

# 05

Fecha de presentación: enero, 2022

Fecha de aceptación: marzo, 2022

Fecha de publicación: abril, 2022

## FACTORES

INTRAEMPRENDEDORES APLICADOS EN LAS PRÁCTICAS EMPRESARIALES UNIVERSITARIAS Y LA APTITUD LABORAL EN LAS MI-PYME GUAYAQUILEÑAS

### **INTRAPRENEURSHIP FACTORS APPLIED IN UNIVERSITY BUSINESS PRACTICES AND WORK APTITUDE IN GUAYAQUIL MSME**

Dennise Ivonne Quimi Franco<sup>1</sup>

E-mail: [dennise.quimif@ug.edu.ec](mailto:dennise.quimif@ug.edu.ec)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5527-6245>

Emilio Javier Flores Villacrés<sup>1</sup>

E-mail: [emilio.floresvi@ug.edu.ec](mailto:emilio.floresvi@ug.edu.ec)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1402-1462>

Wendy Paola Quimi Franco<sup>1</sup>

E-mail: [wendy.quimifr@ug.edu.ec](mailto:wendy.quimifr@ug.edu.ec)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5566-2357>

<sup>1</sup> Universidad de Guayaquil. Ecuador.

#### Cita sugerida (APA, séptima edición)

Quimi Franco, D. I., Flores Villacrés, E. J., & Quimi Franco, W. P. (2022). Factores intraemprendedores aplicados en las prácticas empresariales universitarias y la aptitud laboral en las MiPyme guayaquileñas. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(S2), 46-54.

#### RESUMEN

Este documento tuvo como propósito u objetivo general, el establecer cuáles son los factores intraemprendedores aplicados en las prácticas empresariales universitarias en las MiPyme y con ello medir la intensidad en la que impactan en la aptitud intraemprendedora, demostrada en las prácticas laborales en las MiPymes. El estudio utilizó un enfoque mixto, la encuesta se aplicó a 89 empresarios MiPyme que prestaron sus empresas para que los estudiantes de la Universidad de Guayaquil hagan sus prácticas empresariales con un alfa de Cronbach de 0,940. Luego se hizo la entrevista a 5 empresarios, con la intención de revisar del estudio descriptivo de los resultados de la encuesta, tratando de entender el porqué de los resultados. El análisis correlacional indicó que el impacto de los factores llega al 60,1% sobre la aptitud intraemprendedora. Se concluyó que se deban hacer correcciones en especial, en el campo de la ética y el compromiso laboral del estudiante en pasantía. Las limitaciones del estudio se dieron en que el estudiante no participó en él, porque se quería conocer lo que piensan los empresarios, por lo que se sugiere hacer futuras investigaciones del mismo objetivo pero a estudiantes en las prácticas pre profesionales.

**Palabras clave:** Intraemprendimiento, MiPymes, factores intraemprendedores, aptitud intraemprendedora.

#### ABSTRACT

This document had as a general purpose or objective, to establish which are the intrapreneurship factors applied in university business practices in MSMEs and thereby measure the intensity in which they impact on intrapreneurship aptitude, demonstrated in work practices in MSMEs. The study used a mixed approach, the survey was applied to 89 SME entrepreneurs who lent their companies so that students from the University of Guayaquil do their business internships with a Cronbach's alpha of 0.940. Then the interview was conducted with 5 entrepreneurs, with the intention of reviewing the descriptive study of the survey results, trying to understand the reason for the results. The correlational analysis indicated that the impact of the factors reaches 60.1% on intrapreneurial aptitude. It was concluded that corrections should be made, especially in the field of ethics and the work commitment of the intern student. The limitations of the study were that the student did not participate in it, because they wanted to know what employers think, so it is suggested to do future research with the same objective but to students in pre-professional practices.

**Keywords:** Intrapreneurship, MSMEs, intrapreneurship factors, intrapreneurship aptitude.

## INTRODUCCIÓN

El presente estudio se centra particularmente en identificar los factores educativos que provoquen el intraemprendimiento laboral de los estudiantes de administración de empresas de la Universidad de Guayaquil, que luego pueden replicar en las empresas MiPyme, creando un efecto multiplicador de la calidad y la eficiencia de las organizaciones más pequeñas de la economía.

