



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE HUMANIDADES
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

“Personalidad proactiva y capacidad emprendedora de los trabajadores de una empresa dedicada al rubro de telecomunicaciones en el distrito de Independencia, 2017”

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

AUTOR:

CARBAJAL SIFUENTES, Pierina Lisbeht

ASESOR:

Mg. ROSARIO QUIROZ, Fernando Joel

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL**

LIMA – PERÚ

2017

PAGINA DE JURADO

Mg. Carlos Gonzáles Trinidad

PRESIDENTE

Mg. Elsa María Bontempo Lozano

SECRETARIO

Mg. María Ysabel Monteagudo Prado de Ferruzo

VOCAL

DEDICATORIA

A mi abuela y madre, mis ángeles de
cielo y tierra.

AGRADECIMIENTOS

En primer lugar a mi madre, por ser mi compañía cada madrugada, por su aliento su apoyo incondicional y por ser la principal razón de mi esfuerzo diario, a mi padre por confiar y querer lo mejor para mí, por su deseo de ver mi crecimiento personal y profesional, a mi abuela que desde el cielo me da la fuerza en momentos de debilidad, a mis hermanas por darme la confianza y palabras de ánimo en los momentos exactos, a mis compañeros en Dynamicall, por hacerme pasar gratos momentos y ser mis cómplices de aventuras en el día a día y a mi asesor Fernando Rosario Quiroz, por el tiempo y paciencia dedicada durante el periodo de asesoría.

Declaratoria de Autenticidad

Yo, Pierina Lisbeht Carbajal Sifuentes, con DNI: 72975673, estudiante de la Escuela de Psicología de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada “Personalidad proactiva y capacidad emprendedora en trabajadores una empresa dedicada al rubro de telecomunicaciones en el distrito de Independencia, 2017”, 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. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, 3 de octubre del 2017

Pierina Lisbeht Carbajal Sifuentes
DNI 72975673

Presentación

Señores miembros del jurado calificador:

Dando cumplimiento a las normas del Reglamento de Grados y Títulos para la elaboración y la sustentación de la Tesis de la Escuela Académica Profesional de Psicología de la Universidad “Cesar Vallejo”, para optar el título Profesional de Licenciado en Psicología, presento la tesis titulada: “Personalidad proactiva y capacidad emprendedora en los trabajadores de una empresa dedicada al rubro de telecomunicaciones en el distrito de Independencia, 2017”. La investigación tiene la finalidad de determinar el nivel de correlación existente entre dichas variables.

La presente investigación está conformada por siete capítulos, donde: el primero es denominado introducción, en el cual se describen la realidad problemática, los trabajos previos también llamados antecedentes, el marco teórico de ambas variables, la formulación del problema, justificación del estudio, además de la determinación de los objetivos y las hipótesis. El segundo capítulo comprende la Operacionalización de las variables, la metodología, tipos de estudio, diseño de investigación, la población, muestra y muestreo, las técnicas e instrumentos de recolección de datos y los métodos de análisis de datos. Posteriormente, en el tercer capítulo se encuentran los resultados, el cuarto capítulo la discusión, en el quinto, las conclusiones, en el sexto las recomendaciones y, por último, en el séptimo capítulo las referencias bibliográficas que conlleva a los anexos.

Ante esto, estimados espero que esta investigación se ajuste a las exigencias establecidas por la Universidad y merezca su aprobación.

Pierina Lisbeht Carbajal Sifuentes

INDICE

PAGINA DE JURADO.....	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTOS.....	iv
Declaratoria de Autenticidad	v
Presentación.....	vi
INDICE DE TABLAS	ix
INDICE DE FIGURAS.....	x
Resumen	xi
Abstract	xii
I. INTRODUCCIÓN.....	- 1 -
1.1 REALIDAD PROBLEMÁTICA	- 1 -
1.2 TRABAJOS PREVIOS	- 6 -
1.3 TEORÍAS RELACIONADAS AL TEMA	- 16 -
1.3.1 Nociones Generales.....	- 16 -
1.3.2 Personalidad Proactiva	- 19 -
1.3.2.1 Personalidad.....	- 19 -
1.3.2.2 Proactividad	- 21 -
1.3.2.3 Cualidades de una persona proactiva	- 22 -
1.3.2.4 El comportamiento proactivo en el entorno laboral.....	- 23 -
1.3.2.5 Teorías de la Proactividad	- 25 -
1.3.2.5.1 Teoría de la Dimensión Proactiva de la Personalidad	- 25 -
1.3.2.5.2 Teoría de la Autorregulación	- 26 -
1.3.2.5.3 Teoría del procesamiento de la información social	- 27 -
1.3.2.5.4 Teoría del Control	- 28 -
1.3.2.6 Definición de Personalidad Proactiva	- 29 -
1.3.2.6.1 Indicadores de Personalidad Proactiva	- 31 -
1.3.2.6.2 Personalidad Proactiva e Iniciativa.....	- 32 -
1.3.2.6.3 Diferencia entre Personalidad Proactiva y Proactividad	- 33 -
1.3.3 Capacidad Emprendedora	- 34 -
1.3.3.1 Conceptos relacionados al Emprendimiento	- 34 -
1.3.3.5 Características del Emprendedor	- 38 -
1.3.3.6 Tipos de Emprendedor.....	- 39 -
1.3.3.7 Definición de Capacidades Emprendedoras.....	- 41 -

1.3.3.6 Variables de la Capacidad Emprendedora	- 42 -
1.3.3.7 Componentes del Emprendimiento y claves para el éxito	- 43 -
1.4 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	- 44 -
1.5 JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO	- 44 -
1.6 HIPÓTESIS.....	- 46 -
1.6.1 GENERAL.....	- 46 -
1.6.2 ESPECÍFICAS:	- 46 -
1.7 OBJETIVOS.....	- 47 -
1.7.1 OBJETIVO GENERAL	- 47 -
1.7.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	- 47 -
II. METODO	- 49 -
2.1 Diseño de Investigación	- 49 -
2.2 Operacionalización de Variables	- 49 -
2.3 Población y Muestra.....	- 51 -
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad..	- 54 -
2.5 Método de análisis de datos.....	- 67 -
2.6 Aspectos éticos.....	- 68 -
III. RESULTADOS.....	- 70 -
3.1 Prueba de Normalidad “Kolmogorov-Smirnov”	- 70 -
3.3 Relación entre Personalidad Proactiva y Capacidad Emprendedora.....	- 71 -
3.4 Análisis de la variable Personalidad Proactiva	- 71 -
3.6 Relación de Personalidad Proactiva y Capacidad Emprendedora de los trabajadores según variables sociodemográficas (Sexo y jornada laboral).	- 78 -
3.7 Relación entre las dimensiones de la Capacidad Emprendedora y la Personalidad Proactiva.	- 80 -
3.8 Diferencias entre la Personalidad Proactiva y Capacidad Emprendedora según variables sociodemográficas (sexo y jornada laboral).	- 81 -
IV. DISCUSIÓN.....	- 83 -
V. CONCLUSIONES.....	- 89 -
VI. RECOMENDACIONES.....	- 92 -
VII. REFERENCIAS	- 93 -
ANEXOS.....	- 100 -

INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Baremos generales del Test de Personalidad Proactiva.....	-58-
Tabla 2: Interpretación de puntajes de Personalidad Proactiva.....	- 59 -
Tabla 3: Distribución de los ítems del test de Capacidad Emprendedora.....	-65 -
Tabla 4: Categorías interpretativas de Capacidad Emprendedora en trabajadores de una empresa dedicada al rubro de Telecomunicaciones.....	- 66-
Tabla 5: Prueba de Normalidad de Personalidad Proactiva y Capacidad Emprendedora	- 70 -
Tabla 6: Correlación entre Personalidad Proactiva y Capacidad Emprendedora.....	- 70 -
Tabla 7: Estadísticos descriptivos de Personalidad Proactiva.....	- 71 -
Tabla 8: Frecuencias y porcentajes de Personalidad Proactiva.....	- 72 -
Tabla 9: Frecuencias y porcentajes de Personalidad Proactiva en función al sexo.....	- 72 -
Tabla 10: Frecuencias y porcentajes de la Personalidad Proactiva en función a la jornada laboral.....	- 73 -
Tabla 11: Estadísticos descriptivos de la Capacidad Emprendedora.....	- 74 -
Tabla 12: Frecuencias y porcentajes de la Capacidad Emprendedora.....	- 75 -
Tabla 13: Frecuencias y porcentajes de la Capacidad Emprendedora en relación al sexo.	- 76 -
Tabla 14: Frecuencias y porcentajes de la Capacidad Emprendedora en relación a la jornada laboral.....	- 77 -
Tabla 15: Coeficiente de correlación entre Personalidad Proactiva y Capacidad Emprendedora según género.....	- 78 -
Tabla 16: Coeficiente de correlación entre Personalidad Proactiva y Capacidad Emprendedora según jornada laboral.....	- 79 -
Tabla 17: Coeficiente de correlación entre las dimensiones de la Capacidad Emprendedora y la Personalidad Proactiva.....	- 80 -
Tabla 18: Prueba de U de Mann-Whitney para definir diferencias entre Personalidad Proactiva y Capacidad Emprendedora según sexo.....	- 81 -
Tabla 19: Prueba de U de Mann-Whitney para definir diferencias entre Personalidad Proactiva y Capacidad Emprendedora según jornada laboral.....	- 82 -
Tabla 20: Índices de validez de contenido de “Capacidad Emprendedora”.....	- 101 -
Tabla 21: Análisis de correlación ítem-test de “Capacidad Emprendedora.....	- 103 -
Tabla 22: Análisis de Fiabilidad de “Capacidad Emprendedora”.....	- 105 -
Tabla 23: Baremos establecidos en estudio piloto de “Capacidad Emprendedora”.....	- 107 -
Tabla 24: Baremos de Capacidad emprendedora – muestra de investigación.....	- 108-

INDICE DE FIGURAS

Figura 1: Distribución de la muestra según sexo.....	-52-
Figura 2 :Distribución de la muestra según jornada laboral	- 52-

Personalidad proactiva y capacidad emprendedora en los trabajadores de una empresa dedicada al rubro de telecomunicaciones en el distrito de Independencia, 2017

Pierina Lisbeht Carbajal Sifuentes
Universidad César Vallejo – Lima Norte

Resumen

El objetivo de este estudio fue establecer la relación que existe entre la Capacidad Emprendedora y la Personalidad Proactiva en trabajadores de una empresa del rubro de telecomunicaciones, ubicada en el distrito de Independencia. El tipo de investigación fue no experimental, transversal y diseño de tipo correlacional. El muestreo empleado fue no probabilístico, donde la muestra estuvo conformada por 300 trabajadores (117 son varones y 183 mujeres) de un Call Center de Lima Norte, cuyas edades oscilan entre los 18 y 65 años, que tienen como mínimo 3 meses de permanencia dentro de la empresa. Los instrumentos empleados fueron la Escala de Personalidad Proactiva de Bateman y Crant y el Test de Capacidad Emprendedora de la RED ALFA, para esta última se realizó una adaptación piloto, previa a la investigación. Los resultados mostraron correlación positiva estadísticamente significativa y directamente proporcional de intensidad baja, entre los puntajes totales de Personalidad Proactiva y Capacidad Emprendedora ($p < 0.05$). Asimismo, se encontró que el nivel que predomina de Personalidad Proactiva es de tipo "Promedio" (50,7%), caso que se repite en la variable Capacidad Emprendedora con un 40,3 % del total. Por otro lado, se identificó que los trabajadores varones presentan una correlación positiva directamente proporcional y estadísticamente significativa de intensidad baja ($R_h = 0,281$); por ello se infiere que los trabajadores del sexo masculino muestran mayor predisposición para generar ideas proactivas y desarrollar la intención hacia el emprendimiento. En cuanto al tipo de jornada laboral, se encontró que los trabajadores "Full Time" tienen una correlación directamente proporcional y estadísticamente significativa de intensidad muy baja ($R_h = 0,165 / p < 0.05$), lo que permite afirmar que los trabajadores de tiempo completo poseen mayores características relacionadas a la proactividad y emprendimiento que aportan al crecimiento de la organización.

Palabras Clave: Personalidad Proactiva, Capacidad Emprendedora, Sexo, Jornada Laboral, relación, tiempo parcial, tiempo completo, trabajadores, Call Center.

Proactive personality and entrepreneurial capacity in the workers of a company dedicated to the telecommunications sector in the district of Independencia, 2017

**Pierina Lisbeht Carbajal Sifuentes
César Vallejo University - Lima North**

Abstract

The objective of this study was to establish the relationship that exists between the Entrepreneurial Capacity and the Proactive Personality in workers of a company of the telecommunications sector, located in the district of Independencia. The type of research was non-experimental, cross-sectional and correlational design. The sampling was non-probabilistic, where the sample was made up of 300 workers (117 are males and 183 females) from a Call Center of Lima Norte, whose ages range between 18 and 65 years, who have at least 3 months of permanence inside Of the company. The instruments used were the Bateman and Crant Proactive Personality Scale and the ALFA Network Entrepreneurial Capacity Test. For the latter, a pilot adaptation was made prior to the investigation. The results showed statistically significant and directly proportional correlation of low intensity, between the total Proactive Personality and Entrepreneurial Capacity scores ($p < 0.05$). Likewise, it was found that the predominant level of Proactive Personality is of the "Average" type (50.7%), a case that is repeated in the variable Entrepreneurial Capacity with 40.3% of the total. On the other hand, it was identified that male workers have a directly proportional and statistically significant positive correlation of low intensity ($R_h = 0.281$); It is inferred that male workers show a greater predisposition to generate proactive ideas and develop the intention towards entrepreneurship. Regarding the type of working day, "Full Time" workers were found to have a directly proportional and statistically significant correlation of very low intensity ($R_h = 0.165 / p < 0.05$), which indicates that full-time workers have Greater characteristics related to the proactivity and entrepreneurship that contribute to the growth of the organization.

Keywords: Proactive Personality, Entrepreneurial Capacity, Sex, Working Day, relationship, part time, full time, workers, Call Center.

I. INTRODUCCIÓN

1.1 REALIDAD PROBLEMÁTICA

En los últimos años, las empresas con mayor nivel de productividad, ingresos, innovación, afrontamiento de retos, y con un estilo de competitividad proactiva son socialmente vistas como orientadas al emprendimiento; sin embargo, para llegar a ello es necesario que estas empresas cuenten con el personal idóneo que tenga el perfil necesario para el cumplimiento de objetivos. Según Kuratko (2008), emprendedor es aquella persona con ideas innovadoras que desarrolla y comercializa en el mercado, percibe una oportunidad y crea un nuevo negocio.

Es así que, en el Informe Mundial denominado “Global Entrepreneurship Monitor 2015” (GEM), prestigioso estudio que muestra los niveles de emprendimiento a nivel mundial, donde tiende a evaluar características, motivaciones y ambiciones de personas emprendedoras de distintos países, se detectaron diversos niveles de “Tasa de emprendimiento temprano” (TEA), término que se emplea para referirse a un indicador resumen del nivel de la actividad emprendedora dentro de un país. Dichos índices arrojaron que los indicadores más altos de TEA se hallan en África (38,6% Senegal y 33,2% Botswana) y América del Sur (33,6% Ecuador y 25,9% Chile), mientras que los que cuentan con una tasa menor están en las zonas donde se encuentran las economías promovidas por la innovación.

A su vez este informe refiere que gran parte de los emprendedores en el mundo se sienten impulsados a crear sus negocios debido a las oportunidades del mercado, además los porcentajes más elevados de intervención en nuevos negocios se suelen dar en individuos cuyas edades oscilan entre los 25 y 44 años

Estos datos se pueden observar también en España, puesto que el 73,5% de las iniciativas emprendedoras analizadas fueron llevadas a cabo debido a la existencia de oportunidades, siendo la mayoría de ellas ejecutadas por personas jóvenes.

El emprendedor es considerado como una persona dinámica, creativa, que fomenta nuevas combinaciones o innovaciones, para de esta manera causar desequilibrio en el mercado, causar revuelo con sus acciones (Schumpeter, 1942). Asimismo, emprendedor puede ser definido como aquella persona empresaria que se muestra como un alguien innovador, pero evitando caer en la confusión de que cualquier negocio pequeño y nuevo pasa a convertirse en un emprendimiento, y quien lo ejecuta un emprendedor (Formichella, 2004). Por ello, según Krauss (2005), el estudio del perfil del emprendedor se puede observar bajo 3 perspectivas.

En primer lugar mediante una perspectiva psicológica en la cual se explican 3 teorías (Cross y Travaglione, 2003); como son: La teoría relacionada con la motivación (Mc Clelland, 1961), la teoría de personalidad o del rasgo (Busenitz, 1999), (Mc Carthy, 2003), (Stewart y Roth, 2001) y la teoría cognitiva (Neck et. al., 1999).

Segundo, por medio de una perspectiva demográfica, que esta principalmente asociada a los antecedentes familiares, es decir busca comprobar la existencia de familiares emprendedores, estado civil, edad, nivel educacional, experiencia laboral, status socioeconómico, entre otras variables que pueden considerarse como aquellas que determinan las capacidades emprendedoras (Cano, García, y Gea, 2003)

Tercero, a través de una perspectiva actitudinal, ya que la actitud es la predisposición a responder a una determinada situación o acontecimiento y por ello pasa a convertirse en el elemento principal del perfil de un emprendedor, además de ser modificable tanto por el paso del tiempo como por la socialización con el entorno (Robinson, 1991).

Tomando en cuenta a las 3 perspectivas anteriormente mencionadas, se toman en cuenta a 16 variables que se relacionan directamente con las perspectivas actitudinal y psicológica, las cuales son: Identificación de oportunidades, proactividad, creatividad, visión, habilidades administrativas, trabajo en equipo, participación, adaptabilidad, sentido de riesgo, confianza, constancia, compromiso, comunicación, liderazgo pasión y motivación.

Por lo tanto, podría ser factible que la Personalidad Proactiva y la Capacidad Emprendedora determinen de forma significativa el perfil de una persona emprendedora, por lo que ambas variables serán estudiadas a profundidad en la presente investigación.

Entonces, personalidad proactiva es definida según Brown, Cober, Kane, Levy y Shalhoop (2006), como el modelo de alguien que está predispuesto a actuar de acuerdo a las situacionales del día a día y con los efectos del cambio ambiental.

En base a este concepto, las personas proactivas no solo identifican las oportunidades y actúan sobre las mismas, sino que además sus acciones son ejecutadas por iniciativa propia, tomando medidas, y perseverando hasta lograr un cambio significativo; mientras que la Capacidad Emprendedora se refiere al conjunto de competencias por las cuales una persona se muestra como un sujeto ágil capaz de captar y utilizar información recolectada, jugando un papel indispensable dentro de la creación de mercado por medio de la habilidad que este posee por

visualizar las oportunidades y conseguir beneficios de cada una de ellas (Castillo y Rusque,2002).

En nuestro contexto, según las estadísticas del informe mundial ya anteriormente mencionado efectuado en el año 2016, Perú se encuentra ubicado en el cuarto puesto en emprendimiento a nivel de Latinoamérica. Mientras que la iniciativa empresarial basada en oportunidad muestra una tendencia positiva, con un 58,9% de crecimiento.

Entonces, dados los conceptos y datos previos podemos deducir que para tener éxito en el mercado laboral de la actualidad, es conveniente transformarse en un agente activo de cambio, por lo que se necesita tener iniciativa y saber tomar medidas para enfrentar correctamente a las demandas y retos que se nos presenten, situaciones donde ambas variables mencionadas juegan un papel muy importante puesto que si contamos con una personalidad proactiva esto conllevará a plantearnos ideas, planes, proyectos de emprendimiento que facilitaran el cumplimiento de metas personales o de una organización.

Ahora bien, en el rubro de Telecomunicaciones, específicamente en los centros de contacto o también llamados “Call Center”, se sabe que toda compañía necesita contar con trabajadores que tengan la habilidad de tomar decisiones para poder alcanzar el éxito, debido a que el confiar en que los clientes ya no optarán por recurrir a los servicios de la competencia solo retrasa el objetivo. Por ello, el centro de contacto debe integrar permanentemente a su equipo de trabajo a personas proactivas, con la finalidad de reducir la cantidad costos y los riesgos, para de esta manera proteger el negocio y dar al cliente una experiencia de calidad.

Ante este escenario, la industria de Call Center se enfrenta a un enorme desafío, ya que los clientes son cada vez más exigentes, por lo que brindar un servicio proactivo permitirá actuar fuera del comportamiento rutinario dentro de la organización y generar acciones eficientes y rápidas que faciliten el cumplimiento de objetivos planteados en base a la productividad; siendo a su vez un recurso positivo para brindar a los clientes lo que está buscando obtener mucho antes de hacer su requerimiento, logrando así cumplir con las expectativas de estos para de esta manera fidelizar a los clientes ya existentes y atraer nuevos.

Sin embargo, enfrentar este reto no es sencillo para el rubro, ya que este es uno de los sectores con los índices de rotación laboral más altos del mercado laboral.

En relación a esto, la Asociación Peruana de Centros de Contacto (APPECO) en el año 2016 llevó a cabo la tercera edición de su sondeo anual denominado "Data Survey" donde participaron 15 empresas del sector de contact center, los principales propósitos del estudio fueron explorar y relevar información de valor e interés para el sector de contact centers & BPO del Perú.

En cuanto a la rotación, se obtuvo por resultados que el 56% de las empresas tiene un nivel de rotación entre 6-11%. Con respecto al tiempo de permanencia de los agentes telefónicos, señala que el 47% labora solo por un período de 0-6 meses; 38 % entre 6-12 y meses y por último el 15% entre 12-18 meses.

Por lo anteriormente expuesto, se infiere que las empresas necesitan de una constante selección de personal idóneo, que cumpla con el perfil óptimo que conlleve al cumplimiento de los objetivos de las organizaciones. Por ello es conveniente conocer la realidad de los trabajadores de una empresa del rubro de contact center en base a las variables a tratar en esta investigación.

Además, como se sabe, pensar en el cambio es correcto, pero no basta con ello, puesto que es necesario ser capaces de convertir las ideas en acciones para conseguir indicadores oportunos, motivo por el cual se pretende realizar el estudio con los instrumentos oportunos que permitan evaluar la relación que existe entre la personalidad proactiva y la capacidad emprendedora de cada uno de los trabajadores al igual que el nivel que tienen cada uno de ellos en dichas variables.

1.2 TRABAJOS PREVIOS

Un estudio desarrollado por los investigadores Sánchez, Lanero y Yurrebaso (2005), donde el principal objetivo fue exponer las variables que determinan la intención emprendedora dentro del contexto universitario, trabajó con una muestra de 907 sujetos, todos ellos estudiantes universitarios, con potencial emprendedor de la Universidad de Salamanca en Madrid, España. Por lo que, se emplearon como instrumentos a la “Escala de Autoeficacia Emprendedora de Noble, Jung y Ehrlich”; “Escala de Personalidad Proactiva de Seibert” y “Escala de Propensión al riesgo”. Entonces mediante el análisis de datos, se llegó a la conclusión de que la proactividad ejercía una influencia directa sobre la intención de cada individuo en emprender, por otro lado, la autoeficacia y la asunción de riesgos producen un efecto indirecto a través de la proactividad.

De igual manera, la autoeficacia mostró una relación directa sobre la proactividad y la asunción de riesgos. En otras palabras, la intención de emprender está determinada por la proactividad que los sujetos posean. A su vez esta proactividad está determinada por la autoeficacia y por el nivel de riesgo que están dispuestos a asumir cada uno de ellos. Por último, el nivel de riesgo es una variable que está claramente determinada por la autoeficacia de los sujetos.

Burco (2006) analizó la posible relación a existir entre Personalidad proactiva y la ambigüedad de rol y distribución de justicia. La muestra estuvo constituida por 146 mujeres (82% del total) y 30 varones (17 % del total) todos ellos trabajadores de La Florida, estado de los Estados Unidos.

Por esta razón se empleó “La Escala de Personalidad proactiva de Bateman y Crant”, “La Escala de Agotamiento emocional de Maslach” y la lista de chequeo de conducta laboral. Concluyendo, hallaron que la proactividad se relaciona de manera negativa con la ambigüedad de rol ($r=0.22$) y de manera positiva con distribución de justicia ($r=0.28$).

