



Autónoma
Universidad Autónoma del Perú

**FACULTAD DE CIENCIAS DE GESTIÓN
CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
DE EMPRESAS**

TESIS

**“EMPRENDIMIENTO Y FORMACIÓN EMPRESARIAL DE LOS
TRABAJADORES DE LA EMPRESA A.W.S. CONSTRUCTORES
S.A.C. EN EL DISTRITO DE VILLA EL SALVADOR”**

**PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

AUTOR

SHIRLEY KAREN SANDOVAL QUISPE

ASESOR

DR. LUIS ALBERTO MARCELO QUISPE

LIMA, PERÚ, DICIEMBRE DE 2018

DEDICATORIA

A mi padre Arturo Sandoval Huacho y
a mi hijo Azael Pimentel Sandoval
porque siempre confiaron en mí y me
apoyaron incondicionalmente.

AGRADECIMIENTOS

Esta tesis, si bien ha requerido de esfuerzo y mucha entrega, no hubiese sido posible su finalización sin la colaboración desinteresada de todas y cada una de las personas que a continuación mencionare y muchas de las cuales han sido un gran apoyo en momentos muy importantes.

En primer lugar, agradezco a Dios, por permitirme llegar a este momento, a ti toda la honra y gloria.

A mis padres William Sandoval Huacho y Emilia Quispe Santos por apoyarme siempre, brindándome su cariño y motivándome siempre a luchar por mis metas, orientándome siempre a vivir plenamente y bajo el calor de principios y valores humanos.

A mi hijo Azael Pimentel Sandoval, por ser mi gran motivación, por librar mi mente de todas las adversidades que se presentan, impulsándome cada día a superarme más. No ha sido fácil, pero tal vez si no te tuviera, no habría logrado tantas cosas.

A mi abuelito Victorino Sandoval, porque sé que desde el cielo me cuidas y guías mi camino para poder alcanzar mis sueños y mis metas.

A mi asesor y profesor de tesis Dr. Luis Alberto Marcelo Quispe, por todas las contribuciones imprescindibles en el desarrollo de esta tesis.

RESUMEN

Actualmente existen empresas con poca formación empresarial debido a deficiencias en factores relacionadas con el emprendimiento que promueven al reconocimiento del vínculo de dicha gestión con la capacidad y habilidad de los trabajadores, se sabe que el objetivo de quienes trabajan en edificaciones es crear, innovar y procrear edificaciones que la empresa necesita.

La situación problemática permitió formular el problema de investigación ¿qué relación existe entre el emprendimiento y la formación empresarial de los trabajadores de la empresa A.W.S. constructores S.A.C?

El propósito de la investigación fue determinar la relación que existe entre emprendimiento y la formación empresarial de los trabajadores de la empresa A.W.S. constructores S.A.C.

La hipótesis fue existe relación significativa entre emprendimiento y la formación empresarial de los trabajadores de la empresa A.W.S. constructores S.A.C.

El tipo de investigación es no experimental de corte transversal con un diseño descriptivo correlacional, la población estuvo conformada por 40 trabajadores, con una muestra de 36 personas, los datos se obtuvieron de manera censal.

Los instrumentos aplicados presentan una alta confiabilidad mediante el estadístico alfa de Cronbach, 0,861 para el cuestionario de emprendimiento y 0,921 para el cuestionario de formación empresarial.

En la prueba de hipótesis se obtuvo un R de Pearson 0,902, con un p valor de 0.000, por lo cual se concluye que existe una correlación muy fuerte entre emprendimiento y la formación empresarial de los trabajadores de la empresa A.W.S. constructores S.A.C.

Palabras clave: Emprendimiento, formación empresarial, innovación.

ABSTRACT

Currently there are companies with little business training due to deficiencies in factors related to entrepreneurship that promote recognition of the link of such management with the ability and ability of workers, it is known that the goal of those who work in buildings is to create, innovate and procreate buildings that the company needs.

The problematic situation made it possible to formulate the research problem. What relationship exists between the entrepreneurship and the business training of the workers of the company A.W.S. builders S.A.C?

The purpose of the research was to determine the relationship that exists between entrepreneurship and business training of workers of the company A.W.S. builders S.A.C.

The hypothesis was there is a significant relationship between entrepreneurship and the business training of the workers of the company A.W.S. builders S.A.C.

The type of research is non-experimental cross-sectional with a descriptive correlational design, the population consisted of 40 workers, with a sample of 36 people, the data were obtained in a census.

The applied instruments have high reliability using the Cronbach alpha statistic, 0.861 for the entrepreneurship questionnaire and 0.921 for the business training questionnaire.

In the hypothesis test, an R of Pearson 0.902 was obtained, with a p value of 0.000, for which it is concluded that there is a very strong correlation between entrepreneurship and the business training of the workers of the company A.W.S. builders S.A.C

Keywords: Entrepreneurship, business training, innovation.

ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTOS

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN

CAPÍTULO I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1	Realidad problemática	2
1.2	Justificación e importancia de la investigación	7
1.3	Objetivos de la investigación: general y específicos	8
1.4	Limitaciones de la investigación	9

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

2.1	Antecedentes de estudios	12
2.2	Desarrollo de la temática correspondiente al tema investigado	17
2.2.1	Bases teóricas de emprendimiento	17
2.2.2	Bases teóricas de formación empresarial	26
2.3	Definición conceptual de la terminología empleada	40

CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO

3.1	Tipo y diseño de investigación	45
3.2	Población y muestra	46
3.3	Hipótesis	48
3.4	Variables – Operacionalización	49
3.5	Métodos y técnicas de investigación	51
3.6	Descripción de los instrumentos utilizados	52
3.7	Análisis estadístico e interpretación de los datos	55

CAPÍTULO IV. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1	Validación del instrumento	58
-----	----------------------------	----

4.1.1	Análisis de fiabilidad	59
4.2	Resultados descriptivos de las variables	60
4.3	Resultados descriptivos de las dimensiones	62
4.4	Resultados descriptivos de las variables relacionadas	71
4.5	Prueba de la normalidad para la variable de estudio	72
4.6	Procedimientos correlacionales	72

CAPÍTULO V. DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y

RECOMENDACIONES

5.1	Discusiones	80
5.2	Conclusiones	82
5.3	Recomendaciones	83

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Población de trabajadores de la empresa A.W.S constructores.	47
Tabla 2	Operacionalización de la variable de emprendimiento	50
Tabla 3	Operacionalización de la variable de formación empresarial	50
Tabla 4	Resultados de la validación del cuestionario de emprendimiento.	58
Tabla 5	Resultados de la validación del cuestionario de formación empresarial	58
Tabla 6	Índice de consistencia interna mediante Alfa de Cronbach para el Cuestionario de Emprendimiento	59
Tabla 7	Formación empresarial	59
Tabla 8	Análisis descriptivo de la variable: emprendimiento	60
Tabla 9	Análisis descriptivo de la variable: formación empresarial	61
Tabla 10	Análisis descriptivo de la dimensión: innovación	62
Tabla 11	Análisis descriptivo de la dimensión: actitud	63
Tabla 12	Análisis descriptivo de la dimensión: aptitud	64
Tabla 13	Análisis descriptivo de la dimensión: habilidad	65
Tabla 14	Análisis descriptivo de la dimensión: calidad	66
Tabla 15	Análisis descriptivo de la dimensión: profesionalismo	67
Tabla 16	Análisis descriptivo de la dimensión: liderazgo	68
Tabla 17	Análisis descriptivo de la dimensión: desarrollo empresarial	69
Tabla 18	Análisis descriptivo de la dimensión: cultura organizaciona6	70
Tabla 19	Análisis descriptivo de los resultados de la relación entre el emprendimiento y formación empresarial	71
Tabla 20	Resultados de la prueba de normalidad de las variables emprendimientos y formación empresarial	72

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Análisis descriptivo de la variable emprendimiento	60
Figura 2	Análisis descriptivo de la variable formación empresarial	61
Figura 3	Análisis descriptivo de la dimensión innovación	62
Figura 4	Análisis descriptivo de la dimensión actitud	63
Figura 5	Análisis descriptivo de la dimensión aptitud	64
Figura 6	Análisis descriptivo de la dimensión habilidad	65
Figura 7	Análisis descriptivo de la dimensión calidad	66
Figura 8	Análisis descriptivo de la dimensión profesionalismo	67
Figura 9	Análisis descriptivo de la dimensión liderazgo	68
Figura 10	Análisis descriptivo de la dimensión desarrollo empresarial	69
Figura 11	Análisis descriptivo de la dimensión cultura organizacional	70
Figura 12	Análisis descriptivo de los resultados de la relación entre el emprendimiento y formación empresarial	71
Figura 13	Gráfico de dispersión de las variables emprendimiento y formación empresarial	74

INTRODUCCIÓN

En el mundo actual, el emprendimiento es una variable importante para la innovación empresarial, en el mercado internacional las empresas están actuando y modificando sus procesos en base a los cambios de obras de infraestructura, adaptando a estos modelos innovadores, la formación empresarial es una pieza clave para el crecimiento de los trabajadores, debido a que este es el resultado para contribuir con el crecimiento de la empresa.

El emprendimiento por su enfoque teórico y sus fines se constituye una variable importante para la formación empresarial, que requiere crear e innovar nuevas herramientas que le preponga e impulsen dentro del ámbito del trabajo mismo.

El presente estudio se realizó en el marco de una investigación de campo en la empresa de servicios de construcción, desarrollándose con un diseño de carácter descriptivo – correlacional; asimismo, se diseñaron dos encuestas que fueron aplicadas a las unidades que conforman la muestra.

El presente trabajo de tesis ha sido estructurado en cinco capítulos, los cuales se dividen de la siguiente manera:

En el primer capítulo, se expone la realidad problemática, la justificación e importancia de la investigación, los objetivos de la investigación, y las limitaciones de la investigación.

En el segundo capítulo, se expone los antecedentes de la investigación, las teóricas relacionadas a las variables de estudio, las definiciones de la terminología empleada.

En el tercer capítulo, se explica el tipo y diseño de investigación, la estrategia de prueba de hipótesis, las variables, la población y la muestra, las técnicas de investigación, instrumento de recolección de datos y el procesamiento y análisis de datos.

En el cuarto capítulo se presentan los resultados de la investigación, la contrastación de hipótesis y el análisis e interpretación de estos resultados.

Finalmente, en el quinto capítulo se expone la discusión de los resultados, las conclusiones, las recomendaciones y las referencias bibliográficas.

CAPÍTULO I
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Realidad problemática.

Los emprendedores son individuos que logran cambiar sus pensamientos para transformar ideas de innovación e introducir nuevos productos para así poder desarrollarse en el mercado, por lo que se debe de buscar difundir el emprendimiento en los trabajadores; en donde tienen la habilidad de dirigir a un grupo de personas; priorizar las tareas para el incremento de la eficiencia.

La Industria de la construcción es un sector esencial para la economía mundial, varios lo observan, más que una labor, es un motor que empuja el avance de la humanidad, por su efecto multiplicador del sector. Los emprendedores no son una mera consecuencia del desarrollo, sino motores importantes del mismo; caracterizadas por la innovación y el uso intensivo de mano de obra.

Los hogares que tienen obras de edificación, los acueductos y pistas (obras civiles) son productos de las acciones de cada escalón de la industria de la construcción, desde los obreros hasta los arquitectos. A diferencia de otros sectores, la construcción es pieza clave para el crecimiento social y económico mundial debido a que este es el resultado de la integración de obras de infraestructura, aplicación de tecnologías y generación de mano de obra y la construcción es el pilar de la creación de infraestructura y de generación de mano de obra intensiva.

Ante un actual y mundial proceso de globalización imperante, la exigencia para las empresas es la innovación constante, las constructoras exigen a sus trabajadores diversas cualidades que definan a estos como más competentes en su formación empresarial y el mundo laboral.

Ortiz (2011) señala:

Lo inusual que resulta en la actualidad oír algún debate político sin alguna referencia al tema del emprendedorismo, una vez que éste, y temas relacionados con el

mismo, tales como la innovación y la empresa, son reconocidos como cruciales para el crecimiento y prosperidad económica. De acuerdo con el estudio Global Entrepreneurship Monitor – GEM – España, la trascendencia del tema de la actividad emprendedora se justifica principalmente por la incidencia positiva que 3 tiene la misma tanto en la generación de nuevos puestos de trabajo como en el crecimiento económico. (p. 219).

En el mundo existen retos múltiples, donde el trabajador debe resaltar entre los demás su conocimiento dentro de la empresa. La formación empresarial relaciona la tarea administrativa y el profesionalismo del trabajador. El sector de la construcción es una fuente principal de trabajo, ya que se utiliza una mano de obra en forma intensiva.

El emprendedor crea puestos de trabajo con el fin de innovar cambios fundamentales en la economía. Para obtener un emprendimiento de calidad, tenemos que mejorar la capacidad de emprendedores para así poder innovar y obtener productos con una mayor validez. La innovación y el emprendimiento tienen el propósito de romper con paradigmas en busca de algo diferente para satisfacer las necesidades, deseos y gustos de la sociedad. Es un más allá del crear, es crear cosas nuevas en busca de la satisfacción de la sociedad.

En la actualidad en el país, existe una estructura económica primaria exportadora, donde las MYPES son fuentes principales para generar empleos, en donde muestra la necesidad de generar empleos con un mayor valor agregado; considerándose eje principal de la inversión peruana, después del sector minero.

En el país la función de investigar para innovar en las micro y pequeñas empresas y las medianas industrias no se ha desarrollado de manera ampliada lo que genera una desventaja ante las empresas que, si lo realizan, donde no se ha implementado sistemas, métodos de manera eficiente de tal forma que la participación de los colaboradores es bastante significativa, permitiéndoles desarrollar las habilidades innatas de innovación que todo ser humano posee. Innovación con emprendimiento significa también la generación de ideas a través de los colaboradores de una empresa, no es exclusivo de

los directivos el innovar, por lo que se debe de buscar difundir el emprendimiento en los colaboradores, orientada en fomentar la investigación, innovación y emprendimiento.

En Villa El Salvador hay una gran competencia, ya que los servicios de la construcción son muy utilizados, donde ha logrado adquirir un gran impacto basándose en buena calidad, diseño, servicio, por lo que es necesario determinar un mercado innovador dirigiéndose con nuevas ideas.

A.W.S. Constructores S.A.C, es una empresa nacional que se encuentra ubicada en el distrito de Villa El Salvador y desarrolla proyectos de ingeniería civil y construcción en general, actualmente no logra contar con un personal que se sienta comprometida con el éxito de la empresa ya que sus trabajadores tienen un bajo desempeño en crear y elaborar diseños.

Innovación, dada a la falta de herramientas innovadoras que reciben los trabajadores, en ciertos casos el trabajador se concentra a solo realizar la labor encomendada, no se valora la creatividad y el ingenio para realizar nuevas infraestructuras, para que ayuden a ofrecer mejores productos o servicios y por lo tanto poder posicionarse fuertemente en el ámbito de la construcción.

Actitud, los trabajadores no se enfocan hacia donde se dirigen o cual es la visión de la empresa dado a que el clima laboral es tenso, a que la labor que han realizado no tiene ninguna consideración porque no hay una comunicación abierta que les permiten ser cercanos a sus jefes, obstaculizando el surgimiento de nuevas ideas. Lamentablemente las actitudes negativas se propagan de manera rápida y traen consigo efectos negativos en el funcionamiento de la empresa.

Aptitud, la falta de conocimiento o postura que posee los trabajadores dentro la empresa genera posible reducción de capacidades y destreza que se tiene para el desarrollo y buen desempeño dentro de la constructora. Esto

perjudica a la empresa ya que genera pérdida de tiempo para que se vinculan con sus capacidades y posibilidades en el ámbito del aprendizaje.

Habilidad, la poca destreza que posee el trabajador para el incremento de la productividad dentro de la empresa, está jugando un factor en contra ya que puede extender su eficacia profesional y aprovecharla para conciliar mejor su ingenio para crear nuevas edificaciones.

Calidad, se está jugando en contra de la empresa por la falta de motivación hacia al trabajador ya que desean edificaciones a corto plazo y por la falta de capacitación, a la vez que no se considere el esfuerzo del trabajador.

Profesionalismo, dada a la falta de continua y repetitiva comisión de errores o fallas por parte de los empleados, o bien en la falta de capacidad de dirección, supervisión y liderazgo por parte de los directivos esto perjudica racionalmente a la empresa ya que genera pérdida de tiempo para contratar a nuevos trabajadores.

Liderazgo, unos de los problemas más relevantes de las empresas son las brechas de liderazgo, dentro de la empresa se da a conocer que los gerentes y directivos no asumen el papel de líder debido a que no generan motivación a los trabajadores ni direccionamiento en los recursos humanos. Esto refleja directamente la desmotivación, falta de compromiso. Solo se enfocan en la parte totalmente operativa y productiva de las actividades dentro del ámbito laboral.

Desarrollo empresarial, dada a la falta de modificaciones e incrementos de competitividad que originan los trabajadores, han producido aumentos en dimensión, así como cambios en sus características internas (cambios en su estructura económica y organizativa). Estos aumentos se pueden reflejar en todas las siguientes variables: activos, producción, ventas, beneficios, líneas de productos, etc.

Cultura organizacional, dada la falta de comportamiento de los trabajadores, genera que los directivos de la empresa se sientan preocupados ya que los trabajadores no se sienten comprometidos con la empresa. Posiblemente a lo largo del tiempo la empresa baje el desempeño que tiene en el mercado de la construcción como consecuencia no tendrá los suficientes ingresos para seguir manteniendo en pie a la empresa.

El análisis presentado permite formular el seguimiento del problema de la investigación.

Problema general.

¿Qué relación existe entre el emprendimiento y la formación empresarial de los trabajadores de la empresa A.W.S. Constructores S.A.C. en el distrito de Villa El Salvador?

Problemas específicos.

¿Qué relación existe entre la innovación y formación empresarial de los trabajadores de la empresa A.W.S. Constructores S.A.C. en el distrito de Villa El Salvador”?

¿Qué relación existe entre la actitud y formación empresarial de los trabajadores de la empresa A.W.S. Constructores S.A.C. en el distrito de Villa El Salvador?

¿Qué relación existe entre la aptitud y formación empresarial de los trabajadores de la empresa A.W.S. Constructores S.A.C. en el distrito de Villa El Salvador?

¿Qué relación existe entre la habilidad y formación empresarial de los trabajadores de la empresa A.W.S. Constructores S.A.C. en el distrito de Villa El Salvador?

1.2. Justificación e importancia de la investigación.

La investigación titulada emprendimiento y formación empresarial de los trabajadores de la empresa A.W.S. Constructores S.A.C en el distrito de Villa El Salvador; se justifica ampliamente; porque el termino de emprendimiento es muy importante, actualmente reviste el emprendimiento como modelo de la formación empresarial en relación de los trabajadores, el presente estudio tiene repercusión teórica cuyo enfoque aspira a que los colaboradores sean excelentes emprendedores.

Es por esto el emprendimiento y formación empresarial están tomando forma en crear emprendedores capaces de generar empleos a otros trabajadores a través de la creación de empresas. Por lo tanto, es importante analizar los factores que permitan impulsar la vocación emprendedora de los trabajadores.

Asimismo, la investigación se justifica por los siguientes tipos de justificaciones:

Justificación teórica, la investigación busca brindar información detallada y documentada, del estado actual del emprendimiento y formación empresarial como variables de estudio. Se trata de ofrecer explicaciones importantes sobre el tema que sin duda sirven de base para la realización de nuevas investigaciones que permita contar con nuevas alternativas para afrontar y dar solución a esta problemática. Asimismo, la variable de emprendimiento se desarrolla tomando la teoría de Vigorena (2006) que define al emprendimiento como: “La necesidad de crear de manera masiva una educación emprendedora que forme en la independencia, en asumir riesgos, en imaginar e innovar, es aquella que ofrece al individuo capacidades para convertirse en agente de desarrollo social y económico” (p. 20) y para la variable formación empresarial, se considera la teoría de Varela (2008) que dice: “La formación empresarial es el proceso de formación de empresas,

ocurre en todos los países, pero cada proceso es el resultado final de una acción humana muy especial y del comienzo de otra” (p. 168)

Justificación práctica, la investigación nos brinda evidencias sobre dos temas actuales para la innovación de una organización, en este caso para los trabajadores de la empresa A.W.S. Constructores S.A.C, encontrando la posibilidad en que tengan la libertad de manejar su propio tiempo, ser su propio gerente, tomando así sus propias decisiones y estableciendo así empleos para otros.

Justificación metodológica, la investigación brindó a la comunidad académica dos instrumentos para evaluar las variables emprendimiento y formación empresarial, dichos instrumentos fueron sometidos a criterios de validez y confiabilidad.

1.3. Objetivos de la investigación: general y específicos

Objetivo general.

