus instalaciones libera el 20% de cada jornada laboral para los que quieran emprender internamente. En caso sus proyectos salgan elegidos Google les beneficia llevando a cabo sus ideas y brinda beneficios como participar en la iniciativa. En conclusión, la idea de esta investigación es ser partícipe del intraemprendimiento con ideas innovadoras y creativas obteniendo el adecuado desarrollo de las corporaciones. (Suárez de Lezo 2017)

En corporaciones como las aerolíneas también existen temporadas altas, las cuales generan mucho estrés laboral por la carga que se genera por medio de la demanda. Carecer de personal no permite atender con eficacia y eficiencia para que cada usuario obtenga la atención adecuada en las instalaciones de las aerolíneas. La organización LAN Airlines sede de Cartagena en España, como parte de desarrollo e innovación, logro identificar que es indispensable el clima organizacional para sus indicadores de productividad. La gerencia funciona como principal responsable y protagonista para que todo se lleve a cabo de manera armoniosa. Los administrativos son responsables de la gestión e implantación de políticas por la cual deben encargarse que ningún partícipe en LAN Airlines salga afectado. En ese sentido, si las empresas se encuentran en fusión deben mejorar sus prácticas con respecto a la innovación empresarial. La satisfacción laboral

impacta en su desempeño y la transformación organizacional. (Arbelaez, Molinares, and Guardo 2016)

El enfoque conceptual se compone las siguientes definiciones: El talento humano no tiene una definición en concreto pese a las apreciaciones de varios autores en el sector. El recurso humano se adapta al perfil, que solicita el área a ocupar, de cada empresa. Los convocados para el puesto de trabajo tienen que adecuarse según los requerimientos que necesita la compañía. (Lozano Correa 2007)

El ausentismo laboral se trata cuando el personal, designado para un puesto en específico, no cumple con el horario, no se encuentra en su punto de trabajo ni tampoco realiza las labores y actividades que demanda su cargo en la compañía. También se trata cuando la persona falta a su centro de empleo y a las tareas que dicho puesto demanda. (López Cabia 2016)

La productividad es consecuencia del cálculo de cuantos bienes y servicios se produjeron. Estos según el factor utilizado en la corporación (trabajador, capital, tiempo, tierra, etc.). (Sevilla 2016)

La línea de carrera es la expectativa del colaborador la cual conlleva a obedecer reglas y políticas objetivas para que el desarrollo laboral se dé de manera apropiada en la compañía a un largo plazo. Las reglas y políticas dadas son atendidas y comprendidas tanto como por la entidad y el trabajador. (Salas Kirchhausen 2012)

La integración de equipo es la acción de unir personas que trabajan individualmente en un grupo, para formar un equipo dentro del centro de trabajo o área en específico. La consecuencia positiva de esta acción es destruir el trabajo individual y fomentar el trabajo de equipo unido. (Cattaneo 2019)

La innovación es implantar intencionalmente ideas creativas en el puesto de trabajo. Las ideas, procedimientos, métodos, productos, etc. son nuevos para el área obteniendo impactos favorables en la organización. Estas ideas son desarrolladas y diseñadas para el correcto funcionamiento o mejoramiento del puesto de trabajo, equipo o corporación. (West y Farr, 1990 citado en López-Isaza 2013)

Cultura emprendedora es un conjunto de ciertas características que debe tener el colaborador para llevar a cabo la gestión de un proyecto dentro de la compañía. Ciertas cualidades y habilidades desarrolladas con el tiempo en el empleado permiten tomar iniciativas creativas para llevarlas a cabo junto con su empleador. (Polo Moya 2017)

La formación académica se remite a esa parte de antecedentes profesionales y/o técnicas del curriculum del postulante describiendo su recorrido en instituciones de educación y formación. La formación académica es una línea temporal del recorrido del candidato por el motivo de que se puede extender con más estudios determinados. (Nicuesa 2015)

La responsabilidad, desde un enfoque civil, es el cargo u obligación moral que resulta cuando se traspasa o se dicta una nueva actividad. La responsabilidad existe cuando un hecho en específico o el contexto dicta cierto cargo moral para realizar determinadas labores. (Real Academia Española 2014)

La eficiencia de procesos internos es aplicar técnicas estandarizadas a los procesos según se adapten a la realidad de cada compañía. Implica también hacer uso de dichas técnicas de manera creativa para generar nuevas oportunidades de mejora. El uso correcto y responsable de las técnicas usadas tendrá un impacto positivo en el valor del cliente. (Santiago García and Santiago García n.d.)

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo

Según (Díaz 2000) el tipo de investigación será básica porque se trata de un trabajo auténtico construido para obtener nuevos conocimientos (p.64).

El diseño de investigación es no-experimental de corte transversal descriptivo como podemos deducir en la definición de (Hernández Sampieri 2014) que se toma los hechos sin modificarlas, observándolas en su estado natural (p.152).

3.2. Variables y operacionalización

En la presente investigación daremos a conocer las siguientes variables, que serán estudiadas y analizadas meticulosamente.

Desarrollo laboral: Variable dependiente, que conceptualmente se trata de no solo perfeccionar al colaborador y a su puesto de trabajo, sino también de enriquecer el aspecto del crecimiento personal y laboral. El crecimiento dentro de la empresa se da mediante dimensiones estratégicas que se vienen desarrollando hasta la actualidad por empresas que vieron el desarrollo laboral como parte de un futuro altamente competitivo. (Naumov García 2018)

Intraemprendimiento: Variable independiente, que Pinchot conceptualmente, nos dice que intraemprender es crear nuevos mercados dentro de la corporación. Diseñar sistemas, métodos, tipos de servicios que involucra sólo la tecnología o la innovación para ser implementadas dentro de la organización. (Prada Ospina et al. 2016)

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

Población

Conformado por trabajadores en actividad, sumando un total de 140 sujetos. Este estudio se realizará en una tienda retail ubicada en Lima-Norte.

Criterios de inclusión: Trabajadores que se encuentran en actividad laboral. Personal encargado de todas las áreas. Asistentes, cajeros, jefaturas, subgerencia y demás áreas. Criterios de exclusión: Trabajadores que se encuentran con licencia, descansos, inoperativos por la actual coyuntura, con condición de suspensión perfecta. Personal de gerencia, RR.HH., seguridad, limpieza y personal externo o tercero.

Para la muestra se determinó 30 trabajadores como muestra para ser analizados después de ser aplicado los criterios de inclusión y exclusión. La muestra se obtuvo mediante criterios de filtración según conveniencia de la investigación y el autor. Se determinaron a los sujetos por cargo, actividad y relación con los indicadores. La unidad de análisis fueron los trabajadores de la tienda retail que se encuentran en actividad laboral.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

Las técnicas que se usaron para recolectar información son las entrevistas a trabajadores de la empresa y un cuestionario. La técnica se fundamenta en (Passos Simancas 2015), interpretando que la recolección de información es necesaria para la investigación como las entrevistas.

Instrumento

Los instrumentos que apoyaron a las técnicas antes mencionadas será la guía de entrevista y cuestionario. Ibíd conceptualiza que los instrumentos empleados como las encuestas son considerados importantes para investigación en la mayoría de los campos científicos, citado en (Passos Simancas 2015). (ítems)

Validez del instrumento

Para validar los instrumentos que se emplearon en esta investigación, se contó con los docentes de la escuela de Administración que registran el grado de Doctor. Se apoyó y registró la validez de dicho instrumento mediante el juicio de expertos como se muestra en la siguiente tabla. Ver anexo 7, tabla 11: Juicio de expertos

Fiabilidad del instrumento

La fiabilidad del instrumento ejecutado se dio por medio de 10 trabajadores de una tienda retail ubicada en Lima Norte. El resultado que arrojó el instrumento fue procesado por el software SPSS con la escala de valores Alfa de Cronbach. Ver anexo 7, tabla 12: Escala de valores Alfa de Cronbach, tabla 13: resultados de confiabilidad y resumen de procesamiento de casos.

3.5. Procedimientos

Fase 1: El primer modo de recolección de información se dio mediante entrevistas a 2 expertos de la empresa y el rubro a investigar. Fase 2: En la fase 2 se aplicaron cuestionarios con afirmaciones para su desarrollo a la muestra sin tomar en cuenta los 2 expertos presentados en la fase uno.

Las técnicas e instrumentos fueron validados por el asesor y expertos académicos. Los documentos empleados tendrán un alcance formal y legal, usando correos institucionales, redacciones formales y autorizaciones.

Metodología para obtener datos

Se obtuvo los datos registrados en esta investigación, mediante la investigación e indagación en la empresa. Se realizaron consultas de información a trabajadores como contacto del autor. Para obtener datos públicos también se consultará la internet como medio principal para el desarrollo del proyecto.

3.6. Método de análisis de datos

Para el método de análisis de datos, se aplicó estadística con el software SPSS para procesar los datos. Los datos fueron analizados con el software para tener una mayor certeza del instrumento y los resultados. (Marôco 2018)

3.7. Aspectos éticos

El autor respetó la redacción y esquema cuantitativo propuesto por la Universidad César Vallejo. Los insumos académicos empleados en este proyecto serán redactados cada uno con su respectivo autor colaborando y respetando al derecho de autoría ya que serán usados como sustento de la presente investigación.

El autor se comprometió a respetar todas las normas de obtención de datos, información y resultados, así como, ningún hecho será alterado. El trabajo también fue analizado por el programa Turnitin, confirmando el nivel de autoría.

IV. RESULTADOS

ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA

Tabla 1

Distribución de frecuencias para la dimensión talento humano

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Raramente	3	10,0	10,0	10,0
	Ocasionalmente	9	30,0	30,0	40,0
	Frecuentemente	14	46,7	46,7	86,7
	Muy frecuentemente	4	13,3	13,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Mediante los resultados obtenidos por frecuencia, el 40 por ciento de la encuesta, deriva de las validaciones “raramente” y “ocasionalmente”. Del porcentaje presentado se deduce que la empresa retail no aporta al desarrollo del talento humano. Mientras que el 60 por ciento se siente satisfecho con el aporte de la empresa hacia su talento.