Debido a sus efectos beneficiosos para el desempeño organizacional, el intraemprendimiento de los empleados ha sido un tema de investigación de importante académicos y profesionales desde principios de la década de 1980, como por ejemplo la investigación de Burgelman (1983), este artículo presentó un modelo del proceso estratégico relativo a la actividad empresarial en organizaciones grandes y complejas en donde se estudia como el trabajador con espíritu emprendedor, ayuda al fortalecimiento de la organización.

El documento de Burgelman (1983) es un antecedente efectivo que hace referencia a los siguientes puntos clave. Primero, las empresas necesitan diversidad y orden en sus actividades estratégicas para mantener su viabilidad. La diversidad resulta principalmente de iniciativas estratégicas autónomas de los participantes a nivel operativo. El orden resulta de imponer un concepto de estrategia a la organización. En segundo lugar, la gestión de la diversidad requiere un enfoque de experimentación y selección. Los gerentes de nivel medio juegan un papel crucial en esto a través de su apoyo a las iniciativas estratégicas autónomas desde el principio, al combinarlas con varias capacidades dispersas en el sistema operativo de la empresa. y conceptualizando estrategias para nuevas áreas de negocio.

En tercer lugar, agrega Burgelman (1983), la contribución fundamental de la alta dirección consiste en el reconocimiento estratégico más que en la planificación. Al permitir que los gerentes de nivel medio redefinan el contexto estratégico y aprendan rápidamente, la alta gerencia puede asegurarse de que las actividades empresariales correspondan con su visión estratégica, de manera retroactiva.

Finalmente, en cuarto lugar, la gestión estratégica en la parte superior de la organización debe preocuparse en gran medida por equilibrar el énfasis en la diversidad y el orden a lo largo del tiempo. Los resultados observados, sin embargo, concluyen con las empresas pequeñas sino con grandes corporaciones y se infiere de forma empírica que la situación de los empleadores MiPymes es distinta y diferente, solo con el hecho de que los pagos por sueldos, en estos segmentos de empleadores, suele ser menor al de las empresas corporativas.

Audretsch et al. (2021) mencionan que a través del intraemprendimiento de los empleados, ellos pueden contribuir a dos resultados organizacionales importantes, a saber, la creación de nuevas empresas y la renovación estratégica y el valor de su salario podría ser un distractor al enfoque del empleado y a su rendimiento.

Carloto (2017) determinó que si el espíritu empresarial pudiera incorporarse e interiorizarse en las organizaciones, superarían los problemas amenazantes que enfrentan actualmente en el turbulento entorno empresarial. Recientemente, a medida que ha aumentado el interés en el espíritu empresarial, los conceptos de espíritu empresarial se están expandiendo al área que antes se consideraba no relacionada con la propiedad empresarial. Es decir, los estudios se han diversificado más allá de las empresas emergentes como las MiPymes.

Gawke et al. (2017) sugieren que para que las organizaciones se adapten con éxito a un entorno que cambia rápidamente, las capacidades que capturarán y comercializarán oportunidades para nuevos negocios se están considerando como recursos centrales para lograr poder competitivo. Por lo tanto, las organizaciones han comenzado a prestar atención al espíritu empresarial como una fuerza motivadora que es fundamental para la construcción y el crecimiento de empresas emergentes de la economía como lo son las MiPymes.

Los factores que se creen que puedan ayudar al intraemprendimiento en la formación de los estudiantes de administración de empresas son:

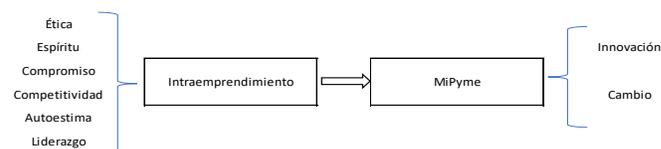


Figura 1. Marco teórico.

Fuente: Gawke et al. (2017).

Este marco teórico, fundamenta que el emprendimiento, viene de los factores formados en el estudiante de administración de empresas como ética, espíritu empresarial, compromiso, competitividad, autoestima y liderazgo, los cuales repercutirán en las MiPymes a través de innovación y cambio, lo que se demostrará empíricamente en lo posterior.