Determinar la relación que existe entre el emprendimiento y la formación empresarial de los trabajadores de la empresa A.W.S. Constructores S.A.C. en el distrito de Villa El Salvador.

Objetivos específicos

Determinar la relación que existe entre la innovación y Formación Empresarial de los trabajadores de la empresa A.W.S. Constructores S.A.C. en el distrito de Villa El Salvador.

Determinar la relación que existe entre la actitud y Formación Empresarial de los trabajadores de la empresa A.W.S. Constructores S.A.C. en el distrito de Villa El Salvador.

Determinar la relación que existe entre la aptitud y Formación Empresarial de los trabajadores de la empresa A.W.S. Constructores S.A.C. en el distrito de Villa El Salvador.

Determinar la relación que existe entre la habilidad y Formación Empresarial de los trabajadores de la empresa A.W.S. Constructores S.A.C. en el distrito de Villa El Salvador.

1.4. Limitaciones de la investigación.

Limitaciones bibliográficas.

La bibliografía es escasa, no se han encontrado muchos trabajos de investigaciones que analicen simultáneamente las dos variables y algunas otras resultan siendo obsoletas.

Limitación teórica.

Ausencia moderada de antecedentes internacionales de los últimos años, relacionadas con la temática presentada que tengan el mismo tipo, nivel, enfoque y diseño de estudio.

Limitación institucional.

Existe limitaciones al acceso de las bibliotecas de las universidades por factores como horarios restringidos para los visitantes constituyendo limitaciones para acceder a bibliografía importante para el estudio.

Limitación temporal.

La investigación demanda de un tiempo importante que permita cumplir los requisitos mínimos de una investigación de licenciatura, la investigadora

no dispone del tiempo necesario, por motivos laborales, para hacer una investigación siguiendo la rigidez que demanda la misma.

Limitación económica.

Existe limitado financiamiento económico para adquirir el material y realizar la investigación adecuada y por también por cuestiones laborales de no tener un ingreso adecuadamente.

CAPÍTULO II
MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio.

Antecedentes internacionales.

García (2015) en su tesis: “Emprendimiento empresarial juvenil como respuesta a la crisis de empleo”, realizada en la Universidad Politécnica del Valle de México para obtener un grado de maestro en administración, cuyo objetivo fue analizar el emprendimiento empresarial como una opción para las y los jóvenes estudiantes universitarios para enfrentar la crisis de empleo que se vive actualmente en México, desarrollada con un diseño de corte explicativo descriptivo, en una muestra conformada por 350 sujetos, concluye lo siguiente:

La investigación realizada, ha permitido confirmar la hipótesis propuesta en el sentido de que estas problemáticas que identificaron las y los jóvenes encuestados están directamente vinculadas a los contextos en los que desarrollan sus biografías, por lo mismo son problemáticas que inciden de manera directa e inmediata en la construcción de sus proyectos de vida, de sus expectativas a futuro y por supuesto de las acciones que en términos individuales y/o grupales puedan llevar a cabo de forma inmediata. (p. 191).

Venegas (2014) en su tesis: “Enseñanza - aprendizaje del emprendimiento en carrera de Ingeniería Comercial. Investigación Diagnóstica y Propuesta Pedagógica para su optimización en programas de continuidad de estudios de una universidad Tradicional”, realizada en la universidad del Biobio – Chile para obtener el grado de académico de magíster en pedagogía para la educación superior, cuyo objetivo fue determinar los estilos y estrategias de aprendizaje, y competencias emprendedoras de los estudiantes/profesionales, desarrollada con un diseño no experimental, transeccional, en una muestra conformada por noventa y tres estudiantes/profesionales del programa de formación continua de las carreras del área de administración: ingeniería comercial, ingeniería de ejecución en administración y técnico universitario en administración, concluye lo siguiente:

La investigación realizada ha permitido confirmar la hipótesis propuesta en el sentido de que debe mejorar en el desarrollo de las competencias propiamente tales para el emprendimiento y de la formación profesional, tales como: competencias de logro (iniciativa, correr riesgos, exigir eficiencia y calidad, ser persistente,

cumplimiento), competencias de planificación (conseguir información, fijar metas, planificar y controlar sistemáticamente) y competencias personales de poder (ser persuasivo y crear redes de apoyo, autoconfianza); la evaluación de los aprendizajes se realiza solo en momentos específicos y su interés se enfoca principalmente en el control del abordaje teórico; y aunque se reconoce la importancia de la integración de las TICs en la enseñanza del emprendimiento, por ejemplo, la plataforma Moodle al momento de la investigación no era utilizada por los estudiantes. (p. 71).

Bonilla (2014) en su tesis: “Caracterización del Perfil Emprendedor en Graduados de la Maestría en Administración de Negocios: un Análisis Empírico en la ciudad de Manizales”, realizada en la universidad Autónoma de Manizales-Colombia para obtener un grado de magister en administración de negocios, cuyo objetivo fue determinar las características del perfil emprendedor de los graduados de la maestría en administración de negocios de la universidad autónoma de Manizales, desarrollada con un diseño de enfoque cuantitativo de tipo descriptivo con una fase correlacional, en una muestra conformada por 50 graduados, concluye lo siguiente:

La investigación realizada, ha permitido confirmar la hipótesis propuesta en el sentido de que permitió evidenciar el alto desarrollo de las características personales que tienen los graduados de la Maestría en Administración de Negocios, esto reflejado en manejo de niveles de autonomía, capacidad para la toma de decisiones racionales, comportamiento guiados por la responsabilidad y capacidad creativa e imaginativa, como aspectos fundamentales para el desarrollo de actividades de emprendimiento. (p. 86).

Jiménez (2014) en su tesis: “Propuesta para la creación de un Centro de Emprendimiento para la facultad de ciencias económicas y administrativas de la universidad de Cuenca año 2013 - 2018”, realizada en la universidad de Cuenca - Ecuador para obtener un título de ingeniero comercial, cuyo objetivo fue medir el nivel de aceptación que tendrá el centro de emprendimiento dentro de la facultad de ciencias económicas y administrativas de la universidad de cuenca, además, también obtendremos información acerca de la predisposición del alumnado de la facultad para realizar emprendimiento, desarrollada con un diseño de carácter cuantitativo, encuesta cerradas y preguntas dicotómicas, en una muestra conformada por 2811 estudiantes, concluye lo siguiente:

La investigación realizada, ha permitido confirmar la hipótesis propuesta en el sentido de que presenta gran dificultad, y al mismo tiempo, se encuentran con

grandes obstáculos que los detienen en el momento de emprender. Esto es preocupante tanto para las autoridades de la facultad, como para la sociedad; ya que los emprendimientos generan fuentes de trabajo y la institución debe generar profesionales que sean generadores de empleo. (p. 36).

Toro (2009) en su tesis: “Cómo la Formación Empresarial Impartida por la Pontificia universidad Javeriana, Sede Bogotá d.c., ha contribuido al desarrollo de las competencias empresariales de los estudiantes de últimos semestres de administración de empresas”, realizada en la Pontificia universidad Javeriana para obtener el título de administradora de empresas, cuyo objetivo fue determinar cómo la formación empresarial impartida por la pontificia universidad javeriana ha contribuido al desarrollo de competencias empresariales en los estudiantes de administración de empresas de los últimos semestres, en la ciudad de Bogotá, desarrollada con un diseño de PPE (Prueba de Personalidad Emprendedora), en una muestra conformada por 1806 estudiantes, concluye lo siguiente:

La investigación realizada, ha permitido confirmar la hipótesis propuesta en el sentido de que los resultados obtenidos muestran que el nivel de emprendimiento de los estudiantes que participaron de la muestra se ubica en el promedio. Por tanto, se requiere fortalecer el desarrollo de competencias emprendedoras en los administradores de la javeriana, para estar en coherencia con las tendencias educativas del país actualmente. (p. 126).

Antecedentes nacionales.

Reyes (2018) en su tesis: “Programa de gestión de centros de estética y Spa en el aprendizaje del emprendimiento empresarial de las alumnas de Cosmética Dermatológica del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Villa María”, realizada en la universidad Escuela de posgrado Cesar Vallejo para obtener el grado académico de maestra en administración en Educación, cuyo objetivo fue determinar la influencia entre el programa de gestión de centros de estética y spa con el aprendizaje del emprendimiento empresarial de las alumnas de cosmética dermatológica del Instituto de Educación Superior Público de Villa María, desarrollada con un diseño cuasi experimental, en una muestra conformada por 150 alumnas, concluye lo siguiente :

Se ha demostrado que el programa de gestión de centros de estética y spa influye en el aprendizaje del emprendimiento empresarial de las alumnas de cosmética dermatológica, según U de Mann Whitney de 0,000. Siendo altamente significativo, rechaza la hipótesis nula y tenemos que: Existe la influencia entre el programa de gestión de centros de estética y spa con el aprendizaje del emprendimiento empresarial de las alumnas de cosmética dermatológica del Instituto de Educación Superior Público de Villa María. (p. 86).

Chinchayán (2018) en su tesis: “Análisis de los factores de sostenibilidad en un emprendimiento social: estudio de caso laboratorio Perú – Sede Lima”, realizada en la Pontificia universidad católica Del Perú para obtener el título profesional de licenciado en gestión, cuyo objetivo analizar los factores de sostenibilidad del emprendimiento social Laboratorio Perú – Sede Lima, desarrollada con un diseño metodológico, en una muestra conformada por 8 personas, concluye lo siguiente:

El objetivo general de la presente investigación es analizar los factores críticos de sostenibilidad del emprendimiento social Laboratorio Perú – Sede Lima. Por ello se establecieron objetivos específicos, los cuales construyeron el camino para poder entender y determinar dichos factores. (p. 56).

Ccama (2017) en su tesis: “Análisis del emprendimiento universitario y la intención emprendedora en los estudiantes de administración”, realizada en la Universidad Nacional del Altiplano para obtener el título profesional de: licenciado en administración, cuyo objetivo analizar el emprendimiento universitario y la intención emprendedora en los estudiantes de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Nacional del Altiplano Puno – 2016, desarrollada con un diseño no experimental, en una muestra conformada por 153 estudiantes, concluye lo siguiente:

Se concluye que la Escuela Profesional de Administración lidera en cuestión de participación en los diferentes concursos tal como se pudo ver que la participación en el III concurso de ideas, prototipos e invenciones fue de 19, 35%, en el IV concurso fue de 48,30%, y para las incubadoras de negocio 3 de 4 equipos son de estudiantes de administración. Por tal motivo, se ve claramente en las tablas N°5, N° 6 y N° 7 de que los estudiantes cuentan con conocimientos básicos acerca ideas de negocio lo cual es una satisfacción para la Escuela Profesional. (p. 89).

Castañeda (2017) en su tesis: “Factores que favorecen el emprendimiento empresarial en el sector del Cacique en el Distrito de San Pedro de Lloc, Provincia de Pacasmayo. Año 2017”, realizada en la Universidad César Vallejo para obtener el título profesional de licenciada en administración, cuyo objetivo fue es promover las ideas de negocios desde su alma mater para que desarrollen la actividad empresarial, desarrollada con un diseño de investigación no experimental y descriptivo, en una muestra conformada por 20 MYPES, concluye lo siguiente:

En la investigación se identificaron los factores externos en el cual el sector del Cacique se puede percibir la falta de presencia por parte de las autoridades generando la incertidumbre de los emprendedores ante los desastres naturales que se presentaron y la desaprobación de los emprendedores ante el gobierno por falta de apoyo, por otro lado la falta de difusión de los programas regionales de emprendimiento genera desconocimiento entre los emprendedores de dicha zona desaprovechando de esta manera la oportunidad que brinda el estado de crecer como empresa. (p. 63).

Ortiz (2015) en su tesis: “Educación universitaria y el emprendimiento empresarial en los estudiantes de la escuela profesional de administración de empresas de la universidad Nacional José María Arguedas, 2015.”, realizada en la Universidad Nacional José María Arguedas para obtener el título profesional de licenciado en administración de empresas, cuyo objetivo determinar el grado de influencia de la educación universitaria en el emprendimiento empresarial de los estudiantes. Para la realización del trabajo de campo se diseñó y utilizó un cuestionario, validado por juicio de expertos y por la técnica del ítem test total, para el procesamiento y obtención de resultados se utilizó paquetes estadísticos del Excel y SPSS 23, desarrollada con un diseño no experimental, en una muestra conformada por 518 alumnos, concluye lo siguiente:

Los instrumentos de recolección de información utilizados en esta investigación, principalmente los cuantitativos (Escala Likert), permitieron identificar la relación de dependencia mediante la prueba del chi cuadrado entre las dos (02) variables bien definidas que son educación universitaria y emprendimiento empresarial, para poder analizar el emprendimiento empresarial en los estudiantes fue necesario medir la actitud emprendedora las cuales reflejan un resultado intermedio y favorable eso quiere decir que los alumnos de la Universidad Nacional José María Arguedas poseen actitudes intermedias y favorables para poder iniciar en el corto mediano y largo plazo con un emprendimiento, los ciclos que registra un mayor nivel de actitud emprendedora son primero, sexto y octavo. Con respecto a los dos últimos ciclos

noveno y décimo su nivel de actitud es inferior en comparación a la del resto de ciclos. (p. 93).

2.2. Desarrollo de la temática correspondiente al tema investigado.

2.2.1. Base teórica de la variable emprendimiento.

2.2.1.1. Definiciones de la variable de emprendimiento

Vigorena (2006) define al emprendimiento como:

La necesidad de crear de manera masiva una educación emprendedora que forme en la independencia, en asumir riesgos, en crear, en imaginar e innovar, es aquella que ofrece al individuo capacidades para convertirse en agente de desarrollo social y económico. (p. 20).

Díaz (2011) al respecto dice que:

El proceso de toma de 33 decisiones en la responsabilidad empresarial y referencia a Postel y Rousseau cuando aclaran que “está en nuestra capacidad de discutir de lo que es justo donde nace la posibilidad de una organización política justa. (p. 324).

Freyre (2004) menciona que: “El emprendimiento es una persona que detecta una oportunidad y crea una organización (o la adquiere o es parte de un grupo que lo hace) para encararla” (p. 27).

El emprendimiento se ha constituido en un área del saber, en donde los individuos logran cambiar sus pensamientos para transformar ideas de innovación e introducir nuevos productos para así poder investigar otros mercados.

Así mismo, la actividad emprendedora es la gestión del cambio radical y discontinuo, o renovación estratégica, sin importar si esta renovación estratégica ocurre adentro o afuera de organizaciones existentes, y sin importar si esta renovación da lugar, o no, a la creación de una nueva entidad de negocio.

2.2.1.2. Importancia de la variable de emprendimiento.

La importancia de emprendimiento es que genera el desarrollo económico conduciendo a la estabilidad tanto económica y social en los trabajadores; ya que todo esto es posible si tienen el espíritu emprendedor para que los trabajadores se aventuren como empresario.

Casco (2011) dice que:

El emprendimiento es un factor y un valor presente en el ser humano. Los grandes logros y el avance de la humanidad son fruto del empuje emprendedor de las personas. El mantenimiento del bienestar colectivo está asociado a la actividad emprendedora. Desde esta perspectiva vamos a analizar los fundamentos e implicaciones del emprendimiento para que pueda ser parte del dominio de habilidades de la base del conjunto de la sociedad, y cómo las instituciones y organizaciones de nuestro tiempo tienen que trabajar para hacerlo posible.

La formación en capacidades emprendedoras se ha tornado en una necesidad imperiosa para garantizar y avanzar en la sociedad del bienestar.

Dichas capacidades, que son estratégicas para el desarrollo de un país, no pueden ser patrimonio de una elite o grupo privilegiado, sino que el acceso a ellas debe ser democrático y social para todos los ciudadanos.

El emprendedor es un transformador de primera magnitud que contribuye a la producción de nuevas ofertas y oportunidades para su comunidad. Nuestras sociedades necesitan más personas emprendedoras para avanzar. (p.182).

Trujillo (2008) dice que: “El emprendimiento es de vital importancia para la perdurabilidad y el éxito organizacional, así como para el desarrollo económico” (p. 58).

Varela (2008) dice:

La importancia del emprendimiento es como motor de la economía, hablando de reformar o revolucionar los esquemas de producción, señalando como portador de mecanismos de cambio, capaz de vencer las dificultades que el entorno le presente. Procesos de destrucción creadora que, revolucionan la estructura económica, destruye lo antiguo y crea continuamente elementos nuevos (es la esencia del capitalismo). Factor clave en la evolución tecnológica y desarrollo industrial, y razón por la cual toda empresa debe aplicarla como garantía de éxito continuo y prolongado en el mercado de bienes y servicios. (p. 120).

Kuratko (2008) dice: “Principalmente el emprendimiento hasta ahora está emergiendo, los emprendedores son hacedores, no pensadores. Si bien es verdad que el emprendimiento tiende mucho a la acción, en el pensamiento contemporáneo, pensar y actuar, son igualmente importantes para la creación empresarial” (p. 5).

2.2.1.3. Características de la variable de emprendimiento.

Garzozzi (2014) el estudio del emprendimiento se ha realizado desde diferentes ámbitos o enfoques. Las siguientes características son:

Acuerdo a su actividad.

Emprendimientos de base abierta: son emprendimientos de cualquier tipo y sector de la economía: agropecuario, industrial, comercial o de servicios, que por sus características no pueden incluirse en otras tipologías.

Emprendimientos de base cultural y creativa: Contiene actividades como: la edición impresa y multimedia, la producción cinematográfica y audiovisual, la artesanía y el diseño.

Emprendimientos de base tecnológica: son negocios generadores de valor, mediante la aplicación sistemática de conocimientos tecnológicos y científicos.

Emprendimientos dinámicos: son emprendimientos nuevos con alto potencial de crecimiento, que logran diferenciarse a través de un producto o servicio innovador, lo cual les permite en pocos años dejar de ser microempresas.

Start ups: emprendimiento de nueva creación generalmente asociado a emprendimientos de alto crecimiento y orientación tecnológica.

Acuerdo al objetivo.

Emprendimientos de base social: son iniciativas emprendedoras que aplican estrategias de mercado, de creación de riqueza y empleo, para alcanzar un objetivo social.

Emprendimientos inclusivos: incluyen a la población con algún grado de vulnerabilidad, o en la base de la pirámide, buscando ampliar el perfil de las personas o cambiar el statu quo para incorporarse a la sociedad, abriendo posibilidades a los grupos que sufren mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo.

Según el origen del emprendimiento.

Spin offs: constituyen uno de los tipos de empresas de base tecnológica cuya característica básica es que son empresas generadas a partir de resultados de investigación.

Económico.

Considera que la creación de emprendimientos depende de las condiciones de la economía.

Orientado a la persona.

La motivación para emprender depende de las características personales o psicológicas.

Estudian el contexto.

La motivación para emprender depende de las condiciones del contexto.

Estudian el proceso emprendedor.

Definen diferentes etapas por las cuales transita el emprendedor.

Estudian el comportamiento del emprendedor.

Garzozzi (2014) menciona: “No estudian los rasgos de la persona (el cómo es) sino que estudian sus comportamientos (cómo lo hace), es decir sus actitudes, capacidades o habilidades y su experiencia. Consideran que el éxito de un emprendimiento depende de la capacidad de innovar” (p. 16).

2.2.1.4. Teorías relacionadas al emprendimiento.

Teoría del emprendimiento de Vigorena (2006).

Vigorena (2006) pretendía resaltar:

El papel protagónico de las universidades en la formación de individuos emprendedores e innovadores, a través de la generación de ideas y pensamientos que transformen las sociedades. De esta manera, el autor inicia su reflexión destacando la necesidad de crear de manera masiva una educación emprendedora que forme en la independencia, en asumir riesgos, en crear, en imaginar e innovar. En este sentido, se define la educación emprendedora como aquella que ofrece al individuo capacidades para convertirse en agente de desarrollo social y económico.

Propone unas características esenciales que debe cumplir la educación si se pretende forme en emprendimiento, dentro de ellas se encuentra:

Cambiar la actitud pasiva del aprendiz en el aula de clase, se propone por lo tanto una educación activa, donde el estudiante reflexiona y toma una postura crítica.

Estimular en los aprendices la creación de redes de contacto, vínculos con diversos grupos de la sociedad. Independencia personal, a través de su reflexión y expresión de puntos de vista.

Desarrollo emocional, que enseña a afrontar las situaciones de fracaso y minimizar el temor al riesgo. (p. 20).

Objetivos del emprendimiento.

El objetivo del emprendimiento es ser un nuevo gestor de negocios en el mundo. Motiva a las personas para que acepten el desafío de emprender y enfrenten las innumerables oportunidades con mentalidad positiva.

Ser un emprendedor.