Tabla 2

Distribución de frecuencias para la dimensión ausentismo laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Raramente	8	26,7	26,7	26,7
	Ocasionalmente	17	56,7	56,7	83,3
	Frecuentemente	5	16,7	16,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Mediante los resultados obtenidos por frecuencia, el 83.3 por ciento de la encuesta, deriva de las validaciones “ocasionalmente”. Del porcentaje presentado se deduce que los empleados justifican su inasistencia o no faltan al trabajo. Mientras que el 16.7 por ciento no justifican su ausentismo laboral.

Tabla 3

Distribución de frecuencias para la dimensión productividad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Raramente	1	3,3	3,3	3,3
	Ocasionalmente	3	10,0	10,0	13,3
	Frecuentemente	22	73,3	73,3	86,7
	Muy frecuentemente	4	13,3	13,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Mediante los resultados obtenidos por frecuencia, el 13.3 por ciento de la encuesta, deriva de las validaciones “raramente” y “ocasionalmente”. Del porcentaje presentado se deduce que la empresa no brinda los recursos necesarios para incrementar la productividad. Mientras que el 86.7 por ciento de encuestados afirma que tienes los insumos necesarios para ser productivos.

Tabla 4

Distribución de las frecuencias para la dimensión línea de carrera

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Raramente	2	6,7	6,7	6,7
	Ocasionalmente	12	40,0	40,0	46,7
	Frecuentemente	11	36,7	36,7	83,3
	Muy frecuentemente	5	16,7	16,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Mediante los resultados obtenidos por frecuencia, el 46.7 por ciento de la encuesta, deriva de las validaciones “raramente” y “ocasionalmente”. Del porcentaje presentado se deduce que la empresa retail ofrece varias oportunidades de línea de carrera con respecto a la antigüedad en la empresa. Mientras que el 53.3 por ciento afirma no tener oportunidades accesibles para realizar una línea de carrera.

Tabla 5

Distribución de frecuencias para la dimensión integración de equipo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ocasionalmente	6	20,0	20,0	20,0
	Frecuentemente	21	70,0	70,0	90,0
	Muy frecuentemente	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Mediante los resultados obtenidos por frecuencia, el 20 por ciento de la encuesta, deriva de las validaciones “ocasionalmente”. Del porcentaje presentado se deduce que a los trabajadores les resulta difícil integrarse al equipo de trabajo. Mientras que el 80 por ciento se integra con menos dificultad.

Tabla 6

Distribución de frecuencias para la dimensión innovación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ocasionalmente	7	23,3	23,3	23,3
	Frecuentemente	20	66,7	66,7	90,0
	Muy frecuentemente	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Mediante los resultados obtenidos por frecuencia, el 23.3 por ciento de la encuesta, deriva de la validación “ocasionalmente”. Del porcentaje presentado se deduce que a los trabajadores no les dificulta innovar dentro de la empresa. Mientras que el 76.7 por ciento les dificulta innovar dentro de la empresa retail.

Tabla 7

Distribución de frecuencias para la dimensión cultura emprendedora

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ocasionalmente	14	46,7	46,7	46,7
	Frecuentemente	14	46,7	46,7	93,3
	Muy frecuentemente	2	6,7	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Mediante los resultados obtenidos por frecuencia, el 46.7 por ciento de la encuesta, deriva de la validación “ocasionalmente”. Del porcentaje presentado se deduce que los colaboradores están de acuerdo con la cultura emprendedora que presenta la empresa. Mientras que el 53.3 por ciento se sienten insatisfechos con dicha dimensión presentada en el retail.

Tabla 8

Distribución de frecuencias para la dimensión formación académica

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Raramente	1	3,3	3,3	3,3
	Ocasionalmente	7	23,3	23,3	26,7
	Frecuentemente	19	63,3	63,3	90,0
	Muy frecuentemente	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Mediante los resultados obtenidos por frecuencia, el 26.7 por ciento de la encuesta, deriva de las validaciones “raramente” y “ocasionalmente”. Del porcentaje presentado se deduce que los colaboradores aplican o presentan formación académica. Mientras que el 73.3 por ciento de colaboradores no usa o aplica sus aptitudes académicas.

Tabla 9

Distribución de frecuencias para la dimensión responsabilidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ocasionalmente	8	26,7	26,7	26,7
	Frecuentemente	14	46,7	46,7	73,3
	Muy frecuentemente	8	26,7	26,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Mediante los resultados obtenidos por frecuencia, el 26.7 por ciento de los encuestados, deriva de la validación “ocasionalmente”. Del porcentaje presentado se deduce que los trabajadores no son responsables al llevar a cabo sus tareas. Mientras que el 73.3 por ciento afirma que aplican la responsabilidad en el trabajo de manera correcta.

Tabla 10

Distribución de frecuencias para la dimensión procesos internos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ocasionalmente	10	33,3	33,3	33,3
	Frecuentemente	19	63,3	63,3	96,7
	Muy frecuentemente	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Mediante los resultados obtenidos por frecuencia, el 33.3 por ciento de la encuesta, deriva de la validación “ocasionalmente”. Del porcentaje presentado se deduce que en la empresa se aplica métodos adecuados para las resoluciones de tareas. Mientras que el 66.7 por ciento afirma que los métodos usados son inadecuados o muy estandarizados para el cumplimiento de actividades.

ESTADÍSTICA ANALÍTICA

Ver anexo 6: Tabla de correlaciones bivariados.

a) Prueba de hipótesis general

Hipótesis general que demostrar:

H_0 : No existe una relación positiva entre desarrollo laboral e intraemprendimiento en los trabajadores de una tienda retail en Lima, 2020.

H_1 : Existe una relación positiva entre desarrollo laboral e intraemprendimiento en los trabajadores de una tienda retail en Lima, 2020.

Valores críticos

$P > 0.05$ se acepta hipótesis nula.

Decisión

$P (0.003) < 0.05$ entonces se rechaza hipótesis nula.

Conclusión

Existe una relación positiva entre desarrollo laboral e intraemprendimiento en los trabajadores de una tienda retail en Lima, 2020.

Nivel de confianza = 0.01

Cálculo del porcentaje de atracción o aceptación entre las variables desarrollo laboral e intraemprendimiento.

Correlación de Pearson = 0.531

$C = 0.531$

$$C^2 = 0.282$$

Porcentaje de asociación entre variables

$$C^2 \times 100 = 28.2\%$$

Mediante los resultados que se obtiene producto de operaciones estadísticas y matemáticas, podemos afirmar que la relación entre desarrollo laboral e intraemprendimiento es del 28.2 %.

b) Prueba de hipótesis específica 1

Hipótesis específica 1 que demostrar:

H₀: No existe relación positiva entre desarrollo laboral y la cultura emprendedora.

H₁: Existe relación positiva entre desarrollo laboral y la cultura emprendedora.

Valores críticos

$P > 0.05$ se acepta hipótesis nula.

Decisión

$P (0.019) < 0.05$ entonces se rechaza hipótesis nula.

Conclusión

Existe relación positiva entre desarrollo laboral y la cultura emprendedora.

Nivel de confianza = 0.05

Cálculo del porcentaje de atracción o aceptación entre las variables desarrollo laboral e intraemprendimiento.

Correlación de Pearson = 0.427

$$C = 0.427$$

$$C^2 = 0.182$$

Porcentaje de asociación entre variables

$$C^2 \times 100 = 18.23\%$$

Mediante los resultados que se obtiene producto de operaciones estadísticas y matemáticas, podemos afirmar que la relación entre desarrollo laboral y cultura emprendedora es del 18.23%.

c) Prueba de hipótesis específica 2

Hipótesis específica 2 que demostrar:

H₀: No existe relación positiva entre desarrollo laboral y la innovación.

H₁: Existe relación positiva entre desarrollo laboral y la innovación.

Valores críticos

$P > 0.05$ se acepta hipótesis nula.

Decisión

$P (0.074) > 0.05$ entonces se acepta hipótesis nula.

Conclusión

No existe relación positiva entre desarrollo laboral y la innovación.

d) Prueba de hipótesis específica 3

Hipótesis específica 3 que demostrar:

H₀: No existe relación positiva entre desarrollo laboral y la formación académica.

H₁: Existe relación positiva entre desarrollo laboral y la formación académica.

Valores críticos

$P > 0.05$ se acepta hipótesis nula.

Decisión

$P (0.037) < 0.05$ entonces se acepta la hipótesis alterna.

Conclusión

Existe relación positiva entre desarrollo laboral y la formación académica.

Nivel de confianza = 0.05

Cálculo del porcentaje de atracción o aceptación entre las variables desarrollo laboral e intraemprendimiento.

Correlación de Pearson = 0.382

$C = 0.382$

$C^2 = 0.146$

Porcentaje de asociación entre variables

$C^2 \times 100 = 14.59\%$

Mediante los resultados que se obtiene producto de operaciones estadísticas y matemáticas, podemos afirmar que la relación entre desarrollo laboral y formación académica es del 14.59 %.

e) Prueba de hipótesis específica 4

Hipótesis específica 4 que demostrar:

H_0 : No existe relación positiva entre desarrollo laboral y la responsabilidad.

H_1 : Existe relación positiva entre desarrollo laboral y la responsabilidad.

Valores críticos

$P > 0.05$ se acepta hipótesis nula.

Decisión

$P (0.001) < 0.05$ entonces se acepta hipótesis alterna.

Conclusión

Existe relación positiva entre desarrollo laboral y la responsabilidad.

Nivel de confianza = 0.01

Cálculo del porcentaje de atracción o aceptación entre las variables desarrollo laboral e intraemprendimiento.