Gawke et al. (2017) consideran que el intraemprendimiento como subcampo del espíritu empresarial ha ganado en importancia. Debido al papel crucial de los empleados emprendedores con respecto a la innovación y la ventaja competitiva, la investigación ha aumentado y han

surgido varios conceptos. A pesar del creciente interés en el campo, el intraemprendimiento todavía carece de una clasificación clara de los conceptos relacionados, ya que hasta ahora la investigación se ha basado en diversos enfoques teóricos.

Prada (2021) concluye en su estudio que, las contribuciones en el campo están fragmentadas, utilizando varias definiciones, no existe una revisión sistemática que proporcione una descripción general del campo, al distinguir entre emprendimiento corporativo, orientación empresarial e intraemprendimiento, este documento posiciona claramente el intraemprendimiento como un concepto a nivel individual. La mayor parte de la investigación previa se ha realizado a nivel organizativo según Ma et al., (2016), centrándose en conceptos como el espíritu empresarial, pero la investigación que se concentra en los empleados intraemprendedores individuales es rara.

El intraemprendimiento, alegan Smith et al. (2016), es un campo emergente en la investigación y los empleados emprendedores especialmente en sus habilidades y competencias ganan en importancia. Honig y Samuelsson (2021) creen que el capital humano juega un papel importante cuando se trata del éxito de las empresas. Los intraemprendedores, según Zhang et al. (2020) están definidos como personas con pensamiento emprendedor dentro de las empresas existentes, son cruciales ya que piensan más allá de los límites de las unidades organizativas. Por lo tanto, estos empleados intraemprendedores son la base de la innovación y la consiguiente ventaja competitiva de las empresas MiPymes.

Los intraemprendedores, según Smith et al. (2016), son las personas creativas que tienen el alma emprendedora dentro de una institución, que ven las oportunidades de innovación y las atrapan, y que no solo innovan, sino que también pueden convertir sus ideas y modelos en un aumento para las ganancias y el poder competitivo de su institución.

Pinchott (1978) define al intraemprendedor como el soñador que asume la responsabilidad de cada tipo de creatividad dentro de una organización. Un intraemprendedor es una persona que se mueve con espíritu emprendedor en una gran organización. Los intraemprendedores son líderes en convertir nuevas ideas en realidades. Están enfocados en la acción y orientados a objetivos, están listos para lograr sus objetivos. Fisher et al. (2020) reafirma este pensamiento mencionando que no solo son buenos pensadores, sino también planificadores. Cuando se enfrentan a un éxito, presentan una actitud optimista. Consideran el fracaso como una latencia temporal. No

culpan a la gente por su fracaso, sino que se centran en cómo pueden hacerlo mejor.

Pinchott (1978) afirma que los intraemprendedores tienen sus principios peculiares y plantea 10 condiciones relacionadas con un intraemprendedor. Estos son: (1) Llegar al trabajo todos los días con gran entusiasmo y disposición, (2) Nadie está previniendo sus sueños, (3) Preparando proyectos para el trabajo a pesar de que no sean necesarios, (4) Creando redes para ayudar a las personas, (5) Construir equipo - espíritu, (6) Curiosidad por los inventos, (7) Dedicación al trabajo y honestidad, (8) Perdonar, (9) Ser realistas en las metas, y (10) Tener una visión sólida.

En realidad, investigando los perfiles de emprendedor y administrador convencional, el perfil intraemprendedor presenta tantas peculiaridades que podría considerarse como un tercer tipo. Como ejemplo de tales estudios podría mostrarse el de Gifford Pinchot III, que es muy inclusivo. La versión reducida de este amplio análisis que investiga las similitudes y diferencias entre la administración convencional, el emprendedor y el intraemprendedor. Aunque los conceptos de emprendedor e intraemprendedor tienen cualidades similares, existen matices entre ellos. La diferencia más importante es que, el intraemprendedor actúa en un entorno en una organización ya presente mientras que el emprendedor prepara su entorno para sí mismo. Otra diferencia es que el emprendedor asume más riesgos que el intraemprendedor. El fracaso puede provocar la quiebra de un emprendedor mientras que el intraemprendedor es un empleado. Los estudios realizados plantean que los emprendedores fomentan un estilo más apto para la administración empresarial que la administración convencional.

