



ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO

EMPODERAMIENTO Y PERSONALIDAD EMPRENDEDORA PERCIBIDO POR
TRABAJADORES DE UNA EMPRESA DEL RUBRO RETAIL DE LIMA

METROPOLITANA 2019

Línea de investigación:

Desarrollo empresarial

Tesis para optar el grado académico de Maestra en Psicología
Organizacional y Recursos Humanos

Autora

Bardalez Matías, Joana Paola

Asesor

Díaz Hamada, Luis Alberto

ORCID: 0000-0002-9081-7625

Jurado

Figueroa Gonzales, Julio Lorenzo

Castillo Gomez, Gorqui Baldomero

Lopez Odar, Dennis Rolando

Lima - Perú

2024

Document Information

Analyzed document	2A_BARDALEZ_MATIAS_JOANA_PAOLA_MAESTRÍA_2023.doc (D162696861)
Submitted	2023-03-30 22:48:00 UTC+02:00
Submitted by	Johnny
Submitter email	jastete@unfv.edu.pe
Similarity	13%
Analysis address	jastete.unfv@analysis.arkund.com

Sources included in the report

SA	Universidad Nacional Federico Villarreal / 1A_Aguilar _Ramos_Luz_María_del_Rosario_TituloProfesional_2023.doc	12
	Document 1A_Aguilar _Ramos_Luz_María_del_Rosario_TituloProfesional_2023.doc (D159472825) Submitted by: genriquez@unfv.edu.pe Receiver: genriquez.unfv@analysis.arkund.com	
SA	Universidad Nacional Federico Villarreal / 2A_AGUILAR_RAMOS_LUZ_MARIA_DEL_ROSARIO_[TITULO_PROFESIONAL_2023.doc	3
	Document 2A_AGUILAR_RAMOS_LUZ_MARIA_DEL_ROSARIO_[TITULO_PROFESIONAL_2023.doc (D161607468) Submitted by: genriquez@unfv.edu.pe Receiver: genriquez.unfv@analysis.arkund.com	
SA	Universidad Nacional Federico Villarreal / 2A_CHAMOCHUMBI_VALQUI_JULIO_OSWALDO_MARCELO_MAESTRÍA_2023.doc	25
	Document 2A_CHAMOCHUMBI_VALQUI_JULIO_OSWALDO_MARCELO_MAESTRÍA_2023.doc (D160247409) Submitted by: jastete@unfv.edu.pe Receiver: jastete.unfv@analysis.arkund.com	
SA	Universidad Nacional Federico Villarreal / 2A_RIOS_SANTIAGO_ROXANA_TITULO_PROFESIONAL_2021.docx	3
	Document 2A_RIOS_SANTIAGO_ROXANA_TITULO_PROFESIONAL_2021.docx (D116477875) Submitted by: jobregon@unfv.edu.pe Receiver: jobregon.unfv@analysis.arkund.com	
W	URL: https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/investigaciones/empoderamiento-de-las-mujeres.pdf	4
	Fetches: 2019-11-06 19:36:35	
SA	Inteligencia Emocional y Perfil Emprendedor de los Estudiantes de la Facultad de Administración de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, 2021.pdf	7
	Document Inteligencia Emocional y Perfil Emprendedor de los Estudiantes de la Facultad de Administración de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, 2021.pdf (D154995085)	
W	URL: https://dhls.hegoa.ehu.eus/uploads/resources/4668/resource_files/proceso_empoderamiento_mujeres_CFD.pdf	1
	Fetches: 2021-03-06 12:10:29	



Universidad Nacional
Federico Villarreal

VRIN | VICERRECTORADO
DE INVESTIGACIÓN

ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO

EMPODERAMIENTO Y PERSONALIDAD EMPRENDEDORA
PERCIBIDO POR TRABAJADORES DE UNA EMPRESA DEL RUBRO
RETAIL DE LIMA METROPOLITANA 2019

Línea de investigación: Desarrollo empresarial

Tesis para optar el grado académico de Maestra en
Psicología Organizacional y Recursos Humanos

Autora

Bardalez Matías, Joana Paola

Asesor

Díaz Hamada, Luis Alberto
ORCID: 0000-0002-9081-7625

Jurado:

Figueroa Gonzales, Julio Lorenzo
Castillo Gomez, Gorqui Baldomero
Lopez Odar, Dennis Rolando

Lima - Perú

2024

Pensamiento

No siempre es necesario ser fuerte, sino sentirse fuerte.

Jon Krakauer

Puede juzgarse el grado de civilización de un pueblo por la posición social de la mujer.

Domingo Faustino Sarmiento

Hay demasiadas personas que sobrevaloran lo que no son y subestiman lo que son.

Malcolm S. Forbes

DEDICATORIA

A mis padres por su motivación y consejos.

A mi compañero de vida por ser mi apoyo.

A mis bellos hijos por ser mi motor y fuerza.

AGRADECIMIENTOS

A la Escuela de Posgrado de la UNFV, por brindarme la oportunidad de obtener la maestría en Psicología Organizacional y Recursos Humanos

A mis estimados profesores por sus enseñanzas y orientaciones y en especial, al Dr. Julio L. Figueroa Gonzales

A mi asesor el Dr. Luis Alberto Díaz Hamada docente de la facultad de Psicología, por sus consejos y apoyo en el desarrollo del presente trabajo.

Al personal de la empresa que contribuyeron en la realización del presente trabajo.

ÍNDICE DE CONTENIDO

RESUMEN	12
ABSTRACT	13
I. INTRODUCCIÓN	14
1.1 Planteamiento del problema	15
1.2 Descripción del problema	17
1.3 Formulación del problema	19
1.4 Antecedentes de investigación	20
1.5 Justificación de la investigación	50
1.6 Limitaciones de la investigación	51
1.7 Objetivos	52
- Objetivo General	52
- Objetivos Específicos	52
1.8 Hipótesis	52
- Contrastación de hipótesis estadísticas	52
II. MARCO TEÓRICO	55
2.1 Empoderamiento	55
2.2 Personalidad emprendedora	72
2.4 Marco conceptual	103
2.5 Marco legal	104
III. MÉTODO	111
3.1 Tipo de investigación	111
3.2 Población y muestra	111
- Población	111
- Criterio de inclusión	111
- Criterio de exclusión	112
- Muestra	112
- Características de la muestra	112
3.3 Operacionalización de las variables	115
3.4 Instrumentos	117
3.4.1 Cuestionario de empoderamiento	117

3.4.2 Cuestionario de habilidades emprendedoras	121
3.6 Procedimiento	126
3.7 Análisis de los datos	127
3.8 Consideraciones éticas	128
IV. RESULTADOS	129
V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	172
VI. CONCLUSIONES	193
VII. RECOMENDACIONES	195
VIII. REFERENCIAS	196
IX. ANEXO	221

ÍNDICE DE TABLA

1	Características importantes del emprendedor	90
2	Estado del arte de Competencias de Emprendimiento	92
3	Distribución de la muestra por grupos etarios	113
4	Distribución de la muestra por tiempo de servicios.	114
5	Distribución de la muestra por grupo ocupacional	115
6	Operacionalización de las variables	116
7	Perfil de las características emprendedoras	121
8	Autoevaluación del perfil emprendedor/a	122
9	Prueba de Kolmogórov-Smirnov para una muestra	129
10	Estimaciones de confiabilidad del cuestionario de empoderamiento	130
11	Estimaciones de confiabilidad del cuestionario de habilidades emprendedoras	131
12	Análisis de las dimensiones – puntaje cuestionario de empoderamiento (N° 143)	132
13	Análisis de las dimensiones–puntaje cuestionario habilidades emprendedoras (N 143)	133
13A	Distribución de la muestra en los niveles de empoderamiento	134
14	Distribución por grupos etarios y por niveles de empoderamiento.	135
15	Distribución por tiempo de servicios y por niveles de empoderamiento	137
16	Distribución por grupo ocupacional y por niveles de empoderamiento	138
17	Distribución por niveles de la dimensión independencia	139
18	Distribución por niveles de la dimensión igualdad	140
19	Distribución por niveles de la dimensión temeridad	141
20	Distribución por niveles de la dimensión seguridad	142
21	Distribución por niveles de la dimensión influencia externa	143

22	Distribución por niveles de la dimensión empoderamiento participativo	144
23	Distribución por niveles de la dimensión satisfacción social	145
24	Distribución por niveles de personalidad emprendedora	147
25	Distribución por grupos etarios y por niveles de personalidad emprendedora	148
26	Distribución por tiempo servicios y por niveles de personalidad emprendedora	149
27	Distribución por grupo ocupacional y por niveles de personalidad emprendedora	151
28	Distribución por niveles de la dimensión iniciativa	153
29	Distribución por niveles de la dimensión fortaleza ante las dificultades	154
30	Distribución por niveles de la dimensión capacidad para asumir riesgos	155
31	Distribución por niveles de la dimensión toma de decisiones	156
32	Distribución por niveles de la dimensión flexibilidad	157
33	Distribución por niveles de la dimensión capacidad de aprendizaje	158
34	Distribución por niveles de la dimensión organización y planificación del tiempo y del trabajo	159
35	Distribución por niveles de la dimensión confianza en uno mismo	160
36	Distribución por niveles de la dimensión afán de logro	161
37	Relación entre empoderamiento y personalidad emprendedora	162
38	Distribución por grupos etarios y por niveles de empoderamiento	163
39	Distribución por tiempo de servicios y por niveles de empoderamiento	163
40	Distribución por grupo ocupacional y por niveles de empoderamiento	164
41	Distribución por grupos etarios y por niveles de personalidad emprendedora	164
42	Distribución por tiempo servicios y por niveles de personalidad emprendedora	165
43	Distribución por grupo ocupacional y por niveles de personalidad emprendedora	165
44	Modelo de regresión lineal	167
45	Comparación de personalidad emprendedora y emprendimiento según grupos	

	etarios.	169
46	Comparación de personalidad emprendedora y emprendimiento por tiempo de servicios.	170
47	Comparación de personalidad emprendedora y emprendimiento según grupos ocupacional.	171

ÍNDICE DE FIGURAS

1	Terminología relacionada con “entrepreneur” y “entrepreneurship”	80
2	Representación de la distribución de la muestra por grupos etarios	113
3	Representación de la muestra por tiempo de servicios.	114
4	Representación por grupo ocupacional	115
5	Representación por niveles de empoderamiento	134
6	Representación por grupos etarios y por niveles de empoderamiento	136
7	Representación por tiempo de servicios y por niveles de empoderamiento	137
8	Representación por grupo ocupacional y por niveles de empoderamiento	138
9	Representación por niveles de la dimensión independencia	139
10	Representación por niveles de la dimensión igualdad	140
11	Representación por niveles de la dimensión temeridad	142
12	Representación muestra por niveles de la dimensión seguridad	143
13	Representación por niveles de la dimensión influencia externa.	144
14	Representación por niveles de la dimensión empoderamiento participativo	145
15	Representación por niveles de la dimensión satisfacción social	146
16	Representación por niveles de habilidades emprendedoras.	147
17	Representación por grupos etarios y por niveles de habilidades emprendedoras	149
18	Representación por tiempo de servicios y por niveles de habilidades emprendedoras	150
19	Representación por grupo ocupacional y por niveles de habilidades emprendedoras	152
20	Representación por niveles de la dimensión iniciativa	153
21	Representación por niveles de la dimensión fortaleza ante las dificultades	154
22	Representación por niveles de la dimensión capacidad para asumir riesgos	155

23	Representación por niveles de la dimensión toma de decisiones	156
24	Representación por niveles de la dimensión flexibilidad	157
25	Representación por niveles de la dimensión capacidad de aprendizaje	158
26	Representación niveles de la dimensión organización y planificación del tiempo y del trabajo	159
27	Representación por niveles de la dimensión confianza en uno mismo.	160
28	Representación por niveles de la dimensión afán de logro.	161

RESUMEN

La investigación de tipo descriptivo – analítica, tuvo como objetivo determinar el Empoderamiento y las habilidades emprendedora percibidas por trabajadores de una empresa del rubro retail de Lima Metropolitana 2019. Se aplicó a 143 trabajadores, el cuestionario de empoderamiento (Hernández y Falconí 2008) y el cuestionario de habilidades emprendedoras (Martínez y Motos 2005). Se concluyó: 1. Los cuestionarios de empoderamiento y habilidades emprendedoras obtuvieron validez de constructo y confiabilidad. 2. En los niveles de empoderamiento, el 9.8% tienen un deficiente desarrollo; el 28.7% tienen un bajo desarrollo; el 32.9% tienen un moderado desarrollo; el 23.7% tienen un alto desarrollo; el 4.9% tienen un nivel de excelente desarrollo; 3. En los niveles de habilidades emprendedoras, el 21.7% tienen un deficiente desarrollo; el 17.5% tienen un bajo desarrollo; el 32.9% tienen un moderado desarrollo; el 21.7% tienen un alto desarrollo; el 6.3% tienen un óptimo desarrollo; 4. Existe relación positiva alta ($\rho = 0.851$) y muy significativa entre emprendurismo y habilidades emprendedoras; 5. Existe asociación estadística muy significativa de los niveles de empoderamiento por grupos etarios y por grupo ocupacional. Existe asociación estadística muy significativa de los niveles de habilidades emprendedoras por grupos etarios y grupo ocupacional; 6. Las habilidades emprendedoras (rasgos) que explican mejor el empoderamiento 1ro., la dimensión iniciativa, (123.3%); 2do. la dimensión confianza en uno mismo (74.4%) y 3ro, la dimensión afán de logro (48.1%). 7. Existe diferencias significativas entre empoderamiento y habilidades emprendedoras según grupos etarios y grupos ocupacionales.

Palabras clave: empoderamiento, habilidades emprendedoras, trabajadores de una empresa, rubro retail, Lima metropolitana.

ABSTRACT

The descriptive-analytical research aimed to determine the Empowerment and entrepreneurial skills perceived by workers of a retail company in Metropolitan Lima 2019. It was applied to 143 workers, the empowerment questionnaire (Hernández and Falconí 2008) and the entrepreneurial skills questionnaire (Martínez and Motos 2005). It was concluded: 1. The empowerment and entrepreneurial skills questionnaires obtained construct validity and reliability. 2. In the levels of empowerment, 9.8% have poor development; 28.7% have low development; 32.9% have a moderate development; 23.7% have a high development; 4.9% have a level of excellent development; 3. In the levels of entrepreneurial skills, 21.7% have poor development; 17.5% have low development; 32.9% have a moderate development; 21.7% have a high development; 6.3% have optimal development; 4. There is a high positive relationship ($\rho = 0.851$) and very significant between entrepreneurship and entrepreneurial skills; 5. There is a very significant statistical association of the levels of empowerment by age groups and by occupational group. There is a very significant statistical association of the levels of entrepreneurial skills by age groups and occupational group; 6. Entrepreneurial skills (traits) that best explain empowerment 1st, the initiative dimension, (123.3%); 2nd, the self-confidence dimension (74.4%) and 3rd, the desire for achievement dimension (48.1%). 7. There are significant differences between empowerment and entrepreneurial skills according to age groups and occupational groups.

Key phrases: empowerment, entrepreneurial skills, company workers, retail sector, metropolitan Lima.

I. INTRODUCCIÓN

El interés por la investigación acerca de las habilidades que conforman y estructuran una personalidad emprendedora y las variables relacionadas a ella surge de la preocupación por la actual situación en la que se encuentra el mercado laboral en nuestro país. Pese al crecimiento macroeconómico, fruto del incremento de la inversión privada, la cantidad de profesionales existente sigue siendo mayor a la demanda de parte de las empresas e instituciones empleadoras.

Morgan et al. (2004); Zou y Cavusgil (2002) planteaban que la creciente tendencia hacia una economía globalizada ha obligado a los gerentes a pensar más allá de las perspectivas tradicionales, como la basada en los recursos y consideren una serie de otros factores relevantes que ayuden a incrementar el rendimiento de las empresas en una economía globalizada. A pesar del valor que posee el emprendedor en el mercado laboral, se convierte en un tema sustancial por la falta de investigaciones más profundas de las desiguales características que presentan dichos emprendedores. Además, a pesar de que se “ha argumentado que el capital humano y el capital social son muy importantes para los países en desarrollo, las investigaciones sobre estos aspectos han estado enfocados para las economías avanzadas (Woolcock, 1998).

El presente trabajo de investigación utilizó la metodología cuantitativa, de tipo descriptivo correlacional y tuvo como objetivo determinar el Empoderamiento y las habilidades emprendedora percibidas por trabajadores de una empresa del rubro Retail de Lima Metropolitana 2019. Se aplicó a 143 trabajadores, el cuestionario de empoderamiento (Hernández & Falconí, 2008) y el cuestionario de habilidades emprendedoras (Martínez & Motos, 2005).

Finalmente, el trabajo está distribuido de varios acápite (capítulos), en el I: denominado introducción, donde se enfatiza la descripción y formulación del problema

general con sus respectivos problemas específicos, se mencionan los antecedentes de la investigación, el objetivo general y los objetivos específicos, la justificación de la investigación y la hipótesis general y las hipótesis específicas. En el II acápite, se desarrolla el marco teórico, enfatizándose en sus definiciones, características, entre otros datos. En el III acápite se enfatiza en el Método, donde se plantean el tipo de investigación, ámbito espacial y temporal, población y muestra, las variables y su operacionalización, instrumentos, procedimiento y técnicas de análisis de los datos. En el IV rubro se describen los resultados, describiendo en tablas y representando en figuras los resultados obtenidos por las técnicas estadísticas descriptivas e inferenciales para la contrastación de hipótesis estadísticas. En el V acápite se discuten los resultados confrontándolos con los reportes de los antecedentes. Se plantea en el rubro VI las conclusiones que dan respuesta a los objetivos específicos planteados; en el rubro VII se formulan algunas recomendaciones en función de las conclusiones planteadas. En el rubro VIII se describen las referencias utilizadas para el presente trabajo y finalmente, en el rubro IX se refiere al anexo, donde se describen los instrumentos de obtención de los datos.

1.1 Planeamiento del problema

El emprendimiento ha sido definido por Lee y Wong (2002), a modo de un suceso que emerge de los individuos como respuestas inicialmente improvisadas ante situaciones caóticas que éste enfrenta en un contexto determinado que lo llevan a desarrollar ideas innovadoras para la estructuración y consolidación de una organización social, empresarial, comunitaria, etc. Por lo tanto, valdría colegir que los propósitos emprendedores se forjan a fin de que la disposición de atención, usanza y gestión hacia la contingencia de crear una estructura organizacional.

Echevarría y Valencia (2018, p. 1) hacía mención a Busenitz et al. (2014) quienes planteaban respecto a que la instauración y desarrollo de nuevas empresas son partes fundamentales que se deben considerar para la creación y el progreso social, robusteciendo el emprendimiento que en estos últimos años ha poseído una enorme progresión como una sección de análisis investigativo.

Así mismo, Liñán et al. (2013) especificaban que el reforzamiento en el área del emprendimiento, ha consentido que se brinde una evidente utilidad por optimizar la perspicacia de los componentes que intervienen en los propósitos emprendedores. Sánchez (2011) puntualizaba que los aspectos mencionados en líneas previas, benefician la evolución de una coyuntura apreciada en una compañía nueva.

Francioni et al. (2015) referían que a pesar de la jerarquía que tiene el emprendedor en el desarrollo de la internacionalización, independientemente del capital humano y del capital social que son muy valiosos e inestimables para las regiones en progreso, las investigaciones ejecutadas han estado emplazados para las economías perfeccionadas. Woolcock (1998) especificaba que algo semejante acontece con el análisis de los componentes cognitivos y contextuales que intervienen en el emprendimiento mundial; concurriendo que estos componentes son diferentes para cada contexto cultural o nivel de perfeccionamiento de las localidades, regiones, países.

Hay que tener presente que los emprendedores en la formación de las PYME asumen un doble rol: el rol de dueño y el rol de administrador, porque son los que realizan directamente las gestiones y fiscalizan concisamente a la compañía (Verhess & Meulenberg, 2004). Según Vallmitjana (2014, p.17) el comportamiento emprendedor “es fundamental para la creación de compañías y que esta estaba relacionada con la reproducción de ocupaciones, incremento del capital, la competencia y el perfeccionamiento científico”.

El conocimiento del emprendurismo está circunscrita para países no desarrollados o en vías de desarrollo como América Latina, África subsahariana, Europa Oriental, Oriente Medio y Asia meridional (Wales et al., 2011). Francioni et al. (2015, p. 12) “que a pesar de la importancia del emprendedor, un argumento fundamental que destaca es la carencia de exámenes analíticos más profundos que establezcan cómo las diferentes tipologías de los tomadores de medidas perturban los fallos trascendentales mundiales de las PYMEs”.

Delgado y Núñez (2017) en el Perú, la prevalencia de eliminación de las compañías ha sido frecuente. Para el año 2000, Pérez (2009) valoró que la prevalencia de presencia y eliminación de las pequeñas compañías serias, instituidas por personas entre 18 y 30 años es del 21% que consideraban que el negocio no era lucrativo. Como consecuencia de una determinación de que el negocio no era rentable; un 13% mostraban una demanda baja, un 13% por carencia de capital, el 10% por una descomunal competitividad y un 43% por insolvencia de tiempo, estafas, desahucios o por otras razones. Para el año 2011 al 2012, el índice de discontinuación de negocios peruanos dentro de América Latina y el Caribe aumentó de 5.1% a 6.7% y entre las dos importantes causas de clausura según GEM (2018) fue la “falta de rentabilidad y por razones personales. Asimismo, en la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (SUNAT) se registran 300,000 sociedades mercantiles por año, quedando 100,000 compañías antes que termine el mismo año. Un examen de la etapa 2008-2013 reveló un aumento de la mortalidad industrial y entre las razones se halla la falta del proceso de las capacidades emprendedoras, dado que los emprendimientos son ejecutados de forma práctica e instintiva.

1.2. Descripción del problema

En este siglo XXI sigue generándose polémica de cómo sigue siendo la mujer protagonista de maltratos, violencia, feminicidio, discriminación en todos los niveles laborales, sociales y familiares. sin embargo, no se le puede quitar la trascendencia que esta

posee, en los contextos donde está inmersa y que el varón suele dejar de lado o menospreciar su avance por un falso machismo, donde supuestamente el sexo masculino tiene el poder, pero en la práctica, podemos constatar que es la mujer quien tiene un poder encubierto mucho mayor que el poder que ostente el sexo masculino.

Si bien es cierto, la mujer está expuesta a un sin número estímulos aversivos que en muchos casos son denigrantes, sin embargo, es aceptado y permitido por ellas, en la medida de que no hacen nada para desvirtuarlo, demostrando que poseen una buena autoestima, confianza, respeto y que el lugar que ocupan, en el hogar como en el trabajo, es un lugar muy bien logrado por sus esfuerzos a favor de los suyos (conyugue e hijos).

Almanza y Parra (2016) manifestaban que,

según Lagarde en el 2009, muestra que, a lo largo de la historia, las mujeres siempre han sido excluidas y rechazadas, tanto por los hombres, como por el Estado, e incluso, por las mismas mujeres. Parece ser que a pesar de todos los avances que han habido respecto a los derechos femeninos, aún es común encontrarnos con prácticas misóginas que buscar ser erradicadas por medio del feminismo y de la sororidad, ya que lo que ésta última busca, es tejer una alianza profunda y compleja entre las mujeres, donde no haya una jerarquía y todo está basado en el principio de la equivalencia humana para, así, direccionar hacia el empoderamiento de las mismas y la construcción de la igualdad (p. 11).

Así mismo, Acosta (2015), expone que a pesar que tradicionalmente nos han inculcado que entre mujeres es difícil trabajar, que somos envidiosas y que es mejor relacionarse entre mujeres y hombres para evitar “chismes, problemas o malentendidos”, propone que “el concepto sororidad también permite desmitificar dicha presunción machista, pues comprende la amistad entre quienes han sido concebidas en el mundo patriarcal como enemigas y como víctimas de dominio masculino.

El empoderamiento es considerado el proceso mediante el cual las personas, organizaciones y comunidades logran control sobre sus asuntos. Es así que las personas, organizaciones o grupos más impotentes y marginados se dan cuenta de la función del poder dentro del contexto de sus vidas, y desarrollan habilidades y capacidades para mejorar el control de las mismas. Este control puede ser ejercido sin perjudicar los derechos de los demás. Asimismo, involucra cambios en la identidad y en la auto percepción de las personas. Generalmente cuando un individuo o grupo se empoderan, se apoya en la comunidad para la transformación de su entorno según sus necesidades y aspiraciones, así como para sí mismos (Montero, 2003).

Es una experiencia de las mujeres que conduce a la búsqueda de relaciones positivas y la alianza existencial y política, cuerpo a cuerpo, subjetividad a subjetividad con otras mujeres, para contribuir con acciones específicas a la eliminación social de todas las formas de opresión y al apoyo mutuo para lograr el poderío genérico de todas y al empoderamiento vital de cada mujer (Lagarde, 2009, p. 4)

Igualmente, además de generar libertad en la mujer este proyecto de investigación busca generar en ellas una resignificación en sus dinámicas y el desarrollo de la resiliencia, la cual es definida como: las fortalezas que desarrollan y/o potencian las personas, familias y/o comunidades ante adversidades crónicas (ej. situaciones de pobreza, disfunción familiar...) o puntuales (ej. accidente, enfermedad, atentado terrorista, desastre natural...), siendo éstas, el resultado de los procesos que se generan de la interacción entre los factores de protección y de riesgo tanto individuales como ambientales (Mateu et al., 2009).

1.3. Formulación del problema

En base a lo referido en párrafos anteriores se formula el problema de investigación:

¿Cómo se presenta el Empoderamiento y la personalidad emprendedora percibida por trabajadores de una empresa del rubro Retail de Lima Metropolitana 2019 y su relación - comparación según grupos etarios, tiempo de servicios y ocupación laboral?

1.4. Antecedentes de la investigación

1.4.1. Empoderamiento

- Antecedentes Nacionales

Oblitas (2009), en su trabajo sobre Machismo y violencia contra la mujer, investigación de tipo **Descriptiva** esta investigación es de índole *exploratoria*, por lo mismo se utilizó como metodología principal la revisión de material bibliográfico y las entrevistas personales. se utilizó un diseño no experimental, transeccional, de tipo básico, que apunta fundamentalmente a comprender y explicar a la familia como institución social en la cual se ponen en juego dinámicas de poder. Indagar la incidencia y los valores que se manifiestan en el conjunto de variables como violencia, prácticas de mujer, prácticas de varón, cambios, concepciones. Debido a que el investigador está muy cerca geográficamente de las unidades de análisis del problema de investigación (Lima Metropolitana), a criterio se decidió tomar dos estratos equivalentes a hombres y mujeres y con el mismo tamaño, comprometidos en relevancia mayor dentro del tema de investigación, más aún por el hecho que la investigación es de tipo cualitativa. Motivo por el cual no hay necesidad de hacer un análisis de tamaño de muestra más grande. Catorce mujeres que denunciaron y no denunciaron violencia familiar y catorce hombres (algunas parejas de las mujeres y otros fueron elegidos al azar). Todos habitantes de Lima Metropolitana. El castigo era predominantemente físico (golpes, latigazos, zapatazos, etc.), hoy es más psicológico (gritos, insultos, amenazas). Permite concluir que la cultura patriarcal es un constructo social y cultural, donde ambos sexos interpretan conductas, hábitos, opiniones, con mayor o menor intensidad, pero la suma de

ellas confirma que el sistema del patriarcado está instaurado en la vida social, objetiva y subjetiva de las entrevistadas y los entrevistados. La violencia contra la mujer está asociada al fenómeno del machismo y a las pautas culturales prevalecientes en las relaciones hombre-mujer dentro de la unidad familiar. Expresa una situación de poder que usufructúa el varón al interior de la familia, generado por la cultura patriarcal que modela lo que debe ser un hombre y lo que debe ser una mujer, en lo masculino y femenino. Si bien en términos generales las mujeres continúan perfilándose dentro de estos parámetros del sistema patriarcal, encontramos algunos cambios, por ejemplo, tienen abierta la posibilidad a la «colaboración» de la pareja, aunque esta colaboración sea vista como parte de su responsabilidad. Otro de los cambios, por lo menos en el campo de la conciencia de las mujeres, más que en la de los varones, está referido a la violencia, que ya no puede ser vista como inherente a la condición de pareja. Este nivel de cambio es importante para realizar acciones de sensibilización sobre el tema, materia del estudio, haciendo del sistema patriarcal énfasis en el empoderamiento de las mujeres para que rompan el círculo vicioso del sistema patriarcal.

Sáez et al. (2012) investigaron el Empoderamiento o Subyugación de la Mujer Experiencias de Cosificación Sexual Interpersonal, la investigación de tipo Cuantitativo - Descriptivo – analítico. La muestra estuvo compuesta por 251 participantes de población general (153 mujeres y 98 hombres), con edades comprendidas entre 18 y 63 años y una media de 27.59 ($DT = 10.47$). El mayor porcentaje de participantes habían realizado estudios Universitarios (69.3%), el 9.6% habían cursado Bachillerato, un 8.4% Formación Profesional, el 6.4% Secundaria, el 5.6% tenían estudios primarios y tan sólo el 0.4% no tenían estudios. Características sociodemográficas. Se recogieron datos relativos al sexo, edad, nivel de estudios, situación laboral, nacionalidad y orientación sexual de los participantes. – Escala de Cosificación Sexual Interpersonal (In-terpersonal Sexual Objectification Scale, ISOS) (Kooze

et al., 2007) (en proceso de adaptación a muestra española por este mismo equipo). – Escala de Autoestima de Rosenberg (EAR) (Rosenberg, 1965). Es un autoinforme que consta de 10 ítems que evalúan el grado de satisfacción que tiene una persona consigo misma. – Sensación de Poder (Sense of Power Scale) (Anderson y Galinski, 2006). Escala de 8 ítems que miden las creencias generalizadas sobre el poder que las personas tienen con los demás. - Escala de Disfrute de la Sexualización (Enjoyment of Sexualization Scale, ESS) (Liss et al., 2011) (en proceso de adaptación a muestra española por este mismo equipo). Es una escala de 8 ítems que evalúa el disfrute de la sexualización en un contexto interpersonal. – Inventario sobre Sexismo Ambivalente (Glick & Fiske, 1996; adaptada al castellano por Expósito, Mo-ya & Glick, 1998). Consta de 22 ítems con un formato de respuesta tipo Likert de 0 (Totalmente en desacuerdo) a 5 (Totalmente de acuerdo). El inventario mide dos tipos de sexismo: Sexismo Hostil, compuesto por 11 ítems (e.g., “las mujeres se ofenden muy fácilmente”) y Sexismo Benévolo compuesto por otros 11 ítems. Los resultados mostraron diferencias de género en la cosificación sexual interpersonal, de modo que las mujeres experimentaron en mayor medida experiencias de cosificación en sus relaciones interpersonales. Además, se observó un patrón diferencial de las variables relacionadas con las experiencias de cosificación en función del género. En hombres, la autoestima y el poder fueron variables relacionadas con una mayor percepción de cosificación. En concreto, el poder predice una mayor percepción de cosificación y esta relación estuvo mediada por el disfrute de la sexualización. En las mujeres, es el sexismo benévolo el que lleva a una mayor percepción de cosificación sexual interpersonal y esta relación estuvo mediada por el disfrute de la sexualización.

Ayras (2015) refería que el empoderamiento de la mujer representa una herramienta para lograr la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y con ello, reducir la pobreza del asentamiento humano Justicia Paz y Vida y aumentar el bienestar no solo presente sino futuro. En el presente estudio se aborda el empoderamiento desde una

perspectiva más integral, a partir de la identificación de su rol protagónico en las diferentes organizaciones sociales que se presentan en la zona, lo cual iremos desarrollando en la investigación. El propósito de este estudio fue el determinar la influencia del rol protagónico de la mujer en el desarrollo cultural y social a través del empoderamiento dentro de cada organización social encontrada en el AA.HH. Justicia Paz y Vida, ello fue desarrollado por medio del método descriptivo – explicativo, lo que permitió el desarrollo y avance de la investigación. Los resultados señalan que en las mujeres estudiadas de cada organización social encontrados en la zona, existen cambios en relación a las oportunidades, capacidades desarrolladas y rol de género, tanto en el ámbito familiar como en el ámbito público, debido a que en cada uno de los testimonios analizados se enfatiza la superación y desarrollo de la mujer, además se pudo constatar la oportunidad laboral que en la actualidad presenta dejando de lado los mitos culturales, la determinación de roles sociales y los factores históricos del sentir de un grupo de mujeres con relación al empoderamiento y su influencia en la acción colectiva.

Banda y Morales (2015), en su investigación busca confirmar que la participación social puede influir en el empoderamiento como uno de sus cuatro componentes. La hipótesis propone la interacción sistémica de dos componentes del empoderamiento: intrapersonal y comportamental. Los participantes fueron 113 habitantes urbanos a quienes se les aplicó una encuesta. Los resultados evidencian que el modelamiento estructural identificó un componente intrapersonal del empoderamiento integrado por empoderamiento positivo, empoderamiento negativo y control socio político. Este componente se muestra afectado por el componente de comportamiento conformado por la organización social, las acciones comunitarias y la toma de decisiones. Se acepta la hipótesis y se proporciona sustento empírico a la teoría.

Ojeda (2016) planteaba que el principal objetivo de su investigación fue determinar la influencia de la planificación estratégica y el empowerment en el clima organizacional de los docentes de la Institución Educativa “Juana Alarco de Dammert”, Miraflores, Lima, 2015. La investigación realizada fue de enfoque cuantitativo, de tipo básico, con un diseño no experimental, transeccional correlacional causal. La población estuvo conformada por 152 docentes de la Institución Educativa “Juana Alarco de Dammert”, Miraflores, Lima, y la muestra fue probabilística constituida por 109 sujetos. Se empleó como técnica de recolección de datos la encuesta, que utilizó como instrumentos tres cuestionarios: la primera sobre la planificación estratégica, la segunda sobre el empowerment y la tercera sobre el clima organizacional. La validez de contenido de los cuestionarios fue a través de Juicio de Expertos con resultados de aplicable, y el nivel de confiabilidad de sus instrumentos fue excelente, realizados mediante la prueba Alfa de Cronbach, cuyo valor fue 0.944 para la planificación estratégica (27 ítems), 0.963 para el empowerment (24 ítems), y 0.947 para el clima organizacional (30 ítems). Los resultados de la investigación nos permitieron concluir que: La planificación estratégica y el empowerment influyen significativamente en el clima organizacional de los docentes de la Institución Educativa “Juana Alarco de Dammert”, Miraflores, Lima, 2015, con un nivel de significancia de 0.05 y Rho de Spearman = 0.982 y p-valor = 0.000 < 0.05. (Correlación positiva fuerte).

Quispe (2016), en su investigación que tiene como objetivo indagar el impacto del empoderamiento en un grupo de mujeres a partir de su entrada a un proyecto de tejido. Este grupo de mujeres vive en un asentamiento humano en el distrito de Manchay ubicado en la periferia de Lima. Las participantes fueron ocho mujeres que forman parte del proyecto durante más de tres años. Se utilizó como técnica de recolección de datos la entrevista semiestructurada. Los resultados se organizaron de acuerdo al modelo de empoderamiento de Rowlands (1997) quien lo divide en tres dimensiones: individual, relacional y colectivo.

Cada una de estas dimensiones contó con aspectos específicos como: trabajo, tiempo libre, relación con los hijos, relación con la pareja, y participación en organizaciones. Se encontró que la mayoría de las mujeres entrevistadas denota un mayor fortalecimiento de su empoderamiento individual y relacional al sentirse más seguras y haber mejorado la relación con sus esposos e hijos. En cambio, el empoderamiento colectivo parece no haberse beneficiado de la participación del proyecto de tejido.

Becerra et al. (2017), en la investigación que tuvo como objetivo determinar si los estilos de liderazgo de empoderamiento y compartido predicen el comportamiento innovador de los colaboradores de una empresa de consumo masivo orientada a la elaboración y la comercialización de alimentos en el Perú. Para ello, en primer lugar, se utilizó como base el modelo de comportamiento innovador de Janssen (2000); en segundo lugar, el modelo de Liderazgo Compartido de Hoch et al. (2010); y, finalmente, se utilizó el modelo de Liderazgo de Empoderamiento de Arnold et al. (2000), a fin de alinear la planeación estratégica de la organización en indicadores medibles. Sobre la base de esta investigación se diseñó un estudio cuantitativo de tipo explicativo, no experimental y transaccional, en el que participaron 378 colaboradores comprendidos en 26 equipos de similar función y roles laborales en una empresa de consumo masivo del sector de alimentos en el Perú. Los resultados encontrados demuestran que solamente el estilo de liderazgo de empoderamiento predice el comportamiento innovador, en particular en las dimensiones de informar y de participación en la toma de decisiones. Es sobre estos resultados que se desarrolla un plan de acción de mejoras necesarias que deberán trabajarse en la organización, cuyo objetivo apunta a fomentar y fortalecer el comportamiento innovador de los equipos de trabajo a través del desarrollo del estilo de liderazgo de empoderamiento, en sus dos dimensiones, en los líderes de la empresa del sector masivo.

Vergara (2017), en su investigación titulada El programa nacional de apoyo directo a los más pobres y su relación en el empoderamiento de la mujer en el distrito de Shapaja periodo 2016, se planteó como objetivo general establecer la relación del programa nacional de apoyo directo a los más pobres con el empoderamiento de la mujer en el distrito de Shapaja periodo 2016, del mismo modo la investigación utilizó un diseño de estudio descriptivo correlacional, donde para ello se aplicó una encuesta a 166 beneficiarias que se tomó como una muestra dentro del Distrito de Shapaja, llegando al principal resultado que existe una relación directa y significativa entre ambas variables, mediante el estadístico de Rho Spearman, cuyo resultado arrojó 0,696 con la cual se concluye que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula

Lizarzaburu (2018) realizó un estudio de tipo descriptivo con Diseño no experimental y tuvo como objetivo determinar el Empoderamiento en mujeres con condición de vulnerabilidad de asentamientos humanos del distrito de Chorrillos. el total de la muestra fueron 87 mujeres (cuyas edades oscilan entre 20 y 50 años), la cual estuvo dividida en dos grupos que fueron usados como objeto de estudio. La primera estuvo conformada por 40 mujeres (usamos la población total) que son beneficiarias en un programa social de una ONG, en la zona de Chorrillos. Los mismos formatos fueron llenados individualmente por 47 mujeres, pertenecientes a la segunda muestra, quienes también viven en las zonas aledañas y cuyas características son muy similares a las del primer grupo, como rango de edad, nivel socio económico, nivel académico con la diferencia de que nunca han pertenecido a un programa social como el de la ONG Krochet Kids Perú. Se concluyó que el nivel de la variable empoderamiento que predomina significativamente es el alto, con un 67,50 % en mujeres con participación en un programa social, en comparación a aquellas que no participan, quienes reflejan un 4,30 %. Lo cual significa que una mujer que tiene la oportunidad de pertenecer a un programa social puede ser capaz de exponer sus

habilidades y empoderarse. Las frecuencias que se observan en las mujeres que sí participan en un programa social en las dimensiones Liderazgo (37,50 %), Igualdad de Género (70 %), Satisfacción Social (60 %) y Confianza en sí misma (70 %) registran un nivel más alto que en aquellas que no participan, quienes reflejan en Liderazgo (12,80 %), Igualdad de Género (25,50 %), Satisfacción Social (38,30 %) y Confianza en sí misma (21,30 %), lo cual demuestra en el primer grupo un nivel de liderazgo más potenciado, una percepción más equitativa entre hombres y mujeres, un buen concepto de respeto y la valoración hacia ellas dentro de su entorno social y un mayor nivel de seguridad personal en relación al segundo grupo de mujeres. Con respecto a las otras tres dimensiones, se reflejan porcentajes equivalentes a 82,50 % en el nivel alto para Toma de Decisiones, Influencias Externas a nivel bajo 70 % e Independencia en el nivel medio 60 % para mujeres que sí participan en un programa social, en comparación con las que no participan, quienes registran para Toma de Decisiones 83 %, Influencias Externas 68,10 % e Independencia 68,10 %, evidenciando una leve diferencia porcentual, con cierta inclinación a favor de aquellas que no participan en un programa social, siendo ambos grupos de mujeres poseedoras de un nivel alto de autonomía para decidir. Asimismo, un *locus* de control interno bajo y la mayoría de ellas capaces de afrontar las responsabilidades propias de su hogar, solas.

Palacios (2018) investigó el lograr empoderar a mujeres en la etapa de la adolescencia podría ser beneficioso en su desarrollo personal y entorno familiar, así como para el bienestar nacional. Objetivos: Analizar del nivel de empoderamiento de las adolescentes que asisten al programa de atención integral del adolescente en el servicio de Adolescentología del Instituto de Salud del Niño desde el mes de Julio del 2018 a Julio del 2021. Tipo de Estudio: Descriptivo de corte transversal. Participantes: Una muestra probabilística sistemática de 270 adolescentes mujeres con edades que oscilan entre los 10 y 14 años, que acuden al servicio de Adolescentología del Instituto Nacional del Niño en el

período de Julio del 2018 a Julio del 2021. Participaron aquellas adolescentes que cumplieron con los criterios de inclusión. Método: Las participantes responderán el cuestionario que determinará el nivel de empoderamiento de cada una de ellas antes de iniciar los talleres, y el cual será aplicado nuevamente dos meses después, luego de haber recibido las sesiones taller en el Centro de Adolescentología del INSN. Las sesiones taller se brindan en las instalaciones del INSN, bajo un cronograma de temas planificado por el equipo multidisciplinario del Servicio de Adolescentología del INSN. El cuestionario aplicado antes y después de los talleres, recolectará datos de edad, sexo, grado de instrucción, nivel socioeconómico, tipo de familia; y datos del grado de empoderamiento de cada una de las participantes. Para las variables cuantitativas se utilizará las medidas de tendencia central, para las variables cualitativas porcentajes y frecuencias; para el análisis se realizará pruebas de χ^2 o prueba exacta de Fisher, para las variables cuantitativas t de Student.

Ruiz-Bravo et al. (2018), en su investigación de tipo descriptivo, explicativo, exploratorio, que tuvo como objetivo determinar el empoderamiento para incluir: análisis de las múltiples dimensiones y factores asociados al empoderamiento de las mujeres en el Perú a partir del uso de una aproximación de metodologías mixtas”. Específicamente, a fin de cumplir el objetivo previsto para esta etapa, se realizaron dos grupos focales en los meses de setiembre y noviembre con mujeres limeñas de mediana edad (35 – 60 años) en la Región Lima. El primero se realizó en un área urbana (Carmen de la Legua – Reynoso, Callao) y el segundo en un área semi-rural (Huachipa, Lurigancho-Chosica). El primer grupo focal fue convocado con ayuda de la asociación vinculada a la parroquia local y contó con la participación de cinco mujeres. Todas las participantes eran madres de familia y se empleaban en diversos oficios. Los niveles educativos variaban entre primaria completa y secundaria completa. Las asistentes formaron parte de varias organizaciones asociadas a la

Iglesia, llevando a cabo proyectos y cursos en su comunidad. El segundo grupo focal fue organizado a través de la ONG CESAL y contó con la participación de cuatro mujeres. Todas las participantes eran madres de familia, y sus empleos variaban entre empresarias, enfermera y diversos oficios. El grado educativo variaba entre primaria completa y superior técnico. Las asistentes al grupo focal habían recibido varios talleres de CESAL, tanto de oficios prácticos como Se propuso la utilización tanto de fuentes secundarias como primarias en la elaboración de la investigación. En particular, el componente cualitativo planteado consideró el recojo de información de carácter primario a partir de actores claves. Esta información, obtenida a partir de grupos focales, fue sistematizada y analizada como insumo para la etapa posterior. De otro lado, las fuentes secundarias utilizadas comprendieron, por un lado, la revisión de la literatura correspondiente al estado del arte y la propuesta metodológica, así como la utilización de la información estadística presente en la base de datos de la ENDES 2016 que se consideró para llevar a cabo la etapa cuantitativa de la propuesta metodológica. Los resultados obtenidos a partir de la construcción del tablero de control muestran que los indicadores relacionados a las limitaciones a la libertad de afiliación (43%), padecimiento de violencia conyugal (38%) y participación en las decisiones de compras del hogar (21,8%) son aquellos que muestran una mayor incidencia de insuficiencia. Es decir, son aquellos que presentan la mayor proporción de mujeres que no superan un mínimo umbral de empoderamiento. Asimismo, un hallazgo a resaltar consiste en la discrepancia entre altos niveles de incidencia entre indicadores referidos a elementos internos y externos de las dimensiones o dominios de empoderamiento. Así, aun cuando la proporción de mujeres que manifiesta aceptar la violencia es muy baja, la proporción de aquellas que sufren violencia conyugal es, por el contrario, muy alta. De igual modo, si bien la proporción de mujeres que manifiesta no tener control sobre sus decisiones de socialización es muy baja, la proporción de mujeres cuyos cónyuges colocan restricciones a la libre afiliación es alta. El análisis de

brechas muestra un claro patrón de desventaja para el medio rural con relación al medio urbano. Esto es particularmente evidente para el caso de los indicadores de control en el cuidado de la salud, participación en las decisiones de compras en el hogar, autonomía en las relaciones sociales y empoderamiento en el dominio del empleo. En particular, para este último nivel se observa que los indicadores que contribuyen más al desempoderamiento multidimensional corresponden al de amenazas a la libertad de afiliación (21,2%), limitaciones en la participación en las decisiones de compras del hogar (20,62%) y padecimiento de violencia conyugal (19,8%).

Becerra (2019), en el presente trabajo de investigación titulado “Propuesta para el empoderamiento de la mujer peruana en venta por catálogo Leonisa 2019”; tuvo como problema general la siguiente interrogante: ¿Cuál es la relación entre el empoderamiento de la mujer peruana y las ventas por catálogo Leonisa 2019?, y como objetivo general se plantea establecer que, a mayor empoderamiento de la mujer peruana, mayores serán las ventas por catálogo Leonisa en Lima 2019. La selección de la muestra se realizó de manera intencional, siendo una investigación de tipo básico. El nivel es descriptivo, correlacional y el diseño es no experimental de corte transversal, la muestra está compuesta por 60 vendedoras por catálogo de Leonisa, se aplicó un instrumento validado por la junta de expertos, con una confiabilidad de alfa de Cronbach 0,829 para la variable empoderamiento de la mujer y para la variable venta por catálogo 0,864. Los resultados evidencian que el empoderamiento de la mujer si mantiene una correlación positiva con la venta por catálogo, con un $\rho = 0,805$ y un p valor sig. = 0,001, en referencia al objetivo general si existe relación significativa entre el empoderamiento de la mujer y las ventas por catálogo.

Xais (2019), en su investigación buscó determinar las propiedades psicométricas del Instrumento para Medir el Empoderamiento de las Mujeres que fue creado por Hernández y García (2008), en una muestra conformada por 346 mujeres del Centro Poblado Alto Trujillo

cuyas edades fluctuaban entre 18 y 50 años; donde se utilizó el muestreo no probabilístico por conveniencia. Se obtuvo el índice de homogeneidad mediante la correlación ítem escala corregida, donde 15 ítems no guardarían homogeneidad con los demás ítems y al establecer la correlación ítem total corregida, 16 ítems se encuentran por debajo de 0.20; indicando que no son homogéneos con el total de la escala. Se realizó el análisis factorial exploratorio, quedando una nueva estructura factorial de 5 dimensiones obtenida mediante el método de máxima verosimilitud, rotación promin y, que explica el 42.44% de varianza. En la confiabilidad por consistencia interna, los resultados arrojaron un índice mediante el coeficiente de Omega obteniendo resultados que fluctúan entre .65 a .70, lo que indica un nivel adecuado de confiabilidad. Por último, se establecieron las normas percentil del Instrumento para Medir el Empoderamiento de las Mujeres, elaborando una sola tabla de baremos por edad y tres tablas de baremos según el grado de instrucción por encontrarse diferencias estadísticas.

- **Antecedentes internacionales**

Banda y Morales (2015) realizaron una investigación de tipo descriptiva no experimental que tuvo como objetivo determinar el Empoderamiento psicológico: un modelo sistémico con componentes individuales y comunitarios. La muestra estuvo formada por 113 habitantes del sur de la ciudad de Hermosillo, Sonora, México, seleccionados por colonias de acuerdo con el Instituto Nacional de Geografía e Informática INEGI. Ello debido a que estas colonias contenían la mayor cantidad de habitantes con ingresos mensuales menores de 1600 pesos (123 dólares aproximadamente). La selección de la muestra con reducidos ingresos se fundamenta en los planteamientos de Montero (2009a, 2009b), que señala que las personas que cuentan con este rango de ingresos son los más comúnmente aquejados por procesos sociales desfavorables como la carencia empoderamiento, la falta de participación social y/o

el limitado desarrollo social. Los criterios de inclusión se circunscribieron a elegir participantes de sexo in distinto, mayores de 18 años de edad, habitantes de las colonias o barrios visitados y que accedieran a cooperar en el estudio. Los criterios de exclusión fueron que las personas invitadas a participar no vivieran en la colonia o barrio, fueran menores de edad o que no accedieran a participar. Se acudió a las colonias previamente definidas realizando un muestreo no probabilístico por conveniencia. Las edades oscilaron entre 18 y 85 años, y la media de edad de los participantes fue de 38 años ($DE = 14.55$), con escolaridad promedio de segundo año de secundaria. La muestra se integró por 57 mujeres (50.4%) y 56 hombres (49.5%). Para medir el componente de comportamiento se empleó la escala de participación social con 59 reactivos, los cuales registran dimensiones de participación social relacionadas con: las acciones comunitarias, la toma de decisiones y la organización social (Banda et al., 2012). Para medir el componente intrapersonal vinculado a la dimensión de control sociopolítico, se empleó una escala con el mismo nombre integrada por 12 reactivos, que evaluaron la competencia en el liderazgo y las políticas de control, a las cuales les correspondieron los valores de alfa de Cronbach de .78 y .81 respectivamente obtenidos por sus autores (Peterson et al., 2006). A partir de los resultados obtenidos se concluye que es factible medir dos de los componentes del empoderamiento psicológico integrando mayor número de variables. A su vez, se ha identificado que el componente de comportamiento que tiene que ver con acciones específicas que se toman para ejercer influencia en el entorno, lo hace en el componente intrapersonal con lo que se brinda apoyo a la perspectiva ecológica y sistémica en que se ubica la teoría de empoderamiento.

1.4.2. Personalidad emprendedora

- Antecedentes nacionales

Peralta (2010), en su investigación “El programa “la compañía” y el logro de competencias emprendedoras en estudiantes de cuarto de secundaria de ventanilla”, buscaba demostrar el incremento de las competencias emprendedoras en los estudiantes que participaron del programa educativo, que tuvo un plazo de 15 semanas y que reflejaba el proceso emprendedor en un contexto laboral. La población fue un total de 114 estudiantes en el rango de edad de 14 y 15 años de la Institución Educativa Fe y Alegría. El diseño fue experimental, se aplicaron tests en grupos con enfoque cuantitativo. El autor utilizó el estadístico de contraste de Mann Whitney con el fin de verificar la heterogeneidad de las muestras. Los resultados reflejan que las competencias se incrementaron tras un programa que incluía un grupo de control. Finalmente se concluyó que el incremento de las competencias fue muy diferente en cada uno de los estudiantes analizados.

Kaneko (2012 citado por Delgado y Núñez, 2017), en su artículo “Emprendimiento, personalidad y variables sociodemográficas en estudiantes de Administración de un instituto de educación superior” analiza el nivel de emprendimiento y verifica si existen diferencias significativas de la capacidad emprendedora con variables sociodemográficas. La investigación es de tipo descriptivo comparativo con una muestra de 499 estudiantes de la carrera de Administración de Negocios Internacionales a los cuales se les aplicó el test de la Red de América Latina Formación académica (ALFA). Sus resultados mostraron un nivel de emprendimiento promedio con una calificación 57, el mismo calificativo para el área de Liderazgo, mientras que en altruismo se calificó con 76. Así también, encontró que las variables sexo, edad, condición laboral tanto del estudiante como de los padres tienen diferencias significativas en la capacidad emprendedora.

Saravia y Weinberger (2012, citado por Villacres, 2017), en el estudio “Factores que explican las competencias emprendedoras”, presentan una investigación exploratoria, en el que se evaluaron 74 planes de negocios, mediante los que se buscaba identificar las actitudes

de emprendimiento de los estudiantes más relevantes identificados por los jurados. Esta investigación identificó 4 conceptos, la aplicación de conocimientos, comunicación, manejo de información y visión empresarial. Como objetivo de la investigación, se propuso identificar las competencias más relevantes del perfil del emprendedor y medir su aporte en la elaboración de Planes de Negocio. La conclusión general fue que se debe revisar diversos modelos educativos para el desarrollo de habilidades (actitudes) emprendedoras y competencias (capacidades) empresariales pues no existe una solución única aplicable a todos los grupos evaluados. Por otro lado, medir la “intención empresarial” de los estudiantes de la carrera de administración de la Universidad del Pacífico, también podría dar lugar a cambios en el contenido, la metodología y criterios de evaluación de los estudiantes del curso Proyecto Empresarial. Finalmente, evitemos confundir la educación para la creación de nuevas empresas, con la educación para el desarrollo de las pequeñas y medianas empresas.