Prabhu (2007), ejecutó una investigación cuya finalidad era analizar la relación entre personalidad proactiva y los resultados de una organización. En este estudio se tomó por muestra a una 900 trabajadores de una oficina de una organización sin fines de lucro, ubicada al Sur Este de los Estados Unidos de Norte América. Se utilizó como instrumentos de medición la Escala de Personalidad Proactiva de Crant para evaluar el nivel de proactividad y La Encuesta de Spector para medir la satisfacción laboral, este tipo de encuesta presenta sub – escalas que evalúan áreas como “satisfacción en el trabajo” e “intención de los empleados por permanecer en la organización” mediante la escala de Robinson (1996).

Finalmente se halló que la personalidad proactiva presenta correlación significativa con la mayoría de las variables excepto con el apoyo organizativo percibido; así pues, se tiene los siguientes índices de correlación: satisfacción laboral ($r=0,14$), con desempeño laboral ($r=0.37$), con compromiso afectivo ($r=0.18$), con perspectivas de crecimiento personal ($r=0.22$), con intención de permanecer en empresa ($r=0.13$) y con gestión de la comunicación ($r=0.19$).

Un año después, Salamova y Schaufeli (2008), desarrollaron una investigación que tenía como principal objetivo analizar el papel mediador de la dedicación del trabajo y los recursos de trabajo con el comportamiento proactivo. Por esta razón se tomaron dos muestras independientes para la finalidad presentada, muestras de los países de España (386 empleados del rubro de tecnología) y Países Bajos (338 directivos del rubro de telecomunicaciones). Para este estudio se emplearon las escalas denominadas: “Escala de Autonomía del Cuestionario Holandés en la experiencia y evaluación del trabajo de Van Veldhoven y Meijman”, “Escala de Hackman y Oldham” y “Escala de Compromiso al trabajo de Utrecht”. Es así que se llegó a la conclusión de que la dedicación mide directamente el impacto de los recursos de empleo en el comportamiento proactivo.

Álvarez (2008), efectuó un estudio que tuvo como propósito comparar a los trabajadores de tiempo parcial con los de tiempo completo en relación al grado de compromiso con sus organizaciones, por ello empleó como instrumento de medición a la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (ECVT), encuesta realizada por Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España. Es así que se obtuvo por resultados que existen diferencias significativas en el grado de compromiso de las personas que laboran medio tiempo y los trabajadores de tiempo completo, puesto que los trabajadores con una jornada laboral de 8 horas, poseen mayor nivel de compromiso e involucramiento con su organización.

Zhang (2009), observó la relación entre personalidad proactiva, valores prosociales y afectos negativos en empleados de una empresa hotelera de Hong Kong, China. Para fines de estudio, la muestra estuvo conformada por 197 empleados con los que se empleó como instrumento la Escala de Personalidad Proactiva de Crant, Escalas de Valores Prosociales de Schwartz y el Inventario de afectos negativos de Rubin, Munz y Brommer. Al concluir se obtuvo por resultados que si existe relación significativa entre Personalidad Proactiva y valores prosociales ($r=0.40$) y a su vez existe una relación negativa entre personalidad proactiva y afectos negativos ($r=0.24$).

Yuni (2010) exploró la influencia de la personalidad proactiva y la auto-promoción en el éxito profesional. Se tomó para ello una muestra de 96 empleados de una organización pública de Indonesia, a los que se les aplicó una encuesta estructurada.

Rodríguez (2013), en un contexto cuya muestra total estuvo conformada por 4.396 pequeñas y medianas empresas (PYMES) en España, distribuidas entre cuatro sectores objeto de estudio los cuales son: alimentación, vino, calzado y comunicación, ejecutó un estudio que tuvo por objetivo determinar qué características personales del directivo general de una organización son antecedentes del emprendimiento estratégico para lo cual se emplearon adaptaciones de los ítems de los siguientes instrumentos: "Escala de Proactividad Personal de Bateman y Crant", "Escala de Orientación Emprendedora de Covin y Slevin", "Escala de Estrategias de Explotación de Siren, Kohtamaki y Kuckertz". Es así que finalmente al recolectar un total de 376 cuestionarios, de los cuales 258 fueron válidos se obtuvo por resultados que la proactividad del directivo tiene un efecto positivo y significativo sobre la orientación emprendedora de la empresa.

Asimismo se concluye que la orientación emprendedora es un componente de la organización que sirve para enlazar una característica personal del líder como la proactividad, con dos actividades estratégicas importantes (explotación y exploración) para que la organización pueda enfrentarse a los constantes cambios del entorno

Cabana, Cortes, Plaza, Castillo y Álvarez (2013), en su investigación realizada en las comunas de La Serena y Coquimbo en Chile, plantearon por objetivo el determinar y analizar las capacidades emprendedoras potenciales y efectivas en alumnos de centros de educación superior (CES) de las comunas de La Serena y Coquimbo, Chile. La muestra estuvo conformada por 94 carreras profesionales ligadas con el desarrollo de emprendimientos en 12 instituciones de las comunas mencionadas (educación técnica superior y universitaria).

Los resultados señalaron que el nivel de capacidad emprendedora potencial (ICEP) promedio es del 74%, donde el género masculino obtuvo un 75%, y el género femenino pasó a tener un 25% de representación del nivel de CEP, lo que quiere decir que el proceso de formación, las técnicas de enseñanza y aprendizaje, y la cultura organizacional pro-emprendimiento del Centro de Educación Superior, ha favorecido el crecimiento óptimo y normal de la capacidad emprendedora del estudiante de la muestra analizada.

En otras palabras, el alumno se encuentra en condiciones para realizar intraemprendimientos o a su vez desarrollar las oportunidades de negocios reconocidas durante su período como estudiante de pregrado, en cualquiera de las dos modalidades, sea individual o formando parte de un equipo.

Reyes, Pinillo y Soriano (2014), llevaron a cabo una investigación con una muestra de alumnos de la Universidad Rey Juan Carlos en Madrid-España, con la finalidad de analizar de las diferencias de género en la orientación emprendedora. Esta variable está compuesta por tres factores principales: Propensión al riesgo, Creatividad e Innovación y Proactividad: Energía e Iniciativa Personal. Para ello, se diseñó un cuestionario compuesto de 60 preguntas. Dichas preguntas se clasificaron en constructos tales como: Energía e iniciativa personal, perfil psicológico, motivación, capacidad de análisis, capacidad de relación, propensión al riesgo y creatividad e innovación. De esta manera los resultados arrojaron que en cuanto a la Proactividad, si existen diferencias significativas según sexo; debido a que los varones poseen un 77,5% del total mientras que las mujeres un 24,5% con respecto al factor mencionado.

Por último, Durán y Arias (2016), efectuaron un trabajo de investigación cuyo objetivo fue el analizar la relación que existe entre la actitud emprendedora de una persona y los estilos emocionales que este tiene. Para esto, se contó con 259 estudiantes venezolanos, donde 94 de ellos pertenecían a la Universidad Central de Venezuela, de las carreras de Administración y Derecho, mientras que 165 alumnos formaban parte de la Universidad Simón Bolívar pertenecientes a carreras de ingeniería y carreras administrativas e industriales. Esta investigación, se empleó una metodología descriptivo-correlacional, con un diseño no experimental. Por lo que se usó la escala ¿Soy del tipo emprendedor? (STE) que tiene una estructura unidimensional, para evaluar la actitud emprendedora y el Cuestionario de Estilo Emocional (CEE). Los resultados arrojaron que con un 33% de varianza explicada, que la proactividad se relaciona negativamente con factores como la inhibición y la rumiación, y el optimismo únicamente con la rumiación.

En nuestro país, León y Huari (2010), ejecutaron un amplio estudio donde el objetivo general fue identificar las variables que predisponen la posibilidad de que la mujer adulta y cabeza de hogar de nuestro país, tome la decisión de emprender algún negocio o empresa propia.

Los datos a considerarse dentro de esta investigación fueron obtenidos por medio de la ENCUESTA NACIONAL DE HOGARES SOBRE CONDICIONES DE VIDA Y POBREZA (ENAH, 2008), la cual se realiza en los 24 departamentos del país, en las áreas rural y urbana, teniendo como población destinataria a los habitantes de las mismas, teniendo como criterio de exclusión a los miembros de las fuerzas armadas; sin embargo, se tomó como muestra a 3547 mujeres ocupadas como jefes de hogar, con las cuales se aplicó la técnica econométrica del modelo logit y el odds ratios.

Se llegó a la conclusión de que la probabilidad de que la mujer logre concretar una idea de negocio orientada hacia el emprendimiento está determinada directamente por la edad, el capital social personal y tamaño de la familia, y en dirección inversa, por el nivel de educación alcanzada y el ingreso per cápita del hogar.

Ahora bien, Salamova y Schaufeli (2008), efectuaron un estudio comparativo del potencial emprendedor de los estudiantes de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en Perú y la Universidad Guadalajara en México, específicamente de la carrera de "Contabilidad", con el objetivo de evidenciar una prueba real de las capacidades emprendedoras de la plana estudiantil de ambas instituciones para que de esta manera los jefes de cada centro asuman una actitud más responsable y firme en la difusión de la mejora progresiva de las capacidades emprendedoras en la población de estudiantes.

Es así que, mediante la aplicación de un cuestionario elaborado por los autores del estudio, se comprobó que las competencias que más resaltan en ambas poblaciones son básicamente tres: fortaleza ante las adversidades, aprendizaje, afán de logro; por otro lado, las que se presentan con menor frecuencia son cinco: capacidad de asumir riesgos y para tomar decisiones, flexibilidad, organización de tiempo y trabajo, confianza en uno mismo.

Se llega a concluir que ambas instituciones no cuentan con diferencias significativas en relación a las variables en mención; además es posible señalar que los alumnos cuentan con competencias necesarias que influyen positivamente en su adecuada integración a la sociedad, y es por medio de la formación académica y de la formación integral que generarán de manera más fácil factores propicios para motivar y favorecer la actividad emprendedora de estos.

Vargas (2012), a través de su investigación efectuada en la ciudad de Huamanga-Ayacucho, la cual tuvo por objetivo determinar el nivel de motivación de logro de los emprendedores de aquella región; la muestra fue de 42 personas divididos en relación al rubro de oficio al que se dedicaban como por ejemplo: artesanía, audiovisuales, cine, danzas típicas, educación artística, música, teatro y producción artesanal textil. El instrumento de medición empleado fue una encuesta, la cual resultó de la administración del test CML-05 (Cuestionario sobre motivación de logro), al concluir se encontró que los emprendedores con motivación media tienen mayor probabilidad de asegurar su constante permanencia en actividades que impliquen autoformación y emprendimiento de negocios.

Asimismo, Raunelli, Power y Galarza (2013), mediante su investigación se plantearon la finalidad de determinar el esfuerzo que los emprendedores están dispuestos a realizar ante la inclusión de retenciones diferenciadas. Por ello se trabajó con organizaciones de capacitación a emprendedores dentro de los cuales se encontraban: Mi Banco, Emprende Perú, SEA y TACIF, siendo éstas las dos últimas las organizaciones que conformaron la muestra.

En líneas generales, la muestra estuvo conformada por 56 personas en el grupo de tratamiento, y 46 en el grupo de control. Las técnicas de medición empleadas fueron: Observación individual, cuestionarios de características personales y empresariales, experimentos de preferencia hacia el riesgo y de alegría de ganar.

Como resultado se obtuvo que los emprendedores impulsados por necesidad en Lima Metropolitana experimentan alegría por ganar, por lo que suelen sobrevalorar al negocio; además sitúan el nivel de oferta por encima del valor predicho. En efecto, es posible afirmar que la motivación de un inicio de un negocio viene sesgada, generalmente, por la alegría generada al ganar.

Carrillo (2013), diseñó la validación de la escala de Personalidad Proactiva de Crant, efectuando un trabajo de investigación cuya muestra fue conformada por 1400 trabajadores del rubro de atención al cliente, de 10 restaurantes dedicados a la venta de comida rápida también llamada "fast food" del distrito de Independencia, ubicado en el departamento de Lima; asimismo los participantes fueron tanto del género masculino como femenino y sus edades variaban entre los 18 y 25 años. Se tuvo por resultados que la escala posee un adecuado nivel de validez de contenido pues su índice es menor a la cifra designada en la prueba binomial ($p < 0,05$); asimismo el análisis factorial exploratorio del instrumento confirmó que la prueba no es factorizable esto quiere decir que solo la

conforma un factor. En cuanto a la confiabilidad se llevó a cabo la validación de este argumento mediante la consistencia interna, ya que el “alfa de Crombach” del test total es de 0.839, por lo que se puede afirmar con total seguridad, que la prueba es altamente confiable.

Para finalizar, Fairlie, Lara, Toala, Moreira, Cano, Valencia y Benavides (2015), realizaron una investigación dónde básicamente el objetivo era hallar si existía relación entre las variables de orientación emprendedora, inteligencia emocional y soporte social, así como el de realizar las comparaciones entre estas.

Para ello se trabajó con una muestra conformada por 72 estudiantes de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos (UNMSM) y de Ecuador, 233 estudiantes, divididos entre la Universidad Estatal Península Santa Elena (UPSE) con un total de 129 alumnos, y la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí (ULEAM), con 104.

Los instrumentos de medición empleados fueron: “Proactive Personality Scale (PPS) de Bateman y Grant” enfocada hacia la personalidad proactiva, “Multidimensional Scale of (Perceived Social Support (MSPP) de Soporte Social”, “Escala de Wong y Law de Inteligencia Emocional (WLEIS)”, “Escala de Dolan y Mateclfe” para evaluar el nivel de riqueza de ideas e imaginación que tengan los sujetos poseían y por último la “Escala de Nicholson” que explora la toma de riesgo en el pasado adulto y del actual.

Al finalizar, se logró demostrar que no existía diferencias entre ambos países en relación a la conducta emprendedora; lo que resalta es que el porcentaje de intención de crear un negocio o empresa es muy alto en ambos países (Perú 80.6% y Ecuador 80.6%).

Asimismo, la relación entre variables es significativa y demuestra que la Inteligencia Emocional y sus dimensiones se relacionan, así como soporte social. Mientras que orientación emprendedora no tiene relación significativa con la toma de riesgo.

1.3 TEORÍAS RELACIONADAS AL TEMA

1.3.1 Nociones Generales

Hoy en día, las organizaciones creen que las personas son aquellos que aportan al crecimiento de su negocio, su deseo de ganar éxito hace que necesiten en primer lugar seleccionar empleados capaces, para luego formarlos y gestionar su desempeño, para de esta manera se pueda crear un entorno de trabajo atractivo.

Cabe resaltar que ninguna formación por más planificada que esté no logrará llegar al nivel de eficacia requerido para cada trabajador, sea cual sea la información brindada; por más buena capacidad de liderazgo o habilidad gerencial que tenga el formador, la utilización eficaz de estas puede como máximo incrementar a nivel promedio el rendimiento del trabajador.

Por esta razón, el primer paso para propiciar que una organización genere alta productividad es contratar a personal de alta calidad en cuanto al perfil que se esté buscando; por lo que es fundamental identificar una serie de competencias durante el proceso de selección, que facilite el futuro desempeño del colaborador dentro de la organización.

En base a lo mencionado, Cardona (1999) afirma que las competencias son comportamientos visibles y habituales que facilitan el incremento del éxito de una persona en su diligencia o función dentro del área laboral.

Las competencias se caracterizan por ser objetivas debido a que tienen consecuencias externas, pero también pueden ser subjetivas porque la percepción de las mismas depende de aquel que las observa.

Asimismo, las competencias necesitan ser comportamientos de carácter habitual, ya que los hábitos son aquellos que definen el carácter predictivo, es decir define su prevalencia en el tiempo. Dentro de las competencias podemos distinguir dos principales tipos, los cuales son: las competencias técnicas o de puesto, y las competencias directivas o genéricas.

Cardona y Chinchilla (1999), señalan que las competencias técnicas se tratan de aquellos rasgos que distinguen a una persona de los demás. En este grupo, se suele tomar en cuenta a los conocimientos, habilidades o actitudes específicas necesarias para desempeñar una tarea concreta, como por ejemplo el manejar el inglés o nivel de office intermedio.

Por otro lado, las competencias directivas hacen referencia a la serie de comportamientos frecuentes que definen el éxito de una persona en su función directiva. Este tipo de competencia, es una herramienta fundamental para garantizar la competitividad de las empresas en el mercado.

Por ello, cada empresa debe delimitar las competencias que considere necesarias para diferenciarse de la competencia y cumplir así su misión. Cabe resaltar que, las competencias directivas se dividen en tres modalidades, como son:

Las competencias estratégicas, que no es más que aquellas competencias necesarias para obtener óptimos resultados económicos; dentro de ellas encontramos a la visión de negocio, gestión de recursos, resolución de problemas, red de relaciones efectiva orientación al cliente, y negociación.

Por otro lado se encuentran las competencias intratécnicas, que se refiere a todas las competencias que se requieren para potenciar a los trabajadores y elevar su compromiso y confianza para con la empresa; dentro de estas podemos reconocer a: comunicación, organización, empatía, delegación coaching y trabajo en equipo.

Y por último, se halla las competencias llamadas “de eficacia personal”, estas son prácticas que promueven una relación eficaz de la persona con su entorno. Estos hábitos tienen relación con el equilibrio y desarrollo personal, además con el mantenimiento de una relación activa y objetiva con el entorno.

Las competencias de este grupo, miden la autodirección, fundamental de cada individuo, lo cual permite que estos puedan dirigir a otras personas. Por tal motivo, estas aportan al incremento de la eficacia de las competencias estratégicas e intratécnicas y por lo que se también se debe considerar como competencias directivas.

Dentro del conjunto de competencias de “eficacia personal”, además se cuenta con 4 principales competencias las cuáles son: Proactividad (iniciativa, creatividad y autonomía personal), Autogobierno (disciplina, concentración y autocontrol), Gestión personal (Gestión del tiempo, gestión del estrés y gestión del riesgo), Desarrollo Personal (Autocrítica, autoconocimiento, cambio personal).

Por tal motivo, en esta investigación pasaremos a desarrollar con amplitud el campo de “Proactividad” de las competencias de eficacia personal, específicamente con las variables Personalidad Proactiva y Capacidad Emprendedora.

1.3.2 Personalidad Proactiva

1.3.2.1 Personalidad

Son muchos los autores profesionales en psicología, los cuales se refieren al concepto de personalidad, como aquel que precisa que personalidad es el patrón de comportamiento que engloba al pensamiento, las emociones y la conducta, así como el mecanismo psicológico que existe detrás de esos patrones (Funder,2001).

McCrae y Costa (1989), señala a la personalidad como estilos emocionales, interpersonales, experienciales, actitudinales y motivacionales que explican el comportamiento en distintos contextos y situaciones. (p.125)

Allport (citado por Martinez, 2012, p.56) señala que la personalidad es una organización dinámica que contiene sistemas psicofísicos los cuales van a pasar a determinar una forma de pensar y de actuar, única, distinta en cada sujeto durante su proceso de adaptación al medio en el cual este proceda a desarrollarse.

Seguidamente, López (2010) postula que la personalidad se mantiene constantemente presente en el comportamiento de las personas congruentes, sea cual sea la situación o contexto; por lo que genera que cada individuo sea único, independiente y diferente. Esto quiere decir, que la personalidad será la forma, manera en que el sujeto piensa, comporta e interpreta los sucesos que ocurren en su medio, mostrando una tendencia de ese comportamiento a través del tiempo, lo cual permite que cada uno

de nosotros pueda afrontar la vida y exteriorizar el modo en que nos consideramos a nosotros mismos y al entorno que nos rodea.

Mientras que Hogan (1991), sostiene que la personalidad tiene dos posturas distintas: La primera de ellas hace referencia a cómo uno es percibido por las demás personas, en otras palabras, que la personalidad es pública y verificable desde la perspectiva de aquel que nos observa. Y la segunda se centra en que la personalidad es privada y debe deducirse.

A pesar de existir diferentes opiniones respecto al significado de la personalidad, existe un acuerdo con respecto a que todas ellas señalan que el comportamiento está influenciado por características relativas estables que se hallan en las formas de pensar, sentir y actuar (Hogan, 1991; McCrae y Costa, 1997).

La interacción de estas características o rasgos, es la personalidad de cada uno. En otras palabras, los rasgos de la personalidad hacen referencia a características que son estables a través del tiempo, características que describen los motivos de la conducta de cada individuo y son de naturaleza psicológica. Estos rasgos entonces son quienes demuestran como son las personas y determinan su estilo afectivo, conductual y cognitivo.

Un dato clave, que resulta importante mencionar es el hecho de que la personalidad se ha convertido en un factor relevante dentro de los estudios relacionados al pronóstico del rendimiento en el trabajo. Experimentados en el campo de la personalidad, refieren que las personas tienen rasgos estables y de largo plazo que actúan sobre los comportamientos en el trabajo (Denissen et al., 2011; Gerber et. al., 2011).

Al buscar una relación entre la personalidad y el desempeño laboral algunos autores sostienen que la personalidad es eficaz para predecir la funcionalidad del individuo dentro del campo laboral (Ozer y Benet-

Martínez, 2006; Schulman, 2011). Es por ello que actualmente los estudios sobre la personalidad en las organizaciones han recibido gran atención por los investigadores del campo del comportamiento organizacional.

1.3.2.2 Proactividad

Con respecto a la proactividad, Bateman y Crant (1993) afirman que proactividad involucra tener la capacidad de cambiar las cosas, proyectar nuevas iniciativas, producir cambios constructivos, convertirse además en un promotor de nuevas circunstancias. Es decir, según estos autores proactividad, supone no solo tener flexibilidad y adaptabilidad hacia un futuro desconocido, sino también afirma que es correcto y saludable tomar la iniciativa para optimizar un negocio.

Para Weick (1983), la definición de persona proactiva, engloba características como el tener iniciativa propia, tomar el control en situaciones que demanden tomar decisiones claves, lo cual lo convierte en un sujeto decisivo, firme y consistente.

Asimismo, en la teoría de Glueck y Jauch (1984), señalan que las personas con proactividad son principalmente aquellas que tienden a establecer estrategias por necesidad, antes de verse obligados a reaccionar frente a las amenazas o situaciones problemáticas del entorno.

Covey (2009, citado por Guderman, 2010, p.45) considera que “la esencia del individuo proactivo es la habilidad de liderar su propia vida”, lo cual se puede explicar manifestando que la proactividad no solo trata de iniciar tomando la iniciativa, sino también se relaciona con el hecho de asumir la responsabilidad y compromiso de hacer que las cosas se lleven a cabo correctamente, que sucedan, decidir en el momento preciso acerca de lo que se hará y como se deberá hacer, identificando las tareas a realizar,

mejorando las estrategias y haciéndose cargo del cumplimiento de las mismas.

Por ello, es conveniente postular que la proactividad va más allá de solo tomar la iniciativa, pues también abarca el tomar una postura voluntaria para actuar con responsabilidad y hacer que las cosas se lleven a cabo; decidir en cada momento lo que se quiere hacer y cómo se va a realizar. Es decir, el individuo con personalidad proactiva será aquella persona que diseñe su propio entorno y destino.

1.3.2.3 Cualidades de una persona proactiva

Covey (1989), en su libro denominado “Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva” menciona ciertas cualidades que posee una persona proactiva como, por ejemplo:

- Tiene amplio conocimiento sobre sus fortalezas y sus debilidades, sacando provecho a sus habilidades y reconociendo positivamente aquello que necesita reforzar. Lo que le permite identificar fácilmente como debe enfrentarse a una situación.
- Presenta control en cuanto a sus emociones y actitudes, lo que le permite reaccionar adecuadamente a las situaciones de su vida.
- Declara sus opiniones asertivamente, en otras palabras decide el momento y la forma correcta para expresar sus ideas, manifestándolas de forma clara y con respeto.
- Confía plenamente en sus capacidades y opta por tomar retos
- Enfrenta con pensamientos positivos los cambios y la inseguridad frente a un futuro incierto.
- Actúa con decisión y determinación para lograr sus metas.
- Es capaz de proponer ideas y llevarlas a cabo para obtener lo que se planteó.
- Tiene la capacidad de transformar todo problema en una próxima oportunidad.