Es aquel que posee aguzada posibilidad económica para identificar oportunidades de mercado, buscando atender al consumidor en sus deseos de nuevos productos y servicios en satisfacer sus necesidades de realización profesional.

La capacidad de asumir riesgos: la mentalidad del empresario moderno se modifica actualizándose, pues no encontramos más aquel empresario del pasado que ha todo enfrentaba con destemor, inclusive con sacrificio de todo orden, en el afán de vencer profesionalmente.

Características de la personalidad: Una de las características que se verifica en este nuevo empresario es el coeficiente de sociabilidad. La capacidad para desarrollar relaciones interpersonales en la empresa y en el medio ambiente donde se desarrollará. También es importante descartar la característica de liderazgo que se consigue a través de medios convincentes, pero no coercitivos.

Entrepreneurship.

La acción emprendedora nace con una acción insatisfecha de la persona, principalmente con lo que le está pasando en su carrera profesional. Un sentimiento de frustración y disgustos que en algunos casos no lo deja dormir, lo toma irritable. Es una actitud positiva hacia la gestación de negocios, construyendo una tecnología que se puede aprender, rompiendo así con el paradigma clásico de que se nace bueno para el negocio.

La idea de negocio.

Para acceder a nuevas ideas debe reconocer que nunca existieron en el mundo tantas oportunidades como las que existen ahora.

Por otra parte, las empresas están reduciendo sus funciones medio, las que están externalizando hacia nuevas organizaciones.

Además, se requiere una gran dosis de creatividad. La creatividad se hace con inspiración, la menor parte, y con transpiración, la mayor parte.

Teoría del emprendimiento Melgar (2005).

Melgar (2005) menciona:

El término empresario pareciera que se deriva del de empresa, es el empresario el que dinamiza la actividad, tanto para crearla como para desarrollarla, es por eso que afirmábamos que siempre que existan empresarios, existirán las empresas, ya que los empresarios son sujetos activos que estimulan la creación de las unidades, que son pasivas, pero que son activadas según las cualidades que el empresario posea. (p. 4).

Teoría del emprendimiento de Freyre (2004).

Freyre (2004) menciona la siguiente teoría:

El Triángulo Invertido: proyecto, capital y emprender.

En el punto de apoyo (el vértice de abajo) está el emprendedor; en el vértice de la derecha está el capital y en el izquierdo, el proyecto o la idea. Todo proceso emprendedor integra estos tres componentes. Cuando un emprendimiento no es exitoso, siempre se debe a por lo menos una de estas tres razones, o a alguna combinación entre ellas: el emprendedor no fue bueno, no obtuvo el capital necesario o el proyecto emprendido era equivocado.

Este triángulo ayuda a entender por qué mucha gente cree que sólo los hijos de ricos pueden emprender: para muchos emprendedores, particularmente en países no desarrollados, la mayor dificultad es conseguir la capital semilla (seed money), es decir, los primeros montos que permitan empezar. En este sentido, es cierto que quienes tienen padres ricos (y generosos, porque los hay ricos que jamás le dan un peso al hijo, bajo la premisa "Se la tiene que ganar solito") suelen tener la punta del triángulo del capital más resuelto que otros. (p. 33).

2.2.1.5. Dimensiones de la variable emprendimiento.

Innovación.

Asbun (2008) dice:

El emprendedor debe poseer estas características fundamentales, en el mundo actual la competencia es grande, las exigencias de los consumidores son cada vez mayores, por lo que se necesita estar innovando y/o creando constantemente para mantenerse dentro del mercado. (p. 11).

Hazy (2007) dice:

Para un buen funcionamiento de liderazgo en las organizaciones, se sugiere plantear modelos que permitan comprender la complejidad de las organizaciones y la relación entre los agentes internos (líderes y seguidores) quienes son los que hacen parte de la ordenación. Desde esta perspectiva, el énfasis del liderazgo se centra más en la adaptación que en el control y la autoridad, esto significa que el líder desempeñe menos su rol y se dedique más a las relaciones; esto significa que él ya no ejerce una influencia lineal y directa, sino indirecta, interdependiente y multidireccional. (p. 5).

Actitud.

León (2013) afirmó que: “La actitud emprendedora “es la forma en que el ser humano expresa su habilidad de crear una idea impactante, esto tendrá el conocimiento de dosificar en una entidad de fomentar oportunidades para los estudiantes” (p. 29).

García (2001) estableció:

La actitud es la capacidad de innovar, gestionar, coordinar y asume riesgos. Asimismo, dice que las personas emprendedoras tienen una realización orientada, de asumir responsabilidades por decisión y no les gusta trabajos repetitivos, son personas creativas que poseen un alto nivel de energía y óptimo grado de persistencia e imaginación que combina con la espontaneidad de asumir riesgos moderados y calculados, de manera que le permita transformar lo que frecuentemente como una idea, en algo concreto. Las personas emprendedoras tienen cualidades y habilidades, que generan optimismo, entusiasmo que contagian al equipo de trabajo dentro de una organización. (p. 12).

Aptitud

Thorndike (2003) mencionó:

Que la aptitud es el desempeño que va de acuerdo con los resultados a lo aprendido por el individuo, ya que actualmente están ligados la enseñanza en el colegio, experiencias sociales y/o extras escolares, los mismos que son perfeccionados en el transcurso de la vida. Para lo cual se considera su potencial genético como ser humano. (p. 288).

Carroll (1993) menciona como: “Una capacidad cognitiva estable y resistente a los intentos de cambiada por educación o por entrenamiento y al mismo tiempo una capacidad cognitiva que es un productor posible de éxito en el aprendizaje en el futuro” (p. 260).

Habilidad

Asbun (2008) dice que:

El ámbito empresarial se debe estar muy atento a lo que sucede alrededor, pues las circunstancias cambian constantemente. Se debe tener la habilidad de

identificar eficazmente a las personas que puedan contribuir al éxito del negocio, se requiere encontrar a “la mejor gente” para el propósito particular. (p. 11).

Asbun (2012) indica que:

Para encontrar las personas indicadas para que colaboren con él. Se debe tener la habilidad de identificar eficazmente a las personas que puedan contribuir al éxito del negocio, se requiere encontrar a “la mejor gente” para el propósito particular. (p.16).

2.2.2. Base teórica de la variable formación empresarial.

2.2.2.1. Definición de la variable de formación empresarial.

Varela (2008) dice que: “La formación empresarial es el proceso de formación de empresas, ocurre en todos los países, pero cada proceso es el resultado final de una acción humana muy especial y del comienzo de otra” (p. 168).

Asbun (2008) indica: “Describir y analizar los elementos fundamentales a considerar para la formación de una empresa, evaluará las ventajas y las desventajas de emprender un negocio propio” (p. 8).

Asbun (2008) dice:

Para hablar de una formación empresarial se debe ir paso por paso, por esta razón, en esta primera unidad se analizarán diversos aspectos fundamentales para el tema.

Emprender: Acometer y comenzar una obra, un negocio, un empeño, especialmente si encierran dificultad o peligro.

Empresario: Persona que por concesión o por contrata ejecuta una obra o explota un servicio público. (p. 11).

La formación empresarial es el conjunto de acciones asignadas a mejorar las habilidades, conocimientos y competencias de los trabajadores en la empresa; tratando de instaurar una estabilización

entre la destreza potencial e ingenio del trabajador y las exigencias de su actividad laboral.

2.2.2.2. Importancia de la variable de formación empresarial.

La importancia que tiene es asignar a los trabajadores de habilidades, conocimientos y destrezas para emprender de manera exitosa, así como anunciar en el ecosistema de innovación y emprendimiento. La formación empresarial tiene la capacidad de objetar los entrenamientos de tal forma los diferentes niveles y programa colectivos de formación, garanticen la creación de una masa crítica.

Como ya se ha mencionado, la creación de empresas favorece el crecimiento económico de su región; obviamente, en nuestro país esto no es una excepción, es por ello que es relevante fomentar la formación de empresas, apoyando, guiando, asesorando a los emprendedores que quieren o deben incursionar en el terreno organizacional.

Varela (2008) indica: “La formación empresarial es importante porque ha venido produciendo una serie de ideas y conceptos sobre los diversos aspectos del proceso de creación de nuevas empresas” (p. 182).

Asbun (2008) dice: “Es importante la formación empresarial porque se evalúan los elementos que llevan a que una idea signifique tener una buena idea de negocio. No es lo mismo una idea que una idea de negocio” (p. 38).

2.2.2.3. Características de la variable de formación empresarial.

Asbun (2008) las características de la formación empresarial son las siguientes:

- Formación en habilidades, cuando pensamos en formación, la mayoría de nosotros nos imaginamos un programa que se centra en necesidades o deficiencias concretas de habilidades. Este tipo de formación es probablemente el más habitual en las empresas. Formación de reciclaje: El reciclaje, un tipo de formación en habilidades, se centra en proporcionar a los empleados las habilidades que necesitan para mantenerse al día de las cambiantes exigencias de sus puestos de trabajo.
- Formación interdisciplinaria, comúnmente, las empresas han desarrollado funciones especializadas de trabajo y descripciones detalladas de los puestos de trabajo. Sin embargo, hoy en día las empresas hacen hincapié en la versatilidad en lugar de la especialización.
- Formación en creatividad, las empresas buscan caminos para hacer más con menos, y para mantenerse competitivos en un mercado cada vez más poblado. Como medio de explotar el potencial innovador de los trabajadores, muchas empresas están yendo hacia la formación en creatividad.
- Necesidad social de crear empresas, hacer empresas es un acto que se ha dado a través de la historia, a raíz de esto se han consolidado sociedades y países enteros, y es una acción intencional y legítima del ser humano que busca mejorar y progresar en su contexto.

“Hacer una empresa” o “poner un negocio”, son sin duda una vía para el desarrollo económico y social de cualquier comunidad.

- Oportunidades personales para emprender y convertirse en Empresario, cada persona que desea emprender un negocio puede llegar a ese momento, por causas muy diversas, se pueden tener muchos deseos de emprender, de auto emplearse, de generar fuentes de trabajo, pero para esto hay que considerar también las oportunidades que se tienen.
- La responsabilidad del empresario, las responsabilidades del empresario son diversas, y hay que tener claro que éstas se tienen que visualizar antes y después de emprender.

Hay que tener presente que cuando se crea la empresa se adquiere una responsabilidad permanente, el lograr mantenerla y consolidarla en el tiempo, teniendo en mente que, aunque la creación de esta puede ser un acto individual e independiente, al establecerla y operarla sus resultados afectan a una colectividad.

2.2.2.4. Teorías relacionadas a la variable de formación empresarial.

Teoría de la formación empresarial Varela (2008).

Varela (2008) dice:

El proceso de formación de empresas ocurre en todos los países, pero cada proceso es el resultado final de una acción humana muy especial y del comienzo de otra. Pero aun dentro de esa diversidad existe patrones y características generales del proceso, que, aunque multivariado existe patrones y complejo, también es reconocible y descriptible, pero no es posible manipularlo en formas simples, pues es este proceso intervienen muchas variables. (p. 168).

Plantea los siguiente:

Se entiende el proceso empresarial como un proceso dinámico que ocurre sobre diversos periodos, que envuelven pensamientos y acciones, que se ve influenciado y definido por varios eventos y no solo por un golpe de suerte, que implica más que un empresario; es pues, un proceso en el cual el papel del empresario está permanentemente modificarse.

Una perspectiva empresarial implica ser capaz de apreciar y reconocer los elementos únicos y comunes de cada proyecto, identificar lo relevante de las experiencias empresariales. (p. 178).

El espíritu empresarial.

Para que este modelo funcione se necesita que las personas, los líderes empresariales, dispongan de unas competencias básicas en lo personal, o sea un conjunto de valores, creencias, actitudes, modos de reacción y de acción.

Cultura empresarial.

Se expresa básicamente en los siguientes elementos:

- Fuerza vital: Entendida como energía, fuerza, coraje, dedicación, emoción para sacar adelante sus ideas.
- Deseo de superación y progreso: Entendido como el principio de mejoramiento continuo, que los lleva a buscar siempre un estadio superior en sus actividades.
- Capacidad de identificar oportunidades: Entendido como la capacidad de leer el entorno social, económico, político, cultural, comercial, tecnológico, etc. para poder encontrar nuevas oportunidades.
- Visión de futuro: Entendido como la capacidad de percibir tendencias y de prever lo que va a ocurrir.

- Aceptación y propensión al cambio: Entendida como la capacidad de reaccionar en forma flexible, oportuna y acorde con los nuevos requerimientos que el entorno dispone.
- Iniciativa: Entendida como la capacidad de anticipar, de hacer algo antes que otros lo hagan.
- Libertad, autonomía, autogobierno: Entendido como la posibilidad de tomar sus propias decisiones y asumir la responsabilidad de los resultados logrados, sean ellos favorables o desfavorables. Es el no estar pensando en culpables o en benefactores.
- Capacidad de toma de decisiones con información incompleta: Entendida como la habilidad de aceptar que en la vida casi nunca se tienen a mano todos los datos, y que especialmente el cambio exige decisiones bajo incertidumbre.
- Convicción de confianza en sus facultades: Entendida como la actitud de creer en lo que uno sabe hacer, en sus destrezas, en su conocimiento, en su preparación.
- Compromiso, constancia, perseverancia: Entendidos como la dedicación y el esfuerzo continuo hacia el logro de los objetivos.
- Coraje para enfrentar situaciones inciertas y para correr riesgos: Entendida como el valor y el arrojo necesario para atreverse, para osar, para jugar en escenarios riesgosos.
- Capacidad de realización: Entendida como el pragmatismo necesario para llevar a cabo los proyectos.

- Capacidad de administrar recursos: Entendida como la habilidad de hacer un uso eficiente de los diversos recursos de que se disponga.
- Capacidad de control: Entendida como la capacidad de supervisión y de control de los recursos y las situaciones.
- Inconformismo positivo: Entendido como el aceptar que lo existente es bueno, pero que es sujeto de mejora, es decir, que hay camino de progreso y mejoramiento.
- Responsabilidad, solidaridad, ética: Entendidas como la capacidad de comprender y aplicar la idea de que el progreso y el bienestar se deben construir respetando al ser humano y a la naturaleza, que éste debe beneficiar a todos los actores sociales, y que todos debemos cumplir nuestra labor dentro de un marco ético y de un proceso de conciencia social muy diferente al egoísmo que a veces nos cobija.
- Entendida como la capacidad de percibir y asimilar los diversos elementos que se dan alrededor de una situación, es ser capaz de armar el rompecabezas.

El líder empresarial.

Son vitales para establecer las competencias que se deben desarrollar en el proceso formativo, que las asocia a la función empresarial en sí, las competencias y los recursos necesarios para llevar a cabo dicha función.

Es conveniente resaltar:

- Identificación de la oportunidad.

- Disposición al cambio.
- Creatividad e Innovación en la puesta en marcha de la oportunidad.
- Consecución y asignación de recursos tangibles e intangibles.
- Participación en el diseño, en el montaje y en la operación.
- Conformación y liderazgo del grupo empresarial.
- Diseño e implementación de estrategias.
- Conducta basada en Espíritu Empresarial.
- Invierte dinero, tiempo, conocimiento, energía y prestigio.
- Arriesga recursos financieros, tiempo y prestigio personal.
- Busca recompensas expresadas en términos de beneficios monetarios y satisfacciones personales.
- Crea riqueza y genera empleo.
- Actúa con libertad e independencia.

El proceso empresarial.

Implica un compromiso hacia el crecimiento y hacia la conformación de valor en el largo plazo, claro está, acompañada por un flujo de caja duradera.

Componentes de todo negocio.

Identifica cinco ingredientes básicos para brindar posibilidad de éxito a un negocio. Estos ingredientes siempre tienen que estar presentes en todo negocio. Haciendo el símil con la culinaria, son las materias primas del plato a preparar. No hay necesidad absoluta aquí de seguir un orden o de determinar cuáles ingredientes son los más importantes; todo se necesita, pero el empresario tiene que saber cómo los mezcla, para lograr constituir la empresa que él desea.

Esta mezcla, en cantidades y en orden, depende del entorno, de las circunstancias en que la empresa se va a desenvolver y del nivel de desarrollo del empresario. Ellos son:

Conocimiento técnico, el empresario debe disponer, por sí mismo o por sus asociados o empleados, de los conocimientos y habilidades que el negocio como tal exige. Debemos tener claro que todo negocio implica una tecnología especial, y que ella debe estar disponible ojalá al mejor nivel, pues no sólo va a brindar una ventaja competitiva, sino que le va a permitir al empresario adecuarse mejor a todos los cambios que el entorno de desarrollo del negocio le exija. Si el empresario no lo tiene, es necesario que inicie un proceso de aprendizaje, preferible en negocios de similar tecnología. Muchas veces una formación educativa, o un empleo previo, o experiencias empresariales previas son la base para la conformación de este conocimiento técnico.

Oportunidad, es identificar y evaluar una oportunidad de negocio, o sea, la producción de un bien o la prestación de un servicio específico para un mercado específico en una forma y momento dados de tiempo es una de las labores más difíciles, y es aquí donde el empresario claramente se distingue del resto de las personas. Como Stevenson lo ha propuesto, el empresario es una persona que vive enfocada en las oportunidades. Hay diferencias significativas entre ideas de negocio y oportunidades de negocio y el paso de la primera de ellas a la segunda, exige un proceso de análisis y desarrollo muy cuidadoso.

Pero indudablemente, la existencia de una oportunidad de negocio clara y viable es requisito válido para pretender tener alguna posibilidad de éxito en el desarrollo de una nueva empresa.

En muchas ocasiones, sucede que un negocio empieza con una oportunidad dada, pero en su desarrollo se identifica otra oportunidad y es esta segunda la que trae el éxito. Esto es parte del "Principio del corredor empresarial" desarrollado por Ronstadt, el cual plantea que cuando el empresario inicia su vida empresarial, va encontrando

nuevas puertas y nuevos caminos para reorientar, diversificar o complementar sus oportunidades empresariales.

Contactos personales, existen suficientes evidencias de que el éxito de cualquier negocio o empresa están asociados con las relaciones que el grupo empresarial tenga, pues ellas facilitan sustancialmente todas las etapas del proceso, incluyendo la consecución de recursos físicos, de clientes, de tecnología y aun de ideas.

Recursos, todo negocio requiere de una infraestructura para poder operar. Esta incluye recursos físicos, financieros, humanos, productivos, informáticos, tecnológicos, intelectuales, sociales y es función del empresario determinar las necesidades específicas de ellos en todas las etapas del negocio y desarrollar los esquemas operativos que permitan disponer de esos recursos en la cantidad, calidad, momento y costo adecuados a las realidades y potencialidades del proyecto.

Con mucha frecuencia se intenta explicar la poca empresarialidad de una persona o un grupo de personas por la carencia de recursos financieros y se olvidan dos aspectos: primero, que existen otros recursos, algunos de los cuales no se resuelven favorablemente con dinero, y segundo, que una de las características básicas del empresario es su capacidad de identificar fuentes de recursos y de integrarlos al proyecto.

La consecución de los recursos no es fácil, y aquí el componente de contactos personales juega un papel básico en facilitar su adquisición.

Clientes con pedidos, un negocio sólo tiene alguna posibilidad de éxito cuando efectivamente los clientes potenciales se convierten en reales y colocan pedidos que retiran y pagan, y repiten el ciclo.

Es aquí donde se manifiesta en detalle la diferencia entre el inventor, que tiene ideas brillantes de nuevos productos, y el empresario; pues es muy probable que esos nuevos productos del inventor no tengan clientes dispuestos a comprarlos y por eso muy pocas de las invenciones llegan a constituir negocios establecidos.

Etapas del proceso empresarial.

Hablar de las etapas involucradas en el proceso de formación de una empresa, implica integrar las transformaciones que ocurren en el empresario, en la oportunidad y en el entorno, para poder llegar a integrar todos los componentes y actores en una empresa real.

El desarrollo de la carrera empresarial, en términos de los cambios que debe sufrir la persona para volverse empresario; el desarrollo de la oportunidad de negocio que implica pasar de una idea a un plan de negocio plenamente evaluado; y el desarrollo del proceso de montaje, puesta en marcha y crecimiento del negocio, son las tres grandes acciones que se deben coordinar en este proceso.

Con el propósito de poder adecuar mejor a la realidad latinoamericana el modelo de Gibb, se han hecho una serie de ajustes a las etapas, los objetivos y las principales actividades a realizar para lograr establecer una empresa. En este sentido las etapas son:

- Motivación
- Generación de ideas de negocio
- Conformación de oportunidad de negocio
- Elaboración del plan de negocio
- Consecución de recursos
- Dar nacimiento al negocio
- Lograr la supervivencia del negocio

- Lograr el crecimiento del negocio

Es importante entender que este proceso de etapas es seguido por la gran mayoría de los empresarios, pero no siempre en la secuencia ni con el detalle indicados y que muchas veces el proceso tiene una serie de retroalimentaciones, por cuanto en cualquier etapa se puede encontrar faltantes debido a que alguna etapa previa no se realizó completamente.