Díaz y Jiménez (2013), en la Tercera Encuesta de micro emprendimiento. Se analizan las características personales como la conformación del hogar, estado civil, edad, nivel de educación e historia laboral y motivación emprendedora. A demás se comparan las principales características de los emprendimientos como actividad económica, macro zona geográfica, situación de formalidad, nivel de ingresos o ventas, acceso al financiamiento y generación de empleo. La caracterización de los emprendimientos según género se realiza en base a seis variables. Éstas son: actividad económica, macro zona geográfica, situación de formalidad, nivel de ingresos o ventas, acceso al financiamiento y generación de empleo. En la encuesta se clasifica a los negocios en quince actividades económicas bajo la Clasificación Internacional Industrial Uniforme (CIIU) Revisión 3 según categoría de tabulación, las cuales serán revisadas a continuación. En términos generales, la actividad económica predominante es Comercio Concentrando un 33,3% del total de emprendimientos, luego Manufactura un 13,1% de los negocios y en tercer lugar Construcción con un 9,7 %. Analizando por género

de los emprendedores, se presentan importantes diferencias respecto a los rubros de actividad. Por ejemplo, un 45,3% de los emprendimientos de mujeres son en el sector Comercio, mientras que en los hombres es un 26,0%. También en Manufactura se concentra una mayor proporción de mujeres, con un 18,1%, que en los hombres llega a un 10,0%. Por otro lado, sectores en los que la participación relativa de los hombres es mayor son Construcción con 15,4% versus un 0,4% en las mujeres, Transporte, Comunicaciones y Logística con un 12,0% en los hombres y un 2,5% en las mujeres, y Agricultura con un 13,4% en los hombres y un 6,3% en las mujeres.

Zorrilla (2013), en la investigación denominada “Factores que contribuyeron a la sostenibilidad de los micro emprendimientos juveniles en el distrito de san juan de Lurigancho. Caso: proyecto jóvenes pilas del programa de empleo juvenil de INPET (2007-2009)” el autor identifica las causas que fomentaron las iniciativas empresariales de los estudiantes que participan en el proyecto. Se potencia la sostenibilidad del espíritu emprendedor a través de contenidos desarrollados a cerca de las competencias emprendedoras. El autor ha llegado a la conclusión sobre las características de los jóvenes emprendedores que el Programa de Empleo Juvenil ha apoyado, que a mayor edad (tramo de 26 a 32 años) presentan mayor potencial emprendedor; que poseen cierto nivel de instrucción educativa y ya respondían a una amplia carga familiar; son puntuales, tienen una baja autocrítica y saben aprovechar las oportunidades; se capacitan para mejorar sus ventas, manejar registros básicos y adquirir conocimientos en gestión de negocios y que a pesar que no tuvieron recursos financieros suficientes al iniciar, invierten montos significativos cuando tienen los medios.

Caritas del Perú (2015, citado por Delgado y Núñez, 2017), está desarrollando el proyecto "Mejores competencias personales y emprendedoras de jóvenes de Tarma para obtener trabajo digno y productivo" desde enero del 2014, gracias al financiamiento de

FONDOEMPLEO. Con la ejecución de esta iniciativa se ha logrado fortalecer las capacidades emprendedoras de 120 jóvenes, entre los 18 y 29 años de edad, de la provincia de Tarma, incluidos madres solteras y discapacitados. Los jóvenes se han capacitado en producción, turismo, artesanía y agroindustria, para el fortalecimiento de sus habilidades personales y sociales, asesoría y acompañamiento en la elaboración de sus planes de negocios y, además, en el manejo de las nuevas tecnologías de información y comunicación para acceder a potenciales mercados.

Mejía (2015, citado por Delgado y Núñez, 2017), en su tesis “Actitud emprendedora de los egresados de la carrera de Administración de Empresas de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo” planteó determinar también el conocimiento, la experiencia, capacidades, habilidades, nivel de compromiso y espíritu emprendedor obtenido por los egresados de la carrera de administración de empresas. La investigación fue de tipo exploratorio y cualitativo con una muestra de 20 alumnos formando dos grupos: “A” =10 con egresados independientes y en el grupo “B” =10 con egresados dependientes. Finalmente se obtuvo que la actitud positiva se refleje en su mayoría en los egresados independientes.

Cáceres y Ramos (2017), en su investigación cuantitativa de tipo descriptiva correlacional, para obtener la licenciatura en trabajo social de la Universidad nacional del Centro del Perú – Huancayo. Perú denominada Emprendimiento laboral y empoderamiento de mujeres artesanas de la asociación de tejedoras - tejidos Huaycán se aplicó una Escala tipo Likert para medir emprendimiento laboral con 20 ítems en una muestra de 16 mujeres, concluyéndose: La relación que se da entre el emprendimiento laboral y el empoderamiento de las mujeres artesanas es directa y significativa. 2. El emprendimiento laboral en las mujeres se caracteriza por la mejora de la capacidad económica, ya que esta actividad ha generado ingresos monetarios que ellas consideran propios y a su vez esto les genera

satisfacción personal por la labor desarrollada; sin embargo, la motivación a mayores retos y desafíos aún es débil. 3. El empoderamiento en las mujeres en el plano individual se caracteriza por el auto reconocimiento. En el plano colectivo muestran mayor participación en las decisiones del hogar y en la gestión laboral, ya que asumen cargos en la asociación; sin embargo, es débil aún el desarrollo en las capacidades de liderazgo.

Delgado y Núñez (2017), en la investigación que se realizaron en el departamento de Lambayeque, Perú, con la finalidad de determinar las competencias emprendedoras desarrolladas por los alumnos de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Señor de Sipán, para conocer su incidencia en la generación de emprendurismo y participar de manera activa y además de identificar el papel que juegan los docentes en cuanto a exhortar y fomentar el comportamiento de iniciativa hacia la creatividad y emprendimiento. Se realizó una investigación de tipo descriptivo – propositivo. Las hipótesis planteadas acerca de las competencias que desarrollan los estudiantes, son contrastadas utilizando una muestra de 302 estudiantes. La técnica utilizada fue la encuesta con su instrumento cuestionario confeccionado con 32 ítems operados de acuerdo a las dimensiones de la variable competencias emprendedoras, el cual se aplicó para la obtención de información. Las conclusiones indican: 1. En la dimensión Interpersonal, el indicador “sociales” permitió observar una distribución del 52.3% de las encuestadas mujeres y 47.3% hombres; así también, sus edades fluctuaban en su mayoría, entre los 16 y 20 años con un 62.9% del total de los encuestados. El indicador “experiencia emprendedora y laboral” mostró que la mayoría de los encuestados tiene al menos una relación indirecta con emprendimiento ya que afirmaron que algún familiar o amigo es dueño de una empresa (más resaltante en alumnos de edades entre 16 a 20 años). 2. Al analizar la dimensión sistémica, evaluando los indicadores de “formación del Plan de la Carrera” y “Percepción propia como emprendedor”, los alumnos están de acuerdo con que en los cursos del plan de la carrera se

tocan temas de innovación, liderazgo, creatividad, y análisis del entorno, mas no creen que dichos cursos incentiven a actividades de asunción de riesgos ni al análisis a la tolerancia a los cambios, siendo este un tema fundamental en cuanto al mercado cambiante. Para el caso del indicador “percepción propia como emprendedor”, el 81,8% de los alumnos de administración encuestados tienen una alta percepción de sí mismos como emprendedores, se consideran innovadores, creativos, entusiastas, etc., pero en promedio son los hombres los que tienen esa percepción más alta. 3. En la dimensión Instrumental, el indicador Rol o influencia del docente en la promoción de emprendedurismo permiten apreciar que son las mujeres quienes consideran una influencia alta del docente y ello crece en medida que la edad de los encuestados aumenta. Esto es porque en los alumnos en el rango de edad de 16 a 20 años, por más que los docentes intentan promover sus capacidades emprendedoras no llega a materializarse dado no tienen suficientes experiencias personales como emprendedores que les ayude a transmitir experiencias reales y con ello gestionar a través de la practica un aprendizaje más efectivo. 4. Finalmente, dado el escenario analizado se planteó un programa de capacitación empresarial que permita mejorar el desarrollo de las competencias de emprendimiento en los estudiantes donde se tratará de conocer los diversos aspectos concernientes a las competencias emprendedoras de los estudiantes, para así poder brindarles las herramientas e instrumentos básicos que potencialicen sus capacidades y así llegar a generar a través del trabajo directo con los grupos de interés un desarrollo practico de sus destrezas.

Villacres (2017), en su investigación de tipo descriptivo analítico para optar el Grado Académico de Doctor en Ciencias Administrativas Universidad nacional mayor de San Marcos Perú con el tema Gestión del emprendimiento y su impacto en la competitividad de las Mipymes manufactureras de la provincia de Bolívar en el Ecuador. Se aplicó una encuesta a 55 Mipymes manufactureras, concluyéndose: 1. Las mipymes a nivel mundial y en

Latinoamérica representan un sector importantísimo dentro de la estructura económica del Ecuador, sin embargo, su competitividad está muy lejos de las grandes empresas y su mercado es fundamentalmente local. 2. Un importante porcentaje de emprendimientos se han convertido en mis pymes especialmente en el sector de los productos lácteos con rendimientos económicos significativos. 3. En las mipymes sus dueños trabajan en forma aislada, desaprovechando oportunidades que tendrían como grupo. 4. La Gestión de los Gerentes de las mipymes ha permitido mejorar y mantener la competitividad dentro del mercado. 5. La Planificación Estratégica que les ha permitido obtener una rentabilidad aceptable. 6. La capacitación del personal en el último año ha sido calificada como excelente, permitiendo incrementar la productividad y mejorar los rendimientos. 7. Los Gerentes con un conocimiento del mercado, han logrado un incremento sustancial de su cuota de mercado. 8. Las mipymes se dedican fundamentalmente a atender al mercado local con muy poca variedad de productos y varios de estos no se ha logrado patentar.

Álvarez et al. (2018), en la presente investigación se determinó la intención emprendedora entre los estudiantes universitarios de las carreras de ciencias administrativas e ingeniería de Perú; asimismo, se evaluó la influencia del ecosistema universitario en la intención emprendedora social, la autoeficacia de los estudiantes, la orientación emprendedora y la percepción positiva del emprendedor. Además, se evaluó la validez de un modelo explicativo de la intención emprendedora a partir de determinantes personales y situacionales. La muestra estuvo conformada por 6,425 estudiantes de ciencias administrativas e ingenierías de 24 universidades, 14 públicas y 10 privadas de la costa, sierra y selva de Perú. Se encontró que el **63%** de estudiantes tenían una intención de emprendimiento social; no se encontraron diferencias significativas en el sexo de los estudiantes respecto a la intención de emprendimiento. Solo el **3.6%** estaban participando de un emprendimiento social. Se evidenció que el soporte emprendedor brindado por el

ecosistema universitario no influye directamente en la intención emprendedora social (Beta=0.038, p=0.001), ni en la autoeficacia desarrollada por los estudiantes (Beta=-0.045, p=0.551). Sin embargo, influye directamente sobre la orientación emprendedora (Beta=-0.185, p=0.001) y la percepción positiva del emprendedor social (Beta=-0.241, p=0.001). A través de estas variables (que asumen un rol mediador), el ecosistema universitario ejerce una influencia indirecta sobre la autoeficacia y posteriormente sobre la intención emprendedora. Los resultados son útiles para diseñar modelos de desarrollo de emprendimientos sociales en las universidades tomando en cuenta todos los factores reportados como importantes por los estudiantes y, asimismo, establecer planes integrales que consideren de modo articulado la enseñanza, las actividades prácticas y la investigación para de este modo aportar con el aumento en la cantidad e impacto de los emprendimientos sociales realizados por los estudiantes universitarios.

Ninatanta (2018), en la presente investigación tiene como objetivo determinar la relación entre el emprendimiento empresarial y el empoderamiento de la mujer del sector calzado en el Centro Cívico de Trujillo, año 2018. Es una Investigación de alcance correlacional de enfoque cuantitativo de diseño no experimental y de acuerdo a la temporalidad de corte transversal. Se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario que consto de 41 ítems entre las dos variables, dirigidas a las mujeres emprendedoras del sector calzado en el Centro Cívico de Trujillo, con una población de 123 mujeres del sector, la valides de los instrumentos fueron validados por expertos aplicando la V-Aiken siendo una validez fuerte, y una confiabilidad muy aceptable. El procesamiento de la información se realizó en Microsoft Excel y SPSS, Se utilizó el Coeficiente de Correlación Rho de Spearman, de esta manera se determinó que existe una relación directa en cuanto a las variables emprendimiento empresarial y empoderamiento de la mujer del sector calzado, con un coeficiente de correlación de 0.683 siendo una correlación positiva

fuerte, las mujeres que lograron emprender, cuentan con un mayor nivel de empoderamiento.

Quispe (2018), en su estudio plantea la necesidad de conocer cuál es el perfil emprendedor de un grupo de alumnos de una especialidad de negocios y una de ingeniería, determinando qué factores son importantes para constituir un perfil emprendedor y tomando como base un cuestionario validado; además de una serie de entrevistas a los alumnos para profundizar en ciertos factores evaluados en el cuestionario. La aproximación de la investigación se realiza mediante el estudio de caso de dos grupos de alumnos pertenecientes a una especialidad de negocios y otra de ingeniería de la Pontificia Universidad Católica del Perú. En consecuencia, la presente investigación describe la situación actual de los dos grupos de alumnos, su predisposición al emprendimiento en base a los factores mostrados, todo ello enmarcado en un modelo teórico. Como resultado de este estudio, se elabora un perfil emprendedor de los grupos de alumnos. Este sintetiza los hallazgos de la investigación, y facilita la descripción de las características más adecuadas para impulsar el perfil emprendedor de los alumnos. Finalmente, como resultado de la descripción del cuestionario y análisis de las entrevistas se presentan conclusiones y recomendaciones relativas a mejoras en el desarrollo del perfil emprendedor de los alumnos.

Valencia (2018), en su investigación que parte de una problemática presente en la Provincia de Santa Elena, la poca oportunidad de obtener un empleo formal ha abierto la posibilidad de generar emprendimiento tanto en jóvenes como en adultos, donde el emprendimiento es un elemento importante como actividad, que puede generar independencia y estabilidad económica, reduciendo de este modo el desempleo y, principalmente, la pobreza, y por tanto impactar positivamente en el desarrollo sostenible de la provincia, el fin a alcanzar es determinar en qué medida el individuo que emprende en el sector artesanal impacta en el desarrollo sostenible de la provincia. Para ello se utilizó la

metodología enfocada a determinar la relación entre las variables Emprendimiento Empresarial y Desarrollo Sostenible; utilizando como instrumento de investigación el cuestionario, en donde se analizó la correlación entre variables y dimensiones con los indicadores, aplicando las pruebas no paramétricas, que responde a la información obtenida de la aplicación del estadístico Rho Spearman. Los datos cuantitativos se tabularon según la escala de Likert. Se pudo corroborar la hipótesis, evidenciándose la relación individuo emprendedor-entorno-proceso-organización. Se confirma que en los valores obtenidos se evidencia una relación moderada y significativa con el desarrollo sostenible en la provincia, en tal sentido, nuestro estudio, se considera importante porque ha contribuido a la comprensión de que el emprendimiento empresarial, en el sector artesanal y el desarrollo sostenible son caminos para la independencia económica. Finalmente, el estudio amplía el conocimiento del emprendimiento empresarial en el sector artesanal en la Provincia de Santa Elena- Ecuador, y la posibilidad de que, futuras empresas se convertirán en unidades económicas que serán aporte del sistema productivo, comercial o de servicios y que con un desarrollo sostenible adecuado generarán empleos.

- **Antecedentes internacionales**

Fandiño y Bolívar (2009), en el presente documento es una investigación realizada con el fin de estudiar el impacto que ha tenido el Área de Emprendimiento en los estudiantes de Administración de Empresas en la Pontificia Universidad javeriana. En primer lugar, se estudian los factores claves del programa de Administración de Empresas que le permiten a los estudiantes desarrollar una mentalidad empresarial. A partir de esto se elabora una encuesta con el fin de conocer las fortalezas y debilidades que según los estudiantes de la carrera deben ser reforzados o mejorados, al mismo tiempo que se empieza un seguimiento a dichos estudiantes quienes crearon una empresa como proyecto de grado.

Según los resultados de la encuesta elaborada se determinaron los factores determinantes del éxito empresarial y de la construcción de una mentalidad emprendedora tomando en cuenta el número de empresas que fueron legalmente constituidas y que se encuentran en funcionamiento a partir del proyecto de grado. Por último, se estudian tres casos de empresas nuevas y exitosas que van creciendo en el mercado y se realiza un benchmarking del manejo del emprendimiento en diferentes universidades prestigiosas alrededor del mundo.

Marulanda et al. (2009), en su investigación de tipo teórica con el tema Emprendimiento: Visiones desde las teorías del comportamiento humano - Colombia, concluyéndose: No se pretende en una época de cambios socioeconómicos acelerados y en busca de oportunidades de negocios para generar riqueza, poner en entredicho muchas de las más sólidas bases del concepto de emprendimiento. Se cree, que muchas de las iniciativas de la generación de ideas para el mejoramiento de la economía mundial, se generaron de los comportamientos innatos de la condición de racionalidad del ser humano, de las necesidades de supervivencia, dependencia y adaptación a su hábitat y sentimiento por defender su propiedad, aunque algunos psicólogos sustentan que las razones provienen más de la satisfacción de necesidades propias del ser: por su individualismo, por la acción en función de un control voluntario, por superación de su dependencia y control por parte del entorno. El poseer factores internos de personalidad como la motivación el logro, la independencia y creatividad entre otros no son condición única para que una persona desarrolle enfoques emprendedores con su entorno, economía o país. Es precisamente la mezcla de factores culturales, familiares, laborales los que interactúan para potencializar dichas habilidades. Deben existir ambos para que se dé dicho carácter emprendedor.

Prieto (2010), en su estudio “Competencias for entrepreneurship in the Business Administration Program at Corporación Universitaria del Caribe-CECAR”, lleva por objetivo

de estudio, identificar las competencias emprendedoras de los estudiantes de administración de empresas de CECAR, a partir de la opinión de los estudiantes, profesores, egresados y empresarios. Los empresarios coincidieron sólo en una competencia, notándose que ellos están más interesados por la supervivencia de la empresa que por la creación de las mismas. En consecuencia, se debe direccionar el ajuste del currículo, donde las competencias emprendedoras estén presentes en la mayoría de las asignaturas del plan de estudios. Lo anterior debe ser un referente para la permanente interacción entre la universidad y la empresa, ya que de aquí surgirán las orientaciones para los planes de formación, e incluso, la definición de competencias consideradas claves para las profesiones.

Espíritu et al. (2012), en su investigación denominada “Desarrollo de Competencias emprendedoras: Un análisis explicativo con estudiantes universitarios”, tiene por objetivo analizar si se está realmente incentivando la actitud emprendedora en los jóvenes. Las hipótesis propuestas acerca de las competencias que desarrollan los estudiantes son contrastadas a través de una muestra de 315 estudiantes de una Universidad mexicana. Tras realizar el estudio, se observó que los estudiantes con mayor intención de emprendimiento son los de la carrera de Administración de empresas, también se determinó que la mayoría de las personas que presentan estas actitudes son de sexo masculino y de mayor edad. De la presente investigación se desprenden una serie de conclusiones relevantes que nos permiten entender las intenciones de emprendimiento entre el rol docente, la formación escolar y el entorno y experiencia de los estudiantes con el desarrollo competencias emprendedoras (perfil emprendedor) de los mismos. Con relación a las intenciones emprendedoras de los estudiantes, se resalta que quienes se conciben a sí mismos con un alto perfil emprendedor, son quienes tendrán mayores probabilidades de emprender un negocio. Con respecto al rol que asume el docente, se destaca que los estudiantes que opinan positivamente que los

docentes promueven el espíritu empresarial, son quienes tienen menor probabilidad de ser emprendedores.

Herrera (2012), en su investigación de tipo cualitativo - descriptivo, denominada Una investigación en emprendimiento: Caracterización del emprendedor, se aplicó una encuesta de preguntas abiertas y cerradas a una muestra de 17 emprendedores avalados por Fondo Emprender Sincelejo, que permitiera conocer las características presentes en un emprendedor, se concluyó: El emprendimiento es un campo de investigación el cual adolece de legitimidad debido al débil marco conceptual que presenta. El emprendimiento es una estrategia utilizada por organizaciones públicas y privadas para disminuir la tasa de desempleados, hacer empresas autosostenibles y generar una cultura en la nueva generación. En Colombia, las universidades han mostrado un especial interés al crear redes de emprendimiento e incentivar a sus estudiantes en la participación de estas redes. El Fondo Emprender es una iniciativa del Estado colombiano, el cual les permite a los emprendedores acceder a una amplia red, donde encuentran asesoría, asistencia y capital semilla. Se puede afirmar que esta investigación preliminar presenta la base para formular nuevos proyectos de investigación en la línea de emprendimiento, en la cual se validen los resultados aquí obtenidos, con un planteamiento específico; teniendo en cuenta que el emprendimiento es una estrategia utilizada por muchos países para activar la economía, disminuir el desempleo y crear ventajas competitivas para hacer frente a la actual economía globalizada.

Vallmitjana (2014), en su investigación de tipo descriptiva analítica, para obtener el doctorado de la Universidad Ramón Llull, Barcelona-España, denominada La actividad emprendedora de los graduados Institut Químic de Sarrià IQS, se aplicó una ficha técnica de manejo de datos empresariales en una muestra de 76 emprendedores IQS, se concluyó: 1. Crear una empresa no es la opción más común del graduado IQS para la incorporación al mercado laboral al finalizar sus estudios. Los emprendedores IQS esperan de mediana 9 años

a constituir formalmente su primera iniciativa empresarial, una vez cuentan con experiencia profesional. 2. Dos de cada cinco emprendedores IQS han creado más de una empresa, convirtiéndose en emprendedores habituales. 3. El 94% de las empresas creadas por graduados IQS están situadas en España y de ellas, el 95% se encuentran en Cataluña. 4. Los trabajadores por cuenta propia representan el 16% del total, actúan como consultores independientes y cuentan con una sólida experiencia profesional tras haber trabajado para otras empresas durante una etapa importante de su vida laboral. 5. El 43% de las destacan las sociedades innovadoras, creadas en los últimos cinco años para realizar actividades de investigación y desarrollo de productos y procedimientos relacionados con los sectores químico, biotecnológico y médico- farmacéutico.

García (2015), en su investigación de tipo aplicada, documental y decampo, para obtener la Maestría en Administración de la Universidad politécnica del Valle de México denominada Emprendimiento empresarial juvenil como respuesta a la crisis de empleo, se aplicó una encuesta de verificación empírica (Babbie, 1988), para conocer el nivel de penetración que tiene el fenómeno del emprendimiento empresarial en una muestra de 350 alumnos, concluyéndose: 1. Las y los jóvenes estudiantes universitarios a los cuales se les levanto la encuesta, identificaron como las principales problemáticas que enfrentan: (1) las adicciones, (2) la falta de empleo decente y (3) la inseguridad y la delincuencia. Obviamente estas problemáticas que identificaron las y los jóvenes encuestados están directamente vinculadas a los contextos en los que desarrollan sus biografías. La problemática de falta de empleo decente como se ha visto a lo largo de la investigación, en el contexto mexicano actualmente está cobrando una relevancia sustancial. Lo anterior principalmente porque si seguimos la propuesta aportada por la OIT en torno a este concepto, es claro que nos encontramos en un déficit de empleo decente y en cambio estamos en una lógica de empleo

precario, en donde incluso el empleo formal se parece cada vez más al empleo informal, debido a la serie de limitantes en torno a los derechos laborales que se ofertan.

Somarriba (2015), en su investigación de Descriptivo, deductivo, de corte transversal, para el Doctorado en ciencias económicas Universidad de Alcalá España denominada Actividad Emprendedora en el Desarrollo Económico Local. Evidencias para el caso de Nicaragua y Municipio de León, 2000-2013, se aplicó la Encuesta a la Población Adulta (APS- Adult Population Survey-) y la Encuesta Nacional a Expertos (NES – National Expert Survey-) en una muestra de 614 alumnos, concluyéndose: Para este estudio se puede afirmar que el emprendimiento es motor de desarrollo de las MIPYME, así como las empresas de menor tamaño son centros de desarrollo del emprendimiento y dinamizan una de las formas de emprendimiento a pequeña escala. La globalización, tecnología y crisis económica han propiciado en numerosos países deterioros y malestares económicos, sociales, políticos y ambientales. Ante dichas circunstancias es necesario establecer un enfoque sistémico que integre los ejes de desarrollo económico, social y sostenible. La actividad empresarial, por su parte, sufre un proceso de metabolismo económico en donde el emprendedor actúa como una fuerza geológica por su grado de intervención y formas de emprendimiento en el desarrollo territorial. Los resultados demuestran bajo nivel educativo y formativo por parte de los empresarios. Ante lo cual el MINED deberá continuar con su labor de alfabetización, pero se precisa de crear un plan de enseñanza dirigido a personas adultas dentro de la actividad empresarial sin ningún nivel educativo.

Pérez. (2016), en su investigación de descriptivo analítico, para el doctorado de la universidad politécnica de Valencia – España denominada Propuesta metodológica para la caracterización de pautas emprendedoras en materia de emprendimiento universitario. Validación en el Campus de Alcor de la Universitat Politècnica de Valencia, se aplicó una encuesta Características del Comportamiento Emprendedor (CCE), instrumento que es de

común utilización en la mayoría de centros de emprendimiento donde EMPRETEC tiene representación en una muestra de 998 alumnos, concluyéndose: 1. El estudio de pautas emprendedoras de los estudiantes universitarios para ver si es posible determinar diferencias entre grupos homogéneos (titulaciones o cursos) y poder así realizar formación y actividades adaptadas a dichos grupos. Es decir, averiguar si esta evolución ha podido verse o no incrementada con la realización de actividades y servicios que la universidad pone al alcance de los alumnos matriculados. 2. El estudio del perfil socio-económico de los estudiantes para determinar si influye o no en su intención de emprender. 3. Determinar si existe una evolución del emprendimiento desde que inician sus estudios universitarios hasta que los finalizan y ver si ha influido la universidad en este proceso a nivel positivo o negativo en cuanto a la intención de emprender de sus alumnos. Conviene señalar que la validación de la misma se realizó mediante el pase de un cuestionario presencial en el Campus de Alcor de la Universitat Politècnica de Valencia, en 6 de sus grados, destacando en términos agregados una representación del 69,40% de encuestas respecto al total de alumnos matriculados en primeros cursos de grado y un 77,84% de encuestas respecto al total de alumnos matriculados en cuartos cursos, obteniendo un total de 630 encuestas válidas, que representan un 72,83% del total de matriculados.

Benjumena y Barrera (2018) realizaron una investigación que tuvo como objetivo explorar los factores que incentivan las intenciones emprendedoras en el Instituto Tecnológico Metropolitano (ITM), ubicado en la ciudad de Medellín. Se llevó a cabo una investigación exploratoria-descriptiva a través de un diseño metodológico cualitativo, a través de la aplicación de 29 entrevistas semi-estructuradas a estudiantes de pregrado del ITM, a quienes se les interrogó por aspectos como: oportunidades identificadas para nuevos productos, la influencia social para crear una empresa, el equilibrio entre trabajo y vida privada; así como la situación motivadora para la creación de empresas. En este artículo se

exploran los factores que incentivan las intenciones emprendedoras en el Instituto Tecnológico Metropolitano. Este análisis permite verificar lo relevante que resulta para las personas interactuar en ambientes con entes emprendedores exitosos, pues esto se convierte en un factor potencial que induce las intenciones emprendedoras a la acción: crear un negocio. Adicionalmente, se logró recopilar información que revela que, para gran cantidad de estudiantes, el emprendurismo no es visto como una actividad sencilla, pues quedaron en evidencia algunas barreras comunes que surgen al momento de crear una empresa, tales como los impuestos, el pago a los empleados y empleadas en momentos donde la capacidad financiera del negocio es escasa, así como el pago de diversos gastos de la operación por los cuales tienen que responder como personas dueñas de su compañía. Como consecuencia de estas responsabilidades que deben asumir las personas emprendedoras, el estudiantado manifestó su inclinación por ser empleado o empleada, ya que prefieren la seguridad y tener menos responsabilidades que las que implica el hecho de ser empleador o empleadora. A partir de las encuestas realizadas se encontró que gran cantidad de estudiantes ya han adoptado iniciativas emprendedoras, alentadas por la expectativa de que el emprendimiento les dará una independencia laboral. Se puede considerar, entonces, que dicha población tiene sus pensamientos orientados hacia un proceso de negocio. No obstante, tal como lo dice el modelo del evento empresarial de Shapero, aún es necesario un factor potencial o un detonante que pueda transformar dichas intenciones emprendedoras hacia la acción; es decir, hacia la creación real de una empresa.

Echeverri y Valencia (2018) en su investigación de tipo cualitativa: exploratoria con el tema Factores que inciden en la intención emprendedora del estudiantado universitario: Un análisis cualitativo, se utilizó la técnica de entrevista. El estudio realizado permitió, además, encontrar opiniones en común de estudiantes del ITM hacia las iniciativas emprendedoras. Entre dichos hallazgos, se puede resaltar que la mayoría del alumnado considera vital que en

las universidades se adopte un modelo de enseñanza orientado al emprendimiento, con el fin de que el estudiantado pueda tener una teoría consolidada y una visión clara sobre la creación de empresas. Muchas personas entrevistadas no vieron como la mejor estrategia que en las IES se capacite con la proyección de ejercer como empleados o empleadas una vez finalicen sus procesos formativos. Este estudiantado considera que la educación profesional afecta en gran parte las iniciativas emprendedoras, las cuales cobran gran importancia al ser el primer paso del proceso de establecimiento y consolidación organizacional, tal como se expresó en los antecedentes investigativos de la temática.

1.5. Justificación de la investigación

El presente trabajo de investigación se justifica por las siguientes razones.

1.5.1. Justificación teórica

La presente investigación indaga las características de la personalidad emprendedora y del emprendimiento, a través de los factores que consideramos predictores de las estrategias de empoderamiento. Identificar, medir y correlacionar dichos elementos psicológicos, tanto los predictores como el consecuente (personalidad emprendedora) permitirán precisar si resulta válido relacionar dichas variables; de ser así, será la base de ulteriores investigaciones de carácter predictor, de modo que pueda señalarse a las estrategias de empoderamiento como características psicológicas presentes en personas con personalidad emprendedora y sirva de base al desarrollo de programas que promuevan dichas aptitudes.

1.5.2. Justificación práctica

Los beneficiarios de la investigación son los estudiantes de la carrera de psicología porque los resultados de la investigación se constituyen una fuente importante para las reformas del diseño curricular y la implementación de programas extracurriculares encaminados a potenciar la personalidad emprendedora de los estudiantes y a optimizar los recursos personales para el afrontamiento.

1.5.3. Justificación social

La contribución social se orienta a la profundización de los conocimientos respecto a la personalidad emprendedora y del empoderamiento. El actual contexto socioeconómico y más concretamente el ámbito laboral son sumamente competitivos en virtud del crecimiento de las inversiones privadas, que generan puestos de trabajo que demandan personal calificado, y del incremento en la cantidad de profesionales en el mercado, oferta que, por lo general, sobrepasa a la demanda. En ese contexto, la personalidad emprendedora y el empoderamiento, resulta necesaria como característica que genera competitividad, razón por la cual es pertinente estudiarla.

Asimismo, no se dispone de estudios realizados en nuestro país que estudien la relación entre variables como las que contemplamos en la presente investigación.

1.6. Limitaciones de la investigación

La limitación la investigación estuvo referido a la dificultad de encuestar a las mujeres participantes porque se tuvo que hacer dentro del horario de refrigerio en muchos casos, ya que dicho horario para muchas de ellas era un horario libre y sin interferencias de ningún tipo. En otros casos, se les tuvo que entrevistar en horarios fuera de trabajo, o sea a la hora de la salida.

1.7. Objetivos

- Objetivo general

Determinar el Empoderamiento y la personalidad emprendedora percibida por trabajadores de una empresa del rubro Retail de Lima Metropolitana 2019 y su relación - comparación según grupos etarios, tiempo de servicios y ocupación laboral.

- **Objetivos específicos**

Hallar el ajuste de las medidas psicométricas: validez de constructo y confiabilidad de los instrumentos de obtención de los datos.

Identificar y Describir el Empoderamiento percibida por trabajadores de una empresa del rubro retail de Lima Metropolitana 2019.

Identificar y describir la personalidad emprendedora percibida por trabajadores de una empresa del rubro retail de Lima Metropolitana 2019.

Hallar la relación entre Empoderamiento con la personalidad emprendedora percibida por trabajadores de una empresa del rubro retail de Lima Metropolitana 2019.

Hallar la asociación estadística de los niveles de empoderamiento y Personalidad emprendedoras percibido por trabajadores de una empresa del rubro retail de Lima Metropolitana 2019 según grupos etarios, tiempo de servicios y ocupación laboral.

Hallar cuáles de las 9 dimensiones de la personalidad emprendedora explican mejor el empoderamiento percibido por trabajadores de una empresa del rubro retail de Lima Metropolitana 2019

Comparar los promedios del Empoderamiento y de la personalidad emprendedora percibidos por trabajadores de una empresa del rubro retail de Lima Metropolitana 2019 según grupos etarios, tiempo de servicios y ocupación laboral.

1.8. Hipótesis

Para trabajos descriptivos no es necesaria la formulación de hipótesis conceptual

1.8.1. Contrastación de las Hipótesis estadísticos

Para los objetivos específicos 1 al 3 no se formulan hipótesis estadísticas.

Hipótesis 1 (objetivo específico 4)

Ho: No hay relación entre Empoderamiento con la personalidad emprendedora percibida por trabajadores de una empresa del rubro retail de Lima Metropolitana 2019.

Hi: Existe relación significativa entre Empoderamiento con la personalidad emprendedora percibida por trabajadores de una empresa del rubro retail de Lima Metropolitana 2019.

Hipótesis 2 (objetivo específico 5)

Ho: No existe asociación entre los niveles del Empoderamiento y personalidad emprendedora percibido por trabajadores de una empresa del rubro retail de Lima Metropolitana 2019 según grupos etarios, tiempo de servicios y ocupación laboral.

Hi: Existen asociación entre los niveles del Empoderamiento y personalidad emprendedora percibido por trabajadores de una empresa del rubro retail de Lima Metropolitana 2019 según grupos etarios, tiempo de servicios y ocupación laboral.

Hipótesis 3 (objetivo específico 6)

Ho: Ninguna de las 9 dimensiones de la personalidad emprendedora explican mejor el empoderamiento percibido por trabajadores de una empresa del rubro retail de Lima Metropolitana 2019

Hi: Existe dos a tres dimensiones de la personalidad emprendedora que explican mejor el empoderamiento percibido por trabajadores de una empresa del rubro retail de Lima Metropolitana 2019

Hipótesis 4 (objetivo específico 7)

Ho: No existe diferencias en los promedios del Empoderamiento y de la personalidad emprendedora percibidos por trabajadores de una empresa del rubro retail de Lima Metropolitana 2019 según grupos etarios, tiempo de servicios y ocupación laboral.

Hi: Existen diferencias significativas en los promedios del Empoderamiento y de la personalidad emprendedora percibidos por trabajadores de una empresa del rubro retail de Lima Metropolitana 2019 según grupos etarios, tiempo de servicios y ocupación laboral.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Empoderamiento

2.1.1. *Definición conceptual*

El concepto de empoderamiento no es nuevo, se encuentran sus primeras referencias desde los años 60, especialmente en el movimiento afroamericano y en la teoría de Paolo Freire, fundada sobre el desarrollo de la conciencia crítica. Según León (2007), Freire plantea un continuo que va desde la forma de conciencia no reflexiva, en la que la persona es objeto y se encuentra sin capacidad de selección, a la visión de conciencia crítica, en la cual se pasa a una persona sujeto que se encuentra con la realidad y participa con capacidad de tomar decisiones y transformar. Los diferentes puntos de este continuo señalan los niveles de capacidad para objetivar la realidad y conocerla de manera crítica.

Sarason (1974) plantea que

el sentido psicológico de comunidad es una experiencia subjetiva de pertenencia a una colectividad mayor, donde se forma parte de una red de relaciones de apoyo mutuo en la que se puede confiar. Los elementos que le dan forma a esta valoración personal son la percepción de similitud con otros, el reconocimiento de la interdependencia con los demás, la voluntad de mantener esa interdependencia dando o haciendo por otros lo que uno espera de ellos, el sentimiento de que uno es parte de una estructura más amplia, estable y fiable (p. 157).

En lo relacionado a la Psicología Comunitaria, estudios realizados por Reppucci et al. (1999) señalan que, desde la década de 1960, esta se ha caracterizado por el desarrollo de investigación e intervenciones que ponen el foco de atención en la relación entre los individuos y las comunidades. Aunque no se trata de un enfoque predominante en la literatura psicológica, se ha ido constituyendo en un espacio propio en la intervención social, orientado por los valores de participación ciudadana, justicia social, colaboración de los colectivos

implicados y fortalecimiento de las comunidades. Además, en las estrategias preventivas recientes es más frecuente recurrir a la movilización comunitaria y a la formación de coaliciones de base, generalmente con resultados positivos.

El empoderamiento es una de las estrategias fundamentales de transformación de las comunidades. Rappaport (1981) introduce el concepto para referirse al proceso por el que las personas, las organizaciones y las comunidades adquieren o mejoran su capacidad de control sobre sus vidas (o sobre asuntos de interés específicos). Se trata de una definición suficientemente amplia como para que haya dado lugar a distintas interpretaciones en la práctica. No obstante, se ha llegado a afirmar que es una noción que se ha mantenido deliberadamente abierta para facilitar su utilización en diferentes contextos (Dalton et al., 2001).

Los estudios de las mujeres se han visto obligados a encontrar una palabra en español equivalente al verbo *empower* y al sustantivo *empowerment*, se utilizan como sinónimos de este término *potenciación* y *poderío* o, en su forma verbal, *empoderar*, *potenciar* y *apoderar* (Vernier, citada por León, 2007). Según Batliwala (citado por Zapata, 2002, p. 274) el empoderamiento es “el proceso de ganar control sobre una misma, sobre la ideología y los recursos que determinan el poder”. Estos recursos podrán ser humanos, intelectuales, financieros, físicos y de una misma”.

Para Batliwala (1997),

el rasgo más sobresaliente del término *empoderamiento* es que, contiene la palabra *poder*, la cual, para evadir debates filosóficos, puede ser ampliamente definida como el control sobre los bienes materiales, los recursos intelectuales y la ideología. Los bienes materiales sobre los cuales puede ejercerse el control pueden ser físicos, humanos o financieros, tales como la tierra, el agua, los bosques, los cuerpos de las personas, el trabajo, el dinero y el acceso a éste. Los recursos intelectuales incluyen

los conocimientos, la información y las ideas. El control sobre la ideología significa la habilidad para generar, propagar, sostener e institucionalizar conjuntos específicos de creencias, valores, actitudes y comportamientos, determinando virtualmente la forma en que las personas perciben y funcionan en un entorno socioeconómico y político dado (p. 4).

El concepto de empoderamiento de las mujeres surge como resultado de muchas críticas y debates importantes generados por el movimiento de mujeres en todo el mundo y particularmente, por las feministas del Tercer Mundo. Su fuente se remonta a la interacción entre el feminismo y el concepto de "educación popular" desarrollado en América Latina en los años setenta (Walters, 1991). Este último tuvo su raíz en la teoría de la concientización de Freire, donde se ignoró totalmente la perspectiva de género, pero fue influenciado por el pensamiento gramsciano, que acentuó la necesidad de mecanismos de participación en las instituciones y en la sociedad, con el fin de crear un sistema más equitativo y de no explotación (Forgacs, 1988; Freire, 1973).

El término empoderamiento se refiere a una gama de actividades que van desde la autoafirmación individual hasta la resistencia colectiva, la protesta y la movilización para desafiar las relaciones de poder. Para los individuos y los grupos en los que la clase, la raza, la etnia y el género determinan su acceso a los recursos y al poder, ¡el empoderamiento comienza cuando reconocen las fuerzas sistémicas que los oprimen, así como cuando actúan para cambiar! as relaciones de poder existentes. El empoderamiento, por tanto, es un proceso orientado a cambiar la naturaleza y la dirección de las fuerzas sistémicas, que marginan a la mujer y a otros sectores en desventajas en un contexto dado (Sharma, 1991; 1992).

Sin embargo, activistas que trabajan en situaciones en que las mujeres tienen una condición económica sólida saben que no necesariamente existe una igualdad de estatus. De igual forma, existe amplia evidencia de que el fortalecimiento del estatus económico de las

mujeres, si bien es positivo de muchas formas, no siempre reduce otras cargas o elimina otras formas de opresión; de hecho, con frecuencia se intensifican las presiones sobre ellas (Brydon & Chant, 1989; Gupte & Borkar, 1987; Sen & Grown, 1985).

Se ha dado resistencia en los hombres cuando las mujeres compiten con ellos por el poder en la esfera pública, o cuando ellas cuestionan el poder, los derechos y los privilegios masculinos en la familia, es decir, cuando las mujeres impugnan las relaciones familiares patriarcales (Batliwala, 1997). Esto es, de hecho, una prueba de cuan abarcador puede ser el proceso de empoderamiento en la vida de las mujeres. Como lo expresó una activista, "la familia es la última frontera de cambio en las relaciones de género... Uno sabe que [el empoderamiento] ha ocurrido cuando cruza el umbral del hogar" (Kannabiran, 1993).

El empoderamiento de las mujeres llevaría a la liberación de los hombres de los sistemas de valores falsos y de las ideologías de opresión. Llevaría a una situación en la que cada uno sea más íntegro, prescindiendo del género y utilizando al máxima su potencial en la construcción de una sociedad más humana para todos (Akhtar, 1992).

Así mismo, Batliwala (1997) planteaba que

Con el fin de desafiar su subordinación, las mujeres, primero, tienen que reconocer la ideología que legitima la dominación masculina y, segundo, en tender cómo esta perpetua su opresión. Este reconocimiento entraña el cuestionamiento de los valores y las actitudes que la mayoría de las mujeres a internalizado desde la niñez. Hay que tener en cuenta que las mujeres han sido llevadas a participar en su propia opresión a través de un tejido complejo de sanciones religiosas, tabúes sociales y culturales, supersticiones, jerarquías entre las mujeres al interior de la familia, condicionamientos, retraimientos, ocultamientos, limitaciones de la movilidad física, discriminación de alimentos y otros recursos familiares y control de su sexualidad (incluidos conceptos como "buena" y "mala" mujer). A muchas mujeres en

condiciones de pobreza nunca se les ha permitido pensar por sí mismas o tomar sus propias decisiones, excepto en circunstancias inusuales cuando el hombre que toma las decisiones ha estado ausente o ha renunciado a su rol. Así, como el cuestionamiento no es permitido, la mayoría de las mujeres ha crecido creyendo que esto es lo justo y lo natural (p. 6).

Así mismo, Batliwala (1997), refería que,

Por consiguiente, la demanda de cambio usualmente no se desprende espontáneamente de la condición de subyugación. Al contrario, el empoderamiento tiene que ser externamente inducido por fuerzas que trabajan por un cambio de conciencia y un conocimiento de que el orden social existente es *injusto y no natural*. Se busca, entonces, cambiar la conciencia de otras mujeres: modificando su autoimagen y sus creencias acerca de sus derechos y capacidades; creando conciencia de la discriminación de género que, a semejanza de otros factores socioeconómicos y políticos, es una fuerza que actúa sobre ellas desafiando el sentimiento de inferioridad que se les ha imbuido desde el nacimiento; reconociendo el valor verdadero de sus labores y contribuciones a la familia, la sociedad y la economía. Las mujeres tienen que ser convencidas de sus derechos innatos a la igualdad, la dignidad y la justicia (p. 6).

El Empowerment para lograr con éxito su implantación necesita de un liderazgo que sea eficaz y que sea capaz de dirigir a los subordinados en el sentido deseado haciendo que estos a su vez se identifiquen con los valores y la misión de la empresa, permitiendo que puedan aportar ideas para la ejecución de los objetivos trazados. Con lo anteriormente señalado se consigue que el líder tenga varias características muy importantes y particulares, siendo capaz de estimular a sus empleados para que se incorporen a sus labores con un estado de ánimo más exultante.

El concepto de empoderamiento está ligado al concepto de liderazgo. Según Gibson y Donnelly (2001), los líderes son agentes de cambio, personas cuyos actos afectan a otras personas más que los propios actos de estas. El liderazgo ocurre cuando un miembro del grupo modifica la motivación o las competencias de otros en el grupo.

El empoderamiento es un proceso personal, cada mujer tiene que empoderarse a sí misma, no es posible hablar de dar poder a otras personas. No obstante, sí se pueden abrir espacios y dar posibilidades para que se desarrolle este proceso, de ahí la importancia de crear conciencia de la discriminación de género y del compromiso de las organizaciones como agentes facilitadores de este (Zapata et al., 2002).

El empoderamiento se refiere “al proceso por el cual aquellos a quienes se les ha negado la posibilidad de tomar decisiones de vida estratégicas adquieren tal capacidad” (Kabeer, 1999, p. 440).

Los estudios de las mujeres se han visto obligados a encontrar una palabra en español equivalente al verbo empower y al sustantivo empowerment, se utilizan como sinónimos de este término potenciación y poderío o, en su forma verbal, empoderar, potenciar y apoderar (Vernier, citado por León, 2007). Según Batliwala (citado por Zapata, 2002) el empoderamiento es “el proceso de ganar control sobre una misma, sobre la ideología y los recursos que determinan el poder”. Estos recursos podrán ser humanos, intelectuales, financieros, físicos y de una misma” (p. 274).

El empoderamiento es un proceso personal, cada mujer tiene que empoderarse a sí misma, no es posible hablar de dar poder a otras personas. No obstante, sí se pueden abrir espacios y dar posibilidades para que se desarrolle este proceso, de ahí la importancia de crear conciencia de la discriminación de género y del compromiso de las organizaciones como agentes facilitadores de este (Zapata et al., 2002).

El empoderamiento en la mujer permite que se estimule una participación social activa que le lleva a experimentar un desarrollo positivo de su autoconcepto, en términos de atributos como competencia, madurez emocional, confianza en sí misma, persistencia, empatía y coraje (Singer et al., 2002)

Montero (2003) utiliza el término fortalecimiento

como sinónimo de empoderamiento, es definido como “el proceso mediante el cual los miembros de una comunidad desarrollan conjuntamente capacidades y recursos para controlar su situación de vida, actuando de manera comprometida, consciente y crítica para lograr la transformación de su entorno según sus necesidades y aspiraciones, transformándose al mismo tiempo a sí mismos (p. 72).

Montero (2003) señala que, aunque las otras definiciones del término varían al señalar cuál es la fuente del proceso de cambio, en todas ellas aparecen como elementos importantes la participación, el control, el fortalecimiento de capacidades, la identidad social, la politización y algunos otros procesos de concienciación y compromiso de los participantes.

Montaño (2003) destaca que la pobreza genera mayores vulnerabilidades y exclusiones entre las mujeres y sus familias, así como de las menores oportunidades que tienen las mujeres pobres en comparación con los hombres pobres para superar los obstáculos de la pobreza. La exclusión social implica la imposibilidad de poder participar libremente en los planos económico, social y político. De este modo, los procesos de autogestión se enfocan en luchar contra el paternalismo, construyendo sobre las fuerzas existentes de una persona o grupo social sus capacidades para ‘potenciarlas’ y aumentar las fuerzas preexistentes.

Davis y Newstron (2004, p. 61) señalan al liderazgo como “el proceso que ayuda a otros para trabajar con entusiasmo, hacia determinados objetivos, es decir, es el acto fundamental del éxito de una organización y su gente”.

Matud (2004) plantea que la autoestima está asociada tanto a los roles tradicionales clásicos de esposa y madre, como también lo está a otras condiciones menos tradicionales tales como el tener un nivel de estudios o un buen empleo.

Al hablar de empoderamiento femenino Cacique (2010), plantea que este concepto abarca tanto al proceso, como al resultado del proceso por medio del cual las mujeres ganan un mayor control sobre los recursos intelectuales y materiales, y desafían la ideología del patriarcado y la discriminación por género. De tal forma, el empoderamiento en la mujer debe abarcar el acceso y control de los recursos necesarios y la capacidad para que puedan tomar decisiones basadas en tres elementos que son los recursos, agencia y logros (Kaber, 1999).

2.1.2. El empoderamiento como proceso internalizado

Para Batliwala (1997),

el empoderamiento de las mujeres para transformar la sociedad tiene que tomarse en una fuerza política, es decir, en un movimiento organizado de masa que desafíe y transforme las estructuras de poder existentes. En último término, el empoderamiento debe incorporar a las mujeres pobres a organizaciones de masa a nivel regional, nacional e internacional. Sólo entonces podrán las mujeres pobres del mundo esperar la satisfacción de sus necesidades prácticas y estratégicas y, por consiguiente, cambiar tanto la "condición" como la "posición" de las mujeres (p.9).

Por otro lado, Batliwala (1997) a partir de un estudio sobre algunas ONG del sur de Asia

a partir de un estudio sobre algunas ONG del sur de Asia, comprometidas con el empoderamiento de las mujeres, tuve la oportunidad de recoger y revisar los informes de proyectos y otros materiales publicados y no publicados, así como de discutir los interrogantes sobre el empoderamiento con los líderes de los proyectos y los

investigadores de campo. De esta experiencia pude identificar tres enfoques principales con relación al empoderamiento de las mujeres: los programas de desarrollo integrado, los de desarrollo económico y los de concientización y organización de mujeres. Estas no son categorías mutuamente excluyentes, pero ayudan a distinguir las diferentes interpretaciones de las causas del desempoderamiento y, por tanto, a distinguir las diferentes intervenciones sugeridas para guiar el proceso de empoderamiento (p. 10).

Planteaba Batliwala (1997), que el proceso de empoderamiento es, entonces, una espiral que altera la conciencia, identifica áreas de cambio, permite crear estrategias, promueve el cambio canaliza las acciones y los resultados, que a la vez permiten alcanzar niveles más altos de conciencia y estrategias más acordes con las necesidades y mejor ejecutadas. Visto así, el empoderamiento en espiral afecta a todos los involucrados: el individuo, el agente activista, la colectividad y la comunidad. Por ende, el empoderamiento no puede ser un proceso vertical o unilateral. Armadas con una nueva conciencia y una fuerza colectiva creciente, las mujeres comienzan a asegurar sus derechos, controlar recursos (incluidos sus propios cuerpos) y participar igualitariamente en las decisiones de la familia, la comunidad y el pueblo. Con frecuencia sus prioridades pueden ser sorpresivas y aun desconcertantes para personas ajenas a la comunidad o la sociedad (p. 8).

La Organización Mundial de la Salud (1998) plantea que el proceso de empoderamiento

se inicia estimulando a los líderes de opinión o mandos intermedios de la organización, para que cumplan un papel de guías hacia los objetivos de la empresa y no de supervisores del cumplimiento de los mismos. Posteriormente, se debe compartir la información con todos los empleados para aprovechar al máximo el

capital humano y permitirles entender la situación actual en términos claros, crear confianza en toda la organización, acabar con el modo de pensar jerárquico tradicional, ayudar a las personas a ser más responsables y a su vez estimularlos para actuar como si fueran dueñas de la empresa. La etapa siguiente comienza con la generación de autonomía mediante límites. En este paso los trabajadores se apoyan en la información compartida para tomar sus propias decisiones sin perder de vista la misión y la visión de la organización, retroalimentándose ellos mismos y estableciéndose metas específicas para cumplir con su papel. Finalmente, como último paso es importante que la organización remplace la jerarquía piramidal con equipos auto-dirigidos que gocen de cierta autonomía y para esto todos tienen que entrenarse en destrezas de equipo y asumir un compromiso y apoyo de la gerencia (p. 16).

2.1.3. Enfoques explicativos del proceso de empoderamiento

2.1.3.1. El enfoque de desarrollo integrado. Atribuye la falta de poder de las mujeres a su gran pobreza y a su acceso incipiente a la salud, la educación y los recursos de supervivencia. En consecuencia, las estrategias están dirigidas a la provisión de servicios y al mejoramiento del estatus económico de las mujeres. No obstante, algunas ONG enfatizan en la concientización. Se desprende, por tanto, que este enfoque favorece principalmente la condición de las mujeres por medio de ayudas para que suplan sus necesidades de supervivencia y de vida.