La literatura (Bakker et al., 2014; Smith et al., 2016; Klofsten et al., 2021) indica que los perfiles de los accionistas o dueños de empresas pequeñas son un antecedente importante que afecta el espíritu empresarial. Sin embargo, los estudios examinaron la fuerza de la asociación entre los intra emprendimientos y su relación con las MiPymes son bastante escasos. Para complementar esta evidente brecha de investigación, es necesario explorar cómo se podría impulsar el intra emprendimiento de los egresados universitarios en las MiPyme.

La investigación sobre el espíritu empresarial dentro de las empresas se centra en el emprendimiento en las organizaciones, no es de extrañar que gran parte del trabajo realizado en las últimas décadas se haya establecido a nivel organizacional. La investigación basada en esta perspectiva, examinó los factores organizacionales que influyen en el comportamiento emprendedor de los

empleados y el efecto de esto en el desempeño de la empresa.

De acuerdo con Reitz (1998), las características individuales de los intra emprendedores son las más investigadas, así como los determinantes del comportamiento empresarial de los empleados dentro de las empresas. Sobre la base de estas dos perspectivas principales, los investigadores Usman et al. (2021) indicaron la necesidad de una tercera, la perspectiva a nivel de equipo, en los estudios sobre el espíritu empresarial de los empleados.

Según Wales (2016) sobre la base de tres dimensiones: innovación, asunción de riesgos y proactividad, se estableció una orientación estratégica básica para medir el intra emprendimiento de las empresas. Investigaciones posteriores agregaron dos dimensiones (autonomía y agresividad competitiva) y establecieron una construcción de cinco dimensiones. Con lo revisado, se puede decir que la investigación centrada en este nivel es escasa y solo unos pocos autores tratan con equipos intraemprendedores, por ejemplo, van Wetten et al. (2020) se pronuncian que su influencia en el proceso de desarrollo de productos y servicios o cómo operan los equipos intraemprendedores en diversos contextos empresariales. Los investigadores en este campo específico del emprendimiento han diferenciado cada vez más entre una perspectiva a nivel organizacional e individual.

Como resultado de estas perspectivas, se establecieron diferentes conceptos relacionados con el emprendimiento en las empresas. Surgieron enfoques como el emprendimiento corporativo, la orientación empresarial y el intraemprendimiento, lo que generó cierta confusión, ya que falta una clasificación clara con una visión general de los conceptos que identifiquen las corrientes de investigación a nivel organizacional.

## MATERIALES Y MÉTODOS

Para la investigación se diseñó un estudio de análisis correlacional, de las voces de los empresarios sobre los estudiantes que han realizado prácticas empresariales en las empresas MiPyme de la ciudad de Guayaquil. El estudio de corte transversal, escogió aquellos que durante el año lectivo 2019-2020 participaron de la vinculación académica, los resultados del cálculo muestral de las MiPyme fueron de 89, se aplicó un cuestionario con 10 preguntas. El estudio no experimental, se basó en los factores del intraemprendimiento (Fact\_Intra) descritos en la literatura: Ética (Etic), Espíritu (Esp), Compromiso (Comprom), Competitividad (Compet), Autoestima

(Autoest), y Liderazgo (Lider). El análisis de fiabilidad de alfa de Cronbach de este instrumento dio 0,940. Todos los factores fueron representados con una pregunta cada una en escala de Likert. Para el análisis de los datos, se generaron los indicadores expresados de la siguiente manera:

$$Fact_{intraem} = \frac{\sum(Etic + Esp + Comprom + Compet + Autoest + Lider)}{6}$$

Ecuación 1 Cálculo de la variable independiente

Fuente: Elaboración propia

La sumatoria de los resultados se dividen para el número de factores (6) con el fin de obtener una nueva variable, la cuál es considerada como independiente. Para la variable dependiente se aplicaron indicadores de la siguiente manera:

La variable dependiente (Aptitud\_intraem) proviene de las otras 4 preguntas del proceso de encuesta, las preguntas se dividieron en dos, las primeras indicaban Innovación:(Innova) y las otras dos enfocaban los cambios (Camb) observados por los supervisores en los estudiantes durante sus pasantías.