Teoría de formación empresarial Asbun (2008).

Asbun (2008) indica que: “Describe y analiza los elementos fundamentales a considerar para la formación de una empresa, evaluará las ventajas y las desventajas de emprender un negocio propio” (p. 8).

Las oportunidades para emprender.

El emprendedor debe valorar su propia situación y sus recursos económicos para decidir cuál es la mejor oportunidad para él, al incursionar en el mundo de los negocios como emprendedor.

De manera general, puede hablar de tres maneras de emprender un nuevo negocio: Comenzar desde cero, comprar una franquicia, comprar una empresa existente.

Cada una de éstas conlleva diferentes escenarios y encierra ventajas y desventajas como se revisará más adelante.

El decálogo del emprendedor

Confianza en sí mismo, lo cual implica el tener claro cuáles son las virtudes y habilidades con que se cuenta, para sacarles el máximo provecho y en caso de requerirse mejorar lo que sea necesario.

Visión de negocios, se refiere a la habilidad que se tiene para identificar las oportunidades de negocio, viendo “algo” que los otros no ven.

Entusiasmo y energía, el entusiasmo que se requiere es al máximo, el que lleva a realizar las tareas con una verdadera pasión y constante alegría.

Paciencia, se requiere tener presente que el éxito lleva un tiempo, las cosas no llegan de un día para el otro, el logro de lo que se desea alcanzar requiere de tiempo, esfuerzo, trabajo y mucha dedicación.

Perseverancia, juntamente con la paciencia, se debe tener el suficiente tesón y la constancia para enfrentar y superar todos los inconvenientes que se presenten, ya que existen múltiples obstáculos en el camino.

Evaluar los riesgos, se debe buscar el que los riesgos se den al mínimo al emprender el negocio, para poder conseguir esto se debe de preparar, analizar, prever, planificar, diseñar estrategias, capacitar.

2.2.2.5. Dimensiones de la variable de formación empresarial.

Calidad.

Asbun (2008) indica que:

La calidad que se presenta dentro de una organización constituye un factor muy importante, que promueve la satisfacción de sus clientes, accionistas y empleados. Toda organización debe tener la calidad como un objetivo a cumplir, y por consiguiente cada departamento debe establecer objetivos particulares que se orienten en ese sentido, y que, por supuesto, promuevan la mejora continua. (p. 75).

Edwards (2000) dice que: “La calidad es el objeto de los estudios de las preferencias de los consumidores consiste en ajustar el producto al público, y no, como en la publicidad, ajustar el público al producto” (p. 132).

Profesionalismo.

Asbun (2008) indica que: “Se evaluarán los elementos que llevan a que una idea signifique tener una buena idea de negocio. No es lo mismo una idea que una idea de negocio” (p. 38).

Liderazgo.

Bonifaz (2012) indica que:

La mayoría de los interesados en los aspectos básicos de liderazgo se ocupan de estudiar a detalle las características de este elemento (tales como la iniciativa, perseverancia, creatividad, paciencia, carácter; entre otros atributos), en lugar de concentrarse en lo que el concepto representa y en qué se puede llegar a aplicar. (p. 10).

Asbun (2008) dice que: “Se requiere contar con la habilidad para inducir, animar, influir, incentivar y entusiasmar a su equipo de trabajo, para que estas personas le sigan y colaboren en el logro de los objetivos establecidos” (p. 11).

Desarrollo empresarial

Chiavenato (2009) indica que:

Es el conjunto organizado de acciones enfocadas al aprendizaje (espontáneas y propuestas) en función de las experiencias pasadas y actuales que proporciona la organización, dentro de un periodo específico, para ofrecer la oportunidad de mejorar el desempeño y/o el crecimiento humano. (p. 415).

Asbun (2008) dice: “Se ha establecido una estrategia de cambio planeado, ésta se implementa a través del Desarrollo empresarial, por medio del cual se establece el desarrollo de una nueva cultura interna” (p. 76).

Cultura organizacional.

Chiavenato (2009) indica que:

La cultura organizacional es la forma acostumbrada o tradicional de pensar y hacer las cosas, que comparten todos los miembros de la organización y que los nuevos miembros deben aprender y aceptar para ser admitidos al servicio de la organización. (p. 177).

Asbun (2008) dice que:

La cultura organizacional es lo que “viven” las personas que laboran en una organización, y que puede ser percibida por la gente externa a la misma, es un conjunto de valores, actitudes, creencia y comportamientos que los integrantes de una empresa comparten. (p. 75).

2.3. Definición conceptual de la terminología empleada.

Emprendimiento.

Es la amplitud de una persona de ejecutar un trabajo adicional para lograr un objetivo, aunque en la actualidad se limita su uso para describir a la persona que comienza a crear una empresa.

Es la decisión de una persona que acepta un riesgo económico o que cambia procesos con la finalidad de conseguir una oportunidad y ocasión que ofrece el mercado.

Formación empresarial.

Es el conjunto de actividades asignadas a mejorar la capacidad y la habilidad de los trabajadores en una empresa, tratando de constituir una estabilización entre las destrezas del trabajador y las peticiones de su cargo profesional.

Es el conjunto de métodos y actividades elaboradas por parte de las organizaciones para la modernización de sabiduría de sus trabajadores, con la finalidad de aumentar continuamente sus capacidades y alcanzar trabajadores más competentes.

Innovación.

Son modificaciones que introducen particularidad y originalidad, suele extenderse con mayor repetición en el entorno económico, sobre todo cuando las organizaciones crean nuevos productos o servicios que lograr a ser victorioso dentro del mercado.

Actitud.

Es la conducta que dispone una persona para producir los labores. En este sentido, se puede expresar que es su perfil de ser o conducta de proceder, asimismo puede reflexionar ciertos aspectos de personalidad.

Aptitud.

Es la capacidad o posición que tiene una persona para ejecutar una determinada ocupación o talento y arte que se tiene para el crecimiento de uno mismo.

Habilidad.

Es la destreza específico, ingenio, experiencia o desplazamiento que exhibe una persona para llevar a cabo una determinada actividad o trabajo.

Calidad.

Es un instrumento básico y significativo para una pertenencia integrada de cualquier elemento, proporcionando así que la misma sea comparada con cualquier otra cosa.

Profesionalismo.

Es el modo o la estructura de desenvolver cierta labor profesional con un total compromiso, cordura y obligación, conforme a su formación determinado y siguiendo las normas preestablecidas.

Desarrollo empresarial.

Es el crecimiento que examina la empresa como resultado de su transformación a lo largo del tiempo. Lograr una representación corporativa o figuración de marca, fortalecer una postura competitiva definida, conseguir un buen entorno de trabajo.

Cultura empresarial.

Conjunto de valores, creencias y actitudes que refuerzan la convicción de la validez del esfuerzo independiente como medio de éxito y autosatisfacción.

Statu quo.

Denota el estado de cosas en un momento determinado.

Creatividad.

Es la capacidad de crear nuevas ideas o definiciones, de nuevas agrupaciones entre ideas y definiciones conocidos, que frecuentemente elaboran soluciones originales y único.

CAPÍTULO III
MARCO METODOLÓGICO

3.1. Tipo y diseño de investigación.

Tipo de estudio.

La presente investigación está enmarcada dentro de las investigaciones de tipo descriptivo, porque su principal objetivo es descubrir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado, en este caso determinaremos.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) dice: “Los estudios descriptivos se 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” (p. 92).

Asimismo, el tipo de investigación de acuerdo con los momentos de aplicación de los instrumentos es de tipo transversal porque se encargan de recolectar datos en un solo momento, es como tomar una fotografía de algo que sucede.

Según Hernández et al. (2014) indica:

Los diseños de investigación transeccional o transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único, su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede. (p. 154).

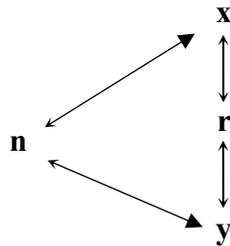
Diseño de investigación.

El presente estudio responde al diseño de estudio descriptivo correlacional, porque su objetivo principal es determinar la relación que existe entre dos variables, en este caso determinaremos la relación que existe entre el emprendimiento y formación empresarial de los trabajadores de la empresa A.W.S. constructores S.A.C. en el distrito de Villa El Salvador.

Hernández, et al. (2014) indica que:

Los estudios descriptivos sirven para familiarizarnos con fenómenos relativamente desconocidos, obtener información sobre la posibilidad de llevar a cabo una investigación más completa respecto de un contexto particular, indagar nuevos problemas, identificar conceptos o variables promisorias, establecer prioridades para investigaciones futuras, o sugerir afirmaciones y postulados. (p. 91).

El esquema de las investigaciones de diseño correlacional es la que se muestra a continuación:



En el esquema:

- n = Muestra de la investigación
- x = Emprendimiento
- y = Formación empresarial
- r = Relación entre variables

3.2. Población y muestra.

Población.

Para la presente investigación la población del siguiente trabajo de investigación está conformada por 40 trabajadores de la empresa A.W.S. constructores S.A.C. en el distrito de Villa El Salvador.

Tabla 1
Población de trabajadores de la empresa A.W.S constructores

	Frecuencia	Porcentaje
Hombres	28	70%
Mujeres	12	30%
Total	40	100%

Hernández et al. (2010) una población es definida como: “Conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones” (p.174).

Gorgas et al. (2011) al respecto dice: “Se denomina población al conjunto completo de elementos con alguna característica común que es el objeto de nuestro estudio” (p. 11).

Muestra.

La muestra está conformada por 40 trabajadores de la empresa de A.W.S. Constructores S.A.C. del distrito Villa El Salvador correspondiente a las distintas áreas., siendo una muestra probabilística de tipo censal, puesto que cualquier colaborador ha tenido la probabilidad de ser parte de la muestra, con este tipo de muestra se pudo determinar la relación que existe entre el emprendimiento y formación empresarial.

De acuerdo con Hernández et al. (2014) dice: “Una muestra no probabilística, también llamadas muestras dirigidas, suponen un procedimiento de selección orientado por las características de la investigación, más que por un criterio estadístico de generalización” (p.189).

López (1998) opina: “El muestreo es censal es aquella porción que representa toda la población” (p.123).

3.3. Hipótesis.

Hipótesis general.

Ho: No existe relación altamente significativa entre el emprendimiento y formación empresarial de los trabajadores de la empresa A.W.S. constructores S.A.C. en el distrito de Villa El Salvador.

Hi: Existe relación significativa existe entre el emprendimiento y la formación empresarial de los trabajadores de la empresa A.W.S. constructores S.A.C. en el distrito de Villa El Salvador.

Hipótesis específicas.

H₁. Existen relación significativa entre la innovación y formación empresarial de los trabajadores de la empresa A.W.S. constructores S.A.C. en el distrito de Villa El Salvador.

H₂. Existe relación significativa entre la actitud y formación empresarial de los trabajadores de la empresa A.W.S. constructores S.A.C. en el distrito de Villa El Salvador.

H₃. Existe relación significativa entre la aptitud y formación empresarial de los trabajadores de la empresa A.W.S. constructores S.A.C. en el distrito de Villa El Salvador.

H₄. Existe relación significativa entre la habilidad y formación empresarial de los trabajadores de la empresa A.W.S. constructores S.A.C. en el distrito de Villa El Salvador.

3.4. Variables - Operacionalización.

Definición conceptual del emprendimiento.

Moreno (2016) Lo define como: “La persona que paga un cierto precio para revender un producto a un precio incierto, por ende, tomando decisiones acerca de la obtención y uso de recursos, admitiendo consecuentemente el riesgo en el emprendimiento” (p. 17).

Definición operacional del emprendimiento.

El emprendimiento, es una variable que se midió en función de cuatro dimensiones, 14 indicadores, expresados en términos de 22 ítems, que permitieron medir la percepción de los trabajadores respecto a las características del emprendimiento de su jefe o gerente.

Definición conceptual de formación empresarial.

Asbun (2012) indica:

La formación empresarial es la persona que tiene “una idea de negocio” y que ve que existe una oportunidad de llevarlo a cabo de acuerdo con el mercado al que va dirigido, y para lo cual tiene una motivación, y debe contar con ciertas habilidades. (p. 12).

Definición operacional de formación empresarial.

La formación empresarial, es una variable que se midió en función de cinco dimensiones, 15 indicadores, expresados en términos de 42 ítems, que permitieron medir la percepción de los trabajadores respecto a las características de la formación empresarial de su jefe o gerente.

Tabla 2
Operacionalización de la variable de emprendimiento

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición y valores	Niveles y rangos
Innovación	Orientación	1 al 6		
	Creatividad Económicos Liderazgo			
Actitud	Emociones	7 - 13	1: Nunca	Alto 111 - 118
	Autonomía		2: Casi nunca	
	Toma de decisiones		3: A veces	
Aptitud	Responsabilidad	14-17	4: Casi siempre	Medio 96 - 111
	Capacidades			
Habilidad	Participación empresarial	18 – 22	5: Siempre	Bajo 80 - 96
	Conducta			
	La construcción de un equipo			
	Negociación de acuerdos			
	La contratación de los trabajadores			
	Ventas			

Tabla 3
Operacionalización de la variable de formación empresarial

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición y valores	Niveles y rangos
Calidad	Cobertura	1 al 6	1: Nunca	Alto 183-195
	Eficacia		2: Casi nunca	
	Satisfacción al cliente		3: A veces	
Profesionalismo	Competitividad	7- 10	4: Casi siempre	Medio 156 183
	Perfil		5: Siempre	
Liderazgo	Conocimiento esencial	11-19		Bajo 125-156
	Trabajo en grupo			
Desarrollo empresarial	Clima organizacional	20-30		
	Capacitación			
	Satisfacción laboral			
	Motivación			
	Disposición al cambio			
Cultura organizacional	Educación al colaborador	31-42		
	Valores y Principios			
	Integración de grupo			

3.5. Método y técnicas de investigación de datos.

Método de investigación.

La investigación se desarrolla bajo los lineamientos del método científico, este método consiste en las observaciones que sucede en los procesos que desarrollara el investigador, y también evalúa las comprobaciones de la experimentación para respaldar por observaciones y experimentos.

Hernández et al. (2006) nos mencionan: “El método cuantitativo es secuencial y probatorio. Cada etapa precede a la siguiente y no podemos "brincar o eludir" pasos, el orden es riguroso, aunque desde luego, podemos redefinir alguna fase” (p. 22).

Ruiz (2003) indica: “Es el procedimiento planteado que se sigue en la investigación para poder desarrollar las formas de existencia para desentrañar las conexiones interna y externa” (p. 6).

Asimismo, se desarrolla también mediante el método cuantitativo, ya que tiene como objetivos recolectar respuestas de la población mediante encuestas a una población definida por el investigador. Tiene como finalidad tomar decisiones efectivas que ayuden alcanzar aquellos que estamos desarrollando.

Bernal (2006) nos indica que:

El método cuantitativo se fundamenta en la medición de las características de los fenómenos sociales, lo cual supone derivar de un marco conceptual pertinente al problema analizado, una serie de postulados que expresen relaciones entre las variables estudiadas de forma deductiva. Este método tiende a generalizar y normalizar resultados. (p. 57).

Técnica.

En el desarrollo de la presente investigación se hará uso de diferentes técnicas de investigación que se encuentran relacionadas en su mayoría con el análisis bibliográfico las que fueron aplicadas durante todo el proceso de la investigación, primero se utilizó la técnica de observación para poder determinar cuáles son los problemas que afronta el emprendimiento y formación empresarial de los trabajadores de la empresa A.W.S. constructores S.A.C.

Bernal (2006) indica: “Es un procedimiento que empleamos como el sujeto de conocimiento para poder captar la realidad, se constituye en el instrumento cotidiano para entrar en contacto con los fenómenos” (p. 40).

Asimismo, se utiliza el fichaje para la recolección de datos de fuentes primarias y secundarias con el objetivo de redactar correctamente el marco teórico de la investigación, también se realizó la encuesta como principal fuente de recolección de datos para evaluar el emprendimiento y formación empresarial.

Carrasco (2005) define a la encuesta como: “Una técnica de investigación social para la indagación, exploración y recolección de datos, mediante preguntas formuladas directa o indirectamente a los sujetos que constituyen la unidad de análisis del estudio investigativo” (p. 314).

3.6. Descripción de instrumentos utilizados.

El instrumento utilizado para el propósito de la investigación es el cuestionario, en base a la escala de Likert, con alternativas politómicas respecto a la variable emprendimiento tiene un cuestionario de 22 ítems, teniendo en cuenta las cuatro dimensiones del cuadro de operacionalización de variables. Por otro lado, la variable formación empresarial tiene un

cuestionario de 42 ítems en base a la escala de Likert, teniendo en cuenta las cuatro dimensiones del cuadro de operacionalización de variables.

Bernal (2006) indica que: “La encuesta es un método que se realiza por medios de interrogación, observando los aspectos relativos a los grupos. Es un proceso de investigación para conocer nuestro objetivo de estudio” (p. 3).

Instrumento I: Cuestionario de emprendimiento

Ficha técnica

Nombre	: Cuestionario de emprendimiento
Autor	: Sandoval Quispe Shirley
Procedencia	: Perú
Administración	: Individual o Colectiva
Duración	: 25 minutos.
Aplicación	: Trabajadores de la empresa A.W.S constructores S.A.C
Materiales	: Hoja de aplicación y lapicero

Descripción.

El cuestionario es un instrumento que sirve para medir cuatro dimensiones del emprendimiento dentro de una organización como son: innovación, actitud, aptitud y habilidad. La escala consta de 22 ítems, de los cuales 6 son para la dimensión innovación, 7 ítems para la dimensión actitud y 4 ítems para la dimensión aptitud y 5 ítems para la dimensión habilidad.

Normas de aplicación

La aplicación puede darse de forma individual o colectiva, donde la persona evaluada debe marcar con 5 posibles respuestas a cada oración, recalando la confidencialidad de los resultados serán confidenciales. Teniendo en cuenta los siguientes criterios:

Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Ni de acuerdo ni en Desacuerdo	3
De acuerdo	4
Totalmente de Acuerdo	5

Instrumento II: Cuestionario de formación empresarial

Ficha técnica

Nombre	: Cuestionario de Formación Empresarial
Autor	: Sandoval Quispe Shirley
Procedencia	: Perú
Administración	: Individual o Colectiva
Duración	: 25 minutos.
Aplicación	: Trabajadores de la empresa A.W.S constructores S.A.C
Materiales	: Hoja de aplicación y lapicero

Descripción

El cuestionario es un instrumento que sirve para medir cuatro dimensiones de la formación empresarial como son: calidad, profesionalismo, liderazgo, desarrollo empresarial y cultura organizacional. La escala consta de 42 ítems, de los cuales 6 son para la dimensión calidad, 4 ítems para la dimensión profesionalismo, 9 ítems para la dimensión liderazgo, 11 ítems para la dimensión desarrollo empresarial y 12 ítems para la dimensión cultura organizacional.

Normas de aplicación

La aplicación puede darse de forma individual o colectiva, donde la persona evaluada debe marcar con 5 posibles respuestas a cada oración,

recalcando la confidencialidad de los resultados serán confidenciales. Teniendo en cuenta los siguientes criterios:

Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Ni de acuerdo ni en Desacuerdo	3
De acuerdo	4
Totalmente de Acuerdo	5

3.7. Análisis estadístico e interpretación de los datos

El análisis propuesto siguió los siguientes pasos:

Para la organización de los datos que se recogieron, se implementó bases de datos de las variables en estudios los cuales fueron sometidos a un análisis estadístico en el programa SPSS, para obtener las correlaciones.

Para evaluar el comportamiento de los datos recogidos y comprobar potenciales problemas en ellos, se procedió a la elaboración del análisis exploratorio de datos (EDA – exploratory data analysis). Con este análisis se verificó si algunos supuestos importantes (valores externos, valores perdidos, descriptivas iniciales, etc.) se cumplen.

Para el análisis descriptivo de las variables, se obtuvieron puntajes y se organizó su presentación frecuencias y porcentajes, además de su distribución, confiabilidad y contratación.

Para el análisis de los resultados se desarrolló la interpretación de los valores estadísticos y se estableció los niveles de relación, además de la contratación de las hipótesis.

Se reflexionó y se discutió sobre los resultados, por variables y dimensiones. Se elaboró conclusiones y recomendaciones sobre los objetivos.

CAPÍTULO IV
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1. Validación del instrumento.

Validez del instrumento de emprendimiento.

La validez de instrumento se determinó a través del criterio de jueces, expertos en el tema, considerando el temático, metodólogo y estadístico, los cuales determinaron la validez de contenido, criterio y constructo de este. A continuación, se presenta los resultados de este.