- Es perseverante; no se da por vencido ante el primer obstáculo que se interponga en sus planes.
- Acepta y enfrenta sus fracasos, tomándolos como aprendizaje, para volver a intentarlo nuevamente.
- Esta dispuesto a tomar diferentes caminos y opciones hasta lograr aquel resultado que anhela.
- Plantea adecuadamente nuevas ideas y estrategias para resolver situaciones problemáticas.
- Piensa en las consecuencias que traerán consigo los actos que efectuó.

1.3.2.4 El comportamiento proactivo en el entorno laboral

Bateman y Crant (1993, citado por Guderman, 2010) señalan que las personas proactivas se definen por tener las siguientes conductas:

- Están buscando continuamente nuevas oportunidades
- Se plantean objetivos caracterizados por la efectividad y orientación hacia el cambio.
- Anticipan y toman medidas preventivas ante problemas.
- Hacen cosas y actúan de forma distinta a lo usual.
- Emprenden la acción y siguen adelante a pesar de la falta de conocimiento frente a lo que pueda pasar.
- Perseveran y perduran objetivos planificados.
- Y consiguen resultados palpables, puesto que están óptimamente orientados hacia resultados.

Para Bateman y Crant (1993), las personas proactivas visualizan y aprovechan las oportunidades para generar acciones de enfrentamiento sobre ellas, buscan formas de optimizar su entorno y sus propias vidas; mostrando iniciativa personal en diversas actividades y perseveran hasta cumplir con su objetivo logrando el cambio. Sin embargo, las personas no proactivas tienden a mostrarse pasivos y reactivos; puesto que suelen adaptarse a las situaciones y no pretenden ejecutar un cambio sobre ellas.

Entonces, según Crant (2000) la personalidad proactiva se refiere a una tendencia de actuar de carácter estable que busca influir positivamente en el medio ambiente.

Hoy por hoy, los diversos cambios que han surgido en nuestro ambiente, como la globalización, uso de nuevas tecnologías de información, incremento de competitividad, hacen que la mayoría de veces solo nos conformemos con reaccionar ante adversidades, sin embargo con ello no podremos conseguir que nuestro negocio sobreviva en un mercado. Por ello, es sumamente importante anticiparse, renovar, prever, imaginar, inventar (Ares, 2011).

Por otro lado, la proactividad no es una característica de la persona en sí, sino más bien de su conducta como representación de lo que este piensa, su forma de reaccionar emocionalmente y del lenguaje que emplee, por lo que es una conducta importante que atrae la propia decisión y la de otros, predice consecuencias de cada acción, creando alternativas y optando por alguna de estas comprometiéndose totalmente (Ares, 2004).

Entonces, la persona proactiva desarrollará un optimismo enfocado con realismo que le va a facilitar disfrutar aquello que haga día tras día, buscar constantemente el éxito, evitar problemas, valorar las oportunidades, aprender de los errores y preservar su autoestima.

En consecuencia, el desarrollar una conducta posibilita que el individuo afronte responsablemente los problemas, prevea efectos y se oriente a la innovación, por lo tanto cada sujeto podrá mejorar su perfil de competencias tanto personales como profesionales; siendo así la oportunidad para que se tenga así a un personal altamente productivo para la empresa (Ares,2011).

1.3.2.5 Teorías de la Proactividad

1.3.2.5.1 Teoría de la Dimensión Proactiva de la Personalidad

Bateman y Crant (1993) analizan el componente proactivo del comportamiento dentro del contexto de las organizaciones y establecieron una medida de la "personalidad proactiva". Esta se refiere a la disposición que tiene cada persona hacia el comportamiento proactivo, puesto que tiene por objetivo principal identificar las diferencias entre las personas que toman medidas para influir positivamente en el entorno y las que no.

Es importante resaltar que, las personalidades proactivas identifican oportunidades y actúan sobre las mismas; permitiendo mostrar iniciativa, actuar y perseverar hasta lograr un cambio significativo; puesto que tal y como lo afirman Brown, Cober, Kane, Levy y Shalhoop (2006), el prototipo de personalidad proactiva, genera que el sujeto esté considerablemente obligado a actuar de acuerdo a las demandas del día a día.

Por otro lado, las personas no proactivas muestran los patrones opuestos; ya que no logran reconocer, ni mucho menos tomar oportunidades para cambiar las cosas. En sí, aquello que se espera es que la proactividad se relacione con la forma de trabajo y la efectividad de esta, porque representa conductas personales que son elementos importantes para llevar a cabo tareas relacionadas con el trabajo.

Referirnos a proactividad es señalar que difiere principalmente de los rasgos afectivos como el bienestar y de los rasgos cognitivos como locus del control. Entonces la disposición hacia la proactividad se presenta como la habilidad para iniciar y salvaguardar las acciones que modifican directamente al entorno próximo (Bateman y Crant, 1993).

Asimismo, el enfoque proactivo considera la posibilidad de que los sujetos elaboran sus entornos; debido a que la psicología y la teoría del comportamiento organizacional, señala que el comportamiento se controla de forma interna y externa, y que las situaciones son tanto una función de las personas como a la inversa (Schneider, 1983, citado por Crant, 1996).

Guderman (2010), reafirma que existen relaciones que se suelen dar de manera recíproca entre las personas, el medio ambiente y la conducta, en el cual las personas de manera intencional pueden modificar sus situaciones actuales, como por ejemplo el elegir la vocación para el que se adecuan mejor. Finalmente, la teoría interaccionista señala que las personalidades proactivas pueden hacer crecer afortunadamente una empresa.

1.3.2.5.2 Teoría de la Autorregulación

Esta teoría es propuesta con la finalidad de señalar que los empleados o colaboradores de una organización no son solo productos, sino también personas que influyen en los demás, capaces de generar o propiciar cambios. Entonces, el hecho de que los sujetos creen sus propios entornos es un punto básico para los elementos que explican la personalidad proactiva (Bateman y Crant, 1993).

Esta perspectiva propone una serie de acontecimientos que conllevan a que los individuos seleccionen, interpreten y cambien situaciones. Es así que, la dimensión proactiva de la conducta está directamente relacionada con la necesidad que tiene un trabajador para lograr intervenir e influenciar al entorno donde labora y la personalidad proactiva es la característica personal variable para el comportamiento proactivo (Bateman y Crant, 1993).

Por lo que, la teoría de la Autorregulación postula que la autorregulación precisamente, es quien se va a encargar de guiar las actividades encaminadas hacia una meta, aunque se presenten adversidades u obstáculos que puedan dificultar el cumplimiento del mismo. (Bandura, 1991, citado por Guderman, 2010).

1.3.2.5.3 Teoría del procesamiento de la información social

Esta teoría, señala que la forma en que las personas enfrentan sus labores de trabajo es según lo que perciben en la empresa a la cual pertenecen, por lo que las características de la actividad que llevan a cabo y el contexto en el que se desenvuelvan serán factores determinantes para el nivel de proactividad que adquieran los colaboradores de una organización.

Además, esta teoría, refiere que los trabajadores adoptan actitudes y conductas como consecuencia a la socialización que se dé en la organización, estos indicadores de tipo social son los que contienen otras personas con las cuales comparten actividades o tienen contacto continuo.

A su vez, este modelo precisa que los individuos son cuerpos adaptativos, es decir, aquellos que toman las actitudes, conductas y creencias en base al contexto donde se desarrollen socialmente, realidad de las situaciones que enfrenta y conductas tanto pasadas como presentes (Salancik, 1975, citado por Salamova, 2008).

Además, el ambiente social del individuo pasará a ser una fuente importante del cual se pueda recolectar información, ya que este ofrece puntos clave que emplean los sujetos para edificar e interpretar los sucesos brindando además información sobre cómo deberían ser las actitudes y puntos de vista de la persona.

En efecto, esta teoría es un componente decisivo y determinante para certificar que los comportamientos generados por cualquier comportamiento proactivo se eligen correctamente para que coincida saludablemente con el contexto y se lleven a cabo con éxito.

1.3.2.5.4 Teoría del Control

La teoría del control señala que la presión del tiempo, así como las limitaciones de cada situación se relacionan de forma positiva con la conducta proactiva (Carver & Scheier, 1982, citado por Bjorn & Lars, 2002).

Según Grant y Ashford (2008), el comportamiento proactivo tiene como propósito cambiar y mejorar el ambiente interno de la empresa; por lo que todo tipo de estrés puede facilitar el comportamiento proactivo, puesto que los aspectos pueden ser mejorados.

Para el trabajador, la aparición de todo tipo de presión del tiempo o de exigencias significa que la actividad no está siendo organizada adecuadamente y por lo cual se genera mayor carga laboral. En efecto, la situación hace que sea necesario que el individuo tome medidas correccionales e intente cambiar esta negativa situación con el fin de disminuir la presión.

Frente a esto, existieron estudios que apoyaron la hipótesis de que la presión del tiempo se relaciona de forma positiva con la iniciativa personal, pero estos resultados son totalmente distintos, ya que Ohly et al. (2006) hallaron una relación lineal positiva entre la presión del tiempo identificada como variable que ejerce control y la matriz de correlación señala una relación de tipo positivo entre la presión del tiempo y la iniciativa personal.

Al mismo tiempo, se identificó una relación positiva entre la presión del tiempo y la aplicación de la innovación como forma de comportamiento proactivo. En consecuencia, la presión del tiempo va a mejorar el comportamiento proactivo mientras que el efecto inverso pudo verificarse (Fay, et al, 1998).

Finalmente, se resume que el hecho de tener presión de tiempo para llevar a cabo actividades propuestas generará un mejor desarrollo de lo planeado y por tal motivo el resultado será grato y eficaz, lo cual busca cada empresa.

1.3.2.6 Definición de Personalidad Proactiva

La personalidad proactiva se refiere al rasgo individual que explica si un sujeto está dispuesto a actuar para ejercer una influencia positiva en el entorno donde se desarrolla (Bateman y Crant, 1993). Esto a través de la participación en una serie de conductas que pueden generarse desde la iniciativa personal y la búsqueda de información, hasta tomar responsabilidad de los futuros cambios.

Los mismos autores, Bateman y Crant (1998), definen la personalidad proactiva como la predisposición estable para generar cambios en el entorno, que diferencia a las personas considerando el grado en que éstas toman medidas para influir en el mismo.

Según Buss (1987), la personalidad proactiva se identificará en alguien que se ve poco afectado por fuerzas externas, y que inicia enérgicamente los cambios.

Entonces, una persona altamente proactiva es aquella que tiende a realizar una acción personal para asegurar resultados eficaces, y productivos haciendo uso de estrategias positivas, centradas en las dificultades (Parker y Sprigg, 1999; Cunningham y De la Rosa, 2008).

Por ello en lugar de aceptar pasivamente los roles, las personas proactivas desafían la “zona de confort” e inician cambios. De esta forma, un individuo con una personalidad altamente proactiva va a buscar e identificar oportunidades de forma constante para actuar y perseverar y lograr un cambio significativo.

Las personalidades proactivas entonces, son aquellas que identifican oportunidades y actúan sobre estas, mostrando anticipadamente iniciativa, ejecutando acciones eficaces y directas hacia la obtención de cambios significativos.

Por el contrario, en base a la opinión de Bateman y Crant (1993), las personas menos proactivas pueden ser vistas como conformistas o pasivas, debido a que se encuentran esperando a que el entorno cambie por sí mismo, fracasando en identificar y actuar sobre las oportunidades para generar cambios en diversas situaciones que se presenten.

Crant (1995), señala que las personas altamente proactivas tienden a conseguir mejores resultados que los individuos más pasivos, ya que se involucran en comportamientos que hacen atribuciones importantes en la labor de la organización; mientras que las personas con baja personalidad proactiva no identifican las oportunidades, por falta de atención al producir cambios a las situaciones. Estos prefieren aceptar y adaptarse a las circunstancias antes que cambiar, es decir no son capaces de salir de su zona de confort.

Asimismo, cabe resaltar que las raíces del concepto de personalidad proactiva tienen origen en el comportamiento proactivo, lo que significa que los sujetos son capaces de generar sus propios entornos, convirtiéndose en personas más eficaces en situaciones de trabajo.

Schwarzer (1989, citado por Seibert, 1999), sostiene que el comportamiento proactivo se refiere a la creencia que tiene cada sujeto en con respecto al potencial para mejorarse día tras día a sí mismo, su situación y a su entorno próximo. Aquellas personas que actúan bajo este comportamiento prevén o descubren ciertos potenciales estresores y crean estrategias para enfrentarlos.

Entonces, bajo este concepto, podemos llegar a la conclusión de que la proactividad está directamente relacionada con la sensación de control y autoeficacia que cada persona posee; considerándose cada uno de ellos como eficaces, capaces de controlar la situación y solucionar los problemas de manera rápida, lo que les brinda mayor facilidad para emprender la acción.

Sin duda, este tipo de habilidad es sumamente importante para una organización, ya que un colaborador activo va producir más resultados positivos que beneficiarán al crecimiento de la empresa.

1.3.2.6.1 Indicadores de Personalidad Proactiva

López (2010), en un análisis realizado a diferentes estudios sobre proactividad en el ámbito empresarial, obtuvo por resultado que existen 6 indicadores principales y oportunos para describir a la personalidad proactiva, tales como:

1) Buscar oportunidades: Aquel que se mantiene siempre alerta con el propósito de identificar rápidamente circunstancias que beneficien a la organización.

2) Crear oportunidades: Se trata de tomar a las situaciones adversas como una buena oportunidad para crecer, algo que pocas veces es considerado como correcto para las demás personas.

3) Iniciativa: Actuar, proponer ideas creativas y acciones para ser ejecutadas eficazmente por motivación propia.

4) Promotor de nuevas circunstancias: Trata de generar acciones o ideas distintas a lo que usualmente es ejecutado.

5) Anticiparse a los problemas: Prever situaciones difíciles que se puedan presentar.

6) Actitud de control: Se refiere a todo comportamiento individual donde resalta el deseo de cada sujeto por ser el guía, aquel que se encarga de dirigir el grupo.

1.3.2.6.2 Personalidad Proactiva e Iniciativa

Ciertamente, la personalidad proactiva es definida por ciertos autores como una iniciativa personal, ya que para ellos las variables están estrechamente conectadas puesto que se definen de manera similar, refiriéndose pues a las acciones preventivas que los colaboradores presentan teniendo impacto en sí mismos y en su entorno de trabajo.

Frente a esto, es factible afirmar que ambos conceptos se ven directamente relacionados; sin embargo, no significan lo mismo (Frese et al., 1997, citado por Grant y Ashford, 2008).

Por esta razón, el concepto de iniciativa personal y la personalidad proactiva suelen formar parte del progreso del trabajo y pasan a ser el canal principal de la comunicación para la mejoría del mismo.

Es así que, se postuló la definición de iniciativa personal, como un síndrome de comportamiento que produce cierta disposición a dirigirse hacia el cumplimiento de objetivos, adoptando una actitud positiva dispuesta a mejorar y tomar decisiones, pero la personalidad proactiva se refiere a una a un concepto más amplio que abarca de la personalidad (Frese et al, 1997).

Es por ello, que los individuos trabajadores con alto nivel de personalidad proactiva tienden a tener más oportunidades en las que pueden demostrar su iniciativa, tomando medidas, perseverando hasta que logren visualizar cambios significativos sobre las acciones realizadas

1.3.2.6.3 Diferencia entre Personalidad Proactiva y Proactividad

Con respecto a la Proactividad hay conceptos que forman parte de él como, por ejemplo: orientación a la acción, cambio de situaciones, centrarse en el futuro y los planes plasmados hacia el futuro, aprovechar las próximas oportunidades, anticiparse a los problemas.

En cambio, la personalidad proactiva, básicamente es un rasgo asociado con la disposición de los trabajadores a hacerse cargo de las situaciones, demostrando iniciativa para tener un resultado positivo, es un rasgo que permanece a través del tiempo, y no depende directamente de la situación o contexto. Entonces, no es algo que se decide ni que se planifica o entrena fácilmente, sino que por el contrario es un comportamiento habitual y que para ser formado se requiere de amplio tiempo y trabajo, esfuerzo y perseverancia (Arnold, 2000 citado por Ohly et al 2006).

1.3.3 Capacidad Emprendedora

1.3.3.1 Conceptos relacionados al Emprendimiento

El término emprendimiento puede definirse, como la planificación de un proyecto que va en busca de un determinado fin ya sea de carácter económico, político o social, o entre otros, y que trae consigo distintas características, como por ejemplo un porcentaje de innovación e iniciativa.

Esta definición puede ser complementada con diversas definiciones que forman parte del tema en mención:

Kundel (1991), señala que la actividad emprendedora es la renovación estratégica que traiga consigo un cambio radical que genere resultados positivos, sin importar si esta sucede dentro o fuera de las organizaciones ya existentes, o si esta renovación propicia o no la generación de una nueva forma de negocio.

Por tanto, emprender significa ir detrás de la oportunidad más allá de los recursos con los cuales se cuenta actualmente (Stevenson, 2000).

Es así que, el emprendimiento se trata de aquella situación llevada a cabo por un individuo al cual se le llama “emprendedor”. El término “emprendedor” tiene entonces su origen en el francés entrepreneur que significa “pionero”, y en un principio se empleó para nombrar a ciertos aventureros que enrumbaban viajes hacia el Nuevo Mundo, tal como lo hizo Cristóbal Colón.

Precisamente son las acciones guiadas por la incertidumbre la principal característica que distingue actualmente a un emprendedor, y si bien el término se ve claramente relacionado con la actividad comercial y/o

empresarial, está también puede relacionarse con las acciones de cualquier persona que tenga en mente realizar un proyecto, aunque este no traiga consigo fines de lucro.

Según Ibáñez (2001), el término emprender describe a su vez a cualquier órgano participante de la economía cuyas actividades son novedosas, así como a personas que suelen actuar fuera de rutinas y prácticas aceptadas como lo ideal para la población mayoritaria. Dichos individuos tienen como característica primordial la capacidad para crear e innovar; en otras palabras; realizar aquello fuera de lo común y ejecutar sucesos diferentes para mejorar lo actualmente existente.

Ahora bien, es bastante necesario establecer la diferencia entre el emprendedor y el individuo común, y precisamente esta diferencia se halla en la “actitud”. Puesto que, el emprendedor es una persona con capacidad de crear, innovar, hacer progresar sus ideas, de generar bienes y servicios, de enfrentar retos, tomar riesgos, y no dejarse vencer por los problemas.

Es además un individuo que sabe ver e identificar las oportunidades existentes en su entorno, tiene iniciativa propia, se comunica adecuadamente y posee correctas habilidades de comunicación, es capaz de persuadir a los demás, gusta de trabajar en equipo y no se deja vencer por dificultades o temores.

Por otro lado, Alcaraz (2011), en su opinión, propone que emprender es también a su vez es una expresión que hace referencia a una serie de características que generan que una persona actúe de una forma específica, permitiéndole además demostrar ciertas competencias para visualizar, definir y lograr objetivos.

El mismo autor, identifica a un “emprendedor” como una persona capaz de identificar oportunidades y que posee habilidades fundamentales para

poder construir y desarrollar un nuevo concepto de negocio; en otras palabras, es aquel quien tiene la cualidad, virtud, de poder detectar y gestionar oportunidades y amenazas gracias a que sabe aprovechar correctamente el potencial de cada una de sus capacidades y de los recursos que tiene a su alcance, todo ello gracias a la confianza que tiene en sí mismo.

Alcaraz (2011) agrega otra idea muy interesante y relevante para el perfil del emprendedor, que se ve relacionada con la aprobación del riesgo, la cual es llamada: la capacidad para aceptar correctamente y aprender de los errores y fracasos.

A su vez, expresa que el emprendedor es un sujeto capaz de sobrellevar sus problemas y poder levantarse de sus caídas, con una nueva vista de las cosas y un aprendizaje que le va a permitir mejorar su desempeño en el logro de las metas y objetivos planificados.

1.3.3.2 Teoría del triángulo invertido de Andy Freyre

Freyre (2006), propone la teoría del triángulo invertido para explicar que todo proceso emprendedor integra a tres componentes principales.

El punto de apoyo ubicado en la base es el emprendedor, quien necesita de dos componentes fundamentales: la idea de negocio y el capital. Entonces, cuando un emprendimiento no es exitoso, se debe a una falla con una de las tres variables mencionadas, o la combinación de estas.

Por lo que, de la solidez del emprendedor depende, en su mayoría, que el modelo no se desmorone; el emprendedor “exitoso” se caracteriza por siempre alcanzar el capital o proyecto. Finalmente, se concluye que el problema significativo no se trata del capital ni la idea, debido a que

emprender abarca más que una actitud comercial o un conjunto de definiciones.

1.3.3.3 Teoría del Emprendedor Schumpeteriano y el fenómeno del desarrollo

Schumpeter (1942), diseña la figura del emprendedor como principal agente motor de un proceso de transformaciones constantes en la organización.

De igual manera, el autor se dedica a establecer los conceptos de emprendedor o empresario. No todo aquel que tiene a su cargo una empresa es un emprendedor. Al contrario, sólo una parte muy reducida lo es, mientras el resto está conformado por lo que él denomina netos gerentes de empresa.

Al diferenciar, es irrelevante si el individuo es el dueño o es sólo un colaborador dependiente de la empresa. Lo que importa es cómo este efectúe su trabajo. En otras palabras, la diferencia resalta en que el gerente de empresa actúa rutinariamente; el emprendedor actúa empleando la innovación, viendo con facilidad el implementar nuevas combinaciones de factores y las refuerza.

En efecto, el gerente de empresa es solo un agente racional que maneja los ingresos y costos y fija el curso óptimo de acción para su negocio.

1.3.3.4 Emprendimiento según Howard Stevenson

Stevenson (1990), postuló una teoría relacionada al emprendimiento donde presenta a la mentalidad emprendedora como un sistema de gestión que se basa más en las oportunidades que en los propios recursos existentes. Para este autor, el emprendedor es aquel que va detrás de la oportunidad sin preocuparse de los recursos con los que cuenta; ya que considera que los emprendedores no tienen recursos cuando inician un emprendimiento y es entonces la falta de recursos lo que les da un valor añadido a los proyectos.

1.3.3.5 Características del Emprendedor

En base a lo planteado por Alcaraz (2011), el emprendedor es una persona que cuenta con características bastante específicas, dentro de las cuales encontramos:

- Perseverancia, determinación y total compromiso con lo que realiza.
- Capacidad para perseguir metas y obtenerlas.
- Orientación a logros y oportunidades de crecimiento.
- Iniciativa y responsabilidad
- Efectiva solución de problemas
- Amplio sentido de la realidad
- Autoconfianza
- Altos niveles de energía
- Se encuentra en constante busque de retroalimentación para su mejoría.
- Alto nivel de control interno
- Toma riesgos calculados.
- No tiene necesidad por alcanzar un alto status o poder.
- Integridad y confiabilidad
- Adecuada capacidad de tolerancia al cambio

Es importante resaltar que el emprendedor tiene características que le facilita no solo emprender, además le permite realizarlo con total éxito. Estas características son: Creatividad e innovación, confianza en sí mismo, perseverancia, capacidad para manejar problemas y aceptación del riesgo.

1.3.3.6 Tipos de Emprendedor

Luego de haber precisado las principales características que poseen los emprendedores, es relevante dar a conocer la clasificación de estos en base a tipificaciones, es así que Alcaraz (2011), los divide en 5 tipos de personalidades:

- El emprendedor administrativo: Es aquel que parte de la investigación y el desarrollo para construir nuevas y óptimas formas para efectuar las cosas.
- El emprendedor oportunista: Se mantiene en búsqueda de oportunidades, siempre alerta a las posibles oportunidades que se presentan en el entorno en el que se desarrolla.
- El emprendedor adquisitivo: Evidencia una continua innovación, lo que le facilita el crecimiento y mejora en lo que realiza día tras día.
- El emprendedor incubador: Por el deseo que tiene por crecer, busca oportunidades y se muestra como una persona autónoma, genera elementos independientes que al final se transforman en negocios nuevos, incluso a partir de uno ya existente.
- El emprendedor imitador: Diseña procesos de innovación en base a elementos básicos que ya existen, mejorando la naturaleza de estos.