$$Aptitud_{intraem} = \frac{\sum(Innova1 + Innova2 + Camb1 + Camb2)}{4}$$

Ecuación 2 Cálculo de la variable independiente

Luego de aplicar la encuesta se realizó una entrevista con 5 emprendedores para entender los resultados y con ello comprender la comprobación de la hipótesis planteada es H1: "Los factores de intraemprendimiento que poseen los estudiantes de administración de empresas, impactan en Aptitud intraemprendedora demostrada en las prácticas laborales en las MiPymes". H0: "Los factores de intraemprendimiento que poseen los estudiantes de administración de empresas, impactan de forma mínima en la aptitud intraemprendedora demostrada en las prácticas laborales en las MiPymes". Además se quisieron demostrar dos hipótesis específicas:

Hipótesis específica 1: Demuestra factores de intraemprendimiento

Hipótesis específica 2: Demuestran aptitud intraemprendedora

## RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Dentro de los resultados encontrados, se hizo la Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra y se obtuvo:

Tabla 1. Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

		Factores de intraemprendimiento	Aptitud intraemprendedora
N		89	89
Parámetros normales <sup>a,b</sup>	Media	3,2041	3,1826
	Desviación estándar	1,09255	1,21061
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,191	,220
	Positivo	,101	,118
	Negativo	-,191	-,220
Estadístico de prueba		,191	,220
Sig. asintótica (bilateral)		,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>
a. La distribución de prueba es normal.			
b. Se calcula a partir de datos.			
c. Corrección de significación de Lilliefors.			

La tabla 1 demuestra que ambas variables demuestran una significancia asintótica menor al alfa establecido que es 0,05 ( $\alpha > 5\%$ ), por lo tanto el estudio se puede hacer un análisis correlacional con el factor de Rho de Spearman entre las variables y se lo demuestra en la tabla 2.

Tabla 2. Correlación de variables no paramétricas

		Factores de intraemprendimiento		Aptitud intraemprendedora	
Rho de Spearman	Factores de intraemprendimiento	Coeficiente de correlación	1,000	,619**	
		Sig. (bilateral)	.	,000	
		N	89	89	
	Aptitud intraemprendedora	Coeficiente de correlación	,619**	1,000	
		Sig. (bilateral)	,000	.	
		N	89	89	

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Con este resultado, se encuentra que los factores de intraemprendimiento que poseen los estudiantes de administración de empresas, impactan en el 61,9% en la aptitud intraemprendedora demostrada en las prácticas laborales en las MiPymes, es decir que la hipótesis se aprueba, pero que su implicación está en el borde inferior del mínimo que se debería de aceptar, que de acuerdo con los parámetros del departamento de pasantías y prácticas profesionales de la Universidad de Guayaquil, no debería ser menor a 70%. También se observa en la figura 1, una tendencia de correlación más significativa y positiva al ir hacia la derecha la línea de dispersión, entre los niveles 4 y 5 de ambas variables.

