

# UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

Unidad de Posgrado de Ciencias Humanas y Educación



**Competencias de emprendimiento y asertividad en los estudiantes  
de la carrera profesional de Administración con mención en  
Gestión Empresarial de la Universidad Peruana Unión,  
filial Tarapoto, 2018**

Por:

Kerry Lewis García Hidalgo

Asesor:

Mg. Renzo Felipe Carranza Esteban

Lima, marzo de 2019

*Competencias de emprendimiento y asertividad en los estudiantes de la  
carrera profesional de Administración con mención en Gestión  
Empresarial de la Universidad Peruana Unión,  
filial Tarapoto, 2018*

## TESIS

Presentada para optar el Grado Académico de Maestro en Educación con  
Mención en Investigación y Docencia Universitaria

### JURADO DE SUSTENTACIÓN

  
Dra. Lili Albertina Fernández Molocho  
Presidente

  
Dr. Josué Edison Turpo Chaparro  
Secretario

  
Mg. Renzo Felipe Carranza Esteban  
Asesor

  
Mtro. Jackson Edgardo Pérez Carpio  
Vocal

  
Mtro. Jhon Harold Gonzales Garay  
Vocal

Lima, 24 de marzo de 2019

## ANEXO 07 DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA DEL INFORME DE TESIS

Yo **RENZO FELIPE CARRANZA ESTEBAN**, identificado con DNI N° 42920208, dictaminador y asesor de la UPG de Ciencias Humanas y Educación de la Universidad Peruana Unión;

### DECLARO:

Que la tesis titulada: *Competencias de emprendimiento y asertividad en los estudiantes de la carrera profesional de Administración con mención en Gestión Empresarial de la Universidad Peruana Unión, filial Tarapoto, 2018*, constituye la memoria que presenta **KERRY LEWIS GARCÍA HIDALGO**, para obtener el grado académico de Maestro en Educación con mención en Investigación y Docencia Universitaria, cuya tesis ha sido desarrollada en la Universidad Peruana Unión con mi asesoría.

Asimismo, dejo constancia de que las opiniones y declaraciones registradas en la tesis son de entera responsabilidad del autor. No comprometen a la Universidad Peruana Unión.

Para los fines pertinentes, firmo esta declaración jurada, en la ciudad de Ñaña (Lima), a los veinticuatro días del mes de marzo de 2019.



---

MG. RENZO FELIPE CARRANZA ESTEBAN  
Asesor

## **DEDICATORIA**

A mi bella esposa y a mi madre hermosa, quienes con sus palabras de aliento no me dejaron decaer para que siguiera adelante y culminara este ciclo de mi vida profesional postergada hace años atrás.

## **AGRADECIMIENTOS**

A Jesús de Nazareth, quien con su vida y muerte dio sentido a mi vida, y quien dispuso en mi camino, conocer a personas maravillosas quienes me enseñan y motivan a dar lo mejor de mí cada día.

A mi esposa, por su paciencia, comprensión y apoyo en estos tres años de feliz matrimonio.

A mi madre, por su ejemplo y dedicación que puso en mí para ser quien soy.

A mis queridos formadores, amigos y docentes de la UPG-Educación y de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Peruana Unión, filial Tarapoto que, en todo momento, con sus conocimientos, sus orientaciones, su manera de trabajar, su persistencia, su paciencia y su motivación han sido fundamentales para el desarrollo de este trabajo de investigación.

## INDICE GENERAL

ÍNDICE DE TABLAS .....	viii
ÍNDICE DE ANEXOS .....	ix
RESUMEN .....	x
ABSTRACT .....	xi
CAPÍTULO I. EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN Y OTROS.....	12
1. Planteamiento del problema .....	12
1.1. Descripción de la situación problemática.....	12
1.2. Planteamiento y formulación del problema. ....	14
2. Finalidad e importancia de la Investigación .....	15
2.1. Propósito. ....	15
2.2. Relevancia social.....	15
2.3. Relevancia pedagógica .....	16
3. Objetivos de la investigación.....	16
3.1. Objetivo general.....	16
3.2. Objetivos específicos.....	16
4. Hipótesis de estudio.....	17
4.1. Hipótesis principal.....	17
4.2. Hipótesis derivadas. ....	17
5. Variables de estudio.....	18
5.1. Variable predictora/independiente .....	18
5.2. Variable criterio/dependiente .....	18
5.3. Operacionalización de variables .....	18
CAPÍTULO II. FUNDAMENTO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN.....	19
1. Antecedentes de la investigación.....	19
2. Marco teórico .....	25
2.1. Competencias emprendedoras.....	25
2.2. Asertividad.....	35
3. Definición de términos.....	41
CAPÍTULO III. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN .....	43
1. Tipo de estudio .....	43