Correlación de Pearson = 0.569

$C = 0.569$

$C^2 = 0.324$

Porcentaje de asociación entre variables

$C^2 \times 100 = 32.38 \%$

Mediante los resultados que se obtiene producto de operaciones estadísticas y matemáticas, podemos afirmar que la relación entre desarrollo laboral y responsabilidad es del 32.38 %.

f) Prueba de hipótesis específica 5

Hipótesis específica 5 que demostrar:

H_0 : No existe relación positiva entre desarrollo laboral y la eficiencia de procesos internos.

H_1 : Existe relación positiva entre desarrollo laboral y la eficiencia de procesos internos.

Valores críticos

$P > 0.05$ se acepta hipótesis nula.

Decisión

$P (0.002) < 0.05$ entonces se acepta hipótesis alterna.

Conclusión

Existe relación positiva entre desarrollo laboral y la eficiencia de procesos internos.

Nivel de confianza = 0.01

Cálculo del porcentaje de atracción o aceptación entre las variables desarrollo laboral e intraemprendimiento.

Correlación de Pearson = 0.542

$C = 0.542$

$C^2 = 0.294$

Porcentaje de asociación entre variables

$C^2 \times 100 = 29.38 \%$

Mediante los resultados que se obtiene producto de operaciones estadísticas y matemáticas, podemos afirmar que la relación entre desarrollo laboral y la eficiencia de procesos internos es del 29.38 %.

g) Prueba de hipótesis específica 6

Hipótesis específica 6 que demostrar:

H_0 : No existe relación positiva entre productividad e intraemprendimiento.

H_1 : Existe relación positiva entre productividad e intraemprendimiento.

Valores críticos

$P > 0.05$ se acepta hipótesis nula.

Decisión

$P (0.004) < 0.05$ entonces se acepta hipótesis alterna.

Conclusión

Existe relación positiva entre productividad e intraemprendimiento.

Nivel de confianza = 0.01

Cálculo del porcentaje de atracción o aceptación entre las variables desarrollo laboral e intraemprendimiento.

Correlación de Pearson = 0.511

$C = 0.511$

$C^2 = 0.261$

Porcentaje de asociación entre variables

$C^2 \times 100 = 26.11 \%$

Mediante los resultados que se obtiene producto de operaciones estadísticas y matemáticas, podemos afirmar que la relación entre productividad e intraemprendimiento es del 26.11 %.

h) Prueba de hipótesis específica 7

Hipótesis específica 7 que demostrar:

H₀: No existe relación positiva entre talento humano e intraemprendimiento.

H₁: Existe relación positiva entre talento humano e intraemprendimiento.

Valores críticos

$P > 0.05$ se acepta hipótesis nula.

Decisión

$P (0.009) < 0.05$ entonces se acepta hipótesis alterna.

Conclusión

Existe relación positiva entre talento humano e intraemprendimiento.

Nivel de confianza = 0.01

Cálculo del porcentaje de atracción o aceptación entre las variables talento humano e intraemprendimiento.

Correlación de Pearson = 0.471

$C = 0.471$

$C^2 = 0.222$

Porcentaje de asociación entre variables

$C^2 \times 100 = 22.18 \%$

Mediante los resultados que se obtiene producto de operaciones estadísticas y matemáticas, podemos afirmar que la relación entre productividad e intraemprendimiento es del 22.18 %.

i) Prueba de hipótesis específica 8

Hipótesis específica 8 que demostrar:

H₀: No existe relación positiva entre integración de equipo y el intraemprendimiento.

H₁: Existe relación positiva entre integración de equipo y el intraemprendimiento.

Valores críticos

$P > 0.05$ se acepta hipótesis nula.

Decisión

$P (0.023) < 0.05$ entonces se acepta hipótesis alterna.

Conclusión

Existe relación positiva entre integración de equipo y el intraemprendimiento.

Nivel de confianza = 0.05

Cálculo del porcentaje de atracción o aceptación entre las variables integración de equipo e intraemprendimiento.

Correlación de Pearson = 0.415

$C = 0.415$

$C^2 = 0.172$

Porcentaje de asociación entre variables

$C^2 \times 100 = 17.22 \%$

Mediante los resultados que se obtiene producto de operaciones estadísticas y matemáticas, podemos afirmar que la relación entre integración de equipo e intraemprendimiento es del 17.22 %.

j) Prueba de hipótesis específica 9

Hipótesis específica 9 que demostrar:

H₀: No existe relación positiva entre ausentismo laboral y el intraemprendimiento.

H₁: Existe relación positiva entre ausentismo laboral y el intraemprendimiento.

Valores críticos

$P > 0.05$ se acepta hipótesis nula.

Decisión

$P (0.191) > 0.05$ entonces se acepta hipótesis nula.

Conclusión

No existe relación positiva entre ausentismo laboral y el intraemprendimiento.

k) Prueba de hipótesis específica 10

Hipótesis específica 10 que demostrar:

H₀: No existe relación positiva entre línea de carrera y el intraemprendimiento.

H₁: Existe relación positiva entre línea de carrera y el intraemprendimiento.

Valores críticos

$P > 0.05$ se acepta hipótesis nula.

Decisión

$P (0.639) > 0.05$ entonces se acepta hipótesis nula.

Conclusión

No existe relación positiva entre línea de carrera y el intraemprendimiento.

V. DISCUSIÓN

En relación con desarrollo laboral e intraemprendimiento la hipótesis “Existe relación positiva entre desarrollo laboral e intraemprendimiento en los trabajadores de una tienda retail en Lima Norte” fue admitida ($p < 0.05$; $R = 0.531$). De acuerdo con (G. Ouchi) (1982), el resultado alcanzado coincide con la relación positiva entre desarrollo laboral e intraemprendimiento. Para el autor el empleado es un ser integral de la empresa sin separar su vida laboral de lo personal, asimismo, invoca a la integración y trabajo en equipo fundamentado con el incremento de la productividad corporativa. Probablemente las dificultades antes planteadas sean resueltas de manera oportuna. Asimismo, los resultados de esta investigación permitieron establecer que el coeficiente de determinación (CD) tuvo un valor porcentual de 28,20 %.

Por otro lado, de acuerdo con (Prada Ospina, Acosta-Prado, and Garzón Castrillón) (2016) coincide con la relación positiva entre desarrollo laboral e intraemprendimiento. Para el autor intraemprender se basa en la creación de mercado innovador dentro de la organización. Es posible que las dificultades antes planteadas sean resueltas de manera pertinente.

En relación con desarrollo laboral y cultura emprendedora la hipótesis “La relación que existe entre desarrollo laboral y la cultura emprendedora es positiva” fue admitida ($p < 0.05$; $R = 0.427$). De acuerdo con (Arbeláez, Molinares y Guardo) (2016), el resultado alcanzado concuerda la relación positiva entre desarrollo laboral y cultura emprendedora. Para los autores las empresas cuya situación se encuentra en convenio o fusión, deberán mejorar sus prácticas con respecto a la innovación empresarial. Además, la satisfacción laboral impacta en el desempeño y la transformación organizacional. A lo mejor las trabas mostradas con relación a la cultura emprendedora sean resueltas de manera pertinente. Asimismo, los resultados de esta investigación permitieron establecer que el coeficiente de determinación (CD) tuvo un valor porcentual de 18,23 %.

En relación con desarrollo laboral e innovación la hipótesis “La relación que existe entre desarrollo laboral y la innovación es positiva” fue desplazada ($p > 0.05$).

De acuerdo con (Ventura Castro) (2016), el resultado alcanzado en el trabajo de investigación difiere la relación efectiva entre desarrollo laboral e innovación. Para el autor un colaborador motivado interpreta el papel de mediador entre la innovación y el desarrollo corporativo. A lo mejor las trabas mostradas en relación con la innovación sean solucionadas eficazmente. Asimismo, los resultados de esta investigación permitieron establecer que el coeficiente de determinación (CD) tuvo un valor porcentual de 10,96 %.

En relación con desarrollo laboral y formación académica la hipótesis “La relación que existe entre desarrollo laboral y la formación académica es positiva” fue admitida ($p < 0.05$; $R = 0.382$). De acuerdo con (Hurtado Arrieta) (2017), el resultado alcanzado concuerda con la relación fundamental entre desarrollo laboral y formación académica. Para el autor los colaboradores buscan el desarrollo profesional aplicando conocimientos aprendidos en su centro de estudios, además, estos sienten un compromiso u obligación de pertenecer a la empresa ya sea por un vínculo sentimental o inversión de tiempo. A lo mejor las trabas mostradas en relación con la formación académica sean solucionadas con el equilibrio entre los factores normativa, continuidad y afectiva de manera pertinente. Asimismo, los resultados de esta investigación permitieron establecer que el coeficiente de determinación (CD) tuvo un valor porcentual de 14,59 %.

En relación con desarrollo laboral y responsabilidad la hipótesis “La relación que existe entre desarrollo laboral y la responsabilidad es positiva” fue admitida ($p < 0.05$; $R = 0.569$). De acuerdo con (Bedoya Villa, Toro Jaramillo, y Arango Alzate) (2017), el resultado merecido concuerda la relación fundamental entre desarrollo laboral y responsabilidad. Los investigadores dictan fomentar a que cada colaborador no tenga miedo y asuma responsabilidades mayores, ya que les permite innovar sin necesariamente obtener beneficios económicos o laborales. Probablemente las dificultades antes planteadas sean resueltas de manera oportuna. Asimismo, los resultados de esta investigación permitieron establecer que el coeficiente de determinación (CD) tuvo un valor porcentual de 32,38 %.