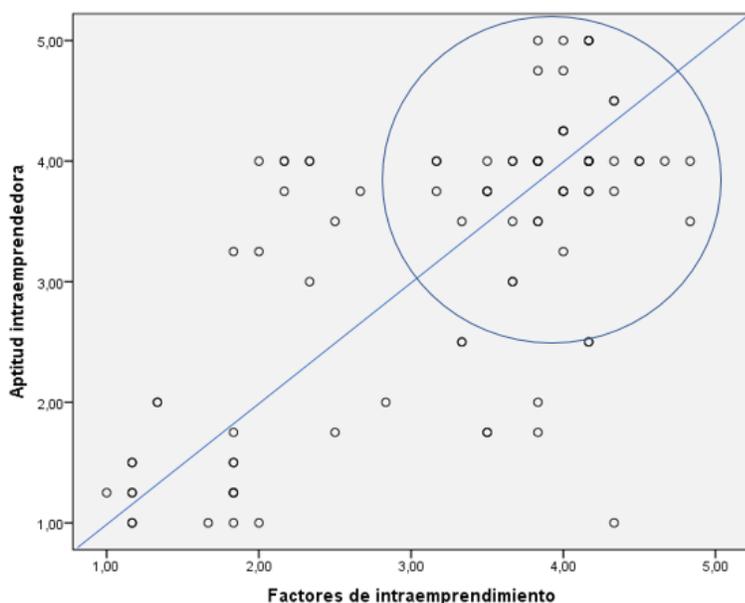


Figura 2 Dispersión de la correlación

Tabla 3. Contraste de hipótesis específicas

Hipótesis nula	Prueba	Significancia	Decisión
La secuencia de valores definida por Factores de intraemprendimiento $\leq 3,667$ y $> 3,667$ es aleatoria	Prueba de rachas para una muestra	0,000	Se rechaza la hipótesis nula
La secuencia de valores definida por Aptitud intraemprendedora $\leq 3,750$ y $> 3,750$ es aleatoria	Prueba de rachas para una muestra	0,000	Se rechaza la hipótesis nula

Se muestran significancias asintóticas. El nivel de significancia es 0,05.

Con la tabla anterior (3), se demuestra que las hipótesis específicas 1 y 2 también son aprobadas, de acuerdo a la prueba no paramétrica.

Tabla 4. Datos del estudio descriptivo

Variables de estudio	Muy desacuerdo	Desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Muy de acuerdo	Representación gráfica
1.-¿Los estudiantes demostraron tener ética en sus actividades?	18%	16%	10%	35%	21%	
2.-¿Demostraron tener interés y ganas de hacer sus actividades laborales?	15%	19%	20%	40%	6%	
3.-¿Se comprometieron con las acciones encomendadas?	13%	16%	26%	37%	8%	
4.-¿Los pasantes eran muy competitivos en sus actividades?	13%	17%	18%	35%	17%	
5.-¿Demostraron confianza en si mismos?	17%	20%	2%	51%	10%	
6.-¿Se les observaba algún tipo de liderazgo?	16%	12%	8%	43%	21%	
7.-¿Apoyaban en las nuevas ideas de los colaboradores?	19%	12%	20%	42%	7%	
8.-¿Creaban nuevas ideas en las labores?	18%	15%	18%	39%	10%	
9.-¿Eran aptos en sus actividades ante los cambios que se presentaban?	15%	12%	16%	40%	17%	
10.-¿Propiciaron cambios positivos para la empresa?	13%	20%	2%	54%	10%	

Dentro de la información, se presenta la tabla 4 con todos los datos relativos, de la encuesta realizada a los empresarios MiPymes, se agregó un mini gráfico a cada respuesta, para observar la tendencia de mismas.

Para el análisis y discusión de los resultados, se empieza por los datos descriptivos del estudio, entre ellos los resultados más bajos por ejemplo, 34% de ellos fueron catalogados por los encuestados con baja ética de sus acciones, en el estudio cualitativo, los empresarios dijeron que el atraso a la hora de llegada y el exceso del uso del celular, fueron las principales afectaciones a este rubro. Además, el 34% considera que demostraron poco interés en realizar sus actividades de pasantías, las razones, según los entrevistados, fueron desde el hecho de que se les paga poco o que no se les paga y veían las pasantías como una pérdida de tiempo. Estos son los datos más preocupantes en función de la variable independiente.

En cuanto a la variable dependiente, solamente se encontró en una cifra preocupante a que el 33% de los estudiantes no propiciaron cambios positivos en la empresa, es decir que su paso por ella no tuvo relevancia. Esto se puede relacionar con la misma cantidad de estudiantes que según los encuestados, no aportaban con nuevas ideas.

En cuanto al estudio correlacional, se encontró que bajo la hipótesis, los factores de intraemprendimiento que poseen los estudiantes de administración de empresas, impactan en el 61,9% en la aptitud intraemprendedora demostrada en las prácticas laborales en las MiPymes. Todo esto corroborado con que los estudiantes si demuestra factores de intraemprendimiento y aptitud intraemprendedora emprendedora de forma significativa, pero no se considera que fuera suficiente, si es que la Universidad de Guayaquil, desea llegar a estándares mundial de calidad de los profesionales formados en ella.

## CONCLUSIONES

En la literatura, hasta la fecha, los académicos definen principalmente el intra emprendimiento de los empleados como actividades de ellos caracterizadas por mostrar iniciativa, asumir riesgos y proponer ideas novedosas. Aunque tal conceptualización captura las características conductuales del comportamiento intra emprendedor, es demasiado amplia para distinguir claramente el intra emprendimiento de los empleados de otros tipos de comportamientos laborales proactivos y comportamientos proactivos.