Además, existen otras formas de clasificar a los emprendedores:

a) Según la razón por la que emprenden:

1. Por el hecho de haber encontrado una necesidad insatisfecha, o porque tienen una excelente idea en mente y planean ejecutarla por el deseo de transformar esto en realidad.
2. Por necesidad o debido a que el emprendedor se encuentra en una situación poco favorable, sea el caso de un desempleado, o también por deseo de independización y por ello requiere generar algún tipo de ingreso monetario.

b) Según el tipo de empresa que desarrollan:

1. El emprendedor social, se trata de aquella persona que, mediante su nivel de creatividad y entusiasmo, trabajo, busca originar un cambio social en beneficio de una parte de la población, que por lo general lo realiza sin fines de lucro.
2. El emprendedor que tiene por finalidad resaltar en un área específica, siendo modelo a seguir para otros; como por ejemplo en las artes, deportes y/u otro talento en particular.
3. Si la persona efectúa emprendimiento en una organización que no es la suya, se le denomina *emprendedor interno* y si actúa en su propio negocio con fines de lucro es un *emprendedor externo* este último puede iniciar desde cero, ya sea adquiriendo una empresa que existe actualmente o comprando una franquicia, fabricando para luego ofrecer productos y/o servicios, o por último vender de forma distinta a lo usual un producto que ya existe en el mercado.

1.3.3.7 Definición de Capacidades Emprendedoras

Uno de los primeros autores en definir las capacidades emprendedoras fue Cole (1959), quien menciona que se trata de una acción llena de propósitos, conformada por decisiones, de un sujeto o de un grupo de ellos, unidos y comprometidos a iniciar, mantener o hacer crecer una unidad de negocios que se oriente hacia la adquisición de ganancias para la producción y división de bienes económicos o de servicios.

Entonces, las capacidades emprendedoras como actividad van permitir que las personas logren objetivos relacionados al ámbito empresarial y además capten mejores ingresos, lo que conlleva a que mejore la calidad de vida de cada uno de ellos.

Por su parte, Espinoza (2010), señala que las Capacidades Emprendedoras, son aquellas potencialidades que permiten a las personas identificar oportunidades de negocios, crear, organizar y desarrollar proyectos que contengan sentido innovador y que a su vez sean viables.

La Red América Latina Formación Académica (ALFA) Capacidad Emprendedora de la Comunidad Europea (1998), define a la capacidad emprendedora como, valga la redundancia, a aquella capacidad que se manifiesta mediante la creación de un proyecto que contenga elementos innovadores y el grado en que se logra plasmarlo, es decir, de transformar, convertirlo de idea a realidad en un plazo y con recursos definidos. El emprendedor, que se identifica por su capacidad emprendedora, se caracterizará por imaginar proyectos innovadores y viables, materializarlos y establecer los medios que cercioren la prevalencia y el mejoramiento de su idea.

Entonces, al referirnos a capacidad emprendedora hablamos de aquella capacidad que permite que un individuo actúe con iniciativa y perseverancia, para de esta manera transformar la realidad siendo un agente de cambio, junto con los demás elementos de su entorno, aportando soluciones innovadoras a organizaciones fructuosas y sociales desde su perfil profesional.

1.3.3.6 Variables de la Capacidad Emprendedora

La Red América Latina Formación Académica (ALFA) Capacidad Emprendedora de la Comunidad Europea (1998), mediante la presentación de una investigación titulada “Medición de Capacidad Emprendedora de Estudiantes de Escuelas de Administración de Europa y América Latina (Red ALFA, Comunidad Europea)”, considera como principales las siguientes variables para definir a un emprendedor:

- **Creatividad e innovación:** Se trata de aquella habilidad que tiene una persona para aportar nuevas ideas para analizar un problema y así generar una amplia variedad de alternativas para su solución.
- **Tenacidad:** Capacidad que posee una persona para perseverar en un asunto o problema hasta que éste logre ser solucionado o hasta corroborar que el objetivo no es factible de alcanzar en un periodo razonable.
- **Autoconfianza:** Capacidad para confiar plenamente en sus habilidades personales.
- **Liderazgo y coordinación:** Empleo de los rasgos y características interpersonales más apropiados para guiar a personas o grupos hacia el cumplimiento de un objetivo.
- **Comunicación:** Capacidad para expresar ideas o hechos de forma clara y precisa y a la vez persuadir a los otros hacia un punto de vista propio.
- **Negociación:** Habilidad para realizar intercambios de información con la finalidad de lograr un acuerdo para sus relaciones futuras.
- **Responsabilidad:** Capacidad para cumplir con el deber que se les fue asignado mostrándose comprometido y permaneciendo fiel al objetivo.

- **Capacidad para asumir riesgo:** Emprendimiento de acciones que envuelvan un riesgo, con el objetivo de lograr un beneficio o una mejora importante.
- **Altruismo:** Se refiere a aquella preocupación desinteresada por el bienestar de los demás.
- **Honestidad:** Se relaciona con el hecho de ser coherente entre lo que se piensa, dice y hace.

1.3.3.7 Componentes del Emprendimiento y claves para el éxito

Como bien se sabe todo individuo emprendedor, posee metas planteadas que posee o no fines de lucro; en el caso este se decidiera por la segunda opción, creemos válido el mencionar los componentes necesarios para encaminar correctamente una nueva empresa:

1. **LA PERSONA:** Engloba al futuro empresario, sus características, sus competencias y habilidades, además de su comportamiento.
2. **LA IDEA:** Debe tratarse de un proyecto viable, innovador, un plan de empresa bien estructurado y formulado.
3. **EL CONTEXTO:** Debe llevarse a cabo en un ambiente favorable para la empresa que nace y para así mantenerla en el tiempo.

Por otro lado, todo emprendedor que desee comenzar un nuevo proyecto el cual tenga éxito, según Alcaraz (2011) debe seguir los siguientes pasos:

1. Responder a las siguientes preguntas para identificar gustos y preferencias, puesto que es confirmado que el empresario tendrá éxito siempre y cuando trabaje en algo que le agrade:

- ¿Qué me gusta hacer?
- ¿Qué estudios o preparación tengo?
- ¿Qué es lo que sé hacer?
- ¿Qué habilidades tengo?
- ¿Qué experiencias tengo hoy en día?
- ¿Qué planes tengo proyectados para el futuro?

2. Identificar claramente qué es lo que desea realizar y que metas planea alcanzar.
3. Eliminar los mitos y barreras, todo aquello que nos impida emprender.
4. Desarrollar un correcto plan de negocios, debido a que no es suficiente decidir emprender o tener una buena idea; es también necesario realizar un proceso de planeación correctamente efectuada que conlleve hacia el cumplimiento de los objetivos que se planteó en un inicio.
5. Y finalmente, efectuar todo lo que se necesite hacer para realizar con éxito la idea elegida, es decir, es necesario convertir nuestras palabras en acciones reales y eficaces.

1.4 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

Frente a este análisis de la realidad laboral de los trabajadores de la entidad en mención, se plantea la siguiente interrogante:

¿Existe correlación entre la Personalidad Proactiva y Capacidad Emprendedora en los trabajadores de una empresa dedicada al rubro de Telecomunicaciones del distrito de Independencia, 2017?

1.5 JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

La presente investigación nace principalmente con la finalidad de poder estudiar y explorar la existencia de relación entre dos variables cuyo potencial resalta mucho dentro de la temática organizacional; asimismo se busca describir la postura de los trabajadores de la empresa de Telecomunicaciones con respecto al tema de tesis.

La recolección de datos cuantitativos, podrán brindarnos datos enriquecedores que facilitarán la planificación de alternativas de mejora

para el logro exitoso de objetivos de la organización, es aquí donde resalta la pertinencia aplicativa del estudio.

De igual manera esta investigación, pretende facilitar la aparición de pertinencia metodológica, ya que mediante la realización del estudio se busca contribuir con el establecimiento de una definición de la relación que existe entre ambas variables en mención; esto resultará ser beneficioso para el campo de investigación, puesto que no actualmente no hay registro de estudios similares.

A su vez, la pertinencia social se resalta al dar a conocer más a fondo la importancia de ambas variables en mención, puesto que de esta forma es posible poder generar que los trabajadores tomen en cuenta lo valioso que es contar con estas competencias, ya que actualmente el comportamiento individual resulta ser muy decisivo en el éxito profesional.

Por consecuencia, al visualizar mejora significativa en su desempeño laboral, los trabajadores se sentirán cómodos y felices en su centro de labores lo que incrementará la fidelización con la organización.

Por último y no menos importante, esta tesis se proyecta en su mayoría trabajar en base a la pertinencia teórica, ya que actualmente existe poca variedad estudios antecedentes relacionados con las variables a tratar, ni con la población propuesta para la siguiente investigación; por lo que se espera que mediante esta presentación, estudiantes o profesionales de nuestra carrera, se vean interesados en llevar más a fondo la temática postulada en esta tesis, lo que beneficiará a próximas investigaciones ya que se contará con mayor cantidad material informativo para futuros análisis.

1.6 HIPÓTESIS

1.6.1 GENERAL

H1: Existe correlación directa y significativa entre la Personalidad Proactiva y Capacidad Emprendedora en los trabajadores de una empresa dedicada al rubro de Telecomunicaciones del distrito de Independencia.

1.6.2 ESPECÍFICAS:

Existe correlación directa y significativa entre la “Personalidad Proactiva y Capacidad Emprendedora” en los trabajadores de una empresa dedicada al rubro de Telecomunicaciones del distrito de Independencia según las variables sociodemográficas: sexo y jornada laboral.

Existe correlación significativa y directa entre la “Personalidad Proactiva” y las dimensiones de la “Capacidad Emprendedora” en los trabajadores de una empresa dedicada al rubro de Telecomunicaciones del distrito de Independencia.

Existen diferencias significativas en la “Personalidad Proactiva y Capacidad Emprendedora” de los trabajadores de una empresa dedicada al rubro de Telecomunicaciones del distrito de Independencia según las variables sociodemográficas: Sexo y jornada laboral.

1.7 OBJETIVOS

1.7.1 OBJETIVO GENERAL

Establecer la correlación entre la “Personalidad Proactiva y Capacidad Emprendedora” en los trabajadores de una empresa dedicada al rubro de Telecomunicaciones del distrito de Independencia, 2017.

1.7.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Describir las características de “Personalidad Proactiva” de los trabajadores de una empresa dedicada al rubro de Telecomunicaciones del distrito de Independencia.

Describir las características de “Capacidad Emprendedora” de los trabajadores de una empresa dedicada al rubro de Telecomunicaciones del distrito de Independencia.

Describir los niveles de “Personalidad Proactiva” trabajadores de una empresa dedicada al rubro de Telecomunicaciones del distrito de Independencia, según variables sociodemográficas (sexo y jornada laboral).

Describir los niveles de “Capacidad Emprendedora” trabajadores de una empresa dedicada al rubro de Telecomunicaciones del distrito de Independencia, según variables (sexo y jornada laboral).

Establecer la correlación de la “Personalidad Proactiva” y “Capacidad Emprendedora” en los trabajadores de una empresa dedicada al rubro de Telecomunicaciones del distrito de Independencia según variables sociodemográficas (sexo y jornada laboral).

Establecer la correlación entre la “Personalidad proactiva” y las dimensiones de la “Capacidad Emprendedora” de los trabajadores de una empresa dedicada al rubro de Telecomunicaciones del distrito de Independencia.

Identificar diferencias en la Personalidad y Capacidad Emprendedora de los trabajadores de una empresa dedicada al rubro de Telecomunicaciones del distrito de Independencia según variables sociodemográficas (sexo y jornada laboral).

II. METODO

2.1 Diseño de Investigación

El diseño esta investigación está enfocado bajo el modelo “No experimental transversal de tipo correlacional”; esto debido a que no es oportuno manipular o someter a prueba a alguna de las variables en estudio, puesto que no existe un control directo sobre ellas, ni se puede influir en ellas, porque ya ocurrieron, al igual que sus consecuencias. Asimismo, facilita determinar el grado y/o nivel de relación entre las variables, teniendo en cuenta que dicha relación no tiene causalidad. Por último, su naturaleza transversal refiere que el estudio tiene como propósito recoger datos en un tiempo único y en un solo momento (Hernández, Fernández & Baptista, 2014).

2.2 Operacionalización de Variables

2.2.1 Personalidad Proactiva

La variable “Personalidad Proactiva” es definida por Bateman y Crant (1998), como la tendencia estable que posee un individuo para generar cambios en el entorno, que diferencia a las personas basándose en el grado en que éstas toman acciones precisas y efectivas para influir en el entorno. Su medición se ejecuta a través de los puntajes obtenidos en la “Escala de Personalidad Proactiva de Crant”, en el cual los índices oscilan desde 0 a 65 puntos o más; con ello el nivel de Proactividad del sujeto es calificado como “Muy Bajo, Bajo, Promedio, Alto y Muy Alto”; por lo que el tipo de escala de medición de tipo de ordinal politómica; además cabe resaltar que esta escala no presenta dimensiones, puesto que su estructura está diseñada únicamente para describir si el sujeto posee una personalidad proactiva o no (la prueba no es factorizable, por lo que es unifactorial).

2.2.2 Capacidad Emprendedora

Con respecto a la variable “Capacidad Emprendedora”, la Red América Latina Formación Académica (ALFA) Capacidad Emprendedora de la Comunidad Europea (1998), define a esta como aquella capacidad que se manifiesta mediante la creación de un proyecto que contenga elementos con sentido innovador y el nivel en el que se logra materializarlo, es decir, de transformar, convertir de idea a realidad en un plazo determinado y con recursos definidos.

Esta variable será evaluada mediante los puntajes obtenidos en el “Test de Capacidad Emprendedora de la RED ALFA”, cuya estructura de medición es de tipo ordinal politómica, son estos puntajes quienes permitirán revelar el nivel de capacidad emprendedora que un sujeto pueda poseer, estos pueden estar ubicados dentro de los siguientes niveles: “Muy bajo, Bajo, Promedio, Alto y muy Alto”. Asimismo, las áreas que componen el test en mención son: Creatividad e innovación (Ítems 6,11 y 23), Comunicación (Ítems 16 y 25), Honestidad (Ítems 8,13 y 21), Tenacidad (Ítems 4,9,13 y 32), Autoconfianza (Ítems 5,10 y 21), Liderazgo y coordinación (Ítems 12,22,27 y 33) , Negociación (Ítems 7 y 19), Responsabilidad (Ítems 3,18 y 30), Altruismo (Ítems 20 y 29) y Capacidad para asumir riesgos (Ítems 1,17,26,28).

2.2.3 Variables Sociodemográficas

Sexo: Femenino y Masculino

Edad: Entre 18 y 65 años

Tiempo de servicio: 3 meses en adelante

Jornada laboral: Part time y Full time

2.3 Población y Muestra

2.3.1 Población

La población es la totalidad de elementos o personas que tienen características similares y sobre las cuales se desea hacer ciertas inferencias (Arias, 2006). Es así que, la población de esta investigación está conformada por 1376 personas representantes de una Empresa dedicada al rubro de Telecomunicaciones, ubicado en el distrito de Independencia, Lima, Perú.

2.3.2 Muestra

La muestra es el grupo de sujetos que se recolecta de la población, para analizar un fenómeno estadístico (Tamayo & Tamayo, 2003). Es así que, en esta investigación el tamaño de la muestra será de 300 trabajadores, el tamaño fue determinado por la formula preliminar para muestras finitas, teniendo en cuenta los siguientes estimadores:

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot \sigma^2}{(N - 1) \cdot e^2 + Z^2 \cdot \sigma^2}$$

Dónde:

n: Es el tamaño de la población a calcular

P: Probabilidad de éxito 0.50

Q: Probabilidad de fracaso 0.50

N: Población 245

Z: Valor Z curva normal 1.96

E: Error muestral 0.05

2.3.2.1 Características sociodemográficas de la muestra

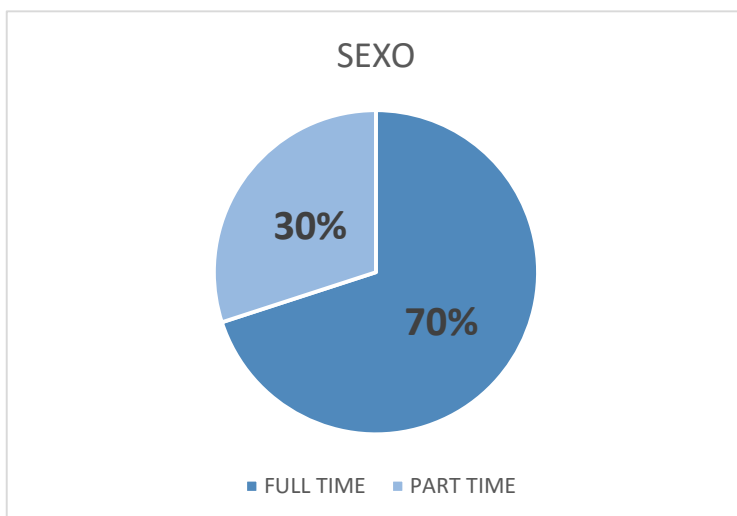


Figura 1

Distribución de la muestra según sexo

En la Figura 1, del total de trabajadores de una empresa dedicada al rubro de telecomunicaciones, el 61 % representa al sexo “Femenino” (183 personas) mientras que el 39 % son del sexo “Masculino” (117 personas). Por tanto, se puede apreciar que la muestra se encuentra conformada en su mayoría por mujeres.

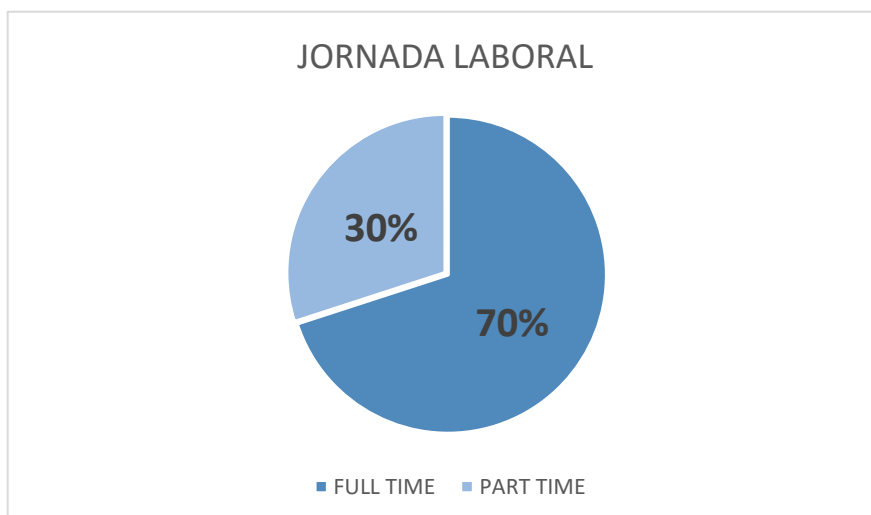


Figura 2

Distribución de la muestra según jornada laboral

En la figura 2, se observa que, en base a la jornada laboral de los trabajadores de la empresa dedicada al rubro de telecomunicaciones, el 70 % de ellos labora en una gestión de 8 horas diarias (210 personas); mientras que el 30 % del total solo trabaja medio tiempo (90 personas). Por lo que el horario con mayor distribución es “Full time”.

2.3.3 Muestreo

Es de tipo no probabilístico intencional, debido a que los elementos son escogidos en base a criterios o juicios preestablecidos por el investigador; por lo tanto no todos tienen la misma probabilidad de ser elegidos (Arias,2006).

2.3.3.1 Criterios de Selección

Criterios de inclusión:

Trabajadores que tengan como mínimo 3 meses cumplidos de tiempo de servicio dentro de la Empresa.

Participantes con edades que oscilen entre los 18 y 65 años

Criterios de Exclusión:

Trabajadores que tengan menos de 3 meses laborando en la Empresa.

Trabajadores menores de 18 años y mayores de 65 años.

Aquellos que no completen adecuadamente las escalas de medición.

Aquellas personas que no deseen participar en la investigación.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

2.4.1 Técnicas:

Para elaborar y analizar la siguiente investigación se emplearon las siguientes técnicas:

Evaluación Psicométrica: Debido a que se pretende obtener datos acerca de las dos variables de estudio a través de dos instrumentos de evaluación psicológica de tipo psicométrico.

Por ello, con la finalidad de efectuar una correcta aplicación de los instrumentos de medición, se realizó una previa confirmación de autorización para ejecutar la investigación en la empresa ya mencionada anteriormente, por lo que se llevó a cabo dicha coordinación con la Jefa de Talento Humano de la organización.

Esto permitió que se llevara a cabo la aplicación de pruebas con los participantes de la muestra seleccionada; empleando los instrumentos: “Escala de Personalidad Proactiva de Crant” y “Test de Capacidad Emprendedora de la RED ALFA”.

2.4.2 Instrumentos:

Según Hernández (2006) afirma que un instrumento de medición es el recurso que utiliza el investigador para recabar información o datos acerca de las variables que tiene en mente. Por ello en esta tesis, se emplearán dos instrumentos de medición que llevan por nombre: “Escala de Personalidad Proactiva de Crant” y “Test de Capacidad Emprendedora de la RED ALFA”.

2.4.2.1 FICHA TECNICA: ESCALA DE PERSONALIDAD PROACTIVA DE CRANT

- **Nombre** : Escala de Personalidad Proactiva
- **Autor** : J. Michael Crant
- **Año** : 2000
- **Administración** : Individual y colectiva
- **Objetivo** : Evaluar el nivel de Proactividad de los trabajadores
- **Estructuración** : La prueba consta de 10 ítems.
- **Adaptación Peruana** : Liliana Carrillo Guzmán, 2013.

Administración:

Para la aplicación del instrumento de medición, es necesario seguir los siguientes pasos:

- Distribuir el formato de aplicación de la escala de personalidad proactiva a los participantes.
- Pedir que ingresen sus datos personales y/o laborales que se requieran para el estudio.
- Exponer la estructura de la prueba y motivo de evaluación
- Certificar que todos los datos y respuestas hayan sido correctamente consignados.
- Resolver inquietudes que los participantes puedan formularse; dando las siguientes pautas:

A continuación, usted encontrará una variedad de premisas sobre aspectos relacionados con las particularidades de la personalidad proactiva. Cada una tiene siete alternativas para responder en base a lo que describa mejor su personalidad; las respuestas se hacen en una escala de 1 (lo cual quiere decir que se está “muy en desacuerdo”) a 7 (lo que señala que se está “totalmente de acuerdo). Por favor lea con cuidado cada pregunta y marque

con un (X) solo una opción, la que mejor manifieste su punto de vista al respecto.

Por último, conteste todas las premisas. No existe respuesta buena o mala.

Normas de calificación e Interpretación

El puntaje total se obtiene mediante la suma de las calificaciones alcanzadas en las respuestas a cada ítem; entonces el puntaje que se puede obtener fluctúa entre los 10 y 70. Los índices altos significa una “Persona muy proactiva” y los índices bajos una “Persona poco proactiva”

Los puntajes se asignan como sigue a continuación:

- Totalmente en desacuerdo	1 punto
- Desacuerdo	2 puntos
- Moderadamente en desacuerdo	3 puntos
- Ni en acuerdo ni en desacuerdo	4 punto
- Moderadamente de acuerdo	5 puntos
- De acuerdo	6 puntos
- Totalmente de acuerdo	7 puntos

2.4.2.1.1 Validez y confiabilidad del instrumento

Validez

Hernández, Fernández y Baptista (2014), mencionan que la validez, hace referencia al grado en que un instrumento medirá lo que verdaderamente pretende medir.

Por ello, para determinar la validez de criterio se correlacionó la Escala de Personalidad proactiva y la Escala de Intención Emprendedora, encontrándose una correlación positiva de intensidad moderada entre estas dos variables ($r=0.48$, $p<0.01$). La correlación entre la versión larga que contiene 17 ítems y la versión corta con 10 ítems es de 0.92; lo cual indica una correlación positiva de intensidad alta (Johnson, 2003).

Confiabilidad

Hernández, Fernández y Baptista (2014), indican que la confiabilidad describe el grado de precisión en el que el instrumento de medición repetido al mismo objeto o sujeto produce los mismos resultados.

Es así que, se determinó la confiabilidad por consistencia interna; donde el alfa de Crombach resultó ser de 0.86 (en la versión larga se encontró un 0.88), lo que según George y Mallery (2003, p. 231) indica una confiabilidad calificada como “buena”. Además, se encontró una confiabilidad por estabilidad temporal de $r=0.72$ (evaluación realizada luego de 3 meses).

