



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE HUMANIDADES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**“PROPIEDADES PSICOMÉTRICAS DE LA ESCALA DE  
EMPRENDEDURISMO ORGANIZACIONAL EN LOS  
COLABORADORES DE LAS INSTITUCIONES FINANCIERAS DE  
TRUJILLO, SULLANA Y PIURA 2018”**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA  
EN PSICOLOGÍA**

**AUTORA:**

Bach. CYNTHIA MASCIEL JARA HEREDIA

**ASESOR:**

Dr. OSCAR VELA MIRANDA

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

PSICOMÉTRICA

**PIURA – PERÚ**

**2018**



ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS

Código : F07-PP-PR-02.02  
Versión : 09  
Fecha : 23-03-2018  
Página : 1 de 1

El Jurado en cargo de evaluar la tesis presentada por don (a)

Cynthia Masciel Sora Heredia

cuyo título es:

Propiedades psicométricas de la escala de  
Organizacional en los colaboradores de la Institución  
Financiera de Trujillo, Sullana y Piura 2018.

Reunido en fecha, escucho la sustentación y la resolución de preguntas por es estudiante,  
otorgándole el calificativo de: 71 (Número) once (Letras).

Trujillo (o Filial) Piura, 14 de Diciembre Del 2018

  
PRESIDENTE

  
SECRETARIO

  
VOCAL



Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

## **DEDICATORIA**

El Presente trabajo va dedicado a mi familia, mis padres por ser pacientes conmigo y quienes siempre estuvieron presentes y han sido hasta ahora el mayor, valioso e incondicional apoyo en mi vida, mis hermanos con quienes he compartido mil y un momentos juntos siendo hoy ejemplo de progreso para sus hogares; y para todos mis sobrinos unas personitas maravillosas quienes, con sus abrazos, besos, llamadas y cada palabra dicha llenaron mi corazón de sentimientos de amor y cariño.

## AGRADECIMIENTO

A **Dios** por sobre todas las cosas, por mantenerme con salud y protegida por su infinita misericordia la misma que me sostuvo fuerte y firme para no flaquear ante las adversidades, vicisitudes y momentos más difíciles, permitiéndome ver con claridad las razones necesarias para persistir y continuar adelante con mis proyectos.

A mi madre la **Sra. Casilda Heredia Mendoza**, una gran mujer única e irremplazable por sus consejos, sus valores, por su motivación incomparable, pero más que nada, por su amor el cual me ha permitido siempre ser una persona de bien responsable de mis actos.

A mi querida prima **Ofelia Berrios Gonzales**, de quien estaré siempre agradecida por su don de compartir y dar sobre todo a mí, otorgándome su confianza con sus acciones y palabras de seguir e intentarlo hasta lograr lo que me proponga, con su positivismo y buena actitud que la caracterizan como mujer.

Así mismo a mis excelentes maestros académicos nacionales e internacionales de los cuales a largo de estos años adquirí una apropiada formación humana, personal y profesional, al igual que mis asesores quienes compartieron sus conocimientos y su tiempo para hacer posible la culminación de esta tesis.

## DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo **CYNTHIA MASCIEL JARA HEREDIA**, estudiante de la Facultad de Humanidades de la Escuela Académico Profesional de la **Universidad César Vallejo**, identificada con DNI: 44530265 a fin de cumplir con las disposiciones vigentes de la Universidad, declaro bajo juramento que toda la documentación que adjunto es verídica y fidedigna en referencia a la tesis titulada “PROPIEDADES PSICOMÉTRICAS DE LA ESCALA DE EMPRENDEDURISMO ORGANIZACIONAL EN LOS COLABORADORES DE LAS INSTITUCIONES FINANCIERAS DE TRUJILLO, SULLANA Y PIURA 2018”

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.
3. La tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
4. La tesis no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
5. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.
6. No ha habido falsificación, ni ocultamiento u omisión de documentos.

Piura, 29 agosto de 2018

Cynthia Masciel Jara Heredia

DNI: 44530265

## PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Título de Licenciada en Psicología y con la seguridad de su alto criterio profesional y ético, confiamos en que se reconozcan los esfuerzos realizados con dedicación para la culminación del presente trabajo de investigación; espero sus valiosas sugerencias para enriquecerlo, el cual me permitirá lograr los objetivos que se han plasmado en la presente tesis.

Dejo a disposición de ustedes la Tesis titulada “PROPIEDADES PSICOMÉTRICAS DE LA ESCALA DE EMPRENDEDURISMO ORGANIZACIONAL EN LOS COLABORADORES DE INSTITUCIONES FINANCIERAS DE TRUJILLO, SULLANA Y PIURA 2018”.

La presente investigación tiene como objetivo Determinar las propiedades psicométricas de la escala de Emprendedurismo Organizacional en los colaboradores de las instituciones financieras Sullana - Piura 2018.

Señores miembros del jurado.

Expongo que el trabajo está constituido por los siguientes aspectos:

**Introducción:** Incluye la realidad problemática, listado de trabajos previos relacionados y la debida sustentación teórica, el problema y la justificación del estudio, hipótesis al problema planteado y los objetivos.

**Metodología:** Explica el diseño de investigación, la metodología a emplear y las estrategias. También incluye las variables y Operacionalización, población y muestra de estudio, las técnicas de recolección y análisis de datos y la validación de los mismos.

**Resultados:** Incluye resultados obtenidos al sistematizar desde la teoría los factores más significativos que caracterizan el emprendedurismo en la muestra estudiada.

Revisados los resultados, se realiza la discusión de contrastación de los mismos, alcanzando las conclusiones a los objetivos planteados y presentando recomendaciones a futuros trabajos de investigación.

La Autora.

# ÍNDICE

PÁGINA DEL JURADO.....	¡Error! Marcador no definido.
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
PRESENTACIÓN .....	vi
RESUMEN .....	ix
ABSTRACT.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	11
1.1 Realidad Problemática .....	11
1.2 Trabajos previos .....	19
1.3 Teorías relacionadas al tema .....	22
1.4 Formulación del problema .....	33
1.5 Justificación del Estudio .....	34
1.6 Objetivos.....	36
II. METODOLOGÍA.....	37
2.1 Diseño de investigación .....	37
2.2 Variable, operacionalización.....	38
2.1 Población y muestra .....	39
2.2 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y Confiabilidad. ....	39
2.3 Métodos de análisis de datos.....	40
2.4 Aspectos Éticos .....	41
III. RESULTADOS.....	42
3.1 Validez .....	42
3.1.1. Validez de contenido por juicio de expertos.....	42
3.1.2. Confiabilidad.....	44
3.2 Confiabilidad .....	45
3.1.1 Confiabilidad por consistencia interna .....	45
3.1.2 Análisis Factorial .....	46
3.1.3 Varianza total explicada .....	47
3.1.4 Normas Percentiles .....	49
IV. DISCUSIÓN.....	50
V. CONCLUSIONES.....	57
VI. RECOMENDACIONES.....	59
VII. REFERENCIAS .....	60
ANEXOS .....	63

## INDICE DE TABLAS

TABLA 1: OPERACIONALIZACION DE LA VARIABLE .....	38
TABLA 2: VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTOS .....	42
TABLA 3: COEFICIENTE DE DOS MITADES DE GUTTMAN .....	44
TABLA 4. RESUMEN DE PROCESAMIENTO DE CASOS.....	45
TABLA 5: ANÁLISIS FACTORIAL.....	46
TABLA 6: VARIANZA TOTAL EXPLICADA .....	66
TABLA 7: MATRIZ FACTORIAL .....	69
TABLA 8: PRUEBA DE BONDAD DE AJUSTE .....	70
TABLA 9: MATRIZ DE FACTOR ROTADO <sup>A</sup> .....	47
TABLA 10: MATRIZ DE TRANSFORMACIÓN FACTORIAL.....	48
TABLA 11: PERCENTILES.....	49



## RESUMEN

La presente tesis responde a un proceso de investigación dentro del ciclo académico de la carrera de Psicología. La misma bajo el título “PROPIEDADES PSICOMÉTRICAS DE LA ESCALA DE EMPRENDEDURISMO ORGANIZACIONAL EN LOS COLABORADORES DE LAS INSTITUCIONES FINANCIERAS DE TRUJILLO, SULLANA Y PIURA 2018”, tuvo como objetivo principal determinar las propiedades psicométricas de la escala de Emprendedurismo Organizacional en los colaboradores de la financiera.

En la tesis, que responde a un diseño instrumental, se utilizó una muestra de 453 colaboradores; a los que se le aplicó la Escala de Emprendedurismo organizacional, de la autora Rivera Burneo, (2013).

Como resultado se obtuvo diferentes particularidades relacionadas con el emprendedurismo organizacional evidenciadas por los colaboradores de las diferentes empresas estudiadas.

**Palabras clave:** emprendedurismo organizacional, psicometría, escala.

## **ABSTRACT**

This thesis responds to a research process within the academic cycle of Psychology. The same under the title PSYCHOMETRIC PROPERTIES OF THE SCALE OF ORGANIZATIONAL ENTREPRENEURSHIP IN THE COLLABORATORS OF FINANCE CONFIANZA TRUJILLO, SULLANA AND PIURA 2018, had as main objective the determination psychometric properties of the Organizational Entrepreneurship scale in the collaborators of Sullana - Piura 2018.

In the thesis, which responds to an instrumental design, a sample of 453 employees of F.C.; to which the Organizational Entrepreneurship Scale was applied, by the author Rivera Burneo (2013).

As a result, different peculiarities related to organizational entrepreneurship were evidenced by the collaborators of the different companies studied.

**Keywords:** organizational entrepreneurship, psychometrics, scale.

## I. INTRODUCCIÓN

### 1.1 Realidad Problemática

El emprendedurismo es una ideología que ha sido difundida con relativo éxito en el Perú en los últimos años. El emprendedurismo resalta el esfuerzo y el éxito individual. El perfil del emprendedor es el de aquel sujeto que trabaja duro y parejo; y que se sobrepone a las adversidades. El objetivo es lograr que el negocio prospere y/o lograr crear algo de la nada. Si el emprendedor logra triunfar, se convertiría en un hombre hecho a sí mismo. Llevado al extremo, si un emprendedor fracasa, la responsabilidad también sería eminentemente individual, sin atenuantes en la realidad. El énfasis individual además oscurece que los sujetos son parte de una comunidad, que ningún hombre es hecho por sí mismo, sino en relación con otros.

De ahí partimos al estudio del Emprendedurismo organizacional, es necesario explicar que el término "*emprendedor*" fue acuñado como "*un agente económico que compra medios de producción a determinado precio, a fin de combinarlos y crear un nuevo producto*". (Cantillo, 1714)

Se debe resaltar que el término "emprendedurismo" deriva de la palabra "entrepreneurship" y "entrepreneur" el mismo que tiene origen francés que significa precursor". (Venkataraman, 2000)

Desde el 2006, Piura se presenta como una región gestora de proyectos que busca brindar a los emprendedores el espacio, las conexiones y la asesoría necesaria para madurar sus ideas de negocio. Además, viene trabajando de la mano con el Ministerio de Producción y una red de instituciones locales e internacionales con experiencia en el tema las mismas que permitan dar soluciones a las problemáticas del país en especial a las de la región.

De ahí el lanzamiento de Hub UDEP (incubadora de la Universidad de Piura. Provee espacios, plataformas, metodologías y una poderosa red de

inversionistas hacia los emprendimientos con foco en la innovación, responsabilidad social, problemática regional y TIC.), este proyecto cuenta con la presencia de importantes figuras a nivel mundial que trabajan el emprendedurismo: Gary Urteaga, CEO de Cinepapaya; Giancarlo Falconí, catedrático en Design Thinking; Alain Elías, representante de la Red de Inversionistas Ángeles del PAD; Alvaro Concha, fundador y director de Hack Space y el Presidente de la Cámara de Comercio y Producción de Piura, Ricardo Álvarez.

Durante la exposición de Falconí, este sostuvo que:

[...], se puede hacer innovación todos los días desde el actuar diario. “Solo se trata de pensar en qué podemos hacer nosotros para que los problemas comunes no sucedan. Debemos pensar en hacer las cosas distintas, en transformar la experiencia de nuestros clientes, en crear nuevos productos y servicios. Es un trabajo constante”.

Así mismo Urteaga coincidió con él y destacó el papel que juegan los centros de incubación en el éxito de las startups (Compañías emergentes): “Cuando los emprendedores inician una empresa, se sienten solos. Necesitan que alguien crea en ellos, que confíe en ellos. No hay mejor punto de apoyo que estar ligados a una organización que los oriente en sus primeros pasos ejecutando el negocio”.

Sergio Balarezo, rector de la UDEP, refirió que los países que han logrado un mayor desarrollo son los que han elaborado su propia tecnología. “Los jóvenes piuranos tienen la capacidad, el conocimiento y las ideas para hacerlo. Con Hub UDEP facilitaremos que estas ideas se plasmen en la creación de nuevos negocios, que generen dinamismo en la economía”, agregó.

Hub UDEP cuenta con el respaldo de una amplia red de partners nacionales e internacionales que apuestan por la innovación y el emprendimiento, entre las que destacan Babson College, Hack Space, la

Red de Inversionistas Ángeles del PAD, la Cámara de Comercio y Producción de Piura y Virginia Tech. A nivel regional, la Cámara de Comercio y Producción de Piura ha declarado su apoyo a la incubadora, con la firma de un convenio inicial de colaboración.

Queda claro entonces que al hablar de emprender se trata sobre iniciar, organizar y tomar riesgos en cuanto a un negocio. Se sabe que todas las personas somos emprendedoras, ya que hemos generado ciertos patrones de conducta que se relacionan en gran escala con la innovación; y un claro ejemplo de esto lo podemos encontrar en nuestros antepasados, en la prehistoria; ya que estos hombres fueron capaces de crear, explorar y tomar riesgos que contribuyeron en gran medida a la humanidad para mejorar su vida; crearon instrumentos de caza, la lanza, descubrieron el fuego, la agricultura, etc.; fueron con el tiempo inventando cada parte de la ciudad y especialización social.