En consecuencia, argumentamos que es necesaria una conceptualización más fina para el objetivo de investigación, es decir, desenredar el efecto específico del intra

emprendimiento de los empleados en el bienestar de los mismos y a la empresa que los acoge.

La adaptabilidad del profesional joven, recién graduado, a trabajar en una pequeña empresa es una competencia contemporánea en la que los mismos, utilizan recursos para hacer frente a nuevas demandas laborales y entornos diversos que ya están copados y en muchos casos saturados en las grandes corporaciones. Este estudio tiene como objetivo presentar implicaciones prácticas para las organizaciones MiPymes interesadas en el descubrimiento, la formación y el fomento de los intraemprendedores que ayuden a su mejor desarrollo y crecimiento comercial (Vassilakopoulou & Grisot, 2020).

El intraemprendimiento proporciona una plataforma para involucrar a los empleados en un trabajo desafiante y significativo. Los intraemprendedores están muy comprometidos con su trabajo. Su pasión y determinación inspiran a otros a involucrarse y probar cosas nuevas. A medida que ellos crecen, la organización crece (Kraus et al., 2019).

Klofsten et al. (2021), consideran que el intraemprendimiento ayuda a los empleados a expandirse y crecer mientras los mantiene comprometidos. El intraemprendimiento se ha convertido en un imperativo fundamental para todas las organizaciones y una estrategia de supervivencia para otras. Las organizaciones que han adoptado el intraemprendimiento han logrado mayores retornos financieros, mayor productividad, más innovación y mayores niveles de compromiso de los empleados.

De acuerdo con Carloto (2017), el intraemprendimiento es un emprendimiento que se cumple dentro de las organizaciones existentes por parte de los empleados, que en ocasiones también se denomina emprendimiento corporativo. Implica actividades de innovación, emprendimiento y renovación estratégica para el crecimiento y la revitalización en organizaciones maduras. Sin embargo, los estudios que han examinado el intraemprendimiento en organizaciones existentes aún son insuficientes. Además, el número limitado de estudios no refleja los resultados acumulados de los estudios anteriores sobre el espíritu empresarial.

Lo encontrado en la fase previa a la investigación de campo, propone las bases para investigar cómo los empleados de las MiPyme observan el intraemprendimiento de los empleados, en este caso los profesionales graduados de la Universidad de Guayaquil y para ello es necesario conceptualizar la interrelación entre lo que sucede en el trabajo y cómo esto se relaciona con las experiencias de los empleados en el mismo.

Cuando los empleados tienen suficientes recursos disponibles en el trabajo, pueden hacer frente bien a los desafíos que encuentran en el trabajo y alcanzar los objetivos personales y organizacionales, lo que fomenta el compromiso laboral y un mayor rendimiento. Por el contrario, si los desafíos laborales superan los recursos disponibles, los empleados experimentarán agotamiento, lo que a su vez, obstaculizará el bienestar y el desempeño (Gawke et al., 2019).