2.1.3.2. El enfoque de desarrollo económico. Sitúa la vulnerabilidad económica de las mujeres en su falta de poder y afirma, en consecuencia, que el empoderamiento económico tiene un impacto positivo en los otros aspectos de la vida. Sus estrategias están construidas alrededor del fortalecimiento de la posición de las mujeres como trabajadoras y

generadoras de ingresos, a través de la movilización, la organización o sindicalización y el acceso a los servicios de apoyo. Aunque este enfoque indudablemente mejora la posición y la condición económica de las mujeres, no es claro que este cambio necesariamente las empodere en otras dimensiones de sus vidas.

2.1.3.3. El enfoque de concientización y de organización. Se fundamenta en una mayor comprensión de las relaciones de género y el estatus de las mujeres. ¡Este enfoque atribuye la falta de poder a la ideología y practica patriarcal, así como a las desigualdades socioeconómicas en *todos* los sistemas y estructuras de la sociedad. En consecuencia, las estrategias se centran más en la organización de las mujeres con miras a que reconozcan e impugnen las discriminaciones sustentadas en el género y en la clase social, tanto en la esfera pública como privada. Las mujeres son movilizadas para luchar por un mayor acceso a los recursos, en lugar de ser provistas, pasivamente, de planes y servicios. Este enfoque tiene éxito en la medida en que permite a las mujeres abordar su posición y sus necesidades estratégicas, pero podría no ser tan efectivo en cuanto a satisfacer necesidades inmediatas.

2.1.3.4. El enfoque de desarrollo integrado. Ve el desarrollo de las mujeres como la clave para el progreso de la familia y la comunidad. Provee, por consiguiente, una serie de intervenciones para disminuir la pobreza, satisfacer las necesidades básicas de supervivencia, reducir la discriminación de género y recobrar la autoestima de las mujeres. Este enfoque procede ya sea formando colectividades de mujeres que se ocupen de las actividades de desarrollo y de la solución de problemas sociales como los relacionados con la dote, el matrimonio de los hijos y el alcoholismo masculino (Proshika en Bangladesh, RDRS en Rajasthan, India), o empleando una estrategia de "punto de entrada" por medio de una actividad específica, como programas de alfabetización o salud, tendiente a movilizar a las mujeres para formar grupos de presión (Gonoshastya Kendra en Bangladesh, la Misión Unida para Nepal, Redd Barna en Nepal) (p.11).

2.1.3.5. El enfoque de empoderamiento económico. Atribuye la subordinación de las mujeres a la carencia de poder económico. Se centra en el mejoramiento del control de las mujeres sobre los recursos materiales y en el fortalecimiento de la seguridad económica de las mismas. La formación de grupos se lleva a cabo mediante dos métodos: 1. organizando a las mujeres en torno al ahorro y al crédito, a la generación de ingresos o a las actividades de entrenamiento en habilidades (Banco Grameen en Bangladesh, Pro grama de Crédito para las Mujeres Rurales en Nepal); 2. por medio de la ocupación o reubicación (SEWA en la India, Proshika). Estos grupos pueden trabajar en diversas áreas que incluyen ahorro y crédito, capacitación y desarrollo de actividades, mercadeo y nuevas tecnologías; también proporcionan auxilios en el cuidado de los hijos, en los servicios de salud, en los programas de alfabetización, en la educación y asistencia legal.

2.1.3.6. El enfoque de concientización. Sostiene que el empoderamiento de las mujeres requiere la comprensión de los complejos factores que generan la subordinación femenina. El propósito es organizar a las mujeres en colectividades que ataquen las fuentes de subordinación (ASTHA, Sociedad de Desarrollo de Deccan, Mahila Samakhya, WOP en India; Nijera Korl en Bangladesh). Así mismo, se considera la educación como un elemento primordial, y es definida como un proceso de aprendizaje que lleva a una nueva conciencia, a la autovaloración, al análisis de género y societal y al acceso de información y desarrollo de habilidades. Es vital, desde este enfoque, que las colectividades de mujeres determinen sus prioridades.

También es vital que las mujeres adquieran un conocimiento profundo de sus propios cuerpos y de sus posibilidades de controlar su reproducción. El objetivo a largo plazo de las colectividades de mujeres es desarrollar su poder de autodeterminación independientemente de la ONG iniciadora del proceso. El enfoque no utiliza un servicio particular de "punto de entrada" y, por otro lado, pretende ser abierto y no directivo. Coloca un énfasis considerable

en los “agentes de cambio”, entrenado para catalizar el pensamiento de las mujeres, sin determinar la dirección que puede tomar una colectividad particular.

2.1.4. Importancia de la cultura para el empoderamiento en la organización

La cultura empresarial brinda a los empleados una estabilidad y familiaridad que son beneficiosas. Sin embargo, al estar basada en unos valores no vigentes, actúa como freno ante la aparición de nuevas ideas y formas de pensar. No sólo las prácticas laborales inhiben el empoderamiento; sino también las ideas, sentimientos y actitudes de los empleados lo hacen, porque muchas de estas aplicaciones son invisibles y obligan a iniciar un proceso para “subirlas a la superficie” antes de abordarlas (Wilson, 1996).

Existe un aspecto que se ha de considerar y es el retraso cultural. Cuando una organización se halla cogida y solidificada a una serie de valores, ideas, prácticas y comportamientos totalmente pasados de moda, a menudo las circunstancias, el entorno y las condiciones que se han dado cuando se establecieron esos valores han cambiado ligeramente y, desafortunadamente, la empresa no es capaz de adaptarse a las nuevas condiciones y circunstancias (Wilson, 1996).

2.1.5. Aportaciones del empoderamiento en una organización

El empoderamiento es un instrumento muy seductor para las organizaciones y para sus integrantes, ya que se ajusta perfectamente en la filosofía actual de los directivos y de los trabajadores. Los directivos ven en el empoderamiento un medio para alejar burocracias y liberar a los trabajadores de las históricas negociaciones controladas por los sindicatos, obteniendo así una mayor flexibilidad y la posibilidad de premiar a sus trabajadores por sus esfuerzos individuales y no los colectivos (García, 2012).

Los empleados que trabajan de cara al público, deben tomar sus propias decisiones sin necesidad de buscar apoyo en la Dirección. Esto es algo que se aplica tanto a clientes internos como externos (García, 2012).

Erazo et al. (2014) mencionaban a Rappaport (1981), respecto al concepto de que el empoderamiento

es esencial cuando se trabaja con comunidades y se quiere desarrollar con las mujeres procesos de autogestión comunitaria. El empoderamiento pone énfasis en sus fortalezas, promoviendo una nueva imagen de ellas como ciudadanas con derechos y opciones, por sobre la imagen tradicional que ha marcado a la intervención social, como necesitadas, vulnerables o carentes. Por otra parte, define también una nueva aproximación al rol de los profesionales ubicándolos como colaboradores que ejercen como miembros de la comunidad con el propósito de cambiar su mundo social, superando la visión tradicional de expertos alejados del mundo de vida de las personas (p. 152).

2.1.6. Implementación del empoderamiento en las organizaciones empresariales

Para lograr una efectiva implantación del empoderamiento en una organización, tal como ha sido mencionado en el párrafo anterior, es fundamental que los directivos asuman un cambio en su patrón de conducta, en tal sentido algunos expertos en la materia recomiendan lo siguiente (Wilson, 1996) y (Jáimez & Bretones, 2011):

Disponibilidad. Para que el empoderamiento tenga éxito dentro de la organización es fundamental que los cargos directivos suministren todos los recursos que sean necesarios con el fin que los subordinados puedan cumplir con sus labores.

Flexibilidad. Resulta primordial tener la capacidad de adaptarse a las nuevas situaciones que van surgiendo, además de ajustar frente a las disposiciones que se tengan con sus empleados.

Compromiso. Es importante promover un nivel de compromiso en toda la organización en el cual los empleados se encuentren motivados a aplicar el empoderamiento.

Nueva imagen. Deben demostrar que la organización es mucho más abierta y que no guarda secretos con sus empleados. En tal sentido que aprecien que ha aumentado la comunicación interna y que los trabajadores pueden tomar más responsabilidades.

Facilitador. Se debe desarrollar un clima laboral que sea idóneo para que los trabajadores puedan aplicar las diversas técnicas relacionadas con el empoderamiento en dicha organización.

Confianza. Se recomienda infundir confianza en los empleados para que puedan explotar al máximo sus habilidades y esto sea un efecto multiplicador al resto de trabajadores y produzca un beneficio real a la organización.

2.1.7. Postergación laboral y social de la mujer

Manifestaban Almanza y Parra (2016), que según Lagarde (2009) muestra que,

a lo largo de la historia, las mujeres siempre han sido excluidas y rechazadas, tanto por los hombres, como por el Estado, e incluso, por las mismas mujeres. Parece ser que a pesar de todos los avances que han habido respecto a los derechos femeninos, aún es común encontrarnos con prácticas misóginas que buscar ser erradicadas por medio del feminismo y de la sororidad, ya que lo que ésta última busca, es tejer una alianza profunda y compleja entre las mujeres, donde no haya una jerarquía y todo

está basado en el principio de la equivalencia humana para, así, direccionar hacia el empoderamiento de las mismas y la construcción de la igualdad (p. 11).

Acosta (2015) expone que a pesar que tradicionalmente nos han inculcado que entre mujeres es difícil trabajar, que somos envidiosas y que es mejor relacionarse entre mujeres y hombres para evitar “chismes, problemas o malentendidos”, propone que “el concepto sororidad también permite desmitificar dicha presunción machista, pues comprende la amistad entre quienes han sido concebidas en el mundo patriarcal como enemigas y como víctimas de dominio masculino.

Es una experiencia de las mujeres que conduce a la búsqueda de relaciones positivas y la alianza existencial y política, cuerpo a cuerpo, subjetividad a subjetividad con otras mujeres, para contribuir con acciones específicas a la eliminación social de todas las formas de opresión y al apoyo mutuo para lograr el poderío genérico de todas y al empoderamiento vital de cada mujer. (Lagarde, 2009, p. 4)

Igualmente, además de generar libertad en las mujeres este proyecto de investigación busca generar en ellas una resignificación en sus dinámicas y el desarrollo de la resiliencia, la cual es definida como, las fortalezas que desarrollan y/o potencian las personas, familias y/o comunidades ante adversidades crónicas (ej. situaciones de pobreza, disfunción familiar...) o puntuales (ej. accidente, enfermedad, atentado terrorista, desastre natural...), siendo éstas, el resultado de los procesos que se generan de la interacción entre los factores de protección y de riesgo tanto individuales como ambientales” (Mateu et al., 2009).

Mateu et al. (2009) continúa recalcando que hay ciertas condiciones que se tienen que dar para que exista la resiliencia y entre estas está la interacción entre los factores de protección y los factores de riesgo, los cuales se definen, según Theis (2003) como:

Una situación perturbadora: trastornos psicológicos o conductas adictivas de los padres, muerte de alguno de los padres o larga separación de la persona que cuida al niño en los primeros años de su vida (figura de apego).

Factores sociales y ambientales: como el paro de los padres, la pobreza o la ausencia de dinero en el hogar.

Problemas crónicos de salud en el entorno cercano del niño.

Las catástrofes naturales y las sociales, como por ejemplo el caso de una guerra.

Este proceso de empoderamiento es una ruta para lograr autonomía individual, estimular la resistencia, la organización colectiva y la protesta mediante la movilización. Por lo que los procesos de empoderamiento son para las mujeres un desafío a la ideología patriarcal, con miras a transformar las estructuras que refuerzan la discriminación de género y la desigualdad social.

Por lo tanto, se entiende como un proceso de superación de la desigualdad de género. Pretende que las mujeres reconozcan que hay una ideología que legitima la dominación masculina y que entiendan que esta ideología perpetua la discriminación. Si la subordinación ha sido vista por la ideología patriarcal como natural, es difícil que el cambio parta espontáneamente de la condición de subordinación (Camberos, 2011, 45).

Planteaba Batliwala (1997), que

desde mediados de los años ochenta, el término empoderamiento se ha hecho popular en el campo del desarrollo, especialmente en referencia a las mujeres. En los programas de base, el empoderamiento ha reemplazado virtualmente términos como bienestar, mejoramiento, participación comunitaria y alivio de la pobreza para describir la meta del desarrollo y sus intervenciones. A pesar de la prevalencia del término, en muchas personas existen confusiones acerca de las implicaciones del empoderamiento de las mujeres en asuntos sociales, económicos y políticos. Menos

clara aun es la forma en que las estrategias de empoderamiento difieren de o están relacionadas con estrategias iniciales como las del desarrollo rural integrado, el desarrollo de las mujeres, la participación comunitaria, la concientización y la construcción de conciencia. Sin embargo, muchos programas a gran escala se han iniciado con objetivos explícitos de "empoderar" a los pobres y "empoderar" a las mujeres. Así, el empoderamiento es tenido como una panacea para los problemas sociales: tasas altas de crecimiento poblacional, degradación ambiental y bajo estatus de las mujeres, entre otros (p. 2).

2.2. Personalidad emprendedora

2.2.1. Nociones de emprendimiento

El término Emprendurismo proviene del término anglosajón "Entrepreneurship" ha sido traducido como emprendimiento, empresarismo, emprendedorismo, empresarialidad, emprendedurismo, espíritu empresarial y creación de empresas, función empresarial y creación de empresas.

El emprendimiento no es una disciplina formal, sino que el fenómeno tiene que ser entendido como una actividad interdisciplinar, soportada en teorías prestadas de la administración, la economía, la ingeniería, la historia, la sociología, la ciencia de políticas e incluso la psicología (Toca, 2010).

Según Vallmitjana (2015) manifiesta que, en realidad otros términos como

"emprendizaje", "empresarialidad" y "emprendeduría" (variantes utilizadas a menudo en España), "emprendedurismo" y "emprendurismo" (variantes utilizadas en países hispano-americanos) son traducciones alternativas de la palabra inglesa "entrepreneurship". Todos estos vocablos se utilizan para describir en el ámbito empresarial el espíritu emprendedor o el ímpetu por iniciar algo. Desde nuestro punto de vista, es preferible utilizar la alternativa emprendimiento, que el Diccionario de la

Lengua Española de la RAE incorpora en su vigésima tercera edición con los significados de acción y efecto de emprender (acometer una obra) y cualidad de emprendedor (p. 26).

Por su parte, Bermejor et al. (1992), definen que el emprender es un acto que transforma los recursos con miras a crear la riqueza, es decir, es el arte de transformar una idea en realidad.

De acuerdo con Selame et al. (1999), la acción emprendedora se orienta al logro de un determinado fin, así pues, está relacionada con la capacidad de crear algo nuevo y con nuevo valor. Schumpeter, quien propone las invenciones e innovaciones (Schumpeter, 1942; Castillo, 1999; Ocampo, 2008; Mccaffrey, 2009) como la clave del crecimiento económico.

Ninguna definición del emprendimiento es lo suficientemente precisa o descriptiva para los ejecutivos que desean tener más espíritu emprendedor (Castillo, 1999).

El emprendimiento se ha definido como el proceso de emergencia en la creación de una organización, llevado a cabo por los individuos para que esta pueda llegar a existir; donde el paso inicial del establecimiento y consolidación empresarial se les ha atribuido a las intenciones emprendedoras; es decir, estas son vistas como la base para la fundación de nuevas compañías (Lee & Wong, 2002).

Según Van y Versloot (2007), en la revisión de la literatura, analizan la contribución a la economía de los emprendedores con los no emprendedores, en cuatro áreas: empleo; innovación; productividad y crecimiento; y utilidad. Concluyen que es muy importante la labor del emprendedor en la economía. Cantillon define al entrepreneur como el “agente que compra los medios de producción a ciertos precios y los combina en forma ordenada para obtener de allí un nuevo producto” (Crissien, 2009, p.769)

Thorton (1986, citado por Crissien, 2009) aclara que el emprendedor, a diferencia de otros agentes, no cuenta con una total seguridad o certeza, sino es una persona que asume y

soporta los riesgos que prevalecen en el comportamiento del mercado. De otro lado, Say (citado por Rodríguez & Jiménez, 2005, p. 87) afirmó que el “entrepreneur” es una persona “líder, previsor, tomador de riesgos y evaluador de proyectos, y que moviliza recursos desde una zona de bajo rendimiento a una de alta productividad”. También expresa que Say que el éxito emprendedor no sólo es beneficioso para un individuo, sino también para la toda la sociedad; y enfatiza el autor que un país constituido mayoritariamente de comerciantes, industriales y agricultores será más próspero que uno en el que predominantemente existan individuos dedicados al arte o a la ciencia (Rodríguez & Jiménez, 2005).

Buena parte de los estudios al respecto han orientado su atención en dos vertientes. Primero, hacia el sujeto emprendedor, como alguien que es capaz de crear algo nuevo o de dar un uso distinto a algo ya existente, logrando con ello generar impactos en la propia vida como en la comunidad donde habita. Y segundo, hacia el constructo emprendimiento, vinculado al desarrollo de proyectos de innovación con fines económico, político o social, entre otros (Crissien, 2009).

Otro importante autor en el tema es Gifford Pinchot, quién popularizó el término entrepreneur en su libro *Intrapreneuring* en 1985. Según este autor los emprendedores son personas que sueñan y logran hacer realidad lo que imaginan. Son aquellos que pueden tomar una idea y hacerse responsables de innovar y de obtener resultados. Pinchot (1999, véase García & González, 2011) utilizó el término intrapreneurship para referirse al “espíritu empresarial” y hacer alusión a los emprendedores que existen en las grandes empresas. Para el autor mencionado la existencia de iniciativas de proyectos y negocios se debe a dicho espíritu. Este autor expresa que el emprendedor que habita en la empresa posee un importante rol, y que es quien puede hacer realmente que una idea se desarrolle comercialmente, ya que muchas empresas logran crear ideas, pero no llevarlas a cabo. Según él, los intraemprendedores aportan su visión empresarial, su compromiso, su esfuerzo y su

investigación en pos de la compañía, y de esta manera se observa que conforman un pilar fundamental para que la empresa crezca.

Anzola (citado por Gallardo, 2009) menciona algunas otras definiciones específicas que se han generado en torno a la cultura emprendedora:

Definición económica de emprendedor: realiza cambios de recursos de una zona de bajo rendimiento a una de alta productividad.

Definición pragmática de emprendedor: es una persona que inicia su propio negocio nuevo y pequeño.

Definición operativa de emprendedor: aplica su talento creador e innovador para iniciar su propia empresa o engrandecer una ya existente.

Definición general de emprendedor: el que hace que las cosas sucedan (p. 64).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define al “emprendedor como una persona que quiere trabajar para sí mismo, auto emplearse o crear su negocio y se pone en el camino de haz realidad tu idea, genera tu propio negocio” (OIT, 2011, p. 10).

La Real Academia Española (2013) define que por emprendimiento se puede entender la “acción y efecto de emprender, así como la cualidad de emprendedor (esta persona destaca por su emprendimiento y capacidad)”. Emprender es la virtud del inicio, de la misma forma que la perseverancia es la virtud de la continuidad. Ambos conceptos constituyen la virtud de la fortaleza, la esencia de la cual es “no dejar de hacer algo bueno y valioso por el esfuerzo o el riesgo que pueda comportar” (Marina, 2013).

Se trata del efecto de emprender, un verbo que hace referencia a llevar adelante una obra o un negocio. El emprendimiento suele ser un proyecto que se desarrolla con esfuerzo y haciendo frente a diversas dificultades, con la resolución de llegar a un determinado punto (Pérez & Garde, 2013). El emprendurismo se refiere a “Los factores que pueden afectar las motivaciones de un individuo para fundar un negocio incluyen las características de su

contexto profesional, con las disposiciones personales subyacentes, así como las características del contexto situacional” (Farashah, 2015; Lee & Wong, 2002).

2.2.2. Naturaleza conceptual de la personalidad emprendedora

Schumpeter (1883-1950), pionero en los conceptos de Emprendurismo determina dentro de su modelo teórico que “la verdadera función de un emprendedor es la de tomar iniciativas, de crear”, lo que brinda al individuo el aprovechamiento de oportunidades del entorno, ello sin que las ideas necesariamente sean producidas por él. (Marulanda et al., 2009, pp. 158-159)

En general, se arguye que el éxito en los mercados laborales a nivel nacional e internacionales depende, entre otros aspectos, de las características de los emprendedores (Oviatt & McDougall, 2005) y los procesos cognitivos que ellos adopten para analizar la información (Zahra et al., 2005; Oviatt & McDougall, 2005).

“El emprendedor hace referencia a todos aquellos individuos que ponen en marcha una empresa propia” (Bhidé, 2001, p. 2). “Persona que enfrenta el reto de crear, inventar o descubrir nuevas formas de hacer las cosas, para lograr un determinado objetivo. Este objetivo puede ser filantrópico, ecológico, empresarial, entre otros” (Jaramillo, 2004, p. 34).

El término personalidad emprendedora es visualizado como un constructo psicológico en base a las teorías de personalidad existentes de enfoque cognitivo. Para el análisis de la personalidad emprendedora es necesario tener en claro el término emprendimiento y el uso que se le ha dado a lo largo del tiempo en el ámbito académico y profesional. El término entrepreneur fue introducido a la literatura económica por primera vez en los inicios del siglo XVIII por el economista francés Richard Cantillon (García y González, s.f.). Su aporte ha sido verdaderamente relevante para comenzar a comprender el concepto de emprendedor y el rol que juega el emprendimiento en la economía (Castillo, 1999; véase Formichella, 2002).

La personalidad emprendedora es un constructo escasamente tratado bajo dicha nominación. La literatura incluye términos tales como actitud, orientación, mentalidad, conducta, espíritu emprendedor o simplemente emprendedorismo para señalar las características que definen a las personas emprendedoras. Dicho vacío se debe en parte a la poca participación de los psicólogos en investigaciones referidas al tema, constructo por el contrario muy explotado por estudiosos de administración, marketing, ingeniería y sociología.

La personalidad, entendida como el reflejo de la forma en que los individuos se representan mentalmente a sí mismos, a las personas, objetos y acontecimientos que experimentan (Liebert & Spiegler, 2008), está constituida por la sinergia entre aptitudes, estilos de pensamiento y emociones expresadas en conductas y actitudes. En ese sentido es que consideramos posible definir el término personalidad emprendedora, como aquella sinergia de elementos psicosociales que caracteriza a las personas emprendedoras.

Las relaciones entre rasgos de personalidad y comportamiento emprendedor son frecuentemente analizadas en la investigación sobre emprendedorismo, pese a no estar dirigidas precisamente por especialistas en psicología. En relación a ello, Sánchez García (2009) explica que existe un cierto escepticismo en la literatura sobre la intensidad de esta relación, aunque algunas revisiones al respecto concluyen que existe una relación positiva, otras revisiones concluyen que no existe tal relación. Continúa mencionando que, una vez aclarada la relación entre rasgos de personalidad y comportamiento emprendedor, el siguiente paso es preguntar cuáles son estos rasgos de personalidad. Es innegable la cantidad de rasgos que pueden surgir cuando se examinan las investigaciones sobre los rasgos de personalidad atribuidos a los emprendedores. Así, por ejemplo, Hornaday (1982) llegó a listar 42 características de la personalidad emprendedora.

No obstante, algunas investigaciones van elaborando, en base a las anteriores, el constructo personalidad emprendedora, entendiéndola como un tipo de personalidad que contiene las características de emprendimiento, presentes en un individuo: el emprendedor, el mismo que a la vez inicia su acción asumiendo sus propias limitaciones individuales, económicas y socioculturales.

2.2.3. Emprendedor o empresario

El término emprendedor es de origen francés: *entrepreneur*; sus inicios se remontan a principios del siglo XVI y fue utilizado inicialmente en militares (Moncayo, 2008), con el pasar del tiempo se empleó en el comercio (Castillo, 1999; Gámez, 2008; González et al., 2010), al tomar un rumbo distinto en 1755 con Cantillon (citado por Nueno, 2009). Para Cantillon representaba la voluntad o capacidad de enfrentar la incertidumbre, con esto su significado deja de asociarse al que recibe un salario, para representar a la persona tomadora de riesgos (Stevenson & Jarillo, 1990; Valdaliso & López, 2000).

El economista francés Jean-Baptiste Say, en 1803 (citado por Varela, 2001), lo define como agente que reúne y combina los medios de producción. También como un individuo líder, previsor, tomador de riesgos y evaluador de proyectos. Este concepto se mantuvo hasta comienzos del siglo XX, donde se asocia con la imagen del propietario que maneja empresas y la persona que asume riesgos (Rodríguez & Jiménez, 2005).

Carland et al. (1984) exponen las diferencias conceptuales entre el emprendedor y el empresario. Por un lado, el emprendedor es un individuo que crea y gestiona una empresa con el propósito principal de obtener beneficios, desarrollo y crecimiento (*profit and growth*). El emprendedor se caracteriza principalmente por tener un comportamiento innovador y por emplear prácticas de gestión estratégica en su empresa. Por su parte, el empresario de una pequeña empresa es un individuo que crea y gestiona una empresa con el propósito principal de promover y conseguir objetivos personales. La empresa es la principal fuente de ingresos

y consume la mayor parte de recursos y tiempo de esta persona. El propietario percibe que la empresa es una extensión de su personalidad estrechamente ligada a los deseos y necesidades de la familia.

Carland et al. (1984) sugieren que los emprendedores pueden diferenciarse de los directivos propietarios de negocios (empresarios) en base a su intención de establecer y gestionar un negocio con el propósito de obtener beneficios y crecimiento.

Es una persona creativa, marcada por la capacidad de establecer y alcanzar metas y mantiene alto nivel de conciencia del ambiente en el que vive, usándolo para detectar oportunidades de negocio. Un emprendedor que sigue aprendiendo acerca de las posibles oportunidades de negocio y la toma de decisiones de riesgo moderado que buscan innovación, continuará desempeñando su papel de emprendedor (Filion, 2001).

Cardozo (2010, p. 54) señalaba al “emprendedor como una persona que busca una recompensa asumiendo un cierto riesgo (sufrir una potencial pérdida), alguien que relaciona diferentes personas y recursos con un fin comercial (un contratista), o alguien que controla un negocio”.

Así mismo, Cardozo (2010), mencionaba que,

varios investigadores agregaron a ello la noción de crear nuevas cosas o innovar y no restringir el rol del emprendedor al de la empresa comercial. Esto sugiere que el emprendedor crea algo de valor o mejora la eficiencia económica desde una nueva forma de vender seguros a una mejor manera de organizar la admisión de emergencias en un hospital. El emprendedor invierte recursos (los cuales no necesariamente son financieros) y asume el riesgo de hacerlo, como la pérdida de dinero, confianza, tiempo o estatus. La recompensa puede ser la independencia (quizás controlar su propia empresa o poder ser influyente en una gran organización) y beneficios físicos

y/o monetarios. Por lo tanto, los emprendedores pueden estar presentes en organizaciones privadas, públicas o del tercer sector (p. 54).

Cardozo (2010, p. 134) mencionaba que “La innovación ha sido siempre asociada a la conducta emprendedora e incluso ha sido vista como un elemento determinante del rol emprendedor”.

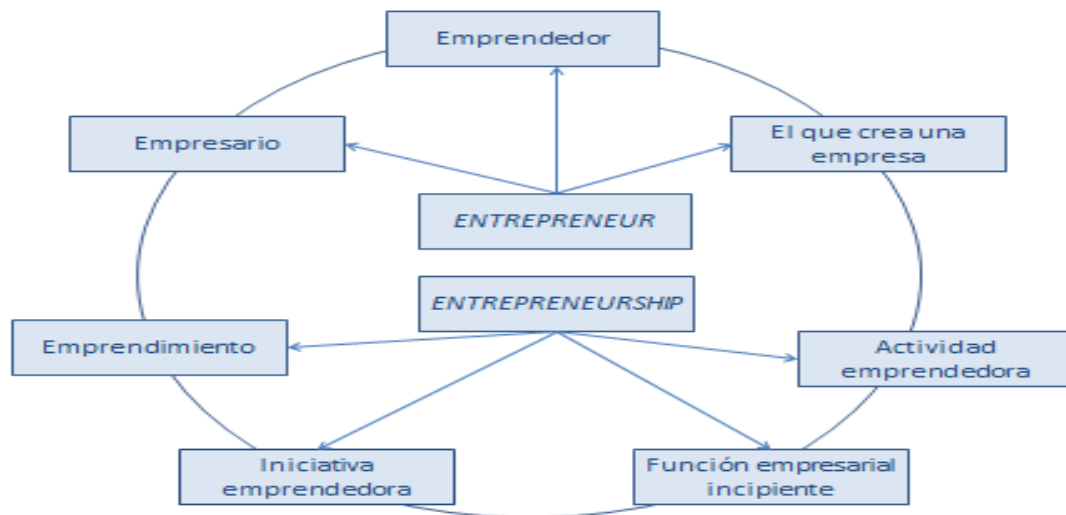
Enterpriser: Denominan al empresario que actúa solo y se distingue del corporativo. El emprendedor es una persona con capacidad de innovar; luego, el emprendimiento aparece ligado al concepto de innovación, pero, como paradigma económico - comercial, es una manera de pensar y actuar orientada hacia la creación de riqueza; es decir, se convierte en una forma de pensar, razonar y actuar centrada en las oportunidades (Cuervo, et al 2007).

Entrepreneur: Fue introducido a la literatura económica por primera vez en los inicios del siglo XVIII por el economista francés Richard Cantillon. Su aporte ha sido relevante para comenzar a comprender el concepto de emprendedor y el rol que juega el emprendimiento en la economía (Castillo, 1999).

De esta forma cambia el rol del entrepreneur o emprendedor, quien deja de ser solo un tomador de riesgos económicos, para convertirse en un innovador de productos y servicios (Rodríguez & Jiménez, 2005).

Figura 1

Terminología relacionada con “entrepreneur” y “entrepreneurship”



Fuente: Vallmitjana (2015)

Nota: en la figura 1 se describen en los diferentes términos que están relacionados con “entrepreneur” y “entrepreneurship”

Así mismo, Herrera (2012), refería que respecto a la definición y caracterización del emprendedor

se dispone de una serie de características que van ligadas a la personalidad, esto manejado por las escuelas clásicas, neoclásicas, de Schumpeter y austriaca. A partir del surgimiento de las nuevas corrientes del pensamiento, existe una visión más holística del emprendedor, la cual contempla el ecosistema, el entorno, el contexto y su comportamiento (p. 201).

Según Delgado y Núñez (2017), que

los nuevos requerimientos empresariales exigen que los profesionales de hoy en día tengan desarrolladas capacidades y comportamientos fundamentales para el emprendimiento, que la actividad empresarial sea realmente valorada, que se valore como el medio para incrementar y mejorar tanto ingresos como oportunidades, asimismo se requiere que la persona como tal tenga una perspectiva positiva sobre sus aptitudes para emprender (p. 20).

Para Benjumena y Barrera (2018, p. 4)” las intenciones emprendedoras se conciben como la orientación de atención, experiencia y acción hacia la posibilidad de crear una organización”.

2.2.4. Tipos de emprendimiento

2.2.4.1. Emprendimiento laboral. Varela (2001, citado por Cáceres & Ramos, 2017) es aquel emprendimiento que permite al ser humano desarrollar labores al interior de una organización, proponer nuevas estrategias, procesos, planes o ideas en pro de un mejoramiento de la organización en términos administrativos, productivos, comerciales, entre otros, pero que no implica la creación de nuevas instituciones. El individuo que se desenvuelve en este campo se reconoce como intra emprendedor.

2.2.4.2. Emprendimiento social. Según Varela (2001 citado por Cáceres & Ramos, 2017), “es aquel emprendimiento que lleva a la persona a identificar necesidades de una comunidad y a reflejar el inconformismo y el interés en modificar las condiciones actuales para satisfacer necesidades mediante el desarrollo de proyectos y propuestas encaminados a generar bienestar para las comunidades. El individuo que se desenvuelve en este campo se reconoce como emprendedor social. Pueden ser iniciativas de creación de entidades sociales o solidarias”.

2.2.5. Tipología de emprendedores

Para Cardozo (2010),

la búsqueda de un perfil psicológico del emprendedor estaría obligada a fallar. Para cada una de las definiciones tradicionales hay numerosos ejemplos que desmienten la teoría. No se trata de una sola clase de individuo o patrón de comportamiento. De allí surgen diferentes tipologías de emprendedores (p. 56).

Según Cardozo (2010, p. 58), “estas tipologías son útiles y estimulantes, cuando son utilizadas como parte de un caso de estudio y permiten el análisis de los elementos de consistencia; esto es valioso en un campo que tiene una tan amplia variedad de casos”

Collins et al. (1964) trazaron una distinción entre el emprendedor administrativo y el emprendedor independiente. Smith (1967) identificó dos tipos de emprendedores: el artesano y el oportunista o emprendedor de negocios. Consideró que el emprendedor tecnológico estaba en una categoría separada. Lorrain y Dussault (1988) analizaron la conducta administrativa de cada tipo, y encontraron que el emprendedor oportunista era más equilibrado. En una investigación posterior, Miner (1990, citado por Cardoza, 2010) observó ciertas diferencias entre tres tipos: emprendedores, emprendedores enfocados en el crecimiento, y administradores.

Laufer (1974) sugirió cuatro tipos de emprendedores: el administrador o innovador, el emprendedor propietario orientado al crecimiento, el emprendedor que rechaza el crecimiento, pero busca la eficiencia, y el emprendedor artesano. Glueck (1977) hizo una distinción entre tres tipos de personas cuentapropistas: el emprendedor, el manager propietario de una empresa pequeña, y el líder de negocio familiar. Gasse (1978) en su grilla de evaluación de ideología empresaria y administrativa, desarrollo dos tipos de ideología emprendedora: la ideología del emprendedor artesano, y la ideología del emprendedor empresario.

Julien (1989) clasificó las empresas pequeñas en tres tipos: tradicional, emprendedora (orientada a la promoción) y administrativa (o profesional). Scase y Golfée (1980) también establecieron categorías de empresas y estableció cinco tipos de desarrollo empresarial interno o corporativo: administrativo, oportunista, adquisitivo, incubador e imitativo.

Vesper (1980) identificó al menos once tipos de emprendedores: El individuo autónomo solitario, Creadores de equipos, Innovadores independientes, Multiplicadores de

modelos existentes, Explotadores de economías de escala, aportadores de capital, Adquirentes, Artistas que compran y venden, Creadores de conglomerados, Especuladores, y Manipuladores de valores aparentes. Filion (1988) propuso seis tipos de propietarios de pequeñas empresas (el leñador, el seductor, el jugador, el que tiene un hobby, el convertido y el misionero), y dos tipos de emprendedores (el operador y el visionario).

Basándose en el trabajo de Miles y Snow (1978), Julien y Marchesnay (1996), consideraron el criterio de la innovación y propusieron cuatro tipos de emprendedores: el explorador, el innovador, el seguidor y el reactivo. También consideraron la lógica de acción y propusieron dos tipos de administradores propietarios: el tipo PIG (perpetración, independencia, crecimiento) y el GAP (crecimiento, autonomía y perpetración).

Julien (1990) también propuso una topología multi-criterio de las pequeñas empresas. Comenzó describiendo el criterio resaltando las principales topologías presentes en la literatura, y sugiere un continuo de criterios cualitativos y cuantitativos para definir a la pequeña empresa. Los criterios principalmente utilizados son el tamaño, sector, mercado, nivel de independencia y centralización, tipo de estrategia y tipo de tecnología.

Lafuente y Salas (1989) establecieron una tipología de nuevos emprendedores creadores de empresas en España, basándose en las aspiraciones de los emprendedores; propusieron cuatro tipos: artesano, orientado al riesgo, orientado a la familia y administrativo.

Por su parte Chisari (2004), reflexiona sobre que las definiciones disponibles sobre desarrollo empresarial hacen en general hincapié en una concurrencia de elementos. La búsqueda de un logro, la innovación, el liderazgo, la actitud de desafío a las leyes de la incertidumbre, todo esto en el campo de los negocios, parecen estar en la raíz de la definición de la creación de nuevas empresas.

Morris (1998) hacía referencia que “el modelo de desarrollo social de Gibb y Ritchie sugiere un tipo de emprendedor relacionado con distintas etapas del ciclo de vida. Diferentes

actitudes son determinadas por distintas presiones sociales, circunstancias y oportunidades a lo largo de la vida de una persona, por lo que la edad sería un factor importante de la decisión de involucrarse en la actividad empresarial. Otros autores también sugieren la importancia de un “factor disparador” como, por ejemplo, el estar desempleado, el divorcio o cualquier otra crisis que termine empujando al individuo a volcarse a dicha actividad”.

Busenitz y Barney (1997) mostraron que el estilo de toma de decisiones de los emprendedores difiere al de los managers de las grandes organizaciones en la manera en que perciben el riesgo. Específicamente encontraron que los emprendedores tienden a ser más confiados que los managers al tomar decisiones en situaciones en las que la información es limitada o hay un alto grado de incertidumbre en los resultados. Dichos descubrimientos apoyan la noción de que los emprendedores tienden a descontar el riesgo en situaciones de negocios y se perciben a sí mismos como “en control” de sus proyectos. Dado que las culturas individualistas alientan más a las acciones individuales y son más tolerantes de las acciones independientes que las culturas colectivistas, es de esperar que una orientación hacia un centro de control interno sea menos común en las culturas colectivistas que en las individualistas”.

Tipos de emprendedores según Abraham (2011, citado en Deeb, 2014):

Constructor. Se caracteriza por tener un impulso para construir negocios altamente escalables de forma muy rápida. Cuando el emprendedor tiene un nivel alto de este tipo puede obtener grandes ingresos dentro de poco tiempo y seguir haciendo crecer el negocio. Esto se debe a que este tipo de emprendedor mide su éxito a través de la infraestructura. Para ello coordinan las decisiones que toman, la estrategia que construyen y extienden.

Oportunista. Los emprendedores que pertenecen a este tipo de clasificación son promotores muy optimistas; disfrutan del marketing y las ventas. Además, se

encuentran a la espera del momento adecuado, para unirse a la tendencia que aparece en el mercado empresarial. Se caracterizan por medir el éxito en función del dinero ganado o de las rentas futuras percibidas.

Especialista. Son aquellos emprendedores expertos; los cuales se caracterizan por ser muy analíticos, relativamente reticentes al riesgo y no son proclives a ser vendedores. Además, generan la mayoría de sus nuevos negocios a partir de referencias y contactos.

Innovador. Son emprendedores que miden el éxito en función del impacto que tiene su producto en la humanidad. Además de ello, prefieren estar en un “laboratorio” que en la parte financiera o comercial. Por otro lado, les resulta incómodo participar en discusiones de negocios”.

2.2.6. Características o atributos esenciales individuales en la personalidad emprendedora

En conformidad con Formichella (2002), es Ludwig Von Mises quien aportó mucho a la teoría del emprendurismo. Existen tres características fundamentales para que un individuo sea considerado emprendedor.

Primero, que el emprendedor es alguien que hace evaluaciones con la finalidad de estimar beneficios y costos, llevar a cabo elecciones en base a los mismos, con consecuentes de descubrir nuevas necesidades y nuevos factores de producción; asimismo es a su vez quien construye imágenes del futuro, anticipándose a sus posibles competidores.

La segunda característica es la de empresario, el emprendedor establece las estrategias de cómo utilizar los factores de producción.

Por último, destaca que el emprendedor es capaz de “soportar” la incertidumbre, ya que actúa en función del futuro y no tiene certidumbre de las acciones que otras personas llevarán a cabo.

Se han distinguido algunas características de éxito en una persona emprendedora (Guía para Empezar, 2005), siendo estas:

Iniciativa. Que se traduce en la capacidad de tomar las riendas de nuestra vida y dar pasos hacia delante sin que nadie nos indique la dirección exacta, ni cómo llegar exactamente. Iniciativa es la cualidad de adelantarse a los demás en llevar a cabo una tarea, un proyecto determinado. Proporciona autonomía de actuación, la sensación de poder iniciar cualquier camino. Resulta una cualidad imprescindible para iniciar un proyecto empresarial.

Fortaleza ante las dificultades. El camino de un emprendedor/a no está exento de dificultades y traspies. Conseguir financiación, conseguir clientes, estar atento a la competencia, las crisis económicas, los problemas de tesorería, deben actuar ante estas situaciones con entereza, no viviéndolas como barreras insalvables, sino como tropiezos que deben ir solventando según se presenten. Disfrutar de los éxitos, trabajar duro cuando las cosas se ponen difíciles.

Capacidad para asumir riesgos. Un valor importante de todo buen emprendedor es la asunción de riesgos. No toda persona es capaz de arriesgar su patrimonio y trabajo por una apuesta empresarial cuyo éxito no está plenamente garantizado. Comenzar un negocio suele representar riesgos en términos económicos y del estilo de vida del emprendedor, cada decisión nueva implica riesgo y es necesario afrontarlos sin temor, pero también con la adecuada cautela, para seguir adelante en nuestro proyecto.

Capacidad de toma de decisiones. En el ámbito empresarial a veces las decisiones no son tan simples, no se puede vacilar, tampoco tomarlas alegremente, siempre es preciso un análisis previo, analizar las diversas alternativas y decidir por lo que se cree más correcto. Aun así, nunca existirá la garantía plena de acierto, pero lo que nunca puede ocurrir es quedarse bloqueado sin tomar ninguna decisión, o tomarla demasiado tarde por temor. No

está mal escuchar a otras personas y dejarse aconsejar por personas de confianza, en muchas ocasiones resulta de mucha ayuda. Pero no olvidar que la decisión final debe ser de uno.

Flexibilidad. Ante los clientes, ante el mercado, el entorno empresarial actual obliga a estar permanentemente atento a lo que sucede alrededor. Ahora bien, de la observación se debe pasar a la acción, esos cambios observados a veces pueden obligar a dar giros en la orientación de un negocio. Uno de los valores de una PYME es tener la capacidad camaleónica de adaptarse rápidamente a los cambios del entorno.

Capacidad de Aprendizaje. Los cambios referidos en el párrafo anterior obligan en numerosas ocasiones a tomar caminos desconocidos para un emprendedor, aún no explorados, lo que obliga a estar aprendiendo continuamente. En la sociedad del Siglo XXI el aprendizaje permanente se convierte en la segunda piel.

Organización y planificación del tiempo y del trabajo. Se requiere ser ordenado para hacer buen uso del tiempo. Nunca se tiene todo el tiempo para lograr hacer lo que se propone, pero la organización y planificación permiten utilizar el tiempo de una manera más eficaz. Es decir, debe conseguir hacer más en menos tiempo. En el inicio de una aventura empresarial, el emprendedor tendrá que hacer de todo, probablemente no tendrá todavía ningún empleado que le ayude, la organización de las actividades y de las tareas que tenga que realizar, elegir las prioridades adecuadas y no morir en el intento, es un elemento imprescindible para sobrevivir a la puesta en marcha de una nueva empresa.

Confianza en sí mismo. Los grandes emprendedores son personas con elevados niveles de madurez, la cual se manifiesta en una autoconfianza que les permite superar los frecuentes momentos de dificultad. Es el reconocimiento en sí mismo de los valores, conocimientos, emociones y aptitudes que tiene, lo que le da el poder, la confianza y la tranquilidad para actuar y enfrentar desafíos. El emprendedor debe creer en lo que está haciendo; sentir que está haciendo algo bien hecho. Debe estar ilusionado con su proyecto,

creer en su idea y en sus posibilidades de llevarla a la práctica con éxito, ser constante y saber sacrificarse por su empresa. Si no cree en sí mismo y en su proyecto, hay muchas probabilidades de fracasar.

Afán de logro. la empresa supone siempre acción ardua. Iniciar una aventura empresarial sin la convicción de conseguir el triunfo es un elemento negativo, lo contrario no asegura el éxito, pero ayuda. Se debe luchar constantemente por alcanzar los objetivos, superarse en hacer las cosas mejor cada día. Ser mejor que los competidores, dar un mejor servicio a los clientes, conseguir la cuota de mercado prevista, poniendo todo el empeño en ello, sin decaer, aunque no se cumplan todos los objetivos previstos.

Respecto a los Atributos psicológicos esenciales de los emprendedores, por su parte Brockhaus (1982), reexaminó un número de estudios sobre características e identificó tres atributos consistentes asociados con el comportamiento emprendedor: necesidad de logro, control interno y propensión hacia la toma de riesgos.

Sexton y Bowman (1991, citado por Cardozo, 2010) evaluaron el deseo de los emprendedores de participar en un ambiente que es incierto, que cambia frecuentemente, y no ofrece una clara guía para la acción; concluyeron que los emprendedores están mucho más deseosos de hacerle frente a la ambigüedad que la mayoría de las personas menos emprendedoras.

Timmons (1985; 1990), resume las características más comunes que identifican al emprendedor y las capacidades de la mentalidad emprendedora:

- Compromiso total, determinación y perseverancia
- Voluntad de conseguir y crecer
- Iniciativa y responsabilidad personal
- Persistencia en la solución de problemas
- Consciencia de las propias limitaciones y sentido del humor

- Capacidad de buscar consejo y retroalimentación
- Confianza en las propias capacidades
- Capacidad de tolerar la ambigüedad, la tensión y la incertidumbre
- Saber tomar riesgos calculados y saber compartir el riesgo
- Poca necesidad de estatus y poder
- Integridad y fiabilidad
- Decisión, urgencia y paciencia
- Capacidad de superar los fallos y aprender de ellos
- Capacidad de crear equipos y hacer héroes

Timmons (1985) clasifica estas características en seis grupos:

- Confianza y determinación
- Liderazgo
- Búsqueda de oportunidades
- Tolerancia al riesgo, a la ambigüedad y a la incertidumbre
- Creatividad, autoconfianza y habilidad para la adaptación
- Motivación por la excelencia.

Beterlsmann (2007) plantea las características psicológicas importantes de desarrollar por un emprendedor son las siguientes:

Tabla 1

Características importantes del emprendedor

Autoconfianza	Capacidad de creer en sí mismo y en la posibilidad de conseguir sus metas
Entusiasmo	Motivación, energía, deseos y ganas que conducen al éxito del proyecto
Iniciativa	Emprender acciones y actividades con la finalidad de crear oportunidades y mejorar resultados
Creatividad e innovación	Satisfacción propia del trabajo realizado o desempeña
Compromiso	Plena conciencia de que el éxito o fracaso de las acciones dependen de sí mismo, no de factores externos
Liderazgo	Trabajar en equipo requiere de un líder que guíe y oriente al

Visión de futuro	personal para cumplir los objetivos Establecer la forma en que podemos ver el camino hacia la meta propuesta
Capacidad de asumir riesgo	Asumir riesgos, calculando para evitar la improvisación
Tenacidad	Buscar cambios, factores y elementos necesarios para alcanzar el éxito, explotar oportunidades
Pensamiento positivo	Búsqueda de oportunidades independientemente de los recursos

Fuente: Bejerman (2007, Reelaborado por Cantos (2016)

Chiavenato (2005) refería otras características que complementan el espíritu innovador:

Iniciativa y búsqueda oportunidad - El emprendedor es alguien determinado y que tiene visión de negocios; que no espera que las cosas sucedan, sino que toma la iniciativa en la búsqueda de mejoras, siempre viendo oportunidades y actuando en dirección a sus metas.

Perseverancia - Esta es una característica clave del emprendedor. Él no tiene miedo de los obstáculos, sino que cree en su proyecto y va hasta el fin, cambiando su estrategia o incluso repitiendo lo mismo cuando sea necesario con el fin de superar las dificultades del camino.

Compromiso - Esto es muy relevante dado que para el éxito de la empresa es necesario compromiso y responsabilidad. El verdadero emprendedor tiene un compromiso total con su negocio, siempre observando los cambios que pueden ocurrir en el mercado en el que se encuentra, siempre buscando el éxito de su empresa.

Buscar calidad y eficiencia - Buscar mejorar cada vez más su producto o servicio es una señal de identidad del emprendedor, pues es alguien que siempre está en busca de la ventaja competitiva. Conociendo la necesidad de este tipo de ventaja, cabe al emprendedor conocer las nuevas tendencias de mercado, nuevos modelos de producción que mejoren la misma sin dejar de lado la calidad de los productos y servicios que proporcionan la satisfacción del público objetivo.

Coraje para asumir riesgos, pero calculados - El emprendedor es alguien que siempre está preparado, no teme lo nuevo, que se adapta a las nuevas realidades del mercado. El miedo a lo nuevo no puede ser parte de la vida del emprendedor, ya que en visión de la evolución del mercado las innovaciones tecnológicas que nunca dejan de llegar y es esencial que tenga el valor de asumir riesgos. Es importante destacar que estos riesgos deben ser calculados, es decir, no se puede tomar un riesgo cuando la probabilidad de error es del 100%.

Establecimiento de objetivos, metas - Es alguien que sabe a dónde va y de qué manera ir. El emprendedor sabe que fijar objetivos (metas a donde llegar) es esencial.

Búsqueda de información - Siempre informado sobre los cambios del mercado, la competencia. Es extremadamente importante que el emprendedor esté siempre actualizado, siempre informado sobre las nuevas tendencias de su negocio, especialmente si su negocio es tecnológico, ya que este segmento sufre todos los días cambios de forma increíble. También es necesario conocer la competencia, saber que han utilizado para lograr una ventaja competitiva y buscar los medios o las innovaciones, que lo sitúen delante de la competencia.

Independencia, autonomía y autocontrol - Sabe superar las dificultades de la ruta ya que tiene plena convicción en sus objetivos y cree en ellos. Se puede ver, por lo tanto, la importancia de estas virtudes para los emprendedores y que cuando se ponen en práctica, los beneficios para la organización son increíbles (p. 16).

Con relación a las Competencias de Emprendimiento planteado por Delgado y Núñez (2017)

Tabla 2

Estado del arte de Competencias de Emprendimiento

Autor(es)	Definición de emprendurismo
-----------	-----------------------------

Kirzner (2000)	Dualidad compuesta por el conocimiento que un individuo posee sobre cómo asignar los recursos y una conciencia superior que conoce la manera correcta de asignar los recursos.
Schumpeter (2001)	Tomar un riesgo y responsabilidad en el diseño e implementación de una estrategia de negocio o de empezar un negocio.
Knight (2005)	Asumir la incertidumbre derivada de las situaciones excepcionales.
Iversen et. Al. (2005)	Abogan por que el concepto de emprendurismo es polifacético y que muchas de las definiciones utilizadas en diferentes trabajos no hacen sino cubrir algunas de las muchas aristas de la actividad entre preneurial.
Marchelli (2006)	Capacidad de las personas para crear nuevas empresas u organizaciones económicas y sociales.
Autio (2007)	Es cualquier intento llevado a cabo por los individuos de empezar una nueva empresa, incluyendo cualquier intento de volverse auto-empleado.
Klapper et. Al. (2007)	Actividades de un individuo o un grupo dirigidas a iniciar actividades económicas en el sector formar bajo una forma legal de negocio.
Henrekson (2007)	Búsqueda de rentas, sean estas Ricardianas o Marshallianas.
Hisrich, Peters, y Shepherd (2008)	Proceso de la creación de algo nuevo con valor, dedicando el tiempo y el esfuerzo necesario, asumiendo riesgos financieros, económicos y sociales, para recibir los beneficios económicos, satisfacción personal e independiente.
González (2009)	Es una actitud para enfrentar todos los retos de una vida en progreso constante, en un vaivén de dificultades, en un torbellino de retos que se ven reflejados en la edad de los veinte a los treinta años, donde existe la necesidad de crecer, con espíritu competitivo, con la emoción por despegar y ser más, no uno más, para que enseguida se aspire a llegar a la cúspide, sea económica, sea humana”.

Según Delgado y Núñez (2017)

Con relación al Indicador de la percepción propia como emprendedor, las actitudes importantes que se incluyen dentro del emprendimiento son: el nivel de riesgo que el individuo está dispuesto a soportar y la visión que tiene de sus propias habilidades, conocimientos y experiencia en la creación de un negocio, ya que también se define el emprendimiento como un “modelo mental y el proceso de crear y desarrollar una actividad económica combinando con cierto talante gerencial, riesgo con creatividad y/o innovación, bien sea, en una organización nueva o en una existente”. (Amorós, 2011, citado por Espiritu et al., 2012)

Asimismo, el emprendimiento se centra en la imaginación y en la creatividad como impulsor de iniciativas. Por lo tanto, conlleva hacer realidad las ideas y oportunidades que han sido identificadas por individuos o colectivos en un contexto determinado.

Instrumentales, que son las herramientas para el aprendizaje y la formación tales como: comunicación verbal, tipos de pensamiento, manejo de idiomas, entre otras.

Así mismo, el rol o influencia del docente en la promoción del emprendedurismo es fundamental en la medida de que la educación es un pilar en ese proceso entonces, las casas de estudio deben contribuir a la formación de una educación empresarial o en emprendimiento ya que, en la Universidad actual, se deben generar las nuevas ideas que logren transformar a la sociedad. La educación emprendedora es una opción que se encamina a ofrecer a los estudiantes de cualquier nivel, el desarrollo de competencias, capacidades e instrumentos para que se forme como un actor de desarrollo económico y social, genera jóvenes independientes, innovadores, creativos, emprendedores auto motivados que cuestionen las normas establecidas y satisfagan sus metas personales a través de su propia acción.