Tabla 4
Resultados de la validación del cuestionario de emprendimiento.

Validador	Resultado de aplicabilidad
Dr. Luis Alberto Marcelo Quispe	Aplicable
Ing. Segundo Zoilo Vásquez Ruiz	Aplicable
Mg Juan Bacigalupo Pozo	Aplicable

Validez del instrumento de formación empresarial.

La validez de instrumento se determinó a través del criterio de jueces, expertos en el tema, considerando el temático, metodólogo y estadístico, los cuales determinaron la validez de contenido, criterio y constructo de este. A continuación, se presenta los resultados de este.

Tabla 5
Resultados de la validación del cuestionario de formación empresarial

Validador	Resultado de aplicabilidad
Dr. Luis Alberto Marcelo Quispe	Aplicable
Ing. Segundo Zoilo Vásquez Ruiz	Aplicable
Mg Juan Bacigalupo Pozo	Aplicable

4.1.1. Análisis de la fiabilidad.

Fiabilidad del instrumento de emprendimiento.

Para determinar la confiabilidad del instrumento de la variable de emprendimiento se utilizó la prueba Alfa de Cronbach en vista que el cuestionario tiene escala politómica.

Tabla 6
Índice de consistencia interna mediante Alfa de Cronbach para el cuestionario de emprendimiento

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,861	22

Conforme se puede apreciar el valor alfa de Cronbach es igual a 0.861 mayor a 0.75, lo cual indica que el instrumento presenta una confiabilidad muy alta y por lo tanto el instrumento es aplicable en la investigación.

Fiabilidad del instrumento de formación empresarial.

Para determinar la confiabilidad del instrumento de la variable de formación empresarial se utilizó la prueba Alfa de Cronbach en vista que el cuestionario tiene escala politómica.

Tabla 7
Índice de consistencia interna mediante Alfa de Cronbach para el cuestionario de formación empresarial

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,921	42

Conforme se puede apreciar el valor alfa de Cronbach es igual a 0.921 mayor a 0.75, lo cual indica que el instrumento presenta una confiabilidad muy alta y por lo tanto el instrumento es aplicable en la investigación.

4.2. Resultados descriptivos de las variables.

Resultados descriptivos de la variable emprendimiento.

Tabla 8

Análisis descriptivo de la variable: emprendimiento

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	8	22.2
	Regular	15	41.7
	Bueno	13	36.1
	Total	36	100.0

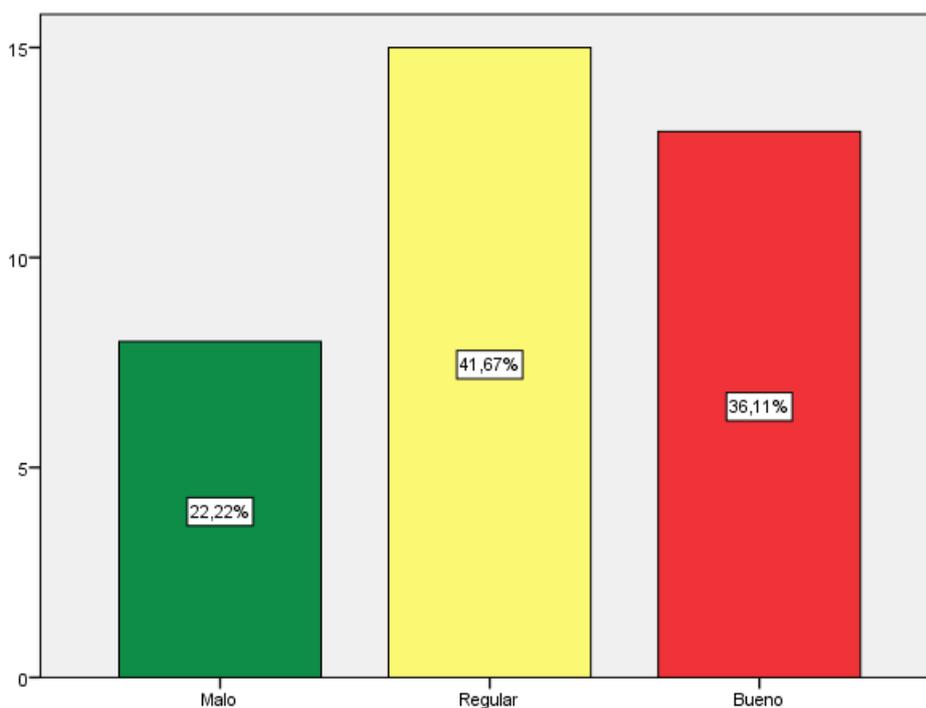


Figura 1. Análisis descriptivo de la variable emprendimiento

Interpretación.

En la figura 1 se aprecia que 15 trabajadores que representa el 41.7% considera a la variable emprendimiento como un nivel regular, 13 de los

trabajadores encuestados que representan el 36.1% lo consideran bueno, y 8 trabajadores encuestados que equivalen al 22.2% consideran al emprendimiento en un nivel malo.

Resultados descriptivos de la variable formación empresarial

Tabla 9

Análisis descriptivo de la variable: formación empresarial

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	8	22.2
	Regular	17	47.2
	Bueno	11	30.6
	Total	36	100.0

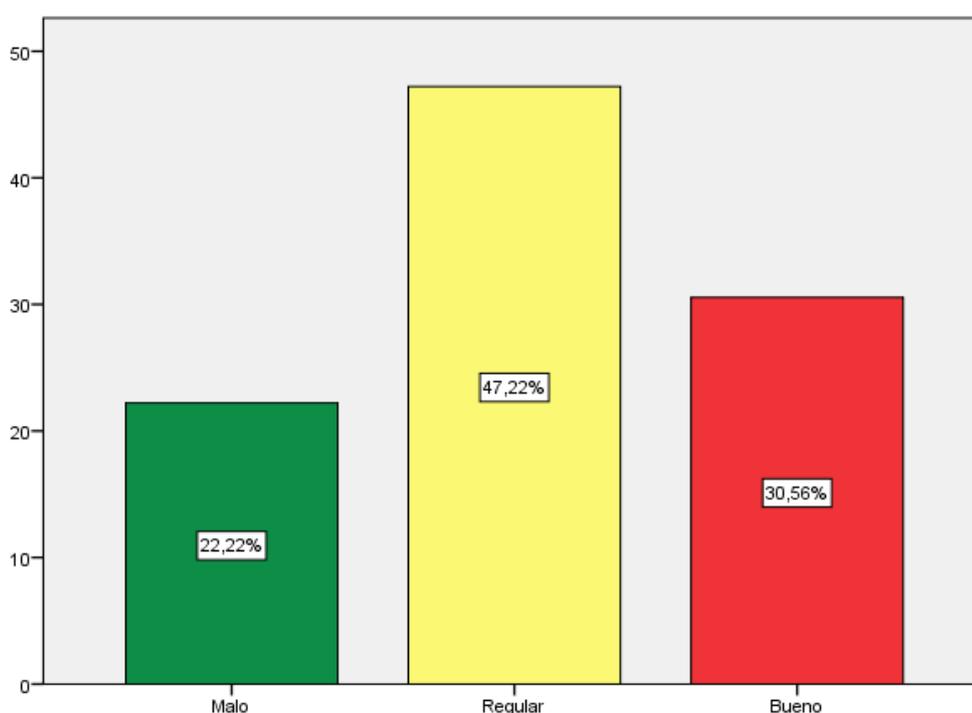


Figura 2. Análisis descriptivo de la variable formación empresarial

Interpretación.

En la figura 2 se aprecia que 17 trabajadores que representa el 47.2% considera a la variable formación empresarial como un nivel regular, 11 de los trabajadores encuestados que representan el 30.5% lo consideran bueno, y 8

trabajadores encuestados que equivalen al 22.2% consideran a la formación empresarial en un nivel malo.

4.3. Resultados descriptivos de las dimensiones.

Resultados descriptivos de las dimensiones del emprendimiento

Tabla 10

Análisis descriptivo de la dimensión: innovación

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	11	30,6
	Regular	20	55,6
	Bueno	5	13,9
	Total	36	100,0

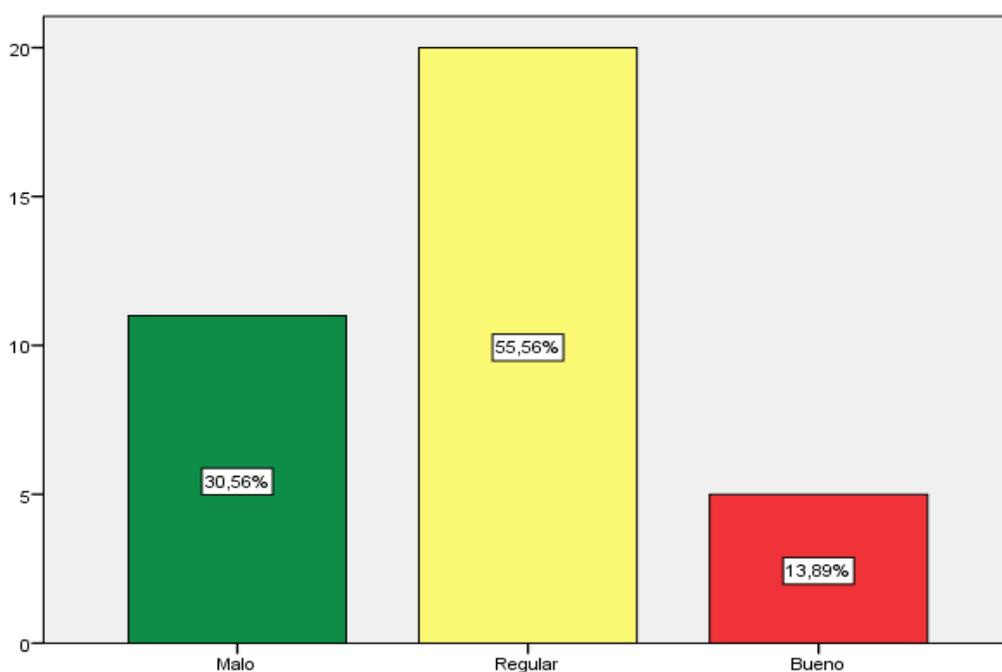


Figura 3. Análisis descriptivo de la dimensión innovación

Interpretación.

En la figura 3 se aprecia que 20 trabajadores que representa el 55.5% considera a la dimensión innovación como un nivel regular, 11 de los

trabajadores encuestados que representan el 30.6% lo consideran malo, y 5 trabajadores encuestados que equivalen al 13.8% consideran a la dimensión innovación en un nivel bueno.

Tabla 11

Análisis descriptivo de la dimensión: actitud

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	11	30.6
	Regular	19	52.8
	Bueno	6	16.7
	Total	36	100.0

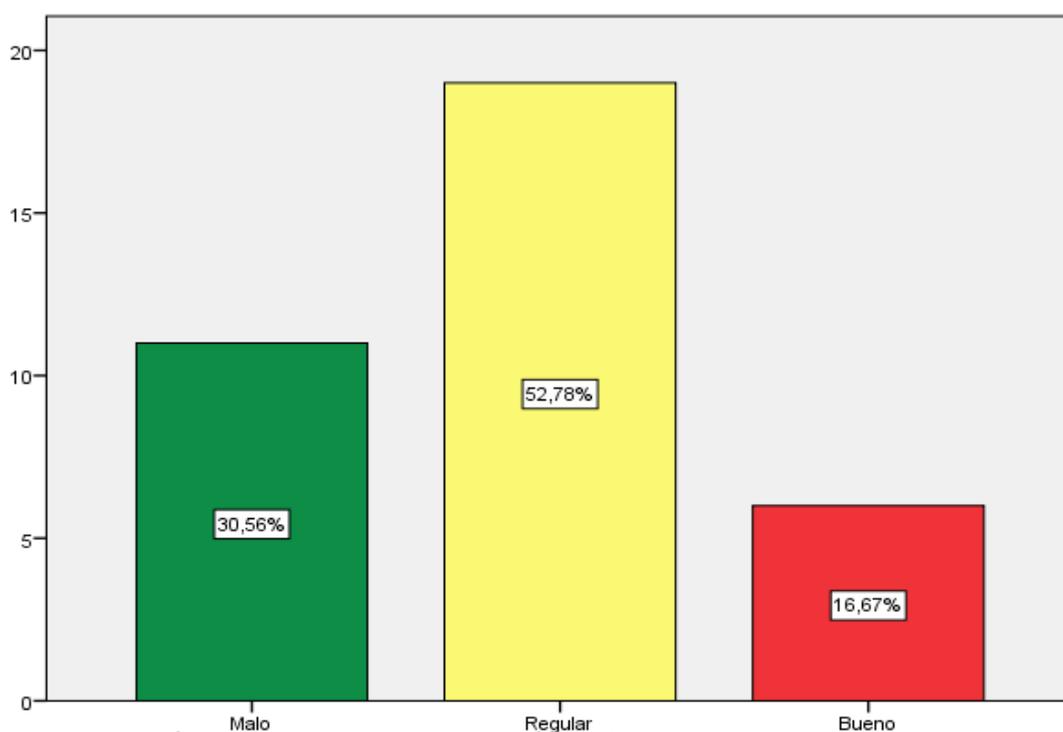


Figura 4. Análisis descriptivo de la dimensión actitud

Interpretación.

En la figura 4 se aprecia que 19 trabajadores que representa el 52.8% considera a la dimensión actitud como un nivel regular, 11 de los trabajadores encuestados que representan el 30.6% lo consideran malo, y 6 trabajadores

encuestados que equivalen al 16.7% consideran a la dimensión actitud en un nivel bueno.

Tabla 12

Análisis descriptivo de la dimensión: aptitud

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	10	27.8
	Regular	17	47.2
	Bueno	9	25.0
	Total	36	100.0

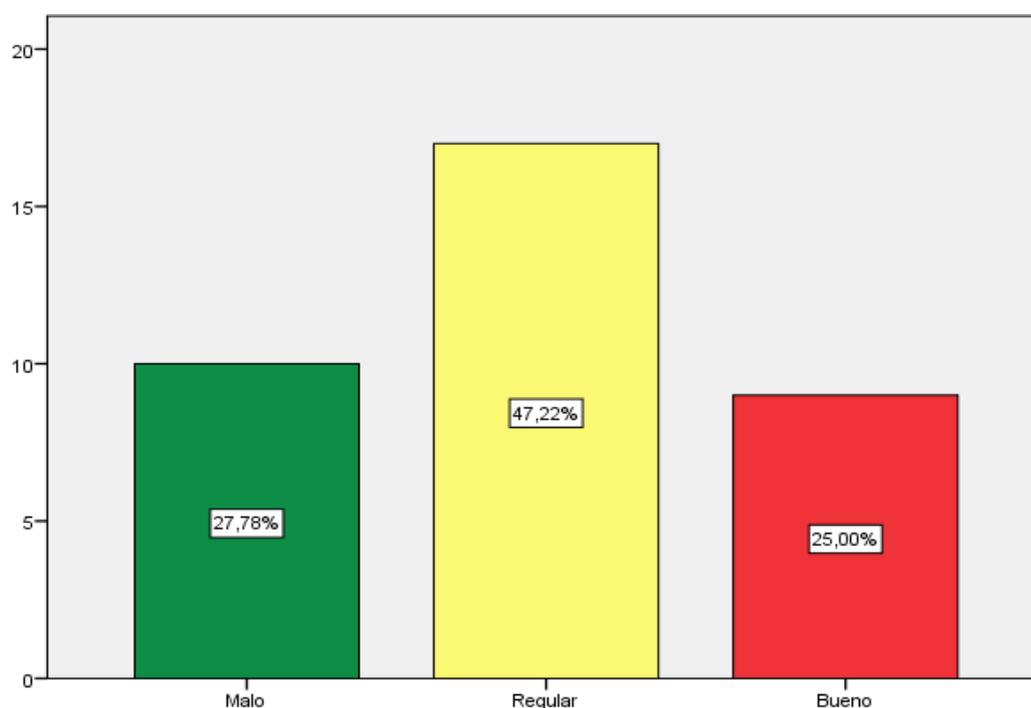


Figura 5. Análisis descriptivo de la dimensión aptitud

Interpretación.

En la figura 5 se aprecia que 17 trabajadores que representa el 47.2% considera a la dimensión aptitud como un nivel regular, 10 de los trabajadores encuestados que representan el 27.8% lo consideran malo, y 9 trabajadores encuestados que equivalen al 25.0% consideran a la dimensión aptitud en un nivel bueno.

Tabla 13
Análisis descriptivo de la dimensión: habilidad

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	15	41.7
	Regular	7	19.4
	Bueno	14	38.9
	Total	36	100.0

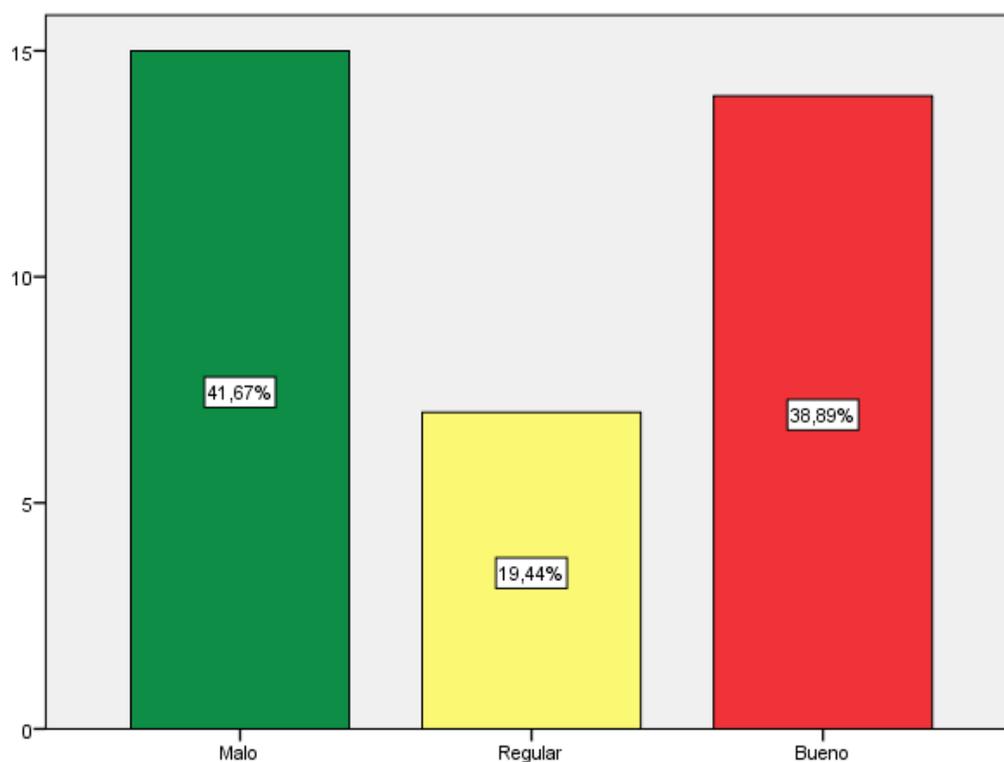


Figura 6. Análisis descriptivo de la dimensión habilidad

Interpretación.

En la figura 6 se aprecia que 15 trabajadores que representa el 41.7% considera a la dimensión habilidad como un nivel malo, 14 de los trabajadores encuestados que representan el 38.9% lo consideran bueno, y 7 trabajadores encuestados que equivalen al 19.4% consideran a la dimensión habilidad en un nivel regular.

Resultados descriptivos de las dimensiones de la formación empresarial

Tabla 14

Análisis descriptivo de la dimensión: calidad

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	7	19.4
	Regular	24	66.7
	Bueno	5	13.9
	Total	36	100.0

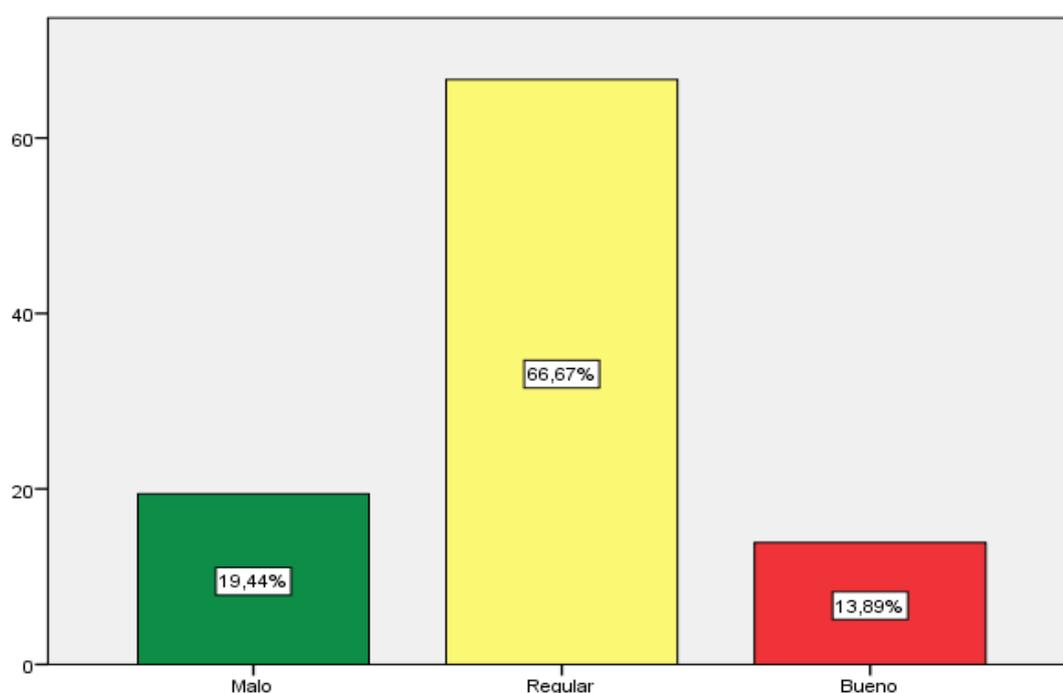


Figura 7. Análisis descriptivo de la dimensión calidad

Interpretación.