2.4.2.1.2 Adaptación realizada por Carrillo (2013)

Validez:

El índice de homogeneidad fue calculado a través de la correlación ítem-test muestra coeficientes que oscilan entre 0,32 a 0,57, lo cual indica que la prueba es homogénea.

Por otro lado, el análisis factorial muestra un índice de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin para esta matriz de 0.061, como también un test de esfericidad de Bartlett de 203,831 ($p<0.001$). Dichos índices quieren decir en otras palabras, que no es posible distribuir los ítems de la prueba en más de una dimensión; por lo que el test es de carácter unifactorial, lo que significa que el test solo evalúa si la persona posee o no una personalidad de tipo proactiva.

Confiabilidad:

El coeficiente Alfa de Cronbach es de 0.86, lo que implica que la prueba tiene elevada confiabilidad por consistencia interna. Además, presenta una correlación de 0.72 entre ambas mitades, lo que implica una elevada confiabilidad por el método de las dos mitades

Adaptación Peruana:

Muestra: La muestra estuvo conformada por 1400 trabajadores de atención al cliente de 10 restaurantes de comida rápida ubicados en el distrito de Independencia, de ambos sexos, las edades de estos se encontraban entre los 18 y 25 años.

Tabla 1

Baremos generales del Test de Personalidad Proactiva.

Percentiles	Puntajes Directos
1	0 a 51
2	
3	
4	52
5	53 a 56
10	57
15	58
20	59
25	
30	60
35	
40	
45	
50	61
55	
60	
65	
70	
75	62
80	
85	63
90	64
95	65
96	
97	
98	66
99	67 a más
Media	60.99
DS	3.191

Fuente: Elaboración Propia.

En la tabla 1, se presentan los baremos generales obtenidos mediante los puntajes directos de Personalidad Proactiva; citando un ejemplo; si un individuo obtiene un puntaje directo de 58 puntos se le sería asignado el percentil 15.

Tabla 2

Interpretación de puntajes de Personalidad Proactiva.

Interpretación	Percentiles	Puntaje directo
MUY BAJO	1 a 9	0 a 56
BAJO	10 a 24	57 a 59
PROMEDIO	25 a 75	60 a 62
ALTO	76 a 90	63 a 64
MUY ALTO	91 a 99	65 a más

Fuente: Elaboración Propia.

En la tabla 2, se indican los niveles de interpretación y percentiles respectivos en base a los puntajes directos obtenidos en el test de Personalidad Proactiva. Citando un ejemplo, si un individuo obtuvo un puntaje directo de 63 puntos, su percentil está ubicado en la sección 76 a 90 ($P_c=85$); lo que indica que presenta una “alta” personalidad proactiva.

2.4.2.2 FICHA TECNICA DE TEST DE CAPACIDAD EMPRENDEDORA

- **Nombre:** Test de Capacidad Emprendedora.
- **Autor:** Red ALFA Capacidad Emprendedora, de la Comunidad Europea.
- **Año:** 1998.
- **Objetivo:** Evaluar el nivel de Capacidad Emprendedora de los individuos.
- **Material:** Hoja de respuestas, programa de calificación.
- **Procedencia:** Trabajo conjunto en Universidades de Venezuela, Colombia y Chile.
- **Administración:** Individual y colectiva.
- **Duración:** Aproximadamente 15 min (no hay límite de tiempo)
- **Aplicación:** Sujetos de 16 años a más.

Base Teórica

Emprendimiento se refiere a la iniciativa y decisión de crear y llevar adelante a un proyecto empresarial, ya sea el caso de una empresa que posee fines de lucro o se incline únicamente al lado social, ambas situadas en cualquier sector de actividad económica. Las variables que la componen son:

- **Creatividad e innovación:** Habilidad para generar nuevas ideas para analizar un problema, lo que conllevará a la creación de alternativas para la solución de la situación a la cual se enfrenta.
- **Tenacidad:** Capacidad que posee una persona para perseverar en un asunto o problema hasta éste logre ser solucionado o corroborar que el objetivo no es posible de alcanzar en un periodo razonable.
- **Autoconfianza:** Capacidad para confiar plenamente en las habilidades que posee.
- **Liderazgo y coordinación:** Empleo de los rasgos interpersonales más apropiados para guiar a personas o grupos hacia el cumplimiento de un objetivo.
- **Comunicación:** Capacidad para expresar ideas o hechos de forma clara y precisa y a la vez persuadir a los otros hacia un punto de vista propio.
- **Negociación:** Habilidad para intercambiar información para obtener acuerdos para relaciones futuras.
- **Responsabilidad:** Capacidad para cumplir con el deber que se le fue asignado, mostrándose comprometido y permaneciendo fiel al objetivo.
- **Capacidad para asumir riesgo:** Se refiere al emprendimiento de acciones que envuelvan un riesgo intencionado con el objetivo de lograr un beneficio o una ventaja importante.
- **Altruismo:** Se refiere a aquella preocupación desinteresada por el bienestar de las demás personas.
- **Honestidad:** Ser coherente con lo que se piensa, dice y hace.

Administración

La prueba puede ser gestionada de manera individual o colectiva. Para ello debe desarrollarse en un ambiente adecuadamente acondicionado (sin interferencias, con adecuada iluminación y ventilación), donde el evaluador pasará a brindar las indicaciones que serán detalladas a continuación:

A continuación se muestran una serie de enunciados que tienes que evaluar considerando las veces en que las realizas. Para ello es necesario que escribas en el casillero en blanco que figura al costado de cada premisa, el número correspondiente a alguna de estas opciones:

<i>Nunca</i>	<i>1</i>
<i>Casi Nunca</i>	<i>2</i>
<i>A Veces</i>	<i>3</i>
<i>Casi Siempre</i>	<i>4</i>
<i>Siempre</i>	<i>5</i>

Asegúrese de contestar a todas las afirmaciones. Si tuviera alguna duda durante la administración, esta será resuelta por el evaluador

Normas de calificación

La calificación puede hacerse de manera manual o haciendo uso de un programa de calificación. Si se realiza de forma manual, entonces se debe sumar los puntajes colocados en los ítems correspondientes a cada una de las áreas; por ello a cada alternativa elegida debe asignarle el siguiente puntaje:

<i>-Nunca</i>	<i>1 punto</i>
<i>-Casi Nunca</i>	<i>2 puntos</i>
<i>-A Veces</i>	<i>3 puntos</i>
<i>-Casi Siempre</i>	<i>4 puntos</i>
<i>-Siempre</i>	<i>5 puntos</i>

Luego se compararán los resultados con las normas propias para los trabajadores de la Empresa dedicada al rubro de Telecomunicaciones y se realiza la interpretación de los resultados, que pasarán a ser mencionados más adelante.

Interpretación:

Una vez calificada la prueba y obtenido los niveles respectivos a cada área, se continúa interpretando los resultados. Para ello se hará uso de las definiciones dadas a cada una de las áreas.

A su vez se deberá de considerar lo siguiente:

1. Los atributos de Creatividad e Innovación y la capacidad para asumir riesgos son parte de todo perfil emprendedor. Por los que es preciso afirmar que son factores fundamentales del emprendedor, es decir, aquellos que hacen diferencia respecto a otros perfiles de personalidad asociados a comportamientos exitosos.
2. Además, existen otra serie de atributos que suelen estar relacionados en mayor o menor intensidad al perfil del emprendedor, sin embargo estos rasgos se identifican también en personas no emprendedoras. Se trata de: la autoconfianza, tenacidad, comunicación, liderazgo y coordinación.
3. También podemos destacar la existencia de un subconjunto de atributos personales que por lo general deben formar parte de todo individuo emprendedor. Éstos fortalecerían la capacidad de emprender, el hecho de no estar presentes no anularía la actividad emprendedora sin embargo si le restaría intensidad. Estos rasgos son: honestidad, responsabilidad y altruismo.

2.4.2.2.1 Validez y confiabilidad del instrumento

En una muestra de estudio conformada por estudiantes de la Universidad de Santiago de Chile se halló que el Test de Capacidad Emprendedora posee una validez de contenido de $r: 0.86$ y una confiabilidad Test – Retest de Alfa de Cronbach = $0,85$.

Sin embargo, se procederá a calcular nuevamente los índices de validez y confiabilidad en base a la muestra con la que se está trabajando en esta investigación (Trabajadores de una Empresa dedicada al rubro de Telecomunicaciones); por lo que se ejecutó un estudio piloto, el cual pasaremos a detallar a continuación.

2.4.2.2.1 Prueba Piloto

Método

El desarrollo del instrumento fue ejecutado a través de tres etapas. La primera fue la presentación de los reactivos para su posterior validación de contenido con un grupo de expertos en las ramas de psicología clínica y organizacional. Posteriormente, se diseñó un nuevo cuestionario en base a las observaciones indicadas por los jueces, para finalmente evaluar el instrumento respecto a su validez y confiabilidad a través de análisis factorial.

Validez de Contenido

Este coeficiente puede alcanzar valores entre 0 y 1, y mientras más elevado sea el valor calculado, el ítem tendrá una mayor validez de contenido. Tal cual lo explica Ecurra (1988, p. 107), la fórmula utilizada para determinar la validez de contenido es la detallada a continuación:

$$V = \frac{S}{(N(C-1))}$$

Siendo:

S= La sumatoria de Si

Si= Valor asignado por el juez i

n= Número de jueces

c= número de valores de la escala de valoración (2 en este caso)

En base a los índices de validez encontrados en el cuestionario evaluado por los expertos se halló que estos oscilan entre 0.93 y 1. Por lo que todos son aceptados para proceder con la aplicación en una muestra piloto. **(Ver resultados en Anexo 1).**

Muestra

Al finalizar la etapa de validación de los reactivos de la escala se llevó a cabo la verificación de la estructura interna del instrumento; por lo que se ejecutó una prueba piloto con 70 trabajadores de una empresa del rubro de Telecomunicaciones, específicamente en un Call Center. El cuestionario original estaba conformado por 34 ítems.

Análisis de validez y fiabilidad.

Se efectuó el análisis de correlación ítem – test donde solo 30 de 34 ítems fueron válidos según el criterio de validez establecidos por Kline (<0.2); los reactivos eliminados fueron 2, 15, 24 y 34 **(Ver anexo 2).**

Tabla 3:

Distribución de los ítems del test de Capacidad Emprendedora.

Nº	DIMENSIONES	ITEMS
1	Creatividad e Innovación	5-10-21
2	Comunicación	14-22
3	Honestidad	7-12-28
4	Tenacidad	3-8-13-29
5	Autoconfianza	4-9-19
6	Liderazgo y Coordinación	11-20-24-30
7	Negociación	6-17
8	Responsabilidad	2-16-27
9	Altruismo	18-26
10	Capacidad para asumir riesgos	1-15-23-25

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 3, se presenta la nueva distribución de los ítems válidos del test de Capacidad Emprendedora. Por ejemplo, la dimensión “Liderazgo y Coordinación” engloba a los ítems 11-20-24 y 30.

Para corroborar que el instrumento posee fiabilidad o consistencia interna, es decir que los 30 ítems utilizados efectivamente midan la característica que se pretende analizar con un alto nivel de correlación, se utilizó el Alfa de Cronbach. Este coeficiente se caracteriza por tomar valores que fluctúan entre 0 y 1, donde un valor de cero representa una consistencia interna poco significativa y ninguno de los ítems que pasaron el análisis es adecuado para medir capacidad emprendedora, y un valor de uno predice una consistencia perfecta donde todos los ítems son correctos.

Para este caso, el coeficiente Alpha de Cronbach brindó como resultado que existe una consistencia interna de 0.902 para el instrumento, por lo que se concluyó que según los criterios de George y Mallery (2003, p. 231), el instrumento posee un excelente nivel de fiabilidad (**Ver anexo 3**).

Baremación

En base análisis de la muestra, se pasará a indicar los baremos establecidos **(Ver anexo 4)**.

2.4.2.2.2 Adaptación de los baremos para la presente investigación

En este estudio se empleó como muestra a trabajadores de una empresa dedicada al rubro de telecomunicaciones, por lo que a continuación se presentaran los baremos para su futura interpretación en base a resultados obtenidos. **(Ver anexo 5)**

Tabla 4

Categorías interpretativas de Capacidad Emprendedora en trabajadores de una empresa dedicada al rubro de Telecomunicaciones.

	Percentiles Capacidad Emprendedora	Capacidad Emprendedora	Creatividad e Innovación	Comunicación	Honestidad	Tenacidad	Autoconfianza	Liderazgo y Coordinación	Negociación	Responsabilidad	Altruismo	Capacidad para asumir riesgos
Interpretación												
Bajo	1-28	102-117	8-10	5-6	7-9	13-15	8-10	9-12	6-8	9-11	6-7	12-14
Promedio	29-68	118-133	11-13	7-8	10-12	16-18	11-13	13-16	9-11	12-14	8-9	15-17
Alto	69-99	134-149	14-15	9-10	13-15	19-20	14-15	17-20	12	15-16	10	18-20

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 4, se detallan las categorías interpretativas para los puntajes obtenidos en cada dimensión; asimismo se muestran los percentiles adecuados para cada nivel de Capacidad Emprendedora. Citando un ejemplo, si un individuo obtiene un puntaje de 137 puntos como resultado global en el test de Capacidad Emprendedora, se interpreta que posee una Capacidad Emprendedora “Alta” equivalente al percentil 77.

2.5 Método de análisis de datos

Para ejecutar el ingreso de datos y procesamiento estadístico de los mismos se tomó en cuenta al programa informático estadístico "SPSS.22".

Mediante el cual, se pasó a realizar la descripción del nivel de cada variable, utilizando los siguientes estadísticos:

Estadística Descriptiva

Media aritmética: Por medio del cual se obtendrá los promedios de la muestra estudiada en base a las variables en mención.

Mediana: Se refiere al valor que se encuentra en el centro de los datos. Esto quiere decir que la mitad de ellos se localizan por debajo de este valor y la otra mitad por encima del mismo.

Moda: Para determinar específicamente el valor que más se repite en la muestra.

Asimetría: Esta medida es empleada para poder verificar cuidadosamente si los datos se distribuyen de manera uniforme alrededor del punto central es decir, de la media aritmética.

Curtosis: Se trata de aquella medida que establece el grado de concentración que presentan los valores en la región central de la distribución. Mediante el Coeficiente de Curtosis, es posible identificar si existe una amplia concentración de valores (Leptocúrtica), una concentración de tipo normal (Mesocúrtica) o una baja concentración (Platicúrtica).

Frecuencia: Facilitará el conocimiento de que niveles se muestran con más frecuencia.

Porcentajes: Para de esta manera poder estar al tanto de los porcentajes de aparición de los niveles en la muestra.

Estadística Inferencial

Correlación de Spearman: Utilizado para identificar la relación entre dos o más variables de estudio (no paramétrico).

U de Mann-Withney: Aquel que permite identificar diferencias significativas entre dos muestras.

Prueba de Kolmogorov – Smirnov: También llamada “Prueba de Normalidad”, la cual permite conocer si el tipo de distribución de la muestra es paramétrica o no paramétrica.

Por otro lado, se realizó la adaptación del “Test de Capacidad Emprendedora” en la muestra de trabajadores de una Empresa dedicada al rubro de Telecomunicaciones, efectuando un estudio piloto con el objetivo de determinar la fiabilidad y la validez del instrumento que se pretende aplicar, para luego analizar los datos mediante el procesador estadístico SPSS.22 empleando los estadísticos “Kolmogorov – Smirnov”, “r de Pearson” o “Rho de Spearman” y el método de consistencia interna.

2.6 Aspectos éticos

Para la recolección de los datos se coordinó con la jefatura de Talento Humano del Call Center ubicado en Independencia solicitando el permiso correspondiente. Posteriormente, se asistió a la organización y se evaluó a los trabajadores, para ello se pasó a explicar brevemente la importancia y el fin de la evaluación, pidiendo su colaboración voluntaria para luego

presentarles el consentimiento informado, el cual debía de ser firmado por aquellas personas que estuvieron conformes de participar en la investigación.

Es así que, se empezó entregando a cada uno de los presentes una ficha sociodemográfica, que venía acompañada de la “Escala de Personalidad Proactiva de Crant” y el “Test de Capacidad Emprendedora de la RED ALFA”, ya con las pruebas en mano, se consideró solo la que se encontraban completas, descartando aquellas que no fueron consignadas en su totalidad. (Se consideró el llenado de las escalas al 100% en el preciso momento de aplicación.) A partir de esto, se realizó la base de datos para su análisis con los estadísticos pertinentes.

III. RESULTADOS

3.1 Prueba de Normalidad “Kolmogorov-Smirnov”.

Tabla 5

Prueba de Normalidad de Personalidad Proactiva y Capacidad Emprendedora.

Pruebas de normalidad			
Kolmogorov-Smirnov ^a			
	Estadístico	gl	Sig.
Personalidad Proactiva	,138	300	,000
Capacidad Emprendedora	,109	300	,000

En la tabla 5, de distribución de la muestra empleada para la presente investigación, se halla que según el estadístico de prueba Kolmogorov-Smirnova, ambas variables presentan una significancia menor a 0,05 ($p=,000$) por lo que la distribución de los datos no es considerada como normal; por ello se empleará para futuros análisis el empleo de estadísticos y pruebas no paramétricas.

3.3 Relación entre Personalidad Proactiva y Capacidad Emprendedora

Tabla 6

Correlación entre Personalidad Proactiva y Capacidad Emprendedora.

Correlaciones			
			Capacidad Emprendedora
Rho de Spearman	Personalidad Proactiva	Coeficiente de correlación	,159**
			Sig. (bilateral)
			,006
			N
			300

p<0.05

En la tabla 6, se detallan los resultados en cuanto a la relación entre las variables de investigación denominadas “Personalidad Proactiva y Capacidad Emprendedora”, es así que se halla que el nivel de significancia es menor a 0,05 por lo que es factible afirmar que existe una relación de tipo directa, estadísticamente significativa y de intensidad baja; por lo que se comprende que a mayor nivel de Personalidad Proactiva es mayor el nivel de Capacidad Emprendedora.

3.4 Análisis de Personalidad Proactiva

Tabla 7

Estadísticos descriptivos de Personalidad Proactiva

Personalidad Proactiva	
Media	60,27
Mediana	60,00
Moda	60
Desviación estándar	2,778
Asimetría	-0,108
Curtosis	0,462

En la tabla 7, se puede apreciar que la media de Personalidad Proactiva es de 60.27, que la ubica en el nivel Promedio. Los puntajes de asimetría revelan que en este caso la distribución de los datos es simétrica ya que todos los puntajes se encuentran de tipo entre -0.5 y 0.5; esto significa que aproximadamente la misma cantidad de valores se distribuyen en ambos lados de la media.

En relación a los puntajes de Curtosis, se puede observar la presencia de una curva de tipo Mesocúrtica ya que los puntajes se encuentran en -0.5 y 0.5; con ello podemos inferir que los valores presentan un grado de concentración normal en la región central de la distribución.

Tabla 8

Frecuencias y porcentajes de Personalidad Proactiva

<i>Categoría Interpretativa</i>	Fr	%
Muy Bajo	32	10,7
Bajo	65	21,7
Promedio	152	50,7
Alto	31	10,3
Muy Alto	20	6,7
Total	300	100

En la tabla 8, con respecto al nivel de Personalidad Proactiva de los trabajadores, es posible afirmar que el 50,7 % forma parte de la categoría “Promedio”, nivel que posee mayor cantidad de frecuencia en la muestra empleada para la investigación con un total 152 personas entre hombres y mujeres.

Tabla 9

Frecuencias y porcentajes de Personalidad Proactiva en función al sexo

Personalidad Proactiva	Categoría	Masculino	Femenino
	Muy Bajo	14-12%	18-9,8%
Bajo	23-19,7%	42-23%	
Promedio	59-50,4%	93-50,8%	
Alto	14-12%	17-7,1%	
Muy Alto	7-6%	13-7,1%	

En la tabla 9, se observa que el nivel de Personalidad Proactiva en el caso de los trabajadores varones pertenece al nivel “Promedio” (50.4%) caso que se repite con las trabajadoras quien poseen el mismo nivel con un total de 93 representantes que equivale al 50.8% del total.

Tabla 10

Frecuencias y porcentajes de la Personalidad Proactiva en función a la jornada laboral.

Personalidad Proactiva	Categoría	Part Time	Full Time
	Muy Bajo	16-17,8%	16-7,6%
Bajo	16-17,8%	49-23,3%	
Promedio	52-57,8%	100-47,6%	
Alto	3-3,3%	28-13,3%	
Muy Alto	3-3,3%	17-8,1%	

En la tabla 10, podemos observar que, en base a la jornada laboral de los trabajadores, el nivel de personalidad proactiva que predomina en los “Part time” es Promedio con un 57,8% del total representado por 52 personas; mientras que en los “Full time” sucede el mismo caso pues el nivel es también Promedio con un 47,6% de la muestra.

3.5 Análisis de Capacidad Emprendedora

Tabla 11

Estadísticos descriptivos de la Capacidad Emprendedora

	Capacidad Emprendedora										
	Capacidad Emprendedora	Creatividad e Innovación	Comunicación	Honestidad	Tenacidad	Autoconfianza	Liderazgo y Transformación	Negociación	Responsabilidad	Altruismo	Capacidad para asumir riesgos
Media	125,97	12,38	8,01	11,68	18,11	12,49	16,35	8,78	12,87	8,97	16,33
Mediana	126,00	12,00	8,00	12,00	18,00	13,00	17,00	9,00	13,00	9,00	17,00
Moda	122	12	9	11 ^a	19	12	17	9	14	10	14
Desviación estándar	12,588	1,960	1,243	2,298	1,563	1,667	2,413	1,186	1,685	1,016	2,194
Asimetría	,013	-,408	-,149	-,389	-,802	-,320	-,734	,439	-,204	-,479	-,055
Curtosis	-1,006	-,535	-,943	-,723	,106	-,454	,322	1,041	-,644	-,875	-,993

En la tabla 11, se puede observar que la media de Capacidad Emprendedora es 125,97, que la ubica en el nivel Promedio. Por otro lado, se observa que la dimensión Tenacidad presenta el promedio más alto (18,11); mientras que la dimensión Comunicación es quien revela un promedio más bajo (8,01).

En cuanto a los puntajes de asimetría revelan que las dimensiones Creatividad e Innovación, Comunicación, Honestidad, Autoconfianza, Negociación, Responsabilidad, Altruismo y Capacidad para tomar riesgos además del puntaje total de Capacidad Emprendedora tienen una distribución de datos simétrica, debido a que los índices se encuentran entre -0.5 y 0.5; entonces esto quiere decir que se han distribuido aproximadamente la misma cantidad de valores en ambos lados de la media.

Asimismo, con referencia a los puntajes de Curtosis, estos señalan que las dimensiones Tenacidad, Autoconfianza, Liderazgo y Transformación presentan una curva de tipo Mesocúrtica (*grado de concentración normal en la región central de la distribución de valores*) ya que los puntajes se encuentran entre -0.5 y 0.5; luego la dimensión Negociación evidencia una

curva de tipo Leptocúrtica (*Alta concentración*) ya que su índice supera a 0.5; las dimensiones restantes cuentan con una curva de tipo Platicúrtica (*baja concentración*) debido a que su puntaje es menor a -0.5.

Tabla 12

Frecuencias y porcentajes de la Capacidad Emprendedora

Categoría	Capacidad Emprendedora	Creatividad e Innovación	Comunicación	Honestidad	Tenacidad	Autoconfianza	Liderazgo y Transformación	Negociación	Responsabilidad	Altruismo	Capacidad para asumir riesgos
Bajo	85 28,3%	55 18,3%	36 12%	177 59%	45 15%	52 17,3%	17 5,7%	286 95,3%	73 24,3%	22 7,3%	88 29,3%
Promedio	121 40,3%	146 48,7%	138 46%	123 41%	141 47%	164 54,7%	117 39%	14 4,7%	175 58,3%	154 51,3%	105 35%
Alto	94 31,3%	99 33%	126 42%	-	114 38%	84 28%	166 55,3%	0%	52 17,3%	124 41,3%	107 35,7%

En la tabla 12, se visualiza que el nivel de Capacidad Emprendedora que predomina es el “Promedio” con un total de 121 personas que representan al 40,3%; de la muestra.