La Universidad como institución debe orientar a la formación de individuos que desarrollen comportamientos y competencias emprendedoras, así mismo, debe fomentar el espíritu emprendedor y empresarial, la deseabilidad de ser empresario y formar técnicamente para optimizar la visión de crear y consolidar nuevas empresas. Porque el espíritu emprendedor, interviene de manera preponderante en la innovación y el bienestar de una economía.

Es cada vez mayor el consenso que existe en el rol de la Universidad como formadora de emprendedores (Krauss, 2011). Sin embargo, la forma de cómo desde la Universidad se debe impulsar este espíritu, es aún una materia insuficientemente tratada. Así, la Universidad no debe quedarse pasiva, debe participar de manera activa en el estudio de las problemáticas que aquejan a la sociedad, debe proponer ideas y acciones, intercambiar información, movilizar a la sociedad y debe tener la responsabilidad de favorecer la puesta en marcha de esas acciones. En la última década, la vinculación que tiene la Universidad con la sociedad,

principalmente con el sector productivo, ha sido una de las acciones más deseadas por las universidades.

2.2.7. Factores determinantes del perfil personal del emprendedor

Según Aguilar (1994), los factores determinantes del emprendimiento se pueden clasificar en elementos genéticos y procesos de socialización, así como las condiciones de orden macro social. Estos procesos se encuentran interrelacionados conforme avanza el proceso de desarrollo humano.

De acuerdo con Ashman (1999), el perfil del emprendedor debe tener varias cualidades. Como persona debe reunir los siguientes atributos: aspecto físico, inteligencia y equilibrio emocional o carácter. Algunas cualidades adicionales son: conocimiento, habilidades de relación con los demás, aptitudes favorables hacia el trabajo y talento para desarrollar experiencias innovadoras.

2.2.8. Dimensiones del Emprendimiento.

Uno de los principales aportes respecto a las dimensiones del emprendimiento es el formulado por Gartner (1985) que refiere que las dimensiones a tener en cuenta son: Individuo, Entorno, Procesos y Organización. Todas ellas en su conjunto e interacción deben estar presentes en la creación y desarrollo de emprendimientos empresariales.

Así mismo, Gartner (1985) plantea que

la creación de nuevas empresas es un fenómeno multidimensional, cada variable describe sólo una dimensión y no debe ser tomada de forma aislada. Este autor presenta un listado de las variables del marco conceptual que corresponden a las dimensiones del proceso de creación de nuevas empresas, donde se ilustra el alto grado de complejidad en la interacción de estas variables del fenómeno multidimensional que implica la creación de empresas (p.6).

Individuo. Necesidad de logro, control de locus, propensión a toma de riesgo, experiencia, satisfacción del trabajo.

- Factores Motivacionales
- Fortalecimiento empresarial

Proceso. Oportunidades de negocio, los empresarios, el mercado, mercado de productos y servicios.

- Acceso al sistema financiero
- Capacitación, concursos enfocados a la elaboración de plan de negocios.

Entorno. Capital disponible, acceso a proveedores, consumidores, transporte, recursos financieros, instalaciones, habilidades técnicas, entorno.

- Relación empresa – entorno.
- Redes Familiares y amigos.
- Comunicación con instituciones y otras empresas

2.2.9. Emprendimiento empresarial

Para Ninatanta (2018) toma en cuenta lo que planteaba (Vásquez 2015) que: emprender es más que gestionar una empresa, es adaptarse a los nuevos escenarios de mercado que la economía impone. Es prácticamente imposible hablar de este asunto y no relacionarlo con el término de innovación ya que son indispensables y cuando se unen la organización sólo tiene que celebrar. Mediante la comprensión de la importancia de la innovación para el desarrollo empresarial, es de extrema necesidad que los directivos pongan en acción su espíritu innovador para que la organización pueda seguir siendo competitiva en este nuevo momento económico, donde los métodos de gestión y en especial las tecnologías se someten a constantes cambios, sobre todo en el siglo XXI donde se vive una gran revolución tecnológica (p. 14).

2.2.10. Teoría de emprendimiento

2.2.10.1. Emprendimiento según Veciana (1999). Considera que la función empresarial (entrepreneurship) se refiere al proceso y actividades para la creación de una nueva empresa. Según este autor, la creación de nuevas empresas es la savia del sistema económico de una economía de mercado. Argumenta, además que la adecuada asignación y reasignación de recursos, así como la vitalidad del sistema económico, depende en buena medida de que desaparezcan del mercado las empresas ineficaces, por una parte, y de la creación de nuevas empresas en número suficiente, por otra. Afirma también, que el término “Entrepreneurship” es utilizado por los anglosajones y que es de difícil traducción en español. La traducción más literal sería “Empresarialidad” que rechazamos porque no es un término de uso habitual en los países de habla castellana. En determinados contextos también puede traducirse por “Espíritu Empresarial” de uso corriente en Latinoamérica. En esta región se habla a veces de «Empresarismo», término igualmente poco afortunado. Por lo tanto, se refiere a La Función Empresarial y La Creación de Empresas como Entrepreneurship.

Las competencias emprendedoras son el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que le permiten al estudiante canalizar sus ideas e intereses en el marco de las tendencias cambiantes del entorno, basado en los conocimientos adquiridos, con el fin de formular proyectos que contribuyan a su propio desarrollo y al del entorno, teniendo en cuenta los criterios de relevancia y viabilidad (Gómez & Jacobsohn 2007).

2.2.10.2. Emprendedorismo según Schumpeter. Fue Schumpeter (1942) citado por Otero et al. (2015) fue quien en realidad puso en marcha el emprendimiento claramente asociado a la innovación: "La esencia del emprendimiento está en la percepción y la utilización de nuevas oportunidades en el ámbito de los negocios, tiene que ver con la creación de una nueva forma de uso de los recursos nacionales, ser desplazados de su empleo

tradicional y sujetos a nuevas combinaciones". Schumpeter también mostró la importancia de los emprendedores en la explicación del desarrollo económico, como agentes dinámicos del crecimiento de la economía en su conjunto.

Según Rimachi et al. (2010), Schumpeter definió emprendedurismo como el tomar un riesgo y responsabilidad en el diseño e implementación de una estrategia de negocio o de empezar un negocio. Cuando se habla de emprendedurismo aparece la noción de destrucción creativa. Este término se refiere al proceso de transformación que acompaña a innovaciones radicales. Según este autor, las innovaciones llevadas a cabo por los entrepreneurs trastocarían el orden de hacer las cosas trayendo consigo una destrucción creativa que volvería obsoletos los viejos inventarios, ideas, tecnologías, habilidades y equipos.

2.2.10.3. Emprendedorismo según Kirzner. Según Rimachi et al. (2010), para Kirzner, el entrepreneur mueve la economía hacia el equilibrio. Para él, la noción equilibrante de emprendedurismo combina tres ideas: (1) El aprendizaje subconsciente es equilibrador para el actor aislado; (2) El aprendizaje subconsciente acerca de oportunidades de arbitraje es equilibradora en los mercados; y (3) El aprendizaje subconsciente llevaría a un equilibrio general. El aprendizaje subconsciente es el aprendizaje espontáneo, es decir, no planeado, acerca de las oportunidades que pueden brindar mayores satisfactores a un individuo.

2.2.11. Clasificación del emprendurismo

El Proyecto Tuning (2003), clasifica las competencias en 4 grandes grupos:

A. Interpersonales, que son las que permiten mantener una buena relación social con los demás tales como: trabajo en equipo, sentido ético, adaptación al entorno diversidad y multiculturalidad, entre otros.

B. Indicador Social. Un emprendedor es alguien que determina sus competencias, a través de actitudes, habilidades, valores, prejuicios, horizonte cognitivo, destrezas, capacidades, aptitudes, etc. Es una persona que minimiza los riesgos encontrando oportunidad en ello. Para Olson (1985) “el emprendedor es una persona orientada hacia el futuro, capaz de asumir riesgos para involucrarse en la identificación y desarrollo de nuevas ideas”. El desarrollo del espíritu emprendedor probablemente tiene sus raíces en una multidisciplinar de factores como el sexo, educación, edad, experiencia.

C. Indicador de Experiencia emprendedora y laboral. Morales (2010) menciona que la literatura del entrepreneurship ha mostrado que los emprendedores suelen presentar ciertas características comunes, como, por ejemplo, la existencia de modelos de roles empresariales en su contexto familiar y laboral. En este sentido, también el contexto familiar y laboral se constituye como rasgos no psicológicos que ejercen una influencia en el perfil emprendedor. Las evidencias empíricas demuestran que grandes empresarios descienden de familiares que fueron empresarios, los descendientes repiten patrones de un comportamiento emprendedor.

También suma la experiencia y educación del emprendedor como “habilidades adquiridas” que se suman a los atributos personales. En su conjunto, las habilidades, la experiencia y la educación generan la motivación del emprendedor y esta motivación, junto con los factores ambientales, llevan al emprendedor a manifestar conductas.

D. Sistémicas, relacionadas con la visión de conjunto y la capacidad de gestionar adecuadamente la totalidad de la actuación, tales como creatividad, capacidad innovadora, gestión de proyectos, orientación al logro, espíritu emprendedor, entre otras.

2.2.12. Cultura y emprendimiento

El trabajo también exhibe que la capacidad de innovar, es igualmente probable en culturas que cuentan una baja evasión de la incertidumbre como en las culturas que cuentan con una alta evasión de la misma. La explicación para este descubrimiento quizá descansa en cómo se mide la orientación innovadora. A pesar de haber hallado que la orientación emprendedora varía en su frecuencia en las diferentes culturas, los autores sospechan que la propensión a pensar creativamente puede ser una característica universal no influenciada por la cultura. Es decir que la creatividad y el pensamiento creativo son comunes en una variedad de contextos culturales. Sin embargo, la innovación, en lo referido al proceso de creación de una empresa y los problemas que debe resolver el emprendedor, puede ser otro tema. A pesar de los resultados inconclusos sobre la innovación, los resultados generales positivos de la investigación sugieren que la cultura es una variable importante a la hora de determinar el potencial emprendedor a nivel nacional o regional (Cardozo (2010, p. 136).

Krueger y Brazeal (1994) notaron que el apoyo de los líderes políticos, sociales y empresariales es fundamental para alentar la actividad emprendedora. Este apoyo es generalmente provisto en forma de programas de incentivos o alicientes para alentar la formación de nuevas empresas. Pero el trabajo de Mueller y Thomas sugiere que es igualmente importante que exista una cultura alentadora para cultivar la mente y el carácter de los potenciales emprendedores. A fin de estar motivados para actuar, los potenciales emprendedores deben percibirse a sí mismos como capaces y equipados psicológicamente para enfrentar los desafíos de un mercado competitivo y global.

Para Cardozo (2010), las características

como centro de control interno e innovación no son necesariamente inmutables. Como planteamos los profesores de desarrollo empresarial, “los emprendedores se hacen, no nacen”. Esta afirmación implica que el desarrollo empresarial puede ser enseñado y

que puede aumentar la auto percepción de un individuo y el potencial emprendedor (p. 137).

Mitchell et al. (2002) examinaron si los escritos cognitivos asociados con la decisión de creación de negocios varían a través de las culturas. Los escritos cognitivos incluyen el conocimiento de planes (por ejemplo, conocimientos acerca de la proyección de ideas y el acceso a los recursos), la buena voluntad (por ejemplo, la tolerancia para el compromiso y la motivación) y la habilidad (por ejemplo, el conocimiento situacional, el reconocimiento de oportunidades); y fueron asociados con la decisión de creación de empresas, tanto como con el individualismo y la interacción de uno con el otro. Así mismo, Mitchell y otros mostraron evidencia de que estos escritos estaban asociados en sí mismos con los valores culturales y la distancia de poder.

Existen algunas evidencias de que algunos valores culturales, tales como el individualismo y la anulación de la incertidumbre, están significativamente relacionados con rasgos como el sitio de control interno, la asunción de riesgos y la innovación; los cuales, a su vez, están asociados con el desarrollo empresarial (Mueller & Thomas, 2000).

Según Cardozo (2010), un importante asunto metodológico es

la dificultad en la determinación de en qué medida las declaraciones de motivos son simplemente exposiciones de valores culturales; esto significa que los estudios que investigan amplias necesidades motivacionales probablemente encuentren diferencias culturales, ya que éstos están estrechamente relacionados con los valores culturales subyacentes. Tales necesidades, como el cooperativismo, la independencia y autonomía, reflejan la dimensión del individualismo-colectivismo. De forma similar, el logro, el reconocimiento y el medio de riqueza, representan la dimensión de masculinidad-femineidad. Esto refleja una considerable dificultad metodológica al hacer distinciones empíricas entre la cultura nacional y el comportamiento individual.

Como Davidsson y Wiklund notaron, desde algunas perspectivas, la cultura es comportamiento. El problema de la tendencia hacia el método único es particularmente saliente en este contexto en que las encuestas son usadas para obtener datos tanto sobre la cultura como acerca del comportamiento (Sheinberg & Mac Millan; McGrath & MacMillan) (p. 146).

De acuerdo al Modelo de la Global Entrepreneurship Monitor GEM tanto las normas sociales como las culturales, influyen en el emprendimiento a través de las actitudes, actividades y aspiraciones de crecimiento, innovación y creación de valor social, al fomentar acciones que conducen a nuevos métodos de negocio actividades que generen un desarrollo económico (Kelley et al., 2011).

2.2.13. La adquisición de la motivación y las competencias para ser empresario

Según Gibb (1996), a fin de “completar los enfoques sobre el concepto de empresa, la ve en su etapa inicial como una compleja conjunción de cuatro factores básicos:

Motivación. Junto con la determinación son claves aquí el medio familiar y su apoyo, los socios que lo acompañarán e incluso como juegan los intentos anteriores si es que los hubo.

Ideas. La viabilidad de la idea al confrontarla con el mercado es obviamente de importancia excluyente. La combinación de lo técnicamente posible con lo socio-económicamente deseado es la base del éxito posterior. El producto ó servicio es por las necesidades que satisface. También juega si es mejor que el resto de lo ofertado y cómo lo perciben los clientes y enfrenta la competencia.

Recursos. Determinan la “masa crítica” por debajo de la cual no puede iniciarse; el nivel mínimo de inversiones tangibles e intangibles.

Capacidad. Junto con la motivación conforman el aspecto humano del emprendimiento y está constituida por las aptitudes técnicas, los conocimientos y las cualidades del emprendedor para encarar la dirección”.

Collins et al. (2004, p. 109) establecieron “que hay evidencia de la relación entre alcances de la motivación y la actividad emprendedora, pero que sin embargo la magnitud de la relación entre los alcances de la motivación y el emprendimiento es poco clara”.

2.3. Marco conceptual

Empoderamiento. Según Batliwala (citado por Zapata, 2002, p. 274) el empoderamiento es “el proceso de ganar control sobre una misma, sobre la ideología y los recursos que determinan el poder”. Estos recursos podrán ser humanos, intelectuales, financieros, físicos y de una misma”.

Empowerment psicológico. Spreitzer (2006, p. 202) la define como “la interpretación mental de cada individuo a los cambios estructurales del ambiente de trabajo. Dichas interpretaciones generan cuatro dimensiones”:

Emprender. Bermejor et al. (1992) definen que el emprender es un acto que transforma los recursos con miras a crear la riqueza, es decir, es el arte de transformar una idea en realidad.

Acción Emprendedora. Selame et al. (1999) la acción emprendedora se orienta al logro de un determinado fin, así pues, está relacionada con la capacidad de crear algo nuevo y con nuevo valor.

Emprendimiento. se ha definido como el proceso de emergencia en la creación de una organización, llevado a cabo por los individuos para que esta pueda llegar a existir; donde el paso inicial del establecimiento y consolidación empresarial se les ha atribuido a las

intenciones emprendedoras; es decir, estas son vistas como la base para la fundación de nuevas compañías (Lee & Wong, 2002).

Emprendedores. Carland et al. (1984) sugieren que los emprendedores pueden diferenciarse de los directivos propietarios de negocios (empresarios) en base a su intención de establecer y gestionar un negocio con el propósito de obtener beneficios y crecimiento.

Personalidad emprendedora. “Persona que enfrenta el reto de crear, inventar o descubrir nuevas formas de hacer las cosas, para lograr un determinado objetivo. Este objetivo puede ser filantrópico, ecológico, empresarial, entre otros” (Jaramillo, 2004, p. 34).

2.4. Marco legal

Tomado del Ministerio del trabajo y promoción del empleo (2016, pp. 27 - 37).

TEXTO ÚNICO ORDENADO DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 728,
LEY DE FORMACIÓN Y PROMOCIÓN LABORAL Decreto Supremo N° 002-97-TR
(27/03/1997).

Concordancias: Ley 29497 (15/01/2010) Ley N° 27626 (09/01/2002) Ley N° 28518
(24/05/2005)

Capítulo I Principios Fundamentales

ARTÍCULO 1.- La Política Nacional de Empleo constituye el conjunto de instrumentos normativos orientados a promover, en armonía con los Artículos 22, 23, 27 y 59 de la Constitución Política del Perú, un régimen de igualdad de oportunidades de empleo que asegure a todos los peruanos el acceso a una ocupación útil que los proteja contra el desempleo y el subempleo, en cualquiera de sus manifestaciones.

ARTÍCULO 2.- La Política Nacional de Empleo comprende fundamentalmente al conjunto de acciones de política laboral emprendidas por el Poder Ejecutivo orientadas a la generación masiva de empleo, a flexibilizar el mercado de trabajo, a la promoción activa del

empleo autónomo como mecanismo fundamental de acceso a la actividad laboral por iniciativa de los propios trabajadores, a la promoción de cooperativas de trabajadores, así como las acciones gubernamentales orientadas a fomentar el establecimiento de pequeñas empresas intensivas en uso de mano de obra, dictando medidas tendentes a incentivar su integración a la formalidad institucional.

ARTÍCULO 3.- Son objetivos de la presente Ley: a) Promover el acceso masivo al empleo productivo dentro del marco de la política económica global del Poder Ejecutivo y a través de programas especiales de promoción del empleo; b) Mejorar los niveles de empleo adecuado en el país de manera sustancial, así como combatir el desempleo y el subempleo, en especial el que afecta a la fuerza laboral juvenil; c) Incentivar el pleno uso de la capacidad instalada existente en las empresas, dentro del marco de programas de reactivación económica; d) Estimular la inversión productiva en el sector privado, especialmente en las ramas de actividad con mayor capacidad de absorción de mano de obra; e) Coadyuvar a una adecuada y eficaz interconexión entre la oferta y la demanda en el mercado de trabajo; y, f) Fomentar la capacitación y formación laboral de los trabajadores como un mecanismo de mejoramiento de sus ingresos y la productividad del trabajo.

TÍTULO I

DE LA CAPACITACIÓN PARA EL TRABAJO

TÍTULO I derogado por la Primera Disposición Transitoria y Final de la Ley N° 28518

(24/05/2005).

TÍTULO II PROMOCIÓN DEL EMPLEO

Capítulo I: Programas Especiales de Empleo

ARTÍCULO 36.- El Ministerio de Trabajo y Promoción Social deberá implementar periódicamente programas específicos destinados a fomentar el empleo de categorías laborales que tengan dificultades para acceder al mercado de trabajo. Dichos programas

deberán atender en su diseño y ejecución a las características de los segmentos de la fuerza laboral a los que van dirigidos, con la determinación específica de las acciones y medidas a aplicarse para cada caso. Los programas especiales de empleo en todos los casos tendrán duración determinada.

ARTÍCULO 37.- Las categorías laborales que podrán beneficiarse principalmente de los programas especiales de empleo serán las siguientes: a) Mujeres con responsabilidades familiares sin límite de edad; b) Trabajadores mayores de cuarenticinco (45) años de edad en situación de desempleo abierto, cesados por causas de programas de reconversión productiva o mediante convenios de productividad; y, c) Trabajadores con limitaciones físicas, intelectuales o sensoriales.

ARTÍCULO 38.- Sin perjuicio de lo establecido en el artículo anterior, el Ministerio de Trabajo y Promoción Social por Decreto Supremo podrá habilitar otros programas especiales de fomento del empleo en atención a criterios objetivos adicionales. Las zonas declaradas en estado de emergencia, en todo caso, recibirán un tratamiento preferencial.

ARTÍCULO 39.- Los programas especiales de fomento del empleo tendrán que contemplar principalmente las siguientes medidas: a) Capacitación laboral y reconversión profesional hacia ocupaciones de mayor productividad y dinamismo en la actividad económica; b) Orientación y formación profesional; c) Incentivos y ayudas para la movilidad geográfica y ocupacional; y, d) Asistencia crediticia, financiera y de asesoría empresarial para la constitución y funcionamiento de pequeñas empresas o microempresas y otras modalidades asociativas a instancia de los trabajadores en base al empleo autónomo.

ARTÍCULO 40.- Para efectos de esta Ley, se considerará como mujeres con responsabilidades familiares a todas aquellas que con independencia de su edad y de su estado civil, cuentan con cargas familiares y se encuentren dispuestas a laborar en régimen de jornada parcial o a tiempo determinado. En tal caso, los programas deberán atender a la

disponibilidad de tiempo de las trabajadoras, su grado de calificación laboral, las condiciones socio-económicas de sus hogares y su adecuación a las condiciones de la demanda de trabajo por parte de las empresas frente a las fluctuaciones de la demanda en el mercado.

ARTÍCULO 41.- Para efectos de la presente Ley se considerará como trabajadores cesantes de difícil reinserción ocupacional a aquellos que se encuentren en la condición de desempleo abierto y que cumplan adicionalmente los requisitos siguientes: a) Que su grado de calificación laboral y profesional derivará de ocupaciones que se consideran obsoletas o en vías de extinción, por efecto de los cambios tecnológicos;

b) Que sean mayores de cuarenticinco (45) años de edad; y, c) Que hayan sido cesados por alguna de las causales contempladas en el Capítulo VII del Título I de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Estos programas deberán atender a la superación del grado de inadecuación laboral del trabajador y los requerimientos de los nuevos empleos ofertados por el mercado laboral, a la duración del período de desempleo abierto y a las características socio-profesionales de los trabajadores afectados.

ARTÍCULO 42.- Para efectos de la presente Ley, se considera como limitado físico, intelectual o sensorial a toda persona mayor de 16 años de edad que como consecuencia de tales lesiones, ve disminuidas sus posibilidades de acceder a un puesto de trabajo en el mercado laboral.

ARTÍCULO 43.- Los programas especiales de fomento del empleo para trabajadores con limitaciones físicas, intelectuales o sensoriales deberán atender al tipo de actividad laboral que estos puedan desempeñar, de acuerdo con sus niveles de calificación.

ARTÍCULO 44.- Las medidas de fomento del empleo para estas categorías, laborales deberán contemplar los siguientes aspectos: a) La promoción del establecimiento de talleres especiales conducidos directamente por trabajadores con limitaciones físicas, intelectuales o sensoriales, con apoyo preferencial del Ministerio de Trabajo y Promoción Social; b) La

potenciación del Sistema de Colocación Selectiva creado mediante D.S. N° 12-82-TR de 21 de mayo de 1982; c) Estimular que en las convenciones colectivas de trabajo se establezca un número determinado de reserva de puestos de trabajo para trabajadores limitados; y, d) El establecimiento de programas especiales de rehabilitación para trabajadores limitados destinados a su reinserción en el mercado de trabajo.

Capítulo II: De la Promoción del Empleo Autónomo

ARTÍCULO 46.- El Estado promueve la consecución de un empleo pleno, productivo y libremente elegido, a través de la promoción de formas asociativas decididas por los propios trabajadores que deseen constituir sus empresas como un mecanismo eficaz para la generación de nuevos puestos de trabajo y como sustento del régimen de economía social de mercado a que se refiere el Artículo 58 de la Constitución Política del Perú.

ARTÍCULO 47.- Las empresas y sus trabajadores dentro del marco de la negociación colectiva o por convenio individual con sus respectivos trabajadores pueden establecer programas de incentivos o ayudas que fomenten la constitución de nuevas empresas por los trabajadores que en forma voluntaria opten por extinguir su vínculo laboral. A

RTÍCULO 48.- El Poder Ejecutivo, dentro del marco del proceso de privatización de las empresas públicas sujetas al régimen laboral común de la actividad privada podrá optar por transferirlas en propiedad a sus propios trabajadores en los términos que establece la legislación respectiva.

ARTÍCULO 49.- Los trabajadores a que se refiere este Título podrán optar por las siguientes modalidades empresariales de fomento al empleo autónomo: a) Constitución de pequeñas empresas y microempresas en conformidad con las disposiciones de la Ley de la materia; b) Programas de accionariado difundido regulados por la respectiva Ley de Privatización; c) Cooperativas de Trabajadores: Cooperativas de Trabajo y Fomento del

Empleo y Cooperativas de Trabajo Temporal;* d) Cualquier otra modalidad empresarial o societaria contemplada en la Ley General de Sociedades y en la legislación mercantil vigente.

Capítulo III: Medidas para la Generación Masiva Del Empleo

ARTÍCULO 53.- El Poder Ejecutivo de conformidad con el Decreto Legislativo N° 657, implementará programas temporales de generación masiva de empleo para los sectores urbano-marginales y rurales destinados a los segmentos de la población que se encuentren en situación de extrema pobreza.

ARTÍCULO 54.- En cada ejercicio presupuestario anual, el FONCODES destinará los recursos correspondientes para el financiamiento de programas masivos de empleo e ingresos, que se distribuirán en la siguiente proporción: a) Sesenta por ciento (60%) para las zonas rurales; y, b) Cuarenta por ciento (40%) para las zonas urbano- marginales. En la asignación de estos recursos las zonas declaradas en estado de emergencia recibirán un trato preferente.

ARTÍCULO 55.- Los programas masivos de empleo e ingresos financiados con recursos provenientes del FONCODES deberán sujetarse a los siguientes requisitos: a) Deberán ser intensivos en uso de mano de obra; b) Deberán ser rentables y de corto período de maduración; c) Deberán emplear preferentemente recursos humanos y materiales provenientes de la zona en que se ejecute el proyecto;

d) Deberán generar una tasa apreciable de retorno en recursos en favor de las poblaciones afectadas.

ARTÍCULO 56.- Los programas que se ejecuten en las áreas rurales con apoyo financiero del FONCODES estarán orientados fundamentalmente a promover el desarrollo de las actividades agropecuarias y el mejoramiento de los niveles de vida y condiciones de trabajo de los segmentos de la población en situación de extrema pobreza, a través de proyectos que generen empleo o ingresos, y que tengan efectos multiplicadores en el contexto

de las economías rurales, tales como: a) Obras relacionadas con el mejoramiento de la producción y la productividad del agro; ampliación de la frontera agrícola, reconstrucción de andenes, desalinización y drenaje de suelos, construcción y mejoramiento de canales de regadío, así como de pequeñas represas y abrevaderos; tareas de forestación y reforestación; b) Obras de apoyo a la comercialización y a la provisión de bienes y servicios: construcción de almacenes y silos, canales, frigoríficos y mercados para productos alimenticios; c) Obras relacionadas con la infraestructura vial construcción y mejoramiento de caminos, trochas, puentes y carreteras, en especial las vías de acceso a las zonas productoras; y, d) Obras para el mejoramiento de las condiciones de vida de la población: Instalación de servicios de agua potable y desagüe, construcción, equipamiento y mejoramiento de postas médicas, centros educativos, deportivos y centros comerciales y de acopio.

ARTÍCULO 57.- Los programas masivos de empleo de ingresos para las zonas urbano- marginales financiados con apoyo del FONCODES, básicamente se orientaran hacia el mejoramiento de las condiciones de vida de la población en situación de pobreza extrema, tales como: instalación de servicios de agua potable, desagüe y redes secundarias, de alumbrado público, de construcción y mejoramiento de la infraestructura vial, de postas médicas, centros asistenciales y de salud, centros educativos y comunales, y de comedores y cocinas populares....

III. MÉTODO

3.1. Tipo de investigación

Desde el punto de vista metodológico es cuantitativo, la investigación es de tipo descriptiva- analítica. Hernández et al. (2014, p. 217) afirman” los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis”.

Por el tipo de obtención de datos, la investigación es transversal dado que la obtención de los datos se obtendrá en un solo momento, a diferencia de la investigación longitudinal que es sometido a varias evaluaciones a través del tiempo.

El Diseño de investigación para la presente investigación es de El tipo No Experimental porque de acuerdo a Kerlinger (2004) se afirma que

la investigación no experimental es una indagación empírica y sistemática en la cual el científico no tiene un control directo sobre las variables independientes porque sus manifestaciones ya han ocurrido o porque son inherentemente no manipulables. Las inferencias acerca de las relaciones entre variables se hacen, sin una intervención directa a partir de la variación concomitante de la variables dependientes e independientes (p. 504).

3.2. Población y muestra.

- Población

La población en estudio estará conformada por 413 empleados de la empresa TRIATHLON S.A.C. La población en mención está conformada por mujeres y que están trabajando en 33 unidades de Lima Metropolitana.

- Criterios de inclusión

Personal de sexo femenino.

Personal de nacionalidad peruana

Que trabajen en Lima.

Estudios de secundaria completa.

Estado civil solo solteras.

- Criterio de exclusión

Nacionalidad venezolana (11 trabajadores)

Otras regiones del Perú (Chiclayo: 1; Piura:9; Trujillo: 10; Madre de Dios:1; Huánuco: 9; Nuevo Chimbote: 5; Huancayo: 10; Pucallpa: 7; Cajamarca: 3) = total 55 trabajadores.

Provincia constitucional del Callao: 60 trabajadores.

Estudios superiores (11 trabajadores) y no aplicables (25 trabajadores)

Sexo masculino: 100 trabajadores

Casados: 8 trabajadores.

En total se excluyeron a 270 trabajadores. Teniendo en cuenta los criterios de inclusión y exclusión la población quedó homogenizada en 143 trabajadores.

- Muestra

A partir de lo establecido, se consideró tomar como muestra a la población en estudio. A esto se denominó técnica de muestro censal, porque se toma en cuenta la población. Por lo tanto, la muestra quedo constituida por un grupo de 143 trabajadores que representa al 100% de la población en estudio.

- Características de la muestra

En la tabla 3 y la figura 2 se describen y representan la distribución de la muestra por grupos etarios, reportándose que el 47.6% de la muestra de mujeres está en un rango de 20 – 29 años; el 38.5% de la muestra de mujeres está en un rango de 30 – 39 años; el 9.1% de la muestra de mujeres está en un rango de 40 – 49 años y el 4.9% de la muestra de mujeres está en un rango de 50 años a más.

Tabla 3*Distribución de la muestra por grupos etarios*

Distribución de la muestra por grupos etarios	Frecuencia	Porcentaje
20 - 29 años	68	47,6
30 - 39 años	55	38,5
40 - 49 años	13	9,1
50 años a más.	7	4,9
Total	143	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a 143 trabajadores de la empresa TRIATHLON S.A.C. en el 2019.

Figura 2*Representación de la distribución de la muestra por grupos etarios*

Nota: en la figura 2 se representa en un gráfico circular los porcentajes obtenidos por cada grupo etario que se describen en la tabla 3, donde los grupos etarios: de 20 – 29 años (47.6%) y el grupo de 30 – 39 años (38.5) son los que presentan los mayores porcentajes.

En la tabla 4 y la figura 3 se describen y representan la distribución de la muestra por tiempo de servicios, reportándose que el 57.3% de la muestra de mujeres tiene menos de 3 años de tiempo de servicios; el 37.8% de la muestra de mujeres tienen entre 4 a 6 años de tiempo de servicios y el 4.9% de la muestra de mujeres tienen entre 7 a 9 años de tiempo de servicios.

Tabla 4*Distribución de la muestra por tiempo de servicios.*

Distribución de la muestra por tiempo de servicios	Frecuencia	Porcentaje
Menos de 3 años	82	57,3
4 a 6 años	54	37,8
7 a 9 años	7	4,9
Total	143	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a 143 trabajadores de la empresa TRIATHLON S.A.C. en el 2019

Figura 3*Representación de la muestra por tiempo de servicios.*

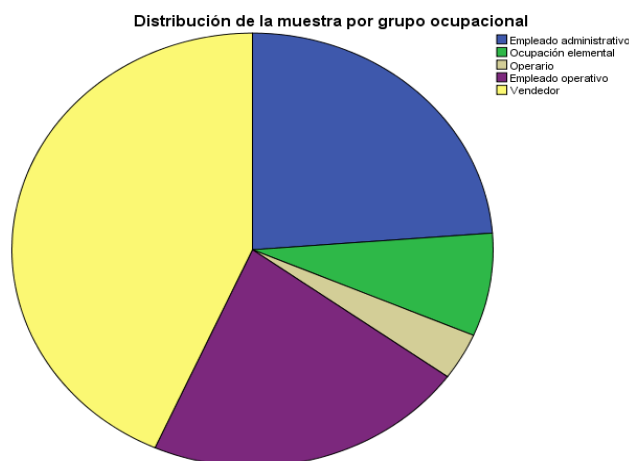
Nota: en la figura 3 se representa en un gráfico circular los porcentajes obtenidos por tiempo de servicios que se describen en la tabla 5, donde el grupo menor a 3 años de servicios con un 57.3% tiene el mayor porcentaje que los grupos de 4 – 6 años y de 7 - 9 años.

En la tabla 5 y la figura 4 se describen y representan la distribución de la muestra por grupo ocupacional, reportándose que el 23.8% de la muestra de mujeres pertenecen al grupo ocupacional empleados administrativos; el 7.7% de la muestra de mujeres pertenecen al grupo ocupacional ocupación elemental; el 3.5% de la muestra de mujeres pertenecen al grupo ocupacional operario; el 21.7% de la muestra de mujeres pertenecen al grupo ocupacional empleados operativos; el 43.4% de la muestra de mujeres pertenecen al grupo ocupacional vendedor.

Tabla 5*Distribución de la muestra por grupo ocupacional*

Distribución de la muestra por grupo ocupacional	Frecuencia	Porcentaje
Empleado administrativo	34	23,8
Ocupación elemental	11	7,7
Operario	5	3,5
Empleado operativo	31	21,7
Vendedor	62	43,4
Total	143	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a 143 trabajadores de la empresa TRIATHLON S.A.C. en el 2019

Figura 4*Representación de la distribución de la muestra por grupo ocupacional*

Nota: en la figura 4 se representa en un gráfico circular los porcentajes obtenidos por grupo ocupacional que se describen en la tabla 5, donde el grupo ocupacional vendedor presenta un 43.4%, le sigue el grupo administrativo con un 23.8% y el grupo conformado por los empleados operativos con un 21.7% como los más representativos.

3.3. Operacionalización de las Variables

3.3.1. Variables de la investigación

Empoderamiento

Personalidad emprendedora

3.3.2. Variables de comparación

Grupos etarios (edad): 20 – 29; 30 – 39; 40 – 49 años; 50 años a más.

Tiempo de servicios: Menos de 3 años; 4 - 6 años; 7 – 9 años.

Grupos ocupacionales: empleado administrativo, ocupación elemental, operario, empleado operativo, vendedores.

3.3.3. Definición operacional de la variable de investigación

Estará dado por el puntaje total y niveles obtenidos en las escalas de obtención de los datos.

3.3.4. Operacionalización de las variables

Tabla 6

Operacionalización de las variables

Variables	Dimensiones e ítems indicadores	Tipo de escala	Instrumento
Empodera- miento	Independencia (4: 1,2 15 y29)	Ordinal Puntajes en el cuestionario general y por cada una de sus dimensiones.	Cuestionario de empoderamiento Hernández Sánchez y García Falconí (2008)
	Igualdad (4: 3,14,28,30)		
	Temeridad (5: 4,5,11,18,19)		
	Seguridad (4: 21, 22, 24,25)		
	Influencias externas (6: 6, 7, 12, 13,16,17)	Nominal Niveles diagnósticos en el cuestionario general y por cada una de sus dimensiones.	
	Empoderamiento participativo (7: 8, 9, 10, 20, 32, 33, 34)		
	Satisfacción social (4: 26, 23, 27, 31)		
Personalidad emprende- dora	Iniciativa (6 ítems)	Ordinal Puntajes en el cuestionario general y por cada una de sus dimensiones.	Cuestionario de personalidad emprendedora Rojas, Pertuz, Navarro y Quintero (2018).
	Fortaleza ante las dificultades (6 ítems)		
	Capacidad para asumir riesgos (6 ítems)		
	Capacidad para tomar decisiones (6 ítems)	Nominal Niveles diagnósticos en el cuestionario general y por cada una de sus dimensiones.	
	Flexibilidad (6 ítems)		
	Capacidad de aprendizaje (6 ítems)		
	Organización y planificación del tiempo y del trabajo (6 ítems)		
	Confianza en sí mismo (6 ítems)		
Afán de logro (6 ítems)			

Fuente: Elaboración propia (2022).

3.4. Instrumentos

La técnica empleada para la recolección de datos corresponde a la encuesta dado que se trata de una técnica de investigación basada en las declaraciones emitidas por una muestra representativa de una población concreta y que nos permite a su vez conocer sus opiniones, actitudes, creencias, valoraciones subjetivas (Cea, 1999).

Los instrumentos utilizados para la recolección corresponden a dos auto reportes, la cual se describen a continuación:

3.4.1. *Cuestionario de empoderamiento*

El instrumento fue creado por Julita Elemí Hernández Sánchez y Renán García Falconí en el año 2008 en la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco; su forma de aplicación es individual y colectiva con un tiempo aproximado de 20 minutos, se aplica a mujeres entre 15 y 73 años. El objetivo es poder determinar el nivel de empoderamiento que manejan las mujeres. Este instrumento consta de 34 reactivos de tipo Likert, con 4 opciones de respuesta, desde total acuerdo hasta total desacuerdo; dicho cuestionario cuenta con dos partes, la primera para obtener información sociodemográfica y la segunda se relaciona es para medir el empoderamiento en mujeres; los cuales están repartidos en 7 factores como:

Empoderamiento participativo que evalúa a la mujer con una percepción de liderazgo, activa, participativa, emprendedora y autosuficiente.

Temeridad, en este factor se evalúa el grado de valentía en la mujer, sin a tomar decisiones y seguridad en sus acciones.

Influencias externas, mide el liderazgo, que depende en gran medida de la persona misma y no a hechos ajenos a ella, probablemente con un locus de control interno.

Independencia, este factor mide la independencia de la mujer, cuya capacidad de tomar decisiones y decidir por sí misma, sin la intervención de otras personas.

Igualdad, se evalúa con una perspectiva de equidad entre ambos sexos, lo que le permite a la mujer competir y luchar por mejores posiciones, sin limitaciones.

Satisfacción social, este reactivo se refiere a cómo se percibe la persona con respecto a su entorno social.

Seguridad, este factor evalúa la seguridad de la mujer, la confianza para realizar acciones y buscar mejores posiciones en cualquier ámbito (Hernández y García, 2008).

Para la presente investigación se consideró lo siguiente aspectos teniendo en cuenta lo planteado por Díaz-Hamada (2018):

Se consideró seis alternativas tipo Likert: Totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, algo en desacuerdo, algo de acuerdo, de acuerdo, totalmente de acuerdo.

Calificación. Para efectos de la calificación se sumarán los valores alcanzados por cada alternativa de respuesta, teniendo en cuenta, los valores inversos que son nueve: 1, 2, 4, 5, 9, 15, 18, 19, 29 (Totalmente en desacuerdo:5, en desacuerdo: 4, algo en desacuerdo: 3, algo de acuerdo: 2, de acuerdo: 1, totalmente de acuerdo: 0)

Los valores directos de los 24 ítems restantes (Totalmente en desacuerdo:0, en desacuerdo: 1, algo en desacuerdo: 2, algo de acuerdo: 3, de acuerdo: 4, totalmente de acuerdo: 5)

El puntaje mínimo a obtenerse es de cero (0) y el puntaje máximo es de 170 puntos.

Escala Ordinal: Puntajes en el cuestionario general y por cada una de sus dimensiones.

Niveles diagnósticos. Nominal: Niveles diagnósticos en el cuestionario general y por cada una de sus dimensiones. Escala general (Por quintiles = 100%: 20% = 5 niveles o categorías). Puntaje máximo; 34×5 (puntaje más alto en las alternativas) = 170; Puntaje mínimo: 34×0 (puntaje menos alto en las alternativas) = 0. Los datos finales a distribuirse en un rango de 0 a 170 puntos. Intervalos de clase: puntaje máximo: 5 niveles ($170:5=34$ puntos por intervalo de clase)

Intervalos de clase	Niveles diagnósticos
0 – 34	Nivel de deficiente desarrollo de empoderamiento en las mujeres.
35 – 68	Nivel de bajo desarrollo de empoderamiento en las mujeres.
69 – 102	Nivel de moderado desarrollo de empoderamiento en las mujeres.
103 – 136	Nivel de alto desarrollo de empoderamiento en las mujeres.
137 – 170	Nivel de excelente desarrollo de empoderamiento en las mujeres.

Sub escalas

Independencia (4: 1,2 15 y29) $4 \times 5 = 20 : 5 = 4$ puntos.

Intervalos de clase	Niveles diagnósticos
0 – 4	Nivel de deficiente desarrollo de independencia
5 – 8	Nivel de bajo desarrollo de independencia
9 – 12	Nivel de moderado desarrollo de independencia
13 – 16	Nivel de alto desarrollo de independencia
17 – 20	Nivel de excelente desarrollo de independencia

Igualdad (4: 3,14,28,30) $4 \times 5 = 20 : 5 = 4$ puntos.

Intervalos de clase	Niveles diagnósticos
0 – 4	Nivel de deficiente desarrollo de igualdad
5 – 8	Nivel de bajo desarrollo de igualdad
9 – 12	Nivel de moderado desarrollo de igualdad
13 – 16	Nivel de alto desarrollo de igualdad
17 – 20	Nivel de excelente desarrollo de igualdad

Temeridad (5: 4,5,11,18,19) $5 \times 5 = 25 : 5 = 5$ puntos

Intervalos de clase	Niveles diagnósticos
0 – 5	Nivel de deficiente desarrollo de Temeridad
6 – 10	Nivel de bajo desarrollo de Temeridad.

11 – 15	Nivel de moderado desarrollo de Temeridad.
16 – 20	Nivel de alto desarrollo de Temeridad.
21 – 25	Nivel de excelente desarrollo de Temeridad.

Seguridad (4: 21, 22, 24,25) $4 \times 5 = 20 : 5 = 4$ puntos.

Intervalos de clase	Niveles diagnósticos
0 – 4	Nivel de deficiente desarrollo de seguridad
5 – 8	Nivel de bajo desarrollo de seguridad
9 – 12	Nivel de moderado desarrollo de seguridad
13 – 16	Nivel de alto desarrollo de seguridad
17 – 20	Nivel de excelente desarrollo de seguridad

Influencias externas (6: 6, 7, 12, 13,16,17) $6 \times 5 = 30 : 5 = 6$

Intervalos de clase	Niveles diagnósticos
0 – 6	Nivel de deficiente desarrollo de Influencias externas.
7 – 12	Nivel de bajo desarrollo de Influencias externas.
13 – 18	Nivel de moderado desarrollo de Influencias externas.
19 – 24	Nivel de alto desarrollo de Influencias externas.
25 – 30	Nivel de excelente desarrollo de Influencias externas.

Empoderamiento participativo (7: 8, 9, 10, 20, 32, 33, 34) $7 \times 5 = 35 : 5 = 7$

Intervalos de clase	Niveles diagnósticos
0 – 7	Nivel de deficiente desarrollo de empoderamiento participativo.
8 – 14	Nivel de bajo desarrollo de empoderamiento participativo.
15 – 21	Nivel de moderado desarrollo de empoderamiento participativo
22 – 28	Nivel de alto desarrollo de empoderamiento participativo
29 – 35	Nivel de excelente desarrollo de empoderamiento participativo

Satisfacción social (4: 26, 23, 27, 31) $4 \times 5 = 20 : 5 = 4$ puntos.

Intervalos de clase	Niveles diagnósticos
0 – 4	Nivel de deficiente desarrollo de Satisfacción social
5 –8	Nivel de bajo desarrollo de Satisfacción social
9 – 12	Nivel de moderado desarrollo de Satisfacción social
13 – 16	Nivel de alto desarrollo de Satisfacción social
17 – 20	Nivel de excelente desarrollo de Satisfacción social

3.4.2. Cuestionario de habilidades emprendedoras de MOA (2005)

El cuestionario de habilidades emprendedoras de MOA, contó con la elaboración del material didáctico a cargo de Martínez Canovas, Teresa de Jesús y Motos Bernal, María Carmen (2005) y está conformado por 54 enunciados distribuidos en 9 bloques de habilidades, que evalúa el módulo de orientación y autoempleo (MOA) de la agrupación de desarrollo promotora del proyecto MURCIA ACTIVA. España.

Cada bloque corresponde a una determinada habilidad y está conformado por 6 ítems con 3 alternativas de respuesta: casi nunca (1), a menudo (2) y siempre (3).

Tabla 7

Perfil de los rasgos emprendedores

bloque	Rasgos emprendedores	puntos obtenidos
1	Iniciativa	
2	Fortaleza ante las dificultades	
3	Capacidad para asumir riesgos	
4	Capacidad de toma de decisiones	
5	Flexibilidad	
6	Capacidad de aprendizaje	
7	Organización y Planificación del tiempo y del trabajo	
8	Confianza en uno mismo	
9	Afán de logro	

Tabla 8*Autoevaluación del perfil emprendedor/a*

Bloque	Rasgos del emprendedor	> 12 puntos	entre 7 y 12 puntos	< 7 puntos
1	Iniciativa			
2	Fortaleza ante las dificultades			
3	Capacidad para asumir riesgos			
4	Capacidad de toma de decisiones			
5	Flexibilidad			
6	Capacidad de aprendizaje			
7	Organización y Planificación del tiempo y del trabajo			
8	Confianza en uno mismo			
9	Afán de logro			

Establecimiento de niveles de la escala general y de sus dimensiones se consideró hacerlo por quintiles (20%) teniendo en cuenta lo planteado por Díaz-Hamada (2018)

Calificación. Se realiza la sumatoria de cada una de las alternativas ya sea para la escala general o para cada una de sus nueve dimensiones y los puntajes van de 0 para nunca, 1 =Casi nunca, 2 = A veces, 3 =Casi siempre, 4 =Siempre.

Escala Ordinal. Puntajes en el cuestionario general y por cada una de sus dimensiones **Nominal.** Niveles diagnósticos en el cuestionario general y por cada una de sus dimensiones. Escala general: 54 ítems X 4 puntos = 216 puntaje máximo. $216:5= 43.2$ puntos por intervalo de clase.

Intervalo de clase	Niveles diagnósticos
0 – 43.2	Deficiente desarrollo.
44 – 86.4	Bajo desarrollo
87 – 129.6	Moderado desarrollo
130 – 172.8	Alto desarrollo
173 – 216	Excelente desarrollo.

Establecimiento de niveles de las nueve dimensiones de la escala general

Dimensiones: 1. Iniciativa; 2. Fortaleza ante las dificultades; 3. Capacidad para asumir riesgos; 4. Toma de decisiones; 5. Flexibilidad; 6. Capacidad de aprendizaje; 7. Organización y planificación del tiempo y del trabajo; 8. Confianza en uno mismo y 9. Afán de logro. 6 ítems X 4 puntos = 24 puntos: 5 = 4.8 puntos por intervalo de clase.

Intervalo de clase (cerrado)	Niveles diagnósticos
0 – 4.8	Deficiente desarrollo.
5 – 9.6	Bajo desarrollo
10 – 14.4	Moderado desarrollo
15 – 19.2	Alto desarrollo
20 – 24	Excelente desarrollo.

Interpretación de las dimensiones

Iniciativa: La iniciativa es la cualidad que poseen algunas personas de poder iniciar alguna cuestión, bien sea comenzar un proyecto, o buscar soluciones a alguna problemática. Una de sus características principales es que nace de cada persona, es decir, no hay ningún factor externo que lo impulse para lograr su objetivo. Y es así que en muchas oportunidades los individuos tienen que tomar decisiones propias, sin ser persuadidos por alguien más. Además, es una de las facultades que hace al ser humano autónomo y con poder de decisión

Se refiere a la actitud por la cual una persona decide hacer algo con la esperanza de obtener algún resultado específico de ella. Dicho como iniciativa rae, “la cualidad personal que inclina a la iniciativa”. Puede ser permanente o característico de una personalidad, así como una acción o decisión del momento. Cuando una persona muestra iniciativa, significa que actúa a diario buscando resolver problemas que puedan surgir, sin esperar que otros las resuelvan. (Adrian, 2021)

Fortaleza ante las dificultades son estilos moralmente valorables de pensar, sentir y

actuar, que contribuyen a una vida en plenitud. Para Peterson y Seligman, implica poseer sabiduría y conocimiento (fortalezas cognitivas que implican la adquisición y el uso del conocimiento), coraje (fortalezas emocionales que implican el ejercicio de la voluntad para la consecución de metas ante situaciones de dificultad externa o interna;

Capacidad para asumir riesgos; Humanidad (fortalezas interpersonales que implican cuidar y ofrecer amistad y cariño a los demás); Justicia (fortalezas cívicas que conllevan una vida en comunidad saludable); Moderación (fortalezas que nos protegen contra los excesos); trascendencia (fortalezas que forjan conexiones con la inmensidad del universo y proveen de significado a la vida).

Para Saldaña et al. (s.f.) las fortalezas personales, entendidas como formas de comportamiento, pensamientos y emociones que se asocian con un rendimiento óptimo, pueden mejorar el aprendizaje y su desempeño profesional.

Capacidad de toma de decisiones: La capacidad de tomar decisiones, tiene que ver con asumir riesgos, ser creativo y buscar alternativas a problemas o retos aún no existentes. La buena toma de decisiones permite vivir mejor: Nos otorga algo de control sobre nuestras vidas. Cuando se es proactivo, se tienen múltiples alternativas para decidir. (Alban, 2007)

Flexibilidad: se entiende como la capacidad de contactar plenamente con el momento presente, incluyendo los sentimientos y pensamientos que contiene, para cambiar o mantener el comportamiento con el objetivo de alcanzar fines valiosos (Aguirre & Moreno, 2017).

Es «la capacidad de sentir y de pensar con apertura mental, de asistir voluntariamente a la experiencia del momento presente y de avanzar en las direcciones que son importantes para nosotros, al tiempo que forjamos hábitos que nos permiten vivir de un modo congruente con nuestros valores y aspiraciones». Se trata de aprender a no evitar lo que nos resulta doloroso y

a aproximarnos al sufrimiento, para poder vivir una vida llena de sentido y de propósito (Hayes, 2020).

Capacidad de aprendizaje: la capacidad de aprendizaje se manifiesta en su habilidad para construir conocimiento de manera activa y autorregularse. Lo autorregulado es aquel que participa plenamente en los procesos personales de aprendizaje y asume progresivamente su responsabilidad en la planificación y el control de estos procesos, así como en la evaluación de su efectividad en el logro de los objetivos planteados. Implica, la disposición a asumir responsabilidades, La voluntad de actuar con criterios propios en los diversos ámbitos de la vida humana con independencia y en colaboración con los demás, y la capacidad de controlar los procesos cognitivos que intervienen en una autorregulación eficaz del aprendizaje. Así mismo, incorpora algunas destrezas instrumentales, tales como capacidad de análisis, reflexión crítica, búsqueda de información relevante, capacidad de solucionar problemas o toma de decisiones. También se relaciona con actitudes, valores y otras competencias interpersonales, entre otros, responsabilidad y compromiso, madurez personal, flexibilidad, predisposición a adaptarse al entorno, y capacidad de comunicarse con los demás. (Casanelas et al., s.f., p. 2)

Organización y Planificación del tiempo y del trabajo: La gestión del tiempo, organización del tiempo o administración del tiempo es el proceso de planear y ejercitar el control consciente del tiempo empleado en actividades concretas, especialmente para aumentar la eficacia, la eficiencia o la productividad.

La denominada gestión del tiempo hace referencia a la forma en que cada uno organiza y planifica cuánto tiempo invierte en actividades específicas.

Cuando se aprende a administrar el propio tiempo, mejora nuestra capacidad de concentración. Y un mayor enfoque genera una mayor eficiencia. Gestionar el tiempo nos

permite realizar las tareas con más rapidez y que la jornada laboral sea más efectiva y se aproveche mejor.

Confianza en uno mismo: La confianza implica la decisión de no controlar estas acciones, apoyándose para ello en la expectativa que surge del conocimiento del otro. Es un estado psicológico y no un comportamiento (Abarca, 2004, p. 58)

La confianza en sí mismo es una actitud que permite a los individuos tener una visión positiva acerca de ellos mismos. Las personas que confían en sí mismos creen en sus habilidades, sienten que tienen control sobre sus vidas y creen que son capaces de hacer lo que planean y esperan. Las personas que confían en sí mismas tienen expectativas realistas. Incluso cuando sus intereses no se cumplen, ellos continúan siendo positivos y aceptan su manera de ser.

Afán de logro: La motivación de logro se ha definido como «la tendencia a conseguir una buena ejecución en situaciones que implican competición con una norma o un estándar de excelencia, siendo la ejecución evaluada como éxito o fracaso, por el propio sujeto o por otros» (Garrido, 1986, p. 138).