En la figura 7 se aprecia que 24 trabajadores que representa el 66.6% considera a la dimensión calidad como un nivel regular, 7 de los trabajadores encuestados que representan el 19.4% lo consideran malo, y 5 trabajadores encuestados que equivalen al 13.9% consideran a la dimensión calidad en un nivel regular.

Tabla 15

Análisis descriptivo de la dimensión: profesionalismo

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	10	27.8
	Regular	17	47.2
	Bueno	9	25.0
	Total	36	100.0

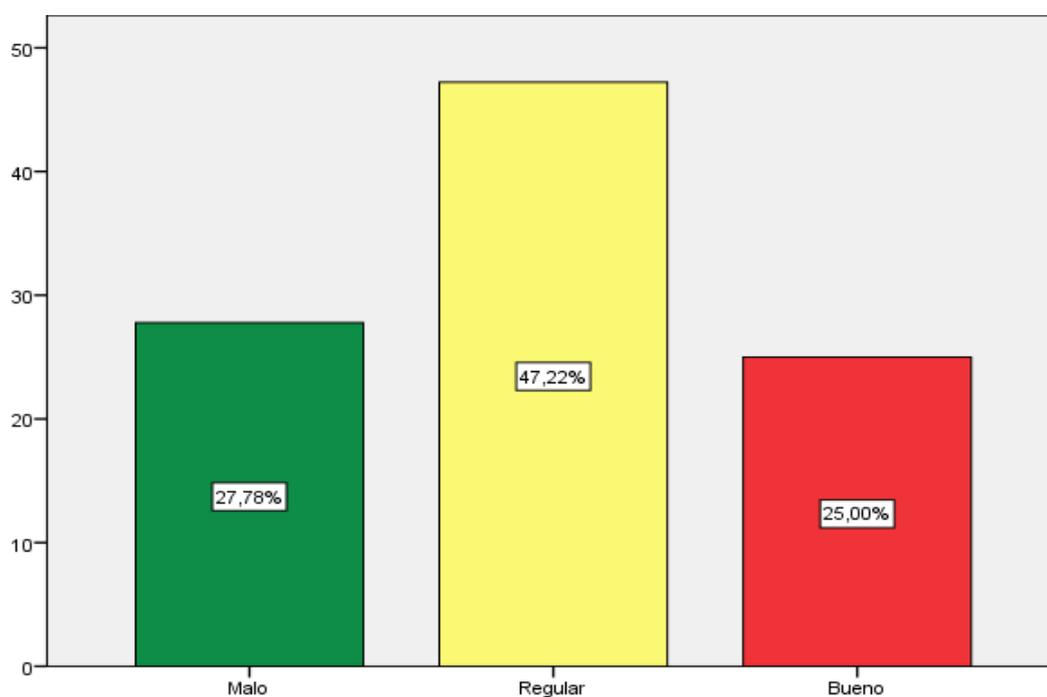


Figura 8. Análisis descriptivo de la dimensión profesionalismo

Interpretación.

En la figura 8 se aprecia que 17 trabajadores que representa el 47.2% considera a la dimensión profesionalismo como un nivel regular, 10 de los trabajadores encuestados que representan el 27.78% lo consideran malo, y 9 trabajadores encuestados que equivalen al 25.0% consideran a la dimensión profesionalismo en un nivel bueno.

Tabla 16

Análisis descriptivo de la dimensión: liderazgo

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	9	25.0
	Regular	18	50.0
	Bueno	9	25.0
	Total	36	100.0

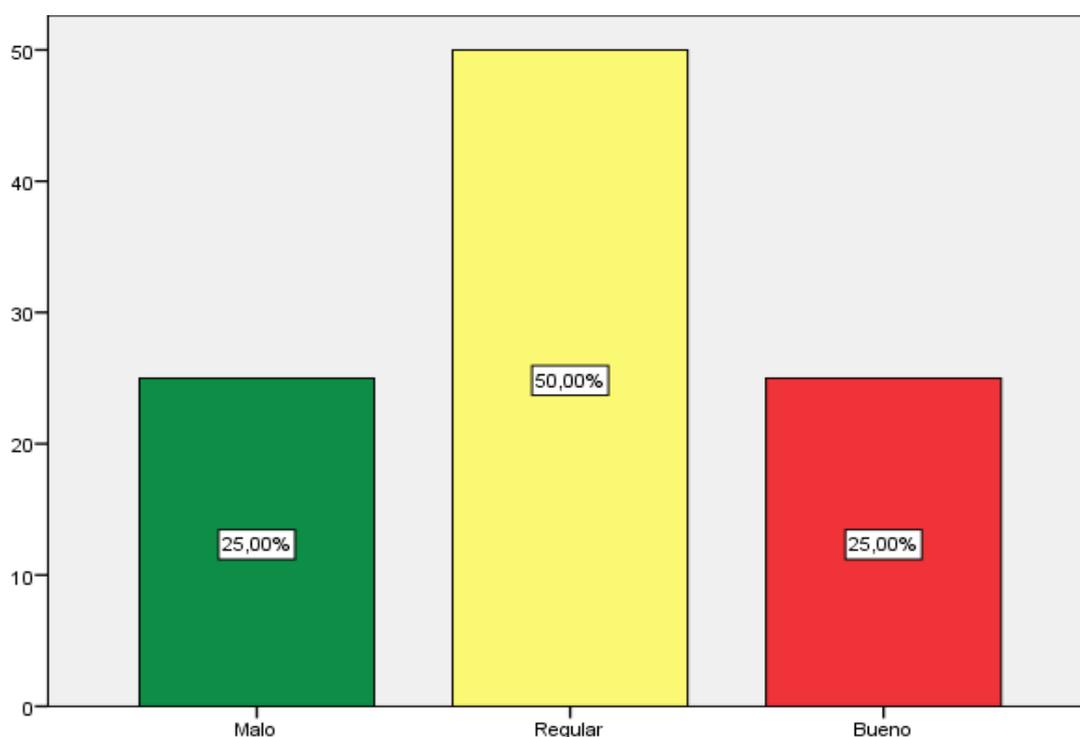


Figura 9. Análisis descriptivo de la dimensión liderazgo

Interpretación.

En la figura 9 se aprecia que 18 trabajadores que representa el 50.0% considera a la dimensión liderazgo como un nivel regular, 9 de los trabajadores encuestados que representan el 25.0% lo consideran malo, y 9 trabajadores encuestados que equivalen al 25.0% consideran a la dimensión liderazgo en un nivel bueno.

Tabla 17

Análisis descriptivo de la dimensión: desarrollo empresarial

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	8	22.2
	Regular	22	61.1
	Bueno	6	16.7
	Total	36	100.0

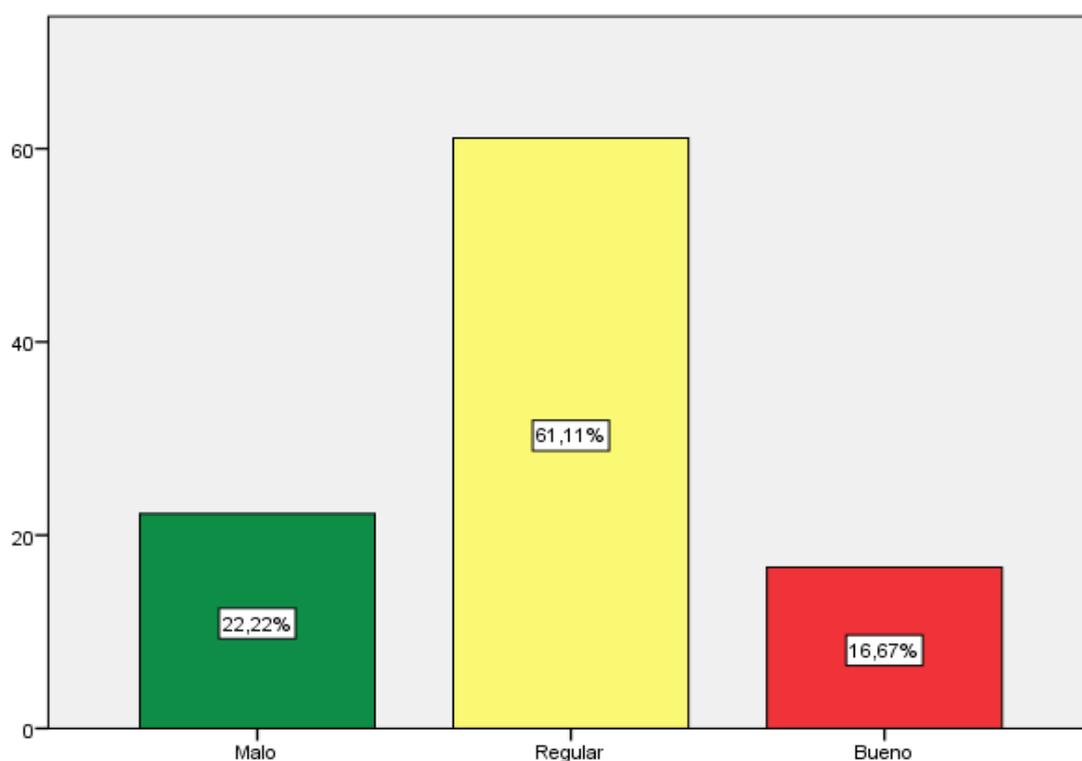


Figura 10. Análisis descriptivo de la dimensión desarrollo empresarial

Interpretación.

En la figura 10 se aprecia que 22 trabajadores que representa el 61.1% considera a la dimensión desarrollo empresarial como un nivel regular, 8 de los trabajadores encuestados que representan el 22.2% lo consideran malo, y 6 trabajadores encuestados que equivalen al 16.7% consideran a la dimensión desarrollo empresarial en un nivel bueno.

Tabla 18

Análisis descriptivo de la dimensión: cultura organizacional

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	11	30.6
	Regular	15	41.7
	Bueno	10	27.8
	Total	36	100.0

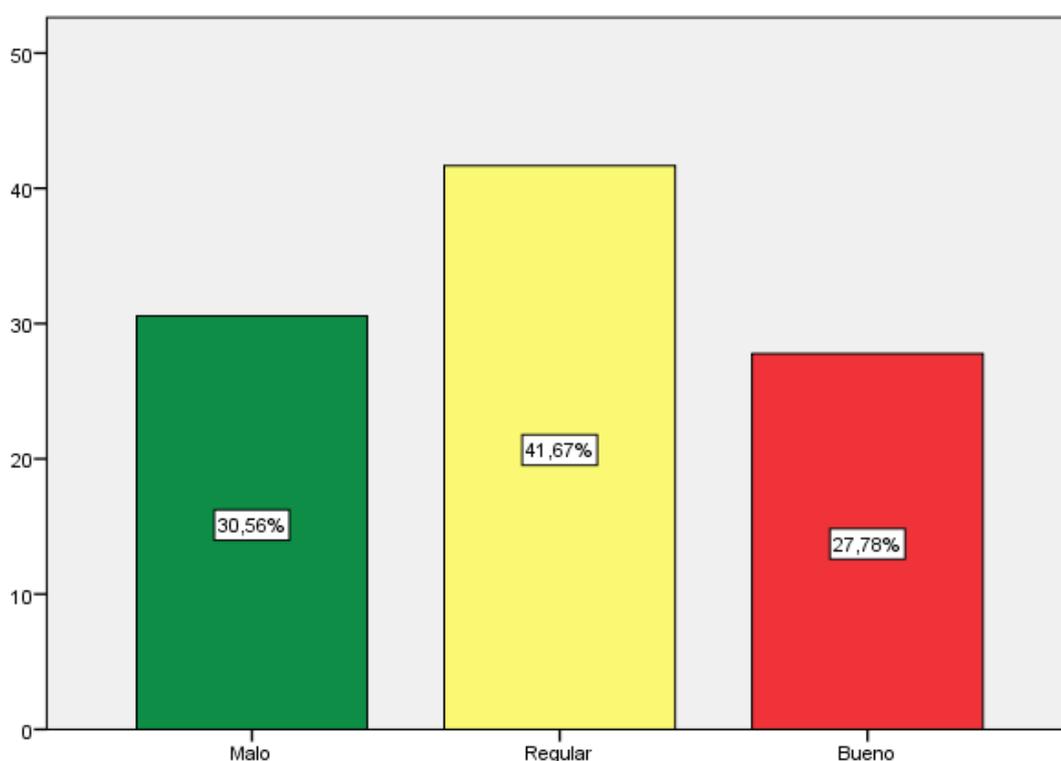


Figura 11. Análisis descriptivo de la dimensión cultura organizacional

Interpretación.

En la figura 11 se aprecia que 15 trabajadores que representa el 41.7% considera a la dimensión cultura organizacional como un nivel regular, 11 de los trabajadores encuestados que representan el 30,6% lo consideran malo, y

10 trabajadores encuestados que equivalen al 27.8% consideran a la dimensión cultura organizacional en un nivel bueno.

4.4. Resultados descriptivos de las variables relacionadas

Tabla 19

Análisis descriptivo de los resultados de la relación entre el emprendimiento y formación empresarial

		Emprendimiento			Total	
		Malo	Regular	Bueno		
Formación empresarial	Malo	Recuento	6	2	0	8
		% del total	16.7%	5.6%	0.0%	22.2%
	Regular	Recuento	2	12	3	17
		% del total	5.6%	33.3%	8.3%	47.2%
Bueno	Recuento	0	1	10	11	
	% del total	0.0%	2.8%	27.8%	30.6%	
Total	Recuento	8	15	13	36	
	% del total	22.2%	41.7%	36.1%	100.0%	

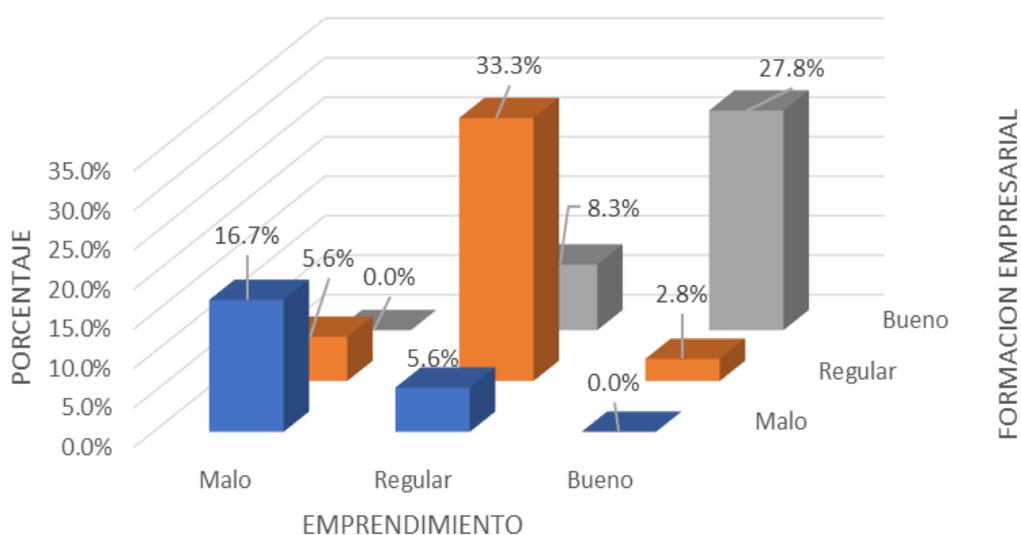


Figura 12. Análisis descriptivo de los resultados de la relación entre el emprendimiento y formación empresarial

Interpretación.

La tabla 19 y figura 12 muestran la descripción referente a las variables emprendimiento y formación empresarial, donde se observa que el 16.7% de

los encuestados perciben como malo la relación entre dichas variables. Así mismo, 33.3% de los encuestados refieren que esta relación es a un nivel regular, mientras que el 27.8% encuestados afirman que esta relación es buena; esta tendencia muestra que existe relación directa entre las variables, lo cual se verificará con la respectiva prueba de hipótesis.

4.5. Prueba de la normalidad para la variable de estudio

H₀: La variable formación empresarial presenta una distribución normal.

H_i: La variable formación empresarial presenta una distribución normal.

Tabla 20

Resultados de la prueba de normalidad de las variables emprendimientos y formación empresarial

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Emprendimiento	,154	36	,031	,935	36	,035
Formación empresarial	,124	36	,173	,948	36	,090

a. Correlación de significación de Lilliefors

Interpretación.

La tabla 20 presenta los resultados de la prueba de normalidad de Kolmogorov - Smirnov se observa que la mayoría de los puntajes se aproximan a una distribución normal en ambas variables, ya que el coeficiente obtenido es significativo ($p > .05$); dicho resultado permite determinar el rechazo de la hipótesis nula, por lo tanto, la prueba estadística a usarse debe ser paramétrica, para el caso se aplicó la prueba de R de Pearson.

4.6. Procedimientos correlacionales.

Contraste de la hipótesis general.

H₀: No existe relación altamente significativa entre el emprendimiento y formación empresarial de los trabajadores de la empresa A.W.S. constructores S.A.C. en el distrito de Villa El Salvador.

H_i: Existe relación significativa existe entre el emprendimiento y la formación empresarial de los trabajadores de la empresa A.W.S. constructores S.A.C. en el distrito de Villa El Salvador.

Tabla 21

Resultados de correlación entre el emprendimientos y formación empresarial

		Emprendimiento	Formación Empresarial
Emprendimiento	Correlación de Pearson	1	,902**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	36	36
Formación empresarial	Correlación de Pearson	,902**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	36	36

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación.

En la tabla 21, se puede observar los resultados de correlación entre las variables emprendimiento y formación empresarial, en una R de Pearson que asciende a 0,902, con un nivel de significancia $p=0,000$ que es menor al 0,05 lo cual significa que existe una correlación positiva muy alta entre las variables, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, determinando que existe una correlación significativa alta entre el emprendimiento y formación empresarial de los trabajadores de la empresa A.W.S constructores S.A.C. en el distrito de Villa El Salvador.

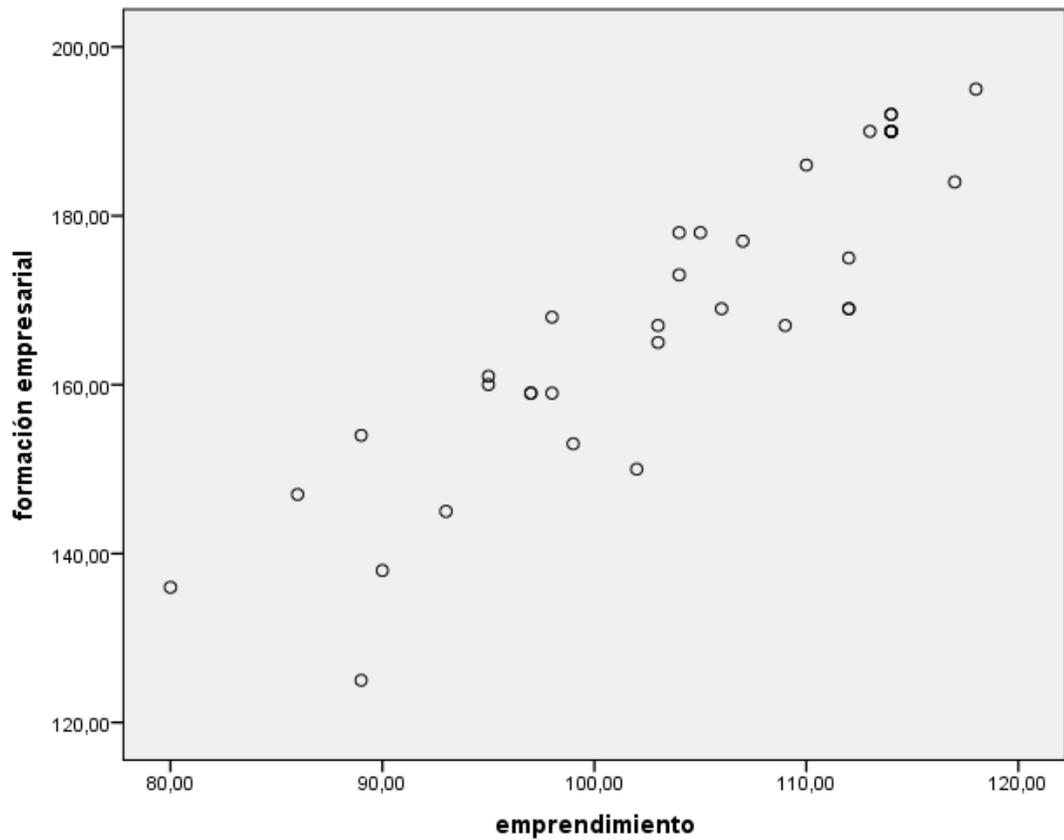


Figura 13. Gráfico de dispersión de las variables emprendimiento y formación empresarial

Interpretación.