En cuanto a las dimensiones, se puede observar que las dimensiones Liderazgo y Transformación (55,3%) y Capacidad para asumir riesgos (35,7%) son aquellas quienes presentan mayor nivel de distribución en la muestra, evidenciándose un nivel “Alto” en ambos casos; por el contrario, la dimensión Negociación es quien posee un nivel “Bajo” con un total de 286 personas que representan el 95,3% de la muestra.

Tabla 13

Frecuencias y porcentajes de la Capacidad Emprendedora en relación al sexo.

Sexo	Categoría	Capacidad Emprendedora	Creatividad de Innovación	Comunicación	Honestidad	Tenacidad	Autoconfianza	Liderazgo y Transformación	Negociación	Responsabilidad	Altruismo	Capacidad para asumir riesgos
Masculino	Bajo	34 29,1%	19 16,2%	19 16,2%	65 55,6%	16 13,7%	19 16,2%	6 5,1%	113 96,6%	32 27,4%	8 6,8%	39 33,3%
	Promedio	48 41%	59 50,4%	50 42,7%	52 44,4%	50 42,7%	61 52,1%	46 39,3%	4 3,4%	68 58,1%	69 59%	41 35%
	Alto	35 29,9%	39 33,3%	48 41%	0%	51 43,6%	37 31,6%	65 55,6%	0%	17 14,5%	40 34,2%	37 31,6%
Femenino	Bajo	51 27,9%	36 19,7%	17 9,3%	112 61,2%	29 15,8%	33 18%	11 6%	173 94,5%	41 22,4%	14 7,7%	49 26,8%
	Promedio	73 39,9%	87 47,5%	88 48,1%	71 38,8%	91 49,7%	103 56,3%	71 38,8%	10 5,5%	107 58,5%	85 46,4%	64 35%
	Alto	59 32,2%	60 32,8%	78 42,6%	0%	63 34,4%	47 25,7%	101 55,2%	0%	35 19,1%	84 45,9%	70 38,3%

En la tabla 13, se presentan índices en base los niveles de Capacidad Emprendedora a manera global y por dimensiones en relación al sexo; en base a ello es factible afirmar que en las personas del sexo Masculino cuentan con un nivel Promedio (41%) en base a la variable mencionada.

Con respecto a las dimensiones Tenacidad y Liderazgo y Transformación son aquellas que poseen mayor predominio pues cuentan con un nivel “Alto” de 43.6% y 55.6% respectivamente; mientras que los factores con menor distribución fueron Honestidad (55.6%) y Negociación (96.6%). En el caso de las mujeres, presentan un nivel promedio con respecto a la variable y las dimensiones que resaltan para este grupo son Liderazgo y Transformación (55,2%). y Capacidad para asumir riesgos (38,3%)

Tabla 14

Frecuencias y porcentajes de la Capacidad Emprendedora en relación a la jornada laboral.

Jornada Laboral	Categoría	Capacidad Emprendedora	Creatividad de Innovación	Comunicación	Honestidad	Tenacidad	Autoconfianza	Liderazgo y Transformación	Negociación	Responsabilidad	Altruismo	Capacidad para asumir riesgos
Part time	Bajo	19 21,1%	16 17,8%	12 13,3%	58 64,4%	18 20%	13 14,4%	4 4,4%	88 97,8%	21 23,3%	9 10%	21 23,3%
	Promedio	42 46,7%	40 44,4%	41 45,6%	32 35,6%	38 42,2%	47 52,5%	35 38,9%	2 2,2%	55 61,1%	46 51,1%	35 38,9%
	Alto	29 32,2%	34 37,8%	37 41,1%	0%	34 37,8%	30 33,3%	51 56,7%	0%	14 15,6%	35 38,9%	34 37,8%
Full time	Bajo	66 31,4%	39 18,6%	24 11,4%	119 56,7%	27 12,9%	39 18,6%	13 6,2%	198 94,3%	52 42,8%	13 6,2%	67 31,9%
	Promedio	79 37,6%	106 50,5%	97 46,2%	91 43,3%	103 49%	117 55,7%	82 39%	12 5,7%	120 57,1%	108 51,4%	70 33,3%
	Alto	65 31%	65 31%	89 42,4%	0%	80 38,1%	54 25,7%	115 54,8%	0%	38 18,1%	89 42,4%	73 34,8%

En la tabla 14, se demuestran puntajes en base los niveles de Capacidad Emprendedora a manera global y por dimensiones según la jornada laboral de los trabajadores; en base a ello es posible aseverar que en las personas que laboran bajo la condición “Part time” cuentan con un nivel “Promedio” (46.7%) en base a la variable principal, en el caso de las dimensiones, solo la dimensión Liderazgo y Transformación posee un nivel “Alto” con un total de 56.7%; mientras que los factores con menor distribución fueron Honestidad (64.4%) y Negociación (97.8%).

Por otro lado, los trabajadores “Full time” poseen una Capacidad Emprendedora de tipo “Promedio) con una distribución de 37.6 % del total. En cuanto a las dimensiones, Liderazgo y Transformación, Capacidad para asumir riesgos, Responsabilidad y Altruismo son aquellas que tienen una mayor distribución por ello poseen un nivel “Alto” 54.8%,34.8%, 57.1% y 34.8% respectivamente. Asimismo, las dimensiones con un nivel “Bajo” fueron Honestidad (56.7%) y Negociación (94.3%).

3.6 Relación de Personalidad Proactiva y Capacidad Emprendedora de los trabajadores según variables sociodemográficas (Sexo y jornada laboral).

Tabla 15

Coeficiente de correlación entre Personalidad Proactiva y Capacidad Emprendedora según género.

SEXO	Capacidad Emprendedora			
Rho de Spearman	MASCULINO	Personalidad Proactiva	Coeficiente de correlación	,281**
			Sig. (bilateral)	,002
			N	117
	FEMENINO	Personalidad Proactiva	Coeficiente de correlación	,094
			Sig. (bilateral)	,207
			N	183

p<0.05

En la tabla 15, de la relación entre la Personalidad Proactiva y Capacidad Emprendedora según sexo, se observa que en el caso de los trabajadores varones existe una relación positiva directa y estadísticamente significativa de intensidad baja (0,281) entre la Personalidad Proactiva y Capacidad Emprendedora. Mientras que, en el caso de las trabajadoras, se identifica que no existe relación entre ambas variables, ya que el coeficiente de correlación es nulo; por lo que podemos inferir que los varones presentan mayor predisposición para generar ideas proactivas y orientarse hacia el emprendimiento.

Tabla 16

Coeficiente de correlación entre Personalidad Proactiva y Capacidad Emprendedora según jornada laboral.

Jornada Laboral			Capacidad Emprendedora	
Rho de Spearman	PART TIME	Personalidad Proactiva	Coeficiente de correlación	,196
			Sig. (bilateral)	,064
			N	90
	FULL TIME	Personalidad Proactiva	Coeficiente de correlación	,165*
			Sig. (bilateral)	,017
			N	210

p<0.05

En la tabla 16, de la relación entre la Personalidad Proactiva y Capacidad Emprendedora según jornada laboral, se tiene los trabajadores de la modalidad “Part Time” no cuentan con una correlación entre las variables mencionadas puesto que el nivel de significancia es mayor a 0.05. Mientras que en el caso de los trabajadores “Full Time”, se encontró una correlación directamente proporcional y estadísticamente significativa de intensidad muy baja (0,165).

3.7 Relación entre las dimensiones de la Capacidad Emprendedora y la Personalidad Proactiva.

Tabla 17

Coefficiente de correlación entre las dimensiones de la Capacidad Emprendedora y la Personalidad Proactiva.

		Personalidad Proactiva	
Rho de Spearman	Creatividad e Innovación	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,105 ,069
	Comunicación	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,091 ,117
	Honestidad	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,095 ,099
	Tenacidad	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,192** ,001
	Autoconfianza	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,152** ,008
	Liderazgo y Transformación	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,163** ,005
	Negociación	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,095 ,100
	Responsabilidad	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,080 ,169
	Altruismo	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,149** ,010
	Capacidad para asumir riesgos	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,088 ,128

p<0.05

En la tabla 17, se detallan los coeficientes de correlación entre las dimensiones de la Capacidad Emprendedora y la Personalidad Proactiva, hallando que las dimensiones que presentan un nivel de significancia aceptable son: Tenacidad (Rh=,0192), Autoconfianza (Rh=,0152), y Altruismo (Rh=,0149), por lo que es posible afirmar que todos estos presentan una correlación directamente proporcional y estadísticamente significativa de intensidad baja.

3.8 Diferencias entre la Personalidad Proactiva y Capacidad Emprendedora según variables sociodemográficas (sexo y jornada laboral).

Tabla 18

Prueba de U de Mann-Whitney para definir diferencias entre Personalidad Proactiva y Capacidad Emprendedora según sexo

	Personalidad Proactiva	Capacidad Emprendedora
U de Mann-Whitney	10608,000	10439,500
W de Wilcoxon	27444,000	17342,500
Z	-,144	-,387
Sig. asintótica (bilateral)	,886	,699

a. Variable de agrupación: Sexo

En la tabla 18, se halla que en el caso de la variable “Personalidad Proactiva” no existe diferencias según sexo debido a que el nivel de significancia es mayor 0.05 por lo que la hipótesis nula es conservada; mientras que en el caso de la variable Capacidad Emprendedora, sucede la misma situación ya que el nivel de significancia es mayor al indicado; entonces es factible afirmar que no existen diferencias con relación a la variable entre ambos sexos.

Tabla 19

Prueba de U de Mann-Whitney para definir diferencias entre Personalidad Proactiva y Capacidad Emprendedora según jornada laboral.

	Personalidad Proactiva	Capacidad Emprendedora
U de Mann-Whitney	7897,500	8694,500
3W de Wilcoxon	11992,500	30849,500
Z	-2,435	-1,169
Sig. asintótica (bilateral)	,015	,242

a. Variable de agrupación: Jornada Laboral

En la tabla 19, se encuentra que en el caso de la variable “Personalidad Proactiva” si existe diferencias según jornada laboral debido a que el nivel de significancia es menor 0.05 por lo que la hipótesis nula se rechaza; como se detalló anteriormente, mientras que en el caso de la variable Capacidad Emprendedora, el nivel de significancia es mayor al indicado; entonces es factible afirmar que no existen diferencias con relación a la variable entre ambos tipos de jornada laboral.

IV. DISCUSIÓN

En base a los resultados obtenidos en el presente estudio, se encontró que existe una correlación positiva estadísticamente significativa y de intensidad baja, $Rho\ Spearman=0.15$ ($p<0,05$). Esto quiere decir que, al incrementarse el índice de personalidad proactiva, a su vez aumentará el nivel de capacidad emprendedora de los trabajadores de una empresa dedicada al rubro de telecomunicaciones. Estos resultados coinciden con los desarrollados por los investigadores Sánchez, Lanero y Yurrebaso (2005), donde el principal objetivo fue exponer las variables que determinan la intención emprendedora de los estudiantes universitarios de España. Dado el estudio, se obtuvo por resultado que la proactividad influía directamente sobre la intención de cada individuo en emprender, dado que la asunción de riesgos produce un efecto indirecto a través de la proactividad.

Asimismo, la autoeficacia mostró una relación directa sobre la proactividad y la asunción de riesgos. Es decir, la intención de emprender está determinada por la proactividad que cada uno de los individuos tengan. A su vez esta proactividad está determinada por la autoeficacia y por el nivel de riesgo que están dispuestos a asumir cada uno de ellos.

La explicación a este hallazgo está en que el desarrollar una conducta proactiva ayuda al emprendedor a afrontar correctamente problemas, prever consecuencias, afrontar riesgos y orientarse hacia la innovación, para que de esta manera le sea factible mejorar su perfil de competencias de cara a los retos que se presentan diariamente en su actividad laboral (Areas,2001). Por ello se entiende que tener una actitud proactiva generará nuevas ideas y de esta manera los trabajadores contribuirán eficazmente con su organización, generando cambios en la empresa que favorecen su crecimiento personal y predisposición a emprender.

Se encontró además, que predomina una Personalidad Proactiva de tipo “Promedio” (50,7%) y a su vez sucede el mismo caso en la Capacidad Emprendedora ya que los trabajadores poseen también un nivel “Promedio” con un 40.3% de representantes, no existiendo diferencias significativas en ambas variables con relación al sexo.

Lo anteriormente mencionado discrepa con los resultados hallados por Reyes, Pinillo y Soriano (2014), quienes ejecutaron una investigación con una muestra de alumnos de la Universidad Rey Juan Carlos en Madrid-España, con la finalidad de analizar de las diferencias de género en la orientación emprendedora. La variable mencionada estaba compuesta por tres principales dimensiones las cuales son: Propensión al riesgo, Creatividad e Innovación y Proactividad: Energía e Iniciativa Personal (Covin y Slevin, 1989). De esta manera los resultados arrojan que en cuanto a la Proactividad, si existen diferencias significativas según sexo; debido a que los varones poseen un 77,5% del total mientras que las mujeres un 24,5% con respecto al factor mencionado.

Mientras que en relación a la variable Capacidad Emprendedora, Cabana, Cortes, Plaza, Castillo y Álvarez (2013), realizaron un estudio en alumnos de centros de educación superior (CES) de las comunas de La Serena y Coquimbo, Chile, encontrando que el índice de capacidad emprendedora potencial (ICEP) promedio es del 74%, donde el sexo masculino obtuvo un 75%, y el sexo femenino pasó a tener un 25% de representación del nivel de capacidad emprendedora. Esto se explica en gran medida por el distinto rol social que nuestra cultura atribuye al varón y a la mujer, y el nivel de socialización e identificación de estereotipos de género que estos tengan, lo cual influye en sus ambiciones personales y en su propensión a aceptar retos, por lo que los hombres suelen ser más optimistas en lo que respecta a la creación de su propio negocio (Langowitz & Minniti, 2007).

Lo que indica que en aquella población, las mujeres necesitan de un mayor reforzamiento en cuanto a las características personales que direccionarán una posición en cuanto a su intención de innovar y emprender.

En cuanto a la variable sociodemográfica “jornada laboral”, se halló que en el caso de la Personalidad Proactiva, si existen diferencias significativas ($p < 0,05$), evidenciándose que la mayor frecuencia de trabajadores con proactividad, la presentan aquellos que laboran bajo la modalidad de tiempo completo. Esto podría explicarse mediante la pauta que considera que los trabajadores intercambian su participación e involucramiento con la empresa por recompensas y beneficios (Hall y Mirvis, 1996).

Los trabajadores mostrarán mayor disposición para aportar por iniciativa propia nuevas ideas que faciliten el crecimiento de la organización en la medida en que sus necesidades y expectativas se encuentren satisfechas en estas relaciones de intercambio. Entonces, teniendo en cuenta que los empleados de tiempo parcial son relativamente menos considerados en la organización en cuanto a recompensas y beneficios se refiere, es por ello que presentarían menor frecuencia en relación a intención de generar ideas innovadoras y proactivas.

Por otro lado, en el caso de la variable Capacidad Emprendedora se encuentra que no existen diferencias significativas ($p > 0,05$). Estos últimos resultados se ven en desacuerdo con los obtenidos por Álvarez (2008), que realizó una investigación ejecutada con la finalidad de comparar a los trabajadores de tiempo parcial con los de tiempo completo en cuanto al grado de compromiso en sus organizaciones, cabe resaltar que este factor se ve involucrado con la dimensión “Responsabilidad” de la Capacidad Emprendedora; es así que se descubrió que existen diferencias significativas en el grado de compromiso de los trabajadores de tiempo parcial y tiempo completo, evidenciando que los trabajadores “full time” poseen mayor nivel de compromiso e involucramiento con su organización.

Estos indicadores pueden ser justificados por una de las teorías que frecuentemente es empleada para explicar la existencia de diferencias entre las actitudes laborales de los trabajadores de tiempo completo frente a los trabajadores de tiempo parcial, que es la “Teoría de inclusión parcial”. Esta teoría menciona que las personas son participantes de múltiples sistemas sociales por lo que desempeña diferentes roles en los diferentes ámbitos de su vida (Katz y Kahn, 1978). Por ello, este planteamiento asegura aquellos que se mantienen en una jornada laboral de tiempo completo podrían estar más involucrados en su rol como trabajador que los trabajadores a tiempo parcial al permanecer más tiempo en la empresa.

Entonces, se concluye que hay presencia de un mayor compromiso y responsabilidad del trabajador con su organización por parte de aquellos que laboran en una jornada de trabajo de tiempo completo (Martin y Hafer, 1995; Wetzel, Soloshy y Gallagher, 1990).

También se encontró que los trabajadores varones quienes presentan una correlación positiva directamente proporcional y estadísticamente significativa de intensidad baja ($R_h=0,281$); mientras que en las mujeres se identifica que no existe relación entre ambas variables ($r=0,094$). Por ello, se infiere que los trabajadores del sexo masculino muestran mayor predisposición para generar ideas proactivas y desarrollar la intención hacia el emprendimiento. Dichos resultados concuerdan con encontrados por Fuentes y Sánchez (2010), quienes realizaron un estudio con el objetivo de analizar las actitudes emprendedoras y las principales motivaciones que facilitan la creación de una empresa entre los estudiantes universitarios de la Universidad de Córdoba-España, enfocándose en las diferencias según sexo, hallando que las mujeres presentan una menor iniciativa emprendedora, asimismo las mismas evidenciaron temor al fracaso como una barrera para la intención de emprender un negocio propio.

El motivo de lo anteriormente propuesto puede respaldarse mediante la postura de Aponte (2002) quien señala que las mujeres se muestran menos dispuestas a asumir riesgos y su percepción de mayor responsabilidad en el cuidado del hogar las lleva a estar menos enfocadas a dedicar tiempo para el emprendimiento de un negocio propio. Por lo que se ve necesario, que en el caso de las mujeres, se refuercen los elementos que intervienen en el desarrollo de las conductas proactivas e intención de emprendimiento.

En referencia a la relación entre Personalidad Proactiva y la Capacidad Emprendedora según jornada laboral, se encontró los trabajadores de la modalidad "Part Time" no cuentan con una correlación entre las variables mencionadas ($R_h=0,196$ / $p>0,05$). Mientras que en el caso de los trabajadores "Full Time", se halló una correlación directamente proporcional y estadísticamente significativa de intensidad muy baja ($R_h=0,165$ / $p<0,05$). Por lo que es factible asegurar que los trabajadores "Full time" poseen mayores características relacionadas a la proactividad y emprendimiento que aportan al crecimiento de la organización.

Tal y como fue expuesto anteriormente, esto suceso se debe a que el número de horas de trabajo ha sido estimado como un elemento determinante para el compromiso del trabajador con la organización, en base a la teoría de inclusión parcial, entonces se espera que a mayor número de horas que el sujeto permanezca en la empresa mayor será su involucramiento y, por tanto, se llevará cabo mayor cantidad de acciones proactivas y emprendedoras.

Por otro lado, con respecto a las variables de la Capacidad Emprendedora y la relación con Personalidad Proactiva, se estableció que Tenacidad ($R_h=,0192$), Autoconfianza ($R_h=,0152$), y Altruismo ($R_h=,0149$), presentan una correlación directamente proporcional estadísticamente significativa de intensidad baja con la Personalidad Proactiva; las demás dimensiones tales como Creatividad e Innovación, Honestidad, Comunicación, Negociación,

Responsabilidad y Capacidad para asumir riesgos se hallan como factores con poco nivel de significancia. Entonces se tiene que estos resultados discrepan por los obtenidos por Sánchez, Lanero y Yurrebaso (2005), quienes señalan que la autoeficacia y asunción de riesgos mostró una relación directa sobre la proactividad.

A su vez esta proactividad según los autores, está determinada por la autoeficacia y por el nivel de riesgo que están dispuestos a asumir cada uno de ellos ,debido a que el nivel de riesgo es una variable que está claramente determinada por la autoeficacia de los sujetos. Lo señalado, lo confirman Cooper y Dunkelberg (1986), quienes señalan que para poder contar con propiedades y/o negocios emprendedores se constituyen diferentes grados de iniciativa empresarial; por lo que poner en marcha un negocio requiere de iniciativa, creatividad y la toma de riesgo personal. Entonces, se infiere que es necesario fortalecer en conjunto a cada una de los factores de la Capacidad Emprendedora, para de tal manera contribuir al adecuado y significativo desarrollo de la proactividad para fines de crecimiento tanto personal como empresarial.

Se considera así, que este estudio tiene importantes aplicaciones prácticas en el marco de las acciones de emprendimiento personal y desarrollo profesional, ya que aporta una fundamentación que permite evaluar, entrenar, y asesorar sobre las competencias y actitudes que deben reunir quienes emprenden para desarrollarse con éxito en el ámbito laboral. Esto resalta su importancia debido a que como se sabe el éxito de una organización depende de las capacidades y competencias de sus trabajadores. Por lo que durante este estudio se buscó señalar que competencias personales hay que repotenciar para el futuro emprendimiento tanto del trabajador como de la organización a la cual este pertenece.

V. CONCLUSIONES

A continuación, las conclusiones de esta investigación, en base a los objetivos, hipótesis y resultados encontrados en trabajadores de una Empresa dedicada al rubro de Telecomunicaciones:

PRIMERO: Se halló que existe una correlación directa y estadísticamente significativa de intensidad baja, entre la Personalidad Proactiva y la Capacidad Emprendedora debido a que el valor de significancia es menor a 0.05 ($p=,006$), por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Por lo que se puede inferir que, al aumentar el nivel de Personalidad Proactiva, mayor es el nivel de Capacidad Emprendedora.

SEGUNDO: El nivel de Personalidad Proactiva que predomina en los trabajadores corresponde a la categoría “Promedio”, con un total 152 personas entre hombres y mujeres (50,7%).

TERCERO: Se identificó que el nivel de Capacidad Emprendedora que predomina es “Promedio” con un total de 40,3 %. Las dimensiones Liderazgo y Transformación (55,3%) y Capacidad para asumir riesgos (35.7%) son aquellas quienes presentan mayor nivel de distribución en la muestra, evidenciándose un nivel “Alto” en ambos casos; por el contrario, la dimensión Negociación es quien posee un nivel “Bajo” con un total de 286 personas que representan el 95,3% de la muestra.

CUARTO: Se halló además que el nivel de Personalidad Proactiva de los trabajadores varones pertenece al nivel “Promedio” (50.4%) situación que se repite con las trabajadoras quien poseen el mismo nivel con un total de 93 representantes que equivale al 50.8% del total.

En cuanto a la jornada laboral, el nivel de personalidad proactiva que predomina en los “Part time” es Promedio con un 57,8%, mientras que en los “Full time” sucede el mismo caso pues el nivel es también Promedio con un 47,6% de la muestra.

La Capacidad Emprendedora del sexo Masculino pertenece al nivel Promedio (41%); con respecto a las dimensiones, se observa que Tenacidad y Liderazgo y Transformación son aquellas que poseen mayor predominio pues cuentan con un nivel “Alto” de 43.6% y 55.6% respectivamente; mientras que los factores con menor distribución fueron Honestidad (55.6%) y Negociación (96.6%).

Mientras que las personas del sexo Femenino el nivel presentado de Capacidad Emprendedora es de tipo “Promedio” (39.9%), en cuanto a las dimensiones, Liderazgo y Transformación y Capacidad para asumir riesgos, son aquellas que tienen una mayor distribución pues poseen un nivel “Alto” con un total de 55.2% y 38.3 % respectivamente. Por otro lado, las dimensiones con un nivel “Bajo” fueron en este caso Honestidad (61.2%) y Negociación (94.5%).

Asimismo las personas que laboran bajo la condición “Part time” cuentan con un nivel “Promedio” (46.7%) y los trabajadores “Full time” poseen una Capacidad Emprendedora de tipo “Promedio con una distribución de 37.6 % del total.

QUINTO: Existe una correlación positiva y estadísticamente significativa de intensidad baja, $Rho\ Spearman=0,281$ ($p<0,05$), entre la Personalidad Proactiva y Capacidad Emprendedora de los varones. Mientras que, en el caso de las trabajadoras, se identifica que no existe relación entre ambas variables, ya que el coeficiente de correlación es nulo. De esta manera, se deduce que los trabajadores del sexo masculino presentan mayor propensión para generar ideas proactivas y desarrollar la intención hacia el emprendimiento.