3.6. Procedimiento

Una vez obtenido el permiso de consentimiento de los examinados se dio las instrucciones precisas para el llenado de los instrumentos.

Para el procesamiento de los datos correspondientes a los objetivos de investigación, se preparó la base de datos en hojas de cálculo del software Excel, a partir de la cual se exportó los datos al paquete estadístico SPSS versión 22 en español; Se realizó el análisis exploratorio de la variable para determinar la bondad de ajuste de la variable (s) con la prueba no paramétrica K – S; Se procesó los datos primero en forma descriptiva; Se realizó la

confiabilidad y validez de constructo de la escala utilizando el SPSS (Alpha de Cronbach).

Se realizó el Análisis inferencial de los resultados para la contratación de las hipótesis estadísticas; Se elaboró la discusión de los resultados. Se estableció las conclusiones y recomendaciones. Se elaboró el informe final.

3.7. Análisis de datos

Para el análisis de los datos se empleó las técnicas estadísticas a través del paquete estadístico SPSS versión 23.0 versión en español. Se utilizó estas técnicas estadísticas en dos etapas:

1ra. Estadística descriptiva: Con la cual se obtuvieron los datos de frecuencia y porcentajes para describir los niveles o categorías.

2da. Estadística inferencial:

El análisis exploratorio para determinar la bondad ajuste de la muestra a través de la prueba no paramétrica K -S

El Alpha de Cronbach para establecer la confiabilidad de las escalas.

La no paramétrica de Spearman se utilizó para establecer la validez de constructo. La finalidad de la correlación de Spearman es comprobar si los resultados de una variable están relacionados con los resultados de la otra variable (Greene y D'Oliveira 2006), teniendo en cuenta los siguientes criterios de aceptación o rechazo de la Ho de acuerdo con Ávila (1998).

$r = 0.00$	no hay correlación estadística	se acepta la Ho.
$0 < r < 0.20$	Existe correlación muy baja	se acepta la Ho.
$0.21 < r < 0.40$	Existe correlación baja	se rechaza la Ho.
$0.41 < r < 0.60$	Existe correlación moderada	se rechaza la Ho.
$0.61 < r < 0.80$	Existe correlación alta	se rechaza la Ho.
$0.81 < r < 1.00$	Existe correlación muy alta	se rechaza la Ho.
1	Existe una correlación perfecta	rechaza la Ho

Para el establecimiento de comparaciones de promedios de las variables estudiadas en función de los grupos etáreos (edades), años de servicios y ocupación laboral, se utilizó la técnica no paramétrica de Kruskal Wallis

3.8. Consideraciones éticas

Se consideró los siguientes criterios:

La aplicación de la encuesta es anónima.

Importancia del consentimiento informado verbal para ser parte de la investigación.

Informar al encuestado de los objetivos de la investigación.

Libertad para responder a la encuesta o dejar de hacerlo según su criterio respetando su decisión.

Confidencialidad de los datos, solo serán utilizados para los fines de la presente investigación.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis exploratorio de las variables

En la Tabla 9, se presenta los resultados de la prueba de bondad de ajuste de Kolmogórov-Smirnov (K-S), donde la variable personalidad emprendedora, **no presenta** una distribución normal dado que el coeficiente obtenido (K-S) es muy significativo ($p < 0.05$). Sin embargo, la variable empoderamiento, **presenta** una distribución normal dado que el coeficiente obtenido (K-S) no es significativo ($p > 0.05$). En consecuencia, se tomó la decisión de **emplear pruebas no paramétricas** en los análisis de datos.

Tabla 9

Prueba de Kolmogórov-Smirnov para una muestra

Prueba de Kolmogórov-Smirnov para una muestra		Cuestionario de habilidades emprendedoras	Cuestionario de empoderamiento en las mujeres
N		143	143
Parámetros normales	Media	95,64	82,15
	Desviación típica	46,892	33,727
Diferencias más extremas	Absoluta	0,118	0,096
	Positiva	0,118	0,096
	Negativa	-0,063	-0,057
Z de Kolmogórov-Smirnov		1,410	1,142
Sig. asintót. (bilateral)		0,038	0,147

Fuente: Encuesta aplicada a 143 trabajadores de la empresa TRIATHLON S.A.C. en el 2019

4.2. Ajuste psicométrico de los cuestionarios de obtención de los datos

4.2.1. Confiabilidad de los cuestionarios

A. Confiabilidad del cuestionario de empoderamiento. En la tabla 10 se describen las estimaciones de confiabilidad realizadas a través del estadístico inferencial Alpha de Cronbach, donde se establece que para el cuestionario de empoderamiento (tabla 10), sus estimaciones Alpha encontradas sobrepasan el valor Alpha de 0.70 que se considera el valor mínimo exigido estadísticamente para los instrumentos de obtención de datos. Por lo tanto, el cuestionario es confiable en la obtención de los datos porque su valor Alpha es de 0.958

Tabla 10*Estimaciones de confiabilidad del cuestionario de empoderamiento*

	Alfa de Cronbach		N de elementos	
	0,958		34	
	Estadísticos total-elemento			
	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
e1	79,96	1104,435	,328	,959
e2	80,23	1112,855	,292	,959
e3	79,69	1068,158	,578	,957
e4	79,62	1068,251	,609	,957
e5	79,72	1096,245	,425	,958
e6	79,06	1057,721	,691	,957
e7	79,99	1045,373	,797	,956
e8	79,45	1080,785	,558	,958
e9	79,76	1102,084	,377	,959
e10	79,27	1082,422	,603	,957
e11	80,55	1111,066	,254	,959
e12	80,08	1083,430	,613	,957
e13	79,27	1061,721	,685	,957
e14	79,97	1045,084	,799	,956
e15	79,40	1081,171	,565	,957
e16	79,30	1056,099	,721	,956
e17	79,96	1044,125	,813	,956
e18	79,96	1089,815	,501	,958
e19	80,25	1096,316	,465	,958
e20	79,29	1064,772	,681	,957
e21	79,99	1043,739	,814	,956
e22	79,48	1074,955	,638	,957
e23	79,27	1055,228	,742	,956
e24	79,91	1048,210	,802	,956
e25	80,01	1045,570	,800	,956
e26	79,42	1080,780	,641	,957
e27	79,30	1052,677	,757	,956
e28	79,89	1051,128	,776	,956
e29	79,88	1080,218	,563	,957
e30	80,23	1105,827	,372	,959
e31	80,24	1096,313	,472	,958
e32	79,24	1067,369	,681	,957
e33	79,90	1047,047	,800	,956
e34	79,50	1079,308	,647	,957
	Estadísticos de la escala			
	Media	Varianza	Desviación típica	N de elementos
	82,15	1137,525	33,727	34

Fuente: Encuesta aplicada a 143 trabajadores de la empresa TRIATHLON S.A.C. en el 2019

B. Confiabilidad del cuestionario de habilidades emprendedoras. En la tabla 11 se describen las estimaciones de confiabilidad realizadas a través del estadístico inferencial Alpha de Cronbach, donde se establece que para el cuestionario de habilidades emprendedoras (tabla 11), sus estimaciones Alpha encontradas sobrepasan el valor Alpha de

0.70 que se considera el valor mínimo exigido estadísticamente para los instrumentos de obtención de datos. Por lo tanto, el cuestionario es muy confiable en la obtención de los datos porque su valor Alpha es de 0.994

Tabla 11

Estimaciones de confiabilidad del cuestionario de habilidades emprendedoras

	Alfa de Cronbach	N de elementos		
	0,994	54		
	Estadísticos total-elemento			
	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
i1	93,78	2124,302	,889	,993
i2	94,07	2152,826	,715	,994
i3	94,20	2110,004	,891	,993
i4	93,94	2105,588	,895	,993
i5	93,76	2116,042	,897	,993
i6	93,84	2123,798	,865	,993
i7	93,76	2112,904	,878	,993
i8	93,77	2123,179	,875	,993
i9	94,02	2145,753	,729	,994
i10	94,19	2109,323	,881	,993
i11	93,95	2106,047	,889	,993
i12	93,76	2116,239	,895	,993
i13	93,81	2120,915	,872	,993
i14	93,78	2111,781	,895	,993
i15	93,81	2128,056	,868	,993
i16	94,05	2149,131	,743	,994
i17	94,17	2107,173	,886	,993
i18	93,94	2103,806	,893	,993
i19	93,78	2117,738	,886	,993
i20	93,85	2125,957	,857	,994
i21	93,78	2111,781	,895	,993
i22	93,79	2126,125	,876	,993
i23	94,02	2145,162	,747	,994
i24	94,15	2103,309	,899	,993
i25	93,90	2097,996	,916	,993
i26	93,74	2113,137	,911	,993
i27	93,81	2119,830	,871	,993
i28	93,78	2111,781	,895	,993
i29	93,76	2122,042	,883	,993
i30	94,01	2143,401	,739	,994
i31	94,13	2104,412	,893	,993
i32	93,92	2102,973	,893	,993
i33	93,76	2115,887	,905	,993
i34	93,80	2119,060	,882	,993
i35	93,76	2109,802	,897	,993
i36	93,80	2126,543	,876	,993
i37	93,94	2144,919	,740	,994
i38	94,03	2106,485	,871	,993
i39	93,87	2101,651	,891	,993
i40	93,64	2116,444	,879	,993
i41	93,70	2118,282	,870	,993
i42	93,71	2112,843	,872	,993

i43	93,71	2121,628	,880	,993
i44	93,92	2142,500	,729	,994
i45	94,01	2106,922	,864	,993
i46	93,85	2105,070	,880	,993
i47	93,65	2116,201	,895	,993
i48	93,74	2121,630	,848	,994
i49	93,73	2112,904	,882	,993
i50	93,73	2121,957	,881	,993
i51	93,94	2146,701	,697	,994
i52	93,99	2099,613	,867	,994
i53	93,77	2105,770	,863	,994
i54	93,66	2111,718	,900	,993
Estadísticos de la escala				
Media	Varianza	Desviación típica	N de elementos	
95,64	2198,895	46,892	54	

Fuente: Encuesta aplicada a 143 trabajadores de la empresa TRIATHLON S.A.C. en el 2019

4.2.2. Validez de constructo de los cuestionarios

A. Validez de constructo del cuestionario de empoderamiento. Para el análisis de los resultados se utilizó la validez de constructo por el método de análisis de ítems (dimensiones). Este método tiene por objetivo estimar el grado en que cada dimensión contribuye a la validez del instrumento al cual pertenece. De este modo, se verifica que el instrumento mida lo que dice medir. Como se puede observar en la Tabla 12, los Coeficientes de Correlación de Spearman (rho) que están en rango de muy alta correlación (0.701 – 1) y su nivel de significancia estadística muy alta ($p < 0.001$). Estos valores reportados en la tabla 12 confirman que el cuestionario de empoderamiento presenta validez de constructo, dado que existe una fuerte correspondencia entre cada dimensión con el valor del constructo (cuestionario de empoderamiento).

Tabla 12

Análisis de las dimensiones – puntaje total del cuestionario de empoderamiento (N° 143)

Rho de Spearman empoderamiento	independencia	igualdad	temeridad	seguridad	influencia externa	empoderamiento participativo	satisfacción social
Rho	0,749**	0,846**	0,782**	0,893**	0,944**	0,936**	0,897**
Sig. (bilateral)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000

Fuente: Encuesta aplicada a 143 trabajadores de la empresa TRIATHLON S.A.C. en el 2019

B. Validez de constructo del cuestionario habilidades emprendedoras. Para el análisis de los resultados se utilizó la validez de constructo por el método de análisis de ítems (dimensiones). Este método tiene por objetivo estimar el grado en que cada dimensión contribuye a la validez del instrumento al cual pertenece. De este modo, se verifica que el instrumento mida lo que dice medir. Como se puede observar en la Tabla 13, los Coeficientes de Correlación de Spearman (ρ) que están en rango de muy alta correlación (0.978 a 1) y su nivel de significancia estadística es muy alta ($p < 0.001$). Estos valores reportados en la tabla 13 confirman que el cuestionario de habilidades emprendedoras presenta validez de constructo, dado que existe una fuerte correspondencia entre cada dimensión con el valor del constructo (cuestionario de habilidades emprendedoras).

Tabla 13

Análisis de las dimensiones–puntaje total cuestionario habilidades emprendedoras (N 143)

Rho de Spearman habilidades emprendedoras	iniciativa	fortaleza ante las dificultades	capacidad para asumir riesgos	toma de decisiones	flexibilidad	capacidad de aprendizaje	organización y planificación del tiempo y del trabajo	confianza en uno mismo	afán de logro
rho	0,990**	0,993**	0,993**	0,990**	0,986**	0,991**	0,981**	0,978**	0,980*
Sig	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000

Fuente: Encuesta aplicada a 143 trabajadores de la empresa TRIATHLON S.A.C. en el 2019

4.3. Descripción de los niveles de empoderamiento de la mujer

4.3.1 Niveles de empoderamiento del Cuestionario general

En la tabla 14 y la figura 5 se describen y representan la distribución de la muestra en los niveles de empoderamiento, reportándose que el 9.8% de las mujeres presentan un nivel de deficiente desarrollo; el 28.7% de las mujeres presentan un nivel de bajo desarrollo; el 32.9% de las mujeres presentan un nivel de moderado desarrollo; el 23.7% de las mujeres presentan un nivel de alto desarrollo; el 4.9% de las mujeres presentan un nivel de excelente

desarrollo; Resumiendo, el 38.5% de las mujeres presentan niveles por debajo del promedio; el 32.9% de las mujeres presentan un nivel promedio o moderado y el 28.7% de las mujeres presentan niveles superiores al promedio.

Tabla 13A

Distribución por niveles de empoderamiento

Niveles de empoderamiento	Frecuencia	Porcentaje
0 – 34 Nivel de deficiente desarrollo de empoderamiento	14	9,8
35 – 68 Nivel de bajo desarrollo de empoderamiento	41	28,7
69 – 102 Nivel de moderado desarrollo de empoderamiento	47	32,9
103 – 136 Nivel de alto desarrollo de empoderamiento	34	23,8
137 – 170 Nivel de excelente desarrollo de empoderamiento	7	4,9
Total	143	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a 143 trabajadores de la empresa TRIATHLON S.A.C. en el 2019

Figura 5

Representación por niveles de empoderamiento



Nota: en la figura 5 se representa en un gráfico circular los porcentajes obtenidos por tiempo de servicios que se describen en la tabla 13A, donde el grupo menor a 3 años de servicios con un 57.3% tiene el mayor porcentaje que los grupos de 4 – 6 años y de 7 - 9 años.

4.3.2. Tablas cruzadas de los niveles del Cuestionario general de empoderamiento y por grupos etarios, tiempo de servicio y grupo ocupacional

En la tabla 13A y la figura 6 se describen y representan la Distribución por grupos etarios y por niveles de empoderamiento, reportándose que en el rango de 20 – 29 años, donde el 2.1% presenta un nivel deficiente; el 11.9% presentan un nivel bajo; el 10.5% presentan un nivel moderado; el 18.2% presentan un nivel alto; el 4.9% presentan un nivel excelente. En el rango de 30 – 39 años, donde el 6.3% presenta un nivel deficiente; el 11.9% presentan un nivel bajo; el 15.4% presentan un nivel moderado; el 4.9% presentan un nivel alto. En el rango de 40 – 49 años, donde el 1.4% presenta un nivel deficiente; el 3.5% presentan un nivel bajo; el 4.2% presentan un nivel moderado. En el rango de 50 años a más, donde el 1.4% presentan un nivel bajo; el 2.8% presentan un nivel moderado; el 0.7% presentan un nivel alto.

Tabla 14

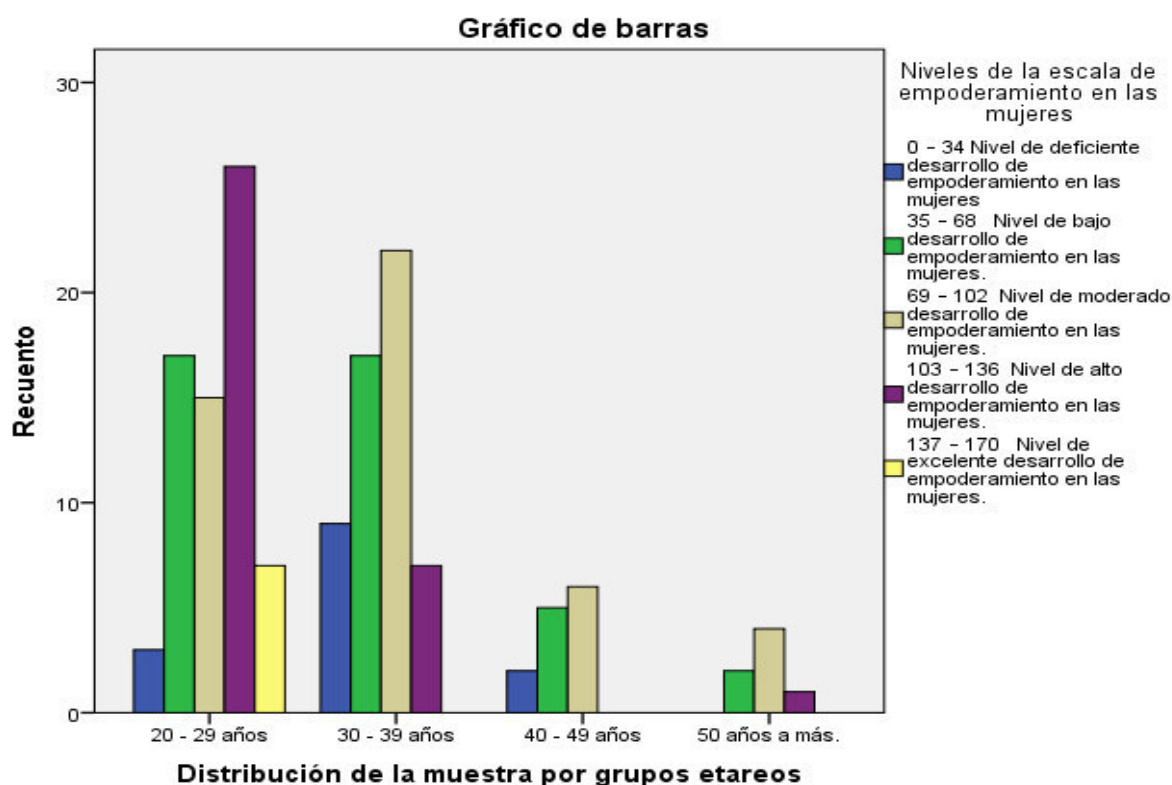
Distribución por grupos etarios y por niveles de empoderamiento.

Distribución de la muestra por grupos etarios		Tabla de contingencia					Total
		Niveles de la escala de empoderamiento en las mujeres					
		0 – 34 Nivel deficiente	35 – 68 Nivel bajo	69 – 102 Nivel moderado	103 – 136 Nivel alto.	137 – 170 Nivel excelente	
20 - 29 años	Recuento	3	17	15	26	7	68
	% del total	2,1%	11,9%	10,5%	18,2%	4,9%	47,6%
30 - 39 años	Recuento	9	17	22	7	0	55
	% del total	6,3%	11,9%	15,4%	4,9%	0,0%	38,5%
40 - 49 años	Recuento	2	5	6	0	0	13
	% del total	1,4%	3,5%	4,2%	0,0%	0,0%	9,1%
50 años a más.	Recuento	0	2	4	1	0	7
	% del total	0,0%	1,4%	2,8%	0,7%	0,0%	4,9%
Total	Recuento	14	41	47	34	7	143
	% del total	9,8%	28,7%	32,9%	23,8%	4,9%	100,0%

Fuente: Encuesta aplicada a 143 trabajadores de la empresa TRIATHLON S.A.C. en el 2019

Figura 6

Representación por grupos etarios y por niveles de empoderamiento



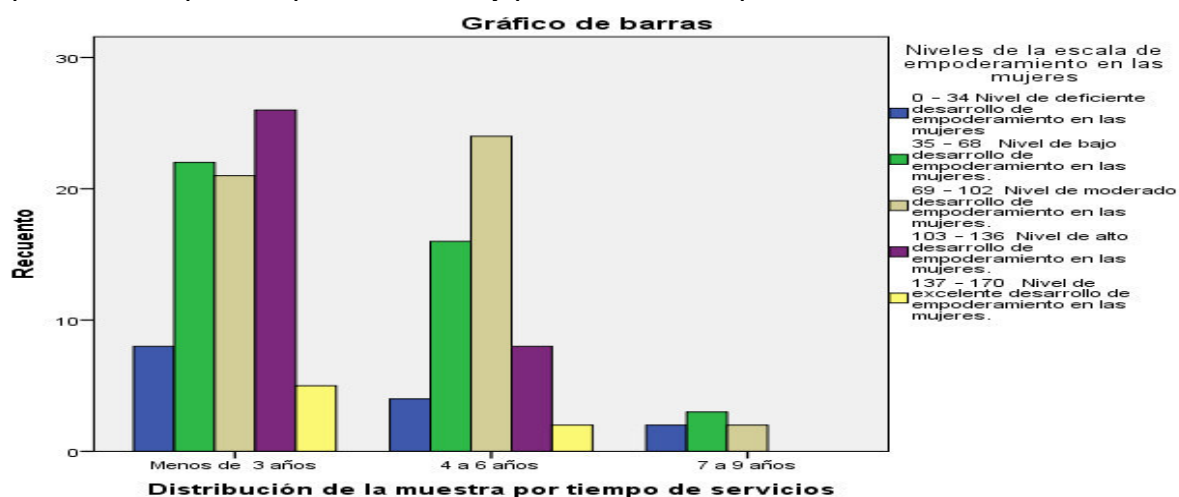
Nota: en la figura 6 se representa en un histograma los porcentajes obtenidos por grupos etarios y por niveles de empoderamiento que se describen en la tabla 14, donde los niveles altos de empoderamiento se dan en los grupos etarios de 20 – 29 y 30 – 39 años.

En la tabla 15 y la figura 7 se describen y representan la Distribución por tiempo de servicios y por niveles de empoderamiento, reportándose que en el rango menos de 3 años, donde el 5.6% presenta un nivel deficiente; el 15.4% presentan un nivel bajo; el 14.7% presentan un nivel moderado; el 18.2% presentan un nivel alto; el 3.5% presentan un nivel excelente. En el rango de 4 - 6 años, donde el 2.8% presenta un nivel deficiente; el 11.2% presentan un nivel bajo; el 16.8% presentan un nivel moderado; el 5.6% presentan un nivel alto; el 1.4% presentan un nivel excelente. En el rango de 7 - 9 años, donde el 1.4% presenta un nivel deficiente; el 2.1% presentan un nivel bajo y el 1.4% presentan un nivel moderado.

Tabla 15*Distribución por tiempo de servicios y por niveles de empoderamiento*

Distribución de la muestra por tiempo de servicios		Niveles de la escala de empoderamiento en las mujeres					Total
		0 – 34 deficiente	35 – 68 bajo	69 – 102 moderado	103 – 136 alto	137 – 170 excelente	
Menos de 3 años	Recuento	8	22	21	26	5	82
	% del total	5,6%	15,4%	14,7%	18,2%	3,5%	57,3%
4 a 6 años	Recuento	4	16	24	8	2	54
	% del total	2,8%	11,2%	16,8%	5,6%	1,4%	37,8%
7 a 9 años	Recuento	2	3	2	0	0	7
	% del total	1,4%	2,1%	1,4%	0,0%	0,0%	4,9%
Total	Recuento	14	41	47	34	7	143
	% del total	9,8%	28,7%	32,9%	23,8%	4,9%	100,0%

Fuente: Encuesta aplicada a 143 trabajadores de la empresa TRIATHLON S.A.C. en el 2019

Figura 7*Representación por tiempo de servicios y por niveles de empoderamiento*

Nota: en la figura 7 se representa en un histograma los porcentajes obtenidos por tiempo de servicios y por niveles de empoderamiento que se describen en la tabla 15, donde los niveles altos de empoderamiento se dan en los grupos de menos de 3 años de tiempo de servicios y el de 4 – 6 años de tiempo de servicios.

En la tabla 16 y la figura 8 se describen y representan la Distribución por grupo ocupacional y por niveles de empoderamiento, reportándose que en el personal empleados administrativos, el 2.8% presentan un nivel deficiente; el 8.4% presentan un nivel bajo; el 11.2% presentan un nivel moderado; el 1.4% presentan un nivel alto. En personal de

ocupación elemental, el 0.7% presenta un nivel deficiente; el 4.2% presentan un nivel bajo; el 1.4% presentan un nivel moderado; el 1.4% presentan un nivel alto. En el personal operario, el 2.1% presentan un nivel bajo; el 0.7% presentan un nivel moderado; el 0.7% presentan un nivel alto. En el personal empleado operativo, el 3.5% presentan un nivel deficiente; el 4.9% presentan un nivel bajo; el 6.3% presentan un nivel moderado. En el personal vendedor, el 2.8% presentan un nivel deficiente; el 9.1% presentan un nivel bajo; el 13.3% presentan un nivel moderado; el 13.3% presentan un nivel alto y el 4.9% presentan un nivel excelente.

Tabla 16

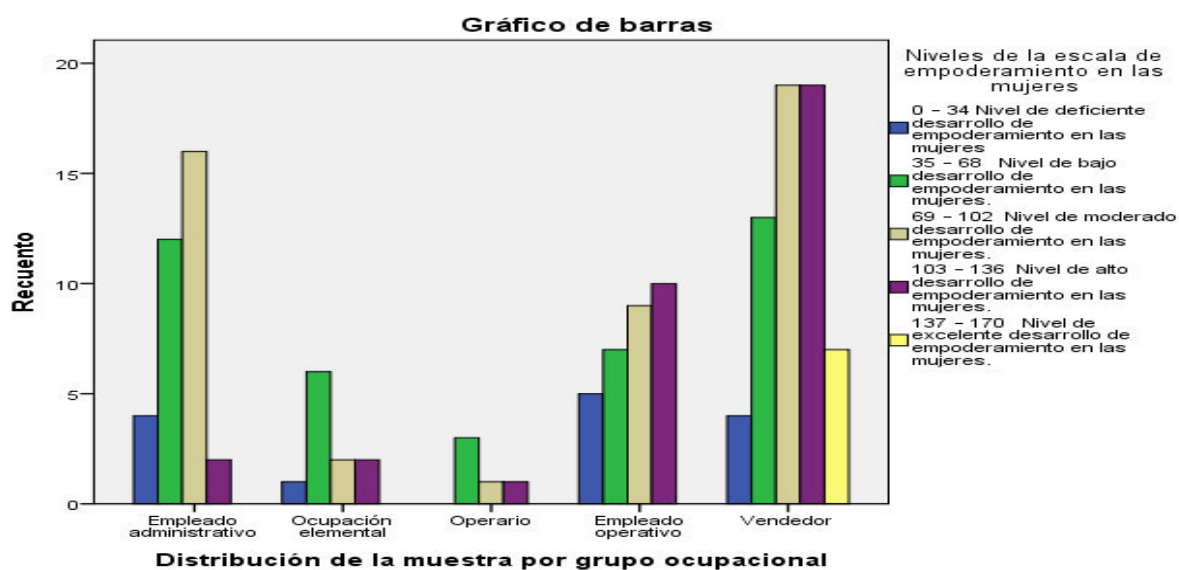
Distribución por grupo ocupacional y por niveles de empoderamiento

Distribución de la muestra por grupo ocupacional		Tabla de contingencia Niveles de la escala de empoderamiento en las mujeres					Total
		0 – 34 deficiente	35 – 68+ bajo	69 – 102 moderado	103 – 136 alto.	137 – 170 excelente.	
Empleado administrativo	Recuento	4	12	16	2	0	34
	% del total	2,8%	8,4%	11,2%	1,4%	0,0%	23,8%
Ocupación elemental	Recuento	1	6	2	2	0	11
	% del total	0,7%	4,2%	1,4%	1,4%	0,0%	7,7%
Operario	Recuento	0	3	1	1	0	5
	% del total	0,0%	2,1%	0,7%	0,7%	0,0%	3,5%
Empleado operativo	Recuento	5	7	9	10	0	31
	% del total	3,5%	4,9%	6,3%	7,0%	0,0%	21,7%
Vendedor	Recuento	4	13	19	19	7	62
	% del total	2,8%	9,1%	13,3%	13,3%	4,9%	43,4%
Total	Recuento	14	41	47	34	7	143
	% del total	9,8%	28,7%	32,9%	23,8%	4,9%	100,0%

Fuente: Encuesta aplicada a 143 trabajadores de la empresa TRIATHLON S.A.C. en el 2019

Figura 8

Representación por grupo ocupacional y por niveles de empoderamiento



Nota: en la figura 8 se representa en un histograma los porcentajes obtenidos por grupos ocupacionales y por niveles de empoderamiento que se describen en la tabla 16, donde los niveles altos de empoderamiento se dan en los grupos ocupacionales de vendedores más que en los demás grupos ocupacionales.

4.3.3. Dimensiones de empoderamiento en la mujer

4.3.3.1. Dimensión independencia. En la tabla 17 y la figura 9 se reporta que el 13.3% de las mujeres presentan un nivel de deficiente desarrollo; el 33.6% de las mujeres presentan un nivel de bajo desarrollo; el 33.6% de las mujeres presentan un nivel de moderado desarrollo; el 18.9% de las mujeres presentan un nivel de alto desarrollo; el 0.7% de las mujeres presentan un nivel de excelente desarrollo; Resumiendo, el 46.9% de las mujeres presentan niveles por debajo del promedio; el 33.6% de las mujeres presentan un nivel promedio o moderado y el 19.6% de las mujeres presentan niveles superiores al promedio.

Tabla 17

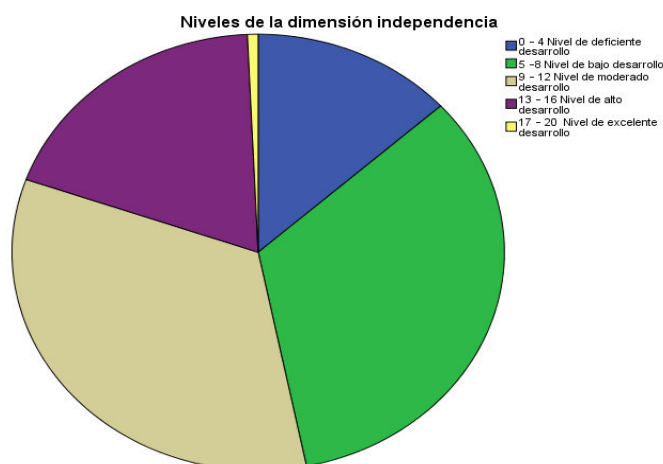
Distribución por niveles de la dimensión independencia

Niveles de la dimensión independencia	Frecuencia	Porcentaje
0 – 4 Nivel de deficiente desarrollo	19	13,3
5 –8 Nivel de bajo desarrollo	48	33,6
9 – 12 Nivel de moderado desarrollo	48	33,6
13 – 16 Nivel de alto desarrollo	27	18,9
17 – 20 Nivel de excelente desarrollo	1	0,7
Total	143	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a 143 trabajadores de la empresa TRIATHLON S.A.C. en el 2019

Figura 9

Representación por niveles de la dimensión independencia



Nota: en la figura 9 se representa en una figura circular los porcentajes obtenidos por niveles de la dimensión independencia que se describen en la tabla 17.

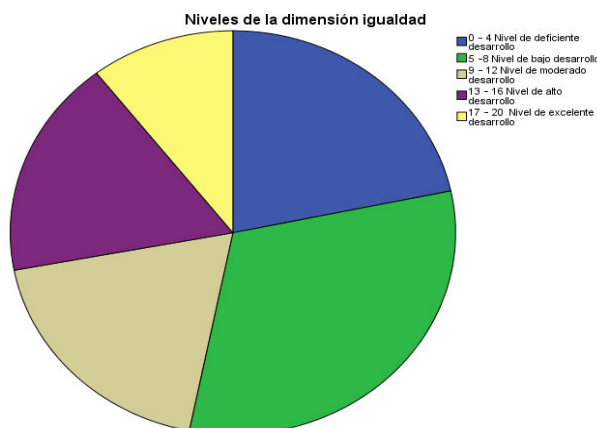
4.3.3.2. Dimensión igualdad. En la tabla 18 y la figura 10 se reporta que el 21.7% de las mujeres presentan un nivel de deficiente desarrollo; el 31.5% de las mujeres presentan un nivel de bajo desarrollo; el 18.9% de las mujeres presentan un nivel de moderado desarrollo; el 17.5% de las mujeres presentan un nivel de alto desarrollo; el 10.5% de las mujeres presentan un nivel de excelente desarrollo; Resumiendo, el 53.2% de las mujeres presentan niveles por debajo del promedio; el 18.9% de las mujeres presentan un nivel promedio o moderado y el 28% de las mujeres presentan niveles superiores al promedio

Tabla 18

Distribución por niveles de la dimensión igualdad

Niveles de la dimensión igualdad	Frecuencia	Porcentaje
0 – 4 Nivel de deficiente desarrollo	31	21,7
5 –8 Nivel de bajo desarrollo	45	31,5
9 – 12 Nivel de moderado desarrollo	27	18,9
13 – 16 Nivel de alto desarrollo	25	17,5
17 – 20 Nivel de excelente desarrollo	15	10,5
Total	143	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a 143 trabajadores de la empresa TRIATHLON S.A.C. en el 2019

Figura 10*Representación por niveles de la dimensión igualdad*

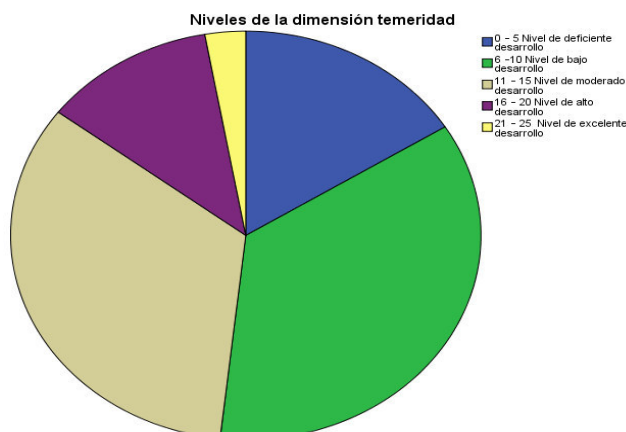
Nota: en la figura 10 se representa en una figura circular los porcentajes obtenidos por niveles de la dimensión igualdad que se describen en la tabla 18.

4.3.3.3. Dimensión temeridad. En la tabla 19 y la figura 11 se reporta que el 16.1% de las mujeres presentan un nivel de deficiente desarrollo; el 35.7% de las mujeres presentan un nivel de bajo desarrollo; el 33.6% de las mujeres presentan un nivel de moderado desarrollo; el 11.9% de las mujeres presentan un nivel de alto desarrollo; el 2.8% de las mujeres presentan un nivel de excelente desarrollo; Resumiendo, el 51.8% de las mujeres presentan niveles por debajo del promedio; el 33.6% de las mujeres presentan un nivel promedio o moderado y el 24.7% de las mujeres presentan niveles superiores al promedio

Tabla 19*Distribución por niveles de la dimensión temeridad*

Niveles de la dimensión temeridad	Frecuencia	Porcentaje
0 – 5 Nivel de deficiente desarrollo	23	16,1
6 –10 Nivel de bajo desarrollo	51	35,7
11 – 15 Nivel de moderado desarrollo	48	33,6
16 – 20 Nivel de alto desarrollo	17	11,9
21 – 25 Nivel de excelente desarrollo	4	2,8
Total	143	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a 143 trabajadores de la empresa TRIATHLON S.A.C. en el 2019

Figura 11*Representación por niveles de la dimensión temeridad*

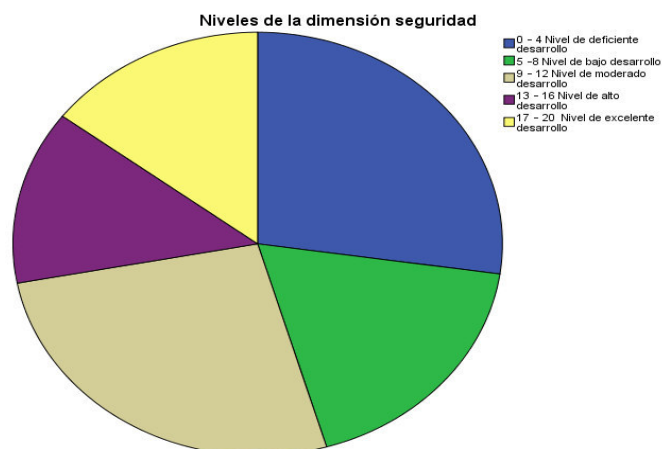
Nota: en la figura 11 se representa en una figura circular los porcentajes obtenidos por niveles de la dimensión temeridad que se describen en la tabla 19, donde los niveles de bajo desarrollo y moderado desarrollo presentan los mayores porcentajes.

4.3.3.4. Dimensión seguridad. En la tabla 20 y la figura 12 se reporta que el 27.3% de las mujeres presentan un nivel de deficiente desarrollo; el 18.2% de las mujeres presentan un nivel de bajo desarrollo; el 26.6% de las mujeres presentan un nivel de moderado desarrollo; el 13.3% de las mujeres presentan un nivel de alto desarrollo; el 14.7% de las mujeres presentan un nivel de excelente desarrollo; Resumiendo, el 45.5% de las mujeres presentan niveles por debajo del promedio; el 26.6% de las mujeres presentan un nivel promedio o moderado y el 28.0% de las mujeres presentan niveles superiores al promedio.

Tabla 20*Distribución por niveles de la dimensión seguridad*

Niveles de la dimensión seguridad	Frecuencia	Porcentaje
0 – 4 Nivel de deficiente desarrollo	39	27,3
5 –8 Nivel de bajo desarrollo	26	18,2
9 – 12 Nivel de moderado desarrollo	38	26,6
13 – 16 Nivel de alto desarrollo	19	13,3
17 – 20 Nivel de excelente desarrollo	21	14,7
Total	143	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a 143 trabajadores de la empresa TRIATHLON S.A.C. en el 2019

Figura 12*Representación por niveles de la dimensión seguridad*

Nota: en la figura 12 se representa en una figura circular los porcentajes obtenidos por niveles de la dimensión seguridad que se describen en la tabla 20.

4.3.3.5. Dimensión influencia externa. En la tabla 21 y la figura 13 se reporta que el 17.5% de las mujeres presentan un nivel de deficiente desarrollo; el 21.7% de las mujeres presentan un nivel de bajo desarrollo; el 22.4% de las mujeres presentan un nivel de moderado desarrollo; el 22.4% de las mujeres presentan un nivel de alto desarrollo; el 16.1% de las mujeres presentan un nivel de excelente desarrollo; Resumiendo, el 39.2% de las mujeres presentan niveles por debajo del promedio; el 22.4% de las mujeres presentan un nivel promedio o moderado y el 38.5% de las mujeres presentan niveles superiores al promedio.

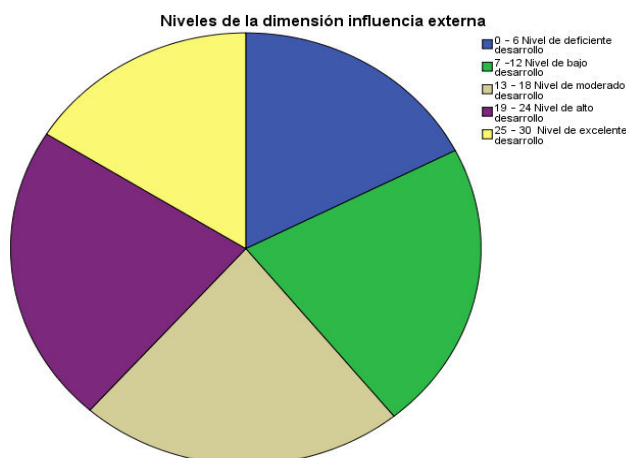
Tabla 21*Distribución por niveles de la dimensión influencia externa*

Niveles de la dimensión influencia externa	Frecuencia	Porcentaje
0 – 6 Nivel de deficiente desarrollo	25	17,5
7 –12 Nivel de bajo desarrollo	31	21,7
13 – 18 Nivel de moderado desarrollo	32	22,4
19 – 24 Nivel de alto desarrollo	32	22,4
25 – 30 Nivel de excelente desarrollo	23	16,1
Total	143	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a 143 trabajadores de la empresa TRIATHLON S.A.C. en el 2019

Figura 13

Representación por niveles de la dimensión influencia externa.



Nota: en la figura 13 se representa en una figura circular los porcentajes obtenidos por niveles de la dimensión influencia externa que se describen en la tabla 21.

4.3.3.6. Dimensión empoderamiento participativo. En la tabla 22 y la figura 14 se reporta que el 4.9% de las mujeres presentan un nivel de deficiente desarrollo; el 29.4% de las mujeres presentan un nivel de bajo desarrollo; el 22.4% de las mujeres presentan un nivel de moderado desarrollo; el 33.6% de las mujeres presentan un nivel de alto desarrollo; el 9.8% de las mujeres presentan un nivel de excelente desarrollo; Resumiendo, el 34.3 de las mujeres presentan niveles por debajo del promedio; el 22.4% de las mujeres presentan un nivel promedio o moderado y el 43.4% de las mujeres presentan niveles superiores al promedio.

Tabla 22

Distribución por niveles de la dimensión empoderamiento participativo

Niveles de la dimensión empoderamiento participativo	Frecuencia	Porcentaje
0 – 7 Nivel de deficiente desarrollo	7	4,9
8 –14 Nivel de bajo desarrollo	42	29,4
15 – 21 Nivel de moderado desarrollo	32	22,4
22 – 28 Nivel de alto desarrollo	48	33,6
29 – 35 Nivel de excelente desarrollo	14	9,8
Total	143	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a 143 trabajadores de la empresa TRIATHLON S.A.C. en el 2019

Figura 14

Representación por niveles de la dimensión empoderamiento participativo



Nota: en la figura 14 se representa en una figura circular los porcentajes obtenidos por niveles de la dimensión empoderamiento participativo que se describen en la tabla 22.

4.3.3.7. Dimensión satisfacción social. En la tabla 23 y la figura 15 se reporta que el 14.7% de las mujeres presentan un nivel de deficiente; el 18.9% de las mujeres presentan un nivel de bajo; el 30.8% de las mujeres presentan un nivel de moderado; el 27.3% de las mujeres presentan un nivel de alto; el 8.4% de las mujeres presentan un nivel de excelente; Resumiendo, el 33.6 de las mujeres presentan niveles por debajo del promedio; el 30.8% de las mujeres presentan un nivel promedio o moderado y el 35.7% de las mujeres presentan niveles superiores al promedio.

Tabla 23

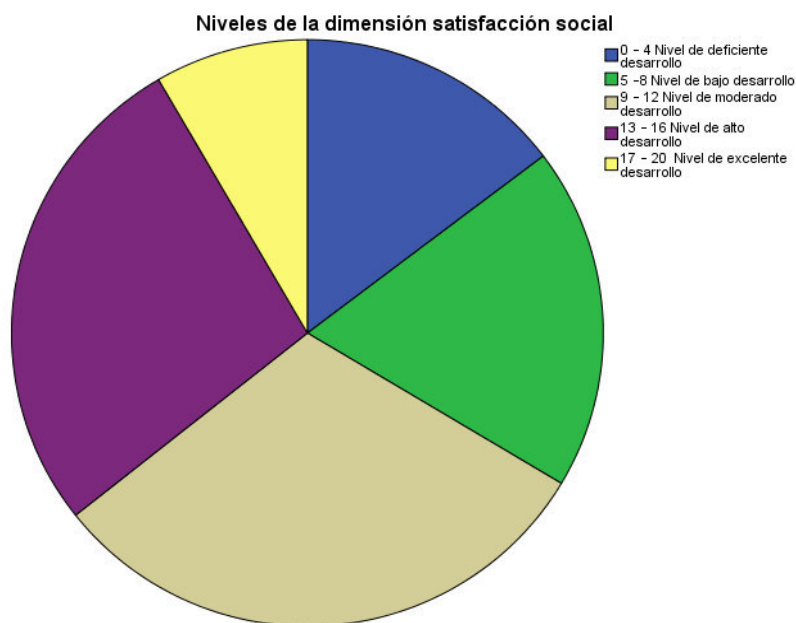
Distribución por niveles de la dimensión satisfacción social

Niveles de la dimensión satisfacción social	Frecuencia	Porcentaje
0 – 4 Nivel de deficiente desarrollo	21	14,7
5 –8 Nivel de bajo desarrollo	27	18,9
9 – 12 Nivel de moderado desarrollo	44	30,8
13 – 16 Nivel de alto desarrollo	39	27,3
17 – 20 Nivel de excelente desarrollo	12	8,4
Total	143	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a 143 trabajadores de la empresa TRIATHLON S.A.C. en el 2019

Figura 15

Representación por niveles de la dimensión satisfacción social



Nota: en la figura 15 se representa en una figura circular los porcentajes obtenidos por niveles de la dimensión satisfacción social que se describen en la tabla 23.

4.4. Descripción de los niveles de personalidad emprendedora

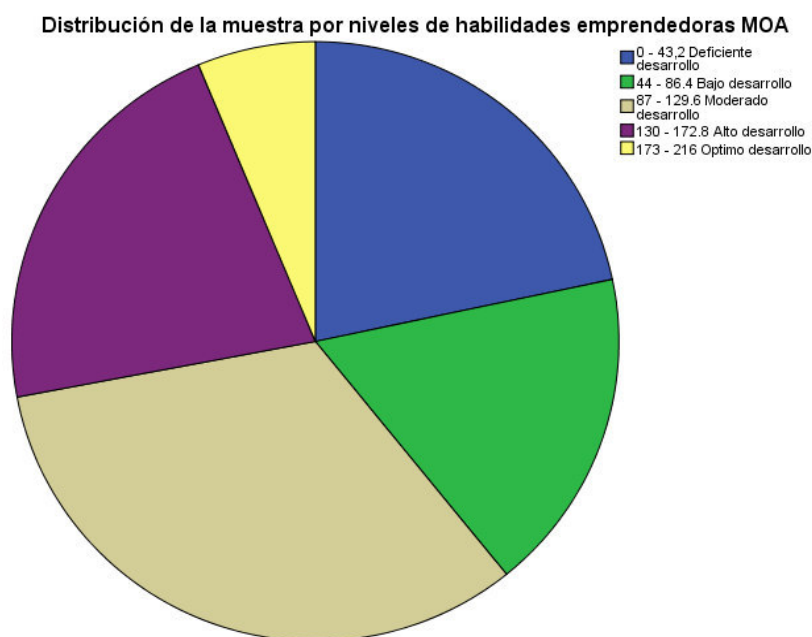
4.4.1. Niveles de personalidad emprendedora

En la tabla 24 y la figura 16 se describen y representan la distribución de la muestra en los niveles de personalidad emprendedora, reportándose que el 21.7% presentan un nivel de deficiente desarrollo; el 17.5% presentan un nivel de bajo desarrollo; el 32.9% presentan un nivel de moderado desarrollo; el 21.7% presentan un nivel de alto desarrollo; el 6.3% presentan un nivel de óptimo desarrollo; Resumiendo, el 39.2% presentan niveles por debajo del promedio; el 32.9% presentan un nivel promedio o moderado y el 28% presentan niveles superiores al promedio.

Tabla 24*Distribución por niveles de personalidad emprendedora*

Distribución por niveles de personalidad emprendedora	Frecuencia	Porcentaje
0 - 43,2 Deficiente desarrollo	31	21,7
44 - 86.4 Bajo desarrollo	25	17,5
87 - 129.6 Moderado desarrollo	47	32,9
130 - 172.8 Alto desarrollo	31	21,7
173 - 216 Optimo desarrollo	9	6,3
Total	143	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a 143 trabajadores de la empresa TRIATHLON S.A.C. en el 2019

Figura 16*Representación por niveles de personalidad emprendedora.*

Nota: en la figura 16 se representa en una figura circular los porcentajes obtenidos por niveles de la dimensión influencia externa que se describen en la tabla 24.

4.4.2. Tablas cruzadas de los niveles del Cuestionario de habilidades emprendedoras y por grupos etarios, tiempo de servicio y grupo ocupacional.

En la tabla 25 y la figura 17 se describen y representan la Distribución por grupos etarios y por niveles de personalidad emprendedora, reportándose que en el rango de 20 – 29 años, donde el 7.7% presenta un nivel deficiente; el 4.2% presentan un nivel bajo; el 11.9% presentan un nivel moderado; el 17.5% presentan un nivel alto; el 6.3% presentan un nivel óptimo desarrollo. En el rango de 30 – 39 años, donde el 12.6% presenta un nivel deficiente; el 7.7% presentan un nivel bajo; el 14.7% presentan un nivel moderado; el 3.5% presentan un nivel alto. En el rango de 40 – 49 años, donde el 1.4% presenta un nivel deficiente; el 4.2% presentan un nivel bajo; el 3.5% presentan un nivel moderado. En el rango de 50 años a más, donde el 1.4% presentan un nivel bajo; el 2.8% presentan un nivel moderado; el 0.7% presentan un nivel alto.

Tabla 25

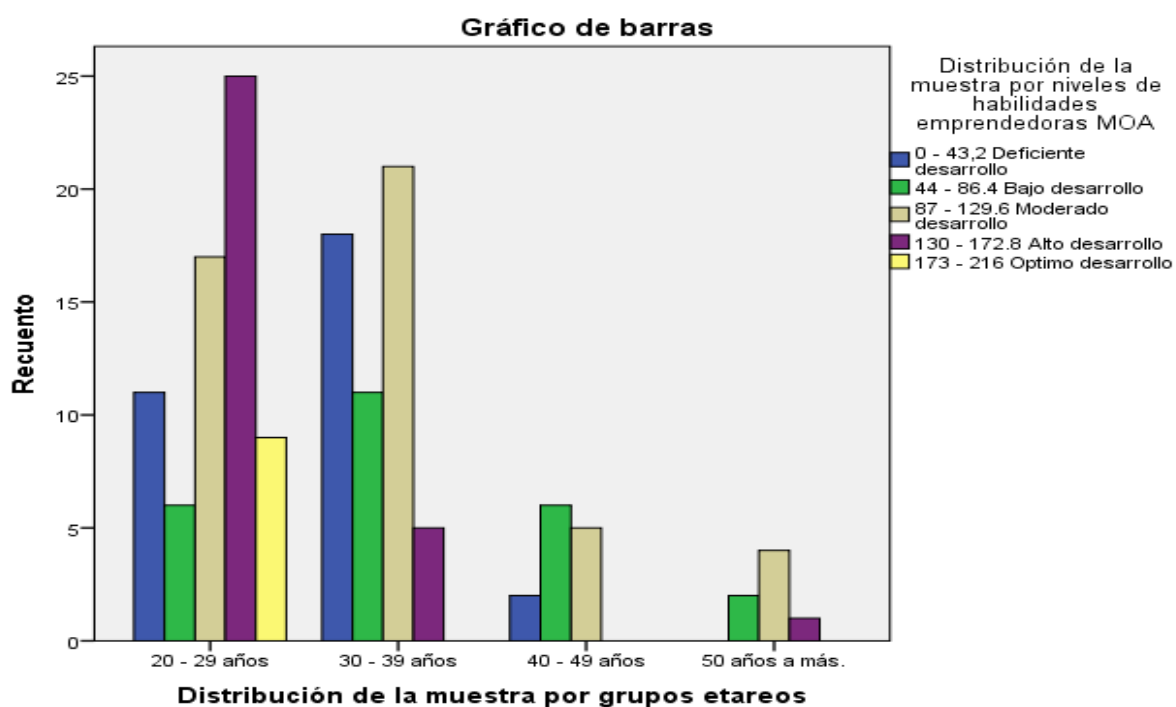
Distribución por grupos etarios y por niveles de personalidad emprendedora

Distribución de la muestra por grupos etarios		Tabla de contingencia					Total
		Distribución por niveles de personalidad emprendedora					
		0 - 43,2 Deficiente desarrollo	44 - 86.4 Bajo desarrollo	87 - 129.6 Moderado desarrollo	130 - 172.8 Alto desarrollo	173 - 216 Optimo desarroll o	
20 - 29 años	Recuento	11	6	17	25	9	68
	% del total	7,7%	4,2%	11,9%	17,5%	6,3%	47,6%
30 - 39 años	Recuento	18	11	21	5	0	55
	% del total	12,6%	7,7%	14,7%	3,5%	0,0%	38,5%
40 - 49 años	Recuento	2	6	5	0	0	13
	% del total	1,4%	4,2%	3,5%	0,0%	0,0%	9,1%
50 años a más.	Recuento	0	2	4	1	0	7
	% del total	0,0%	1,4%	2,8%	0,7%	0,0%	4,9%
Total	Recuento	31	25	47	31	9	143
	% del total	21,7%	17,5%	32,9%	21,7%	6,3%	100,0%

Fuente: Encuesta aplicada a 143 trabajadores de la empresa TRIATHLON S.A.C. en el 2019

Figura 17

Representación por grupos etarios y por niveles de personalidad emprendedora



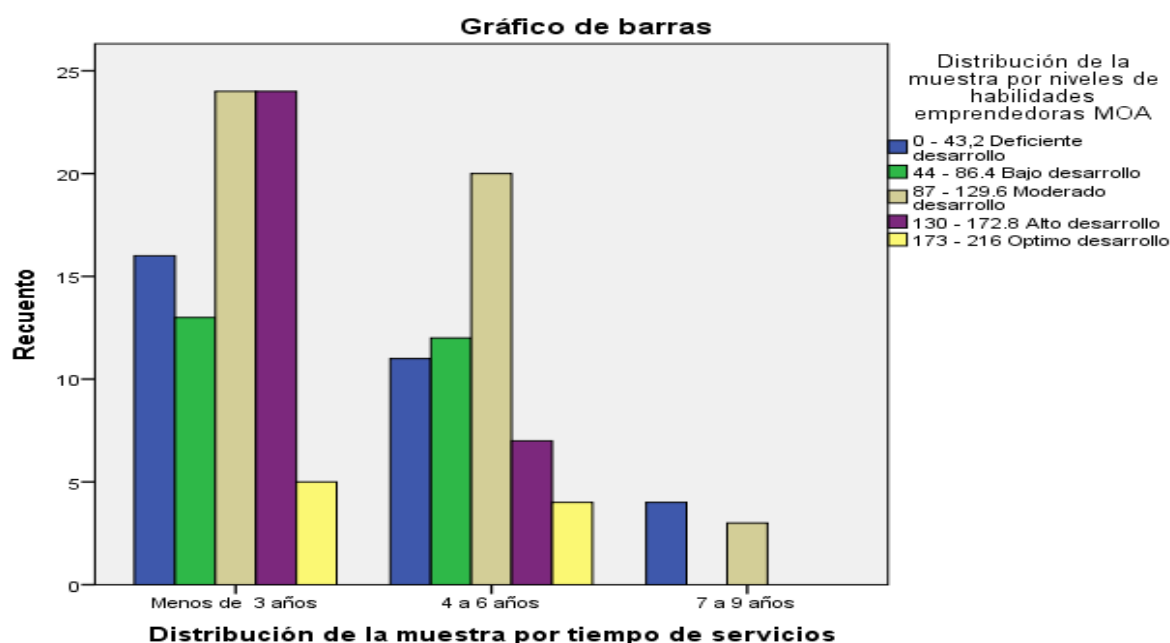
Nota: en la figura 17 se representa en un histograma los porcentajes obtenidos por niveles de personalidad emprendedora por grupos etarios que se describen en la tabla 25, donde los niveles de alto desarrollo y moderado presentan en el grupo de 20 – 29 años; deficiente, bajo y moderado desarrollo presentan los mayores porcentajes en el grupo de 30 – 39 años de edad.