Otra de las ciudades que busca el desarrollar y preservar un ecosistema emprendedor apropiado para el crecimiento de iniciativas empresariales e innovadoras es la ciudad de Trujillo, donde desde el año pasado, el Gobierno Regional de La Libertad, a través de la gerencia de la Producción, conjuntamente con la Caja Trujillo, lanzaron en conferencia de prensa el concurso “La Libertad Emprende 2017”, en el cual se anunció el I Premio Regional al Emprendimiento Caja Trujillo.

La gerente regional de la Producción, Julia Soto Deza, afirmó que con esta iniciativa se busca incentivar el emprendedurismo en todos aquellos que vean este proyecto como una oportunidad para estimular aquellas competencias emprendedoras sin distinción de personas que trabajen dentro de una organización, que pretendan crear empresa o que haya creado una microempresa. “Según las estadísticas, tenemos empresas que perecen al tercer año de instituirse, por lo que con este concurso buscamos darles sostenibilidad a las microempresas, y lo lograremos acercándolos a nuevos mercados y promoviendo políticas públicas que permitan que la innovación forme parte de sus procesos”

Por su parte, el gerente de División del municipio de la Ciudad de la Libertad -Trujillo, Juan Torres Carmen, acotó que el objetivo principal es premiar los mejores proyectos de emprendimiento con potencial de insertarse en el mercado empresarial con propuestas de calidad y de gran impacto regional.

Respecto al Emprendedurismo en el Perú, Edwin Bardales para el Diario Gestión (2015) señaló que:

A pesar de los avances en el apoyo al emprendedurismo aún hay una agenda de temas pendientes de resolver si se tiene en cuenta que, según el INEI, en el Perú se crean un promedio de 853 empresas, pero se cierran 469 por día.

Aunque se muestra un aumento en emprendedurismo del país, es la falta de información lo que genera que ciertas empresas o MYPES cierren y esto no beneficia en nada a la economía del país y mucho menos al desarrollo del país.

El Perú continúa ocupando el cuarto lugar en emprendimiento en Latinoamérica, según el Global Entrepreneurship Monitor (GEM) 2016/17, teniendo una Tasa de Actividad Emprendedora (TEA) de 25.1%, por encima de la TEA de Latinoamérica (18.8%).

"En nuestro país, 25 de cada 100 peruanos se encuentra involucrados en algún tipo de actividad emprendedora", afirmó Jaime Serida, decano de Esan y líder el equipo GEM Perú.

Jessica Alzamora, coordinadora e investigadora del equipo GEM Perú, señaló que los emprendimientos son claves para la generación de un mayor número de empleos, y agrega que, en nuestro país, los niveles de innovación de estas iniciativas son destacados cuando los comparamos con la gran mayoría de pequeñas y medianas empresas que conforman el sector empresarial. Sin embargo, sostiene que aún distan mucho de la generada

por sus pares en las economías desarrolladas, en donde las ideas disruptivas y radicales se incrementan a pasos agigantados.

Asimismo, el GEM define a la Tasa de Actividad Emprendora (TAE) como el número de emprendimientos entre la población económicamente activa y presenta resultados como la percepción de oportunidades, de capacidades, el miedo al fracaso y las intenciones de emprendimiento.

Siendo ello así, Perú está dentro de los 10 países en el mundo con una mayor tasa de actividad emprendedora. Ocupamos el puesto nro. 9 con un porcentaje de 22.2, siendo solo superados por Ecuador (#2), Chile (#6) y Colombia (#8) en la región. Esto significa que, de cada 100 peruanos, 22 realizan alguna actividad emprendedora, principalmente en microempresas.

Sin embargo, por más que la TAE en el Perú es considerablemente alta (22.2% en el 2015) el porcentaje ha sido menor que años anteriores. En el 2014, 28 de cada 100 peruanos emprendían; y en el 2007, 25.

Por otro lado, en cuanto a las actitudes y percepciones emprendedoras de la población mundial entre 18 y 64 años, el porcentaje de intenciones de emprendimiento en nuestro país es de 38.6%, la percepción de oportunidades 51.4%, percepción de capacidades 65.3% y miedo al fracaso 25.5%. Estas cifras son positivas ya que se encuentran muy por encima del promedio regional.

Finalmente, el Perú es el país con el mayor porcentaje (17.8) de su población entre 18 y 64 años que son actualmente propietarios de una nueva empresa, cuyo funcionamiento no tiene más de 42 meses ni menos de 3. Seguidamente continúan Chile y Colombia, con 16.5 y 15.6 respectivamente.

El informe encuentra un fuerte vínculo entre los niveles de iniciativa empresarial y las percepciones sobre ser emprendedor como una opción de carrera favorable, esto también se ve afectado por el tipo y la frecuencia de la cobertura que presentan en los medios los empresarios.

En ese sentido, 60% de los empresarios de todas las regiones creen que los emprendedores reciben una atención mediática positiva. Entre los niveles más altos registrados se encuentran China, Tailandia e Indonesia, donde más de tres cuartos de los adultos mantienen esta percepción; Grecia, India y México informan alrededor de la mitad de este nivel.

En la India y México, esto es consistente con creencias negativas sobre el emprendimiento como una buena opción de carrera y un alto estatus para los empresarios (menos del 50 % para ambos indicadores).

Jamaica registra los niveles más altos de atención de los medios de comunicación (87 %), en consonancia con sus percepciones positivas sobre el espíritu empresarial (85 %).

Europa registra las tasas más bajas de TEA, siendo en Italia, Alemania, y Bulgaria en donde caen por debajo del 5 %; mientras que Latinoamérica y el Caribe, junto a África, encabezan la lista con los valores más altos de actividad emprendedora en etapa temprana.

Así, el 55% de los empresarios de todo el mundo esperan crear, al menos, un puesto de trabajo en los próximos cinco años, de acuerdo con el Informe GEM 2016/17 publicado con los auspicios de Babson College, la Universidad del Desarrollo, la Universiti Tun Abdul Razak y el Tecnológico de Monterrey.

Tomando los datos mostrados anteriormente se puede decir que el emprendedurismo en el mundo crece muy rápido, ya que, los retos a los que nos enfrentamos actualmente son significativos; si hablamos de la innovación en cuanto a negocio se refiere, éste busca mejorar los recursos de planeación con algunas competencias comerciales para poder ingresar al mercado y poder satisfacer o crear nuevas necesidades, siguiendo de manera positiva en buscar cierta influencia en la competitividad del mismo no solo dándole un



enfoque local, si no buscar expandirnos a nivel nacional y quien sabe internacional.

En el plano nacional encontramos datos favorables para nuestro país en cuanto a emprendedurismo, aunque no todas las ideas de negocio continúan con el plan de crear empresa, y si lo hacen, al cabo de un tiempo estas desaparecen.

Cabe mencionar también un ejemplo clásico de emprendedurismo en otras latitudes es la innovación que acompañó la revolución digital. En el libro de Walter Isaacson, "The Innovators" (2014), se narra la historia de esta revolución y una de las principales conclusiones es que estos emprendedores no son lobos solitarios.

Contraria a la idea del hombre que se hace a sí mismo, este libro muestra que estos emprendimientos prosperaron gracias a que fueron impulsados por equipos de trabajo en una comunidad que les dio soporte, entre las cuales estaban las asociaciones de los primeros entusiastas en la informática, las universidades y el gobierno que apoyaba esta rama de la tecnología para fines militares.

Es más, mucha de la innovación tecnológica tuvo que ver tanto con el altruismo de innovadores que pensaban que las herramientas tecnológicas deberían estar en el ámbito público, tanto como con empresarios pensando en hacer negocios. Es decir, un emprendedurismo exitoso tiene un componente individual, pero también necesita de un componente social para perdurar.

Sin embargo, a nivel mundial, muchos factores que podrían obstaculizar este crecimiento, como son las tecnologías sofisticadas y comunicaciones que pueden permitir a los empresarios operar por sí solos, rígidas regulaciones laborales, escasa disponibilidad de mano de obra calificada o entrenada, acceso limitado al financiamiento y la decisión de mantener el tamaño de la empresa para evitar las complejidades de la formalización.

Se debe resaltar que el emprendedurismo debe desarrollarse en ambientes motivadores, es por ello, que la estrategia de innovación, creatividad e iniciativa debe incluir, proveer los recursos y herramientas necesarios para tal fin.

El Perú a diferencia de otros países en América Latina y en el Mundo, aún tiene mucho camino por recorrer en términos de logros educativos, según recomendaciones realizadas por Global Entrepreneurship Monitor GEM (2009) en líneas de la promoción del emprendedurismo, la educación peruana requiere incorporar el componente del emprendedurismo, innovación y creatividad de manera creativa e innovadora en los distintos niveles educativos.

Se señala que los emprendedores más exitosos no han sido necesariamente formados en el espacio académico o que la enseñanza sobre estos temas sea una garantía para promover un espíritu emprendedor, sin embargo, estamos convencidos que es necesario incorporar algunas pautas como parte de la gran transformación que requiere la educación peruana para aportar al desarrollo económico y social del país.

El emprendedurismo, también conocido como emprendimiento organizacional existe desde hace más de dos décadas, y este se refiere a la creación de nuevas oportunidades e ideas para crear los marcos de procedimientos que permitan el emprendimiento en toda la organización.

Es por ello que con la Escala de Emprendedurismo Organizacional instrumento a utilizar en la investigación queremos lograr la profundización de otras investigaciones y contribuir al desarrollo de futuras organizaciones en el campo laboral, planteando estrategias fiables que pueden mejorar el rendimiento tanto de los trabajadores como de la empresa en sí, permitiendo brindar mayores alcances y mejor información a las directivas de la organización, contribuyendo al reforzamiento del sector financiero para tomar decisiones y medidas para el desarrollo óptimo tanto en el presente como en el futuro.

## 1.2 Trabajos previos

El emprendedurismo es una temática de mucha actualidad y es estudiada en varios lugares del mundo como producto de la propia globalización neoliberal desde hace varias décadas.

Un estudio realizado sobre el Emprendedurismo, ha tenido importante atención en México. En este país,

### A NIVEL INTERNACIONAL

Aguilar Domínguez, D., Román Fuentes, J., y Orantes Zenteno (2013), en su investigación que tuvo como objetivo determinar las “PROPIEDADES PSICOMÉTRICAS DEL CUESTIONARIO DE “EMPRENDEMIENTO DE BECKEY” Y EL “CUESTIONARIO MULTIFACTORIAL DE LIDERAZGO (MLQ FORMA 5X CORTA) DE B. BASS Y B. AVOLIO” dicha investigación constituida por 1,756 colaboradores de ambos géneros, para darle mayor consistencia a la discusión de la confiabilidad, se compararon los alfa de Cronbach, mediante el método Angoff- Feldt, para la estimación de la confiabilidad, que puede ser usado en medidas congénicas, es decir, que no cumplan con las exigencias del coeficiente. (2010; en Merino & Lautenschlager, 2012).

De acuerdo a los resultados ( $\chi^2 = 479.0941$ ;  $gl = 1$ ;  $p < .0001$ ) concluyendo que la escala permitió describir los aspectos relacionados con el espíritu emprendedor en las diferentes empresas financieras diferenciadas por el tamaño y la inversión. Entre estas estuvieron IPAB - INSTITUTO PARA LA PROTECCIÓN AL AHORRO BANCARIO, MONEX Grupo financiero y BANORTE; aquí ellos analizaron la identificación de características emprendedoras en las empresas y la posible clasificación del perfil empresarial. Es así que se concluyó que esta investigación dejó por sentado que las cualidades emprendedoras en estas empresas estaban identificadas como: creatividad e innovación, puntualizando que el espíritu emprendedor se convirtió en el factor más importante para la supervivencia y éxito. (Aguilar Domínguez, D. Román Fuentes, J., y Orantes Zenteno, A., 2013).

Así mismo Gonzales Paredes (2007), en Uruguay, en su investigación denominada "Propiedades Psicométricas de la escala de Emprendedurismo organizacional y la escala de Innovación", de la Universidad ORT Uruguay, quien desarrollo el estudio de apoyo para emprendedores en FORTES Servicios financieros, con el fin de determinar la existencia del emprendimiento Organizacional en los colaboradores de esta entidad crediticia, conformada por un número de 2,300 personas, comprendidas entre el personal administrativo y directivo aquí el muestreo utilizado fue de tipo intencional y se utilizó la identificación de *"los principales indicadores asociados con el éxito del emprendimiento y cómo puede anticipar el desempeño del emprendimiento"*.

Aquí los hallazgos de este estudio estuvieron en el orden de determinar que los elementos para predecir el éxito del emprendimiento son tanto la experiencia previa como la autonomía. Estos resultados concluyeron en proporcionaron una visión muy positiva para establecer mejores formas de apoyar el espíritu empresarial como emprendedores y definir herramientas o actividades para posibilitar un desarrollo en posteriores estudios. Los datos empíricos indican que la escala de emprendedurismo presenta una validez y confiabilidad satisfactorias. Asimismo, se dispone de datos sobre la media y la desviación estándar en la población estudiada.

## **A NIVEL NACIONAL**

Arrunátegui (2013) El propósito de su investigación fue obtener la confiabilidad y validez de la Escala (BIEPS – A), basándose bajo un enfoque estructural, un diseño instrumental, que facilite la adaptación y estudio de las propiedades psicométricas de un test. La muestra estuvo conformada por 639 colaboradores de la agencia CAJA RAÍZ de la Ciudad de Trujillo, sobre Emprendedurismo y capacidad emprendedora en sus colaboradores, la presente investigación de tipo descriptivo y diseño no experimental Transversal, alcanzo los objetivos propuestos, contribuyendo a la medición de la Capacidad Emprendedora. En dicha investigación se utilizó el Cuestionario

de “Capacidad emprendedora de Mercci Quevedo Pérez”. (Cuestionario con 17 ítems. 3 Dimensiones y 7 indicadores). Y la escala de Emprendedurismo organizacional de Rivera (2014), constituida por 25 ítems divididos en 5 dimensiones.