En relación con desarrollo laboral y eficiencia de procesos internos la hipótesis “La relación que existe entre desarrollo laboral y la eficiencia de procesos internos es positiva” fue admitida ($p < 0.05$; $R = 0.542$). De acuerdo con (Suárez de

Lezo) (2017), el resultado merecido en la presente investigación concuerda la relación fundamental entre desarrollo laboral y la eficiencia de procesos internos. Para el autor las empresas siguen gestionándose al igual como se hacía hace cuarenta años. A lo mejor los constantes inconvenientes, antes presentadas, sean resueltas de manera pertinente. Asimismo, los resultados de esta investigación permitieron establecer que el coeficiente de determinación (CD) tuvo un valor porcentual de 29,38 %.

En relación con productividad e intraemprendimiento la hipótesis “La relación que existe entre productividad e intraemprendimiento es positiva” fue admitida ($p < 0.05$; $R = 0.511$). De acuerdo con (Díaz Linares) (2016), el resultado merecido en la presente investigación concuerda la relación efectiva entre productividad e intraemprendimiento. Para el autor las retails atraviesan distintas problemáticas relacionado al cambio tecnológico y de gestión, proponiendo rediseñar los incentivos no económicos para la constante mejoría en la productividad corporativa. Probablemente las dificultades antes planteadas sean resueltas de manera oportuna. Asimismo, los resultados de esta investigación permitieron establecer que el coeficiente de determinación (CD) tuvo un valor porcentual de 26,11 %.

En relación con talento humano e intraemprendimiento la hipótesis “La relación que existe entre talento humano e intraemprendimiento es positiva” fue admitida ($p < 0.05$; $R = 0.471$). De acuerdo con (Rodríguez Noriega) (2017), el resultado merecido en la presente investigación coincide la relación fundamental entre talento humano e intraemprendimiento. Para el autor el intraemprendimiento influye en la competitividad organizacional conformado por el talento humano que lidera las bases de la empresa. A lo mejor las trabas mostradas en relación con el talento humano sean solucionadas con la constante mejoría en la forma de pensar y actuar de manera oportuna. Asimismo, los resultados de esta investigación permitieron establecer que el coeficiente de determinación (CD) tuvo un valor porcentual de 22,18 %.

En relación con integración de equipo e intraemprendimiento la hipótesis “La relación que existe entre integración de equipo y el intraemprendimiento es positiva” fue admitida ($p < 0.05$; $R = 0.415$). De acuerdo con (Jiménez Fajardo y Venegas) (2017), el resultado merecido en la presente investigación coincide la relación

favorable entre integración de equipo e intraemprendimiento. Para los autores, los colaboradores que están de cada idea innovadora, se desarrollan laboralmente producto de la innovación en equipo. A lo mejor las trabas mostradas en relación con la integración de equipo sean solucionadas de manera oportuna. Asimismo, los resultados de esta investigación permitieron establecer que el coeficiente de determinación (CD) tuvo un valor porcentual de 17,22 %.

En relación con línea de carrera e intraemprendimiento la hipótesis “La relación que existe entre línea de carrera y el intraemprendimiento es positiva” fue desplazada ($p < 0.05$). De acuerdo con (Torres Anlas) (2017), el resultado alcanzado en la presente investigación difiere de la relación positiva entre línea de carrera e intraemprendimiento. Para el autor los colaboradores tienen poca fe en el desarrollo profesional o en la línea de carrera prometida. Los colaboradores, debido a la imponente cultura y a la falta de reconocimientos por logros y méritos, deciden renunciar prontamente. Probablemente las dificultades antes planteadas sean resueltas de manera oportuna. Asimismo, los resultados de esta investigación permitieron establecer que el coeficiente de determinación (CD) tuvo un valor porcentual de 0,79 %.

VI. CONCLUSIONES

- a) El desarrollo laboral e intraemprendimiento en los trabajadores de una tienda retail en Lima Norte, está relacionado con las interacciones de las dimensiones talento humano, ausentismo laboral, productividad, línea de carrera, integración de equipo, innovación, cultura emprendedora, formación académica, responsabilidad y la eficiencia de procesos internos.
- b) Las interacciones positivas son desarrollo laboral/intraemprendimiento (CD=28.2%); desarrollo laboral/cultura emprendedora (CD=18.23%); desarrollo laboral/formación académica (CD=14.59%); desarrollo laboral/responsabilidad (CD=32.38%); desarrollo laboral/eficiencia de procesos internos (CD=29.38%); productividad/intraemprendimiento (CD=26.11%); talento humano/intraemprendimiento (CD=22.18%); integración de equipo/intraemprendimiento (CD=17.22%).
- c) Las únicas interacciones con bajo porcentaje de atracción o asociación no aceptadas por la investigación fueron entre ausentismo laboral/intraemprendimiento (CD=6%); desarrollo laboral/innovación (CD=10.96%) y línea de carrera/intraemprendimiento (CD=0.79%).

VII. RECOMENDACIONES

- a) Los gerentes y/o jefes de tiendas retail merecen tomar las interacciones que arrojaron un mayor coeficiente de determinación para beneficio de la corporación u organización. También, pueden tomar en cuenta las interacciones de las dimensiones para proponer estrategias, definir y reforzar las propias ventajas competitivas.

- b) El presente trabajo puede ser usado por investigadores, estudiantes entre otros grupos de interés como guía de métodos e instrumentos para afrontar dificultades de similares contextos.

- c) Los gerentes, jefes de tiendas retail e investigadores deberán tomar precauciones teniendo en cuenta las interacciones con bajo porcentaje de asociación y no aceptadas por la investigación, para el análisis de próximos estudios y propuestas de estrategias.

REFERENCIAS

- Arbelaez, Diego CARDONA, Carlos RAMIREZ Molinares, and Alexis PARDO Guardo. 2016. "Satisfacción Laboral, Desempeño e Innovación: Estudio de Caso En Una Empresa de La Región Del Caribe Colombiano." *Revista ESPACIOS | Vol. 37 (Nº 34) Año 2016*.
- Bedoya Villa, Mauricio Antonio, Iván Darío Toro Jaramillo, and Bibiana Arango Alzate. 2017. "Emprendimiento Corporativo e Innovación: Una Revisión y Futuras Líneas de Investigación." *Espacios* 38(17).
- Cattaneo, Guido. 2019. "Integración de Equipos Para Obtener Mejores Resultados." *Feb 15, 2019*. Retrieved May 20, 2020 (<https://guidocattaneo.com/integracion-de-equipos-y-oportunidades-de-desarrollarla/>).
- Díaz, Esther. 2000. "Investigación Básica, Tecnología y Sociedad.Kuhn y Foucault." in *Investigación básica, tecnología y sociedad.Kuhn y Foucault*. Buenos Aires: 2000.
- Díaz Linares, Hedder Joao. 2016. "Implementación de Incentivos No Economicos Para La Mejora Del Desempeño Laboral En El Área de Prevención de Saga Falabella 2016." Universidad Nacional de Trujillo.
- G. Ouchi, Williams. 1982. *Theory Z: How American Business Can Meet the Japanese Challenge*. edited by Avon Books. New York: Avon Books.
- Hernández Sampieri, Roberto. 2014. *Metodología de La Investigación*. 6ª. Mexico: 2014.
- Hurtado-Arrieta, María. 2017. "BASES CONCEPTUALES DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL. UNA VISIÓN DE IMPLICACIÓN, SEGÚN MEYER Y ALLEN, Y SU MEDICIÓN EN DOS EMPRESAS DEL SECTOR RETAIL DE PIURA." Universidad de Piura.
- Jiménez Fajardo, Alexander, and Carol Venegas. 2017. "Intraemprendimiento HAMLICIO." Universidad del Rosario.
- López-Isaza, Giovanni Arturo. 2013. "Aportes Teóricos Para La Gestión y Política de Innovación En Función de La Ciudadanía THEORETICAL

CONTRIBUTIONS FOR INNOVATION POLICY AND MANAGEMENT IN
TERMS OF THE CITIZENRY.” *Revista Innovar Journal*.

- López Caba, David. 2016. “Absentismo Laboral - Qué Es, Definición y Concepto | Economipedia.” 31 Octubre, 2016. Retrieved May 20, 2020 (<https://economipedia.com/definiciones/absentismo-laboral.html>).
- Lozano Correa, Luz Janeth. 2007. “EL TALENTO HUMANO UNA ESTRATEGIA DE ÉXITO EN LAS EMPRESAS CULTURALES.” *Revista Escuela de Administracion de Negocios* 19.
- Marôco, João. 2018. “Análise Estatística Com o SPSS Statistics.: 7ª Edição.” P. 1013 in *Análise Estatística com o SPSS Statistics.: 7ª edição*, edited by R. Lda. 2018.
- Naumov García, Sergio Luis. 2018. *Gestión e Innovación Total Del Capital Humano*. edited by G. E. Patria. Mexico.
- Nicuesa, Maite. 2015. “Definición de Formación Académica» Concepto En Definición ABC.” Marzo 2015. Retrieved May 21, 2020 (<https://www.definicionabc.com/general/formacion-academica.php>).
- Passos Simancas, Edgardo Serafin. 2015. *Metodologia Para La Presentacion de Trabajos de Investigacion*. 2º. Bolivar: Alpha Editores.
- Pinchot III, Gifford. 1985. *Intrapreneuring*. 1º. Nueva York: Harper & Row.
- Polo Moya, David. 2017. “Qué Es Cultura Emprendedora ¡Un Paso Más Al Éxito!” Julio 4, 2017. Retrieved May 21, 2020 (<https://www.emprender-facil.com/que-es-cultura-emprendedora/>).
- Prada Ospina, Ricardo, Julio César Acosta-Prado, and Manuel Alfonso Garzón Castrillon. 2016. “Intraemprendimiento y Emprendimiento Corporativo. Estrategias de Renovación Empresarial En Colombia.” *Revista ESPACIOS | Vol. 37 (Nº 34) Año 2016* 37(34).
- Real Academia Española. 2014. “Diccionario de La Lengua Española.” 23ª Ed. <https://dle.rae.es/responsabilidad?m=form>.
- Rodriguez Noriega, Lila atenas. 2017. “La Influencia Del Intraemprendimiento

Femenino En La Competitividad de La Empresa Perú Money S.A.C, Lima Metropolitana- 2017.” Universidad Privada César Vallejo UCV.