En la tabla 26 y la figura 18 se describen y representan la Distribución por tiempo de servicios y por niveles de personalidad emprendedora, reportándose que en el rango menos de 3 años, donde el 11.2% presenta un nivel deficiente; el 9.1% presentan un nivel bajo; el 16.8% presentan un nivel moderado; el 16.8% presentan un nivel alto; el 3.5% presentan un nivel óptimo. En el rango de 4 - 6 años, donde el 7.7% presenta un nivel deficiente; el 8.4% presentan un nivel bajo; el 14% presentan un nivel moderado; el 4.9% presentan un nivel alto; el 2.9% presentan un nivel óptimo. En el rango de 7 - 9 años, donde el 2.8% presenta un nivel deficiente y el 2.1% presentan un nivel moderado.

Tabla 26*Distribución por tiempo de servicios y por niveles de personalidad emprendedora*

Distribución de la muestra por tiempo de servicios		Distribución de la muestra por niveles de habilidades emprendedoras MOA					Total
		0 - 43,2 Deficiente desarrollo	44 - 86.4 Bajo desarrollo	87 - 129.6 Moderado desarrollo	130 - 172.8 Alto desarrollo	173 - 216 Optimo desarrollo	
Menos de 3 años	Recuento	16	13	24	24	5	82
	% del total	11,2%	9,1%	16,8%	16,8%	3,5%	57,3%
4 a 6 años	Recuento	11	12	20	7	4	54
	% del total	7,7%	8,4%	14,0%	4,9%	2,8%	37,8%
7 a 9 años	Recuento	4	0	3	0	0	7
	% del total	2,8%	0,0%	2,1%	0,0%	0,0%	4,9%
Total	Recuento	31	25	47	31	9	143
	% del total	21,7%	17,5%	32,9%	21,7%	6,3%	100,0%

Fuente: Encuesta aplicada a 143 trabajadores de la empresa TRIATHLON S.A.C. en el 2019

Figura 18*Representación por tiempo de servicios y por niveles de personalidad emprendedora*

Nota: en la figura 18 se representa en un histograma los porcentajes obtenidos por niveles de personalidad emprendedora por tiempo de servicios que se describen en la tabla 26, donde los niveles de alto desarrollo y moderado presentan en el grupo menos de tres años; moderado desarrollo presenta el mayor porcentaje en el 4 – 6 años de tiempo de servicios.

En la tabla 27 y la figura 19 se describen y representan la Distribución por grupo ocupacional y por niveles de personalidad emprendedora, reportándose que en el personal empleados administrativos, el 5.6% presentan un nivel deficiente; el 7% presentan un nivel bajo; el 9.8% presentan un nivel moderado; el 1.4% presentan un nivel alto. En personal de ocupación elemental, el 2.8% presenta un nivel deficiente; el 2.1% presentan un nivel bajo; el 2.1% presentan un nivel moderado; el 0.7% presentan un nivel alto. En el personal operario, el 2.1% presentan un nivel bajo; el 0.7% presentan un nivel alto y 0.7% presentan un nivel óptimo. En el personal empleado operativo, el 4.9% presentan un nivel deficiente; el 3.5% presentan un nivel bajo; el 4.9% presentan un nivel moderado; el 7.7% presentan un nivel alto y el 0.7% presentan un nivel óptimo. En el personal vendedor, el 8.4% presentan un nivel deficiente; el 2.8% presentan un nivel bajo; el 16.1% presentan un nivel moderado; el 11.2% presentan un nivel alto y el 4.9% presentan un nivel óptimo.

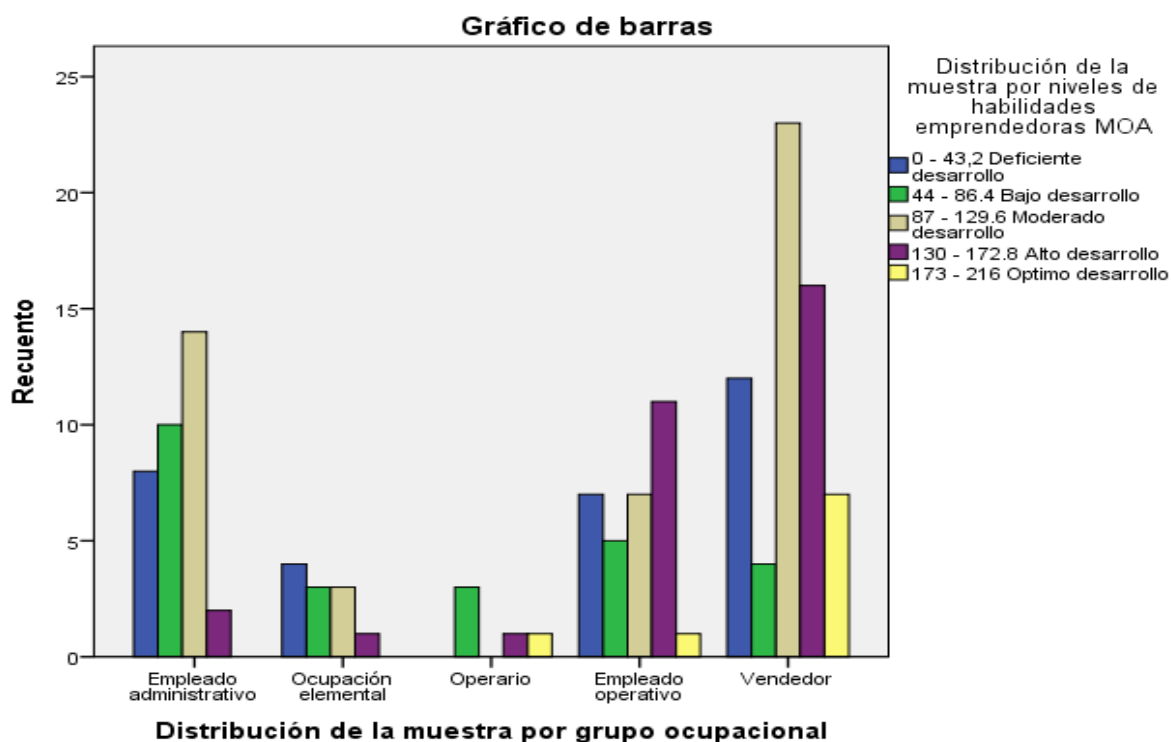
Tabla 27*Distribución por grupo ocupacional y por niveles de personalidad emprendedora*

Distribución de la muestra por grupo ocupacional		Distribución por niveles de personalidad emprendedora					Total
		0 - 43,2 Deficiente	44 - 86.4 Bajo	87 - 129.6 Moderado	130 - 172.8 Alto	173 - 216 Optimo	
Empleado administrativo	Recuento	8	10	14	2	0	34
	% del total	5,6%	7,0%	9,8%	1,4%	0,0%	23,8%
Ocupación elemental	Recuento	4	3	3	1	0	11
	% del total	2,8%	2,1%	2,1%	0,7%	0,0%	7,7%
Operario	Recuento	0	3	0	1	1	5
	% del total	0,0%	2,1%	0,0%	0,7%	0,7%	3,5%
Empleado operativo	Recuento	7	5	7	11	1	31
	% del total	4,9%	3,5%	4,9%	7,7%	0,7%	21,7%
Vendedor	Recuento	12	4	23	16	7	62
	% del total	8,4%	2,8%	16,1%	11,2%	4,9%	43,4%
Total	Recuento	31	25	47	31	9	143
	% del total	21,7%	17,5%	32,9%	21,7%	6,3%	100,0%

Fuente: Encuesta aplicada a 143 trabajadores de la empresa TRIATHLON S.A.C. en el 2019

Figura 19

Representación por grupo ocupacional y por niveles de personalidad emprendedora



Nota: en la figura 19 se representa en un histograma los porcentajes obtenidos por niveles de personalidad emprendedora por grupos ocupacional que se describen en la tabla 27, donde los niveles de alto desarrollo y moderado presentan en el grupo ocupacional de vendedores presenta mayores porcentajes que los demás grupos.

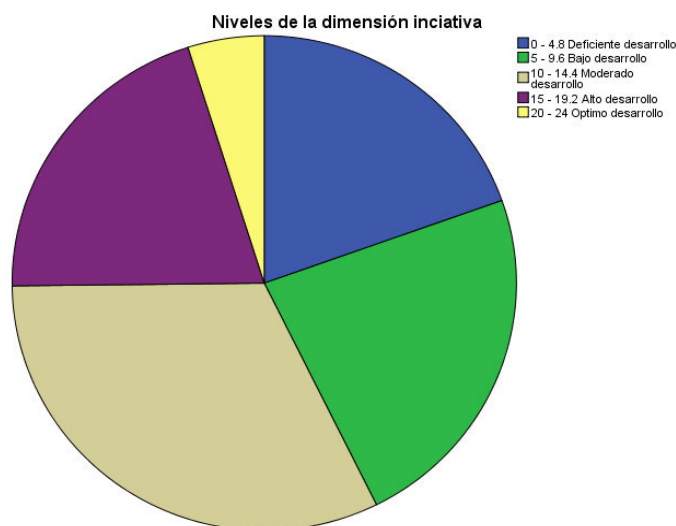
4.4.2. Niveles de las dimensiones de la personalidad emprendedora

4.4.2.1. Dimensión iniciativa. En la tabla 28 y la figura 20, el 19.6% presentan un nivel de deficiente desarrollo; el 23.1% presentan un nivel de bajo desarrollo; el 32.2% presentan un nivel de moderado desarrollo; el 20.3% presentan un nivel de alto desarrollo; el 4.9% presentan un nivel de óptimo desarrollo; Resumiendo, el 42.7% presentan niveles por debajo del promedio; el 32.2% presentan un nivel promedio o moderado y el 25.2% presentan niveles superiores al promedio.

Tabla 28*Distribución por niveles de la dimensión iniciativa*

Niveles de la dimensión iniciativa	Frecuencia	Porcentaje
0 - 4.8 Deficiente desarrollo	28	19,6
5 - 9.6 Bajo desarrollo	33	23,1
10 - 14.4 Moderado desarrollo	46	32,2
15 - 19.2 Alto desarrollo	29	20,3
20 - 24 Optimo desarrollo	7	4,9
Total	143	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a 143 trabajadores de la empresa TRIATHLON S.A.C. en el 2019

Figura 20*Representación por niveles de la dimensión iniciativa*

Nota: en la figura 20 se representa en un gráfico circular los porcentajes obtenidos por niveles de la dimensión iniciativa que se describen en la tabla 28, donde los niveles de bajo desarrollo y moderado presentan los mayores porcentajes que en los demás niveles.

4.4.2.2. Dimensión fortaleza ante las dificultades. En la tabla 29 y la figura 21, el 20.3% presentan un nivel de deficiente desarrollo; el 21.7% presentan un nivel de bajo desarrollo; el 34.3% presentan un nivel de moderado desarrollo; el 18.2% presentan un nivel de alto desarrollo; el 5.6% presentan un nivel de óptimo desarrollo; Resumiendo, el 42.0%

presentan niveles por debajo del promedio; el 34.3% presentan un nivel promedio o moderado y el 23.8% presentan niveles superiores al promedio.

Tabla 29

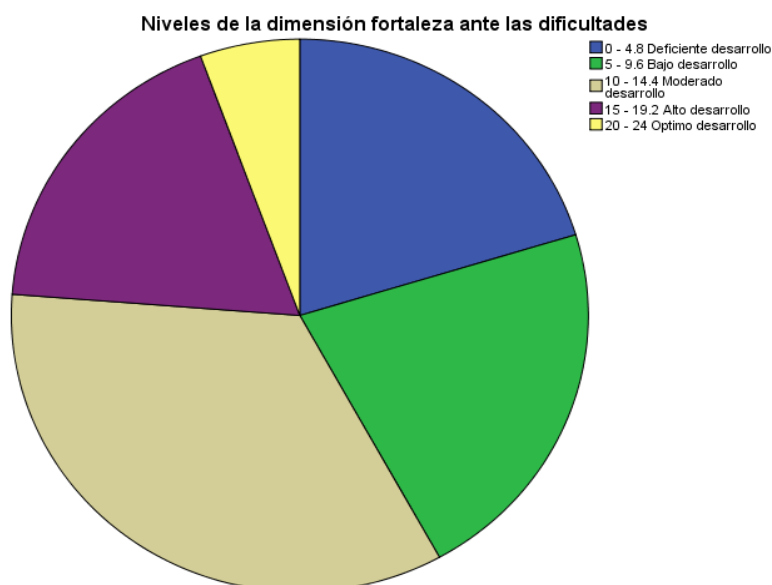
Distribución por niveles de la dimensión fortaleza ante las dificultades

Niveles de la dimensión fortaleza ante las dificultades	Frecuencia	Porcentaje
0 - 4.8 Deficiente desarrollo	29	20,3
5 - 9.6 Bajo desarrollo	31	21,7
10 - 14.4 Moderado desarrollo	49	34,3
15 - 19.2 Alto desarrollo	26	18,2
20 - 24 Optimo desarrollo	8	5,6
Total	143	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a 143 trabajadores de la empresa TRIATHLON S.A.C. en el 2019

Figura 21

Representación por niveles de la dimensión fortaleza ante las dificultades



Nota: en la figura 21 se representa en un gráfico circular los porcentajes obtenidos por niveles de la dimensión fortaleza ante las dificultades que se describen en la tabla 29, donde los niveles: moderado, bajo y deficiente desarrollo presentan los mayores porcentajes que en los demás niveles.

4.4.2.3. Dimensión capacidad para asumir riesgos. En la tabla 30 y la figura 22, el 18.9% presentan un nivel de deficiente desarrollo; el 25.2% presentan un nivel de bajo desarrollo; el 32.2% presentan un nivel de moderado desarrollo; el 18.9% presentan un nivel de alto desarrollo; el 4.9% presentan un nivel de óptimo desarrollo; Resumiendo, el 44.1% presentan niveles por debajo del promedio; el 32.2% presentan un nivel promedio o moderado y el 23.8% presentan niveles superiores al promedio.

Tabla 30

Distribución por niveles de la dimensión capacidad para asumir riesgos

Niveles de la dimensión capacidad para asumir riesgos	Frecuencia	Porcentaje
0 - 4.8 Deficiente desarrollo	27	18,9
5 - 9.6 Bajo desarrollo	36	25,2
10 - 14.4 Moderado desarrollo	46	32,2
15 - 19.2 Alto desarrollo	27	18,9
20 - 24 Optimo desarrollo	7	4,9
Total	143	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a 143 trabajadores de la empresa TRIATHLON S.A.C. en el 2019

Figura 22

Representación por niveles de la dimensión capacidad para asumir riesgos



Nota: en la figura 22 se representa en un gráfico circular los porcentajes obtenidos por niveles de la dimensión capacidad para asumir riesgos que se describen en la tabla 30, donde los niveles: moderado y bajo desarrollo presentan los mayores porcentajes que en los demás niveles.

4.4.2.4. Dimensión toma de decisiones. En la tabla 31 y la figura 23, el 14.7% presentan un nivel de deficiente desarrollo; el 26.6% presentan un nivel de bajo desarrollo; el 34.3% presentan un nivel de moderado desarrollo; el 20.3% presentan un nivel de alto desarrollo; el 4.2% presentan un nivel de óptimo desarrollo; Resumiendo, el 41.3% presentan niveles por debajo del promedio; el 34.3% presentan un nivel promedio o moderado y el 24.5% presentan niveles superiores al promedio.

Tabla 31

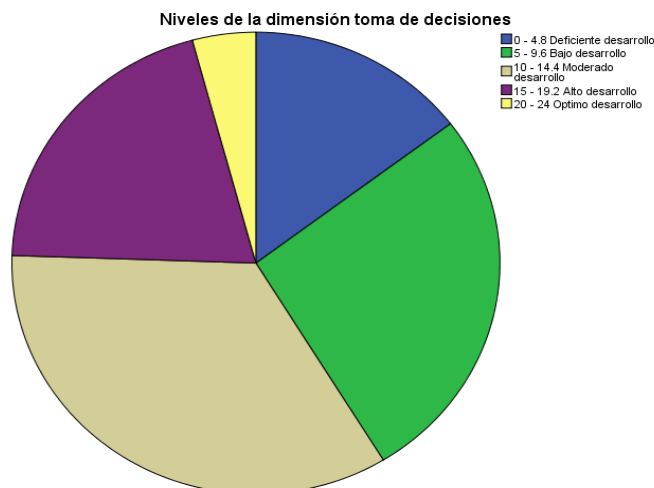
Distribución por niveles de la dimensión toma de decisiones

Niveles de la dimensión toma de decisiones	Frecuencia	Porcentaje
0 - 4.8 Deficiente desarrollo	21	14,7
5 - 9.6 Bajo desarrollo	38	26,6
10 - 14.4 Moderado desarrollo	49	34,3
15 - 19.2 Alto desarrollo	29	20,3
20 - 24 Optimo desarrollo	6	4,2
Total	143	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a 143 trabajadores de la empresa TRIATHLON S.A.C. en el 2019

Figura 23

Representación por niveles de la dimensión toma de decisiones



Nota: en la figura 23 se representa en un gráfico circular los porcentajes obtenidos por niveles de la dimensión toma de d decisiones que se describen en la tabla 31, donde los niveles: moderado y bajo desarrollo presentan los mayores porcentajes que en los demás niveles.

4.4.2.5. Dimensión flexibilidad. En la tabla 32 y la figura 24, el 15.4% presentan un nivel de deficiente desarrollo; el 25.2% presentan un nivel de bajo desarrollo; el 32.9% presentan un nivel de moderado desarrollo; el 17.5% presentan un nivel de alto desarrollo; el 9.1% presentan un nivel de óptimo desarrollo; Resumiendo, el 40.6% presentan niveles por debajo del promedio; el 32.9% presentan un nivel promedio o moderado y el 26.6% presentan niveles superiores al promedio.

Tabla 32

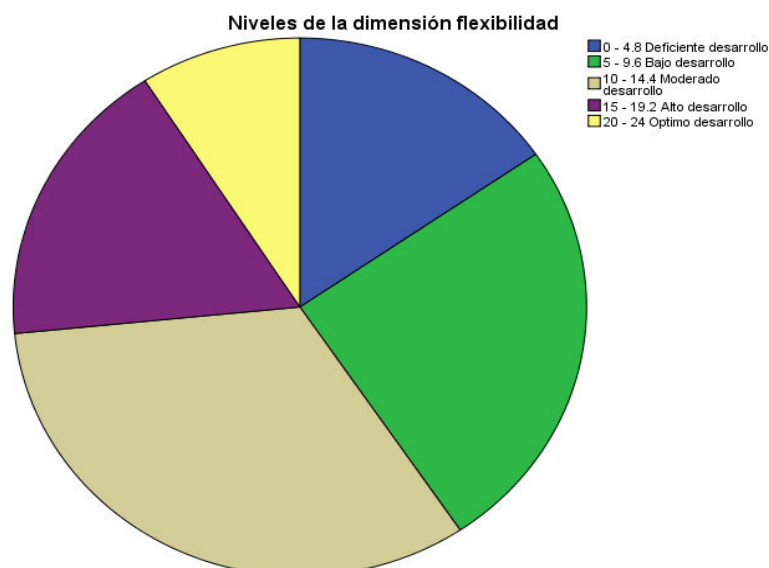
Distribución por niveles de la dimensión flexibilidad

Niveles de la dimensión flexibilidad	Frecuencia	Porcentaje
0 - 4.8 Deficiente desarrollo	22	15,4
5 - 9.6 Bajo desarrollo	36	25,2
10 - 14.4 Moderado desarrollo	47	32,9
15 - 19.2 Alto desarrollo	25	17,5
20 - 24 Optimo desarrollo	13	9,1
Total	143	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a 143 trabajadores de la empresa TRIATHLON S.A.C. en el 2019

Figura 24

Representación por niveles de la dimensión flexibilidad



Nota: en la figura 24 se representa en un gráfico circular los porcentajes obtenidos por niveles de la dimensión flexibilidad que se describen en la tabla 32, donde los niveles: moderado y bajo desarrollo presentan los mayores porcentajes que en los demás niveles.

4.4.2.6. Dimensión capacidad de aprendizaje. En la tabla 33 y la figura 25, el 23.1% presentan un nivel de deficiente desarrollo; el 16.8% presentan un nivel de bajo desarrollo; el 32.9% presentan un nivel de moderado desarrollo; el 20.3% presentan un nivel de alto desarrollo; el 7% presentan un nivel de óptimo desarrollo; Resumiendo, el 39.9% presentan niveles por debajo del promedio; el 32.9% presentan un nivel promedio o moderado y el 27.3% presentan niveles superiores al promedio.

Tabla 33

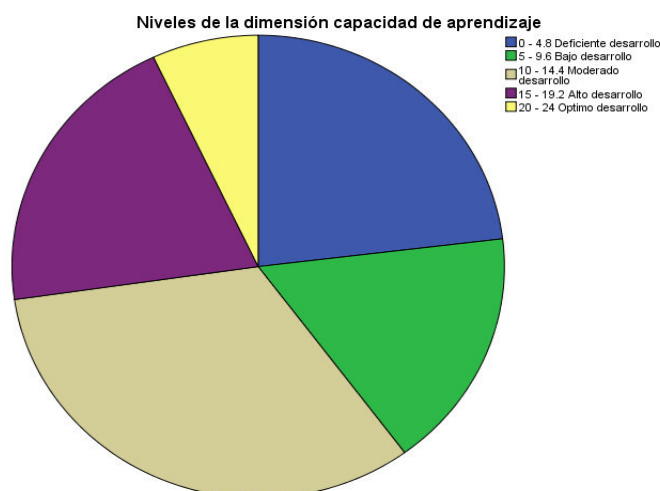
Distribución por niveles de la dimensión capacidad de aprendizaje

Niveles de la dimensión capacidad de aprendizaje	Frecuencia	Porcentaje
0 - 4.8 Deficiente desarrollo	33	23,1
5 - 9.6 Bajo desarrollo	24	16,8
10 - 14.4 Moderado desarrollo	47	32,9
15 - 19.2 Alto desarrollo	29	20,3
20 - 24 Optimo desarrollo	10	7,0
Total	143	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a 143 trabajadores de la empresa TRIATHLON S.A.C. en el 2019

Figura 25

Representación por niveles de la dimensión capacidad de aprendizaje



Nota: en la figura 25 se representa en un gráfico circular los porcentajes obtenidos por niveles de la dimensión capacidad de aprendizaje que se describen en la tabla 33, donde los niveles: moderado, deficiente y alto desarrollo presentan los mayores porcentajes que en los demás niveles.

4.4.2.7. Dimensión organización y planificación del tiempo y del trabajo. En la tabla 34 y la figura 26, el 18.2% presentan un nivel de deficiente desarrollo; el 21% presentan un nivel de bajo desarrollo; el 31.5% presentan un nivel de moderado desarrollo; el 24.5% presentan un nivel de alto desarrollo; el 4.9% presentan un nivel de óptimo desarrollo; Resumiendo, el 39.2% presentan niveles por debajo del promedio; el 31.5% presentan un nivel promedio o moderado y el 29.4% presentan niveles superiores al promedio.

Tabla 34

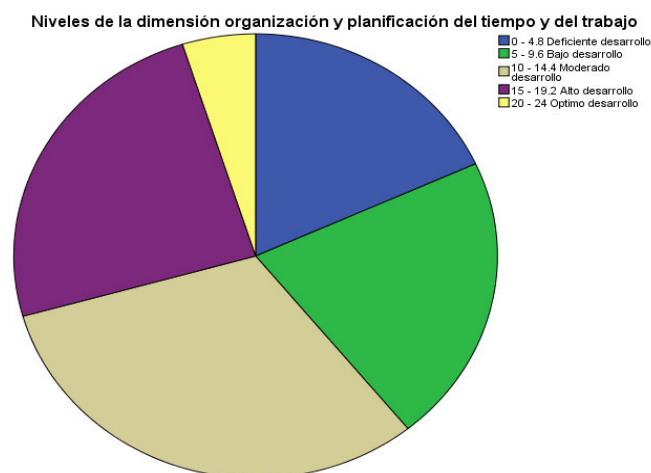
Distribución de la dimensión organización y planificación del tiempo y del trabajo

Dimensión organización y planificación del tiempo y del trabajo	Frecuencia	Porcentaje
0 - 4.8 Deficiente desarrollo	26	18,2
5 - 9.6 Bajo desarrollo	30	21,0
10 - 14.4 Moderado desarrollo	45	31,5
15 - 19.2 Alto desarrollo	35	24,5
20 - 24 Optimo desarrollo	7	4,9
Total	143	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a 143 trabajadores de la empresa TRIATHLON S.A.C. en el 2019

Figura 26

Representación de la dimensión organización y planificación del tiempo y del trabajo



Nota: en la figura 26 se representa en un gráfico circular los porcentajes obtenidos por niveles de la dimensión organización y planificación del tiempo y del trabajo que se describen en la tabla 34, donde los niveles: moderado, alto y bajo desarrollo presentan los mayores porcentajes que en los demás niveles.

4.4.2.8. Dimensión confianza en uno mismo. En la tabla 35 y la figura 27, el 16.1% presentan un nivel de deficiente desarrollo; el 21% presentan un nivel de bajo desarrollo; el 35.7% presentan un nivel de moderado desarrollo; el 21% presentan un nivel de alto desarrollo; el 6.3% presentan un nivel de óptimo desarrollo; Resumiendo, el 37.1% presentan niveles por debajo del promedio; el 35.7% presentan un nivel promedio o moderado y el 27.3% presentan niveles superiores al promedio

Tabla 35

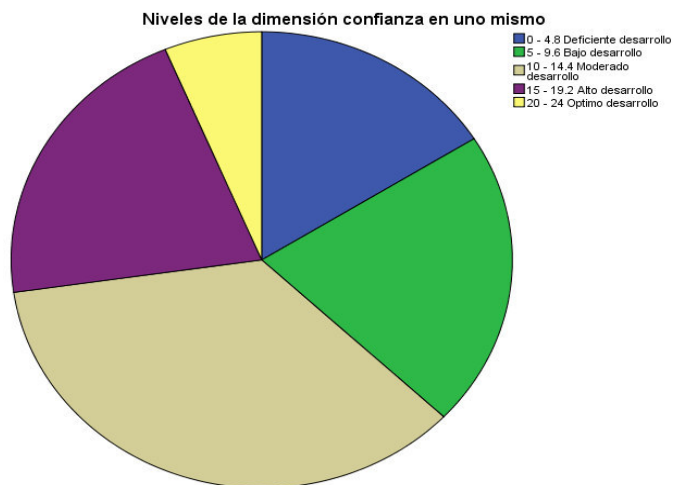
Distribución por niveles de la dimensión confianza en uno mismo

Niveles de la dimensión confianza en uno mismo	Frecuencia	Porcentaje
0 - 4.8 Deficiente desarrollo	23	16,1
5 - 9.6 Bajo desarrollo	30	21,0
10 - 14.4 Moderado desarrollo	51	35,7
15 - 19.2 Alto desarrollo	30	21,0
20 - 24 Optimo desarrollo	9	6,3
Total	143	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a 143 trabajadores de la empresa TRIATHLON S.A.C. en el 2019

Figura 27

Representación por niveles de la dimensión confianza en uno mismo



Nota: en la figura 27 se representa en un gráfico circular los porcentajes obtenidos por niveles de la dimensión confianza en uno mismo que se describen en la tabla 35, donde los niveles: moderado, alto y bajo desarrollo presentan los mayores porcentajes que en los demás niveles.

4.4.2.9. Dimensión afán de logro. En la tabla 36 y la figura 28, el 16.8% presentan un nivel de deficiente desarrollo; el 21.7% presentan un nivel de bajo desarrollo; el 35.7% presentan un nivel de moderado desarrollo; el 16.1% presentan un nivel de alto desarrollo; el 9.8% presentan un nivel de óptimo desarrollo; Resumiendo, el 38.5% presentan niveles por debajo del promedio; el 35.7% presentan un nivel promedio o moderado y el 25.8% presentan niveles superiores al promedio

Tabla 36

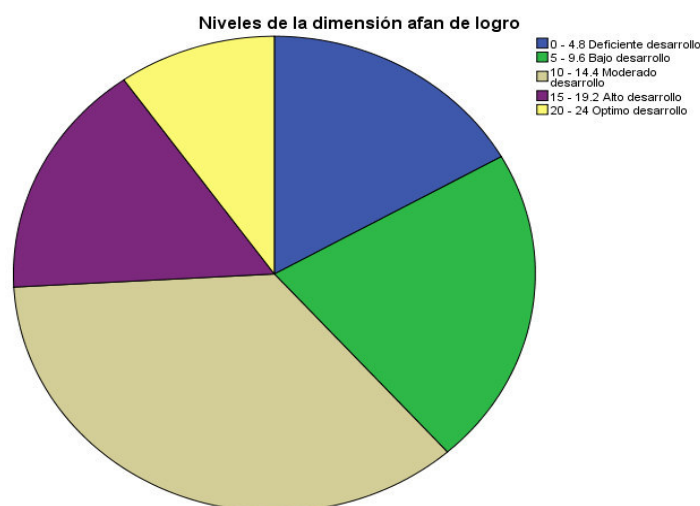
Distribución por niveles de la dimensión afán de logro

Niveles de la dimensión afán de logro	Frecuencia	Porcentaje
0 - 4.8 Deficiente desarrollo	24	16,8
5 - 9.6 Bajo desarrollo	31	21,7
10 - 14.4 Moderado desarrollo	51	35,7
15 - 19.2 Alto desarrollo	23	16,1
20 - 24 Optimo desarrollo	14	9,8
Total	143	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a 143 trabajadores de la empresa TRIATHLON S.A.C. en el 2019

Figura 28

Representación por niveles de la dimensión afán de logro



Nota: en la figura 28 se representa en un gráfico circular los porcentajes obtenidos por niveles de la dimensión afán de logro que se describen en la tabla 36, donde los niveles: moderado y bajo desarrollo presentan los mayores porcentajes que en los demás niveles.

4.5. Contrastación de hipótesis

4.5.1. Relación entre variables (ordinal)

En la tabla 37 se describen la relación estadística del empoderamiento con la personalidad emprendedora con la técnica no paramétrica de correlación bivariado de Spearman (ρ), concluyéndose que existe correlación positiva alta ($\rho = 0.851^{**}$) entre empoderamiento y personalidad emprendedora. Por lo tanto, se rechaza la H_0 (no existe relación entre las variables) aceptándose la H_1 (existe relación muy significativa entre las variables).

Tabla 37

Relación entre empoderamiento y personalidad emprendedora

Correlación bivariado Rho de Spearman		cuestionario de habilidades emprendedoras
	Coefficiente de correlación	0,851 ^{**}
Cuestionario de empoderamiento en las mujeres	Sig. (bilateral)	0,000
	N	143

** Muy significativo ($p < 0.001$)

Fuente: Encuesta aplicada a 143 trabajadores de la empresa TRIATHLON S.A.C. en el 2019

4.5.2. Asociación entre las variables (nominal)

En la tabla 38 se describen el análisis estadístico de la asociación por grupos etarios y por niveles de empoderamiento con la prueba no paramétrica Chi cuadrada de Pearson (X^2), reportándose que existe asociación estadística muy significativa entre dichas variables ($X^2 = 31.490$; gl. 12; $p < 0.001$). Por lo tanto, se rechaza la H_0 (no existe asociación entre variables), aceptándose la H_1 (existe asociación significativa entre las variables).

Tabla 38*Distribución por grupos etarios y por niveles de empoderamiento*

Pruebas de chi-cuadrado (X^2)	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	31,490	12	0,002
Razón de verosimilitudes	37,612	12	0,000
Asociación lineal por lineal	10,840	1	0,001
N de casos válidos	143		

Fuente: Encuesta aplicada a 143 trabajadores de la empresa TRIATHLON S.A.C. en el 2019

En la tabla 39 se describen el análisis estadístico de la asociación por tiempo de servicios y por niveles de empoderamiento con la prueba no paramétrica Chi cuadrada de Pearson (X^2), reportándose que no existe asociación estadística entre dichas variables ($X^2 = 13.396$; gl. 8; $p > 0.05$). Por lo tanto, se acepta la H_0 (no existe asociación entre variables).

Tabla 39*Distribución por tiempo de servicios y por niveles de empoderamiento*

Pruebas de chi-cuadrado (X^2)	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	13,396	8	0,099
Razón de verosimilitudes	14,465	8	0,070
Asociación lineal por lineal	4,703	1	0,030
N de casos válidos	143		

Fuente: Encuesta aplicada a 143 trabajadores de la empresa TRIATHLON S.A.C. en el 2019

En la tabla 40 se describen el análisis estadístico de la asociación por grupo ocupacional y por niveles de empoderamiento con la prueba no paramétrica Chi cuadrada de Pearson (X^2), reportándose que existe asociación estadística significativa entre dichas variables ($X^2 = 28.449$; gl. 16; $p < 0.05$). Por lo tanto, se rechaza la H_0 (no existe asociación entre variables), aceptándose la H_1 (existe asociación significativa entre las variables).

Tabla 40*Distribución por grupo ocupacional y por niveles de empoderamiento*

Pruebas de chi-cuadrado (X^2)	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	28,449	16	0,028
Razón de verosimilitudes	32,305	16	0,009
Asociación lineal por lineal	11,626	1	0,001
N de casos válidos	143		

Fuente: Encuesta aplicada a 143 trabajadores de la empresa TRIATHLON S.A.C. en el 2019

En la tabla 41 se describen el análisis estadístico de la asociación por grupo etarios y por niveles de personalidad emprendedora con la prueba no paramétrica Chi cuadrada de Pearson (X^2), reportándose que existe asociación estadística muy significativa entre dichas variables ($X^2 = 42.735$; gl. 12; $p < 0.001$). Por lo tanto, se rechaza la H_0 (no existe asociación entre variables), aceptándose la H_1 (existe asociación significativa entre las variables).

Tabla 41*Distribución por grupos etarios y por niveles de personalidad emprendedora*

Pruebas de chi-cuadrado (X^2)	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	42,735	12	0,000
Razón de verosimilitudes	48,641	12	0,000
Asociación lineal por lineal	10,184	1	0,001
N de casos válidos	143		

Fuente: Encuesta aplicada a 143 trabajadores de la empresa TRIATHLON S.A.C. en el 2019

En la tabla 42 se describen el análisis estadístico de la asociación por tiempo de servicios y por niveles de personalidad emprendedora con la prueba no paramétrica Chi cuadrada de Pearson (X^2), reportándose que no existe asociación estadística entre dichas

variables ($X^2 = 13.285$; gl. 8; $p > 0.05$). Por lo tanto, se acepta la H_0 (no existe asociación entre variables).

Tabla 42

Distribución por tiempo de servicios y por niveles de personalidad emprendedora

Pruebas de chi-cuadrado (X^2)	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	13,285	8	0,102
Razón de verosimilitudes	15,231	8	0,055
Asociación lineal por lineal	3,980	1	0,046
N de casos válidos	143		

Fuente: Encuesta aplicada a 143 trabajadores de la empresa TRIATHLON S.A.C. en el 2019

En la tabla 43 se describen el análisis estadístico de la asociación por grupo ocupacional y por niveles de personalidad emprendedora con la prueba no paramétrica Chi cuadrada de Pearson (X^2), reportándose que existe asociación estadística significativa entre dichas variables ($X^2 = 34.269$; gl. 16; $p < 0.01$). Por lo tanto, se rechaza la H_0 (no existe asociación entre variables), aceptándose la H_1 (existe asociación estadística significativa entre variables)

Tabla 43

Distribución por grupo ocupacional y por niveles de personalidad emprendedora

Pruebas de chi-cuadrado (X^2)	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	34,269	16	0,005
Razón de verosimilitudes	38,953	16	0,001
Asociación lineal por lineal	10,383	1	0,001
N de casos válidos	143		

Fuente: Encuesta aplicada a 143 trabajadores de la empresa TRIATHLON S.A.C. en el 2019

4.5.3. Regresión lineal

En la tabla 44 se analiza el Modelo I, **VI** (Dimensión afán de logro, dimensión iniciativa, dimensión organización y planificación del tiempo y del trabajo, dimensión flexibilidad, dimensión confianza en uno mismo, dimensión capacidad para asumir riesgos, dimensión capacidad de aprendizaje, dimensión fortaleza ante las dificultades, dimensión toma de decisiones) y **VD** (empoderamiento).

En el presente modelo I de regresión lineal, primero se halló el coeficiente de determinación ($R^2 = 0.755$), que mide la bondad de ajuste e indica que el 75.5% de las variaciones del empoderamiento como variable dependiente es explicada por el modelo de regresión propuesto (ver tabla 44). En segundo lugar, se halló el coeficiente de correlación ($R=0.869$) o coeficiente de correlación múltiple mide el grado de asociación lineal entre el empoderamiento (variable dependiente) con el conjunto de las variables independientes o explicativas (Dimensión afán de logro, dimensión iniciativa, dimensión organización y planificación del tiempo y del trabajo, dimensión flexibilidad, dimensión confianza en uno mismo, dimensión capacidad para asumir riesgos, dimensión capacidad de aprendizaje, dimensión fortaleza ante las dificultades, dimensión toma de decisiones); en el presente modelo este grado de asociación es muy alto (86.9%), lo que significa que las variables se encuentran positivamente correlacionadas. (Ver tabla 44).

Así mismo, se halló la auto correlación serial a través de la prueba del Durbin-Watson (DW) entre las variables independientes o explicativas, para un nivel de significancia del 5% de DW fue de 1.668, lo que quiere decir que el modelo no tiene auto correlación. Cabe destacar que el valor encontrado está dentro del rango comprendido de 1.5 – 2.5, lo que indica que no existe motivo de preocupación. En consecuencia, el DW hallado en el presente modelo se encuentra en el rango permisible, por lo que se concluye que no existe auto correlación, siendo el valor de los residuos de la información válida. (Ver tabla 44).

Luego, se halló la prueba de hipótesis para el presente modelo a través del estadístico ANOVA (F), formulándose las hipótesis respectivas (Hipótesis nula $H_0 = B_1 = B_2 = B_3 = B_4 = B_5 = B_6 = B_7 = B_8 = B_9 = 0$; Hipótesis alterna $H_i = B_1 = B_2 = B_3 = B_4 = B_5 = B_6 = B_7 = B_8 = B_9 \neq 0$), encontrándose una F regresión = 45,555; $p < 0.001$. Por lo tanto, se rechaza la H_0 para un nivel de significancia estadística del 5%, donde se deduce que las variables incluidas en el modelo son significativamente explicativas de la variable empoderamiento (variable dependiente). Se infiere en consecuencia que las variables en conjunto conforman un modelo de regresión válido. (Ver tabla 44). Así mismo, se realizó la prueba Student “t” que evalúa la incidencia de cada uno de los coeficientes de regresión individuales en el modelo. Por lo tanto, en las t encontradas para cada una de las variables independiente, solo fueron significativas para las variables: dimensión iniciativa ($p < 0.001$), dimensión confianza en uno mismo ($p < 0.001$), dimensión afán de logro ($p < 0.05$), por lo tanto, se rechaza la H_0 (no hay diferencias).

Finalmente, se establecen los valores Betas, que indica cuál de las variables independientes es el factor de mayor explicación de empoderamiento. Se concluye que las variables independientes: 1er lugar, la dimensión iniciativa, es la que presenta un mayor porcentaje explicativo con un 123.3%; 2do. Lugar, dimensión confianza en uno mismo con un 74.4% y en 3er lugar, dimensión afán de logro con un 48.1%.

Tabla 44

Modelo de regresión lineal

Modelo	Variables introducidas	Variables eliminadas	Método		
1	Dimensiones: afán de logro, iniciativa, organización y planificación del tiempo y del trabajo, flexibilidad, dimensión confianza en uno mismo, capacidad para asumir riesgos, capacidad de aprendizaje, fortaleza ante las dificultades, toma de decisiones	Ninguna.	Introducir		
Resumen del modelo					
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación	Durbin-Watson

1	0,869 86.9%	0,755 75.5%	0,738	17,248	1,668
ANOVA					
Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	121964,045	9	13551,561	45,555
	Residual	39564,570	133	297,478	0,000
	Total	161528,615	142		
Coefficientes					
Modelo 1	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.
	B	Error típ.	Beta		
(Constante)	26,369	3,788		6,961	0,000
iniciativa	7,537	2,092	1,123	3,602	0,000
			1ro. 123.3%		
fortaleza ante las dificultades	1,153	2,208	0,178	,522	0,602
capacidad para asumir riesgos	-3,814	2,366	-0,582	-1,612	0,109
toma de decisiones	-1,316	2,582	-0,197	-,510	0,611
flexibilidad	-,839	1,766	-0,132	-,475	0,635
capacidad de aprendizaje	2,238	2,068	0,372	1,082	0,281
organización y planificación del tiempo y del trabajo	2,208	1,429	0,354	1,545	0,125
confianza en uno mismo	-4,761	1,544	-0,744	-3,084	0,002
			2do. 74.4%		
afán de logro	2,986	1,522	0,481	1,961	0,022
			3ro. 48.1%		

Fuente: Encuesta aplicada a 143 trabajadores de la empresa TRIATHLON S.A.C. en el 2019

4.5.4. Comparaciones con la Prueba de Kruskal-Wallis

4.5.4.1. Comparaciones entre empoderamiento y personalidad emprendedora según grupos etarios. En la tabla 45 se describen la Comparación de los rangos promedios de personalidad emprendedora y empoderamiento según grupos etarios, con la Prueba no paramétrica de Kruskal-Wallis. Se reportó que existe diferencias significativas entre los rangos promedios de personalidad emprendedora según grupos etarios ($X^2 = 23.774$; gl. 3; $p < 0.001$), rechazándose la H_0 (no existen diferencias), aceptándose la H_1 (existen diferencias significativas en los rangos promedios de personalidad emprendedora según grupos etarios). Existen diferencias estadísticas en los rangos promedios de empoderamiento según grupos etarios ($X^2 = 12.530$; gl. 3; $p < 0.01$), rechazándose la H_0 (no existen diferencias en los rangos

promedios de empoderamiento según grupos etarios), aceptándose la H_1 (existen diferencias en los rangos promedios de empoderamiento según grupos etarios).

Tabla 45

Comparación entre empoderamiento y personalidad emprendedora según grupos etarios.

	grupos etarios	N	Rango promedio
cuestionario de habilidades emprendedoras	20 - 29 años	68	89,57
	30 - 39 años	55	55,16
	40 - 49 años	13	54,73
	50 años a más.	7	65,64
	Total	143	
Cuestionario de empoderamiento en las mujeres	20 - 29 años	68	83,79
	30 - 39 años	55	59,51
	40 - 49 años	13	57,58
	50 años a más.	7	82,43
	Total	143	
Estadísticos de contraste			
	personalidad emprendedora		empoderamiento
Chi-cuadrado	23,774		12,530
gl	3		3
Sig. asintót.	0,000		0,006

Fuente: Encuesta aplicada a 143 trabajadores de la empresa TRIATHLON S.A.C. en el 2019

4.5.4.2. Comparaciones entre empoderamiento y personalidad emprendedora según tiempo de servicios. En la tabla 46 se describen la Comparación de los rangos promedios de empoderamiento y personalidad emprendedora según tiempo de servicios, con la Prueba no paramétrica de Kruskal-Wallis. Se reportó que existe diferencias significativas entre los rangos promedios de personalidad emprendedora según tiempo de servicios ($X^2 = 6.508$; gl. 2; $p < 0.05$), rechazándose la H_0 (no existen diferencias), aceptándose la H_1 (existen diferencias significativas en los rangos promedios de personalidad emprendedora según tiempo de servicios). No se encontró diferencias estadísticas en los rangos promedios de empoderamiento según tiempo de servicios, aceptándose la H_0 (no existen diferencias en los rangos promedios de empoderamiento según tiempo de servicios)

Tabla 46

Comparación entre empoderamiento y personalidad emprendedora según tiempo de servicios.

	tiempo de servicios	N	Rango promedio
cuestionario de habilidades emprendedoras	Menos de 3 años	82	78,38
	4 a 6 años	54	66,07
	7 a 9 años	7	42,93
	Total	143	
cuestionario de empoderamiento en las mujeres	Menos de 3 años	82	76,28
	4 a 6 años	54	69,79
	7 a 9 años	7	38,93
	Total	143	
Estadísticos de contraste			
	personalidad emprendedora		empoderamiento
Chi-cuadrado	6,508		5,493
gl	2		2
Sig. asintót.	0,039		0,064

Fuente: Encuesta aplicada a 143 trabajadores de la empresa TRIATHLON S.A.C. en el 2019

4.5.4.3. Comparaciones entre empoderamiento y personalidad emprendedora según grupo ocupacional. En la tabla 47 se describen la Comparación de los rangos promedios de empoderamiento y personalidad emprendedora según grupos ocupacionales, con la Prueba no paramétrica de Kruskal-Wallis. Se reportó que existe diferencias significativas entre los rangos promedios de personalidad emprendedora según grupos ocupacionales ($X^2 = 13.059$; gl. 4; $p < 0.05$), rechazándose la H_0 (no existen diferencias), aceptándose la H_1 (existen diferencias significativas en los rangos promedios de personalidad emprendedora según grupos ocupacionales). Existe diferencias estadísticas en los rangos promedios de empoderamiento según grupos ocupacionales ($X^2 = 9.503$; gl. 4; $p < 0.05$), rechazándose la H_0 (no existen diferencias en los rangos promedios de empoderamiento según grupos ocupacionales) aceptándose la H_1 (existen diferencias significativas en los rangos promedios de empoderamiento según grupos ocupacionales)

Tabla 47

Comparación entre empoderamiento y personalidad emprendedora según grupos ocupacional.

	grupo ocupacional	N	Rango promedio
cuestionario de habilidades empendedoras	Empleado administrativo	34	55,74
	Ocupación elemental	11	49,50
	Operario	5	77,90
	Empleado operativo	31	75,10
	Vendedor	62	82,89
	Total	143	
cuestionario de empoderamiento en las mujeres	Empleado administrativo	34	57,84
	Ocupación elemental	11	58,32
	Operario	5	65,80
	Empleado operativo	31	71,79
	Vendedor	62	82,80
	Total	143	
Estadísticos de contraste			
	personalidad emprendedora		empoderamiento
Chi-cuadrado	13,059		9,503
gl	4		4
Sig. asintót.	0,011		0,040

Fuente: Encuesta aplicada a 143 trabajadores de la empresa TRIATHLON S.A.C. en el 2019

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En toda investigación que se realiza bajo un enfoque cuantitativo, donde se plantean hipótesis estadísticas, es necesario para su contrastación determinar el uso de pruebas paramétricas o no paramétricas y para ello, se realizó el Análisis exploratorio de las variables, con la prueba de bondad de ajuste de Kolmogórov-Smirnov (K-S), donde la variable personalidad emprendedora, **no presenta** una distribución normal dado que el coeficiente obtenido (K-S) es muy significativo ($p < 0.05$). Sin embargo, la variable empoderamiento, **presenta** una distribución normal dado que el coeficiente obtenido (K-S) no es significativo ($p > 0.05$). En consecuencia, se tomó la decisión de **emplear pruebas no paramétricas** en los análisis de datos.

Así mismo, se realizó el ajuste psicométrico de las escalas de obtención de los datos, se realizó la Confiabilidad del cuestionario de empoderamiento, donde las estimaciones de confiabilidad realizadas a través del estadístico inferencial Alpha de Cronbach, donde se establece que para el cuestionario de empoderamiento (tabla 10), sus estimaciones Alpha encontradas sobrepasan el valor Alpha de 0.70 que se considera el valor mínimo exigido estadísticamente para los instrumentos de obtención de datos. Por lo tanto, el cuestionario es confiable en la obtención de los datos porque su valor Alpha es de 0.958. Estos resultados son mayores a los encontrados por Xais (2019) en su investigación buscó determinar las propiedades psicométricas del Instrumento para Medir el Empoderamiento de las Mujeres que fue creado por Hernández y García (2008), en la confiabilidad por consistencia interna, los resultados arrojaron un índice mediante el coeficiente de Omega obteniendo resultados que fluctúan entre .65 a .70, lo que indica un nivel adecuado de confiabilidad

En la Confiabilidad del cuestionario de personalidad emprendedora, las estimaciones de confiabilidad realizadas a través del estadístico inferencial Alpha de Cronbach, donde se establece que para el cuestionario de personalidad emprendedora (tabla 11), sus estimaciones

Alpha encontradas sobrepasan el valor Alpha de 0.70 que se considera el valor mínimo exigido estadísticamente para los instrumentos de obtención de datos. Por lo tanto, el cuestionario es muy confiable en la obtención de los datos porque su valor Alpha es de 0.994

En la Validez de constructo del cuestionario de empoderamiento, se utilizó la validez de constructo por el método de análisis de ítems (dimensiones). Este método tiene por objetivo estimar el grado en que cada dimensión contribuye a la validez del instrumento al cual pertenece. De este modo, se verifica que el instrumento mida lo que dice medir. Como se puede observar los Coeficientes de Correlación de Spearman (ρ) que están en rango de muy alta correlación (0.701 – 1) y su nivel de significancia estadística muy alta ($p < 0.001$). Estos valores reportados en la tabla 12 confirman que el cuestionario de empoderamiento presenta validez de constructo, dado que existe una fuerte correspondencia entre cada dimensión con el valor del constructo (cuestionario de empoderamiento).

En la Validez de constructo del cuestionario personalidad emprendedora, se utilizó la validez de constructo por el método de análisis de ítems (dimensiones). Este método tiene por objetivo estimar el grado en que cada dimensión contribuye a la validez del instrumento al cual pertenece. De este modo, se verifica que el instrumento mida lo que dice medir. Como se puede observar en la Tabla 13, los Coeficientes de Correlación de Spearman (ρ) que están en rango de muy alta correlación (0.978 a 1) y su nivel de significancia estadística es muy alta ($p < 0.001$). Estos valores reportados en la tabla 12 confirman que el cuestionario de personalidad emprendedora presenta validez de constructo, dado que existe una fuerte correspondencia entre cada dimensión con el valor del constructo (cuestionario de personalidad emprendedora).