Los trabajadores de la modalidad “Part Time” no cuentan con una correlación entre las variables Personalidad Proactiva y Capacidad Emprendedora, mientras que en el caso de los trabajadores “Full Time”, se encontró una correlación positiva y estadísticamente significativa de intensidad muy baja (0,165). Por ello, es posible asegurar que los trabajadores “Full time” poseen mayores características relacionadas a la proactividad y emprendimiento que aportan al crecimiento de la organización.

SEXTO: Entre la relación de Personalidad proactiva y las dimensiones de la capacidad emprendedora se encontró que las dimensiones que presentan un nivel de significancia aceptable son: Tenacidad ($R_h=,192$), Autoconfianza ($R_h=,152$), Liderazgo y Transformación ($R_h= ,163$) y Altruismo ($R_h=,149$).

SÉTIMO: No existen diferencias según sexo para la variable “Personalidad Proactiva”; mientras que en el caso de la variable Capacidad Emprendedora, sucede la misma situación ya que el nivel de significancia es mayor al indicado.

Además, si existen diferencias con respecto a la personalidad proactiva según jornada laboral; mientras que en el caso de la variable Capacidad Emprendedora no existen diferencias con relación a la variable entre ambas condiciones de horario de trabajo.

OCTAVO: Se concluye que los factores “Liderazgo y Transformación” y “Capacidad para asumir riesgos” son quienes permiten diseñar e identificar el perfil del posible emprendedor, capaz de transformar ideas creativas en proyectos exitosos.

VI. RECOMENDACIONES

La presente investigación, pasar a ser un antecedente y posible base para futuras investigaciones que podrían realizarse con trabajadores de distintos rubros; para de esta manera contribuir con la identificación de competencias necesarias para contar con el perfil exitoso de un colaborador lo cual favorecerá el crecimiento de la organización. Por lo que se sugiere, fomentar la importancia de estas dos variables, efectuando constantemente un seguimiento para evaluar la mejora de cada uno de los colaboradores en base a estas características, manifestando las evidencias a la organización.

Además, debido a las evidencias encontradas sobre el bajo nivel que presentan los trabajadores con respecto al factor “Negociación”, se recomienda, llevar a cabo actividades remediales o de reforzamiento a los trabajadores que en su mayoría, día a día se encuentran en constante interrelación con clientes críticos, he aquí la importancia de las acciones del área de capacitación.

De igual manera es factible promover programas de promoción para para evaluar las acciones de proactividad y emprendimiento de los trabajadores, mediante campañas o concursos internos que conlleven a un reconocimiento de los trabajadores eficaces; por lo que es fundamental que los autoridades de cada servicio periódicamente efectúen estas actividades.

VII. REFERENCIAS

- Alcaraz, R. (2011). *El Emprendedor de Éxito* (4 ed.). Mc GrawHill.
- Álvarez. (2008) *Jornada Laboral y Compromiso Organizacional*. España: Universidad de Vigo. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2517650.pdf>
- APECCO (2016). *Data Survey Apecco 2016 Capital Humano*. Recuperado de: http://ponce.inter.edu/cai/manuales/Algunos_ejemplos_referencias_APA.pdf
- Aponte, M. (2002): *Factores condicionantes de la creación de empresas en Puerto Rico: un enfoque institucional*, Universidad Autónoma de Barcelona.
- Ares, A., & Areas, A. (2001). *La conducta de los emprendedores* (pp. 493-498). Portularia 4. Recuperado de <http://rabida.uhu.es/dspace/handle/10272/179>
- Ares, A. (2011). La conducta proactiva como conducta estratégica. Obtenido de <http://www.antonioares.es/lecturas.html>
- Arias, F. (2006). *El proyecto de Investigación*. Introducción a la metodología científica. Caracas, Editorial Episteme.
- Bateman, T., & Crant, J. (1998). *The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates* (1 Ed.). Journal of Organizational Behavior.
- Bernales, M. (2010). *Intención emprendedora en jóvenes universitarios y factor de migración*. 1.
- Brown, J., Shalhoop, H., & Kane, K. (2004). Proactive Personal and Job Search. *A field investigation with college graduates Journal and Applied Psychology*, 91(3), 717.
- Brown, D. J., Cober, R. T., Kane, K., Levy, P. E., & Shalhoop, J. (2006). Proactive personality and the successful job search: a field investigation with college graduates. *Journal of applied psychology*, 91(3), 717.
- Burco, O. (2006). *Proactive personality, stress and voluntary work behaviors*. Florida, EEUU: University of south Florida.

- Buss, A. (1987). The Aggression Questionnaire. *Journal of Personality and Social Psychology*, 63, 452-459.
- Busenitz, L. (1999). *Entrepreneurial risk and strategic decision-making: It's a matter of perspective*. The Journal of Applied Behavioral Science, 35(3): 325-341.
- Cabana, R., Cortes, I., Plaza, D., Castillo, M., & Alvarez, A. (2013). *Análisis de las capacidades emprendedoras potenciales y efectivas en alumnos de centros de educación superior*. Journal of technology management & innovation
- Cano, C.; García, J.; Gea, A. (2003): *Actitudes emprendedoras y creación de empresas en los estudiantes universitarios*. Servicio de Publicaciones de la Universidad de Almería y Consejo Social de la Universidad de Almería.
- Cardona, P. y Chinchilla, N. (1999). Intrategia. *En busca del alto rendimiento y de la supervivencia a largo plazo*, Harvard Deusto Business Review, Bilbao, julio-agosto, 1998, págs. 36-41.
- Carrillo, L. (2013). *Validación de la escala de Personalidad Proactiva de Crant en los trabajadores de comida rápida. (Tesis para obtener el grado de Licenciatura)*. Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Carver, C. S., & Scheier, M. F. (1982). Control theory: A useful conceptual framework for personality-social, clinical, and health psychology. *Psychological Bulletin*, 92(1), 111-135.
- Cole, A. (s.f.). *Business enterprise in its social setting*. Cambridge: Harvard University Press.
- Cooper, A. C. & Dunkelberg, W., 'Entrepreneurship and paths to business ownership', *Strategic Management Journal*, 7, 1986, pp. 53-68.
- Castillo, C.; Rusque, A.; Ramírez, S.; Torres, G. y Guzman, S. (1998). Medición de Capacidad Emprendedorade Estudiantes de Escuelas de Administración de Europa y América Latina (Red ALFA: ComunidadEuropea). En XII Congreso Latinoamericano sobre Espíritu Empresarial, San José, Costa Rica.
- Covey, S. (2009). *Los 7 Hábitos de la gente altamente efectiva*. Barcelona: Paidós Ibérica S.A.
- Covin, J. & Slevin, D (1989): «A Conceptual Model of Entrepreneurship as Firm Behavior». *Entrepreneurship: Theory and Practice*, vol. 16, pp. 7-25
- Crant, J. (2000). Proactive behavior in organizations. *Management Journal*, 435-462.
- Crant, M. (1996). The proactive personality scale and objective job performance among real estate agents. *Journal Psychology*, 532-537.

- Cross, B., & Travaglione, A. (2003). *The untold store: is the entrepreneur of the 21 st century defined by emotional intelligence?* .The International Journal of Organizational Analysis, 221-228.
- Cunningham, C. J. L., and De La Rosa, G. M. (2008). *The interactive effects of proactive personality and work-family interference on wellbeing.*Journal of Occupational Health Psychology, 13, 271-82.
- Durán, E. & Arias, D. (2015). *Intención emprendedora en estudiantes universitarios: integración de factores cognitivos y socio-personales.* Revista Colombiana de Ciencias Sociales, 6 (2), 320-340. Recuperado de: <http://www.funlam.edu.co/revistas/index.php/RCCS/article/view/1528>
- Espinoza, N. (2010). *Manual para la educación emprendedora.* Panamá: OEI.
- Fairlie E. (2013). *El valor de la marca como estrategia para incrementar la capacidad emprendedora en estudiantes de universidades nacionales del área de Ciencias Empresariales.* Tesis.
- Fay, D., & Sonnentag, S. (s.f.). *A look back to move ahead: New directions for research on proactive performance and other discretionary work behaviours.* Applied Psychology, 59(1), 1-20.
- Fay, D., & Frese, S. (s.f.). *A look back to move ahead: New directions for research on proactive performance and other discretionary work behavior. Aplicado a la Psicología,* 59(1), 1-20.
- Formichella, M. (2004). *El concepto de emprendimiento y su relación con la educación, el empleo y el desarrollo local.* Buenos Aires, Argentina: Publicación INTA.
- Frese, M., Garst, H., & Fay, D. (s.f.). *Making Things Happen: Reciprocal Relationships between Work Characteristics and Personal Initiative in a Four - Wave Longitudinal Structural Equation Model.* Journal of Applied Psychology, 92(4), 1084-1102.
- Freyre, A. (2006). *Pasión por emprender, De la idea a la cruda realidad.* Bogotá. Editorial Norma. P.174.
- Fuentes, F. & Sánchez S. (2010). *Análisis del perfil emprendedor: una perspectiva de género, Universidad de Córdoba, España.*
- Funder, D. (2001). *Behavior as a function of the situation.* Journal of Personality and Social Psychology, 44, 107–112. Galton, F. (1869). *Hereditary genius.* New York: Appleton

- George, D. y Mallery, P. (2003). *spss for Windows step by step: A Simple Guide and Reference*. 11.0 Update (4.^a ed.). Boston: Allyn & Bacon
- Grant, A., & Ashford, S. (2008). *The Dynamics of Proactivity at Work*. *Research in Organizational Behavior*, 28, 3-34.
- GEM (2015). *Global Entrepreneurship Monitor Report 2015/2016*. Recuperado de: <http://gemconsortium.org/report>.
- Gudermann, M., (2010). *The relationship between proactive personality, affective commitment and the role of job stressors*. Bachelor Thesis.
- Halanocca, J. (2013). *Capacidades Emprendedoras y Rendimiento Académico de educación para el trabajo en estudiantes del quinto grado de secundaria de la I.E "Alfredo Rebaza Acostada" Distrito de los Olivos UGEL 02*. Universidad César Vallejo.
- Hall, D. T., & Mirvis, P. H. 1996. *The new protean career: Psychological success and the path with a heart*. In D. T. Hall (Ed.), *The career is dead—long live the career: 15–45*. San Francisco: Jossey-Bass
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de investigación*. México: Mc GrawHill.
- Hernández R. 2006. *Argumentos para una Epistemología del Dato Visual*. *Cinta moebio* 26: 196-206
- Hogan, R. (1991). *Hogan Personality Inventory manual Minneapolis MN*: National Computer Systems.
- Ibáñez, M. (2001). *Actitudes emprendedoras de los estudiantes universitarios de la CAPV*. Tesis doctoral de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, Universidad de Deusto, Bilbao, España.
- Jeffrey G. Covin and Dennis P. Slevin *Strategic Management Journal* Vol. 10, No. 1 (Jan. - Feb., 1989), pp. 75-87
- Johson, R (2003), *Estadística Elemental*, Ed. Math Learning, Ed. Tercera, México DF.
- Katz, D., & Kahn, R. (1978), *the social psychology of organizations* (2nd ed.), New York: Wiley
- Krauss, C. (2008). "Las actitudes emprendedoras de los estudiantes de la Universidad Católica del Uruguay". Tesis Doctoral. Universidad de Deusto. España.

- Kuratko, D., (2008) "Corporate Entrepreneurship Behaviour Among Managers: a Review of Theory, Research and Practice" in Katz, J.A., Shepherd, D.A.: Corporate Entrepreneurship, Advances in Entrepreneurship, firm emergence and growth, Vol. 7
- Kunkel, S. W. (1991). *El impacto de la estructura de la estrategia y de la industria en nuevo funcionamiento de la empresa*. Doctoral Dissertation, University of Georgia. Dissertation Abstracts International.
- Langowitz, N., & Minniti, M. (2007). *The entrepreneurial propensity of women*. *Entrepreneurship: Theory & Practice*, 31(3), 341-364.
- León, J. & Huari, D., (2010) *Determinantes del proceso de emprendimiento femenino en el Perú*. Recuperado de: <http://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/econo/article/view/9000/7828>
- López, A. (2010). *La proactividad empresarial como elemento de la competitividad*. *Ra Ximhai*, 6, 303-312.
- López, J. (s.f.). *Métodos e hipótesis científicas*. México: Trillas.
- Martin, T. N. y Hafer, J. (1995). *The multiplicative interaction effects of job involvement and organizational commitment on the turnover intentions of full and part-time employees*. *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 46, 1995, p. 310-331.
- Mc Clelland, D. (1961). *The Achieving of Management*. NJ: Van Nostrand.
- McCarthy, M. 2003. *Detecting Acute Confusion in Older Adults: Comparing Clinical Reasoning of Nurses Working in Acute, Long-Term, and Community Health Care Environments*. *Research in Nursing and Health* 26, 203–212
- McCrae, R., & Costa, P. (1989). *Rotation to maximize the construct validity of factors in the NEO Personality Inventory*. *Multivariate Behavioral Research*, 24, 107–124.
- Ohly, S. (2006): "Challenging the status quo: What motivates proactive behaviour?" *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, vol. 80, nº 4, pp. 623.
- Ozer, D. J., & Benet-Martinez, V. (2006). *Personality and the Prediction of Consequential Outcomes*. *Annual Review of Psychology*, 57, 401- 421

- Prabhu, V. (2007). *Understanding the effect of proactive personality on job related outcomes in an organizational change setting*. Alabama, EEUU: Auburn University.
- Parker, S. K., & Sprigg, C. A. (1999). Minimizing Strain and Maximizing Learning: *The Role of Job Demands, Job Control, and Proactive Personality*. *Journal of Applied Psychology*, 84, 925-939.
- Raunelli, J., Power, M. & Galarza, F. (2013). *Caracterizando a los emprendedores impulsados por necesidad en Lima: una aproximación usando experimentos de campo*. Lima, Perú: Universidad del Pacífico. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/11354/426>
- RED ALFA Capacidad Emprendedora. (1998). *Programa América Latina Formación Académica Alfa*. Recuperado de: http://www.unet.edu.ve/~ilabarca/experiencia_redalfa.htm
- Reyes, L., Pinillos, M. J., & Soriano, I. (2014). *Diferencias de género en la orientación emprendedora*. *Market Economics and Business Journal*, 45(3), 441-460.
- Robbins, T., & Salancik, Y. (1978). *An Integrative model of the empowerment process* (2 ed., Vol. 23). Cornell University.
- Robinson, P., Stimpson, D., Huefner, J. y HUNT, H. (1991). *An attitude approach to the prediction of entrepreneurship*. *Entrepreneurs hip Theory and Practice*, 15, 13-31
- Rodriguez, F. (2009). *Nuevas perspectivas para entender el emprendimiento empresarial*. Colombia: Grupo Gestión Empresarial.
- Rusque A., Ramírez C., Torres G., Guzmán S., Castillo C. (1998). *Medición de Capacidad Emprendedora de Estudiantes de Escuelas de Administración de Europa y América Latina (Red Alfa.Comunidad Europea)*. XII Congreso Latinoamericano Sobre Espíritu Empresarial San José, Costa Rica.
- Salanova, M. y Schaufeli, W.B. (2009): *El engagement de los empleados. Cuando el trabajo se convierte en pasión*, Madrid, Alianza Editorial
- Sánchez, J. C., Lanero, A., & Yurrebaso, A. (2005). *Variables determinantes de la intención emprendedora en el contexto universitario*. *Revista de Psicología Social Aplicada*, 15 (1), 37-60.
- Schumpeter, J. (1942): *Capitalism, Socialism and Democracy*, Londres, George Allen and Unwin.

- Schwarzer, R. (1989) *Meta-analysis Programs, Version 4.0*. Raleigh, NC: National Collegiate Software Clearinghouse
- Seibert, E., Crant, M., & Kraimer, L. (1999). Proactive personality and career success. *Diario de psicología aplicada*, págs. 416-427.
- Stevenson, H (1990). *A Paradigm of Entrepreneurship: Entrepreneurial Management*. Strategic Management Journal. No.11, pp. 17-27
- Stewart, W. H., & Roth, P. L. (2001). Risk propensity differences between entrepreneurs and managers: A meta-analysis review. *Journal of Applied Psychology*, 86, 145–153.
- Tamayo y Tamayo, M. (2003). *Proceso de la Investigación Científica*. Editorial Noriega Editores. Cuarta Edición. México.
- Tapahuasco, B. (s.f.). *Personalidad Proactiva y Compromiso Organizacional en colaboradores operarios de la empresa Sedapal del distrito de Comas. (Tesis para obtener el título profesional de Licenciatura)* Lima: Universidad César Vallejo.
- Thompson, J. (s.f.). Proactive Personality and Job Performance: A Social Capital Perspective. *Journal of Applied Psychology*, 90(5), 1011-1017.
- Vargas, G. (2012). *Influencia de la motivación de logro, actitud emprendedora y autoeficacia emprendedora sobre la intención emprendedora en los estudiantes del área de ciencias empresariales de la Universidad Nacional San Antonio de Abad*. Lima.
- Weick, E. (1989). *Cosmos vs. Chaos: Sense and nonsense in electronic contexts*. *Organizational Dynamics*, 14(Autumn): 50-64.
- Zhang, L. F. (2009). *From conceptions of effective teachers to styles of teaching: Implications for higher education*. *Learning & Individual Differences*, 19 (1), 113-118.

ANEXOS

ANEXO 1

Tabla 20

Índices de validez de contenido de “Capacidad Emprendedora”

Ítem	CLARIDAD							PERTINENCIA							RELEVANCIA							V.AIKEN GENERAL
	Jueces							Jueces							V.AIKEN							
	J1	J2	J3	J4	J5	S	V. AIKEN	J1	J2	J3	J4	J5	S	V. AIKEN	J1	J2	J3	J4	J5	S	V.AIKEN	
1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	0	1	1	4	0.8	0.93
2	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1.00	
3	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1.00	
4	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1.00	
5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1.00	
6	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1.00	
7	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1.00	
8	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1.00	
9	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1.00	
10	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1.00	
11	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1.00	
12	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1.00	
13	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1.00	
14	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1.00	
15	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	0	1	1	4	0.8	0.93

16	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	0	1	1	4	0.8	0.93
17	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
18	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
19	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
20	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
21	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
22	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
23	1	1	0	1	1	4	0.8	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	0.93
24	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
25	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
26	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
27	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
28	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
29	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
30	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
31	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
32	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
33	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
34	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00

Anexo 2

Tabla 21

Análisis de correlación ítem-test de "Capacidad Emprendedora".

Correlaciones						
			CAPACIDAD EMPRENDEDORA TOTAL			
Rho de Spearman	1.Me gustan los cambios que representan un reto para mí	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,244* 0,042	16.Me es fácil establecer relaciones sociales con otros.	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,746** 0,000
	2.No importa con quien converse, lo escucho con atención	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	0,192 0,110	17.Prefiero afrontar situaciones en las que puedo controlar al máximo el resultado final.	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	-,554** 0,000
	3.Soy una persona coherente con lo que pienso y hago.	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,324** 0,006	18.Hago lo que se necesite hacer sin que otros tengan que decirme que lo haga.	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,798** 0,000
	4.Intentó diferentes maneras de superar los obstáculos que se interponen al logro de mis metas.	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,424** 0,000	19.Llegó rápidamente a acuerdos con las personas que trabajo.	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,907** 0,000
	5.Confío que puedo tener éxito en cualquier actividad que me proponga alcanzar.	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	-,358** 0,002	20.Aprecio la solidaridad entre todas las personas.	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,711** 0,000
	6. Puedo inventar y aprender nuevas formas de hacer las cosas.	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	-0,208 0,084	21.Me enfrento a los problemas en vez de perder el tiempo tratando de analizarlos.	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	-,338** 0,004
	7.Puedo ponerme fácilmente en el lugar de otro para comprender mejor su situación.	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,703** 0,000	22.Soy capaz de poner en juego los medios y recursos necesarios para llevar a cabo las tareas.	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	-,270* 0,024
	8.Yo pienso que el fin no justifica los medios.	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	-,703** 0,000	23.Actúo creativamente en situaciones inesperadas.	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,482** 0,000

9. Puedo trabajar duro tanto tiempo como sea necesario.	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,604** 0,000	24. Me siento muy satisfecho cuando considero que doy lo mejor de mí.	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	
10. Soy capaz de hacer bien muchas cosas a la vez.	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,333** 0,005	25. Me gusta compartir con los demás lo que me pasa.	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,256* 0,032
11. Si no encuentro una solución adecuada, creo el ambiente ideal para generar muchas ideas creativas.	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	0,229 0,057	26. Puedo abordar con éxito varias cosas a la vez.	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,554** 0,000
12. Puedo transmitir mi entusiasmo a otros para que sigan mi objetivo.	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,810** 0,000	27. Logro que otros apoyen mis recomendaciones.	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,554** 0,000
13. Soy una persona que evita violar las reglas.	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,712** 0,000	28. La posibilidad de enfrentar desafíos es lo que me atrae hacia ciertas situaciones.	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,798** 0,000
14. Obtener logros es sobretodo un asunto de voluntad y disciplina personal.	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	-,257* 0,031	29. Yo tomo en cuenta las necesidades de otras personas.	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	0,235 0,050
15. Mi éxito o fracaso siempre depende de mí.	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)		30. Si es necesario estimo el trabajo de otros para entregarlo a tiempo.	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,438** 0,000
			31. Soy fiel a las promesas que hago.	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,711** 0,000
			32. Cuando estoy haciendo un trabajo para otros me esfuerzo en forma especial por hacerlo bien.	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,741** 0,000
			33. Soy capaz de combinar las habilidades de diferentes personas para obtener buenos resultados.	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,463** 0,000
			34. Para llegar a acuerdos puedo mirar las cosas desde otro punto de vista.	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	-0,180 0,137
			CAPACIDAD EMPRENDEDORA TOTAL	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000

Anexo 3

Tabla 22

Análisis de Fiabilidad de “Capacidad Emprendedora”.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,902	30

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1.Me gustan los cambios que representan un reto para mí	107,23	72,179	0,201	0,903
3.Soy una persona coherente con lo que pienso y hago.	107,56	70,395	0,192	0,907
4.Intentó diferentes maneras de superar los obstáculos que se interponen al logro de mis metas.	107,34	70,142	0,302	0,902
5.Confío que puedo tener éxito en cualquier actividad que me proponga alcanzar.	110,29	70,903	0,390	0,900
6. Puedo inventar y aprender nuevas formas de hacer las cosas.	109,87	72,548	0,151	0,903
7.Puedo ponerme fácilmente en el lugar de otro para comprender mejor su situación.	107,00	64,464	0,649	0,895
8.Yo pienso que el fin no justifica los medios.	108,77	69,048	0,678	0,896
9.Puedo trabajar duro tanto tiempo como sea necesario.	107,46	70,310	0,570	0,898
10.Soy capaz de hacer bien muchas cosas a la vez.	107,86	69,139	0,394	0,900
11.Si no encuentro una solución adecuada, creo el ambiente ideal para generar muchas ideas creativas.	107,00	71,797	0,213	0,903
12.Puedo transmitir mi entusiasmo a otros para que sigan mi objetivo.	107,21	66,780	0,847	0,892
13.Soy una persona que evita violar las reglas.	106,79	68,490	0,688	0,895
14.Obtener logros es sobretodo un asunto de voluntad y disciplina personal.	109,89	72,190	0,194	0,903

16.Me es fácil establecer relaciones sociales con otros.	107,19	67,255	0,822	0,893
17.Prefiero afrontar situaciones en las que puedo controlar al máximo el resultado final.	109,43	70,770	0,578	0,898
18.Hago lo que se necesite hacer sin que otros tengan que decirme que lo haga.	107,20	67,119	0,848	0,893
19.Llego rápidamente a acuerdos con las personas que trabajo.	107,43	62,104	0,954	0,887
20.Aprecio la solidaridad entre todas las personas.	106,77	68,817	0,712	0,896
21.Me enfrento a los problemas en vez de perder el tiempo tratando de analizarlos.	110,27	71,302	0,304	0,901
22.Soy capaz de poner en juego los medios y recursos necesarios para llevar a cabo las tareas.	109,83	69,651	0,339	0,902
23.Actúo creativamente en situaciones inesperadas.	107,31	70,393	0,482	0,899
25.Me gusta compartir con los demás lo que me pasa.	107,53	72,659	0,060	0,908
26.Puedo abordar con éxito varias cosas a la vez.	107,43	70,770	0,578	0,898
27.Logro que otros apoyen mis recomendaciones.	107,43	70,770	0,578	0,898
28.La posibilidad de enfrentar desafíos es lo que me atrae hacia ciertas situaciones.	107,20	67,119	0,848	0,893
29.Yo tomo en cuenta las necesidades de otras personas.	107,01	72,536	0,140	0,904
30.Si es necesario estimulo el trabajo de otros para entregarlo a tiempo.	107,26	67,759	0,392	0,902
31.Soy fiel a las promesas que hago.	106,77	68,817	0,712	0,896
32.Cuando estoy haciendo un trabajo para otros me esfuerzo en forma especial por hacerlo bien.	107,01	64,101	0,677	0,894
33.Soy capaz de combinar las habilidades de diferentes personas para obtener buenos resultados.	107,41	70,913	0,522	0,899

Anexo 4

Tabla 23

Baremos establecidos en estudio piloto de “Capacidad Emprendedora”.