Salas Kirchhausen, Alex. 2012. “Líneas de Carrera Laborales En El Sector Público: ¿Mito o Realidad?” *Revista Gestion Pública y Desarrollo*, May.

Santiago García, Noël, and Sandrine Santiago García. n.d. “Aumento de La Eficiencia de Los Procesos - Consultoría - Caletec.” Retrieved May 21, 2020 (<https://www.caletec.com/consultoria/aumento-la-eficiencia-los-procesos/>).

Sevilla, Andrés. 2016. “Productividad - Qué Es, Definición y Concepto | Economipedia.” 5 Noviembre, 2016. Retrieved May 20, 2020 (<https://economipedia.com/definiciones/productividad.html>).

Suárez de Lezo, José. 2017. “Intraemprendimiento: Una Revolución En El Corazón de La Empresa.” 08/10/2017. Retrieved May 14, 2020 (<https://www.lavanguardia.com/economia/20171008/431903399895/intraemprendimiento-emprender-innovacion-empresa-futuro.html>).

Torres Anlas, Fernando Ricardo. 2017. ““No Se Puede Amar Lo Que Tan Rápido Fuga’: Trabajo y Desarrollo Laboral Flexible En Un Supermercado de Lima.” UNMSM.

Ventura Castro, Ysabel Marianela. 2016. “Influencia de Los Factores Motivacionales En El Desarrollo Laboral de La Gerencia Regional de Educación La Libertad, 2016.” Universidad César Vallejo.

ANEXOS

ANEXO 1

Matriz de Operacionalización

VARIABLES	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	INSTRUMENTO	ATRIBUTO	NIVELES Y RANGO
DESARROLLO LABORAL (Además de perfeccionar al empleado y a su cargo, también aporta a su crecimiento personal y laboral. (Naumov García 2018))	La empresa retail involucra las siguientes dimensiones para poder ser analizadas y medidas; las cuales son: talento humano, ausentismo laboral, productividad, línea de carrera e integración de equipo.	TALENTO HUMANO: Recurso adaptado según requerimientos de la empresa. (Lozano Correa, 2007)	capacitación	Indique con qué frecuencia las capacitaciones recibidas le sirven de gran ayuda para realizar sus tareas.	Cuestionario con escala tipo Likert	Muy Frecuentemente (5) Frecuentemente (4) Ocasionalmente (3) Raramente (2) Nunca (1)	Bueno [51-70] Regular [33-51] Malo [14-33]
			desarrollo profesional	La empresa favorece su desarrollo profesional mediante convenios con universidades/institutos y apoyo con su horario académico.			
			puntualidad	Indique con qué frecuencia llega puntualmente o 10 minutos antes a su hora de ingreso.			
		AUSENTISMO LABORAL: Mentalmente el empleado no se encuentra en el trabajo. (López Cabia, 2016)	índice de ausentismo por motivos médicos	Marque usted el nivel de frecuencia en la que se ausenta por motivos de salud.			
			índice de ausentismo justificado	Marque usted el nivel de frecuencia en la que justifica su ausencia en el trabajo.			
			índice de ausentismo injustificado	Marque usted el nivel de frecuencia en la que no justifica su ausencia en el trabajo.			
		PRODUCTIVIDAD: Cálculo obtenido según factores usados. (Sevilla, 2016)	disponibilidad de recursos	Indique la frecuencia en la que su empresa le brinda la total disponibilidad de recursos para realizar sus tareas encomendadas.			
			personal competente	Usted resuelve sus tareas de acuerdo con los parámetros establecidos logrando ser un personal competente.			
			seguridad e higiene	Indique la frecuencia en la que su entorno y área de trabajo es seguro y limpio.			
		LÍNEA DE CARRERA: Beneficio de la empresa y expectativa del empleado a largo plazo. (Salas Kirchhausen, 2012)	antigüedad en el puesto	La empresa ofrece una línea de carrera de acuerdo a la antigüedad en el puesto.			
			reconocimientos	Indique con qué frecuencia reconocen formal o informalmente la mayoría de sus logros y/o aportes.			
		INTEGRACIÓN DE EQUIPO: Introducir personal a un grupo para que formen un equipo. (Cattaneo, 2019)	filosofía organizacional	Indique usted con qué frecuencia está de acuerdo con la filosofía (prácticas y creencias) de su jefe inmediato o persona que reporta.			
			actitud laboral	Usted muestra actitudes laborales positivas y reales al trabajar en equipo.			
			satisfacción con el grupo de trabajo	Usted se siente cómodo y satisfecho con el grupo de trabajo.			

INTRA EMPRENDIMIENTO (Desarrollar nuevos mercados, sistemas, procesos, etc., dentro de la empresa. (Prada Ospina, Acosta-Prado, and Garzon Castrillon 2016)	La empresa retail involucra las siguientes dimensiones para poder ser analizadas y medidas; las cuales son: innovación, cultura emprendedora, formación académica, responsabilidad y eficiencia de procesos internos.	INNOVACIÓN: Implantar intencionalmente ideas creativas ya sean procesos, productos, etc. (West y Farr,1990 citado en López-Isaza, 2013)	ideas innovadoras	Marque el nivel de frecuencia en la que sus ideas nuevas e innovadoras son aceptadas y aplicadas.	Cuestionario con escala tipo Likert	Muy Frecuentemente (5) Frecuentemente (4) Ocasionalmente (3) Raramente (2) Nunca (1)	Bueno [59-80] Regular [37-59] Malo [16-37]
			tecnología	Indique con qué frecuencia la empresa usa tecnología actualizada.			
			creatividad	Marque la frecuencia en la que usted resuelve sus tareas de manera creativa y responsable.			
			nuevas formas de procesos	Usted aporta nuevas formas de procesos.			
		CULTURA EMPRENDEDORA: Conjunto de características que lleva a gestionar ideas innovadoras. (Polo Moya, 2017)	iniciativa	Indique con qué frecuencia usted toma iniciativas innovadoras para realizar nuevos proyectos y/o tareas.			
			actitud empresarial	Indique con qué frecuencia la empresa asume retos y se adapta según su entorno y demanda, cumpliendo así, parte de la actitud empresarial positiva.			
			responsabilidad social	Marque con qué frecuencia su empresa aplica el interés por el desarrollo personal de cada miembro como parte de la responsabilidad social.			
		FORMACIÓN ACADÉMICA: Antecedentes académicos registrados en la hoja de vida. (Nicuesa,2015)	conocimientos	Usted aplica sus conocimientos aprendidos, en instituto y/o universidad, dentro de la empresa.			
			aptitud	Indique con qué frecuencia usted adquiere fácilmente conocimientos y se desenvuelve adecuadamente en su centro de trabajo como parte de su aptitud.			
			capacidad de resolver problemas	Usted resuelve problemas con facilidad en beneficio de las dos partes.			
		RESPONSABILIDAD: Cargo u obligación moral. (Real Academia Española, 2014)	compromiso	Marque usted la frecuencia en la que se siente comprometido con la empresa.			
			liderazgo	Como parte del liderazgo, indique la frecuencia en la que usted influye ética y responsablemente en la forma de actuar de los demás.			
			disposición de aprendizaje	Indique con qué frecuencia usted cuenta con disponibilidad para aprender nuevas cosas dentro de la empresa.			
		EFICIENCIA DE PROCESOS INTERNOS: Es aplicar técnicas estandarizadas a los procesos según se adapte a la compañía. (Santiago García and Santiago García n.d)	calidad	Su jefe, encargado o persona que reporta se encuentra satisfecho con el resultado y calidad de sus tareas.			
			estado de máquinas y equipos tecnológicos	Indique con qué frecuencia las máquinas y/o equipos tecnológicos que brinda la empresa son los adecuados y están en buen estado.			
eficiencia	Indique usted con qué frecuencia se demora en conseguir resultados o culminar sus tareas asignadas.						

ANEXO 2

Fase 1: Formato de entrevista realizada a 2 expertos de la empresa o el rubro.

ENTREVISTA

Yo _____ con DNI: _____ con el cargo de _____, autorizo a Juan Daniel Pomasongo Tordocillo, identificado con DNI: 72452816, para el uso de la información proporcionada en esta entrevista, con fines académicos.

El trabajo de investigación, en la cual se usará la información brindada por el entrevistado, lleva por título “Desarrollo Laboral e Intraemprendimiento en los Trabajadores de una Tienda Retail, Lima, 2020” a cargo del entrevistador.

Indique usted, según su experiencia y perspectiva, la relación que percibe en su empresa sobre:

- 1.- Desarrollo laboral y cultura emprendedora en la empresa:
- 2.- Desarrollo laboral e innovación en las labores:
- 3.- Desarrollo laboral y la formación académica de los colaboradores:
- 4.- Desarrollo laboral y la responsabilidad de todo el personal:
- 5.- Desarrollo laboral y la eficiencia de procesos internos:
- 6.- Productividad y la creación de servicios o procesos innovadores:
- 7.- Talento humano y la creación de servicios o procesos innovadores:
- 8.- Integrar a un compañero y formar un equipo con la creación de servicios o procesos innovadores:
- 9.- Ausentismo laboral y la creación de servicios o procesos innovadores:
- 10.- Línea de carrera ofrecida y la creación de servicios o procesos innovadores:

ANEXO 3

ENTREVISTA: EXPERTO 1

Yo **Francis Raúl Urban Roca Terry** con DNI: **10288088** con el cargo de **Gerente Comercial, 25 años de experiencia laboral, 18 en Retail y 7 en la parte comercial del sector automotriz**, autorizo a Juan Daniel Pomasongo Tordocillo, identificado con DNI: 72452816, para el uso de la información proporcionada en esta entrevista, con fines académicos.