En la descripción de los niveles de empoderamiento de la mujer, el 9.8% de las mujeres presentan un nivel de deficiente desarrollo; el 28.7% de las mujeres presentan un nivel de bajo desarrollo; el 32.9% de las mujeres presentan un nivel de moderado desarrollo;

el 23.7% de las mujeres presentan un nivel de alto desarrollo; el 4.9% de las mujeres presentan un nivel de excelente desarrollo; Aunque la violencia no es una variable que se ha investigado, sin embargo, es importante tomar en cuenta el aporte de Oblitas (2009) en su trabajo sobre Machismo y violencia contra la mujer, donde la violencia contra la mujer está asociada al fenómeno del machismo y a las pautas culturales prevalecientes en las relaciones hombre-mujer dentro de la unidad familiar. Expresa una situación de poder que usufructúa el varón al interior de la familia, generado por la cultura patriarcal que modela lo que debe ser un hombre y lo que debe ser una mujer, en lo masculino y femenino. Si bien en términos generales las mujeres continúan perfilándose dentro de estos parámetros del sistema patriarcal, encontramos algunos cambios, por ejemplo, tienen abierta la posibilidad a la «colaboración» de la pareja, aunque esta colaboración sea vista como parte de su responsabilidad. Otro de los cambios, por lo menos en el campo de la conciencia de las mujeres, más que en la de los varones, está referido a la violencia, que ya no puede ser vista como inherente a la condición de pareja. Este nivel de cambio es importante para realizar acciones de sensibilización sobre el tema, materia del estudio, haciendo del sistema patriarcal énfasis en el empoderamiento de las mujeres para que rompan el círculo vicioso del sistema patriarcal. Así mismo, Ayra (2015) refería que el empoderamiento de la mujer representa una herramienta para lograr la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y con ello, reducir la pobreza del asentamiento humano Justicia Paz y Vida y aumentar el bienestar no solo presente sino futuro y los resultados señalan que en las mujeres estudiadas de cada organización social encontrados en la zona, existen cambios en relación a las oportunidades, capacidades desarrolladas y rol de género, tanto en el ámbito familiar como en el ámbito público, debido a que en cada uno de los testimonios analizados se enfatiza la superación y desarrollo de la mujer, además se pudo constatar la oportunidad laboral que en la actualidad presenta dejando de lado los mitos culturales, la determinación de roles sociales y los factores

históricos del sentir de un grupo de mujeres con relación al empoderamiento y su influencia en la acción colectiva.

Por otro lado, el aporte de Banda y Morales (2015), en su investigación busca confirmar que la participación social puede influir en el empoderamiento como uno de sus cuatro componentes. La hipótesis propone la interacción sistémica de dos componentes del empoderamiento: intrapersonal y comportamental y los resultados evidencian que el modelamiento estructural identificó un componente intrapersonal del empoderamiento integrado por empoderamiento positivo, empoderamiento negativo y control socio político. Este componente se muestra afectado por el componente de comportamiento conformado por la organización social, las acciones comunitarias y la toma de decisiones. Se acepta la hipótesis y se proporciona sustento empírico a la teoría. De la misma forma, otro aporte respecto al valor del empoderamiento en las organizaciones es el referido por Ojeda (2016), quien planteaba que el principal objetivo de su investigación fue determinar la influencia de la planificación estratégica y el empowerment en el clima organizacional de los docentes de la Institución Educativa “Juana Alarco de Dammert”, Miraflores, Lima, 2015, quien concluyó que, la planificación estratégica y el empowerment influyen significativamente en el clima organizacional de los docentes de la Institución Educativa “Juana Alarco de Dammert”, Miraflores, Lima, 2015, con un nivel de significancia de 0.05 y Rho de Spearman = 0.982 y p-valor = 0.000 < 0.05. (Correlación positiva fuerte). De la misma forma, Quispe (2016), en su investigación que tiene como objetivo indagar el impacto del empoderamiento en un grupo de mujeres a partir de su entrada a un proyecto de tejido. Este grupo de mujeres vive en un asentamiento humano en el distrito de Manchay ubicado en la periferia de Lima, se encontró que la mayoría de las mujeres entrevistadas denota un mayor fortalecimiento de su empoderamiento individual y relacional al sentirse más seguras y haber mejorado la relación con sus esposos e hijos. En cambio, el empoderamiento colectivo parece no haberse

beneficiado de la participación del proyecto de tejido. En la misma línea de acción, Becerra et al. (2017), en su investigación que tuvo como objetivo determinar si los estilos de liderazgo de empoderamiento y compartido predicen el comportamiento innovador de los colaboradores de una empresa de consumo masivo orientada a la elaboración y la comercialización de alimentos en el Perú, los resultados encontrados demuestran que solamente el estilo de liderazgo de empoderamiento predice el comportamiento innovador, en particular en las dimensiones de informar y de participación en la toma de decisiones. Es sobre estos resultados que se desarrolla un plan de acción de mejoras necesarias que deberán trabajarse en la organización, cuyo objetivo apunta a fomentar y fortalecer el comportamiento innovador de los equipos de trabajo a través del desarrollo del estilo de liderazgo de empoderamiento, en sus dos dimensiones, en los líderes de la empresa del sector masivo.

Otro trabajo que hay que considerar respecto al empoderamiento es el de Lizarzaburu (2018) realizó un estudio que tuvo como objetivo determinar el Empoderamiento en mujeres con condición de vulnerabilidad de asentamientos humanos del distrito de Chorrillos. Con respecto a las otras tres dimensiones, se reflejan porcentajes equivalentes a 82,50 % en el nivel alto para Toma de Decisiones, Influencias Externas a nivel bajo 70 % e Independencia en el nivel medio 60 % para mujeres que sí participan en un programa social, en comparación con las que no participan, quienes registran para Toma de Decisiones 83 %, Influencias Externas 68,10 % e Independencia 68,10 %, evidenciando una leve diferencia porcentual, con cierta inclinación a favor de aquellas que no participan en un programa social, siendo ambos grupos de mujeres poseedoras de un nivel alto de autonomía para decidir. A nivel internacional, el aporte de las investigaciones respecto al empoderamiento en las mujeres es muy importante y lo certifican algunas investigaciones, tales como la de Banda y Morales (2015) realizaron una investigación de tipo descriptiva no experimental que tuvo

como objetivo determinar el Empoderamiento psicológico: un modelo sistémico con componentes individuales y comunitarios. A partir de los resultados obtenidos se concluye que es factible medir dos de los componentes del empoderamiento psicológico integrando mayor número de variables. A su vez, se ha identificado que el componente de comportamiento que tiene que ver con acciones específicas que se toman para ejercer influencia en el entorno, lo hace en el componente intrapersonal con lo que se brinda apoyo a la perspectiva ecológica y sistémica en que se ubica la teoría de empoderamiento.

En relación con las dimensiones de empoderamiento en la mujer, en la Dimensión independencia, el 46.9% de las mujeres presentan niveles por debajo del promedio, lo que implica que existe un déficit en la independencia de la mujer, cuya capacidad de tomar decisiones y decidir por sí misma, sin la intervención de otras personas; el 33.6% de las mujeres presentan un nivel promedio o moderado y el 19.6% de las mujeres presentan niveles superiores al promedio.

En la Dimensión igualdad, el 53.2% de las mujeres presentan niveles por debajo del promedio, quienes presentan deficiencias en la evaluación con una perspectiva de equidad entre ambos sexos, lo que no le permite a la mujer competir y luchar por mejores posiciones, sin limitaciones; el 18.9% de las mujeres presentan un nivel promedio o moderado y el 28% de las mujeres presentan niveles superiores al promedio

En la dimensión temeridad, el 51.8% de las mujeres presentan niveles por debajo del promedio, indicando que existen dificultades en este factor donde evalúa el grado de valentía en la mujer, a tomar decisiones y seguridad en sus acciones; el 33.6% de las mujeres presentan un nivel promedio o moderado y el 24.7% de las mujeres presentan niveles superiores al promedio. En la dimensión seguridad, el 45.5% de las mujeres presentan niveles por debajo del promedio; el 26.6% de las mujeres presentan un nivel promedio o moderado y el 28.0% de las mujeres presentan niveles superiores al promedio.

En la dimensión influencia externa, el 39.2% de las mujeres presentan niveles por debajo del promedio, lo que indicaría deficiencias en la medición del liderazgo, que depende en gran medida de la persona misma y no a hechos ajenos a ella, probablemente con un locus de control interno; el 22.4% de las mujeres presentan un nivel promedio o moderado y el 38.5% de las mujeres presentan niveles superiores al promedio.

En la dimensión empoderamiento participativo, el 34.3% de las mujeres presentan niveles por debajo del promedio, quienes presentan deficiencias respecto con una percepción de liderazgo, activa, participativa, emprendedora y autosuficiente.; el 22.4% de las mujeres presentan un nivel promedio o moderado y el 43.4% de las mujeres presentan niveles superiores al promedio.

En la dimensión satisfacción social, el 33.6% de las mujeres presentan niveles por debajo del promedio, lo que indicaría a que cómo se percibe la persona con respecto a su entorno social; el 30.8% de las mujeres presentan un nivel promedio o moderado y el 35.7% de las mujeres presentan niveles superiores al promedio.

Respecto a los niveles de personalidad emprendedora, el 21.7% presentan un nivel de deficiente desarrollo; el 17.5% presentan un nivel de bajo desarrollo; el 32.9% presentan un nivel de moderado desarrollo; el 21.7% presentan un nivel de alto desarrollo; el 6.3% presentan un nivel de óptimo desarrollo; Resumiendo, el 39.2% presentan niveles por debajo del promedio; el 32.9% presentan un nivel promedio o moderado y el 28% presentan niveles superiores al promedio. Algunas investigaciones reportadas sobre el empoderamiento se han realizado investigaciones con muestras diferentes a la investigada, tal como lo plantea Peralta (2010) en su investigación “El programa “la compañía” y el logro de competencias emprendedoras en estudiantes de cuarto de secundaria de Ventanilla, los resultados reflejan que las competencias se incrementaron tras un programa que incluía un grupo de control. Finalmente se concluyó que el incremento de las competencias fue muy diferente en cada uno

de los estudiantes analizados. Otra investigación es la de Kaneko (2012, citado por Delgado y Núñez, 2017) en su artículo “Emprendimiento, personalidad y variables sociodemográficas en estudiantes de Administración de un instituto de educación superior, sus resultados mostraron un nivel de emprendimiento promedio con una calificación. Saravia y Weinberger (2012 citado por Villacres (2017) en el estudio “Factores que explican las competencias emprendedoras, la conclusión general fue que se debe revisar diversos modelos educativos para el desarrollo de habilidades (actitudes) emprendedoras y competencias (capacidades) empresariales pues no existe una solución única aplicable a todos los grupos evaluados. Así mismo, Díaz y Jiménez (2013) en la Tercera Encuesta de micro emprendimiento. Se analizan las características personales como la conformación del hogar, estado civil, edad, nivel de educación e historia laboral y motivación emprendedora, En términos generales, la actividad económica predominante es Comercio Concentrando un 33,3% del total de emprendimientos, luego Manufactura un 13,1% de los negocios y en tercer lugar Construcción con un 9,7 %. Analizando por género de los emprendedores, se presentan importantes diferencias respecto a los rubros de actividad. Por ejemplo, un 45,3% de los emprendimientos de mujeres son en el sector Comercio, mientras que en los hombres es un 26,0%. También en Manufactura se concentra una mayor proporción de mujeres, con un 18,1%, que en los hombres llega a un 10,0%.

En los Niveles de las dimensiones de la personalidad emprendedora, en la dimensión iniciativa, el 23.1% presentan un nivel de bajo desarrollo; el 32.2% presentan un nivel de moderado desarrollo; el 20.3% presentan un nivel de alto desarrollo; el 4.9% presentan un nivel de óptimo desarrollo; Resumiendo, el 42.7% presentan niveles por debajo del promedio; el 32.2% presentan un nivel promedio o moderado y el 25.2% presentan niveles superiores al promedio. La iniciativa es la cualidad que poseen algunas personas de poder iniciar alguna cuestión, bien sea comenzar un proyecto, o buscar soluciones a alguna problemática. Una de

sus características principales es que nace de cada persona, es decir, no hay ningún factor externo que lo impulse para lograr su objetivo. Y es así que en muchas oportunidades los individuos tienen que tomar decisiones propias, sin ser persuadidos por alguien más. Además, es una de las facultades que hace al ser humano autónomo y con poder de decisión

Se refiere a la actitud por la cual una persona decide hacer algo con la esperanza de obtener algún resultado específico de ella. Dicho como iniciativa rae, “la cualidad personal que inclina a la iniciativa”. Puede ser permanente o característico de una personalidad, así como una acción o decisión del momento. Cuando una persona muestra iniciativa, significa que actúa a diario buscando resolver problemas que puedan surgir, sin esperar que otros las resuelvan. (Adrian 2021). Que se traduce en la capacidad de tomar las riendas de nuestra vida y dar pasos hacia delante sin que nadie nos indique la dirección exacta, ni cómo llegar exactamente. Iniciativa es la cualidad de adelantarse a los demás en llevar a cabo una tarea, un proyecto determinado. Proporciona autonomía de actuación, la sensación de poder iniciar cualquier camino. Resulta una cualidad imprescindible para iniciar un proyecto empresarial.

En la dimensión fortaleza ante las dificultades, el 20.3% presentan un nivel de deficiente desarrollo; el 21.7% presentan un nivel de bajo desarrollo; el 34.3% presentan un nivel de moderado desarrollo; el 18.2% presentan un nivel de alto desarrollo; el 5.6% presentan un nivel de óptimo desarrollo; Resumiendo, el 42.0% presentan niveles por debajo del promedio; el 34.3% presentan un nivel promedio o moderado y el 23.8% presentan niveles superiores al promedio. La Fortaleza ante las dificultades son estilos moralmente valorables de pensar, sentir y actuar, que contribuyen a una vida en plenitud. Para Peterson y Seligman, implica poseer sabiduría y conocimiento (fortalezas cognitivas que implican la adquisición y el uso del conocimiento), coraje (fortalezas emocionales que implican el ejercicio de la voluntad para la consecución de metas ante situaciones de dificultad externa o interna. Es el camino de un emprendedor/a no está exento de dificultades y traspies.

Conseguir financiación, conseguir clientes, estar atento a la competencia, las crisis económicas, los problemas de tesorería, deben actuar ante estas situaciones con entereza, no viviéndolas como barreras insalvables, sino como tropiezos que deben ir solventando según se presenten. Disfrutar de los éxitos, trabajar duro cuando las cosas se ponen difíciles.

En la dimensión capacidad para asumir riesgos, el 18.9% presentan un nivel de deficiente desarrollo; el 25.2% presentan un nivel de bajo desarrollo; el 32.2% presentan un nivel de moderado desarrollo; el 18.9% presentan un nivel de alto desarrollo; el 4.9% presentan un nivel de óptimo desarrollo; Resumiendo, el 44.1% presentan niveles por debajo del promedio; el 32.2% presentan un nivel promedio o moderado y el 23.8% presentan niveles superiores al promedio. Para Saldaña et al. (s.f.) las fortalezas personales, entendidas como formas de comportamiento, pensamientos y emociones que se asocian con un rendimiento óptimo, pueden mejorar el aprendizaje y su desempeño profesional. Esta capacidad para asumir riesgos implica los siguientes aspectos: Humanidad (fortalezas interpersonales que implican cuidar y ofrecer amistad y cariño a los demás); Justicia (fortalezas cívicas que conllevan una vida en comunidad saludable); Moderación (fortalezas que nos protegen contra los excesos); trascendencia (fortalezas que forjan conexiones con la inmensidad del universo y proveen de significado a la vida). Un valor importante de todo buen emprendedor es la asunción de riesgos. No toda persona es capaz de arriesgar su patrimonio y trabajo por una apuesta empresarial cuyo éxito no está plenamente garantizado. Comenzar un negocio suele representar riesgos en términos económicos y del estilo de vida del emprendedor, cada decisión nueva implica riesgo y es necesario afrontarlos sin temor, pero también con la adecuada cautela, para seguir adelante en nuestro proyecto

En la dimensión toma de decisiones, el 14.7% presentan un nivel de deficiente desarrollo; el 26.6% presentan un nivel de bajo desarrollo; el 34.3% presentan un nivel de moderado desarrollo; el 20.3% presentan un nivel de alto desarrollo; el 4.2% presentan un

nivel de óptimo desarrollo; Resumiendo, el 41.3% presentan niveles por debajo del promedio; el 34.3% presentan un nivel promedio o moderado y el 24.5% presentan niveles superiores al promedio. La capacidad de tomar decisiones, tiene que ver con asumir riesgos, ser creativo y buscar alternativas a problemas o retos aún no existentes. La buena toma de decisiones permite vivir mejor: Nos otorga algo de control sobre nuestras vidas. Cuando se es proactivo, se tienen múltiples alternativas para decidir. En el ámbito empresarial a veces las decisiones no son tan simples, no se puede vacilar, tampoco tomarlas alegremente, siempre es preciso un análisis previo, analizar las diversas alternativas y decidir por lo que se cree más correcto. Aun así nunca existirá la garantía plena de acierto, pero lo que nunca puede ocurrir es quedarse bloqueado sin tomar ninguna decisión, o tomarla demasiado tarde por temor. No está mal escuchar a otras personas y dejarse aconsejar por personas de confianza, en muchas ocasiones resulta de mucha ayuda. Pero no olvidar que la decisión final debe ser de uno.

En la Dimensión flexibilidad, el 15.4% presentan un nivel de deficiente desarrollo; el 25.2% presentan un nivel de bajo desarrollo; el 32.9% presentan un nivel de moderado desarrollo; el 17.5% presentan un nivel de alto desarrollo; el 9.1% presentan un nivel de óptimo desarrollo; Resumiendo, el 40.6% presentan niveles por debajo del promedio; el 32.9% presentan un nivel promedio o moderado y el 26.6% presentan niveles superiores al promedio. Se entiende como la capacidad de contactar plenamente con el momento presente, incluyendo los sentimientos y pensamientos que contiene, para cambiar o mantener el comportamiento con el objetivo de alcanzar fines valiosos (Aguirre & Moreno, 2017). *Es* «la capacidad de sentir y de pensar con apertura mental, de asistir voluntariamente a la experiencia del momento presente y de avanzar en las direcciones que son importantes para nosotros, al tiempo que forjamos hábitos que nos permiten vivir de un modo congruente con nuestros valores y aspiraciones». Se trata de aprender a no evitar lo que nos resulta doloroso y a aproximarnos al sufrimiento, para poder vivir una vida llena de sentido y de propósito

(Hayes, 2020). Ante los clientes, ante el mercado, el entorno empresarial actual obliga a estar permanentemente atento a lo que sucede alrededor. Ahora bien, de la observación se debe pasar a la acción, esos cambios observados a veces pueden obligar a dar giros en la orientación de un negocio. Uno de los valores de una PYME es tener la capacidad camaleónica de adaptarse rápidamente a los cambios del entorno.

En la Dimensión capacidad de aprendizaje, el 23.1% presentan un nivel de deficiente desarrollo; el 16.8% presentan un nivel de bajo desarrollo; el 32.9% presentan un nivel de moderado desarrollo; el 20.3% presentan un nivel de alto desarrollo; el 7% presentan un nivel de óptimo desarrollo; Resumiendo, el 39.9% presentan niveles por debajo del promedio; el 32.9% presentan un nivel promedio o moderado y el 27.3% presentan niveles superiores al promedio. La capacidad de aprendizaje se manifiesta en su habilidad para construir conocimiento de manera activa y autorregularse. Lo autorregulado es aquel que participa plenamente en los procesos personales de aprendizaje y asume progresivamente su responsabilidad en la planificación y el control de estos procesos, así como en la evaluación de su efectividad en el logro de los objetivos planteados. Implica, la disposición a asumir responsabilidades, La voluntad de actuar con criterios propios en los diversos ámbitos de la vida humana con independencia y en colaboración con los demás, y la capacidad de controlar los procesos cognitivos que intervienen en una autorregulación eficaz del aprendizaje. Así mismo, incorpora algunas destrezas instrumentales, tales como capacidad de análisis, reflexión crítica, búsqueda de información relevante, capacidad de solucionar problemas o toma de decisiones. También se relaciona con actitudes, valores y otras competencias interpersonales, entre otros, responsabilidad y compromiso, madurez personal, flexibilidad, predisposición a adaptarse al entorno, y capacidad de comunicarse con los demás. (Casanelas et al., s.f., p. 2). Los cambios referidos en el párrafo anterior obligan en numerosas ocasiones a tomar caminos desconocidos para un emprendedor, aún no

explorados, lo que obliga a estar aprendiendo continuamente. En la sociedad del Siglo XXI el aprendizaje permanente se convierte en la segunda piel.

En la Dimensión organización y planificación del tiempo y del trabajo, el 18.2% presentan un nivel de deficiente desarrollo; el 21% presentan un nivel de bajo desarrollo; el 31.5% presentan un nivel de moderado desarrollo; el 24.5% presentan un nivel de alto desarrollo; el 4.9% presentan un nivel de óptimo desarrollo; Resumiendo, el 39.2% presentan niveles por debajo del promedio; el 31.5% presentan un nivel promedio o moderado y el 29.4% presentan niveles superiores al promedio. La gestión del tiempo, organización del tiempo o administración del tiempo es el proceso de planear y ejercitar el control consciente del tiempo empleado en actividades concretas, especialmente para aumentar la eficacia, la eficiencia o la productividad. La denominada gestión del tiempo hace referencia a la forma en que cada uno organiza y planifica cuánto tiempo invierte en actividades específicas. Cuando se aprende a administrar el propio tiempo, mejora nuestra capacidad de concentración. Y un mayor enfoque genera una mayor eficiencia. Gestionar el tiempo nos permite realizar las tareas con más rapidez y que la jornada laboral sea más efectiva y se aproveche mejor. Se requiere ser ordenado para hacer buen uso del tiempo. Nunca se tiene todo el tiempo para lograr hacer lo que se propone, pero la organización y planificación permiten utilizar el tiempo de una manera más eficaz. Es decir, debe conseguir hacer más en menos tiempo. En el inicio de una aventura empresarial, el emprendedor tendrá que hacer de todo, probablemente no tendrá todavía ningún empleado que le ayude, la organización de las actividades y de las tareas que tenga que realizar, elegir las prioridades adecuadas y no morir en el intento, es un elemento imprescindible para sobrevivir a la puesta en marcha de una nueva empresa.

En la Dimensión confianza en uno mismo, el 16.1% presentan un nivel de deficiente desarrollo; el 21% presentan un nivel de bajo desarrollo; el 35.7% presentan un nivel de moderado desarrollo; el 21% presentan un nivel de alto desarrollo; el 6.3% presentan un nivel

de óptimo desarrollo; Resumiendo, el 37.1% presentan niveles por debajo del promedio; el 35.7% presentan un nivel promedio o moderado y el 27.3% presentan niveles superiores al promedio. La confianza implica la decisión de no controlar estas acciones, apoyándose para ello en la expectativa que surge del conocimiento del otro. Es un estado psicológico y no un comportamiento (Abarca, 2004, p. 58). La confianza en sí mismo es una actitud que permite a los individuos tener una visión positiva acerca de ellos mismos. Las personas que confían en sí mismos creen en sus habilidades, sienten que tienen control sobre sus vidas y creen que son capaces de hacer lo que planean y esperan. Las personas que confían en sí mismas tienen expectativas realistas. Incluso cuando sus intereses no se cumplen, ellos continúan siendo positivos y aceptan su manera de ser. Los grandes emprendedores son personas con elevados niveles de madurez, la cual se manifiesta en una autoconfianza que les permite superar los frecuentes momentos de dificultad. Es el reconocimiento en sí mismo de los valores, conocimientos, emociones y aptitudes que tiene, lo que le da el poder, la confianza y la tranquilidad para actuar y enfrentar desafíos. El emprendedor debe creer en lo que está haciendo; sentir que está haciendo algo bien hecho. Debe estar ilusionado con su proyecto, creer en su idea y en sus posibilidades de llevarla a la práctica con éxito, ser constante y saber sacrificarse por su empresa. Si no cree en sí mismo y en su proyecto, hay muchas probabilidades de fracasar.

En la Dimensión afán de logro, el 16.8% presentan un nivel de deficiente desarrollo; el 21.7% presentan un nivel de bajo desarrollo; el 35.7% presentan un nivel de moderado desarrollo; el 16.1% presentan un nivel de alto desarrollo; el 9.8% presentan un nivel de óptimo desarrollo; Resumiendo, el 38.5% presentan niveles por debajo del promedio; el 35.7% presentan un nivel promedio o moderado y el 25.8% presentan niveles superiores al promedio. El afán de logro se ha definido como «la tendencia a conseguir una buena ejecución en situaciones que implican competición con una norma o un estándar de

excelencia, siendo la ejecución evaluada como éxito o fracaso, por el propio sujeto o por otros» (Garrido, 1986, p. 138). La empresa supone siempre acción ardua. Iniciar una aventura empresarial sin la convicción de conseguir el triunfo es un elemento negativo, lo contrario no asegura el éxito, pero ayuda. Se debe luchar constantemente por alcanzar los objetivos, superarse en hacer las cosas mejor cada día. Ser mejor que los competidores, dar un mejor servicio a los clientes, conseguir la cuota de mercado prevista, poniendo todo el empeño en ello, sin decaer, aunque no se cumplan todos los objetivos previstos.

En la relación entre variables (ordinal), la relación estadística del empoderamiento con la personalidad emprendedora con la técnica no paramétrica de correlación bivariado de Spearman (ρ), concluyéndose que existe correlación positiva alta ($\rho = 0.851^{**}$) entre el empoderamiento y personalidad emprendedora. Por lo tanto, se rechaza la H_0 (no existe relación entre las variables) aceptándose la H_1 (existe relación muy significativa entre las variables). Este hallazgo es confirmado por los encontrados por Cáceres & Ramos (2017) en su investigación Emprendimiento laboral y empoderamiento de mujeres artesanas de la asociación de tejedoras - tejidos Huaycán, reportaron que La relación que se da entre el emprendimiento laboral y el empoderamiento de las mujeres artesanas es directa y significativa. 2. El emprendimiento laboral en las mujeres se caracteriza por la mejora de la capacidad económica, ya que esta actividad ha generado ingresos monetarios que ellas consideran propios y a su vez esto les genera satisfacción personal por la labor desarrollada; sin embargo, la motivación a mayores retos y desafíos aún es débil. Así mismo, Ninatanta (2018), en la presente investigación tiene como objetivo determinar la relación entre el emprendimiento empresarial y el empoderamiento de la mujer del sector calzado en el Centro Cívico de Trujillo, año 2018, se utilizó el Coeficiente de Correlación Rho de Spearman, de esta manera se determinó que existe una relación directa en cuanto a las variables emprendimiento empresarial y empoderamiento de la mujer del sector calzado, con un

coeficiente de correlación de 0.683 siendo una correlación positiva fuerte, las mujeres que lograron emprender, cuentan con un mayor nivel de empoderamiento. Valencia (2018) en su investigación, determinar la relación entre las variables Emprendimiento Empresarial y Desarrollo Sostenible, el estudio amplía el conocimiento del emprendimiento empresarial en el sector artesanal en la Provincia de Santa Elena- Ecuador, y la posibilidad de que, futuras empresas se convertirán en unidades económicas que serán aporte del sistema productivo, comercial o de servicios y que con un desarrollo sostenible adecuado generarán empleos.

En la Asociación entre las variables (nominal), el análisis estadístico de la asociación por grupos etarios y por niveles de empoderamiento con la prueba no paramétrica Chi cuadrada de Pearson (X^2), reportándose que existe asociación estadística muy significativa entre dichas variables; En el análisis estadístico de la asociación por tiempo de servicios y por niveles de empoderamiento no existe asociación estadística entre dichas variables; En la asociación por grupo ocupacional y por niveles de empoderamiento existe asociación estadística significativa entre dichas variables.

En el análisis estadístico de la asociación por grupo etarios y por niveles de personalidad emprendedora existe asociación estadística muy significativa entre dichas variables; En el análisis estadístico de la asociación por tiempo de servicios y por niveles de personalidad emprendedora no existe asociación estadística entre dichas variables; En el análisis estadístico de la asociación por grupo ocupacional y por niveles de personalidad emprendedora existe asociación estadística significativa entre dichas variables.

El Modelo I, de regresión lineal, donde la VI (Dimensión afán de logro, dimensión iniciativa, dimensión organización y planificación del tiempo y del trabajo, dimensión flexibilidad, dimensión confianza en uno mismo, dimensión capacidad para asumir riesgos, dimensión capacidad de aprendizaje, dimensión fortaleza ante las dificultades, dimensión toma de decisiones) y VD (empoderamiento), encontrándose una F regresión = 45,555;

$p < 0.001$, por lo tanto, se deduce que las variables incluidas en el modelo son significativamente explicativas de la variable empoderamiento (variable dependiente). Se infiere en consecuencia que las variables en conjunto conforman un modelo de regresión válido. Finalmente, se establecen los valores Betas, que indica cuál de las variables independientes es el factor de mayor explicación de empoderamiento. Se concluye que las variables independientes: 1er lugar, la dimensión iniciativa, es la que presenta un mayor porcentaje explicativo con un 123.3%; 2do. Lugar, dimensión confianza en uno mismo con un 74.4% y en 3er lugar, dimensión afán de logro con un 48.1%.

Marulanda et al. (2009) en su investigación de tipo teórica con el tema Emprendimiento: Visiones desde las teorías del comportamiento humano – Colombia, el poseer factores internos de personalidad como la motivación el logro, la independencia y creatividad entre otros no son condición única para que una persona desarrolle enfoques emprendedores con su entorno, economía o país. Es precisamente la mezcla de factores culturales, familiares, laborales los que interactúan para potencializar dichas habilidades. Deben existir ambos para que se dé dicho carácter emprendedor. En las comparaciones entre empoderamiento y personalidad emprendedora según grupos etarios, con la Prueba no paramétrica de Kruskal-Wallis, se reportó que existe diferencias significativas entre los rangos promedios de personalidad emprendedora según grupos etarios. Estos resultados son confirmados por Zorrilla (2013) en la investigación denominada “Factores que contribuyeron a la sostenibilidad de los micro emprendimientos juveniles en el distrito de san juan de Lurigancho. Caso: proyecto jóvenes pilas del programa de empleo juvenil de INPET (2007-2009) El autor ha llegado a la conclusión sobre las características de los jóvenes emprendedores que el Programa de Empleo Juvenil ha apoyado, que a mayor edad (tramo de 26 a 32 años) presentan mayor potencial emprendedor; que poseen cierto nivel de instrucción educativa y ya respondían a una amplia carga familiar; son puntuales, tienen una baja

autocrítica y saben aprovechar las oportunidades; se capacitan para mejorar sus ventas, manejar registros básicos y adquirir conocimientos en gestión de negocios y que a pesar que no tuvieron recursos financieros suficientes al iniciar, invierten montos significativos cuando tienen los medios. Otro trabajo es el de Caritas del Perú (2015, citado por Delgado y Núñez, 2017) está desarrollando el proyecto "Mejores competencias personales y emprendedoras de jóvenes de Tarma para obtener trabajo digno y productivo" desde enero del 2014, donde los jóvenes se han capacitado en producción, turismo, artesanía y agroindustria, para el fortalecimiento de sus habilidades personales y sociales, asesoría y acompañamiento en la elaboración de sus planes de negocios y, además, en el manejo de las nuevas tecnologías de

En las Comparaciones entre empoderamiento y personalidad emprendedora según tiempo de servicios, con la Prueba no paramétrica de Kruskal-Wallis, se reportó que existe diferencias significativas entre los rangos promedios de personalidad emprendedora según tiempo de servicios. No se encontró diferencias estadísticas en los rangos promedios de empoderamiento según tiempo de servicios.

En las Comparaciones entre empoderamiento y personalidad emprendedora según grupo ocupacional, se reportó que existe diferencias significativas entre los rangos promedios de personalidad emprendedora según grupos ocupacionales. Existe diferencias estadísticas en los rangos promedios de empoderamiento según grupos ocupacionales. Existen diferencias estadísticas en los rangos promedios de empoderamiento según grupos ocupacionales.

Cabe resaltar que en algunos estudios reportan la importancia de enseñar las competencias emprendedoras Delgado y Núñez (2017), en la investigación que se realizaron en el departamento de Lambayeque, Perú, con la finalidad de determinar las competencias emprendedoras desarrolladas por los alumnos de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Señor de Sipán, dado el escenario analizado se planteó un programa de capacitación empresarial que permita mejorar el

desarrollo de las competencias de emprendimiento en los estudiantes donde se tratará de conocer los diversos aspectos concernientes a las competencias emprendedoras de los estudiantes, para así poder brindarles las herramientas e instrumentos básicos que potencialicen sus capacidades y así llegar a generar a través del trabajo directo con los grupos de interés un desarrollo práctico de sus destrezas. Villacres (2017) en su investigación emprendimiento y su impacto en la competitividad de las Mipymes manufactureras de la provincia de Bolívar en el Ecuador, un importante porcentaje de emprendimientos se han convertido en pymes especialmente en el sector de los productos lácteos con rendimientos económicos significativos. Otro trabajo es el de Álvarez et al. (2018) que determinó la intención emprendedora entre los estudiantes universitarios de las carreras de ciencias administrativas e ingeniería de Perú, los resultados son útiles para diseñar modelos de desarrollo de emprendimientos sociales en las universidades tomando en cuenta todos los factores reportados como importantes por los estudiantes y, asimismo, establecer planes integrales que consideren de modo articulado la enseñanza, las actividades prácticas y la investigación para de este modo aportar con el aumento en la cantidad e impacto de los emprendimientos sociales realizados por los estudiantes universitarios. Quispe (2018) en su estudio plantea la necesidad de conocer cuál es el perfil emprendedor de un grupo de alumnos de una especialidad de negocios y una de ingeniería, como resultado de este estudio, se elabora un perfil emprendedor de los grupos de alumnos. Este sintetiza los hallazgos de la investigación, y facilita la descripción de las características más adecuadas para impulsar el perfil emprendedor de los alumnos. Fandiño y Bolívar (2009) estudia el impacto que ha tenido el Área de Emprendimiento en los estudiantes de Administración de Empresas en la Pontificia Universidad Javeriana, Según los resultados de la encuesta elaborada se determinaron los factores determinantes del éxito empresarial y de la construcción de una mentalidad emprendedora tomando en cuenta el número de empresas que fueron legalmente

constituidas y que se encuentran en funcionamiento a partir del proyecto de grado. Prieto (2010) en su estudio “Competencies for entrepreneurship in the Business Administration Program at Corporación Universitaria del Caribe-CECAR”, lleva por objetivo de estudio, identificar las competencias emprendedoras de los estudiantes de administración de empresas de CECAR, a partir de la opinión de los estudiantes, profesores, egresados y empresarios. Los empresarios coincidieron sólo en una competencia, notándose que ellos están más interesados por la supervivencia de la empresa que por la creación de las mismas. En consecuencia, se debe direccionar el ajuste del currículo, donde las competencias emprendedoras estén presentes en la mayoría de las asignaturas del plan de estudios. Espíritu et al. (2012) en su investigación denominada Desarrollo de Competencias emprendedoras: Un análisis explicativo con estudiantes universitarios, De la presente investigación se desprenden una serie de conclusiones relevantes que nos permiten entender las intenciones de emprendimiento entre el rol docente, la formación escolar y el entorno y experiencia de los estudiantes con el desarrollo competencias emprendedoras (perfil emprendedor) de los mismos. Con relación a las intenciones emprendedoras de los estudiantes, se resalta que quienes se conciben a sí mismos con un alto perfil emprendedor, son quienes tendrán mayores probabilidades de emprender un negocio. Herrera (2012) en su investigación de tipo cualitativo - descriptivo, denominada Una investigación en emprendimiento: Caracterización del emprendedor, El emprendimiento es un campo de investigación el cual adolece de legitimidad debido al débil marco conceptual que presenta. El emprendimiento es una estrategia utilizada por organizaciones públicas y privadas para disminuir la tasa de desempleados, hacer empresas autosostenibles y generar una cultura en la nueva generación. En Colombia, las universidades han mostrado un especial interés al crear redes de emprendimiento e incentivar a sus estudiantes en la participación de estas redes. el emprendimiento es una estrategia utilizada por muchos países para activar la economía,

disminuir el desempleo y crear ventajas competitivas para hacer frente a la actual economía globalizada. Somarriba (2015) en su investigación *Actividad Emprendedora en el Desarrollo Económico Local*, se puede afirmar que el emprendimiento es motor de desarrollo de las MIPYME, Los resultados demuestran bajo nivel educativo y formativo por parte de los empresarios. Ante lo cual el MINED deberá continuar con su labor de alfabetización, pero se precisa de crear un plan de enseñanza dirigido a personas adultas dentro de la actividad empresarial sin ningún nivel educativo. Pérez (2016) en su estudio de pautas emprendedoras de los estudiantes universitarios para ver si es posible determinar diferencias entre grupos homogéneos (titulaciones o cursos) y poder así realizar formación y actividades adaptadas a dichos grupos. Benjumena y Barrera (2018), realizaron una investigación que tuvo como objetivo explorar los factores que incentivan las intenciones emprendedoras en el Instituto Tecnológico Metropolitano (ITM), ubicado en la ciudad de Medellín, A partir de las encuestas realizadas se encontró que gran cantidad de estudiantes ya han adoptado iniciativas emprendedoras, alentadas por la expectativa de que el emprendimiento les dará una independencia laboral. Echeverri y Valencia (2018) en su investigación de tipo cualitativa: exploratoria con el tema *Factores que inciden en la intención emprendedora del estudiantado universitario*, Entre dichos hallazgos, se puede resaltar que la mayoría del alumnado considera vital que en las universidades se adopte un modelo de enseñanza orientado al emprendimiento, con el fin de que el estudiantado pueda tener una teoría consolidada y una visión clara sobre la creación de empresas

VI. CONCLUSIONES

6.1. Los cuestionarios de empoderamiento y personalidad emprendedora obtuvieron validez de constructo a través del análisis de ítems-dimensiones. El índice Alpha de confiabilidad del cuestionario de empoderamiento fue de 0.958 y el índice Alpha de confiabilidad del cuestionario de personalidad emprendedora fue de 0.994

6.2. En los niveles de empoderamiento, el 9.8% tienen un deficiente desarrollo; el 28.7% tienen un bajo desarrollo; el 32.9% tienen un moderado desarrollo; el 23.7% tienen un alto desarrollo; el 4.9% tienen un nivel de excelente desarrollo; Resumiendo, el 38.5% están por debajo del promedio; el 32.9% están en un nivel promedio o moderado y el 28.7% presentan niveles superiores al promedio.

6.3. En los niveles de personalidad emprendedora, el 21.7% tienen un deficiente desarrollo; el 17.5% tienen un bajo desarrollo; el 32.9% tienen un moderado desarrollo; el 21.7% tienen un alto desarrollo; el 6.3% tienen un óptimo desarrollo; Resumiendo, el 39.2% están por debajo del promedio; el 32.9% tienen un nivel promedio o moderado y el 28% presentan niveles superiores al promedio.

6.4. Existe relación positiva alta ($\rho = 0.851^{**}$) y muy significativa ($p < 0.001$) entre empoderamiento y personalidad emprendedora.

6.5. Existe asociación estadística muy significativa de los niveles de empoderamiento por grupos etarios ($X^2 = 31.490$; gl. 12; $p < 0.001$) y por grupo ocupacional ($X^2 = 28.449$; gl. 16; $p < 0.05$). Existe asociación estadística muy significativa de los niveles de personalidad

empresaria por grupos etarios ($X^2 = 42.735$; gl. 12; $p < 0.001$) y grupo ocupacional ($X^2 = 34.269$; gl. 16; $p < 0.01$).

6.6. De las 9 dimensiones de personalidad empresaria que explican mejor el empoderamiento son en 1ro., la dimensión iniciativa, con un 123.3%; 2do. la dimensión confianza en uno mismo con un 74.4% y 3ro, la dimensión afán de logro con un 48.1%.

6.7. Existe diferencias significativas entre empoderamiento ($X^2 = 12.530$; gl. 3; $p < 0.01$) y personalidad empresaria ($X^2 = 23.774$; gl. 3; $p < 0.001$), según grupos etarios; Solo existe diferencias entre personalidad empresaria según tiempo de servicios ($X^2 = 6.508$; gl. 2; $p < 0.05$). Existe diferencias significativas entre empoderamiento s ($X^2 = 9.503$; gl. 4; $p < 0.05$) y personalidad empresaria ($X^2 = 13.059$; gl. 4; $p < 0.05$) según grupos ocupacionales.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1. Se debería replicar la investigación en otras poblaciones empresariales similares para validar los instrumentos de obtención de los datos, de tal forma, que las direcciones de recursos humanos cuenten con instrumentos que les permitan tener perfiles de las habilidades emprendedoras y de empoderamiento para optimizar el desempeño de los trabajadores y se logren las metas propuestas.
- 7.2. En función de los resultados, la dirección de recursos humanos debería diseñar y aplicar programas integrales que permitan desarrollar competencias y habilidades emprendedoras y empoderamiento en el personal que presentan niveles que están por debajo del promedio, así como, programas para optimizar al personal que presentan niveles moderados y finalmente, un programa de mantenimiento y fortalecimiento en el personal que presentan niveles por encima del promedio.
- 7.3. Se debería incluir en las currículas de estudios de las universidades peruanas la enseñanza de comportamientos empoderados y habilidades emprendedoras para mejorar los perfiles profesionales de los egresados de las diversas carreras profesionales.
- 7.4. Se debería elaborar perfiles reales de las habilidades emprendedoras y de empoderamiento en nuestros estudiantes del nivel básico regular (primaria y secundaria) para que cuando egresen tengan mayores opciones en su desarrollo personal, laboral y profesional.

VIII. REFERENCIAS

- Acosta, F. (2015). *La Sororidad y las Nuevas Masculinidades*. Valledupar, Cesar.
- Adrián, R. (Última edición:5 de agosto del 2021). *Definición de Iniciativa*.
<https://conceptodefinicion.de/iniciativa/>.
- Aguayo, F. V. (2011). *Efecto del atractivo facial en atribuciones de características de personalidad en estudiantes universitarios de Lima Metropolitana*. (Tesis de licenciatura). Pontificia Universidad Católica del Perú.
http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/1288/AGUAYO_LICERA_FIORELLA_EFECTOS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Aguir, V. y Muñoz, Y. (2002). Estrategias de afrontamiento ante el estrés y fuentes de recompensa profesional en médicos especialistas de la comunidad valenciana: un estudio con entrevistas semi-estructuradas. *Revista Española de Salud Pública*, 76 (5), pp. 509-604.
- Aguirre, A. y Moreno, B. (2017). La relevancia de la flexibilidad psicológica en el contexto del cáncer: una revisión de la literatura. *Psicooncología*, 14 (1), pp.11-22.
- Alban A. (2007). *Manual de oratoria*. Edición electrónica.
- Abarca Nureya (2004). *Inteligencia emocional en el liderazgo*. Santiago, Aguilar Chilena de Ediciones, SA
- Akhtar, F., (1992). *UBINIG, una ONG que se ocupa del empoderamiento de mujeres del sector rural, Dhaka*. Comunicación personal.
- Alcalde, M. J. (1998). *Nivel de autoeficacia percibida y estilos de afrontamiento en estudiantes universitarios de Lima*. (Tesis de licenciatura inédita). Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Alcoser, A. Y. (2012). *Estrategias de afrontamiento en adolescentes de 12 a 15 años con embarazos no planificados, usuarias del Centro de Atención Integral del Adolescente*

- del área 17 del Cantón Durán.* (Tesis de licenciatura). Universidad de Guayaquil, Guayaquil. <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/6004/1/TESIS%20DE%20GRADO%20Alexandra.pdf>
- Almanza D. y Parra A. (2016). *La cocina como espacio de empoderamiento, resignificación y sororidad en las mujeres.¿conversaciones en torno al fogón?-* (Tesis de grado Maestría). Pontificia Universidad Javeriana. Facultad de psicología. Bogotá D.C.- Colombia.
- Álvarez A., López D., Chafloque R. y Vilchez C. (2018). *Emprendimiento social ¿las universidades peruanas están cumpliendo su rol promotor?* Universidad de San Martín de Porres: fondo editorial.
- Amarís, M., Madariaga, C., Valle, M. y Zambrano, J. (2013). Estrategias de afrontamiento individual y familiar frente a situaciones de estrés psicológico. *Psicología desde el Caribe*, 30(1), pp. 123-145. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=2132860007>
- Angeles, K. (2001). *Modos de afrontamiento al estrés y autocontrol en estudiantes universitarios de una universidad nacional de Lima.* (Tesis de Licenciatura en Psicología). Lima, Perú: UNFV.
- Arévalo, M. P, Gómez, M. A. y Loaiza, J. A. (2011). *Estrategias de afrontamiento ante la percepción de discriminación en personas homosexuales.* (Tesis de Licenciatura). Facultad de Psicología de la Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá. <http://repository.javeriana.edu.co/bitstream/10554/7886/1/tesis147.pdf>
- Ascencio, A. J. (2015). *Resiliencia y Estilos de Afrontamiento en mujeres con cáncer de mama de un Hospital Estatal de Chiclayo 2013.* (Tesis de licenciatura). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo. http://tesis.usat.edu.pe/jspui/bitstream/123456789/438/1/TL_Ascencio_Puicon_AnaisJackelin.pdf

- Astonitas, L. (2000). *Personalidad y Hábitos de Consumo de Internet en estudiantes universitarios con y sin riesgo de adicción a internet*. (Tesis de licenciatura inédita). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima.
- Ávila R. (1998). *Estadística elemental*. Estudios y Ediciones S.A.
- Ayras M. (2015). *El rol protagónico de la mujer en el desarrollo cultural y social a través del empoderamiento dentro de las organizaciones sociales en el asentamiento humano justicia paz y vida – distrito de el tambo – Huancayo - 2014 – 2015*. (Tesis para optar el título profesional de licenciada en antropología. Facultad de Antropología. Universidad Nacional del Centro del Perú. Huancayo- Junín. Perú.
- Banda A. y Morales M. (2015). Empoderamiento psicológico: un modelo sistémico con componentes individuales y comunitarios. Universidad de Sonora – México. *Revista de Psicología* Vol. 33 (1)
- Batliwala S. (1997). El significado del empoderamiento de las mujeres: nuevos conceptos desde la acción. En Magdalena León, *Poder y empoderamiento de las mujeres*. T/M Editores, 1997, pp. 187-211.
- Batliwala, S. (Por publicarse). *Women's empowerment in South Asia: Concepts and Practices*. New Delhi: Food and Agricultural Organization/ Asia South Pacific Bureau of Adult Education (FAO/ASPBAE).
- Becerra M., Del Campo J. y Díaz K. (2017). *El impacto de liderazgos empoderamiento y compartido en el comportamiento innovador en equipos de trabajo*. (Tesis para optar al Grado Académico de Magíster en Desarrollo Organizacional y Dirección de Personas. Escuela de Post Grado: Universidad del Pacífico. Perú.
- Becerra Z. (2019). *Propuesta para el empoderamiento de la mujer peruana en venta por catálogo Leonisa – 2019*. (Tesis para optar el grado académico de: Maestra en

- Administración de Negocios – MBA). Escuela de Post Grado. Universidad Cesar Vallejo: UCV. Perú.
- Benjumena M. y Barrera A. (2018). Factores que inciden en la intención emprendedora del estudiantado universitario: Un análisis cualitativo. Colombia. *Revista Electrónica Educare (Educare Electronic Journal)*, 22(2), pp. 1-19.
- Bhidé, A. (2001). *Origen y evolución de nuevas empresas*. Oxford University Press.
- Brydon, L. y S. Chant, 1989. *Women in the Third World: Gender issues in rural and urban areas*. Rutgers University Press.
- Brockhaus R. (1982), The psychology of the entrepreneur. In Kent C.A., Sextos D.L., y Vesper K.H., eds., *Encyclopedia of entrepreneurship*, Englewood Cliffs, NJ, 273 Prentice Hall.
- Buendía, J. (1994). *Estrés y psicopatología* (Coord.). Pirámide.
- Busenitz E. y Barney J. (1997) Differences between entrepreneurs and managers in large organizations: Biases and heuristics in strategic decision-making, *Journal of Business Venturing* 12, pp. 9-30. Citado en: Mueller S. y Thomas A. (2001) Culture and entrepreneurial potential: a nine-country study of locus of control and innovativeness, *Journal of Business Venturing*, 16 (1), pp. 51-75.
- Busenitz, L., Plummer, L., Klotz, A., Shahzad, A. y Rhoads, K. (2014). Entrepreneurship research (1985-2009) and the emergence of opportunities. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 38(5), pp. 981-1000. <https://doi.org/10.1111/etap.12120>
- Cáceres R. y Ramos L. (2017). *Emprendimiento laboral y empoderamiento de mujeres artesanas de la asociación de tejedoras - tejidos Huaycán*. (Tesis licenciatura trabajo social). Universidad nacional del Centro del Perú – Huancayo. Perú.
- Calero, M. (2000). *Autoestima y docencia para educar mejor en el siglo XXI*. San Marcos.

- Camberos Sánchez, M.T. (2011). Empoderamiento femenino y políticas públicas, una perspectiva desde las representaciones sociales de género. *Entramado*, 7(2), pp. 40-53.
- Cano, F. J., Rodríguez, L. y García, J. (2007). Adaptación española del Inventario de Estrategias de Afrontamiento. *Actas Españolas de Psiquiatría*, 35(1), pp.29-39. Recuperado de [http://personal.us.es/fjcano/drupal/files/AEDP%2007%20\(esp\).pdf](http://personal.us.es/fjcano/drupal/files/AEDP%2007%20(esp).pdf)
- Casanellas, M., Camós M., Medir, Il., Montolio D., Sibina D., Solé M. y Sayós R. (s.f.). *Capacidad de aprendizaje. gestión y administración pública (gap)*. Facultad de derecho. Universidad de Barcelona. España.
- Cardozo A. (2010). *La motivación para emprender. Evolución del modelo de rol en emprendedores argentinos*. (Tesis Doctoral). Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. Departamento de Organización de Empresas. Universidad Nacional de Educación a Distancia
- Carland, J., Hoy, D., Boulton, W. y Carland, J. (1984). Differentiating entrepreneurs from small business owners: a conceptualization. *Academy of Management Review*, 9, 2, pp. 354-359.
- Carrobes, J., Remor, E. y Alzamora, L. (2003). Afrontamiento, apoyo social percibido y distrés emocional en pacientes con infección por VIH. *Psicothema*, 15 (3), pp. 420-426.
- Carver, C. y Scheier, M. (1997). *Teorías de la Personalidad*. Prentice Hall Hispanoamérica.
- Cáceres R. y Ramos L. (2017). *Emprendimiento laboral y empoderamiento de mujeres artesanas de la asociación de tejedoras - "tejidos Huaycán"*. (Tesis para optar el título profesional de licenciada en trabajo social). Universidad Nacional del Centro del Perú. Huancayo - Perú.

- Casique, I. (2010). Factores de empoderamiento y protección de las mujeres contra la violencia. México D.F. UNAM, *Revista Mexicana de Sociología*, 72(1), pp. 37-71
- Cassaretto, M. (2009). *Relación entre las cinco grandes dimensiones de la personalidad y el afrontamiento en estudiantes preuniversitarios de Lima Metropolitana*. (Tesis de maestría). Escuela Universitaria de Posgrado de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima. [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/619/1/Cassaretto bm.pdf](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/619/1/Cassaretto%20bm.pdf)
- Cassaretto, M., Chau, C., Oblitas, H. y Valdez, N. (2003). Estrés y Afrontamiento en estudiantes de Psicología. *Revista de Psicología de la PUCP*, 21(2), pp. 364-392.
- Castillo, A. (1999). *Estado del arte en la enseñanza del emprendimiento*. Programa Emprendedores como creadores de riqueza y desarrollo regional INTEC Chile.
- Casuso, L. (1996). *Adaptación de la prueba COPE sobre estilos de Afrontamiento en un grupo de estudiantes universitarios de Lima*. (Tesis de licenciatura inédita). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima.
- Chiavenato I. (2005). *Administración de los recursos humanos: el capital humano en las organizaciones*. McGraw Hill.
- Chisari O. (2004). Entrepreneurship y Economía. En Cardozo A.P. y Chisari O. ed., *Entrepreneurship, Temas-UADE*, pp. 61-92.
- Chóliz, M. y Barberá, E. (1994). *Prácticas de motivación y emoción*. <https://www.uv.es/=choliz/LibroPracticasMotivacionEmocion.pdf>
- Cole A. (1959), *Business in its Social Setting*, Cambridge, Mass., Harvard University Press.
Citado en Julien P. (1998) *The state of the art in small business and entrepreneurship*, Ashgate, Ashgate Publishing Limited
- Collins C., Hanges P. y Locke E. (2004). The relationship of Achievement motivation to entrepreneurial behavior: a meta-Analysis, *Human performance*. 17 (1), pp. 95-117.