Aquí se concluyó que las características de emprendedurismo y capacidad emprendedora que influyen en el desarrollo empresarial se relacionan con la capacidad emprendedora, en Iniciativa evidenciada en un 95% de su población el cual alcanzo un nivel regular, con un 5% alto, también para búsqueda de oportunidades el 90% se ubica en un nivel regular y el 10% alto, resultados que distingues un superior desarrollo de la capacidad emprendedora, lo mismo de evidencia en el estudio de Maza, et al. (2015). El cual arroja que el 98% de los trabajadores de áreas administrativas, tienen un conocimiento objetivo sobre el emprendimiento y por tal sentido lo aplican a su propia vida.

En tal sentido indican que la capacidad emprendedora del colaborador y la iniciativa que fue la dimensión tuvieron mayor significación, demostrándose la realización de las actividades de forma eficiente, sin embargo, hubo dificultades en las dimensiones de trabajo en equipo y la perseverancia. De igual manera la autoestima y la cualidad optimista como indicadores se presentaron en la dimensión iniciativa, como buenos en una media porcentual de los colaboradores analizados.

## **A NIVEL REGIONAL**

Tenemos él estudió de las “Propiedades Psicométricas del Emprendedurismo Organizacional en nuestra Ciudad de Piura en el 2014”, el cual tuvo como objetivo determinar las propiedades psicométricas de la Eficacia y Emprendedurismo en los colaboradores de una caja municipal. El cual fue de tipo descriptivo con diseño No Experimental-Transversal. Se trabajó con un grupo de 300 colaboradores entre hombre y mujeres. Los instrumentos utilizados fueron la Escala de la Eficacia organizacional” cuyo autor fue Quinn y Rohrbaugh y la “Escala de Emprendedurismo

Organizacional” de Rivera (2013). Ambos instrumentos cuentan con confiabilidad y Validez. Para esta investigación se aplicó el estadístico de gamma para la contrastación de Hipótesis, encontrándose que existe relación significativa entre ambas variables ( $p < 0.05$ ).

En el análisis total veremos que los colaboradores alcanzaron los niveles medios en los indicadores estabilidad, cohesión, beneficios eficacia total, además alcanzaron niveles altos y medios en el indicador flexibilidad; además en indicador moral obtuvieron niveles bajos. Finalmente, en emprendedurismo organizacional, los colaboradores alcanzaron niveles medios; así mismo obtuvieron niveles medios en los indicadores actitud mental positiva y creatividad; por otro lado, los colaboradores alcanzaron niveles bajos en los indicadores capacidad de iniciativa, liderazgo y visión de futuro.

### **1.3 Teorías relacionadas al tema**

#### **1.3.1 Emprendedurismo.**

Quesada (2007) dice que:

“El emprendedurismo puede ser considerado como cualquier proceso que lleva a cabo un individuo para empezar una empresa, incluyendo también cualquier intento de ser auto-empleado”.

En contraste con el autor anterior Klapper (2007) define que:

“El emprendedurismo es aquella tarea que realiza un grupo de personas o un individuo para poder dar inicio a actividades económicas de manera formal y bajo formas legales de negocio”.

Desde esta perspectiva podemos tomar al emprendedurismo como un concepto de formalidad en cuanto a las actividades económicas, lo cual significa que todo aquel trabajo realizado de manera informal no es aceptado como emprendedurismo según este autor.

El emprendedurismo también es tomado como aquel negocio sea grande o pequeña, formal o informal y esto incluye a vendedores ambulantes, tiendas pequeñas, que buscan de alguna manera generar sus propios ingresos, ya sea por la falta de empleo o por querer ser independientes.

Otros autores como Lezana y Tonelli (1998, citado por Carrillo, 2011) señalan que:

Emprendedurismo se refiere a la acción que persiguen aquellas personas en busca de un beneficio, trabajando individual o colectivamente. Pueden ser definidos como acciones innovadoras que identifican y crean oportunidades de negocios, montan y coordinan nuevas combinaciones de recursos (función de producción), para extraer los mejores beneficios de sus innovaciones en un medio incierto.

Según The Free Dictionay (2003) nos dice:

“Se aplica a la persona que tiene decisión e iniciativa para realizar acciones que son difíciles o entrañan algún riesgo”.

Castillo (1999) afirma:

“El vocablo entrepreneur fue encajado a la literatura económica por primera vez en los inicios del siglo XVIII por el economista francés Richard Cantillon”.

Trascendentalmente de forma relevante este autor Drucker (citado por Formichella, 2004) afirma que:

El entrepreneur como aquel empresario que es innovador, y aclara la común confusión de creer que cualquier negocio pequeño y nuevo es un emprendimiento, y quien lo lleva a cabo un emprendedor. Destaca que, aunque quien abra un pequeño negocio corra riesgos, eso no quiere decir que sea innovador y represente un emprendimiento.

Drucker (citado por Formichella, 2004) nos dice también que:

El emprendedor (entrepreneur) es un “erum novarum cupides” que siempre está buscando el cambio, lo que el entrepreneur explora siempre como si se tratase de una oportunidad. Crea valores nuevos y diferentes, y satisfacciones nuevas y diferentes, convirtiendo un material en un recurso, o combinando recursos existentes en una nueva y más productiva configuración, aunque para eso deba violar las reglas elementales y bien conocidas.

### **3.1.2. Perfil del Emprendedor.**

Para Ibáñez (2001, citado por Soriano, 2010) señala que:

El término del emprendedor describe a cualquier miembro de la economía, del cual cuyas actividades son innovadoras de alguna forma; así como a las personas que huyen de prácticas que son aceptadas por la mayoría y de la rutina; estos individuos se caracterizan por su grandiosa capacidad para Innovar y Crear; salen de lo acostumbrado y hacen cosas totalmente diferentes para mejorar lo que ya existe.

Al hablar de un emprendedor con perfil creativo e innovador se refiere a una persona de mente abierta, visionario, realista y con una capacidad de resolver cualquier tipo de problema que se refiera a la empresa o a su vida personal.

Respecto al perfil del emprendedor, Alcaraz (2001, citado por Soriano, 2010) señala que:

Es identificado como aquella persona que es capaz de dar a explicar ciertas oportunidades y que además posee habilidades que son necesarias para poder elaborar y desarrollar un concepto de negocio nuevo; es decir que tiene la capacidad de identificar, manejar situaciones de problemas y oportunidades para el aprovechamiento de



las capacidades y recursos que estén a su alcance, esto es gracias a la Autoconfianza que tiene.

Tal y como lo menciona el autor, otro perfil de un emprendedor es la autoconfianza, poder demostrar seguridad al momento de tomar decisiones, intuitivo, determinado y por ende asertivo; ya que desarrolla una habilidad que le permite ir más allá tomando riesgos, pero siempre con los pies sobre la tierra (Soriano, 2010).

A esto se agrega otro interesante elemento para considerar en el perfil emprendedor, que se relaciona con la aceptación de los riesgos: Capacidad para aprender de los fracasos o errores.

El emprendedor tiene la capacidad de continuar o levantarse de las caídas, siempre buscando nuevas ideas, nuevas perspectivas de lo que sucede y aprendiendo constantemente para mejorar su desempeño al momento de lograr sus metas.

### **3.1.3. Tipos de Emprendedor.**

#### ***A. Emprendedor Participativo.***

Este tipo de emprendedor busca la cooperación entre todos los miembros de una comunidad, trabajar conjuntamente para lograr un objetivo en común.

#### ***B. Emprendedor Social***

Para Brouard y Larivet (2000, citado en Formichella, 2004) señala al emprendedor social como:

Todos aquellos individuos que con su personalidad y el espíritu emprendedor que poseen podrán actuar como agentes de cambio y como líderes para solucionar problemas sociales, pero siempre reconociendo oportunidades nuevas y encontrando soluciones innovadoras; estos

emprendedores se preocupan más por la creación de valores sociales que el valor financiero.

Este emprendedor busca realizar un cambio radical y duradero mediante la innovación y el trabajo en conjunto que se pueda realizar con las personas y ciertas organizaciones de recursos.

### ***C. Emprendedor Empresarial.***

Aquí se hace referencia a aquel que utiliza una nueva oportunidad de negocio gracias a las necesidades o carencias que tiene el mercado, su fin puede o no ser lucrativo.

#### **3.1.4. Factores que determinan el Emprendedurismo.**

Entre los factores que influyen en la aparición del emprendedurismo, se tomó en cuenta que según un estudio realizado por el Monitor Global de Emprendimiento (2013, citado en Oelckers, 2015), existen tres factores para poder emprender, estos son:

Para aprovechar una oportunidad, por necesidad y también se consideran otras causas. Hasta el año 2014 el 73.5% de emprendedores eran motivados por la Oportunidad, el 17.8% se sentían motivados a emprender por necesidad y el 8.7% era por otras causas.

Según González (2014, citado por Rebollar, 2016) dice que:

En cuanto al Emprendedor por Oportunidad es aquella persona que observa las necesidades del mercado para proponer soluciones; este emprendedor se encarga o busca materializar sus ideas de negocio al momento de formar una empresa, es apasionado al momento de desarrollar un proyecto, son emprendedores por vocación y siempre sueñan con crear algo suyo.

Aquí se consideran ciertos aspectos como la iniciativa; pues se refiere a dar el primer paso ya sea con algún proyecto o al momento de concretar alguna acción pensada anteriormente, no tiene la necesidad de que los factores externos influyan de manera forzosa; poseer esta habilidad permite que las personas alcancen una madurez al momento de tomar decisiones y de que se responsabilicen por los resultados de estas.

En cuanto a las razones del emprendedurismo por Necesidad, Rodríguez (2014) considera que:

Las personas que buscan emprender por necesidad ponen en marcha su idea de negocio muy apresuradamente, no saben si tiene o no potencial para poder generar ingresos. Estas personas normalmente se lanzan al mercado para solucionar sus problemas financieros, los cuales en su gran mayoría son por haber perdido el trabajo o por estar cansados de su rutina laboral o centro laboral.

Dentro del emprendedurismo por necesidad se tiene en cuenta a las Relaciones Públicas y al Financiamiento del Capital. Las Relaciones Públicas permiten llegar a formar lazos con redes o conjunto de personas de las cuales la aportación que hagas es sumamente importante para poder ayudarnos a ser más conocidos en el mercado, poder tener influencia sobre los que manejan productos, contar con nuevos proveedores y ampliar la cartera de clientes, etc. (Rebollar, 2015).

El Financiamiento del Capital, es considerado como el recurso más importante para que se lleve a cabo un proyecto, ya que se depende de este capital para que se pueda desarrollar lo que se ha proyectado. Es importante y necesario que después de haber 23 iniciado el negocio se recupere cierta parte de la inversión y si se ha obtenido ganancias o se ha recuperado un poco de dinero se pueda reinvertir en algo para mejorar el negocio (Soriano, 2010).

En cuanto a Otras Causas encontramos a la Planificación y a la Adaptabilidad al Cambio, las cuales son importantes al momento de emprender un negocio o querer iniciar algo pues estamos acostumbrados a realizar ciertas labores, a tener cierto orden en cuanto al trabajo que anteriormente se realizaba, pero si queremos iniciar algo es necesario estar abierto a cambios, planificar de qué forma daremos inicio a nuestro negocio y adaptarnos de la mejor manera para que las cosas funcionen en el negocio (Rebollar, 2015).

Es importante reconocer que estos factores a la larga y de una manera bien aprovechadas, desarrolladas y con el apoyo necesario van a servir para determinar el éxito de un emprendedor, definir sus ideas y todo lo que quiere lograr, dándole los medios necesarios para hacerlo.

### **3.1.5. Barreras que afectan el Emprendedurismo.**

Según se señala en el Diario Gestión (2016), “Existen cuatro barreras que afectan el nacimiento y crecimiento de las ideas de emprendedurismo en el Perú”.

Se puede empezar con la falta de apoyo o barrera económica (escasos recursos económicos) en los distintos procedimientos que se tiene que seguir para emprender, la falta de recursos económicos es, considerada la barrera más importante que afectan al emprendedurismo; ya que, sin recursos económicos y por muy simple o barato que sea nuestra idea de negocios siempre se requiere de un capital para poder iniciar y avanzar (Diario Gestión, 2016).

Otra de las barreras consideradas, son las barreras sociales o aspectos culturales; esta barrera es la que más se quiere evitar, ya que todos le tememos al fracaso, y es la sociedad la que nos rechaza cuando caemos en este; lo que se debe entender como 24 futuros emprendedores es a tomar el fracaso como un impulso para seguir adelante; no temerle ya que de esto

podemos sacar la ventaja de aprender, tener una mejor visión y seguir adelante; por último está la Falta de capacidad emprendedora, se conoce como falta de capacidad al poco conocimiento que se tiene sobre el emprendedurismo, muchas personas tienen la idea de negocio, pero no saben cómo empezar, o qué pasos seguir; mientras que otras ya han iniciado su proyecto o idea, pero después de un determinado tiempo fracasan porque no saben cómo mantenerla en el mercado (Gestión, 2016).

### **3.1.6. Factores del emprendimiento empresarial.**

Dehter (2004) “las personas que reconocen su deseo y voluntad para encarar su carrera profesional mediante la creación de su propio emprendimiento necesitan condiciones ambientales que propicien la materialización de sus intenciones para emprender”. En ese sentido los factores del emprendimiento son condiciones que los potenciales emprendedores deben reconocer en sí mismos para luego con las condiciones externas existentes decidan convertir la idea de negocio en una empresa consolidada.

El emprendimiento cuenta con dos tipos de factores que son importantes para el desarrollo del emprendimiento Bolaños (2006) y Gartner (1989) citado por Cardona, Vera y Tabares (2008) resaltan “la importancia de relacionar las características intrínsecas del individuo (factores internos o dimensión individuo) con las externas a él a partir del proceso que se lleva a cabo para emprender”. En ese mismo sentido cada persona tiene sus habilidades propias que lo motivan a emprender un negocio tomando las oportunidades que en el ámbito externo pueda existir.

Del mismo modo Bolaños (2006, citado por Cordova, Vera y Tabares, 2008) menciona que “la decisión de emprender es un proceso interno que el emprendedor realiza en su mente. Este proceso se ve influenciado tanto por factores internos como por factores externos”. Con respecto a lo anterior todo emprendimiento nace en la persona y en las condiciones que éste posee como son los factores internos como habilidades adquiridas, atributos

personales, experiencia previa, un emprendedor debe mostrarse seguro ante la decisión de emprender ya que no sólo de las condiciones internas dependerá el éxito de la empresa si no de los factores externos que son condiciones que el emprendedor debe evaluar y estar dispuesto a afrontar los obstáculos que se le puede presentar.