2. Diseño de la investigación .....	43
3. Definición de la población y muestra.....	44
3.1. Delimitación espacial y temporal .....	44
4. Técnica de muestreo.....	44
5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	45
6. Plan de tratamiento de datos .....	45
7. Instrumentos para la recolección de datos.....	46
7.1. Escala de Competencias de Emprendimiento. ....	46
7.2. Escala de Asertividad. ....	46
8. Técnica para el procesamiento y análisis de datos.....	46
CAPÍTULO IV. ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	48
1. Análisis descriptivo de los datos .....	48
1.1. Resultados del análisis descriptivo de competencias de emprendimiento ....	48
1.2. Resultados del análisis descriptivo de asertividad.....	51
1.3. Prueba de normalidad .....	52
2. Prueba de hipótesis .....	53
3. Discusión .....	53
CONCLUSIONES.....	55
RECOMENDACIONES .....	56
LISTA DE REFERENCIAS.....	59
ANEXOS .....	70

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Operacionalización de la variable competencia de emprendimiento. ....	18
Tabla 2: Operacionalización de la variable asertividad. ....	18
Tabla 3: Datos sociodemográficos de los participantes. ....	44
Tabla 4: Niveles de competencias de emprendimiento y sus dimensiones. ....	48
Tabla 5: Niveles de competencias de emprendimiento, según sexo. ....	49
Tabla 6: Niveles de competencias de emprendimiento, según edad ....	50
Tabla 7: Niveles de asertividad. ....	51
Tabla 8: Niveles de asertividad, según sexo. ....	51
Tabla 9: Niveles de asertividad, según edad. ....	52
Tabla 10: Prueba de bondad de ajuste a la curva normal para las variables de estudio. ....	52
Tabla 11: Coeficientes de correlación entre competencias de emprendimiento y asertividad. ....	53



## ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1	
Propiedades psicométricas de la Escala de Competencias de Emprendimiento .....	70
Anexo 2	
Propiedades psicométricas de la Escala de Asertividad .....	71
Anexo 3	
Criterio de jueces .....	73
Anexos 4	
Protocolo de la Escala de Competencias de Emprendimiento .....	74
Anexos 5	
Protocolo de la Escala de Asertividad (EAA) .....	76
Anexos 6	
Consentimiento informado .....	77
Anexo 7	
Carta de autorización .....	78
Anexo 8	
Matriz de consistencia.....	79

## RESUMEN

La presente investigación es cuantitativa no experimental y tiene por objetivo determinar si existe relación significativa entre las competencias de emprendimiento y asertividad. La población está conformada por estudiantes universitarios de ambos sexos, de la Carrera Profesional de Administración con mención en Gestión Empresarial de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Peruana Unión, Filial Tarapoto, matriculados en el año 2018. Se utilizó un muestreo absoluto, en el que participaron 155 estudiantes de administración. El método de recolección de datos fue la encuesta y los instrumentos utilizados fueron la Escala de Competencias de Emprendimiento validado por Delgado y Núñez (2017); y la Escala de Asertividad de Moraga (2013), en la cual está incluida información sobre datos demográficos tales como el sexo, edad, escuela profesional, procedencia y ciclo de estudios. La Escala de Competencias de Emprendimiento está configurada por 32 reactivos distribuidos en 3 dimensiones: Competencias interpersonales, sistémicas e instrumentales. El segundo instrumento busca medir el nivel de asertividad de los estudiantes, está compuesto por 10 ítems y utiliza los indicadores Comunicación y Empatía. La aplicación de los mismos fue simultánea. Según los resultados obtenidos, existe relación significativa entre las competencias de emprendimiento y asertividad en los estudiantes de la Carrera Profesional de Administración.

*Palabras clave:* Competencia de Emprendimiento, Asertividad.