El trabajo de investigación, en la cual se usará la información brindada por el entrevistado, lleva por título “Desarrollo Laboral e Intraemprendimiento en los Trabajadores de una Tienda Retail, Lima, 2020” a cargo del entrevistador.

Indique usted, según su experiencia y perspectiva, la relación que percibe en su empresa sobre:

1.- Desarrollo laboral y cultura emprendedora en la empresa: *Es la base para una línea de carrera sostenible en el tiempo y generador de valor. El desarrollo laboral se sostiene en la cultura que se genere dentro de la empresa.*

2.- Desarrollo laboral e innovación en las labores: *La innovación es el impulso para el desarrollo laboral, quien no innova no crece.*

3.- Desarrollo laboral y la formación académica de los colaboradores: *La formación laboral permite el desarrollo, siempre direccionado al crecimiento de los colaboradores.*

4.- Desarrollo laboral y la responsabilidad de todo el personal: *La responsabilidad de todo el personal no necesariamente guarda relación con el desarrollo, dado que la Responsabilidad es obligatoria y el desarrollo personal es de la empresa y de uno mismo.*

5.- Desarrollo laboral y la eficiencia de procesos internos: *La eficiencia en procesos permite agilizar rápidamente quien tiene o merece tener un desarrollo laboral dentro de la organización.*

6.- Productividad y la creación de servicios o procesos innovadores: *Relacionado al 100%, si tienes procesos eficientes e innovadores tendrás una empresa productiva.*

7.- Talento humano y la creación de servicios o procesos innovadores: *Si hay talento, se crea e innova procesos o servicios que generan valor a las empresas.*

8.- Integrar a un compañero y formar un equipo con la creación de servicios o procesos innovadores: *Todo lo que se hace en equipo, genera los caminos más cortos para el logro de los objetivos.*

9.- Ausentismo laboral y la creación de servicios o procesos innovadores: *El porcentaje de ausentismo se ha vuelto una oportunidad de mejora en las empresas, más las de Retail, con ello es difícil generar servicios o procesos innovadores.*

10.- Línea de carrera ofrecida y la creación de servicios o procesos innovadores: *La línea de carrera es un valor importante en las compañías, con ello se puede crear todo lo que uno se proponga.*

ENTREVISTA: EXPERTO 2

Yo **Paul Lara Ventura** con DNI: - con el cargo de **Administrativo**, autorizo a Juan Daniel Pomasongo Tordocillo, identificado con DNI: 72452816, para el uso de la información proporcionada en esta entrevista, con fines académicos.

El trabajo de investigación, en la cual se usará la información brindada por el entrevistado, lleva por título “Desarrollo Laboral e Intraemprendimiento en los Trabajadores de una Tienda Retail, Lima, 2020” a cargo del entrevistador.

Indique usted, según su experiencia y perspectiva, la relación que percibe en su empresa sobre:

1.- Desarrollo laboral y cultura emprendedora en la empresa: *Es usar mis conocimientos, en mi trabajo para hacerlo bien.*

2.- Desarrollo laboral e innovación en las labores: *Es buscar alternativas novedosas las cuales ayuden a los procesos del área.*

3.- Desarrollo laboral y la formación académica de los colaboradores: *Que las capacitaciones y los estudios son necesarios para poder mejorar en el trabajo juntándolo con la experiencia.*

4.- Desarrollo laboral y la responsabilidad de todo el personal: *Que la responsabilidad es la característica principal por la cual te puedes hacer notar el trabajo.*

5.- Desarrollo laboral y la eficiencia de procesos internos: *Es intentar ser lo más eficientes en el trabajo. Para lograr los objetivos que se pongan.*

6.- Productividad y la creación de servicios o procesos innovadores: *Que es la capacidad de ser más productivo en el trabajo mejorando el servicio por medios de mejorar procesos en las labores.*

7.- Talento humano y la creación de servicios o procesos innovadores: *Es buscar el mejor talento humano que se adapte en las labores de los puestos y que por medio de sus cualidades mejorar y propongan mejoras.*

8.- Integrar a un compañero y formar un equipo con la creación de servicios o procesos innovadores: *Es importante hacer que los trabajadores se integren rápido y formarlo para que el área sea eficiente.*

9.- Ausentismo laboral y la creación de servicios o procesos innovadores: *Esto perjudica a la falta laboral y afecta en la parte laborar y procesos.*

10.- Línea de carrera ofrecida y la creación de servicios o procesos innovadores: *Es algo que anima a que los trabajadores se esfuercen a mejorar en el trabajo.*

ANEXO 4

Fase 2: Instrumento de recolección de datos

Desarrollo laboral e intraemprendimiento en los trabajadores de una tienda retail, Lima, 2020.

Objetivo: Determinar la relación entre desarrollo laboral e intraemprendimiento en los trabajadores de una tienda retail, Lima, 2020.

Instrucciones: Observe la tabla de valor y calificación, posteriormente, marque con un check ✓ la alternativa que usted considera válida.

Tabla de valor y calificación

NUNCA	RARAMENTE	OCASIONALMENTE	FRECUENTEMENTE	MUY FRECUENTEMENTE
1	2	3	4	5

N.º	ÍTEMS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	Indique con qué frecuencia las capacitaciones recibidas le sirven de gran ayuda para realizar sus tareas.					
2	La empresa favorece su desarrollo profesional mediante convenios con universidades/institutos y apoyo con su horario académico.					
3	Indique con qué frecuencia llega puntualmente o 10 minutos antes a su hora de ingreso.					
4	Marque usted el nivel de frecuencia en la que se ausenta por motivos de salud.					
5	Marque usted el nivel de frecuencia en la que justifica su ausencia en el trabajo.					
6	Marque usted el nivel de frecuencia en la que no justifica su ausencia en el trabajo.					
7	Indique la frecuencia en la que su empresa le brinda la total disponibilidad de recursos para realizar sus tareas encomendadas.					
8	Usted resuelve sus tareas de acuerdo con los parámetros establecidos logrando ser un personal competente.					
9	Indique con qué frecuencia en la que su entorno y área de trabajo es seguro y limpio.					
10	La empresa ofrece una línea de carrera de acuerdo con la antigüedad en el puesto.					
11	Indique con qué frecuencia reconocen formal o informalmente la mayoría de sus logros y/o aportes.					

12	Indique usted con qué frecuencia está de acuerdo con la filosofía (prácticas y creencias) de su jefe inmediato o persona que reporta.					
13	Usted muestra actitudes laborales positivas y reales al trabajar en equipo.					
14	Usted se siente cómodo y satisfecho con el grupo de trabajo.					
15	Marque el nivel de frecuencia en la que sus ideas nuevas e innovadoras son aceptadas y aplicadas.					
16	Indique con qué frecuencia la empresa usa tecnología actualizada.					
17	Marque la frecuencia en la que usted resuelve sus tareas de manera creativa y responsable.					
18	Usted aporta nuevas formas de procesos.					
19	Indique con qué frecuencia usted toma iniciativas innovadoras para realizar nuevos proyectos y/o tareas.					
20	Indique con qué frecuencia la empresa asume retos y se adapta según su entorno y demanda, cumpliendo así, parte de la actitud empresarial positiva.					
21	Marque con qué frecuencia su empresa aplica el interés por el desarrollo personal de cada miembro como parte de la responsabilidad social.					
22	Usted aplica sus conocimientos aprendidos en instituto y/o universidad dentro de la empresa.					
23	Indique con qué frecuencia usted adquiere fácilmente conocimientos y se desenvuelve adecuadamente en su centro de trabajo como parte de su aptitud.					
24	Usted resuelve problemas con facilidad en beneficio de las dos partes.					
25	Marque usted la frecuencia en la que se siente comprometido con la empresa.					
26	Como parte del liderazgo, indique la frecuencia en la que usted influye ética y responsablemente en la forma de actuar de los demás.					
27	Indique con qué frecuencia usted cuenta con disponibilidad para aprender nuevas cosas dentro de la empresa.					
28	Su jefe, encargado o persona que reporta se encuentra satisfecho con el resultado y calidad de sus tareas.					
29	Indique con qué frecuencia las máquinas y/o equipos tecnológicos que brinda la empresa son los adecuados y están en buen estado.					
30	Indique usted con qué frecuencia se demora en conseguir resultados o culminar sus tareas asignadas.					

ANEXO 5: Matriz de validación del instrumento de obtención de datos validados por expertos académicos.

Título de la investigación: Desarrollo laboral e intraemprendimiento en los trabajadores de una tienda retail, Lima 2020.									
Apellidos y nombres del investigador: Pomasongo Tordocillo Juan Daniel									
Apellidos y nombres del experto: Dr. Jiménez Calderón, César Eduardo									
ASPECTO POR EVALUAR							OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ATRIBUTO	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBS		
DESARROLLO LABORAL	TALENTO HUMANO	Capacitación	Indique con qué frecuencia, las capacitaciones recibidas le sirven de gran ayuda para realizar sus tareas.	Muy Frecuente (5) Frecuente (4) Ocasionalmente (3) Raramente (2) Nunca (1)	X				
		Desarrollo profesional	La empresa favorece su desarrollo profesional mediante convenios con universidades / institutos y apoyo con su horario académico.		X				
		Puntualidad	Indique con frecuencia llega puntualmente ó 10 minutos antes a su hora de ingreso.		X				
	AUSENTISMO LABORAL	Índice de ausentismo por motivos médicos	Marque usted el nivel de frecuencia en la que se ausenta por motivos de salud.		X				
		Índice de ausentismo justificado	Marque usted el nivel de frecuencia en la que justifica su ausencia en el trabajo.		X				
		Índice de ausentismo injustificado	Marque usted el nivel de frecuencia en la que no justifica su ausencia en el trabajo.		X				
	PRODUCTIVIDAD	Disponibilidad de recursos	Indique la frecuencia, en la que su empresa le brinda la total disponibilidad de recursos para realizar sus tareas encomendadas.		X				
		Personal competente	Usted resuelve sus tareas de acuerdo con los parámetros establecidos logrando ser un personal competente.		X				
		Seguridad e higiene	Indique la frecuencia en la que su entorno y área de trabajo es seguro y limpio.		X				
	LÍNEA DE CARRERA	Antigüedad en el puesto	La empresa ofrece una línea de carrera de acuerdo a la antigüedad en el puesto.		X				
		Reconocimientos	Indique con qué frecuencia reconocen formal o informalmente la mayoría de sus logros y/o aportes.		X				
		Filosofía organizacional	Indique usted con qué frecuencia está de acuerdo con la filosofía (prácticas y creencias) de su jefe inmediato o persona que reporta.		X				
		Actitud laboral	Usted muestra actitudes laborales positivas y reales al trabajar en equipo.		X				
		Satisfacción con el grupo de trabajo	Usted se siente cómodo y satisfecho con el grupo de trabajo.		X				