#### **A. Factores internos adquiridos.**

Dentro de los factores internos adquiridos se encuentran los: Motivacional de empuje: Bolaños (2004) considera que son “el desempleo, frustración en el empleo previo, necesidad de ganarse la vida, dificultad de conseguir empleo, salario insuficiente, trabajo inflexible”.

Dicho así por que motiva al emprendedor a generar su propia empresa son condiciones adversas los cuales Motivacional de atracción: según Bolaños (2004) son: “disponibilidad de riqueza, percibir oportunidad, mejorar el patrimonio, trabajo reconfortante, legado a la familia, más dinero y bienestar entre otros encontramos modelo a imitar externo, educativos y experiencia” (p.10). Dicho así porque atrae el interés del emprendedor de manera positiva.

#### **B. Factores internos heredados.**

Bolaños (2004) considera dentro de los factores internos heredados a “innovación, incertidumbre/ambigüedad, toma de decisiones, tomar riesgos calculados, necesidad de logro, autoeficacia, acceso a capital, locus de control interno, independencia entre otros a modelo a imitar familiar y a la edad”.

**Edad:** es uno de los factores que según Reynolds (1997, citado por Bolaños, 2004), “el factor de la edad tiene un comportamiento de campana; personas en el grupo de edad de 25 a 34 años de edad, tienen

tres veces más probabilidades de iniciar una empresa que los otros grupos”.

**Familiar modelo a imitar interno:** el emprendimiento empresarial se ve fomentado por su entorno familiar, al tener un ejemplo en la familia de emprendedor esto genera el deseo de surgir y de emprender o ampliar la visión de la empresa en mejora de la misma tal como menciona Bolaños (2004), “las imágenes positivas del emprendimiento llegan a opacarse por falta de modelos a imitar (role models) identificables, presentación pobre de los medios de individuos o pequeñas empresas, falta de incentivar por parte de influenciadores al seleccionar la carrera”. Los negocios muchas veces son heredados, pero basta con tener alguna persona relacionada a empresas que promueven el interés para entrar al ámbito empresarial.

**Innovación:** se refiere a crear o mejorar una determinada idea o negocio con el fin de generar mayor productividad a la empresa. Schumpeter citado por Bolaños (2004) menciona que la innovación será enfocada a cinco dimensiones, tal y como mencionó, “introducción de un nuevo bien o una nueva calidad de bien, introducción de un nuevo método de producción que no ha sido probado aún por experiencia en la rama de manufactura, la apertura de un nuevo mercado en el que la rama manufacturera en cuestión del país no ha entrado previamente, la conquista de una nueva fuente de materia prima o bienes intermedios y la configuración de una nueva organización en cualquier industria”.

**El manejo de tolerancia a la ambigüedad y de incertidumbre:** están relacionados a los cambios Thomson (1999, citado por Bolaños ,2004) apunta que “el emprendedor ve los cambios como oportunidades, de tal manera que todo emprendimiento estará motivado por la incertidumbre de lo nuevo”.

**Toma de decisiones:** todo emprendedor está sujeto a tomar decisiones constantemente es de vital importancia ya que gracias a las decisiones podrá tomar las directrices de a dónde quiere llevar la empresa en

relación con este último Bolaños (2004) que “la importancia de esta característica, radica en que para el empresario es indispensable el que tenga fluidez en la toma de decisiones ya que será una actividad que día a día ejercerá en su función. Es bien importante medir la facilidad que el empresario percibe que tiene para dichos menesteres”.

**La necesidad de logro:** es el sentimiento que genera el alcanzar una meta propuesta. Capacidad de acceder a un capital: Bolaños (2004), “la capacidad de acceder al capital, más que un factor bancario, en este caso resulta una capacidad de configurar un grupo de personas o instituciones que estén dispuestas a invertir en cierto proyecto”. Con respecto a lo antes mencionado cabe recalcar que todo emprendimiento en primera etapa inicia con un capital propio algunos ahorros que los emprendedores han ido guardando e inclusive préstamo del entorno familiar.

**Locus de control interno:** es la percepción en la que el emprendedor controla sus acciones se podría decir que el emprendedor tiene mayor control sobre su destino ello se debe a que toma decisiones tomando las herramientas de su entorno.

**Independencia:** es la necesidad de adquirir algo propio sin tener que trabajar para terceros con el fin de sentirse realizado por cuenta propia.

### 3.1.7 Dimensiones de la Escala Emprendedurismo Organizacional

Según Quesada (2007) las dimensiones a considerar en la escala son:

**Actitud mental positiva,** capacidad de actuar con iniciativa y perseverancia de modo de poder modificar la realidad siendo un agente de cambio, junto a los que lo rodean, aportando soluciones innovadoras a organizaciones productivas y sociales desde su profesión. Este método; anterior, indica cómo deshacerse de las “telarañas” mentales, pensar con claridad y explorar a fondo el subconsciente; cómo fijarse un objetivo y cómo alcanzarlo mediante la reflexión persistente y una acción positiva. (Napoleón Hill y W. Clement Stone en 1960).



En el caso de la **Creatividad**, es el paso que transforma la realidad en algo nuevo. Este paso de evolución constructiva empieza en la forma como se observa la realidad, y finalmente termina en la manera que se modifica, obteniendo algo fuera de la común e innovador.

**Capacidad de iniciativa –Ambición**, permite tomar iniciativa anticipado y llevando a cabo nuevas oportunidades, crear y participar en organizaciones similares (Gibb, 1993). Así mismo es la independencia para proceder sin necesidad que te obliguen o estén detrás. De la misma manera depende de la autonomía e independencia. Es quien da el primer paso para solucionar situaciones problemáticas u obtener lucros, para atreverse en una tarea productiva. Así mismo es aquel que tiene la cualidad y habilidad propia para participar, sembrar, ampliar ideas e iniciar actividades. El sujeto emprendedor tomará riesgos, pero serán deducidos ya que el profesionalismo y emprendimiento de una compañía no se lleva de una manera improvisado. (Fundación Romero, 2015, pp.15-27).

Encontramos también **el Liderazgo**, consiste en expresar las ideas y conceptos de forma clara, de manera explícita y convincente, haciendo que participen las personas que lo rodean, de esa manera, lograr que estos lo asuman como objetivos propios (Anzola, 2005; Bueno 2007). Finalmente, La **Visión a futuro** capacidad de analizar los datos actuales para, luego hacer una proyección en el tiempo, predecir los próximos movimientos de la organización y saber adelantarse adoptando las medidas que sean oportunas (Filela, 1997).

#### **1.4 Formulación del problema**

¿Cuáles son las propiedades psicométricas de la escala de Emprendedurismo Organizacional en los colaboradores de las instituciones Financieras Trujillo, Sullana - Piura 2018?

## **1.5 Justificación del Estudio**

Para realizar la justificación que se piensa aplicar a esta investigación ha sido considerada de acuerdo a los criterios de (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, pp. 40-41).

### **Teórica**

Es necesario dejar un concepto exacto acerca del emprendimiento, determinando las diferentes conceptualizaciones los mismos que contribuirán en el rendimiento, mejora del desempeño y compromiso organizacional de los colaboradores de la financiera, a fin de que se elaboren estrategias orientadas al fortalecimiento y adecuado uso de los de Actitud mental positiva, Creatividad, Capacidad de iniciativa-Ambición, Liderazgo y Visión de Futuro.

Ya que en la actualidad existe ausencia de este y de cómo desarrollarlo, por ello es necesario fundamentar y crear una definición de consulta clara y aplicable para todos los contextos donde se pueda y pretenda incentivar el espíritu emprendedor y generar actitud emprendedora.

### **Implicancias Prácticas.**

Con la ayuda de esta investigación podremos conocer y determinar qué factores influyen en el emprendedurismo y conocer cuáles son las principales características de un emprendedor sobre todo dentro de una entidad financiera. Sin duda alguna la presente investigación dejará antecedentes de emprendimiento siendo referencia para otros investigadores cuyos estudios tenga similares poblaciones a la muestra; ya que en el Perú existen pocos estudios sobre las propiedades psicométricas de la escala de Emprendedurismo organizacional.

### **Utilidad Metodológica.**

En este estudio que es de carácter psicométrico se utilizará como instrumento para la recolección de datos la escala de emprendedurismo organizacional de Rivera la cual aportará de manera válida y confiable el desarrollo de las investigaciones sobre la falta o bajo nivel de

Emprendedurismo organizacional así mismo, será de ayuda para el medio local, teniendo en cuenta las características de la población.

### **De Conveniencia.**

Actualmente se sabe que el emprendedurismo es un tema importante a tratar en la sociedad, son muchos los emprendedores que existen en el Perú y muchas nuevas ideas a lanzar al mercado; pero se sabe poco de aquellos que buscan emprender dentro de sus centros laborales. Por tanto, se busca dar a conocer que mediante los indicadores de la escala de emprendedurismo, cuando eres una persona emprendedora dentro de tu trabajo.

Además, la investigación, es importante porque se tomarán datos reales del emprendimiento organizacional en el sector financiero y se dará a conocer la situación real que viven los colaboradores de dicho sector que tiene mucho por explotar.

### **Relevancia Social.**

El interés por realizar el presente trabajo de investigación es respaldar la importancia del Emprendedurismo organizacional en los colaboradores dentro de una organización, entorno a las distintas problemáticas presentadas por la constante y falta de emprendimiento de los colaboradores hoy en día, el cual ha ganado una gran importancia por la necesidad de muchas personas de lograr su independencia y estabilidad económica. Los altos niveles de desempleo, y la baja calidad de los empleos existentes, han creado en las personas, la necesidad de generar sus propios recursos, de iniciar sus propios negocios, y pasar de ser empleados a ser empleadores. Además, al aplicarse la escala de Emprendedurismo Organizacional en los colaboradores de las instituciones financieras se obtendrá una nueva investigación con un grupo de propiedades psicométricas.

## **1.6 Objetivos.**

### **Objetivo General**

- Determinar las propiedades psicométricas de la escala de Emprendedurismo Organizacional en los colaboradores de las instituciones financieras Trujillo, Sullana - Piura 2018.

### **Objetivos Específicos**

- Evaluar la validez de contenido mediante la aplicación del juicio de expertos de la escala de Emprendedurismo Organizacional en los colaboradores de las instituciones financieras Trujillo, Sullana - Piura 2018.
- Determinar la confiabilidad por mitades partidas de la escala de Emprendedurismo Organizacional en los colaboradores de las instituciones financieras Trujillo, Sullana - Piura 2018.
- Determinar la confiabilidad por consistencia interna de la escala de Emprendedurismo Organizacional en los colaboradores de las instituciones financieras Trujillo, Sullana - Piura 2018.
- Determinar el análisis factorial de la escala de Emprendedurismo Organizacional en los colaboradores de las instituciones financieras Trujillo, Sullana - Piura 2018.
- Elaborar los baremos Percentilares de la escala de Emprendedurismo Organizacional en los colaboradores de las instituciones financieras Trujillo, Sullana - Piura 2018.

## **II. METODOLOGÍA**

### **2.1 Diseño de investigación**

La presente investigación es de enfoque cuantitativo, porque se da la recolección de datos cualitativos y el análisis estadístico (procedimientos estadísticos), con el fin de establecer patrones de comportamiento y probar teorías, así mismo es transversal porque se realizará en un momento determinado (Hernández, Fernández, Baptista, 2014).

Pertenece a un diseño instrumental porque no se manipulará la variable de estudio (Hernández, Fernández, Baptista, 2014), además en ella se incluyen todos aquellos trabajos que analizan las propiedades psicométricas de instrumentos de medida psicológicos, ya sea de nuevos test (Ato, López y Benavente, 2013). Sumado a ser también descriptiva según Hernández, Fernández (2010 p. 80), sostiene que “la investigación descriptiva busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice. Describe tendencias de un grupo o población”.

## 2.2 Variable, operacionalización.

**Tabla 1: Operacionalización de la variable**

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
EMPRENDEDURISMO ORGANIZACIONAL	Según Quesada (2007) define que el emprendedurismo es el intento que lleva a cabo un individuo para empezar una empresa, incluyendo también cualquier intento de ser autoempleado. Combinando las influencias del entorno y sus propias características individuales".	Proceso en el que una persona lleva a cabo una idea de negocio a convertirse en un proyecto concreto, sea esta con fines de lucro o beneficio social. El presente trabajo será medido mediante la "Escala Emprendedurismo Organizacional de Rivera", el cual consta de 25 Ítems, dividido en 5 dimensiones: Actitud mental positiva (1-5), Creatividad (6-10), Capacidad de iniciativa ambición (11-15), Liderazgo (16-20) y Visión de futuro (21-25)	Actitud mental positiva	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Aceptación y valoración del trabajo.</li> <li>▪ rechazo, desinterés.</li> <li>▪ Habilidades cognitivas</li> </ul>	Ordinal
			Creatividad	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ innovación</li> <li>▪ originalidad</li> </ul>	
			Capacidad de iniciativa-Ambición	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Proactividad</li> <li>▪ Control interno</li> </ul>	
			Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Toma de decisiones</li> <li>▪ Necesidad de logro.</li> <li>▪ Capacidad de solución de problemas.</li> <li>▪ Manejo de tolerancia.</li> </ul>	
			Visión de Futuro	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Desarrollo constante</li> <li>▪ Planificación</li> <li>▪ Acción de trabajo</li> <li>▪ Plan estratégico</li> </ul>	

## **2.1 Población y muestra**

La población está constituida por 562 colaboradores, de los cuales fueron tomados de la financiera, 453, los cuales fueron tomados 150 colaboradores de Trujillo, 195 de Piura y 108 de Sullana; siendo este el mismo universo muestral conformada por toda la población con la variable en común (Rivas 2006).