- Collins O., Moore D. y Unwalla D. (1964). *The Enterprising Man*, MSU Business Studies, Bureau of Business and Economic Research, Graduate School of Business Administration, Michigan State University, East Lansing, Michigan. Citado en: Julien P. (1998) *The state of the art in small business and entrepreneurship*, Ashgate, Ashgate Publishing Limited.
- Condori, L. J. (2013). *Relación de: Autoeficacia ante el estrés, personalidad, percepción del bienestar psicológico y de salud con el rendimiento académico en universitarios*. (Tesis doctoral). Escuela Universitaria de Posgrado de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima. http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/3291/1/Condori_il%282%29.pdf
- Contini, N. (2000). La Inteligencia Emocional, Social y el Conocimiento Tácito. Su valor en la vida cotidiana. *Revista Psicología, Cultura y Sociedad*, 8, 2, pp. 22-31. <http://www.palermo.edu/cienciassociales/publicaciones/pdf/Psico5/5Psico%2005.pdf>
- Cortés, J. F., Cruz, A., Domínguez, B., Olvera, Y., Rojo, O., y Verduzco, E. (1999). La inteligencia emocional como factor determinante en el desempeño académico y profesional. *Revista Investigación Hoy*, 9 (3), pp. 32-43. <http://www.psicol.unam.mx/profesionales/psic clinica/iem/descargas/InteligenciaEmocional.pdf>
- Crissien, J. O. (2009). Investigando el entrepreneurship tras un marco teórico y su aporte al desarrollo económico de Colombia. *Revista EAN*, 6, pp. 76-77. <http://journal.ean.edu.co/index.php/Revista/article/viewFile/473/460>
- Cuervo A., Ribeiro, D. y Roig S. (2007). *Entrepreneurship: Concepts, Theory and Perspective. Introduction. Entrepreneurship: Concepts, Theory and Perspective*. Springer. Heidelberg.

- Dalton, J., Elías, M. y Wandersman, A. (2001). *Community psychology: linking individuals and communities*. Wadsworth.
- Deeb, G. (2014). *The 4 Types Of Entrepreneurs . Which Are You? Forbes*.
<https://www.forbes.com/sites/georgedeeb/2014/11/07/the-4-types-of-entrepreneurs-which-type-are-you/#572375103e9e>
- Delgado A. y Núñez P. (2017). *Competencias de emprendimiento en estudiantes universitarios de la facultad de ciencias empresariales de la universidad señor de Sipán, Pimentel*. (Tesis para optar el título profesional de licenciado en administración). Universidad Señor de Sipán. Facultad de ciencias empresariales. Pimentel, Lambayeque. Perú.
- Del Prette, A. y Del Prette, Z. (2002). *Psicología de las habilidades sociales: Terapia y educación*. Manual Moderno.
- Díaz C. y Jiménez J. (2013). *Tercera encuesta de micro empresarios: recursos y resultados de las pequeñas empresas, nuevas perspectivas del efecto género*. Ministerio de economía. Perú.
- Díaz-Hamada L. A. (2018). *Metodología de la investigación: instrumentos de evaluación*. Taller de investigación en psicología I – II. Facultad de psicología. Universidad nacional Federico Villarreal. Lima, Perú. (no publicado)
- Echeverri L. y Valencia A. (2018). Factores que inciden en la intención emprendedora del estudiantado universitario: Un análisis cualitativo. Universidad Nacional de Costa Rica. *Revista Electrónica Educare (Educare Electronic Journal)*, 22(2), pp. 1-19.
EISSN: 1409-4258
- El-Sahili, L. F. (2014). *Psicología del facebook: Vislumbrando los fenómenos psíquicos, complejidad y alcance de la red social más grande del mundo*.
<https://books.google.com.pe/books?id=zgLSAgAAQBAJ&pg=PA165&lpg=PA165&>

dq=aspectos+negativos+del+uso+de+facebook&source=bl&ots=8wRxKGng5y&sig=i7pjl5zQ0FmzwZLSMGQIL9fV6Q&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwj47Nbl_enMAhWo6YMKHR2uDkc4ChDoAQhLMAg#v=onepage&q=aspectos%20negativos%20de%20uso%20de%20facebook&f=false

- Erazo, M., Jiménez, M. y López, C. (2014). Empoderamiento y liderazgo femenino; su papel en la autogestión comunitaria en el corregimiento El Hormiguero - Valle del Cauca. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 32(1), pp. 149-157. <https://dx.doi.org/10.12804/apl32.1.2014.10>
- Espíritu, R., González, R., y Alcaraz, E. (17 de 11 de 2012). Desarrollo de competencias emprendedoras. Un análisis explicativo con estudiantes Universitarios. *Cuadernos de Estudios Empresariales*, 22, 29-53.
- Farashah, A. (2015). The effects of demographic, cognitive and institutional factors on development of entrepreneurial intention: Toward a socio-cognitive model of entrepreneurial career. *Journal of International Entrepreneurship*, 13(4), pp. 452-476. <https://doi.org/10.1007/s10843-015-0144-x>
- Fernández, E. (2002). *Psicología general: Motivación y emoción*. Centro de estudios Ramón Areces S.A.
- Ferrer, M. y Belart, A. (1999). *El ciclo de la vida: una visión sistémica de la familia* (2ª ed.). Desclée de Brouwer, S.A.
- Fierro, A. (1993). *Para una ciencia del sujeto. Investigación de la personalidad*. Anthropos.
- Figuroa, M., Contini, N., Betina, A., Levín, M., y Estevez, A. (2005). Las estrategias de afrontamiento y su relación con el nivel de bienestar psicológico. *Revista Anales de Psicología*, 21, 1, pp. 66-72. http://www.um.es/analesps/v21/v21_1/08-21_1.pdf
- Filion, J. (2001). Gestión. Calidad y Competitividad. *Revista de Administración de Empresas*.

- Fillion L. (1988) *The strategy of succesful entrepreneurs in small business: visión relationships and anticipatory learning*, (Ph.D. Thesis). University of Lancaster, Great Britain (UMI 8919064, Vol. 1 695 pp. Vol. 2: 665 pp.).
- Formichella, M. (2002). *El concepto de emprendimiento y su relación con la educación, el empleo y el desarrollo local*. Monografía realizada en el marco de la Beca de Iniciación del INTA. Buenos Aires, Argentina. <http://municipios.unq.edu.ar/modules/mislibros/archivos/MonografiaVersionFinal.pdf>
- Francioni, B., Musso, F. y Cioppi, M. (2015). Decision-maker characteristics and international decisions for SMEs. *Management Decision*, 53(10), pp. 2226-2249.
- Frandiño L. y Bolívar M. (2009). *Evaluación del impacto del emprendimiento empresarial en los estudiantes de la carrera de administración de empresas de la pontificia universidad javeriana y estudio de los factores de éxito de sus empresas creadas a partir de los talleres de grado*. (Tesis para optar el Doctorado en Administración). Pontificia Universidad Javeriana, Colombia.
- Freire, A. (2004). *Pasión por emprender*. Granica.
- Gallardo, M. A. (2009). *Propuesta de un programa de desarrollo de emprendedores para la unidad académica de contaduría y administración de la U.A.G. para fomentar en sus alumnos una actitud emprendedora*. (Tesis de Maestría). Instituto Politécnico Nacional, México. <http://tesis.ipn.mx/bitstream/handle/123456789/7953/83.pdf?sequence=1>
- Gómez J. (2008). El emprendedor, hacia una nueva caracterización en Colombia. Facultad de Ciencias Empresariales, Universidad de San Buenaventura, Bogotá, D. C., Colombia, *Revista Management*. XVII (29), pp. 17-32.
- García, A. y Bória, S. (2005). *Los nuevos emprendedores. Creación de empresas en el siglo XXI*. Publicaciones de la Universitá de Barcelona.

- García, L. y González, B (s.f.). *Emprendurismo*. <http://empendurismoo.blogspot.pe/p/definiciones.html>
- García, M. (12 de marzo de 2012). *Debilidades del Empowerment en su aplicación empresarial*.
- García V. (2015). *Emprendimiento empresarial juvenil como respuesta a la crisis de empleo*. (Tesis para obtener la Maestría en Administración). Universidad politécnica del Valle de México. México.
- Gartner, W. (1985). A Conceptual Framework for Describing the Phenomenon of New Venture Creation. *Academy of Management Review*, 10(4), pp. 697-704.
<http://eds.b.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=0&sid=e7b35c3e-2129-4376-b392-54c6a76589fb%40sessionmgr103&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZSZzY29wZT1zaXRl#db=bth&AN=4279094>
- Garrido, I. (1986). La motivación escolar: determinantes sociológicos y psicológicos del rendimiento. En J.Mayor (Ed.): *Sociología y Psicología de la Educación*, (p. 122-151). Anaya
- Gasse Y. (1978). *Characteristics, Functions and Performance of Small Firms: Owner-managers in two industrial environments* (2 vol.), (PH.D. Thesis), Northwestern University, Evanston III, University Microfilm International, N° 79-3265.
- Gibb A. (1996) *Programa Creación de Nuevas Empresas*, Eurocentro
- Gibson, I. & Donnelly, J. (2001). *Las organizaciones*. (10ª ed). McGraw Hill Interamericana.
- Giddens, A. (1995). *Sociología*. http://www.perio.unlp.edu.ar/catedras/system/files/anthony_giddens_sociologia.pdf
- Glueck W. (1977) *Management*, Hindsdale, I.L.L., The Dryden Press.
- Gómez L. y Jacobsohn G. (2007). *Desarrollo de competencias emprendedoras*. Reflexión para la Universidad del Norte.

- González J. et al. (2010). Caracterización emprendedora de los empresarios en los Valles de Tundama y Sugamuxi. Boyacá (Colombia). *Revista Pensamiento & Gestión*, 29, pp.163-189. Universidad del Norte.
- Greene J. y D'Oliveira M. (2006). *Test estadísticos para psicología*. (3ra. Edición). Mc Graw Hill.
- Guía para emprender. (2005). *Guía-Emprendimiento*. <https://es.scribd.com/doc/6787395/>
- Gupte, M. y A Borkar, (1987). *Womens work, maternity and access to health care: Socioeconomic study of villages in Pune District*. Bombay: Foundation for Research in Community Health.
- Hayes, S.C. (2020). *Una mente liberada: la guía esencial de la terapia de aceptación y compromiso (ACT)*. Paidós.
- Hernández, S., Fernández, C. y Baptista, L. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill.
- Herrera C. (2012). Una investigación en emprendimiento: Caracterización del emprendedor. *Económicas CUC*, 33 (1), pp. 191-204.
- Herrera, E., Delgado, L., Fonseca, H. y Vargas, P. (2012). Factores socio-afectivos relacionados con las dificultades escolares en niñas y niños “estrella” del Programa psicomotricidad e intervención. Universidad nacional de Costa Rica. *Revista MHSalud*, 9(1), pp. 1-17. <http://www.redalyc.org/pdf/2370/237024355002.pdf>
- Herrera, M. F., Pacheco, M. P., Palomar, J. y Zavala, D. (2010). La Adicción a Facebook relacionada con la baja autoestima, la depresión y la falta de habilidades sociales. *Psicología Iberoamericana*, 18(1), pp. 6-18. <http://www.redalyc.org/pdf/1339/133915936002.pdf>
- Jáimez Román, M., y Bretones, F. D. (2011). *El Empowerment Organizacional: El inicio de una gestión saludable del trabajo*. Universidad de Granada.

- Jaramillo, M. (2004). *Los emprendimientos juveniles en América Latina: ¿Una respuesta ante las dificultades de empleo?* RedEtis (IIPE-IDES).
- Julien P. (1998). *The state of the art in small business and entrepreneurship*, Ashgate, Ashgate Publishing Limited.
- Julien P. y Marchesnay M. (1996). *La petite entreprise*, Económica.
- Julien P. (1990) Vers une typologie multicritere des PME, *Revue Internationale PME*, 3 (3-4), pp. 411-425.
- Kabeer, N. (1999). Resources, agency, achievements: reflections on the measurement of women's empowerment. *Development and Change*, 30, pp. 435- 464.
- Kannabiran, K., (1993). *Una activista feminista de ASMITA, un centro de recursos para las mujeres en Hyderabad, India*. Comunicación personal.
- Kelley D., Bosma N. y Amorós, J. (2011). *Global Entrepreneurship Monitor 2010 Global Report*. Global Entrepreneurship Research Association (GERA). <http://www.av-asesores.com/upload/479.PDF>
- Kerlinger, F. (2004). *Investigación del comportamiento: Métodos de investigación en ciencias sociales*. McGraw Hill Interamericana.
- Krauss, C. (14 de Mayo de 2011). *Las actitudes emprendedoras en los estudiantes de la Universidad. El caso de la Universidad Del Uruguay*. Uruguay.
- Krueger N. y Brazeal D. (1994). Entrepreneurial potential and potential entrepreneurs, *Entrepreneurship Theory and Practice* 18 (3), pp. 91 – 104. Citado en: Mueller S. y Thomas A. (2001). Culture and entrepreneurial potential: a nine country study of locus of control and innovativeness, *Journal of Business Venturing*, 16 (1), pp. 51-75.
- Lafuente A y Salas V. (1989) Types of entrepreneurs and firms: the case of new spanish firms, *Strategic Management Journal*, 10, pp. 17-30.
- Lagarde, M. (2009). *La Política Feminista de la Sororidad*. Sestao.

- Laufer J.C. (1974) Comment on deviant entrepreneur, *Revue française de gestion*, 2, pp. 18-29.
- Lazarus, R. y Folkman, S. (1986). *Estrés y procesos cognitivos*. Martínez Roca.
- Lee, S. y Wong, P. (2002). An exploratory study of technopreneurial intentions: A career anchor perspective. *Journal of Business Venturing*, 19(1), pp. 7-28.
[https://doi.org/10.1016/S0883-9026\(02\)00112-X](https://doi.org/10.1016/S0883-9026(02)00112-X)
- Lévano, J. R. (2003). *El patrón de conducta tipo A y Tipo B y los estilos de afrontamiento al estrés en una muestra de personal militar*. (Tesis de maestría). Escuela Universitaria de Posgrado de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima. Recuperado de http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/tesis/salud/Levano_MJ/T_completo.pdf
- Liebert, R. y Langenbach, Lynn. (2000). *Personalidad. Estrategias y temas.*: Thomson.
- Liñán, F., Nabi, G. y Krueger, N. (2013). British and Spanish entrepreneurial intentions: A comparative study. *Revista de Economía Mundial*, 33, pp. 73-103. http://www.sem-wes.org/sites/default/files/revistas/REM33_3_0.pdf
- Lizarzaburu L. (2018). Empoderamiento en mujeres con condición de vulnerabilidad de asentamientos humanos del distrito de Chorrillos. Universidad Inca Garcilaso de la Vega. ONG Krochet Kids Perú. *Revista Científica Digital de Psicología PSIQUEMAG* 7 (2).
- López, B. I., Vivanco, S. Z. y Mandiola, C. E. (2006). Percepción de los alumnos sobre su primer año de universidad: Facultad de Medicina Universidad de Chile. *Educación Médica*, 9 (3), pp. 31-37.
- Lorrain J. y Dussault (1988) Les entrepreneurs artisans et opportunistes: une comparaison de leurs comportements de gestion, *Revue Internationale PME*, 1, (2), pp. 157-176.
- Mantilla, L. y Chahín, I. D. (2006). *Habilidades para la vida: Manual para aprenderlas y enseñarlas*. EDEX.

- Marín, M. y León, J.M. (2001). Entrenamiento en habilidades sociales: un método de enseñanza - aprendizaje para desarrollar las habilidades de comunicación interpersonal en el área de enfermería. *Psicothema*, 13(2), pp. 247-251.
- Marina, J. (2013). Emprender. *La Vanguardia. Suplemento ES*, 285 (29).
- Marins, P. A. (2011). *Afectividad y competencia existencial en español como lengua extranjera (Ele): Aplicaciones didácticas para estudiantes brasileños*. (Tesis doctoral). Escuela Universitaria de Posgrado de la Universidad de Granada, Granada. Recuperado de <http://0-hera.ugr.es.adrastea.ugr.es/tesisugr/20101521.pdf>
- Marulanda J., Correa G., Mejía L. (2009). Emprendimiento: Visiones desde las teorías del comportamiento humano. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (66), pp. 153-168.
- Matalinares M., Arenas, C., Dioses, A., Muratta, R., Pareja, C., Díaz, G., García, C., Diego, M. y Chávez, J. (2005). Inteligencia Emocional y Autoconcepto en colegiales de Lima Metropolitana. *Revista IIPSI*, 8(2), pp. 41-55. http://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/investigacion_psicologia/v08_n2/pdf/a04.pdf
- Matud, M. P. (2004). Autoestima en la mujer: un análisis de su relevancia en la salud. *Avances en Psicología Latinoamericana*. 22, pp. 129-140.
- Mateu, Gil y Renedo (2009). *¿Hacia una escuela resiliente?: Un estudio a través del profesorado de Educación Infantil y Primaria*. (Tesis de master). Universitat Jaume I.
- Mayordomo, T. (2013). *Afrontamiento, resiliencia y bienestar a lo largo del ciclo vital*. (Tesis doctoral). Universitat de València, Valencia. <http://mobiroderic.uv.es/bitstream/handle/10550/29244/tesis%20TMR.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Mendoza, I., Cabrera, E., González, D., Martínez, R., Pérez, E. J. y Saucedo, R. (2010). Factores que ocasionan estrés en Estudiantes Universitarios. *ENE Revista de*

- enfermería*, 4(3), pp. 35-45. <http://ene-enfermeria.org/ojs/index.php/ENE/article/view/96/80>
- Meza, E., Pinedo, V. A. y Sinti, S. V. (2014). *Estresores y estrés percibido en las prácticas clínicas, en estudiantes de enfermería de la UNAP*. (Tesis de licenciatura). Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, Iquitos. <http://dspace.unapiquitos.edu.pe/bitstream/unapiquitos/311/1/TESIS%20ESTRESORES%20FINAL.pdf>
- Mccaffrey, M. (2009). Entrepreneurship, economic evolution, and the end of capitalism: reconsidering Schumpeter's thesis. *The quarterly journal of Austrian Economics* 12(4), pp.3-21.
- Miles R.E. y Snow C.S. (1978). *Organisational strategy, structure and process*, McGraw Hill.
- Ministerio del trabajo y promoción del empleo (2016). *Compendio de normas sobre legislación laboral del régimen privado*. (Actualizado hasta el 31 de marzo del 2016). Perú.
- Mischel, W. (1988). *Teorías de la personalidad*. Xalco.
- Módulo de orientación y autoempleo: MOA (2005): *Guía para emprender*. Módulo de la agrupación de desarrollo promotora del proyecto MURCIA ACTIVA. España.
- Moncayo, P. (2008). Emprendimiento: un concepto que integra el ser y el hacer del sujeto. *Revista Management*, XVII(29), pp.33-48. Facultad de Ciencias Empresariales, Universidad de San Buenaventura, Bogotá, D. C., Colombia
- Montaño, S. (2003). *Políticas para el empoderamiento de las mujeres como estrategia de lucha contra pobreza. Capital social y reducción de la pobreza en América Latina y el Caribe: en busca de un nuevo paradigma*. CEPAL.
- Montero, M. (2003). *Teoría y práctica de la psicología comunitaria*. Paidós.

- Montoya, M. A. y Sol, C. E. (2001). *Autoestima: Estrategias para vivir mejor con técnicas de PNL y desarrollo humano*. Pax
- Morales, S. (2010). El emprendedor académico: Su perfil y motivación para convertirse en Empresario. *Revista Digital Escuela de Administración de Empresas*.
- Moreano, L. (2006). *Estilos de Personalidad y Estrategias de Afrontamiento en adolescentes universitarios*. (Tesis de licenciatura inédita). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima.
- Morgan, N., Kaleka, A. y Katsikeas, C. (2004). Antecedents of Export Venture Performance: A Theoretical Model and Empirical Assessment. *Journal of Marketing*, 68(1), pp. 90-108.
- Ninatanta, A. (2018). *Emprendimiento empresarial y empoderamiento de la mujer del sector calzado en el Centro Cívico de Trujillo, año 2018*. (Tesis para obtener el título profesional de licenciada en administración). Universidad Cesar Vallejo Trujillo – Perú.
- Nueno, P. (2009). "La aportación de la ciencia". En: *Emprendiendo hacia el 2020: una renovada perspectiva global del arte de crear empresas y sus artistas* (pp. 213-235). Deusto.
- Oblitas B. (2009). Machismo y violencia contra la mujer. Universidad Nacional Mayor de San Marcos *Investigaciones sociales*, 13(23), pp.301-322
- Ocampo J. (2008). Aproximación conceptual a la preparación en emprendimiento. *Revista Eos*, (2), pp. 33-53.
- Ojeda, B., Ramal, J., Calvo, F. y Vallespín, R. (2001). Estrategias de afrontamiento al estrés y apoyo social. *Revista Psiquis*. 22, 3, pp. 50-51. http://www.psiquis.com/art/01_22_n03_A06.pdf

- Omar J.; Martín-Peña J., Yirsa L.; Varela-Rey A, Tomeu V. y Rodríguez-Carballeira A. (sf). *Fortalezas personales relacionadas con el rendimiento académico y profesional en el campo de la psicología social y la psicología social aplicada*. I Congrés Internacional d'Educació Emocional. X Jornades d'Educació Emocional.
- Organización Mundial de la Salud. (1998). *Promoción de la Salud: Glosario*. WHO.
- Otero, C., Celis, J., Reaño, E., y Souza, J. (2015). *Propuesta de gestión para desarrollar la competencia emprendimiento en estudiantes universitarios de la Región Lambayeque*. Lambayeque. Perú.
- Oviatt, B. y McDougall, P. (2005). Defining international entrepreneurship and modeling the speed of internationalization. *Entrepreneurship: Theory and Practice*, 29(5), pp. 537-553.
- Pacheco, M. I. (2009). *Efecto de un Taller de habilidades sociales en el comportamiento asertivo de niños y niñas de la I Etapa de Educación Básica*. (Tesis de maestría). Universidad Rafael Urdaneta, Maracaibo. <http://200.35.84.131/portal/bases/marc/texto/9218-08-02747.pdf>
- Palacios K. (2018). *Análisis del nivel de empoderamiento de las adolescentes que asisten al programa de atención integral del adolescente en el servicio de adolescentología del instituto nacional de salud del niño Julio 2018 – Julio 2021*. (Tesis para optar el Título de Especialista en Medicina Familiar y Comunitaria). Universidad Peruana Cayetano Heredia. Perú.
- Peralta, J. (2010). *El Programa “La Compañía” y el logro de competencias emprendedoras en estudiantes de cuarto de secundaria de Ventanilla*. (Tesis de grado). USIL
- Perea, G. (2012). *Autoestima y estilos de afrontamiento del adolescente ante las drogas*. (Tesis de maestría). Universidad Autónoma de Querétaro, Santiago de Querétaro. <http://ri.uaq.mx/bitstream/123456789/799/1/RI000383.pdf>

- Pérez, J., Gardey, A. (2013). *Definiciones DE*. <https://definicion.de/indice/>
- Pérez, I. (2000). *Habilidades Sociales: Educar hacia la autorregulación, conceptualización. Conceptualización, autorregulación e intervención*. Horsori.
- Pérez L. (2016). *Propuesta metodológica para la caracterización de pautas emprendedoras en materia de emprendimiento universitario*. (Tesis para optar el doctorado). Universidad Politécnica de Valencia – España.
- Prieto, F. (2010). *Competencies for entrepreneurship in the Business*. Administration Program at Corporación Universitaria del Caribe-CECAR.
- Quispe M. (2016). *Empoderamiento en un grupo de mujeres tejedoras de Manchay*. (Tesis maestría en psicología comunitaria). Escuela de posgrado. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Quispe R. (2018). *Perfil emprendedor de un grupo de alumnos del último año de una especialidad de negocios y otra de ingeniería de la Pontificia Universidad Católica del Perú en el año 2017*. (Tesis para obtener el título profesional de Licenciado en Gestión, con mención en Gestión Empresarial). Pontificia Universidad Católica del Perú. Perú.
- Rappaport, J. (1981). In praise of paradox: a social policy of empowerment over prevention. *American Journal of Community Psychology*, 9, pp. 1-25.
- Rayo, A. (2014). *Influencia del uso de las redes sociales en las relaciones familiares de jóvenes de 18 y 24 años que presentan adicción a las mismas*. (Tesis de licenciatura). Universidad Rafael Landívar, Guatemala de la Asunción. <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/42/Rayo-Alejandra.pdf>
- Real Academia Española. (13 de 12 de 2013). *Emprendimiento*. <http://lema.rae.es/drae/?val=Emprendimiento>

- Reppucci, N. D.; Woolard, J. y Fried, C. (1999). Social, community, and preventive interventions, *Annual Review of Psychology*, 50, pp. 387-418.
- Reyes, C. y Rojas, P. (2006). Las estrategias de afrontamiento frente a la percepción de apoyo social: Estudio Descriptivo-Comparativo con adultos mayores institucionalizados y no institucionalizados de la Región Metropolitana, considerando la variable género. *SUMMI\ Psicológica UST*, 1(1), pp. 77-82. <http://www.google.com.pe/url?url=http://summapsicologica.cl/index.php/summa/article/download/28/26&rct=j&frm=1&q=&e src=s&sa=U&ved=0ahUKEwjxhf2nhOXMAhK6SYKHS7RB6sQFggTMAA&usg=A FQjCNEITSCPck1uPEdYLVW6Kywifb4GCQ>
- Reynolds, P. (2005). Understanding business creation: Serendipity and scope in two decades. *Small Business Economics*, 24, 359-364.
- Rimachi, S., Palpa, D., Guizado, G., Asencios, L., y Fuertes, R. (2010). *Propuesta curricular para desarrollar capacidades emprendedoras en Elceaune*. Lima, Lurigancho, Perú.
- Riquelme, A., Buendía, J. y Rodríguez, M. C. (1993). Estrategias de afrontamiento y apoyo social en personas con estrés económico. *Psicothema*, 5(1), pp. 83-89. <http://www.psicothema.com/pdf/863.pdf>
- Rivadeneira, R. A. (2015). *Incidencia en el desarrollo de la autoestima, en el rendimiento académico de los estudiantes del noveno año de Educación Básica de la Escuela Ángel Noguera, Parroquia Sevilla Don Bosco, año lectivo 2014 – 2015*. (Tesis de licenciatura). Universidad Politécnica Salesiana, Cuenca. Recuperado de <http://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/8885/1/UPS-CT005093.pdf>
- Rocha, S. Y. (2007). *Pobreza, socialización y movilidad social*. (Tesis doctoral). Universidad Iberoamericana, México, D. F. <http://www.bib.uia.mx/tesis/pdf/014828/014828.pdf>
- Rodríguez, A. y Torrente, G. (2003). *Interacción Familiar y Conducta Antisocial*. *Boletín de Psicología de la Universidad de Murcia*, 78, pp. 7-19.

- Rodríguez, C. (1995). *La violencia de las horas: Un estudio psicoanalítico sobre la violencia en el Perú*. Nueva Sociedad.
- Rodríguez, C. y Jiménez, M.F. (2005). Emprenderismo, acción gubernamental y academia. Revisión de la literatura. *Innovar*, 15(26) pp. 73-89.. <http://www.scielo.org.co/pdf/inno/v15n26/v15n26a05.pdf>
- Rojas G., Pertuz V, Navarro A. y Quintero L. (2019). Instrumento para identificar características de personalidad en emprendedores. *Formación Universitaria*, V. 12 (2), pp. 29 – 40.
- Rojas, H. (2004). *Habilidades sociales. Para una mejor relación interpersonal*. Lunagraf E.I.R.L.
- Rojas, L. (2007). *La Autoestima: Nuestra Fuerza Secreta*. https://www.google.com.pe/url?url=https://waldocc.files.wordpress.com/2010/10/rojas-marcos-luis-la-autoestima.doc&rct=j&frm=1&q=&esrc=s&sa=U&ved=0ahUKEwjX2_TE-LMAhXEQyYKHRYiDIEQFggTMAA&usg=AFQjCNFrI3dQ5viMZFXDFM16h1r-sIfF_A
- Ruiz-Bravo P., Vargas S. y Cláusen J. (2018). *Empoderar para incluir: análisis de las múltiples dimensiones y factores asociados al empoderamiento de las mujeres en el Perú a partir del uso de una aproximación de metodologías mixtas*". Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP) - El Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI)
- Sánchez, J. C. (2010). Evaluación de la Personalidad Emprendedora: Validez Factorial del Cuestionario de Orientación Emprendedora (COE). *Revista Latinoamericana de Psicología*, 42, 1, pp. 41-52. <http://openjournal.fukl.edu/index.php/rupsi/article/view/397/272>
- Sánchez, J. (2011). University training for entrepreneurial competencies: Its impact on intention of venture creation. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 7(2), pp. 239-254. <https://doi.org/10.1007/s11365-010-0156-x>

- Sánchez, O. (2001). Entrenamiento en Habilidades Sociales Incorporado al Currículum Escolar. *Psicología Educativa*, 7(2), pp. 133-151.
- Sandín, B. (2003). El estrés: un análisis basado en el papel de los factores sociales. *Revista Internacional de Psicología Clínica y de la Salud*, 3(1), pp. 141-157.
http://www.aepc.es/ijchp/articulos_pdf/ijchp-65.pdf
- Sarason, S. (1974). *The psychological sense of community: prospects for a community psychology*. Jossey Bass.
- Segura, C. (2001). *Estrategias de afrontamiento al estrés e inteligencia cognitiva y no cognitiva en estudiantes universitarios*. (Tesis de licenciatura inédita). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima.
- Sen, G. y C. Grown, 1985. Development alternatives with women for a new era: Development crises and alternative visions. London: Earthscan. En español *Alternativas de desarrollo con mujeres para una nueva era: Crisis del desarrollo y visiones alternativas*.
- Sexton, D. & Bowman-Upton, N. (1991). *Entrepreneurship*. Macmillan.
- Scase R y Goffee R. (1980). *The real world of the small business owner*, Croom Helm.
- Schumpeter J. (1942). *Teoría del desenvolvimiento económico*. Quinta Reimpresión, Fondo de Cultura Económica,
- Sharma, K., 1991-1992. "Grassroots organizations and women's empowerment: Some issues in the contemporary debate", en *Samya Shakti* 6, pp. 28 - 43.
- Singer, A., King, L., Green, M. y Barr, S. (2002). Personal identity and civic responsibility: "rising to the occasion" narratives and generativity in community action student interns. *Journal of Social Issues*, 58(3), pp. 535-556.

- Smith N. (1967) *The entrepreneur and his firm: The relationship between type of man and type of company*, Bureau of Business Research, East Lansing, Michigan, Michigan State University Press.
- Solis, C. y Vidal, A. (2006). *Estilos y estrategias de Afrontamiento en adolescentes*. *Revista de Psiquiatría y Salud Mental Hermilio Valdizán*, 7(1), 33- 39. <http://www.hhv.gob.pe/revista/2006/3%20ESTILOS%20Y%20ESTRATEGIAS%20DE%20AFRONTAMIENTO.pdf>
- Somarriba F. (2015). *Actividad Emprendedora en el Desarrollo Económico Local. Evidencias para el caso de Nicaragua y Municipio de León, 2000-2013*. (Tesis para el Doctorado en ciencias económicas). Universidad de Alcalá España.
- Stevenson, H. y Jarillo, J. (1990). A Paradigm of Entrepreneurship: Entrepreneurial Management. *Strategic Management Journal*, 11, pp. 17-27.
- Timmons, J. (1985). *A few venture creation*. Richard D. Irwin. Homewood, Il.
- Toca, C. (2010). Consideraciones para la formación en emprendimiento: explorando nuevos ámbitos y posibilidades. *Estudios Gerenciales*, 26(117), pp. 41-60
- Utria, O. (2007). Concepto de Motivación en Psicología. *Revista digital de Psicología*, 2(3), pp. 55-78. http://www.konradlorenz.edu.co/images/publicaciones/suma_digital_psicologia/3_motivacion_oscar_utria.pdf
- Valencia L. (2018). *El emprendimiento empresarial en el sector artesanal y su impacto en el desarrollo sostenible en la provincia de Santa Elena- Ecuador*. (Tesis Para optar el Grado Académico de Doctora en Ciencias Administrativas). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Perú.
- Valdaliso, J. y López, S. (2000). "La naturaleza económica de la empresa y el empresario". En: *Historia económica de la empresa* (pp. 3-52). Barcelona.

- Vallmitjana N. (2014). *La actividad emprendedora de los graduados Institut Químic de Sarrià IQS*. (Tesis Doctoral). Universidad Ramón Llull. Barcelona. España.
- Van Praag C. & Versloot, P. (2007). What is the value of entrepreneurship? A review of recent research. *Small Business Economics*, 29, pp.351-382.
- Varela, R. (2001). *Innovación empresarial: Arte y ciencia en la creación de empresas*. (2da. Ed.). Pearson educación de Colombia Ltda.
- Vargas, P. M. (2012). *La motivación de logro en emprendedores de negocios culturales de la ciudad de Huamanga-Ayacucho*. (Tesis de licenciatura). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima. http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4443/vargas_galvez_pablo_motivacion_ayacucho.pdf?sequence=1
- Veciana J. (1999). *Función Directiva*. Universitat Autònoma de Barcelona. Servei de Publicacions
- Verhees, F. y Meulenbergh, M. (2004). Market orientation, innovativeness, product innovation, and performance in small firms. *Journal of Small Business Management*, 42(2), pp.134-155.
- Vergara G. (2017). *El programa nacional de apoyo directo a los más pobres y su relación en el empoderamiento de la mujer en el distrito de Shapaja periodo 2016*. (Tesis para obtener el grado académico de maestra en gestión pública). UCV. Tarapoto. Perú
- Vesper K. (1980). *New venture strategies*, Englewood Cliffs, N.J., Prentice Hall.
- Villacres R. (2017). *Gestión del emprendimiento y su impacto en la competitividad de las Mipymes manufactureras de la provincia de Bolívar en el Ecuador*. (Tesis para optar el Grado Académico de Doctor en Ciencias Administrativas). Universidad Nacional Mayor de San Marcos Perú.

- Wales, W., Monsen, E. y McKelvie, A. (2011). The Organizational Pervasiveness of Entrepreneurial Orientation. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 35(5), pp. 895-922.
- Wilson, T. (1996). *Manual del Empowerment: Cómo conseguir lo mejor de sus colaboradores*. Gestion, 2000
- Woolcock, M. (1998). Social capital and economic development: Toward a theoretical synthesis and policy framework. *Theory and Society*, 27(2), pp. 151-208.
- Xais R. (2019). *Propiedades psicométricas del instrumento para medir el empoderamiento de las mujeres del centro poblado alto Trujillo, 2018*. (Tesis para obtener el título profesional de: licenciada en psicología). UCV Trujillo. Perú
- Zahra, S., Korri, J. y Yu, J. (2005). Cognition and international entrepreneurship: implications for research on international opportunity recognition and exploitation. *International Business Review*, 14(2), pp. 129-146.
- Zapata, E., Townsend, J., Rowlands, J., Alberti, P. y Mercado, M. (2002). *Las mujeres y el poder: contra el patriarcado y la pobreza*. Colegio de Postgraduados.
- Zorrilla, D. C. (2013). *Factores que contribuyeron a la sostenibilidad de los micros emprendimientos juveniles en el distrito de san juan de Lurigancho. Proyecto jóvenes pilas del programa de empleo juvenil de INPET (2007-2009)*. [Tesis de grado]. Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, Perú
- Zou, S. y Cavusgil, S. (2002). The GMS: Abroad conceptualization of global marketing strategy and its effect on firm performance. *Journal of Marketing*, 66(4), pp. 40-56.

IX. ANEXOS

Anexos A: Instrumentos de obtención de los datos

A1. Cuestionario de características de personalidad emprendedora

El siguiente cuestionario tiene el objetivo de ayudarle a conocer los rasgos más sobresalientes de su personalidad en relación con su actividad como emprendedor, de tal forma que se puedan identificar qué aspectos son necesarios reforzar, corregir o complementar. Contéstelo con la mayor sinceridad posible, sólo así podrá conocer sus aspectos a reforzar.

INSTRUCCIONES El cuestionario consta de 9 bloques de 6 cuestiones cada uno, con cinco posibilidades de respuesta, cuyo significado es el siguiente:

Nunca = 0, Rara vez = 1 A veces = 2 Regularmente = 3 Siempre = 4

BLOQUE 1

En mi trabajo diario realizo mis tareas sin esperar a que me digan lo que tengo que hacer.

Me pongo metas y propósitos concretos para avanzar en el desempeño de mi trabajo.

Soy una persona a la que le gusta investigar, preguntar...

Fuera del trabajo también suelo ser una persona que tome iniciativas y hago propuestas para emplear el tiempo libre.

Cuando tomo la iniciativa, me hago responsable del éxito o fracaso de la acción.

Propongo nuevas acciones o alternativas para alcanzar mis propósitos.

TOTAL

BLOQUE 2

Insisto en conseguir mis objetivos a pesar de los obstáculos y contratiempos que se presenten.

Los fracasos los vivo como una experiencia de lo que puedo sacar algo positivo y no me desanimo.

Realizo mis trabajos sin desanimarme.

Si cometo un error, lo resuelvo y sigo adelante.

~~Soy capaz de vencer los obstáculos para lograr lo que quiero.~~

Ante una tarea compleja y difícil, puedo desanimarme, pero supero el desánimo y continúo.

Sólo llevo a cabo una idea cuando tiene posibilidades de éxito.

El riesgo no me asusta, siempre que lo pueda controlar.

Trato de identificar y calcular los riesgos al iniciar una acción o proyecto nuevo.

Me gustan los desafíos y no temo equivocarme.

Si veo que en un proyecto es muy arriesgado, lo abandono.

No vacilo en afrontar objetivos desafiantes, y en asumir riesgos calculados.

TOTAL

BLOQUE 4

Ante situaciones que requieren decisiones rápidas, soy práctico y rápido para encontrarlas.
 Me gusta tomar decisiones y asumirlas.
 Para tomar una decisión sopeso bien los “pros” y los “contras” de la misma.
 Me considero una persona emprendedora y capaz de asumir decisiones importantes a pesar de la incertidumbre y las presiones.
 Ante una decisión, siempre elijo lo “más conveniente” y no lo que “más me gusta”.
 Cuando surgen problemas, tiendo a encontrar soluciones de inmediato.

TOTAL

BLOQUE 5

Soporto bien las situaciones confusas, poco claras o indefinidas.
 Me adapto a situaciones nuevas con facilidad.
 Estoy a gusto con la gente que tiene ideas diferentes a las mías.
 Me gusta discutir mis opiniones con otras personas.
 Soy capaz de admitir mis propios errores.
 Se adaptarme rápidamente a los cambios.

TOTAL

BLOQUE 6

Soy una persona con inquietudes, me gusta aprender cosas nuevas.
 Estoy interesado/a en todos los aspectos de la gestión de una empresa, aunque algunos parecen algo aburridos o complicados.
 Aprovecho todas las oportunidades de aprender que se me presentan en el día a día.
 Me atraen las ideas muy nuevas.
 Las cosas nuevas que aprendo las relaciono fácilmente con las que ya conozco, lo que me permite tener una visión general mayor.
 Me gusta escuchar a las personas, pienso que de todo el mundo se puede aprender algo.

TOTAL

BLOQUE 7

Cuando el trabajo se me acumula, soy capaz de establecer un orden según su importancia.
 El desorden me pone nervioso/a.
 Siempre me resulta fácil encontrar lo que busco.
 Siempre cumplo las fechas límites que me marco en mis tareas.
 Se organizar mis tareas para ganar tiempo.
 Siempre pongo cada cosa en su sitio después de utilizarla.

TOTAL

BLOQUE 8

Soy una persona con mucha vitalidad en el desarrollo de mis actividades.
 Me considero una persona eficaz, capaz de asumir desafíos y dominar nuevas tareas.
 Generalmente siempre tengo confianza en mí mismo.
 Soy capaz de convencer a los demás sobre la viabilidad de mis proyectos.
 Soy una persona tranquila que no teme las consecuencias de sus decisiones.
 No me resulta difícil convencer a los demás sobre lo acertado de mis decisiones.

BLOQUE 9...

Conozco cuales son mis principales habilidades y las utilizo para alcanzar lo que me propongo.
 Tengo una motivación muy fuerte para cumplir con mis objetivos y mis propias exigencias.
 Me gusta el triunfo, siempre que lo haya conseguido por mis propios medios.
 Soy capaz de buscar mil razones para conseguir lo que me propongo.
 Soy una persona con una meta clara, conseguir aquello que me propongo.
 Cumpló con todos los compromisos adquiridos.

TOTAL

En este cuestionario que acaba de rellenar, cada bloque de 6 cuestiones se corresponde con cada una de las características que deben estar presentes en una persona emprendedora. Para encontrar su perfil deberá anotar las puntuaciones que ha sacado en los diferentes bloques.

RESULTADOS DEL CUESTIONARIO

BLOQUE	CARACTERÍSTICAS DE PERSONALIDAD	PUNTOS
1	Iniciativa	
2	Fortaleza ante las dificultades	
3	Capacidad para asumir riesgos	
4	Capacidad de toma de decisiones	
5	Flexibilidad	
6	Capacidad de aprendizaje	
7	Organización y Planificación del tiempo y del trabajo	
8	Confianza en uno mismo	
9	Afán de logro	

Con estos resultados vamos a conocer cuál es su perfil de emprendedor. En el siguiente cuadro coloque un punto en la columna de puntuación, según la puntuación total que haya conseguido en cada bloque. Cuando haya colocado todos los puntos únalos con una raya, como si estuviera haciendo un gráfico y obtendrá su perfil como persona emprendedora. Los picos que se tengan en la columna de más de 6 indican sus **PUNTOS FUERTES**, que deberá fomentar y en los que tenga menos de 4 son sus **PUNTOS DEBILES**, que deberá entrenar y potenciar.

AUTOEVALUACION DEL PERFIL EMPRENDEDOR/A

BLOQUE	CARACTERISTICA DE PERSONALIDAD	Más de 12 puntos	Entre 7 y 12 puntos	Menos de 7 puntos
1	Iniciativa			
2	Fortaleza ante las dificultades			
3	Capacidad para asumir riesgos			
4	Capacidad de toma de decisiones			
5	Flexibilidad			
6	Capacidad de aprendizaje			
7	Organización y Planificación del tiempo y del trabajo			
8	Confianza en uno mismo			
9	Afán de logro			

A2. Cuestionario de empoderamiento de la mujer

N°	Enunciado	T D	D	A D	A A	A	T A
1	Mi pareja o padres deben saber a dónde voy.						
2	Mi felicidad depende de la felicidad de aquellas personas que son cercanas a mí.						
3	Las mujeres gozan de los mismos derechos de los hombres para obtener puestos de poder y liderazgo.						
4	Para participar políticamente tengo que negociar con mi padre o pareja.						
5	Cuando tomo decisiones fuera de mi casa me siento insegura.						
6	Las mujeres tenemos la capacidad para ocupar puestos de poder y liderazgo.						
7	El nivel cultural influye en las mujeres para poder desenvolverse en puesto de poder o político.						
8	Las buenos lideres son perseverantes.						
9	Lo único que se necesita para ser líder es ser emprendedora						
10	Una líder debe ser activa.						
11	Para poder ejercer un liderazgo político hay que nacer con las cualidades adecuadas.						
12	Es necesario que las mujeres tengan conocimientos para que la mujer participe en procesos políticos.						
13	La familia debe educar a las mujeres para que tengan puestos de poder y liderazgo.						
14	Las mujeres tenemos las mismas oportunidades que los hombres para acceder a los puestos de decisión.						
15	Trato de cumplir con las expectativas o anhelos que mis seres queridos tienen en mí.						
16	Me gustaría que más mujeres accedieran a pruebas de poder						
17	La escuela influye en las mujeres para poder desenvolverse en un puesto de poder o político						
18	Otras personas me ayudan a decidir que es bueno para mí						
19	Es mejor que sea el hombre quien tome las decisiones importantes.						
20	Me siento cómoda cuando soy objeto de elogios o premios.						
21	Yo tomo las decisiones importantes para mi vida.						
22	Me siento satisfecha conmigo misma.						
23	Tengo las habilidades necesarias para participar socialmente.						
24	Mi vida actual la decido yo únicamente.						
25	Las mujeres tienen la capacidad para dominar el mundo.						
26	Mi trabajo es valorado y reconocido.						
27	Mi carrera o actividad actual la elegí sin presiones.						
28	Las mujeres tienen bastantes oportunidades para participar en los puestos de poder.						
29	Cuando hago algo que no es o era permitido en mi casa, me siento incómoda.						
30	Las mujeres y los hombres tenemos las mismas oportunidades para acceder a empleos de todo tipo.						
31	Mi familia ve bien que yo participe socialmente, aunque esté						

	menos tiempo en casa.						
32	Creo que es importante que las mujeres tengan ingresos económicos propios.						
33	La responsabilidad nos lleva a ser líderes.						
34	Disfruto cuando soy única y diferente.						

Anexo B. Validez y confiabilidad de los instrumentos

B.1. Validez y confiabilidad del cuestionario de empoderamiento

Para determinar la validez de este instrumento los autores usaron el criterio ítem-test y a través del análisis factorial cuyos valores de los reactivos fluctúan entre .401 y .808, contribuyeron a medir de manera exacta lo que deseaba. En cuanto a la confiabilidad se utilizó el criterio de consistencia interna, calculado a través del alfa de Cronbach con un resultado de .863, lo cual indica que es confiable en relación a las propiedades psicométricas.

En la investigación realizada por Xais (2019) donde buscó investigar las propiedades psicométricas del instrumento en una muestra de 346 mujeres de un centro poblado de Trujillo en el 2019 reportando que obtuvo el índice de homogeneidad mediante la correlación ítem escala corregida, donde 15 ítems no guardarían homogeneidad con los demás ítems y al establecer la correlación ítem total corregida, 16 ítems se encuentran por debajo de .20; indicando que no son homogéneos con el total de la escala. Se realizó el análisis factorial exploratorio, quedando una nueva estructura factorial de 5 dimensiones obtenida mediante el método de máxima verosimilitud, rotación promin y, que explica el 42.44% de varianza. En la confiabilidad por consistencia interna, los resultados arrojaron un índice mediante el coeficiente de Omega obteniendo resultados que fluctúan entre .65 a .70, lo que indica un nivel adecuado de confiabilidad. Por último, se establecieron las normas percentil del Instrumento para Medir el Empoderamiento de las Mujeres, elaborando una sola tabla de baremos por edad y tres tablas de baremos según el grado de instrucción por encontrarse diferencias estadísticas.

Índices de homogeneidad ítem escala e ítem total del Instrumento para Medir el Empoderamiento de las mujeres del Centro Poblado Alto Trujillo.

Escala	Ítems	Correlación ítem escala corregida	Correlación ítem total corregida
	in1	.44	.18

Independencia	in2	.43	.18
	in15	.42	-.08
	in29	.11	.31
Igualdad	ig3	.46	.29
	ig14	.58	.28
	ig28	.46	-.44
	ig30	.65	.37
Temeridad	te4	.17	-.20
	te5	.14	.24
	te11	.08	-.03
	te18	.23	-.13
	te19	.19	-.16
Seguridad	se21	.37	-.02
	se22	.21	.19
	se24	.32	.36
	se25	.01	.26
Influencias externas	ie6	-.11	-.02
	ie7	-.21	.29
	ie12	.01	.25
	ie13	.18	-.13
	ie16	-.29	.08
	ie17	.15	.21
Empoderamiento participativo	ep8	.34	-.02
	ep9	.10	.28
	ep10	.21	.29
	ep20	.11	.36
	ep32	.33	.25
	ep33	.27	.10
	ep34	.33	.11
Satisfacción social	ss26	.10	.33
	ss23	.32	.28
	ss27	.24	.18
	ss31	.02	.22

En la siguiente tabla se observa que, en cuanto a la correlación ítem escala corregida, 14 ítems no alcanzaron el mínimo requerido, lo que indica que no guardarían homogeneidad con los demás ítems. Por otra parte, al establecer la correlación ítem total corregida, se observa que 15 ítems se encuentran por debajo de .20; esto indicaría que no son homogéneos

con el total de la escala. Ello sugirió la necesidad de explorar la estructura interna del instrumento mediante el análisis factorial exploratorio.

Así mismo, se aprecia la propuesta de una nueva estructura factorial de 5 factores obtenida mediante el método de máxima verosimilitud, rotación promin y, que explica el 42.44% de varianza. En esta nueva estructura se ha reducido el número total de factores y se sugiere retirar 5 ítems que no cumplen con un peso factorial adecuado, haciendo un total de 29 reactivos en el para el Instrumento para Medir el Empoderamiento de las mujeres del Centro Poblado Alto Trujillo. Así también se sugiere re nombrar las nuevas dimensiones resultantes, ello teniendo en cuenta la propuesta inicial, por lo que quedaría conformado de la siguiente manera: F1 = Temeridad; F2 = Igualdad; F3 = Independencia; F4 = Satisfacción y seguridad; F5 = Influencias externas. Además, entre los 29 ítems restantes se observa que 6 son negativos, lo que indicaría que se trata de ítems inversos.

Análisis Factorial Exploratorio

Estructura factorial exploratoria del Instrumento para Medir el Empoderamiento de las mujeres del Centro Poblado Alto Trujillo

Ítem	F 1	F 2	F 3	F 4	F 5	h^2
28	-.70					.61
29	.49					.32
20	.46					.27
12	.45					.30
18	-.44					.29
11	-.36					.16
34	.24					.24
14		.74				.62
3		.70				.56
30		.53				.67
33		.26				.28
2			.77			.62
15			.56			.41
9			.49			.30
17			-.45			.21
1			.40			.49
13			-.39			.18

4			.32			.29
19			.27			.09
5			.25			.18
23				.72		.53
22				.67		.45
27				.56		.37
6				.43		.18
21				.35		.30
32				.33		.23
24				-.32		.29
7					.77	.59
10					.57	.30
16					.57	.33
26					.45	.21
8					.36	.32
31					.05	.01
% var.	13.76	8.96	7.84	6.50	5.37	42.44

B.2. Validez y confiabilidad del cuestionario de habilidades emprendedora

Los resultados de la validez y la confiabilidad del instrumento propuesto, fue estimada mediante el juicio de expertos, y la confiabilidad del mismo, mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach, de acuerdo con el enfoque metodológico de los trabajos de Baeza et al. (2016), Agudo et al. (2013) y Capella et al. (2016). Para establecer la validez, el instrumento se sometió al procedimiento de validez de contenido (Hernández et al., 2014), considerando la consulta de jueces expertos, especialistas en el área de metodología, emprendimiento y pedagogía. La población considerada para efectos de la presente investigación corresponde a 1195 docentes de las tres principales universidades ubicadas en Valledupar, Colombia. Mediante muestreo aleatorio simple se estimó una muestra de 209 docentes universitarios. La confiabilidad del instrumento se midió a partir de una prueba piloto, aplicada al 25% de la muestra seleccionada. Una vez calculada la validez y la confiabilidad, se aplicó el instrumento de recolección de datos a la totalidad de la muestra, obteniendo los resultados presentados por Pertuz et al. (2016).

A partir de la prueba piloto, se obtuvo una confiabilidad de 0,88, usando el coeficiente Alfa de Cronbach, lo cual indica que el instrumento es altamente confiable, con un alto nivel de consistencia interna. Al respecto, la confiabilidad del instrumento propuesto por Capella et al. (2016) para medir emprendimiento social en estudiantes universitarios de educación física se estimó mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach, obteniendo un resultado de 0,809. De otro lado, el resultado del coeficiente de alfa de Cronbach para el instrumento de emprendimiento social propuesto por Portugués et al. (2018) corresponde a 0.873, para toda la muestra. Similarmente, el índice Alfa de Cronbach fue utilizado para determinar la confiabilidad de cada uno de los nueve factores que mide el Test de Características Emprendedoras Personales (PECs, por sus siglas en inglés) (Sepúlveda et al., 2017),

asimismo, para determinar la consistencia interna de la Escala de Actitudes Emprendedoras para Estudiantes (EAEE) (Oliver y Galiana, 2015), de la escala de motivación empresarial, validada en estudiantes de ingeniería (Yi y Duval, 2018) y del cuestionario de orientación emprendedora (COE) propuesto por García (2010), obteniendo una alta fiabilidad, por encima del mínimo establecido (0,70).

El instrumento de recolección de datos aporta una herramienta para el desarrollo de programas de formación a formadores en emprendimiento y, consecuentemente, contribuye al desarrollo de actitudes emprendedoras. El cuestionario propuesto se orienta a identificar las características personales y didáctica utilizada habitualmente en la práctica docente, a través del auto reporte. A partir de la revisión de literatura realizada para construir el instrumento, se concluye que la formación a formadores en emprendimiento es un asunto de actitud, destacándose la empatía, la tolerancia, la flexibilidad, el respeto y la responsabilidad. Así mismo, el instrumento cuenta con 28 ítems, que miden un total de 22 características del docente que forma emprendedores, asociadas a seis componentes de las competencias: conocimiento (2 ítems), habilidades (14 ítems), rol social (1 ítem), rasgos de carácter (5 ítems), valores (3 ítems) y motivos (3 ítems). El instrumento fue validado utilizando el coeficiente de Alfa de Cronbach, obteniendo un resultado de 0.88, adicionalmente, los resultados del análisis factorial validan los ítems incluidos en el cuestionario.