La figura 13 de análisis de dispersión indica una correlación directa y positiva, esto se explica porque a medida que aumenten los puntajes de emprendimiento aumentan también los puntajes de formación empresarial.

Contrastación de hipótesis específicas.

Contrastación de hipótesis específica 1.

H₀. No existen relación significativa entre la innovación y formación empresarial de los trabajadores de la empresa A.W.S. constructores S.A.C. en el distrito de Villa El Salvador.

H₁. Existen relación significativa entre la innovación y formación empresarial de los trabajadores de la empresa A.W.S. constructores S.A.C. en el distrito de Villa El Salvador.

Tabla 22

Resultados de correlación entre la dimensión del emprendimiento: innovación y formación empresarial

		Innovación	Formación empresarial
Innovación	Correlación de Pearson	1	,484**
	Sig. (bilateral)		,003
	N	36	36
Formación empresarial	Correlación de Pearson	,884**	1
	Sig. (bilateral)	,003	
	N	36	36

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación.

En la tabla 22, se puede observar los resultados de correlación entre la dimensión innovación del emprendimiento y formación empresarial, en una R de Pearson que asciende a 0,884, con un nivel de significancia $p=0,03$ que es menor al 0,05 lo cual significa que existe una correlación positiva moderada entre las variables, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, determinando que existe una correlación significativa entre la dimensión innovación del emprendimiento y formación empresarial de los

trabajadores de la empresa A.W.S constructores S.A.C. en el distrito de Villa El Salvador.

Contrastación de hipótesis específica 2

H₀. No existe relación significativa entre la actitud y formación empresarial de los trabajadores de la empresa A.W.S. constructores S.A.C. en el distrito de Villa El Salvador

H₂. Existe relación significativa entre la actitud y formación empresarial de los trabajadores de la empresa A.W.S. constructores S.A.C. en el distrito de Villa El Salvador

Tabla 23

Resultados de correlación entre la dimensión del emprendimiento: actitud y formación empresarial

		Actitud	Formación empresarial
Actitud	Correlación de Pearson	1	,656**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	36	36
Formación empresarial	Correlación de Pearson	,656**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	36	36

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación.

En la tabla 23, se puede observar los resultados de correlación entre la dimensión actitud del emprendimiento y formación empresarial, en una R de Pearson que asciende a 0,656, con un nivel de significancia $p=0,00$ que es menor al 0,05 lo cual significa que existe una correlación positiva alta entre las variables, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, determinando que existe una correlación significativa entre la dimensión actitud del emprendimiento y formación empresarial de los trabajadores de la empresa A.W.S constructores S.A.C. en el distrito de Villa El Salvador.

Contrastación de hipótesis específica 3

H₀. No existe relación significativa entre la aptitud y formación empresarial de los trabajadores de la empresa A.W.S. constructores S.A.C. en el distrito de Villa El Salvador.

H₃. Existe relación significativa entre la aptitud y formación empresarial de los trabajadores de la empresa A.W.S. constructores S.A.C. en el distrito de Villa El Salvador.

Tabla 24

Resultados de correlación entre la dimensión del emprendimiento: aptitud y formación empresarial

		Aptitud	Formación empresarial
Aptitud	Correlación de Pearson	1	,810**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	36	36
Formación empresarial	Correlación de Pearson	,810**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	36	36

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación.

En la tabla 24, se puede observar los resultados de correlación entre la dimensión aptitud del emprendimiento y formación empresarial, en una R de Pearson que asciende a 0,810, con un nivel de significancia $p=0,00$ que es menor al 0,05 lo cual significa que existe una correlación positiva muy alta entre las variables, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, determinando que existe una correlación positiva significativa entre la dimensión aptitud del emprendimiento y formación empresarial de los trabajadores de la empresa A.W.S constructores S.A.C. en el distrito de Villa El Salvador.

Contrastación de hipótesis específica 4

H₀. No existe relación significativa entre la habilidad y formación empresarial de los trabajadores de la empresa A.W.S. constructores S.A.C. en el distrito de Villa El Salvador

H₄. Existe relación significativa entre la habilidad y formación empresarial de los trabajadores de la empresa A.W.S. constructores S.A.C. en el distrito de Villa El Salvador

Tabla 25

Resultados de correlación entre la dimensión del emprendimiento: habilidad y formación empresarial

		Habilidad	Formación empresarial
Habilidad	Correlación de Pearson	1	,679**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	36	36
Formación empresarial	Correlación de Pearson	,679**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	36	36

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación.

En la tabla 25, se puede observar los resultados de correlación entre la dimensión habilidad del emprendimiento y formación empresarial, en una R de Pearson que asciende a 0,679, con un nivel de significancia $p=0,00$ que es menor al 0,05 lo cual significa que existe una correlación positiva alta entre las variables, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, determinando que existe una correlación significativa entre la dimensión habilidad del emprendimiento y formación empresarial de los trabajadores de la empresa A.W.S constructores S.A.C. en el distrito de Villa El Salvador.

CAPÍTULO V
DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y
RECOMENDACIONES

5.1. Discusiones.

Los instrumentos aplicados para la recolección de datos, fueron sometidos a criterios de validez y confiabilidad, obteniendo como resultados un alto nivel de confiabilidad; respecto al instrumento de emprendimiento se obtuvo un valor de alfa de cronbach que asciende a 0,861; mientras que el instrumento de des formación empresarial se obtuvo un valor de alfa de cronbach que asciende a 0,921 mayor que el 0,75 , demostrando que ambos instrumentos resultaron ser altamente confiables para el recojo de datos de la muestra, dicho aspecto permite seguir con la investigación.

Respecto a los resultados obtenidos en la investigación mediante el estadístico R de Pearson se obtuvo un resultado de 0,902 a un nivel de significando de p valor de 0,000, se contrasta con los resultados obtenidos por García (2015) en sus tesis “Emprendimiento Empresarial Juvenil Como Respuesta a la Crisis de Empleo” que concluye La investigación realizada, ha permitido confirmar la hipótesis propuesta en el sentido de que estas problemáticas que identificaron las y los jóvenes encuestados están directamente vinculadas a los contextos en los que desarrollan sus biografías, por lo mismo son problemáticas que inciden de manera directa e inmediata en la construcción de sus proyectos de vida, de sus expectativas a futuro y por supuesto de las acciones que en términos individuales y/o grupales puedan llevar a cabo de forma inmediata.

Asimismo, los resultados obtenidos guardan relación con los obtenidos con Castañeda (2017) en su tesis “Factores que favorecen el emprendimiento empresarial en el sector del Cacique en el Distrito de San Pedro de Lloc, Provincia de Pacasmayo. Año 2017”, concluyendo que :en la investigación se identificaron los factores externos en el cual el sector del Cacique se puede percibir la falta de presencia por parte de las autoridades generando la incertidumbre de los emprendedores ante los desastres naturales que se presentaron y la desaprobación de los emprendedores ante el gobierno por falta de apoyo, por otro lado la falta de difusión de los programas regionales

de emprendimiento genera desconocimiento entre los emprendedores de dicha zona desaprovechando de esta manera la oportunidad que brinda el estado de crecer como empresa.

Respecto a los objetivos logrados por la relación de las dimensiones de la variable emprendimiento con la formación empresarial que ascienden a una correlación de R de Pearson de 0,484 con un nivel de significancia de 0,000 entre la innovación y la formación empresarial , un R de Pearson de 0.656 a un nivel de significancia de 0,000 entre la actitud la formación empresarial , un R de Pearson de 0,810 con un nivel de significancia de 0,000 entre la aptitud y la formación empresarial y un R de Pearson de 0,679 a un nivel de significancia de 0,000 entre la habilidad y la formación empresarial, estos resultados, se corroboran con los resultados obtenidos por Castañeda (2017) en su tesis “Factores que favorecen el emprendimiento empresarial en el sector del Cacique en el Distrito de San Pedro de Lloc, Provincia de Pacasmayo. Año 2017”, que logró demostrar la relación de los Factores que favorecen el emprendimiento empresarial en el sector del Cacique en el Distrito de San Pedro de Lloc, Provincia de Pacasmayo. Año 2017, concluyo que la relación entre la innovación de los trabajadores; llegando a la conclusión de la falta de presencia de las autoridades genera incertidumbre en los emprendedores para crear o mejorar una determinada idea o negocio con el fin de generar mayor productividad a la empresa.

Los trabajadores deben de tener en cuenta que el practicar el emprendimiento constantemente les va a dar buenos resultados en un futuro cercano, aunque se sabe que el emprendimiento cuando se aplica en todos los trabajadores puede ser satisfactorio para la empresa, pero al fin y al cabo les conviene hacer esto ya que al tener trabajadores bien desarrollados hará que la empresa mejore.

5.2. Conclusiones.

Primero. Existe relación altamente significativa entre el emprendimiento y la formación empresarial de los trabajadores en la empresa A.W.S. constructores S.A.C. en el distrito de villa el salvador, mediante un R de Pearson de 0,902** a un nivel de significancia de 0,000 menor a 0,05.

Segundo. Existe relación altamente significativa entre la dimensión innovación del emprendimiento y formación empresarial de los trabajadores en la empresa A.W.S. constructores en el distrito de villa el salvador, mediante un R de Pearson de 0,884** a un nivel de significancia de 0,000 menor a 0,05.

Tercero. Segundo. Existe relación altamente significativa entre la dimensión actitud del emprendimiento y formación empresarial de los trabajadores en la empresa A.W.S. constructores en el distrito de villa el salvador, mediante un R de Pearson de 0,656** a un nivel de significancia de 0,000 menor a 0,05.

Cuarto. Existe relación altamente significativa entre la dimensión aptitud del emprendimiento y formación empresarial de los trabajadores en la empresa A.W.S. constructores en el distrito de villa el salvador, mediante un R de Pearson de 0,810** a un nivel de significancia de 0,000 menor a 0,05.

Quinto. Existe relación altamente significativa entre la dimensión habilidad del emprendimiento y formación empresarial de los trabajadores en la empresa A.W.S. constructores en el distrito de villa el salvador, mediante un R de Pearson de 0,679** a un nivel de significancia de 0,000 menor a 0,05.

5.3. Recomendaciones.

En relación con el objetivo general, los resultados permiten recomendar a los trabajadores de la empresa A.W.S. constructores S.A.C, proyectos de innovación que busquen crear e innovar edificaciones novedosas, estabilizando así modelos nuevos para el reconocimiento de la empresa.

Las empresas constructoras pueden proveer una gran cultura de innovaciones que contribuya a la Formación Empresarial a través de:

- Generar reuniones para intercambiar creaciones de las edificaciones, establecer diseños para recabar las creaciones sobre la construcción en forma continua y usar herramientas esenciales para construir una buena edificación.
- Proveer acceso fácil a todas las informaciones y herramientas recabada.
- Otorgar el poder suficiente para ser autónomos y responsables en el uso de las herramientas y en la toma de decisiones al diseñar y crear edificaciones

En relación con el objetivo específico 1, relación entre la innovación y formación empresarial, los resultados permiten recomendar a los trabajadores de la empresa A.W.S. constructores S.A.C, que sean más creativos en realizar las edificaciones, que demuestre más desarrollo, talento y potencial con las edificaciones en la industria de la construcción.

- Es necesario desarrollar asesorías de emprendimiento dirigida a reforzar el desarrollo de los trabajadores, teniendo en cuenta que es la base para crear edificaciones innovadoras, además de marcar el inicio de buena construcción.
- En relación con el objetivo específico 2, relación entre la actitud y formación empresarial, los resultados permiten recomendar a los trabajadores de la empresa A.W.S. constructores S.A.C, que sean conscientes en la forma de

trabajar, que se relacionen y trabajen en equipo dentro de la empresa; para lograr conseguir edificaciones inéditas.

- Promover la adquisición de conductas asertivas para que los trabajadores tengan una excelente formación empresarial.

En relación con el objetivo específico 3, relación entre la aptitud y formación empresarial, los resultados permiten recomendar a los trabajadores de la empresa A.W.S. constructores S.A.C, desarrollar capacidades de soluciones innovadoras a sus edificaciones frente a los problemas que permanente se enfrenta dentro de la construcción, esto se puede realizar mediante la destreza de funciones, y la explotación correcta de las capacidades para realizar edificación en concreto.

- Establecer mecanismos dirigidos a promover el desarrollo e incremento de autonomía en los trabajadores de la empresa A.W.S constructores S.A.C.

En relación con el objetivo específico 4, relación entre la habilidad y formación empresarial, los resultados permiten recomendar a los trabajadores de la empresa A.W.S. constructores S.A.C, atender individualmente las necesidades y sus capacidades de los trabajadores, escucharlos, preocuparse por ellos, orientándolos en el ingenio que tienen en realizar sus obras dentro de la empresa.

- Las empresas constructoras deben realizar una buena edificación para que el proceso complejo de valor estratégico de resultados innovadores, lo que he de marcar la orientación de las decisiones y acciones referidas a los trabajadores que compone la empresa.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Libros.

Asbun, J. (2008). *Formación empresarial* (3ª ed.). Tlalnepantla, México: McGraw-Hill.

Asbun, J. (2012). *Formación empresarial* (5ª ed.). Tlalnepantla, México: McGraw-Hill.

Bernal, C. (2006). *Metodología de la investigación* (2ª ed.). Bogotá, Colombia: Pearson Education.

Bonifaz, C. (2012). *Liderazgo empresarial* (2ª ed.). Tlalnepantla, México: McGraw-Hill.

Carrasco, H. (2005). *Metodología de la investigación Científica* (6ª ed.). Lima, Perú: San Marcos.

Carroll, J. (1993). *Human Cognitive abilities. A survey of factor Analytic studies* (3ª ed.). Cambridge, Reino Unido: Reviews.

Casco, J. (2011). *Cómo crear 1.000.000 de nuevos emprendedores en tu país* (3ª ed.). Villanueva De La Serena, España: Cultura Emprendedora.

Chiavenato, I. (2009). *Introducción a la teoría general de la administración* (8ª ed.). San Juan Tlihuaca, México: McGraw-Hill.

Díaz, J. (2011). *Negocios y emprendimiento* (3ª ed.). Bogotá, Colombia: Novel.

Freyre, A. (2004). *Pasión de emprender* (3ª ed.). Buenos Aires, Argentina: Aguilar.

García, F. (2001). *Manual del saber emprender* (2ª ed.). Brasilia, Brasil: Sebrae.

- Garzozzi, R. (2014). *Planes de negocios para emprendedores* (4ª ed.). Ciudad de Luxemburgo, Unión Europea: Proyecto Latin.
- Gorgas, J. (2011). *Estadística básica para estudiantes de ciencia* (4ª ed.). Madrid, España: Universidad Complutense de Madrid.
- Hazy, J. (2007). *Teoría del liderazgo de sistemas complejos: una introducción* (4ª ed.). Mansfield, Estados Unidos: Isce Publishing Edition.
- Hernández, R., Fernández, P. y Bautista, L. (2006). *Metodología de la investigación*. Tlalnepantla, México: McGraw-Hill.
- Hernández, R., Fernández, P. y Bautista, L. (2010). *Metodología de la investigación* (2ª ed.). Tlalnepantla, México: McGraw-Hill.
- Hernández, R., Fernández, P. y Bautista, L. (2014). *Metodología de la investigación* (3ª ed.). Tlalnepantla, México: McGraw-Hill.
- Kuratko, D. (2008). *Entrepreneurship: theory, process, practice* (3ª ed.). Washington, Estados Unidos: Tenth Edition.
- León, A. (2013). *Aportes del Liderazgo, la comunicación y el trabajo en equipo al clima organizacional* (2ª ed.). Arauca, Colombia: Universidad de Colombia.
- López, J. (1998). *Procesos de investigación* (3ª ed.). Caracas, Venezuela: Panapo.
- Melgar, A., (2005). *Teoría y técnica de desarrollo organizacional* (2ª ed.). Ciudad de Asunción, Guatemala: Editorial Ops.
- Moreno, T. (2016). *Emprendimiento y plan de negocio* (3ª ed.). Los Leones, Chile: Ril editores.
- Ortiz, P. (2011). *Emprendedores y empresas. La construcción social del emprendedor* (3ª ed.). Región de Murcia, España: Lan Harremanak.

Ruiz, R. (2003). *Metodología de la investigación cualitativa* (3ª ed.). Bilbao, España: Universidad de Deusto.

Thorndike, R. (2003). *Estandarización de pruebas de aptitud e inteligencia* (2ª ed.). Lima, Perú: Unife.

Trujillo, F. (2008). *Emprendimiento social* (3ª ed.). Ciudad de Bogotá, Colombia: Civilizar Ciencias Sociales y Humanas.

Varela, R. (2008). *Innovación empresarial* (3ª ed.). Ciudad de Bogotá, Colombia: Pearson Educación.

Vigorena, F. (2006). *La pasión de emprender: fundación emprendedores y la segunda* (4ª ed.). Santiago de Chile, Chile: Aguilar.

Tesis

Bonilla, R. (2014). *Caracterización del Perfil Emprendedor en Graduados de la Maestría en Administración de Negocios: un Análisis Empírico en la ciudad de Manizales* (Tesis de maestría). Recuperado de <http://repositorio.autonoma.edu.co/xmlui/handle/11182/495>

Chinchayán, R. (2018). *Análisis de los factores de sostenibilidad en un emprendimiento social: estudio de caso laboratorio Perú – Sede Lima* (Tesis de pregrado). Recuperado de http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/12214/chinchay%c3%81n_zevallos_analisis_de_los_factores_de_sostenibilidad_en_un_emprendimiento_social.pdf?sequence=1&isallowed=y

Ccama, S. (2017). *Análisis del emprendimiento universitario y la intención emprendedora en los estudiantes de administración* (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/4549>

- Castañeda, C. (2017). *Factores que favorecen el emprendimiento empresarial en el sector del Cacique en el Distrito de San Pedro de Lloc, Provincia de Pacasmayo. Año 2017* (Tesis de pregrado). Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11573/casta%c3%b1eda_cc.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- García, V. (2015). *Emprendimiento empresarial juvenil como respuesta a la crisis de empleo* (Tesis de maestría). Recuperado de https://cojetac.files.wordpress.com/2015/04/tesis_admon_final_2015.pdf
- Jiménez, Y. (2014). *Propuesta para la creación de un Centro de Emprendimiento para la facultad de ciencias económicas y administrativas de la universidad de Cuenca año 2013 – 2018* (Tesis de Pregrado). Universidad de Cuenca Ecuador. Recuperado de <http://dspace.ucuenca.edu.ec/handle/123456789/3724>
- Reyes, N. (2018). *Programa de gestión de centros de estética y Spa en el aprendizaje del emprendimiento empresarial de las alumnas de Cosmética Dermatológica del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Villa María* (Tesis de maestría). Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/15904/Reyes_VNR.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ortiz, J. (2015). *Educación universitaria y el emprendimiento empresarial en los estudiantes de la escuela profesional de administración de empresas de la universidad Nacional José María Arguedas, 2015* (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/222/12-2015-EPAE-Ortiz%20Huamani-Educacion%20universitaria%20y%20el%20emprendimiento%20empresarial.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Toro, N. (2009). *¿Cómo la Formación Empresarial Impartida por la Pontificia universidad Javeriana, Sede Bogotá D.C., ha contribuido al desarrollo de las*

competencias empresariales de los estudiantes de últimos semestres de administración de empresas? (Tesis de pregrado). Recuperado de <https://repository.javeriana.edu.co/handle/10554/9237>

Venegas, F. (2014). *Enseñanza - aprendizaje del emprendimiento en carrera de Ingeniería Comercial. Investigación Diagnóstica y Propuesta Pedagógica para su optimización en programas de continuidad de estudios de una universidad Tradicional* (Tesis de maestría). Recuperado de <http://repobib.ubiobio.cl/jspui/handle/123456789/383>

ANEXOS

ANEXO 1 - INFORME DE SIMILITUD

Feedback Studio - Google Chrome
https://ev.turnitin.com/app/carta/es/?u=1075289969&o=1053837364&lang=es&s=1

turnitin | INFORME FINAL DE TESIS | 13 de 14

TESIS

"EMPRESAMIENTO Y FORMACIÓN EMPRESARIAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA A.W.S. CONSTRUCTORES S.A.C. EN EL DISTRITO DE VILLA EL SALVADOR"

PARA OBTENER EL TÍTULO DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

AUTORA

SHIRLEY KAREN SANDOVAL QUISPE

ASESOR

DR. LUIS ALBERTO MARCELO QUISPE

LIMA - PERÚ, DICIEMBRE DEL 2018

Resumen de coincidencias

20 %

Rank	Source	Percentage
1	Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	9 %
2	myslide.es Fuente de Internet	6 %
3	www.aliat.org.mx Fuente de Internet	5 %

Página: 1 de 125 | Número de palabras: 19845 | Text-only Report | High Resolution | Activado | 07:23 p.m. 09/12/2018

ANEXO 2:

**CONSTANCIA EMITIDA POR LA INSTITUCIÓN QUE ACREDITE LA
REALIZACIÓN DEL ESTUDIO IN SITU**

CONSTANCIA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO.