Dicha muestra no probabilística, por conveniencia se define como intencional o por conveniencia debido a que, en las investigaciones exploratorias, se puede seleccionar directa o indirectamente los individuos de la población sin un conocimiento previo de su tamaño real. (Sampieri, Collado, y Lucio, 2003). Dentro de este tipo de muestreo, se señala el muestreo por prorratio que son muestras intencionales en donde se emprende pasos explícitos para obtener una muestra que sea similar a la población en algunas características de control, especificada en los colaboradores de estas instituciones financieras. (Kinnear y Taylor, 1998).

## **2.2 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y Confiabilidad.**

### **Técnicas:**

Técnica Psicométrica: “es un dispositivo o procedimiento en el que se obtiene una muestra de comportamiento de un examinado en un dominio específico, subsiguientemente evaluado y puntuado usando procedimientos estandarizados”. (Liporace, Cayssials, & Pérez, 2009).

Técnica de análisis de documentos: Posibilita la realización de los análisis de todos los sustentos teóricos relacionados al tema, garantizando una revisión de la literatura bibliográfica con la profundidad necesaria.

## **Instrumento:**

### **ESCALA DE EMPRENDEDURISMO ORGANIZACIONAL**

- **Nombre del instrumento:** Escala de Emprendedurismo organizacional
- **Autor:** Anahi del Rosario Rivera Burneo
- **Revisado:** Lic. Gregorio Dioses Peña
- **Año:** 2013
- **Finalidad:** Actitud Emprendedora
- **N° de Ítems:** 25
- **Indicadores:**
  - Actitud mental positiva (1-5)
  - Creatividad (6-10)
  - Capacidad de iniciativa – ambición (11-15)
  - Liderazgo (16-20)
  - Visión de futuro (21-25)
  
- **Tiempo de aplicación:** 20 minutos. Aprox.
- **Administración:** individual o colectiva
- **Calificación:** Manual
- **Formas de calificación:** tipo Likert de 1-4 puntos. A mayor puntaje mayor de E
- **Baremación:** tipo percentil
  
- **Confiabilidad:** se utilizó el estadístico Alfa de Crombach, con el cual se puede establecer una correlación entre ítems y total, obteniendo como resultado 0.76 lo que indica un nivel alto de confiabilidad.
- **Recolección de datos:** los datos serán recogidos a partir de la descripción de los indicadores de las dimensiones en la variable, baremada de acuerdo a la escala de evaluación del instrumento.

### **2.3 Métodos de análisis de datos**

Los datos se analizarán mediante el software SPSS, con el objetivo de utilizar y conocer el nivel de confiabilidad en los datos, partiendo de niveles de significación adecuados. Se mostrarán los datos a través de tablas y gráficas, resultados de la aplicación del instrumento, garantizando un análisis e interpretación más objetiva.

Así mismo se analizarán mediante décimas estadísticas descriptivas y la prueba no paramétrica Chi Cuadrado y se interpretarán e inferirán de los



datos obtenidos las regularidades relacionadas con los objetivos de la investigación.

## **2.4 Aspectos Éticos**

La presente investigación tendrá en cuenta criterios éticos propios del código de ética del psicólogo peruano, lo que implica evitar algún tipo de riesgo o daño a los participantes que colaboraron voluntariamente con la investigación.

Por otra parte, los resultados obtenidos son exclusivamente confidenciales y anónimos, guardando cualquier información de los colaboradores con el fin de salvaguardar su integridad, siendo todo ello detallado y firmado a través de un consentimiento informado entregado a cada colaborador o en su lugar a las autoridades de la financiera.

### III. RESULTADOS

#### 3.1 Validez

##### 3.1.1. Validez de contenido por juicio de expertos

Tabla 1: Validez de contenido por juicio de expertos

N° ítems	Actitud mental positiva			Creatividad			Capacidad de iniciativa- Ambición			Liderazgo			Visión de Futuro		
	Total	% de acuerdo	Sig. (p)	Total	% de acuerdo	Sig. (p)	Total	% de acuerdo	Sig. (p)	Total	% de acuerdo	Sig. (p)	Total	% de acuerdo	Sig. (p)
1	7	100%	0.008	7	100%	0.008	7	1.00	0.008	1.00	100%	0.008	21	100%	0.008
2	7	100%	0.008	7	100%	0.008	7	1.00	0.008	1.00	100%	0.008	21	100%	0.008
3	7	100%	0.008	7	100%	0.008	7	0.95	0.008	1.00	100%	0.008	20	100%	0.008
4	7	100%	0.008	7	100%	0.008	7	1.00	0.008	1.00	100%	0.008	21	100%	0.008
5	7	71.40%	-	7	100%	0.008	7	0.76	0.008	1.00	100%	0.008	16	71.40%	-
6	7	100%	-	7	100%	0.008	7	0.86	0.008	1.00	100%	0.008	18	100%	0.008
7	7	71.40%	-	6	86%	-	7	0.66	-	0.86	86%	-	14	71.40%	-
8	7	85.70%	-	7	100%	0.008	7	0.90	0.008	1.00	100%	0.008	19	85.70%	-
9	7	85.70%	-	7	100%	0.008	7	0.95	0.008	1.00	100%	0.008	20	85.70%	-
10	7	85.70%	-	7	100%	0.008	7	0.90	0.008	1.00	90%	-	20	90%	-
11	7	85.70%	-	7	100%	0.008	7	0.95	0.008	1.00	100%	0.008	20	85.70%	-
12	7	100%	0.008	7	100%	0.008	7	0.95	0.008	1.00	100%	0.008	20	100%	0.008
13	7	100%	0.008	7	100%	0.008	7	0.95	0.008	1.00	96%	-	21	100%	0.008
14	7	85.70%	-	7	100%	0.008	7	0.95	0.008	1.00	100%	0.008	20	85.70%	-
15	7	100%	0.008	7	100%	0.008	7	1.00	0.008	1.00	100%	0.008	21	100%	0.008
16	7	100%	0.008	7	100%	0.008	7	0.95	0.008	1.00	100%	0.008	20	100%	0.008

<b>17</b>	7	100%	0.008	7	100%	0.008	7	1.00	0.008	1.00	100%	0.008	21	100%	0.008
<b>18</b>	7	100%	0.008	7	100%	0.008	7	0.95	0.008	1.00	100%	0.008	20	100%	0.008
<b>19</b>	7	100%	0.008	7	100%	0.008	7	1.00	0.008	1.00	100%	0.008	21	100%	0.008
<b>20</b>	7	100%	0.008	7	100%	0.008	7	0.95	0.008	1.00	100%	0.008	19	100%	0.008
<b>21</b>	7	100%	0.008	7	100%	0.008	7	0.90	0.008	1.00	100%	0.008	20	100%	0.008
<b>22</b>	7	100%	0.008	7	100%	0.008	7	0.95	0.008	1.00	100%	0.008	19	100%	0.008
<b>23</b>	7	71.40%	-	6	86%	-	7	0.66	-	0.86	86%	-	14	71.40%	-
<b>24</b>	7	100%	0.008	7	100%	0.008	7	0.95	0.008	1.00	100%	0.008	19	100%	0.008
<b>25</b>	7	100%	0.008	7	100%	0.008	7	0.95	0.008	1.00	100%	0.008	20	100%	0.008

*Fuente: Elaborado por la autora*

La validez del contenido enunciado por los expertos expresa que los ítems del instrumento recogerían, con aceptación, los parámetros necesarios que posibilitarían particularizar la muestra en los conceptos de emprendedurismo que se estudiaron.

Por tal motivo, la tabla evidencia las coincidencias en sus criterios, siendo los valores mínimos de los ítem 5, 7 y 23 el cual; estaba referido a *“la consideración de la persona en la realización de proyectos inconclusos”, “Ante una situación personal, no suelo darle importancia a mis problemas”, “Es importante la creatividad para la solución de problemas dentro de la empresa”,* no obstante, esos valores no afectan la integridad del instrumento y la indignación de los resultados.

### 3.1.2. Confiabilidad

**Tabla 2: Coeficiente de dos mitades partida**

<b>Resumen de procesamiento de casos</b>			
		<b>N</b>	<b>%</b>
Casos	Válido	453	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	453	100,0

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

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>			
Alfa de Cronbach	Parte 1	Valor	,671
		N de elementos	13 <sup>a</sup>
	Parte 2	Valor	,480
		N de elementos	12 <sup>b</sup>
		N total de elementos	25
Correlación entre formularios			,829
Coeficiente de Spearman-Brown	Longitud igual		,906
	Longitud desigual		,907
Coeficiente de dos mitades de Guttman			,896

La tabla 2 muestra la prueba de fiabilidad de las dos mitades de Guttman con el fin de conocer el estado de validez de la prueba en dos fracciones interrelacionadas. Dicha prueba ofreció un valor de 0.896, significando una fiabilidad de buena a excelente según los criterios de los autores anteriormente señalados.

Como otro de los objetivos fue la realización de un análisis factorial a los datos obtenidos con el fin de reconocer aquellos factores más significativos a partir de la existencia de correlaciones entre cada uno de los ítems que se miden con la escala.

En este sentido se obtuvo una buena confiabilidad en los resultados, una vez que fue aplicado el instrumento planificado.

## 3.2 Confiabilidad

### 3.1.1 Confiabilidad por consistencia interna

**Tabla 3. Resumen de procesamiento de casos.**

		N	%
Casos	Válido	453	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	453	100,0

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

Fuentes: Elaborado por la autora. Datos obtenidos por la aplicación de la Escala

**Tabla 4. Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,782	25

Fuentes: Elaborado por la autora. Datos obtenidos por la aplicación de la Escala.

Para las tablas 3 y 4; de acuerdo a lo obtenido y siguiendo los postulados de Huh, Delorme & Reid (2006): el valor de fiabilidad en investigación exploratoria debe ser igual o mayor a 0.6; en estudios confirmatorios debe estar entre 0.7 y 0.8. Para la investigación que se realizó, el resultado fue de 0,782, manifestándose como aceptable de acuerdo a los criterios tanto de dicho autor como de George y Mallery (2003, p. 231) que sugiere escalas evaluativas:

- Coeficiente alfa >.9 es excelente
- Coeficiente alfa >.8 es bueno
- **Coeficiente alfa >.7 es aceptable**
- Coeficiente alfa >.6 es cuestionable
- Coeficiente alfa >.5 es pobre

- Coeficiente alfa  $<.5$  es inaceptable

Haber obtenido un coeficiente aceptable obtenido en los datos permite interpretar un nivel significativo importante a los datos obtenidos con el instrumento, lo cual indica su positividad y posibilidad de ser utilizados.

### 3.1.2 Análisis Factorial

**Tabla 5: Análisis Factorial**

Prueba de adecuación muestral de Kaiser- Meyer- olkin (KMO) y de esfericidad de Bartlett de la escala de emprendedurismo organizacional.

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,760
Prueba de esfericidad de	Aprox. Chi-cuadrado	5196,133
Bartlett	GI	325
	Sig.	,000

*Fuentes: Elaborado por la autora. Datos obtenidos por la aplicación de la Escala.*

Previo al análisis factorial se aplicó la prueba de Adecuación Muestral de Kaiser- Meyer-Olkin (KMO) para determinar si la muestra de estudio es adecuada para el proceso de validez de constructo. La prueba emitió un coeficiente de 0.760 que indico la aceptación de dicho análisis y constructó que las correlaciones entre los ítems son altas.

Por otro lado, la prueba de esfericidad de Bartlett reveló que la matriz de las correlaciones entre los ítems es altamente significativa, y por tanto el modelo factorial es adecuado ( $p < 0,01$ ).

Esta prueba muestra los niveles de significación de los datos al dividirlos en dos grupos o mitades. Se evidencia que los resultados son significativos para un nivel alfa menor a 0,05 y una confiabilidad del 95%.

### 3.1.3 Varianza total explicada

**Tabla 6: Matriz de factor rotado<sup>a</sup>**

	Matriz de factor rotado <sup>a</sup>						
	Factor						
	1	2	3	4	5	6	7
Área de Trabajo	,078	-,177	,054	,009	-,010	,007	-,029
Ante algún problema existente en la organización suelo aturdirme con frecuencia	,005	-,567	,013	,083	,078	,085	-,110
Cuando surgen problemas en el trabajo suelo abandonar las tareas laborales	,009	-,750	-,138	,082	,199	,062	,076
Considero que la actitud mental positiva puede llevar al éxito.	-,039	,206	,003	-,230	-,060	,071	,107
Considero que mis problemas personales no influyen en el desarrollo de mis labores.	,000	-,003	-,305	,076	,354	,356	-,124
Ante una situación personal no suelo darle importancia a mis problemas	,370	-,280	-,160	,502	,349	-,115	,172
Busco nuevas alternativas de soluciones cuando se me presenta algún problema	,621	-,249	,176	,126	,128	,285	,153
Es importante la creatividad para la solución de problemas dentro de la empresa	,881	,191	-,013	-,010	,007	,210	-,056
Me gusta innovar en mi institución algunos temas ya establecidos.	,573	,049	,244	-,334	,460	-,266	,119
Me gustan los retos porque pongo en práctica mi creatividad.	,833	,101	,065	,197	-,080	,057	-,104
Me considero capaz de canalizar mi creatividad para realizar las tareas laborales	,764	-,256	,117	,012	,013	-,134	,167
Cuando existe algún problema soy yo quien toma la iniciativa para resolverlo.	,723	-,247	,073	,115	,295	,000	,022
Considero valioso el tiempo en el desarrollo de mis actividades	,037	,405	-,040	,054	,201	,072	-,136
Se me hace fácil tomar decisiones	,104	-,106	,028	,216	,847	,174	,034
Planifico mi trabajo antes de empezar el día	,419	,021	,061	,051	,426	,531	-,021
Tengo por costumbre tratar de elaborar mejores planes a fin de desarrollar mejor mi trabajo con mayor eficacia.	,021	-,058	,033	-,251	-,013	,771	,019
Ante una actividad o toma de decisiones prefiero seguir mejor a mis compañeros antes de que me sigan	,126	-,128	-,141	,897	,104	-,072	,004
Considero que soy una persona que delega responsabilidades a los demás	-,092	-,161	,379	-,085	-,141	-,570	-,014

Si trabajo en equipo salen mejor las cosas	,113	-,188	,872	-,031	,009	-,039	,126
Trato de orientar a mis compañeros para que se utilice una comunicación de forma horizontal.	,301	,298	,735	-,050	-,132	-,199	-,066
Considero que con mis habilidades, destrezas y conocimientos puedo llegar hacer un líder dentro de mi área de trabajo.	,112	,424	,578	-,342	,258	,043	-,037
Ante los cambios continuos en la organización suelo aprender cosas nuevas	,442	,508	,315	-,054	-,035	,016	,527
Me considero una persona que se adelanta a los cambios	,259	,504	,418	-,348	,229	-,087	,411
Me considero una persona que tiene proyectos pero nunca los concluyo	,099	-,511	,005	,387	,094	,062	-,135
Considero que yo utilizo mi imaginación de manera constructiva	-,041	,625	,166	-,189	-,059	,166	-,055
Considero que tener planes a futuro me ayuda a tener una visión más clara de lo que deseo lograr	-,092	,475	,373	-,102	,222	,180	,226

*Fuentes: Elaborado por la autora. Datos obtenidos por la aplicación de la Escala*

Método de extracción: máxima verosimilitud.

Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.<sup>a</sup>

a. La rotación ha convergido en 10 iteraciones.

**Tabla 7: Matriz de transformación factorial**

Matriz de transformación factorial							
Factor	1	2	3	4	5	6	7
1	,716	,340	,497	-,199	,189	,018	,220
2	,528	-,440	-,302	,587	,275	,110	-,070
3	-,154	-,427	,635	,279	-,050	-,553	,065
4	-,332	-,194	,159	-,197	,843	,261	,097
5	,238	-,646	,033	-,630	-,227	,145	-,237
6	-,126	-,004	,470	,320	-,274	,743	-,182
7	,050	,232	,102	,005	,222	-,200	-,919

*Fuentes: Elaborado por la autora. Datos obtenidos por la aplicación de la Escala*

Método de extracción: máxima verosimilitud.

Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.



### 3.1.4 Normas Percentiles

Tabla 8: Percentiles

		Estadísticos				
		AMP	C	CIA	L	VF
N	Válido	453	453	453	453	453
	Perdidos	0	0	0	0	0
Media		11,9669	12,8742	11,9956	12,0574	11,8962
Desviación estándar		3,15965	2,22010	2,97630	4,04196	2,04492
Mínimo		6,00	8,00	6,00	7,00	6,00
Máximo		17,00	17,00	17,00	19,00	17,00
Percentiles	5	6,0000	8,0000	8,0000	7,0000	8,0000
	10	8,0000	10,0000	8,0000	7,0000	10,0000
	15	8,0000	11,0000	8,0000	8,0000	10,0000
	20	8,0000	11,0000	8,8000	8,0000	10,0000
	25	9,0000	11,0000	10,0000	9,0000	11,0000
	30	11,0000	12,0000	11,0000	9,0000	11,0000
	35	11,0000	12,0000	11,0000	9,0000	11,0000
	40	12,0000	13,0000	11,0000	9,0000	11,0000
	45	12,0000	13,0000	11,0000	10,0000	12,0000
	50	12,0000	13,0000	12,0000	10,0000	12,0000
	55	12,0000	14,0000	13,0000	13,0000	12,0000
	60	12,0000	14,0000	13,0000	14,0000	12,0000
	65	14,0000	14,0000	14,0000	14,0000	12,0000
	70	15,0000	14,0000	14,0000	15,0000	13,0000
	75	15,0000	14,0000	15,0000	15,0000	14,0000
80	15,0000	15,0000	15,0000	16,0000	14,0000	
85	15,0000	15,0000	15,0000	17,0000	14,0000	
90	16,0000	15,0000	15,0000	18,0000	14,0000	
95	17,0000	16,0000	17,0000	19,0000	15,0000	
100	17,0000	17,0000	17,0000	19,0000	17,0000	

En el análisis de los baremos, alineados a cada una de las dimensiones de las variables estudiadas se obtuvo una alta significación de los resultados al ubicarse la media aritmética de la transformación de los valores y el cálculo de ítems resultantes en el percentil 50 y superiores. Esto indica la aceptada significación de los resultados que se han obtenido como particularidades propias del emprendedurismo de los colaboradores en la muestra estudiada.

#### IV. DISCUSIÓN

La presente investigación denominada: “Propiedades psicométricas de la escala de emprendedurismo organizacional en los colaboradores de las instituciones financieras Trujillo, Sullana y Piura”, estuvo conformado por 25 ítems y fue aplicado a 453 de sus colaboradores recogiendo datos a partir de la descripción de los indicadores de las dimensiones en la variable, baremada de acuerdo a la escala en su respectiva evaluación.

Para ello el objetivo general fue determinar “Propiedades psicométricas de la escala de emprendedurismo organizacional en los colaboradores de las instituciones financieras Trujillo, Sullana y Piura”.

Como primer punto se, procedió a determinar la validez del instrumento, cuya importancia reside en demostrar que un test. mida realmente lo que procura medir en función del propósito por el que fue construida aquí, “[...] nos interesa saber qué tan bien corresponden las posiciones de los individuos en la distribución de los puntajes obtenidos con respecto a sus posiciones en el continuo que representa la variable criterio” Ruiz Bolívar (2002: 35).

Posteriormente se estableció la validez de contenido correspondiente al primer objetivo, la cual consiste en qué tan adecuado es el muestreo que hace una prueba del universo de posibles conductas, de acuerdo con lo que se pretende medir (Cohen & Swerdik, 2001); Para autores como Ding y Hershberger (2012), la validez de contenido es “*un componente importante de la estimación de la validez de inferencias derivadas de los puntajes de las pruebas, ya que brinda evidencia acerca de la validez de constructo y provee una base para la construcción de formas paralelas de una prueba en la evaluación a gran escala*”.

Por ello se realizó también el método de criterio de jueces, definido como una opinión informada de personas con trayectoria en el tema, que son reconocidas por otros como expertos cualificados en éste, y que pueden

dar información, evidencia, juicios y valoraciones. La identificación de las personas que formarán parte del juicio de expertos es una parte crítica en este proceso, por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento; sin embargo, la decisión sobre qué cantidad de expertos es la adecuada varía entre autores. Así lo mencionan Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de dos hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que “*diez brindarían una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento. Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento*” (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Avalando la escala de emprendedurismo organizacional por el juicio de Expertos, podemos observar en la tabla 01, que la mayoría de ítems de claridad y relevancia tienen un porcentaje que oscila entre 85.70% y 100%, lo cual indica que, de los 7 jueces expertos, al menos 2 de ellos no están de acuerdo, por lo que se realizaron observaciones mínimas que fueron atendidas para la realización favorable de la escala.

Sin embargo, cabe mencionar que referente a la evaluación se evidencia que la mayoría de ítems elaborados abarcan las características y dimensiones más relevantes del emprendedurismo organizacional según la construcción teórica con que ha sido elaborada la escala por ello es importante acotar que dentro del marco teórico de esta investigación se han nombrado los siguientes conceptos las mismas que corresponden a las dimensiones de la escala tales como: *Actitud mental positiva*, capacidad de actuar con iniciativa y perseverancia de modo de poder modificar la realidad siendo un agente de cambio, junto a los que lo rodean, aportando soluciones innovadoras a organizaciones productivas y sociales desde su profesión. Esto no necesariamente se refiere a la generación de un nuevo negocio, sino que, a la capacidad de aportar desde su quehacer

profesional, o desde la propia familia o desde un trabajo en otra organización o a través de un propio emprendimiento.

Este método; anterior, indica cómo deshacerse de las “telarañas” mentales, pensar con claridad y explorar a fondo el subconsciente; cómo fijarse un objetivo y cómo alcanzarlo mediante la reflexión persistente y una acción positiva. (Napoleón Hill y W. Clement Stone en 1960); en el caso de la *Creatividad*, es el paso que transforma la realidad en algo nuevo. Este paso de evolución constructiva empieza en la forma como se observa la realidad, y finalmente termina en la manera que se modifica, obteniendo algo fuera de la común e innovador. Así mismo una situación relevante es en la creatividad es fundamental un pensamiento manejable que se sitúa hacia la multiplicidad de opiniones, quiere decir mostrarse de acuerdo que no hay una sola contestación viable. Por lo tanto, se dice que la creatividad es una capacidad múltiple, y que demanda de los siguientes componentes: Cognitivos y emocionales. (Fundación Romero, 2015, pp.15-27).

*Capacidad de iniciativa –Ambición*, permite tomar iniciativa anticipado y llevando a cabo nuevas oportunidades, crear y participar en organizaciones similares (Gibb, 1993). Así mismo es la independencia para proceder sin necesidad que te obliguen o estén detrás. De la misma manera depende de la autonomía e independencia. Es quien da el primer paso para solucionar situaciones problemáticas u obtener lucros, para atreverse en una tarea productiva. Así mismo es aquel que tiene la cualidad y habilidad propia para participar, sembrar, ampliar ideas e iniciar actividades.

El sujeto emprendedor tomará riesgos, pero serán deducidos ya que el profesionalismo y emprendimiento de una compañía no se lleva de una manera improvisado. (Fundación Romero, 2015, pp.15-27)

Encontramos también *el Liderazgo*, consiste en expresar las ideas y conceptos de forma clara, de manera explícita y convincente, haciendo que

participen las personas que lo rodean, de esa manera, lograr que estos lo asuman como objetivos propios (Anzola, 2005; Bueno 2007).

Finalmente, La *Visión a futuro* capacidad de analizar los datos actuales para, luego hacer una proyección en el tiempo, predecir los próximos movimientos de la organización y saber adelantarse adoptando las medidas que sean oportunas (Filela, 1997).

Para el Segundo objetivo se realizó la validez de constructo la cual responde hasta dónde el instrumento mide realmente un rasgo determinado y con cuánta eficiencia lo hace.

Al respecto Gronlund (1976, citado por Ruiz Bolívar, op. cit.) señala que:

[...] ésta validez interesa cuando se quiere usar el desempeño de los sujetos con el instrumento para inferir la posesión de ciertos rasgos. Para estudiar este tipo de validez es necesario que exista una conceptualización clara del rasgo estudiado basado en una teoría determinada. La teoría sugiere las tareas pruebas que son apropiadas para observar el atributo o rasgo y las evidencias a considerarse en la evaluación. (Cronbach, 1960), (citado por Ruiz Bolívar, op. cit.).

Para esta validez se utilizó el método de correlación dos mitades de Guttman, dicha prueba ofreció un valor de 0.896, significando una fiabilidad de buena, siendo un coeficiente moderado de fiabilidad (Ruiz, 2009), según los criterios del autor anteriormente señalado logrando el objetivo de evaluar si el instrumento mide la construcción teórica con la que fue elaborada, cabe resaltar que en la prueba original creada por Calvete y Cardeñoso (1999) no se utilizó el método de análisis por dos mitades para afianzar el instrumento.

Como observamos en la tabla 02, los resultados indicaron correlaciones positivas entre moderadas y significativas, lo cual sugiere que, al replicar

esta investigación en otras instituciones financieras del Perú, estadísticamente se obtendrían datos similares.

En tanto los índices obtenidos en relación a la consistencia interna pueden ser considerados un puntaje aceptable y mejorable en los primeros estudios de validación de un instrumento en una población diferente a la creada, según Nunnally y Bernstein (1995).

Se evidenciaron correlaciones positivas bajas y estadísticamente muy significativas ( $p < 0,05$ ), cuyos índices oscilaron entre 0.01 y 0.56.

Un análisis pormenorizado de las dimensiones; evidencian que en cuanto a la dimensión: Actitud Mental Positiva, los ítems 1, 2, 3 y 4, fueron los más significativos. En el caso de la dimensión Creatividad; los ítems que los caracterizó, dando su mayor significancia fueron el ítem 6 y 7. Para la dimensión Capacidad de iniciativa y ambición, los ítems más significativos fueron los ítems 12, 13, 14 y 15. La dimensión Liderazgo, evidenció su significación de las particularidades que se indagaba en los ítems 16, 17, 19 y 20, y en la última dimensión que por la variabilidad de los datos no evidenció mayores resultados, solo significaron los ítems 21 y 24.

Estos resultados son debido al análisis individualizado de cada aspecto en las dimensiones en la búsqueda de las particularidades más significativas del emprendedurismo en la muestra analizada.

Además, esto podría darse debido a que el inventario hace una evaluación por cada dimensión; pero no del cuestionario en su totalidad. Estos resultados de correlación fueron ciertamente inferiores en comparación al estudio de Rivera Burneo, A., (2014), quien tuvo como objetivo determinar la correlación entre eficacia (sus indicadores) y emprendedurismo organizacional (actitud mental, creatividad y otros), y cuyo resultados evidenciaron índices probabilísticos de entre 0,304 – 0,512

en relación a la validez de constructo a través del método de correlación ítem-test.

Dentro de este mismo objetivo se aplicó la prueba de adecuación Muestral de Kaiser- Meyer-Olkin (KMO) arrojando un coeficiente de 0.760, en tanto, la prueba de esfericidad de Bartlett reveló que las matrices de las correlaciones entre ítems son altamente significativas, y por tanto el modelo factorial adecuado ( $p < 0.01$ ).

Referente al tercer objetivo para establecer la, Confiabilidad por consistencia interna se utilizó el método de estimación de homogeneidad a través del estadístico de Alfa de Cronbach. El cual permite estimar la fiabilidad validez de un instrumento que refiere el grado en que el instrumento mide aquello que pretende medir. Por tanto, la medida de la fiabilidad mediante el alfa de Cronbach asume que los ítems (medidos en escala tipo Likert) miden un mismo constructo y que están altamente correlacionados (Welch & Comer, 1988).

Concluyendo entonces que cuanto más cerca se encuentre el valor del alfa a 1 mayor es la consistencia interna de los ítems analizados. Por tanto, tras la aplicación de nuestro instrumento este indico que la escala posee una confiabilidad considerable de  $\alpha = 0.782$ .