## **ABSTRACT**

The present research is non-experimental quantitative and aims to determine if there is a significant relationship between entrepreneurship skills and assertiveness. The population is formed by university students, of both sexes, of the Professional Career in Administration with a mention in Business Management from the Faculty of Business Sciences of the Peruvian University Union Filial Tarapoto, registered in the year 2018. Absolute sampling was used, where 155 administration students participated. The method of data collection was the survey and the instruments used were the Entrepreneurship Competency Scale validated by Delgado and Núñez (2017); and the Assertiveness Scale by Moroga (2013), which includes information on demographic data such as gender, age, professional school, origin and study cycle. The Entrepreneurship Competency Scale is formed by 32 items distributed in 3 dimensions: Interpersonal, systemic and instrumental competences; The second instrument seeks to measure the level of assertiveness of students, is composed of 10 items and uses the indicators: communication and empathy. The application of the same was simultaneous. According to the results obtained, there is a significant relationship between entrepreneurship skills and assertiveness in the students of the Professional Career Administration.

*Keywords:* Entrepreneurship Skills; Assertiveness.

## **CAPÍTULO I**

### **EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN Y OTROS**

#### **1. Planteamiento del problema**

##### **1.1. Descripción de la situación problemática.**

El auge de la globalización y la era del consumismo han generado dos situaciones estructurales: la creación vertiginosa de nuevas empresas las que son fuente de nuevos puestos de trabajo y contribuyen con el desarrollo del país, lo que, a su vez, deviene en la mayor necesidad de personas cada vez más competitivas. (Edelman & Yli-Renko, 2010). Por otro lado, la diversidad de ofertas por parte de dichas empresas, impele a contar con directivos muy preparados y con un personal altamente especializado con la intención de convencer al consumidor.

Si bien la universidad tiene como propósito formar cognitivamente (competencias académicas); sin embargo, debido a los retos y tendencias del contexto empresarial, es necesario que los estudiantes formen habilidades interpersonales y emprendedoras esto les permitirá estar a la vanguardia de las necesidades del mercado laboral (Lobato et al., 2010)

Es así que Delmar, Davidson y Garner (2003) encontraron que existe una relación altamente significativa entre el nivel de estudios y el interés por emprender. Por su parte, Colombo y Demastro (2001) sostienen que las empresas tecnológicas tienen emprendedores con altos niveles de educación.

En este sentido, la Unión Europea lanzó el programa Erasmus con el propósito de despertar el interés de jóvenes a emprender negocios (crear y dirigir empresas) (Cobo, 2012) pues es un pilar importante en el presente siglo y el venidero.

Respecto al ranking de competitividad, el Perú se ubica en el puesto 69, lo que muestra que es necesario empoderar en los universitarios las competencias emprendedoras a fin de consolidar en un mejor lugar al Perú como también contribuir al desarrollo empresarial.

Las “competencias emprendedoras son el conjunto de conocimientos y cualidades que debe tener una persona para crear y dirigir una empresa, para el logro de sus objetivos y desarrollo económico y social” (Delgado & Núñez, 2017, p. 14). De hecho, las competencias de emprendimiento están asociadas a la inteligencia empresarial, asertividad, empatía, atención, calidad de servicio, satisfacción del usuario, entre otros.

Y dentro de este grupo de variables que condicionan la formación del espíritu emprendedor, llama la atención la asertividad, habilidad blanda que todo profesional debe poseer pues le permite comunicar un mensaje en el momento y lugar adecuado con las palabras exactas sin herir u ofender al receptor.

Es así que Casa (2013) reportó que el 73.68% de trabajadores ecuatorianos no se comunicaba asertivamente, de manera similar ocurre en los universitarios de Huancavelica, donde el 70.97% presenta un nivel promedio de asertividad (Pablo & Ponce, 2016).

La asertividad es entendida como la manera de expresar “consciente, congruente, clara, directa y equilibrada sus sentimientos, pensamientos, creencias, opiniones y convicciones y defiende sus derechos sin agredir ni someterse a la voluntad de otras personas” (Rodríguez, Álvarez & Gimeno, 2016, p. 352). Se puede decir que las personas asertivas son aquellas que saben desenvolverse con otras respetando el contexto y las circunstancias de la interacción, solucionan cualquier conflicto considerando las necesidades propias y la de los demás (Miranda, 2015).