Dr. César Eduardo Jiménez Calderón
COLEGIO REGIONAL DE LICENCIADOS
EN ADMINISTRACIÓN
CORLADE - LIMA 428255

INTEGRACIÓN
DE EQUIPO

INTRA EMPRESA INDUSTRIAL	INNOVACIÓN	Ideas innovadoras	Marque el nivel de frecuencia en la que sus ideas nuevas e innovadoras son aceptadas y aplicadas.	Muy Frecuent e mente (5) Frecuent e mente (4) Ocasiona l mente (3) Rarament e (2) Nunca (1)	X		
		Tecnología	Indique con qué frecuencia la empresa usa tecnología actualizada.		X		
		Creatividad	Marque la frecuencia, en la que usted resuelve sus tareas de manera creativa y responsable.		X		
		Nuevas formas de procesos	Usted aporta nuevas formas de procesos.		X		
	CULTURA EMPRESA INDUSTRIAL	Iniciativa	Indique con qué frecuencia, usted toma iniciativas innovadoras para realizar nuevos proyectos y/o tareas.		X		
		Actitud empresarial	Indique con qué frecuencia la empresa asume retos y se adapta según su entorno y demanda, cumpliendo así, parte de la actitud empresarial positiva.		X		
		Responsabilidad social	Marque con qué frecuencia, su empresa aplica el interés por el desarrollo personal de cada miembro como parte de la responsabilidad social.		X		
	FORMACIÓN ACADÉMICA	Conocimientos	Usted aplica sus conocimientos aprendidos, en instituto y/o universidad, dentro de la empresa.		X		
		Aptitud	Indique con qué frecuencia, usted adquiere fácilmente conocimientos y se desenvuelve adecuadamente en su centro de trabajo, como parte de su aptitud.		X		
		Capacidad de resolver problemas	Usted resuelve problemas con facilidad en beneficio de las dos partes.		X		
	RESPONSABILIDAD	Compromiso	Marque usted la frecuencia en la que se siente comprometido con la empresa.		X		
		Liderazgo	Como parte del liderazgo, indique la frecuencia en la que, usted influye ética y responsablemente en la forma de actuar de los demás.		X		
		Disponibilidad de aprendizaje	Indique con qué frecuencia, usted cuenta con disponibilidad para aprender nuevas cosas dentro de la empresa.		X		
	EFICIENCIA DE PROCESOS INTERNO	Calidad	Su jefe, encargado o persona que reporta, se encuentra satisfecho con el resultado y calidad de sus tareas.		X		
		Estado de máquinas y equipos tecnológicos	Indique con qué frecuencia las máquinas y/o equipos tecnológicos que brinda la empresa, son los adecuados y están en buen estado.		X		
Eficiencia		Indique usted con qué frecuencia se demora en conseguir resultados o culminar sus tareas asignadas.	X				

Firma del experto:		Fecha: 28-11-20
--------------------	--	-----------------



César Jiménez Calderón
Dr. César Eduardo Jiménez Calderón
COLEGIO REGIONAL DE LICENCIADOS
EN ADMINISTRACIÓN
CORLAD - LIMA 028255

Título de la investigación: Desarrollo laboral e intraemprendimiento en los trabajadores de una tienda retail, Lima 2020.							
Apellidos y nombres del investigador: Pomasongo Tordocillo Juan Daniel							
Apellidos y nombres del experto: Dr. Giancarlo Mancarella Valladares							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ATRIBUTO	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBS
DESARROLLO LABORAL	TALENTO HUMANO	Capacitación	Indique con qué frecuencia, las capacitaciones recibidas le sirven de gran ayuda para realizar sus tareas.	Muy Frecuente (5) Frecuente (4) Ocasional (3) Raramente (2) Nunca (1)	X		
		Desarrollo profesional	La empresa favorece su desarrollo profesional mediante convenios con universidades / institutos y apoyo con su horario académico.		X		
		Puntualidad	Indique con frecuencia llega puntualmente ó 10 minutos antes a su hora de ingreso.		X		
	AUSENTISMO LABORAL	Índice de ausentismo por motivos médicos	Marque usted el nivel de frecuencia en la que se ausenta por motivos de salud.		X		
		Índice de ausentismo justificado	Marque usted el nivel de frecuencia en la que justifica su ausencia en el trabajo.		X		
		Índice de ausentismo injustificado	Marque usted el nivel de frecuencia en la que no justifica su ausencia en el trabajo.		X		
	PRODUCTIVIDAD	Disponibilidad de recursos	Indique la frecuencia, en la que su empresa le brinda la total disponibilidad de recursos para realizar sus tareas encomendadas.		X		
		Personal competente	Usted resuelve sus tareas de acuerdo con los parámetros establecidos logrando ser un personal competente.		X		
		Seguridad e higiene	Indique la frecuencia en la que su entorno y área de trabajo es seguro y limpio.		X		
	LÍNEA DE CARRERA	Antigüedad en el puesto	La empresa ofrece una línea de carrera de acuerdo a la antigüedad en el puesto.		X		
		Reconocimientos	Indique con qué frecuencia reconocen formal o informalmente la mayoría de sus logros y/o aportes.		X		
	INTEGRACIÓN DE EQUIPO	Filosofía organizacional	Indique usted con qué frecuencia está de acuerdo con la filosofía (prácticas y creencias) de su jefe inmediato o persona que reporta.		X		
		Actitud laboral	Usted muestra actitudes laborales positivas y reales al trabajar en equipo.		X		
		Satisfacción con el grupo de trabajo	Usted se siente cómodo y satisfecho con el grupo de trabajo.		X		

INTRA EMPRENDI MIE NTO	INNOVACIÓN	Ideas innovadoras	Marque el nivel de frecuencia en la que sus ideas nuevas e innovadoras son aceptadas y aplicadas.	Muy Frecuent e mente (5) Frecuent e mente (4) Ocasiona l mente (3) Rarament e (2) Nunca (1)	X		
		Tecnología	Indique con qué frecuencia la empresa usa tecnología actualizada.		X		
		Creatividad	Marque la frecuencia, en la que usted resuelve sus tareas de manera creativa y responsable.		X		
		Nuevas formas de procesos	Usted aporta nuevas formas de procesos.		X		
	CULTURA EMPRENDED ORA	Iniciativa	Indique con qué frecuencia, usted toma iniciativas innovadoras para realizar nuevos proyectos y/o tareas.		X		
		Actitud empresarial	Indique con qué frecuencia la empresa asume retos y se adapta según su entorno y demanda, cumpliendo así, parte de la actitud empresarial positiva.		X		
		Responsabilidad social	Marque con qué frecuencia, su empresa aplica el interés por el desarrollo personal de cada miembro como parte de la responsabilidad social.		X		
	FORMACI ÓN ACADÉMI CA	Conocimientos	Usted aplica sus conocimientos aprendidos, en instituto y/o universidad, dentro de la empresa.		X		
		Aptitud	Indique con qué frecuencia, usted adquiere fácilmente conocimientos y se desenvuelve adecuadamente en su centro de trabajo, como parte de su aptitud.		X		
		Capacidad de resolver problemas	Usted resuelve problemas con facilidad en beneficio de las dos partes.		X		
	RESPONSABILID AD	Compromiso	Marque usted la frecuencia en la que se siente comprometido con la empresa.		X		
		Liderazgo	Como parte del liderazgo, indique la frecuencia en la que, usted influye ética y responsablemente en la forma de actuar de los demás.		X		
		Disponibilidad de aprendizaje	Indique con qué frecuencia, usted cuenta con disponibilidad para aprender nuevas cosas dentro de la empresa.		X		
	EFICIENCIA DE PROCESO S INTERNOS	Calidad	Su jefe, encargado o persona que reporta, se encuentra satisfecho con el resultado y calidad de sus tareas.		X		
		Estado de máquinas y equipos tecnológicos	Indique con qué frecuencia las máquinas y/o equipos tecnológicos que brinda la empresa, son los adecuados y están en buen estado.		X		
Eficiencia		Indique usted con qué frecuencia se demora en conseguir resultados o culminar sus tareas asignadas.	X				
Firma del experto:		Fecha: 02/07/2020					