Ya en el cuarto objetivo la validez de constructo también fue utilizada para el método de análisis factorial confirmatorio, la cual es una técnica de reducción de datos que nos sirve para estructurar la variable. Previo a este análisis se explicó la prueba de Adecuación Muestral de Kaiser- Meyer Olkin (1970), el cual emitió un coeficiente de 0.760 que indicó la aceptación de dicho análisis y contrastó que los ítems sean altos ( $KMO \geq 0,50$ ). Por otro lado, la prueba de esfericidad de Bartlett (1950), revelo que la matriz de las correlaciones entre los ítems es altamente significativa, y por tanto el modelo factorial es adecuado ( $p < 0,01$ ).

Como quinto objetivo descrito en la tabla 11 se elaboraron los baremos por medio de percentiles diferenciados por las dimensiones; sin hacer diferencia de edad / área de trabajo, según (Abad, Garrido, Olea 2006), menciona que para realizar los baremos se debe de asignar a cada posible puntuación directa un valor numérico en una determinada escala que informa sobre la posible posición que ocupa la puntuación directa, que la persona obtiene en relación con los puntajes del resto de personas evaluadas que integran el grupo normativo.

Finalmente se encontró que existe una gran diferencia entre los emprendedores y los que no muestran características emprendedoras, la cual está en la forma de ver el riesgo, los emprendedores prefieren arriesgar más que los que no suelen atreverse a experimentar nuevas situaciones que impliquen asumir responsabilidades. Por tanto, se observó que un ambiente de emprendedores, motivara a los mismos. Las personas emprendedoras son muy diferentes en sus actitudes en general, pero sobre todo en actitudes en la toma de riesgos, en el gusto y motivación al trabajo ya que normalmente el no emprendedor tiene más tiempos de ocio, mientras el emprendedor siempre busca más trabajo.

Los emprendedores son necesarios para el desarrollo de una comunidad y fundamentales para el correcto desempeño de la economía de un país. Los emprendedores en resultado son como la acumulación del conocimiento para crear y desarrollar ventajas competitivas en sus empresas, esto los llevara a tener una visión ambiciosa y un carácter que la complementa haciendo posible la eficiencia en la toma de riesgos para crear un patrimonio y el crecimiento del medio que lo rodea. Los emprendedores en el Perú son muchos, pero un porcentaje pequeño es el que tiene éxito después del primer año.



## V. CONCLUSIONES

- En principio, se pudo alcanzar el objetivo planteado de determinar las propiedades psicométricas de la escala de emprendedurismo organizacional en los colaboradores de las instituciones financieras Trujillo, Sullana - Piura 2018.
- El haber determinado la validez de contenido de la escala de Emprendedurismo Organizacional en los colaboradores de las instituciones financieras Trujillo, Sullana - Piura 2018, ofrece que el instrumento posea validez de contenido puesto que los juicios de los especialistas, mediante su indicación de dimensiones objetivas y la agrupación de percentiles significativos relacionados con la media aritmética obtenida.
- La validez de constructo mediante el análisis factorial confirmatorio de la escala de Emprendedurismo Organizacional en los colaboradores de las instituciones financieras Trujillo, Sullana - Piura 2018, ofreció en primera instancia la medida de adecuación muestral de káiser Meyer Olkin un puntaje de 0.760 que al ser superior a 0.5 establece que el análisis factorial es completamente viable. Tal viabilidad es confirmada por la prueba de esfericidad de Bartlett que brinda una significancia menor a 0.01.
- Al determinar la confiabilidad por consistencia interna de la escala de Emprendedurismo Organizacional en los colaboradores de las instituciones financieras Trujillo, Sullana - Piura 2018, se aplicó alfa de Cronbach; obteniéndose una significación alfa de 0.782, lo que, de acuerdo a los sustentos teóricos de varios autores, ofrece al instrumento aceptabilidad en sus resultados.
- La confiabilidad encontrada mediante la aplicación del Coeficiente de dos mitades de Guttman, en la escala de Emprendedurismo

Organizacional en los colaboradores de las instituciones financieras Sullana - Piura 2018, demostró que la obtención de un valor de 0.896, ofreciendo una alta significación de los resultados obtenidos.

- Al aplicar el análisis factorial a la escala de Emprendedurismo Organizacional en los colaboradores de las instituciones financieras Trujillo, Sullana - Piura 2018, se determinó los factores más significativos de cada dimensión, posibilitando su caracterización y su asociación entre ellos.

## **VI. RECOMENDACIONES**

- Para la validez de contenido precisar la selección de jueces expertos que mediante sus consideraciones posibilite una elaboración más exacta de los ítems del instrumento.
- Para la validez de constructo aumentar el número de ítems que permitan medir a mayor precisión las dimensiones descritas del test, esto implicaría ampliar el marco teórico con más aportes psicológicos que respalden las evaluaciones de ciertas dimensiones; y tener en cuenta en la aplicación de la escala, el número de sujetos y ciertos parámetros educacionales para poder realizar una interpretación más integral.
- Se recomienda hacer una comparación de los datos ya obtenidos en las pruebas estadísticas utilizadas, así mismo se pudieran utilizar otros métodos estadísticos como la prueba Test Retest, que garanticen la observación de los niveles más deseados, de acuerdo a mi instrumento utilizado en esta investigación.

## VII. REFERENCIAS

- Aguilar Domínguez, D. Román Fuentes, J., & Orantes Zenteno, A. (2013). () Emprendedurismo en una microempresa fabricante de frituras de Cintalapa de Figueroa, Chiapas. *Staobil lekilal ta lekil abtel. Administración para el desarrollo. No. 5. No. 5. Julio- Diciembre 2013. ISSN 2007-2910*, pp.93-114.
- Chong-González, E. (2016). El emprendedurismo femenino rural. *Entramado Vol. 12 No. 1, 2016 (Enero - Junio). Sistema de Información Científica Redalyc*, pp. 7. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=265447025002>
- Dutra Bentancor, A., & Rossi Carrizo, A. (2011). *Emprendedurismo en Uruguay. Trabajo monográfico para obtener el título de Contador Público*. Uruguay: Universidad de la República de Uruguay Facultad de Ciencias Económicas y de Administración.
- Fratuzzo, J. P. (2014). *La universidad emprendedora: análisis de la vocación emprendedora en los estudiantes de la facultad de ciencias económicas y sociales de la universidad nacional de mar de la plata*. Argentina: Universidad Nacional de Mar del Plata. Facultad de Ciencias Economicas y Sociales. Obtenido de <http://nulan.mdp.edu.ar/2571/1/fratuzzo.2016.pdf>
- Global Entrepreneurship Monitor. (7 de marzo de 2015). Perú es la quinta economía con mayor nivel de emprendimiento en el mundo. *Gestión*. Lima, Perú. Obtenido de <https://gestion.pe/economia/peru-quinta-economia-mayor-nivel-emprendimiento-mundo-gem-80576>
- Herrera Guerra, C., & Montoya Restrepo, L. (2013). El emprendedor: una aproximación a su definición y caracterización. *El emprendedor*, 1 - 22. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4776922.pdf>
- Jaramillo Villanueva, J., Escobedo Garrido, J., Morales Jiménez, J., & Ramos Castro, J. (2012). Perfil emprendedor de los pequeños empresarios agropecuarios en el Valle de Puebla. *Entramado*, 8(1), 44-57. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/2654/265424601004.pdf>

- Lederman, D., Messina, J., Pienknagura, S., & Rigolini, J. (2014). *El emprendimiento en América Latina. Muchas empresas y poca innovación. ESTUDIOS DEL BANCO MUNDIAL SOBRE*. Washington, D.C.: Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento/Banco Mundial.
- Messina, M. (2015). Entrepreneurial success factors: An exploratory study based on Data Mining Techniques. *Espíritu Emprendedor. Tec Empresarial, Vol 9 Núm 1*, p. 31-40.
- Messina, M., & Hochsztain, E. (2015). Factores de éxito de un emprendimiento: Un estudio exploratorio con base en Técnicas de Data Mining. *Espíritu Emprendedor*. Obtenido de [http://www.emprenur.edu.uy/sites/default/files/publicaciones/articulo\\_tec\\_empresa.pdf](http://www.emprenur.edu.uy/sites/default/files/publicaciones/articulo_tec_empresa.pdf)
- Narvárez Sandino, M. (2012). Dimensiones del emprendedurismo desde una visión universitaria. *ING-NOVACIÓN. Editorial Universidad Don Bosco, año 2, No.4,*, pp. 1-7.
- Pereyra Reyna, M. (2016). *Capacidad Emprendedora del Sector Comercio Minorista en el Centro Comercial Zona Franca de la Ciudad de Trujillo 2016*. Trujillo, Perú: Facultad de Ciencias Empresariales. Escuela Académico Profesional de Administración.
- Pereyra Reyna, M. J. (2016). *Capacidad emprendedora del sector comercio minorista en el centro comercial Zona Franca de la ciudad de Trujillo 2016*. Trujillo, Perú: Universidad Cesar Vallejo.
- Pérez Martinto, P. &. (2014). *Un acercamiento al proceso de investigación científica. Conceptos, Paradigmas y Recomendaciones*. La Habana, Cuba.: Editora Académica Española.
- Pinto Alburquerque, C., Soar Es Ferreira, J., & Brites, G. (2016). Educação holística para o empreendedorismo: uma estratégia de desenvolvimento integral, de cidadania e cooperação. *Revista Brasileira de Educação v. 21*

n. 67. Portugal, 24. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.1590/S1413-24782016216752>

Rodríguez Ramírez, A. (2009). Nuevas perspectivas para entender el emprendimiento empresarial. *Revista científica Pensamiento y Gestión, No 26*.

Stezano Pérez, Federico Andrés, & Millán Vargas, Adrián Osiel. (2014). Incentivos que encuentran los académicos mexicanos para adoptar relaciones de transferencia de conocimientos y tecnología con el sector empresarial. *Sociológica, vol. 29, núm. 83, septiembre-diciembre*, 47-85. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/3050/305032741002.pdf>

Velasquez, J. A. (2009). *El emprendimiento en la teoría económica: Una revisión bibliográfica*.

# **ANEXOS**

## Anexo 01

### ESCALA DE EMPRENDEDURISMO ORGANIZACIONAL

- **Nombre del instrumento:** Escala de Emprendedurismo organizacional
- **Autor:** Anahí del Rosario Rivera Burneo
- **Revisado:** Lic. Gregorio Dioses Peña
- **Año:** 2013
- **Finalidad:** Actitud Emprendedora
- **N° de Ítems:** 25
- **Indicadores:**
  - Actitud mental positiva (1-5)
  - Creatividad (6-10)
  - Capacidad de iniciativa – ambición (11-15)
  - Liderazgo (16-20)
  - Visión de futuro (21-25)
- **Tiempo de aplicación:** 20 minutos. Aprox.
- **Administración:** individual o colectiva
- **Calificación:** Manual
- **Formas de calificación:** tipo Likert de 1-4 puntos. A mayor puntaje mayor de E.
- **Baremación:** tipo percentil
- **Validez:** se procedió a determinar la validez de constructo correlacionando con la fórmula de producto momento de Pearson los totales de las Sub áreas con el total general de la prueba.
- **Confiabilidad:** se utilizó el estadístico Alfa de Crombach, con el cual se puede establecer una correlación entre ítems y total, obteniendo como resultado 0.76 lo que indica un nivel alto de confiabilidad.



## ESCALA DE EMPRENDEDURISMO ORGANIZACIONAL

**Fecha:**

**Edad:**

**Área de trabajo:**

**Instrucciones:** Indique su grado de acuerdo con las siguientes afirmaciones que se refieren a su trabajo diario. Marque con un aspa (X) la respuesta que crea conveniente, según las siguientes afirmaciones.

**1= Totalmente en desacuerdo 2=En desacuerdo 3=De acuerdo 4=Totalmente de acuerdo**

N°	ITENS	1	2	3	4
1	Ante algún problema existente en la organización suelo aturdirme con frecuencia				
2	Cuando surgen problemas en el trabajo suelo abandonar las tareas laborales				
3	Considero que la actitud mental positiva puede llevar al éxito.				
4	Considero que mis problemas personales no influyen en el desarrollo de mis labores.				
5	Ante una situación personal, no suelo darle importancia a mis problemas				
6	Busco nuevas alternativas de soluciones cuando se me presenta algún problema				
7	Es importante la creatividad para la solución de problemas dentro de la empresa				
8	Me gusta innovar en mi institución algunos temas ya establecidos.				
9	Me gustan los retos porque pongo en práctica mi creatividad.				
10	Me considero capaz de dirigir mi creatividad a la realización de mis tareas laborales				
11	Cuando existe algún problema soy yo quien toma la iniciativa para resolverlo.				
12	Considero valioso el tiempo en el desarrollo de mis actividades				
13	Ante una toma de decisiones en mi organización estas se me hacen fácil de decidir				
14	Suelo planificar mi trabajo antes de iniciar mi jornada diaria				
15	Tengo por costumbre tratar de elaborar mejores planes a fin de desarrollar mejor mi trabajo con mayor eficacia.				
16	Ante una actividad o toma de decisiones prefiero seguir mejor a mis compañeros antes de que me sigan				
17	Considero que soy una persona que delega responsabilidades a los demás				
18	Si trabajo en equipo salen mejor las cosas				
19	Trato de orientar a mis compañeros para que se utilice una comunicación de forma horizontal.				
20	Considero que con mis habilidades, destrezas y conocimientos puedo llegar hacer un líder dentro de mi área de trabajo.				
21	Ante los cambios continuos en la organización suelo aprender cosas nuevas				
22	Me considero una persona que se adelanta a los cambios				
23	Me considero una persona que tiene proyectos pero nunca los concluyo				
24	Considero que yo utilizo mi imaginación de manera constructiva				
25	Considero que tener planes a futuro me ayuda a tener una visión más clara de lo que deseo lograr				

## Anexo 02

### Tablas de resultados Análisis Factorial

#### Varianza total explicada

Componentes principales y varianza total acumulado de la escala de Emprendedurismo organizacional.