CAPACIDAD EMPRENDEDORA				
	Percentiles	Puntaje Directo	Percentiles	Puntaje directo
Percentiles	1		52	
	2		53	
	3		54	
	4	98	55	
	5		56	
	6		57	110
	7		58	
	8		59	
	9		60	
	10	99	61	
	11		62	111
	12		63	
	13	100	64	112
	14		65	113
	15		66	116
	16		67	
	17		68	117
	18		69	
	19		70	
	20	101	71	
	21	102	72	
	22	103	73	118
	23	104	74	
	24	107	75	119
	25		76	
	26		77	
	27		78	120
	28		79	
	29		80	
	30		81	
	31	108	82	
	32		83	121
	33		84	
	34		85	
	35		86	122
	36		87	123
	37		88	124
	38		89	
	39		90	125
	40		91	
	41		92	
	42		93	
	43		94	
	44		95	
	45	109	96	
	46		97	126
	47		98	127
	48		99	
	49			
	50			
	51			

Anexo 5:

Tabla 24

Baremos de Capacidad emprendedora – muestra de investigación.

	Capacidad Emprended ora	Creatividad e Innovacion	Comunicaci on	Honestidad	Tenacidad	Autoeficacia	Liderazgo y Transformac ion	Negociacion	Responsabil idad.	Altruismo	Capacidad para asumir riesgos
Mínimo	102	8	5	7	13	8	9	6	9	6	12
Máximo	149	15	10	15	20	15	20	12	16	10	20
Percentiles											
1			5			8	9		9		
2					14			6	9		
3											
4	103										12
5		8					11				13
6	106			7							13
7		9								7	
8									10		
9					15						
10	108			8				7			
11											
12			6		16		13				
13	110										
14	111										
15											
16	112										
17						10					
18		10									
19											
20											
21	113			9							
22											
23	114					11	14				
24	115								11		
25											
26				10							
27											
28	117										
29		11									
30							15				

31									
32	118								
33				17					
34	120								
35	121								
36								8	
37									
38									
39			7				12		15
40							8		
41									
42									
43									
44				11			16		
45									
46	122								
47									
48	125						12		16
49									
50									
51									
52	126								
53	127		12						
54	128								
55									
56									
57				8					
58									9
59									
60									
61									
62									
63	129								
64									
65									17
66	130								
67	131		13						
68	133								
									17

69	134																			
70																				
71					13		13													
72																				
73																				
74																				
75																				
76																				
77	137							18		9										
78																				
79																				
80						19														
81	139																			
82	140															14				
83																				18
84																				
85															14					
86																				
87																				
88	141																			
89							9		14											
90	142																			19
91	143																			
92																				
93																				
94																				
95	145															10		15		
96	147																			
97																				
98																				
99	149	15	10	15	20	15	20	12	16	10	20									

Anexo 6: Autorización para aplicación de instrumentos de medición.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

Los Olivos, 07 de setiembre de 2017

CARTA N° 420-2017/EP/PSI. UCV LN

Señora Lic.
Cardenas Carbajal Joana Estefany
Jefa de Talento Humano
B.P.O. Consulting SAC
Jr. Marcos Farfán 3450, Independencia

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. CARBAJAL SIFUENTES PIERINA LISBETH, estudiante de la Carrera de Psicología, quien desea realizar su trabajo de investigación sobre: "Personalidad proactiva y capacidad emprendedora en trabajadores de una empresa dedicada al rubro de telecomunicaciones en el distrito de Independencia, 2017", agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su Dirección.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



[Signature]
Dra. Tamit L. Cubas Romero
Directora de Escuela
Profesional de Psicología
Filial Lima – Campus Lima Norte

[Signature]
JOANA CARDENAS CARBAJAL
Jefe de Talento Humano
BPO CONSULTING SAC

TCR/MDP

UCV.EDU.PE

Anexo 7: Formatos de validación según criterio de jueces para cuestionario de la variable. “Capacidad Emprendedora”



N°	DIMENSIONES / Ítem	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 9: ALTRUISMO								
20	Aprecio la solidaridad entre todas las personas.	/		/		/		
24	No hay nada más satisfactorio que dar lo mejor de uno mismo.	/		/		/		
29	Yo tomo en cuenta las necesidades de otras personas.	/		/		/		
N°	DIMENSIONES / Ítem	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 10: CAPACIDAD PARA ASUMIR RIESGOS								
1	Encuentro estimulante los cambios del entorno.	/		/		/		
17	Prefero afrontar situaciones en las que puedo controlar al máximo el resultado final.	/		/		/		
26	Puedo abordar con éxito varias cosas a la vez.	/		/		/		
28	La posibilidad de enfrentar desafíos es lo que me atrae hacia ciertas situaciones.	/		/		/		

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador Lic. Mg. Dr. Barboza Zelada Luis Alberto

DNI: 07068994

Especialidad del validador: Apuntes Metodológico

Lima, abril del 2017

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Luis Alberto Barboza Zelada
 Magister en Psicología
 C. Ps. P. 3516



N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 9: ALTRUISMO								
20	Aprecio la solidaridad entre todas las personas.	✓						
24	No hay nada más satisfactorio que dar lo mejor de uno mismo.	✓						
29	Yo tomo en cuenta las necesidades de otras personas.	✓						
N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 10: CAPACIDAD PARA ASUMIR RIESGOS								
1	Encuentro estimulante los cambios del entorno.	✓						
17	Prefero afrontar situaciones en las que puedo controlar al máximo el resultado final.	✓						
26	Puedo abordar con éxito varias cosas a la vez.	✓						
28	La posibilidad de enfrentar desafíos es lo que me atrae hacia ciertas situaciones.	✓						

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Lic/Mg./Dr. Joana Córdova Carbajal

DNI: 46833030 

Especialidad del validador: organizacional

Lima, 0 abril del 2017

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 9: ALTRUISMO								
20	Aprecio la solidaridad entre todas las personas.	X		X		X		
24	No hay nada más satisfactorio que dar lo mejor de uno mismo.	X		X		X		
29	Yo tomo en cuenta las necesidades de otras personas.	X		X		X		
N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 10: CAPACIDAD PARA ASUMIR RIESGOS								
1	Encuentro estimulante los cambios del entorno.	X		X		X		
17	Prefiero afrontar situaciones en las que puedo controlar al máximo el resultado final.	X		X		X		
26	Puedo abordar con éxito varias cosas a la vez.	X		X		X		
28	La posibilidad de enfrentar desafíos es lo que me atrae hacia ciertas situaciones.	X		X		X		

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador Lic/Mg. Dr. Kaneko Aguilar Juan José

DNI: 10624918

Especialidad del validador: Psic. Organizacional

Lima, abril del 2017

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



C. P. P. 17040



N°	DIMENSIONES / ítem	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 9: ALTRUISMO								
20	Aprecio la solidaridad entre todas las personas.	X		X		X		
24	No hay nada más satisfactorio que dar lo mejor de uno mismo.	X		X		X		
29	Yo tomo en cuenta las necesidades de otras personas.	X		X		X		
N°	DIMENSIONES / ítem	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
DIMENSIÓN 10: CAPACIDAD PARA ASUMIR RIESGOS								
1	Encuentro estimulante los cambios del entorno.	X		X		X		
17	Prefiero afrontar situaciones en las que puedo controlar al máximo el resultado final.	X		X		X		
26	Puedo abordar con éxito varias cosas a la vez.	X		X		X		
28	La posibilidad de enfrentar desafíos es lo que me atrae hacia ciertas situaciones.	X		X		X		

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable Apellidos y nombres del juez validador Mg./Dr. Mario Antonio Araya Cotrina.DNI: 06184995Especialidad del validador: Psicología Clínica

Lima, abril del 2017

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.


MARIO ANTONIO ARAYA COTRINA
 PSICÓLOGO
 C.P.S.P. N° 15000



N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 9: ALTRUISMO								
20	Aprecio la solidaridad entre todas las personas.	X		X		X		
24	No hay nada más satisfactorio que dar lo mejor de uno mismo.	X		X		X		
29	Yo tomo en cuenta las necesidades de otras personas.	✓		X		X		
DIMENSIONES / ítems								
DIMENSION 10: CAPACIDAD PARA ASUMIR RIESGOS								
1	Encuentro <u>estimulante</u> los cambios del entorno.	X		X		X		Poder estar más...
17	Prefero afrontar situaciones en las que puedo controlar al máximo el resultado final.	X		X		X		
26	Puedo abordar con éxito varias cosas a la vez.	X		X		X		
28	La posibilidad de enfrentar desafíos es lo que me atrae hacia ciertas situaciones.	X		X		X		

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Lic/Mg. Dr. Taucht de Ceballos Remero

DNI: 40727750

Especialidad del validador: Organizacional

Lima, abril del 2017

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende en dificultad alguna el enunciado del ítem, es claro, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Anexo 8 : Formato de Consentimiento Informado.

“Año de Buen Servicio al Ciudadano”

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Lima, 5 de junio del 2017.

Estimado (a):

La presente investigación es conducida por la estudiante de Psicología Pierina Lisbeht Carbajal Sifuentes, como parte de la elaboración de la tesis de bachiller en Psicología de la Universidad César Vallejo. El objetivo de este estudio es “establecer la relación entre la personalidad proactiva y capacidad emprendedora de los trabajadores de una empresa dedicada al rubro de telecomunicaciones del distrito de Independencia, 2017”.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria y anónima. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Usted puede suspender su participación en cualquier momento.

Además, si tiene alguna duda, puede hacer preguntas en todo momento llamando al teléfono indicado. Si bien no se entregarán resultados individuales, debido a que estos no se tendrán por el carácter anónimo del estudio, si usted tiene deseos de conocer los resultados generales de la investigación, puede contactar a su autora al siguiente correo electrónico: lisbehtcs@gmail.com (Telf. 983266356).

Desde ya le agradecemos su participación

SÍ ACEPTO participar voluntariamente en esta investigación

Nombre del participante

Firma y huella

Anexo 9: Formato de evaluación empleado para la investigación (Ficha sociodemográfica).

FICHA DE DATOS PERSONALES

Buen día estimado colaborador, le invitamos a completar la siguiente información.

Instrucciones: Te pedimos que contestes con la mayor sinceridad y rapidez posible a todas las preguntas que te hacemos en esta ficha. Recuerda que este no es un examen, y por lo tanto no hay respuestas correctas ni incorrectas, puedes responder con toda libertad.

Mucha atención: Para cada una de las preguntas solo debe elegir una sola alternativa. Si tuviera alguna duda consúltela con su evaluador

Use los espacios en blanco y marque con un aspa (X) para detallar la información (Solo seleccione una opción en cada caso)

Apellidos y Nombres:							
Edad:		Género:	F () M ()	Estado Civil:	Soltero ()		
					Casado ()		
					Divorciado ()		
					Viudo ()		
			Conviviente ()				
Distrito de procedencia:		L. Norte ()	L. Este ()	L.Sur ()	Callao ()	Cercado ()	
Condición de horario de trabajo:	Part time ()	Full time ()	Turno	Mañana ()	Tarde	Noche	
					()	()	
Servicio / Campaña / Área en donde laboras:							
Tiempo de servicio:		3 – 6 meses ()	7 – 11 meses ()	1 a 3 años ()		Más de 3 años ()	
Grado de instrucción:		Secundaria Completa ()	Técnico Trunco () En Curso ()		Universitario Trunco () En Curso ()		

¡Muchas gracias!, por favor pasa a la siguiente página...

Anexo 10: Formato de evaluación empleado para la investigación (Test de Capacidad Emprendedora).

El test empleado para el presente estudio fue extraído de la adaptación peruana realizada por Kaneko (2012); dicho elemento fue modificado para la muestra de trabajadores de una empresa dedicada al rubro de telecomunicaciones del distrito de Independencia en el año 2017; a continuación se podrá visualizar el formato final.

TEST DE CAPACIDAD EMPRENDEDORA

Nombre: _____ Edad: _____ Fecha: _____

A continuación, se presentan una serie de afirmaciones que tienes que evaluar tomando en cuenta la frecuencia con la que la realizas. Para ello deberás escribir en el casillero en blanco que figura al costado de cada afirmación, el número correspondiente a alguna de estas opciones:

<i>Nunca</i>	1
<i>Casi nunca</i>	2
<i>A veces</i>	3
<i>Casi siempre</i>	4
<i>Siempre</i>	5

N	Ítems	Respuesta
1	Me gustan los cambios que representan un reto para mí	
2	Soy una persona coherente con lo que pienso y hago.	
3	Intento diferentes maneras de superar los obstáculos que se interponen al logro de mis metas.	
4	Confío que puedo tener éxito en cualquier actividad que me proponga alcanzar.	
5	Puedo inventar y aprender nuevas formas de hacer las cosas.	
6	Puedo ponerme fácilmente en el lugar de otro para comprender mejor su situación.	
7	Yo pienso que el fin no justifica los medios.	
8	Puedo trabajar duro tanto tiempo como sea necesario.	
9	Soy capaz de hacer bien muchas cosas a la vez.	
10	Si no encuentro una solución adecuada, creo el ambiente ideal para generar muchas ideas creativas.	
11	Puedo transmitir mi entusiasmo a otros para que sigan mi objetivo.	
12	Soy una persona que evita violar las reglas.	
13	Obtener logros es sobretodo un asunto de voluntad y disciplina personal.	
14	Me es fácil establecer relaciones sociales con otros.	
15	Prefiero afrontar situaciones en las que puedo controlar al máximo el resultado final.	
16	Hago lo que se necesite hacer sin que otros tengan que decirme que lo haga.	
17	Llego rápidamente a acuerdos con las personas que trabajo.	

18	Aprecio la solidaridad entre todas las personas.	
19	Me enfrento a los problemas en vez de perder el tiempo tratando de analizarlos.	
20	Soy capaz de poner en juego los medios y recursos necesarios para llevar a cabo las tareas.	
21	Actúo creativamente en situaciones inesperadas.	
22	Me gusta compartir con los demás lo que me pasa.	
23	Puedo abordar con éxito varias cosas a la vez.	
24	Logro que otros apoyen mis recomendaciones.	
25	La posibilidad de enfrentar desafíos es lo que me atrae hacia ciertas situaciones.	
26	Yo tomo en cuenta las necesidades de otras personas.	
27	Si es necesario estimulo el trabajo de otros para entregarlo a tiempo.	
28	Soy fiel a las promesas que hago.	
29	Cuando estoy haciendo un trabajo para otros me esfuerzo en forma especial por hacerlo bien.	
30	Soy capaz de combinar las habilidades de diferentes personas para obtener buenos resultados.	

Anexo 11: Formato de evaluación empleado para la investigación (Test de Personalidad Proactiva).

Escala de Personalidad Proactiva

Nombres y apellidos: _____ Edad: _____ Fecha: _____

A continuación, encontrará una serie de proposiciones sobre aspectos relacionados con las características de la personalidad proactiva. Cada una tiene siete opciones para responder, de acuerdo a lo que describa mejor su personalidad:

Totalmente en desacuerdo	Desacuerdo	Moderadamente en desacuerdo	Ni de acuerdo Ni en desacuerdo	Moderadamente de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5	6	7

Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) sólo una alternativa, la que mejor refleje su personalidad. Conteste todas las proposiciones. No hay respuestas buenas ni malas.

Nº	ITEMS	RESPUESTAS						
		1	2	3	4	5	6	7
1	Estoy constantemente en la búsqueda de nuevas formas de mejorar mi vida.							
2	Donde he estado laborando, he sido parte de una fuerza para el cambio constructivo.							
3	No hay nada más emocionante que ver que mis ideas se conviertan en realidad.							
4	Si veo algo que no me gusta, lo arreglo.							
5	No importa cuáles son las probabilidades; si creo en algo, haré que suceda.							
6	Me encanta defender mis ideas, incluso en contra de la oposición de los demás.							
7	Me destaco en la identificación de oportunidades.							
8	Siempre estoy en busca de mejores formas de hacer las cosas.							
9	Si creo en una idea, ningún obstáculo me impedirá hacer que esta suceda.							
10	Puedo detectar una buena oportunidad antes que otros lo hagan.							

¡Gracias por tu colaboración!

Anexo 12: Matriz de Consistencia.

ANEXO N° 11

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Personalidad Proactiva y Capacidad Emprendedora en trabajadores de una empresa dedicada al rubro de telecomunicaciones en el distrito de Independencia, 2017.

AUTOR: Pierina Lisbeht Carbajal Sifuentes

PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLES E INDICADORES				Medición de la variable clima organizacional
<p>Problema principal:</p> <p>¿Existe correlación significativa y directa entre la Personalidad Proactiva y Capacidad Emprendedora en los trabajadores de una empresa dedicada al rubro de Telecomunicaciones del distrito de Independencia, 2017?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Establecer si existe relación directa y significativa entre la "Personalidad Proactiva y Capacidad Emprendedora" en los trabajadores de una empresa dedicada al rubro de Telecomunicaciones del distrito de Independencia, 2017.</p>	<p>Variable: Personalidad Proactiva (Unifactorial)</p> <p>Principales indicadores: Buscar oportunidades, Crear oportunidades, Iniciativa, Promotor de nuevas circunstancias, anticiparse a los problemas, actitud de control.</p> <p>Variable: Capacidad Emprendedora (10 dimensiones)</p>				<p>Rango de puntuación Personalidad Proactiva : 0 a 65 puntos</p> <p>0-56 Muy Bajo 57-59 Bajo 60-62 Promedio 63-64 Alto Más de 65 Muy Alto</p> <p>Rango de puntuación: Capacidad Emprendedora de 102 a 149 puntos.</p> <p>102-117 Bajo 118-133 Promedio 134-149 Alto</p>
	<p>Objetivos específicos:</p>	<p>Dimensiones</p>	<p>Ítems</p>	<p>Puntaje</p>	<p>Rangos</p>	
	<p>1. Describir las características de "Personalidad Proactiva" de los trabajadores de una empresa dedicada al rubro de Telecomunicaciones del distrito de Independencia.</p>	<p>Creatividad e Innovación</p>	<p>5-10-21</p>	<p>8 a 15 puntos</p>	<p>8-10: Bajo 11-13 Promedio 14-15 Alto</p>	
	<p>2. Describir las características de "Capacidad Emprendedora" de los trabajadores de una empresa dedicada al rubro de Telecomunicaciones del distrito de Independencia.</p>	<p>Comunicación</p>	<p>14-22</p>	<p>5 a 10 puntos</p>	<p>5-6 Bajo 7-8 Promedio 9-10 Alto</p>	
	<p>3. Describir los niveles de "Personalidad Proactiva" trabajadores de una empresa dedicada al rubro de Telecomunicaciones del distrito de Independencia, según variables sociodemográficas (sexo y jornada laboral).</p>	<p>Honestidad</p>	<p>7-12-28</p>	<p>7 a 15 puntos</p>	<p>7-9 Bajo 10-12 Promedio 13-15 Alto</p>	
	<p>4. Describir los niveles de "Capacidad Emprendedora" trabajadores de una empresa dedicada al rubro de Telecomunicaciones del distrito de Independencia, según variables (sexo y jornada laboral).</p>	<p>Tenacidad</p>	<p>3-8-13-29</p>	<p>13 a 20 puntos</p>	<p>13-15 Bajo 16-18 Promedio 17-20 Alto</p>	
	<p>5. Establecer la relación de la "Personalidad Proactiva" y "Capacidad Emprendedora" en los trabajadores de una empresa dedicada al rubro de Telecomunicaciones del distrito de Independencia según variables sociodemográficas (sexo y jornada laboral).</p>	<p>Autoconfianza</p>	<p>4-9-19</p>	<p>8 a 15 puntos</p>	<p>8-10 Bajo 11-13 Promedio 14-15 Alto</p>	
	<p>6. Establecer la relación entre la "Personalidad proactiva" y las dimensiones de la "Capacidad Emprendedora" de los trabajadores de una empresa dedicada al rubro de Telecomunicaciones del distrito de Independencia.</p>	<p>Liderazgo y coordinación</p>	<p>11-20-24-3</p>	<p>9 a 20 puntos</p>	<p>9-12 Bajo 13-16 Promedio 17-20 Alto</p>	
	<p>7. Identificar diferencias en la Personalidad y Capacidad Emprendedora de los trabajadores de una empresa dedicada al rubro de Telecomunicaciones del distrito de Independencia según variables sociodemográficas (sexo y jornada laboral).</p>	<p>Negociación</p>	<p>6-17</p>	<p>6 a 12 puntos</p>	<p>6-8 Bajo 9-11 Promedio 12 Alto</p>	
		<p>Responsabilidad</p>	<p>-16-27</p>	<p>9 a 16 puntos</p>	<p>9-11 Bajo 12-14 Promedio 15-16 Alto</p>	
		<p>Altruismo</p>	<p>18-26</p>	<p>8 a 15 puntos</p>	<p>8-10 Bajo 11-13 Promedio 14-15 Alto</p>	
		<p>Capacidad para asumir riesgos</p>	<p>1-15-23-25</p>	<p>12 a 20 puntos</p>	<p>12-14 Bajo 15-17 Promedio 18-20 Alto</p>	

<p>TIPO:</p> <p><u>Transversal.</u> Los diseños transversales realizan observaciones en un momento único en el tiempo. Cuando miden variables de manera individual y reportan esas mediciones son <u>descriptivas</u>.¹</p> <p>DISEÑO:</p> <p>Diseño <u>no experimental</u> La investigación no experimental se realiza sin manipular deliberadamente variables, no hacemos variar intencionalmente las variables independientes, que se hace en una investigación no experimental es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural para después analizarlos. (Krelinger).</p> <p>MÉTODO: Respecto al Método de investigación es deductivo con enfoque <u>cuantitativo</u>.</p>	<p>POBLACIÓN:</p> <p>La población objeto de estudio, serán todos los trabajadores que laboran en la empresa dedicada al rubro de Telecomunicaciones en Independencia.</p> <p>TIPO DE MUESTRA:</p> <p>Se usara como muestra a toda la población que son 1376 personas que laboran en la empresa mencionada.</p> <p>Se aplicara la encuesta un grupo de la población el que está constituido por: trabajadores administrativos y teleoperadores.</p> <p>TAMAÑO DE MUESTRA:</p> <p>Población total: 300 trabajadores.</p>	<p>Variable: Personalidad Proactiva</p> <p>Técnicas: Directa mediante la aplicación de cuestionario.</p> <p>Ámbito de Aplicación: Empresa dedicada al rubro de telecomunicaciones del distrito de Independencia.</p> <p>Instrumento: Escala de Personalidad Proactiva en su versión de 10 items. (Escala unifactorial)</p> <p>Autor: Michael Crant ²</p> <p>Año: 2000</p> <p>Variable: Capacidad Emprendedora</p> <p>Instrumento: Red ALFA de la Capacidad Emprendedora.</p> <p>Autor: Autor: Red ALFA Capacidad Emprendedora, de la Comunidad Europea</p>	<p>DESCRIPTIVA:</p> <p>Se hará un análisis descriptivo con los resultados obtenidos mediante una prueba estadística que describe el comportamiento de la variable, los que serán presentados a través cuadros estadísticos y gráficos.</p> <p>Se usara como muestra a 300 trabajadores de una empresa dedicada al rubro de Telecomunicaciones</p> <p>Presentación de datos</p> <p>Con esta información realizaremos <u>tablas de frecuencia</u> y tablas de consistencias, asimismo utilizaremos gráficos que permitan identificar la proporción de datos o respuestas disponibles para su análisis.</p>
---	---	--	--