Qumok

Título de la investigación: Desarrollo laboral e intraemprendimiento en los trabajadores de una tienda retail, Lima 2020.							
Apellidos y nombres del investigador: Pomasongo Tordocillo Juan Daniel							
Apellidos y nombres del experto: Dr, Carranza Estela Teodoro							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ATRIBUTO	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBS
DESARROLLO LABORAL	TALENTO HUMANO	Capacitación	Indique con qué frecuencia, las capacitaciones recibidas le sirven de gran ayuda para realizar sus tareas.	Muy Frecuente (5) Frecuente (4) Ocasionalmente (3) Raramente (2) Nunca (1)	X		
		Desarrollo profesional	La empresa favorece su desarrollo profesional mediante convenios con universidades / institutos y apoyo con su horario académico.		X		
		Puntualidad	Indique con frecuencia llega puntualmente ó 10 minutos antes a su hora de ingreso.		X		
	AUSENTISMO LABORAL	Índice de ausentismo por motivos médicos	Marque usted el nivel de frecuencia en la que se ausenta por motivos de salud.		X		
		Índice de ausentismo justificado	Marque usted el nivel de frecuencia en la que justifica su ausencia en el trabajo.		X		
		Índice de ausentismo injustificado	Marque usted el nivel de frecuencia en la que no justifica su ausencia en el trabajo.		X		
	PRODUCTIVIDAD	Disponibilidad de recursos	Indique la frecuencia, en la que su empresa le brinda la total disponibilidad de recursos para realizar sus tareas encomendadas.		X		
		Personal competente	Usted resuelve sus tareas de acuerdo con los parámetros establecidos logrando ser un personal competente.		X		
		Seguridad e higiene	Indique la frecuencia en la que su entorno y área de trabajo es seguro y limpio.		X		
	LÍNEA DE CARRERA	Antigüedad en el puesto	La empresa ofrece una línea de carrera de acuerdo a la antigüedad en el puesto.		X		
		Reconocimientos	Indique con qué frecuencia reconocen formal o informalmente la mayoría de sus logros y/o aportes.		X		
	INTEGRACIÓN DE EQUIPO	Filosofía organizacional	Indique usted con qué frecuencia está de acuerdo con la filosofía (prácticas y creencias) de su jefe inmediato o persona que reporta.		X		
		Actitud laboral	Usted muestra actitudes laborales positivas y reales al trabajar en equipo.		X		
		Satisfacción con el grupo de trabajo	Usted se siente cómodo y satisfecho con el grupo de trabajo.		X		

INTRA EMPRESARIAL	INNOVACIÓN	Ideas innovadoras	Marque el nivel de frecuencia en la que sus ideas nuevas e innovadoras son aceptadas y aplicadas.	Muy Frecuente mente (5) Frecuente mente (4) Ocasional mente (3) Raramente (2) Nunca (1)	X		
		Tecnología	Indique con qué frecuencia la empresa usa tecnología actualizada.		X		
		Creatividad	Marque la frecuencia, en la que usted resuelve sus tareas de manera creativa y responsable.		X		
		Nuevas formas de procesos	Usted aporta nuevas formas de procesos.		X		
	CULTURA EMPRESARIAL	Iniciativa	Indique con qué frecuencia, usted toma iniciativas innovadoras para realizar nuevos proyectos y/o tareas.		X		
		Actitud empresarial	Indique con qué frecuencia la empresa asume retos y se adapta según su entorno y demanda, cumpliendo así, parte de la actitud empresarial positiva.		X		
		Responsabilidad social	Marque con qué frecuencia, su empresa aplica el interés por el desarrollo personal de cada miembro como parte de la responsabilidad social.		X		
	FORMACIÓN ACADÉMICA	Conocimientos	Usted aplica sus conocimientos aprendidos, en instituto y/o universidad, dentro de la empresa.		X		
		Aptitud	Indique con qué frecuencia, usted adquiere fácilmente conocimientos y se desenvuelve adecuadamente en su centro de trabajo, como parte de su aptitud.		X		
		Capacidad de resolver problemas	Usted resuelve problemas con facilidad en beneficio de las dos partes.		X		
	RESPONSABILIDAD	Compromiso	Marque usted la frecuencia en la que se siente comprometido con la empresa.		X		
		Liderazgo	Como parte del liderazgo, indique la frecuencia en la que, usted influye ética y responsablemente en la forma de actuar de los demás.		X		
		Disponibilidad de aprendizaje	Indique con qué frecuencia, usted cuenta con disponibilidad para aprender nuevas cosas dentro de la empresa.		X		
	EFICIENCIA DE PROCESOS INTERNOS	Calidad	Su jefe, encargado o persona que reporta, se encuentra satisfecho con el resultado y calidad de sus tareas.		X		
		Estado de máquinas y equipos tecnológicos	Indique con qué frecuencia las máquinas y/o equipos tecnológicos que brinda la empresa, son los adecuados y están en buen estado.		X		
Eficiencia		Indique usted con qué frecuencia se demora en conseguir resultados o culminar sus tareas asignadas.	X				
Firma del experto:	 DR. TEODORO CARRANZA ESTELA LIC. EN ADMINISTRACIÓN CLAD 08171		Fecha: 05.12.20				



DR. TEODORO CARRANZA ESTELA
LIC. EN ADMINISTRACIÓN
CLAD 08171

ANEXO 6: Tabla de correlaciones bivariados

		DESAR ROLLO_ LABOR AL	INTRAEM PRENDIM IENTO	TALENT O_HUM ANO	AUSEN TISMO_ LABOR AL	PRODUC TIVIDAD	LINEA_D E_CARRE RA	INTEGRACIO N_DE_EQUIP O	INNOVAC ION	CULTURA_ EMPRESA EDORA	FORMACI ON_ACA DEMICA	RESPON SABILIDA D	EFICIENCIA_ DE_PROCES OS_INTERN OS
DESARROLL O_LABORAL	Correlación de Pearson	1	,531**	,771**	,420*	,543**	,558**	,507**	,331	,427*	,382*	,569**	,542**
	Sig. (bilateral)		,003	,000	,021	,002	,001	,004	,074	,019	,037	,001	,002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
INTRAEMPR ENDIMIENTO	Correlación de Pearson	,531**	1	,471**	,245	,511**	,089	,415*	,834**	,627**	,782**	,700**	,547**
	Sig. (bilateral)	,003		,009	,191	,004	,639	,023	,000	,000	,000	,000	,002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TALENTO_H UMANO	Correlación de Pearson	,771**	,471**	1	,300	,569**	,237	,363*	,180	,300	,415*	,655**	,356
	Sig. (bilateral)	,000	,009		,107	,001	,208	,049	,342	,107	,023	,000	,053
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
AUSENTISM O_LABORAL	Correlación de Pearson	,420*	,245	,300	1	,161	,116	,162	,146	-,017	-,047	,140	,399*
	Sig. (bilateral)	,021	,191	,107		,395	,540	,393	,442	,930	,805	,460	,029
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
PRODUCTIVI DAD	Correlación de Pearson	,543**	,511**	,569**	,161	1	-,090	,297	,281	,325	,321	,528**	,283
	Sig. (bilateral)	,002	,004	,001	,395		,636	,111	,132	,080	,084	,003	,130
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
LINEA_DE_C ARRERA	Correlación de Pearson	,558**	,089	,237	,116	-,090	1	,363*	,109	,235	,232	,109	,205
	Sig. (bilateral)	,001	,639	,208	,540	,636		,049	,567	,211	,217	,566	,278
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

FUENTE: Elaboración propia.

		DESAR ROLLO_ LABOR AL	INTRAEM PRENDIM IENTO	TALENT O_HUM ANO	AUSEN TISMO_ LABOR AL	PRODUC TIVIDAD	LINEA_D E_CARRE RA	INTEGRACIO N_DE_EQUI PO	INNOVAC ION	CULTURA_ EMPREEN DORA	FORMACI ON_ACA DEMICA	RESPON SABILIDA D	EFICIENCIA_ DE_PROCES OS_INTER NOS
INTEGRACIO N_DE_EQUI P O	Correlación de Pearson	,507**	,415*	,363*	,162	,297	,363*	1	,507**	,588**	,417*	,339	,482**
	Sig. (bilateral)	,004	,023	,049	,393	,111	,049		,004	,001	,022	,067	,007
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
INNOVACION	Correlación de Pearson	,331	,834**	,180	,146	,281	,109	,507**	1	,622**	,654**	,406*	,429*
	Sig. (bilateral)	,074	,000	,342	,442	,132	,567	,004		,000	,000	,026	,018
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
CULTURA_E MPREND EDORA	Correlación de Pearson	,427*	,627**	,300	-,017	,325	,235	,588**	,622**	1	,635**	,374*	,456*
	Sig. (bilateral)	,019	,000	,107	,930	,080	,211	,001	,000		,000	,042	,011
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
FORMACION _ACADEMIC A	Correlación de Pearson	,382*	,782**	,415*	-,047	,321	,232	,417*	,654**	,635**	1	,629**	,310
	Sig. (bilateral)	,037	,000	,023	,805	,084	,217	,022	,000	,000		,000	,095
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
RESPONSAB ILIDAD	Correlación de Pearson	,569**	,700**	,655**	,140	,528**	,109	,339	,406*	,374*	,629**	1	,434*
	Sig. (bilateral)	,001	,000	,000	,460	,003	,566	,067	,026	,042	,000		,017
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
EFICIENCIA_ DE_PROCES OS_INTER NOS	Correlación de Pearson	,542**	,547**	,356	,399*	,283	,205	,482**	,429*	,456*	,310	,434*	1
	Sig. (bilateral)	,002	,002	,053	,029	,130	,278	,007	,018	,011	,095	,017	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

FUENTE: Elaboración propia.

ANEXO 7

Tabla 11

Juicio de expertos

N.º	Experto	Grado Académico	Resultado
1.	César Jiménez Calderón	Dr.	Validado
2.	Teodoro Carranza Estela	Dr.	Validado
3.	Giancarlo Mancarella Valladares	Dr.	Obs. levantadas/validado

Fuente: Elaboración propia

Tabla 12

Escala de valores Alfa de Cronbach

Rango	Nivel de confiabilidad
-1 a 0	No es confiable
0 a 0.49	Baja confiabilidad
0.5 a 0.75	Moderada confiabilidad
0.76 a 0.89	Fuerte confiabilidad
0.90 a 1	Alta confiabilidad
1	Perfecta confiabilidad

Fuente: Naupas (2014), Metodología para la Investigación Científica

Tabla 13

Resultados de confiabilidad

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,855	30

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos		
Válido	10	100,0
Excluido ^a	0	,0
Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Fuente: Elaboración propia