Los resultados que arrojan del estudio, no desfavorecen del todo a lo que se espera de un estudiante universitario, se considera que, ellos están en el límite bajo de una normalidad aparente, sin embargo, este documento, hace una radiografía de lo que sucede en el entorno de las pasantías pre profesionales y a través del mismo, se puede concluir que, en un futuro cercano, se deban hacer correcciones en especial, en el campo de la ética y el compromiso laboral del estudiante, aunque este segundo, mucho depende de que ellos no reciben un pago (aunque por ley se debe de hacer), por lo que se aconseja que se inculque en los pasantes que, lo que se desea en sus actividades es tener experiencia y aprendizaje profesional en sus pasantías, ya que las MiPymes no están en capacidad de pagar un sueldo, además, se debería de inculcar en las empresas que los estudiantes pasen a las bases de datos de contrataciones futuras, lo que ayudaría a mejorar los parámetros medidos.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Audretsch, D. B., Lehmann, E. E., Menter, M., & Wirsching, K. (2021). Intrapreneurship and absorptive capacities: The dynamic effect of labor mobility. *Technovation*, 99, 102129.
- Bakker, A., Demerouti, E., & Ana Vergel. (2014). Burnout and Work Engagement: The JD-R Approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1.
- Burgelman, R. A. (1983). Corporate Entrepreneurship and Strategic Management: Insights from a Process Study. *Management Science*, 29(12), 1349-1364.
- Carloto, A. (2017). O intraempreendedorismo, o menos conhecido dos empreendedorismos. Livro de Resumos do II Colóquio Ibérico de Desenvolvimento Comunitário e Empreendedorismo, 7-7.
- Fisher, G., Stevenson, R., & Burnell, D. (2020). Permiso para apresurarse: Encender el espíritu empresarial en una organización. *Journal of Business Venturing Insights*, 14, e00173.
- Gawke, J. C., Gorgievski, M. J., & Bakker, A. B. (2017). Employee intrapreneurship and work engagement: A latent change score approach. *Journal of Vocational Behavior*, 100, 88-100.
- Gawke, J. C., Gorgievski, M. J., & Bakker, A. B. (2019). Measuring intrapreneurship at the individual level: Development and validation of the Employee Intrapreneurship Scale (EIS). *European Management Journal*, 37(6), 806-817.
- Honig, B., & Samuelsson, M. (2021). Planificación empresarial por parte de intraemprendedores y emprendedores bajo incertidumbre ambiental y presión institucional. *Technovation*, 99, 102124.
- Klofsten, M., Urbano, D., & Heaton, S. (2021). Gestión de las capacidades intraempreendedoras: Descripción general. *Technovation*, 99, 102177.
- Kraus, S., Breier, M., Jones, P., & Hughes, M. (2019). Individual entrepreneurial orientation and intrapreneurship in the public sector. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 15(4), 1247-1268.
- Ma, H., Liu, T. Q., & Karri, R. (2016). Venturing corporativo interno: Intraemprendedores, instituciones e iniciativas. *Organizational Dynamics*, 45(2), 114-123.
- Pinchott, G. (1978). Intra-Corporate Entrepreneurship. Robert Schwartz's School for Entrepreneurs. [https://drive.google.com/file/d/0B6GgwqtG-DKcSlpsbGRBZkZYSIk/view?usp=drive\\_open&usp=embed\\_facebook](https://drive.google.com/file/d/0B6GgwqtG-DKcSlpsbGRBZkZYSIk/view?usp=drive_open&usp=embed_facebook)
- Prada, R. (2021). Intra-Entrepreneurship as a Business-Renewal Strategy: A Study in Auto Parts Companies in Colombia. 488-508.
- Reitz, H. J. (1998). Intraemprendedores y gerentes basados en el mercado: ¿piratas y jugadores o caballeros y santos? *Business Horizons*, 41(6), 49-60. [https://doi.org/10.1016/S0007-6813\(98\)90022-2](https://doi.org/10.1016/S0007-6813(98)90022-2)
- Smith, L., Rees, P., & Murray, N. (2016). Convirtiendo emprendedores en intraemprendedores: Thomas Cook, un caso de estudio. *Tourism Management*, 56, 191-204.
- Usman, M., Ali, M., Ogbonnaya, C., & Babalola, M. T. (2021). Alimentando el espíritu intraemprendedor: Una mirada más cercana a cómo el liderazgo espiritual motiva los comportamientos intraemprendedores de los empleados. *Tourism Management*, 83, 104227.

- van Wetten, S. J. L., Gerards, R., & de Grip, A. (2020). ¿Las habilidades intraempresariales de los graduados se utilizan de manera óptima para la innovación? *Technovation*, 96-97, 102131.
- Vassilakopoulou, P., & Grisot, M. (2020). Tácticas efectivas en el intraemprendimiento digital: Un modelo de proceso. *The Journal of Strategic Information Systems*, 29(3), 101617. <https://doi.org/10.1016/j.jsis.2020.101617>
- Wales, W. J. (2016). Orientación empresarial: Una revisión y síntesis de direcciones de investigación prometedoras. *International Small Business Journal*, 34(1), 3-15.
- Zhang, C. X., Kimbu, A. N., Lin, P., & Ngoasong, M. Z. (2020). Influencias de Guanxi en el intraemprendimiento de las mujeres. *Tourism Management*, 81, 104137.