Factor	Total	Autovalores iniciales		Sumas de extracción de cargas al cuadrado		
		% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	5,325	20,482	20,482	<b>5,044</b>	<b>19,399</b>	<b>19,399</b>
2	4,882	18,778	39,260	<b>4,350</b>	<b>16,732</b>	<b>36,131</b>
3	2,673	10,282	49,543	<b>2,031</b>	<b>7,810</b>	<b>43,941</b>
4	1,776	6,831	56,374	<b>1,551</b>	<b>5,965</b>	<b>49,905</b>
5	1,532	5,891	62,265	<b>1,337</b>	<b>5,141</b>	<b>55,046</b>
6	1,162	4,468	66,733	<b>,970</b>	<b>3,730</b>	<b>58,776</b>
7	1,051	4,041	70,774	<b>,557</b>	<b>2,141</b>	<b>60,918</b>
8	,909	3,497	74,272			
9	,859	3,303	77,574			
10	,831	3,197	80,772			
11	,671	2,581	83,353			
12	,660	2,540	85,892			
13	,520	2,001	87,894			
14	,498	1,917	89,811			
15	,432	1,661	91,472			
16	,369	1,419	92,891			
17	,294	1,130	94,021			
18	,267	1,027	95,048			
19	,217	,834	95,882			
20	,204	,783	96,666			
21	,194	,748	97,413			
22	,166	,640	98,053			
23	,136	,523	98,576			
24	,133	,513	99,089			
25	,124	,475	99,564			
26	,113	,436	100,000			

Fuentes: Elaborado por la autora. Datos obtenidos por la aplicación de la Escala

### Varianza total explicada

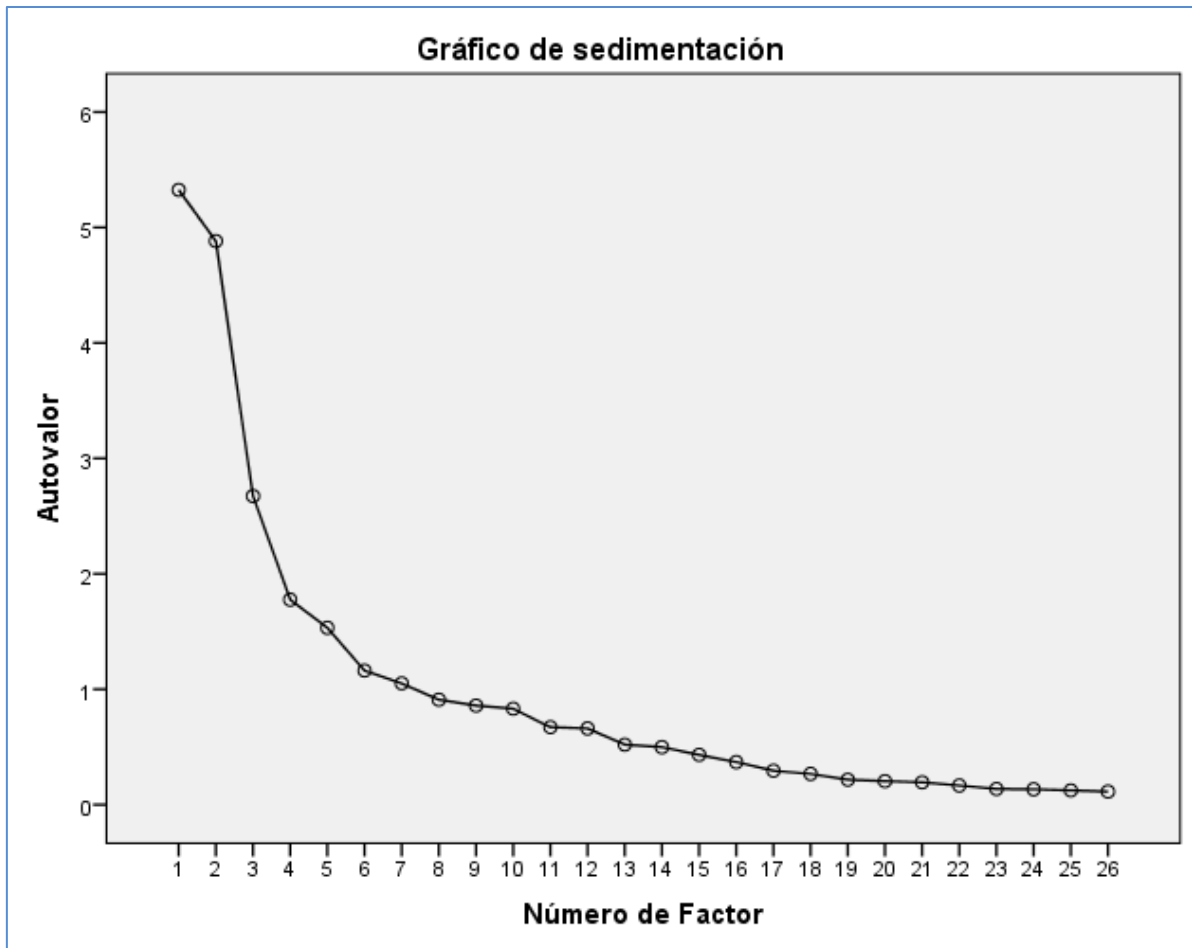
Factor	Sumas de rotación de cargas al cuadrado		
	Total	% de varianza	% acumulado
1	4,045	15,559	15,559
2	3,189	12,266	27,825
3	2,499	9,611	37,436
4	1,871	7,196	44,632
5	1,787	6,875	51,507
6	1,731	6,656	58,164
7	,716	2,754	60,918
8			
9			
10			
11			
12			
13			
14			
15			
16			
17			
18			
19			
20			
21			
22			
23			
24			
25			
26			

*Fuentes: Elaborado por la autora. Datos obtenidos por la aplicación de la Escala*

Respecto a las tablas 6 que evidencian aspectos del análisis factorial, la varianza indica la contrastación de la hipótesis; midiéndose el carácter de dispersión en que se encuentran los datos; que para dichos datos obtenidos con el instrumento Escala de Emprendedurismo, existe una concentración de los mismos aportando una alta significación en los resultados a lo interno de las dimensiones de la variable operacionalizada.

La varianza mide qué tan dispersos están los datos alrededor de su media. La varianza es igual a la desviación estándar elevada al cuadrado.

**Figura 1: Gráfico de Sedimentación**



En la figura se puede evidenciar una sedimentación de los factores, observándose la presencia de 3 componentes principales sin declives marcados. De esta manera la escala cuenta con 3 factores o componentes principales que explican el constructo en análisis.

**Tabla 7: Matriz factorial**

**Matriz factorial<sup>a</sup>**

	Factor						
	1	2	3	4	5	6	7
Área de Trabajo	,013	,108	,095	,006	,140	,033	-,009
Ante algún problema existente en la organización suelo aturdirme con frecuencia	-,207	,335	,215	,171	,336	,096	-,028
Cuando surgen problemas en el trabajo suelo abandonar las tareas laborales	-,278	,480	,215	,296	,376	-,059	-,225
Considero que la actitud mental positiva puede llevar al éxito.	,103	-,263	-,173	-,003	,001	-,018	-,081
Considero que mis problemas personales no influyen en el desarrollo de mis labores.	-,122	,283	-,394	,317	-,055	,071	,090
Ante una situación personal no suelo darle importancia a mis problemas	,092	,733	,159	,088	-,189	-,173	-,118
Busco nuevas alternativas de soluciones cuando se me presenta algún problema	,486	,514	,003	,043	,211	,195	-,177
Es importante la creatividad para la solución de problemas dentro de la empresa	,684	,408	-,348	-,274	,133	,043	,098
Me gusta innovar en mi institución algunos temas ya establecidos.	,723	,100	,084	,234	,152	-,410	,110
Me gustan los retos porque pongo en práctica mi creatividad.	,587	,482	-,109	-,387	,062	,071	,139
Me considero capaz de canalizar mi creatividad para realizar las tareas laborales	,552	,464	,154	-,195	,282	-,170	-,133
Cuando existe algún problema soy yo quien toma la iniciativa para resolverlo.	,507	,615	,059	,047	,189	-,104	,032
Considero valioso el tiempo en el desarrollo de mis actividades	,143	-,042	-,247	,067	-,291	,016	,247
Se me hace fácil tomar decisiones	,180	,470	-,029	,710	-,217	-,039	,107
Planifico mi trabajo antes de empezar el día	,413	,400	-,337	,352	,041	,274	,040
Tengo por costumbre tratar de elaborar mejores planes a fin de desarrollar mejor mi trabajo con mayor eficacia.	,077	-,041	-,452	,251	,312	,507	-,185
Ante una actividad o toma de decisiones prefiero seguir mejor a mis compañeros antes de que me sigan	-,183	,713	,231	-,147	-,491	,123	,001
Considero que soy una persona que delega responsabilidades a los demás	,045	-,242	,621	-,130	,101	-,219	,093
Si trabajo en equipo salen mejor las cosas	,486	-,150	,637	,153	,159	,332	-,055
Trato de orientar a mis compañeros para que se utilice una comunicación de forma horizontal.	,649	-,277	,391	-,200	-,049	,191	,230

Considero que con mis habilidades, destrezas y conocimientos puedo llegar hacer un líder dentro de mi área de trabajo.	,622	-,424	,034	,265	-,057	,114	,244
Ante los cambios continuos en la organización suelo aprender cosas nuevas	,766	-,161	-,073	-,159	-,293	-,001	-,323
Me considero una persona que se adelanta a los cambios	,767	-,391	-,023	,161	-,193	-,152	-,139
Me considero una persona que tiene proyectos pero nunca los concluyo	-,188	,544	,266	,074	,130	,161	,021
Considero que yo utilizo mi imaginación de manera constructiva	,283	-,452	-,300	-,056	-,239	,170	,163
Considero que tener planes a futuro me ayuda a tener una visión más clara de lo que deseo lograr	,396	-,365	-,076	,274	-,331	,184	-,051

*Fuentes: Elaborado por la autora. Datos obtenidos por la aplicación de la Escala*

Método de extracción: máxima verosimilitud.<sup>a</sup>

Método de: Varimax con normalización Kaiser <sup>a</sup>

a. La rotación ha convergido en 10 interacciones.

## Tabla 8: Prueba de bondad de ajuste

Prueba de bondad de ajuste		
Chi-cuadrado	gl	Sig.
768,827	164	,000

*Fuentes: Elaborado por la autora. Datos obtenidos por la aplicación de la Escala.*

### Anexo 03

#### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Por medio del presente confirmo mi consentimiento para participar en la investigación denominada: "Propiedades psicométricas de la Escala de Emprendedurismo Organizacional en los colaboradores de las Instituciones financieras de Trujillo, Sullana y Piura 2018".

**Se me ha explicado que mi participación consistirá en lo siguiente:**

Se me plantearán diferentes preguntas a través de una escala, referente a mis responsabilidades y competencias en mi institución laboral. Pero todo lo que responda a los investigadores, será confidencial.

Entiendo que debo responder con la verdad y que la información que brinden mis compañeros, también debe ser confidencial.

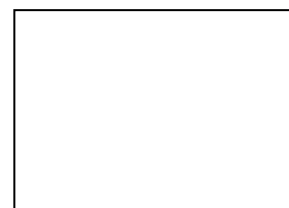
Se me ha explicado que, si decido participar en la investigación, puedo retirarme de el en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio.

Acepto voluntariamente participar en esta investigación y comprendo que cosas voy a hacer durante la misma.

Fecha: \_\_\_\_\_

Nombre del Participante: \_\_\_\_\_

DNI: \_\_\_\_\_



\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
INVESTIGADOR  
Jara Heredia Cynthia Masciel  
DNI: 44530265



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

"PROPIEDADES PSICOMÉTRICAS DE LA ESCALA DE EMPRENDEDURISMO ORGANIZACIONAL EN LOS LABORADORES DE LAS INSTITUCIONES FINANCIERAS DE TRUJILLO, SULLANA Y PIURA 2018"

SIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Resumen de coincidencias

27 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	8 %
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	4 %
3	docplayer.es Fuente de Internet	3 %
4	www.scribd.com Fuente de Internet	1 %
5	m.americaeconomia.c... Fuente de Internet	1 %
6	myslide.es Fuente de Internet	1 %



Yo,

Oscar Manuel Vela Miranda

..... docente de la Facultad Humanidades y  
Escuela Profesional Psicología de la Universidad César Vallejo Piura

(precisar filial o sede), revisor (a) de la tesis titulada

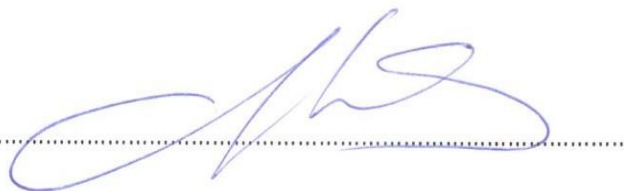
"Propiedades psicométricas en la escala de emprendurismo organizacional en los colaboradores de las instituciones financieras de Trujillo, Piura y Sullana."

del (de la) estudiante Jara Mercedia Masciel Cynthia

..... constato que la investigación tiene un índice de similitud de 27 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lugar y fecha 08 de diciembre 2018



Firma

Nombres y apellidos del (de la) docente

DNI: 18215051



Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

Escuela de Psicología

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Jara Heredia Masciel Cynthia

INFORME TITULADO:

Propiedades psicométricas de la escala de  
empresarismo organizacional en los colaboradores  
de la Institución Financiera de Trabajo, Salud y  
Piura

PARA OBTENER EL GRADO O TÍTULO DE:

Licenciado en Psicología

SUSTENTADO EN FECHA: 27 de Diciembre del 2019,

NOTA O MENCIÓN: 11 (once)



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN



**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS  
EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV**

Código : F08-PP-PR-02.02  
Versión : 09  
Fecha : 23-03-2018  
Página : 1 de 1

Yo Cynthia Masael Sara Heredia ..... identificado con DNI N° .....  
egresado de la Escuela Profesional de Psicología .....  
de la Universidad César Vallejo, autorizo (  ), No autorizo (  ) la divulgación y  
comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado  
" Propiedades psicométricas de la escala de emprendedurismo organizacional en los colabo-  
radores de las instituciones financieras " <sup>Tejillo Puno y Sullana</sup> en el Repositorio Institucional de la UCV  
(<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley  
sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

  
FIRMA

DNI: 44530265

FECHA: ... 05 de Diciembre del 2018...

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------