Por medio de la presente, informamos que la empresa A.W.S. Constructoras
S.A. C. en el distrito de Villa Salvador - 2016

autorizó al estudiante Sandoval Quirope Shirley
con código universitario N° 2122895948 de la *Escuela profesional de
administración de empresas*, de la *Universidad Autónoma Del Perú*, hacer uso de la
información institucional para desarrollar la investigación y recolección de datos con
fines académicos.

Título del perfil del proyecto de investigación.

Emprendimiento y Formación Empresarial de los Trabajadores
de la empresa A.W.S. en el distrito de Villa Salvador - 2016

Dicha información se recopiló en el trabajo de campo para posteriormente ser registrada
en su investigación netamente pedagógica.

Se expide la presente *constancia de consentimiento informado*, a solicitud del
interesado, para los fines que estime por conveniente.

Villa El Salvador 19 de Julio del 2017

Shirley Sandoval Quirope
Firma del estudiante.

Sandoval Quirope Shirley
Firmado por la empresa

ANEXO 3 INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO DE EMPRENDIMIENTO

Este cuestionario contiene una serie de frases relativamente cortas que permite hacer una descripción de cómo percibes el Emprendimiento en la empresa donde laboras. Para ello debes responder con la mayor sinceridad posible a cada una de las proposiciones que aparecen a continuación, de acuerdo con como pienses o actúes. Con respecto a cada ítem le rogamos que valore y marque con una **X**, según la siguiente escala de valoración:

Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

INNOVACIÓN	1	2	3	4	5
1. La orientación que ofrece la empresa es satisfactoria.					
2. Participa de la creatividad de la empresa.					
3. Las creaciones físicas de las edificaciones son muy novedosas.					
4. Las edificaciones tienen un menor costo a diferencia a las otras empresas					
5. Los procesos constructivos de las edificaciones son económicos					
6. Se promueven a nuevos líderes dentro de la empresa.					
7. Se crea un ambiente de aprendizaje continuo.					
ACTITUD	1	2	3	4	5
8. Se siente motivado al realizar su trabajo.					
9. Se dan reconocimientos a los trabajadores					
10. Siente que le permiten desarrollarse eficazmente					
11. Se siente útil elaborando nuevas edificaciones.					
12. Tomo con bastante prudencia las determinaciones de los diseños de las edificaciones.					
13. Se siente responsable haciendo su trabajo.					
14. Se siente capaz en dirigir a sus demás compañeros					
15. La empresa se preocupa por el bienestar de cada trabajador.					
APTITUD	1	2	3	4	5
16. Se siente competente en las tareas del trabajo					
17. Participo en las asesorías técnicas, prácticas y de procedimiento					
18. Siente que realiza un buen desempeño en el trabajo.					
19. Me siento capaz de trabajar solo.					
20. Se cumplen las preparaciones para los trabajadores involucrados.					

21. Resulta fácil sostener la atención en las tareas de trabajo.					
22. Se entretiene fácilmente					
HABILIDAD	1	2	3	4	5
23. Permanece dentro de un equipo para trabajar en la misma dirección					
24. Sería fácil para usted realizar sus trabajos en el mismo ambiente y en diferentes horarios.					
25. La empresa es flexible en los negocios					
26. Existe interés por parte de la empresa por el requerimiento de trabajadores.					
27. La empresa realiza búsqueda de emprendedores.					
28. Le interesa una precisión del precio.					
DESARROLLO	1	2	3	4	5
29. En la empresa existen dinámicas entre los trabajadores					
30. Respetan los aportes de estudios y desarrollo de tareas					
31. Conocen la preparación formal de los trabajadores					
32. En la empresa hay nivelación de trabajadores					
33. En la empresa hay estimación en el trabajo					

CUESTIONARIO DE FORMACIÓN EMPRESARIAL

Este cuestionario contiene una serie de frases relativamente cortas que permite hacer una descripción de cómo percibes la formación empresarial en la empresa donde laboras. Para ello debes responder con la mayor sinceridad posible a cada una de las proposiciones que aparecen a continuación, de acuerdo a como pienses o actúes. Con respecto a cada ítem le rogamos que valore y marque con una **X**, según la siguiente escala de valoración:

Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

CALIDAD	1	2	3	4	5
1. Conoce los aspectos de formalización de funciones de la empresa					
2. Entrego los repertorios de resultados					
3. Siente que satisfacen a los clientes					
4. Hay elaboración de procedimientos laborales					
5. Es importante la rentabilidad comparada con el producto					
6. Es su empresa hay necesidades esenciales					
7. Se cumplen los niveles de estudios					
8. Cuenta con experiencia para desarrollar actividades					
PROFESIONALISMO	1	2	3	4	5
9. En la empresa hay colaboración activa de todos los trabajadores implicados.					
10. Conoce sus derechos					
11. En la empresa existe una excelente comunicación entre los trabajadores					
LIDERAZGO	1	2	3	4	5
12. Se siente presionado para tomar decisiones					
13. Prefiere dejar la toma de decisiones a otros					
14. Trabaja en equipo con sus compañeros					
15. Conoces funciones de tus compañeros de trabajo					
16. Las relaciones interpersonales son cordiales					
17. Recibe información que requiere para su trabajo					
18. La empresa brinda equitativos beneficios a sus colaboradores					
19. Tiene el apoyo de sus superiores cuando tiene dificultad en su trabajo					
20. Brindan retroalimentación para reforzar sus debilidades					
21. Reconocen y valoran su trabajo					
22. Es equitativa la distribución de la carga de trabajo					
23. En la empresa las funciones están claramente definidas					
24. Se considera valorado por el puesto de trabajo que ocupa					
DESARROLLO EMPRESARIAL	1	2	3	4	5

25. La empresa cuenta con programas de capacitación					
26. La empresa usa formatos para evaluar la capacitación					
27. Tiene responsabilidades a la hora de trabajar					
28. Se encuentra satisfecho a la hora de trabajar					
29. Tiene interés por las tareas que realiza					
30. Tiene independencia para realizar su trabajo					
31. El trabajo altera su estado de animo					
32. Los beneficios que recibe en la empresa satisfacen sus necesidades básicas					
33. La empresa le permite tener vacaciones anuales					
34. Se siente seguro y estable en la empresa					
35. Se siente con ánimos para realizar adecuadamente su trabajo					
36. Se respeta la opinión de los colaboradores en la empresa					
37. Se intentan nuevas formas de hacer las cosas					
38. Se consideran los problemas como una buena oportunidad para aprender y mejorar					
CULTURA ORGANIZACIONAL	1	2	3	4	5
39. Conoce la misión y visión de la empresa					
40. La empresa dedica el tiempo suficiente a coordinar las distintas funciones de sus colaboradores					
41. La empresa trasmite a los empleados las metas y que se persiguen.					
42. Cumple con sus tareas asignadas con mucho empeño					
43. Tiene dedicación y respeto a su trabajo					
44. Se siente comprometido a lograr buenos resultados en el trabajo					
45. Se actúa con equidad, igualdad y justicia en el reparto del trabajo					
46. La gente se reúne para participar en actividades fuera del trabajo.					
47. Estás disponible cuando otros te necesitan.					

ANEXO 4 BASE DE DATOS

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visible: 93 de 93 variables

	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15	Item16
1	4	5	3	5	3	5	5	3	5	4	4	4	5	4	5	3
2	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3
3	4	5	3	3	4	5	3	3	4	4	5	5	4	5	5	4
4	3	4	3	4	5	5	3	3	3	4	5	3	3	5	4	3
5	5	3	4	5	3	5	4	5	5	4	5	5	4	5	3	4
6	3	3	4	2	3	2	2	3	3	4	4	4	3	4	4	3
7	3	3	4	2	4	4	4	3	5	4	5	4	3	4	5	3
8	4	3	3	3	3	4	4	4	5	4	3	5	5	4	4	4
9	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	2
10	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	5	4	3
11	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	5	4	2
12	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3
13	3	3	2	1	2	3	5	5	4	4	5	5	4	5	5	3
14	4	5	4	5	4	5	4	5	4	2	4	4	2	4	3	3
15	3	4	5	1	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4
16	4	5	3	3	4	5	3	3	4	4	5	5	4	5	5	4
17	4	5	3	3	4	5	3	3	4	4	5	5	4	5	5	4
18	4	5	3	3	4	5	3	3	4	4	5	5	4	5	5	4
19	4	5	3	3	4	5	3	3	4	3	5	5	4	5	5	4
20	4	5	3	3	4	5	3	3	4	4	5	5	4	5	5	4
21	4	5	3	3	4	5	3	3	4	4	5	5	4	5	5	4
22	4	5	3	3	4	5	3	3	4	4	5	5	4	5	5	4
23	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	5	4	3

Vista de datos Vista de variables



20 : VAR9

5

Visible: 88 de 88 variables

	Item16	Item17	Item18	Item19	Item20	Item21	Item22	VAR1	VAR2	VAR3	VAR4	VAR5	VAR6	VAR7	VAR8	V/
1	3	4	4	4	5	5	4	3	4	5	4	3	3	4	5	
2	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	2	4	5	
3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	3	3	5	5	
4	3	5	3	5	5	4	5	3	5	5	3	3	4	5	4	
5	4	3	3	2	4	3	5	3	4	5	4	2	3	3	5	
6	3	4	3	3	4	2	4	3	4	3	3	4	4	3	4	
7	3	4	4	3	4	3	4	5	5	4	3	5	4	4	5	
8	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	5	4	5	
9	2	4	4	4	2	3	4	2	2	3	4	5	2	4	2	
10	3	3	3	4	4	3	3	3	3	5	5	3	4	4	4	
11	2	2	3	4	4	3	3	3	3	5	5	3	4	4	4	
12	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	
13	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
14	3	4	3	4	4	3	3	4	5	4	4	3	4	4	5	
15	4	4	2	4	2	2	4	3	4	4	4	4	3	5	4	
16	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	
17	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	3	3	5	5	
18	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	3	3	5	5	
19	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	3	3	5	5	
20	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	3	3	5	5	
21	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	3	3	5	5	
22	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	3	3	5	5	
23	3	3	3	4	4	3	3	3	3	5	5	3	4	4	4	

Vista de datos

Vista de variables

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda



20 : VAR9 5 Visible: 88 de 88 variables

	VAR9	VAR10	VAR11	VAR12	VAR13	VAR14	VAR15	VAR16	VAR17	VAR18	VAR19	VAR20	VAR21	VAR22	VAR23	V.
1	4	4	3	5	5	4	4	3	5	4	5	4	5	4	5	
2	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	
3	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	
4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	5	3	
5	5	5	5	4	5	4	5	3	4	4	5	5	5	5	5	
6	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	2	2	4	4	
7	5	4	4	4	4	5	3	4	5	4	3	3	2	3	3	
8	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	
9	2	3	3	2	3	2	4	2	2	2	4	2	4	3	5	
10	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	
11	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	
12	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
14	4	5	4	5	4	3	3	3	4	4	5	4	3	4	4	
15	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	
16	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	
17	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	
18	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	
19	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	
20	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	
21	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	4	5	5	5	
22	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	
23	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	

Vista de datos Vista de variables



20 : VAR9

5

Visible: 88 de 88 variables

	VAR24	VAR25	VAR26	VAR27	VAR28	VAR29	VAR30	VAR31	VAR32	VAR33	VAR34	VAR35	VAR36	VAR37	VAR38	VAI
1	3	4	3	4	4	5	4	4	3	5	4	5	5	4	3	4
2	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4
3	5	5	5	1	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	8
4	5	5	3	2	3	2	5	3	4	5	2	5	3	5	5	8
5	5	4	3	4	3	2	5	2	2	5	3	3	3	5	5	8
6	4	4	4	3	3	2	4	4	3	4	4	3	3	4	5	8
7	4	4	3	4	5	4	3	5	4	4	3	3	4	5	4	4
8	5	4	4	3	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	8
9	3	3	5	3	4	3	1	4	3	2	3	2	3	3	5	4
10	3	3	1	5	4	4	3	5	3	4	3	3	4	3	3	8
11	3	3	1	5	4	4	3	5	5	3	3	3	4	3	3	8
12	4	3	2	3	5	3	3	3	2	3	2	3	3	4	4	4
13	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	8
14	5	3	2	3	4	4	4	4	3	4	5	4	3	4	4	8
15	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	5	5	8
16	5	4	1	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	8
17	5	4	1	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	8
18	5	4	1	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	8
19	5	4	1	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	8
20	5	4	1	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	8
21	5	5	1	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	8
22	5	4	1	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	8
23	3	3	1	5	4	4	3	5	4	4	3	3	4	3	4	4

Vista de datos Vista de variables



20 : VAR9

5

Visible: 88 de 88 variables

	VAR39	VAR40	VAR41	VAR42	EMPRESAMIENTO_TOTAL	FORMACIONEMPRESARIAL_TOTAL	TOTAL_EMPRESAMIENTO	TOTAL_FORMACION_EMPRESARIAL
1	4	3	4	3	3	2	112	169
2	4	5	5	4	3	3	117	184
3	5	5	5	3	3	3	114	192
4	5	3	3	3	2	1	102	150
5	5	4	3	3	2	2	109	167
6	5	3	3	4	1	1	86	147
7	4	4	5	5	1	2	98	168
8	5	5	3	4	2	3	105	178
9	4	2	4	1	1	1	89	125
10	5	5	2	4	1	1	98	159
11	5	5	2	4	1	2	95	160
12	4	3	3	4	1	1	90	138
13	5	5	4	4	2	3	104	178
14	5	4	4	4	2	2	103	165
15	5	5	4	3	2	2	104	173
16	5	5	3	4	3	3	114	192
17	5	5	3	4	3	3	114	190
18	5	5	3	4	3	3	114	190
19	5	5	3	4	3	3	113	190
20	5	5	3	4	3	3	114	190
21	5	5	3	4	3	3	114	190
22	5	5	3	4	3	3	114	190
23	4	3	3	4	1	1	97	159

Vista de datos

Vista de variables

ANEXO 5 FICHA DE VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____
Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: DNG MOUTAM VASQUEZ PEREZ S
DNI:

Especialidad del validador: DOCENTE
.....

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

..... de Mayo del 2017

.....
Firma del Experto Informante.

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: ING. INDUSTRIAL VASQUEZ RUIZ STORON.
DNI: 7.888.042.....

Especialidad del validador: DOCENCIA

15 de Mayo del 2017

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Firma del Experto Informante.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): 4 y 5 Pertinencias, corregir algunos ítem e intervinientes

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: JUAN BASTAURIO ROZO

DNI: 07623177

Especialidad del validador: Economista Ms. FINANZAS

12 de Mayo del 2017

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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


Firma del Experto Informante.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable

Aplicable después de corregir

No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: JUAN BACIGALUPO POZO

DNI: 09623179

Especialidad del validador: Economista, Msc. Finanzas

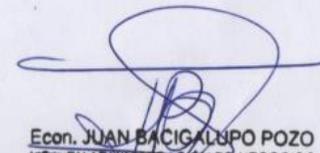
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

15. de Mayo del 2017



Econ. JUAN BACIGALUPO POZO
MBA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS
Especialista en Investigación Cuantitativa
Financiera
Docente - Universidad [illegible]

ANEXO 6: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: EMPRENDIMIENTO Y FORMACIÓN EMPRESARIAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA A.W.S. CONSTRUCTORES S.A.C. EN EL DISTRITO DE VILLA EL SALVADOR

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA		INSTRUMENTOS	TÉCNICAS ESTADÍSTICAS DE PROCESAMIENTO DE DATOS	
			Tipo de investigación	Población			
<p>Problema general: ¿Qué relación existe entre el emprendimiento y la formación empresarial de los trabajadores de la empresa A.W.S. constructores S.A.C. en el distrito de Villa El Salvador?</p> <p>Problemas específicos: ¿Cuál es la relación que existe entre la Innovación y Formación Empresarial de los trabajadores de la empresa A.W.S. constructores S.A.C. en el distrito de Villa El Salvador</p> <p>¿De qué manera se relaciona la Actitud y desarrollo empresarial de los trabajadores de</p>	<p>Objetivo general: Identificar la relación que existe entre el Emprendimiento y la Formación empresarial de los trabajadores de la empresa A.W.S. constructores S.A.C. en el distrito de Villa El Salvador</p> <p>Objetivos específicos: Analizar la relación que existe entre la Innovación y Formación Empresarial de los trabajadores de la empresa A.W.S. constructores S.A.C. en el distrito de Villa El Salvador</p> <p>Identificar la relación que existe entre la</p>	<p>Hipótesis general: Existe relación significativa entre el emprendimiento y la formación empresarial de los trabajadores de la empresa A.W.S. constructores S.A.C. en el distrito de Villa El Salvador</p> <p>Hipótesis específicas: Existe relación significativa entre la Innovación y Formación Empresarial de los trabajadores de la empresa A.W.S. constructores S.A.C. en el distrito de Villa El Salvador</p> <p>Existe relación significativa entre la Actitud y Formación Empresarial de los trabajadores de la</p>	El tipo de estudio es descriptivo - correlacional	La población estará conformada por un total de 40 trabajadores	<p>Variable 1: Emprendimiento</p> <p>Dimensiones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Innovación 2. Actitud 3. Aptitud 4. Habilidad 	<p>Técnicas de procesamiento de datos: Medidas de tendencia central: Media, mediana y moda. Medidas de dispersión: Desviación estándar y varianza. Medidas de forma: Asimetría y kurtosis. Rho de Spearman para la contrastación de hipótesis.</p>	
			El nivel de investigación es cuantitativa	La muestra estará conformada por 36 trabajadores.			<p>Variable 2: Formación empresarial</p> <p>Dimensiones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Calidad 2. Profesionalismo 3. Liderazgo 4. Desarrollo empresarial 5. Cultura organizacional
			El diseño de investigación es no experimental	Probabilístico			

<p>la empresa A.W.S. constructores S.A.C. en el distrito de Villa El Salvador?</p> <p>¿De qué manera se relaciona la Aptitud y Formación Empresarial de los trabajadores de la empresa A.W.S. constructores S.A.C. en el distrito de Villa El Salvador?</p> <p>¿Qué relación existe entre la Habilidad y Formación Empresarial de los trabajadores de la empresa A.W.S. constructores S.A.C. en el distrito de Villa El Salvador?</p>	<p>Actitud y Formación Empresarial de los trabajadores de la empresa A.W.S. constructores S.A.C. en el distrito de Villa El Salvador</p> <p>Identificar la relación que existe entre la Aptitud y Formación Empresarial de los trabajadores de la empresa A.W.S. constructores S.A.C. en el distrito de Villa El Salvador – 2017</p> <p>Analizar la relación que existe entre la Habilidad y Formación Empresarial de los trabajadores de la empresa A.W.S. constructores S.A.C. en el distrito de Villa El Salvador</p>	<p>empresa A.W.S. constructores S.A.C. en el distrito de Villa El Salvador</p> <p>Existe relación significativa entre la Aptitud y Formación Empresarial de los trabajadores de la empresa A.W.S. constructores S.A.C. en el distrito de Villa El Salvador</p> <p>Existe relación significativa entre la habilidad y formación empresarial de los trabajadores de la empresa A.W.S. constructores S.A.C. en el distrito de Villa El Salvador</p>				
---	--	--	--	--	--	--