En este sentido, las competencias de emprendimiento son de vital importancia en el universitario, además de la asertividad, pues en el entorno de monitorear una empresa; sino se comunica adecuadamente un mensaje entonces se predispone el desarrollo organizacional.

Por lo tanto, es necesario que los estudiantes universitarios de la Facultad de Ciencias Empresariales tengan como meta el desarrollo de las competencias emprendedoras pues se van formando para dirigir y/o asesorar empresas nacionales e internacionales por lo que requiere saber comunicarse asertivamente con los empleados, empleadores y clientes.

## **1.2. Planteamiento y formulación del problema.**

### **1.2.1. Problema general.**

Frente a lo descrito surge la siguiente interrogante:

¿Existe relación significativa entre las competencias de emprendimiento y asertividad en los estudiantes de la Carrera Profesional de Administración con mención en Gestión Empresarial de la Universidad Peruana Unión, Filial Tarapoto, 2018?

### **1.2.2. Problemas específicos.**

- a) ¿Existe relación significativa entre las competencias interpersonales y asertividad en los estudiantes de la Carrera Profesional de Administración con mención en Gestión Empresarial de la Universidad Peruana Unión, Filial Tarapoto, 2018?
- b) ¿Existe relación significativa entre las competencias sistémicas y asertividad en los estudiantes de la Carrera Profesional de Administración con mención en Gestión Empresarial de la Universidad Peruana Unión, Filial Tarapoto, 2018?

- c) ¿Existe relación significativa entre las competencias instrumentales y asertividad en los estudiantes de la Carrera Profesional de Administración con mención en Gestión Empresarial de la Universidad Peruana Unión, Filial Tarapoto, 2018?

## **2. Finalidad e importancia de la Investigación**

### **2.1. Propósito.**

El presente estudio, a nivel teórico, es muy importante por el aporte al conocimiento de las competencias de emprendimiento y su relación con la asertividad en el contexto de la educación superior. Asimismo, el valor teórico del estudio se apoya en las teorías de competencias, teorías de emprendimiento, modelos de emprendedurismo y proyecto Tuning (Delgado & Nuñez, 2017).

A nivel práctico, brinda información consistente a la dirección académica, coordinación de la facultad y al gabinete pedagógico, a fin de incorporar competencias de emprendimiento siendo actualmente un plus importante en el mundo laboral. Esto permitirá analizar y proponer iniciativas para la formación integral y actual del universitario.

A nivel metodológico, la investigación utilizará dos instrumentos de medición válidos y confiables; uno para conocer las competencias de emprendimiento y otro para medir la asertividad en un grupo de jóvenes universitarios en Tarapoto.

### **2.2. Relevancia social**

La presente investigación permite comunicar a los directivos de la universidad que los requerimientos profesionales actuales requieren de capacidad emprendedora por lo que es necesario implementar programas de formación y/o cursos electivos de emprendedurismo.

### **2.3. Relevancia pedagógica**

Tras la revisión de la literatura, a nivel de la Región San Martín se han identificado que existe poca información (proyectos, tesis, artículos) en cuanto a las variables del estudio; entonces, al desarrollar el presente estudio, se aporta al conocimiento científico, asimismo los hallazgos permitirán ampliar los horizontes de la investigación científica sobre todo en el contexto universitario.

En este sentido, los resultados permitirán tomar decisiones para implementar programas de promoción e intervención para el fortalecimiento de las variables planteadas.

## **3. Objetivos de la investigación**

### **3.1. Objetivo general**

Determinar si existe relación significativa entre las competencias de emprendimiento y asertividad en los estudiantes de la Carrera Profesional de Administración con mención en Gestión Empresarial de la Universidad Peruana Unión, Filial Tarapoto, 2018.

### **3.2. Objetivos específicos**

- a) Determinar si existe relación significativa entre las competencias interpersonales y asertividad en los estudiantes de la Carrera Profesional de Administración con mención en Gestión Empresarial de la Universidad Peruana Unión, Filial Tarapoto, 2018.
- b) Determinar si existe relación significativa entre las competencias sistémicas y asertividad en los estudiantes de la Carrera Profesional de Administración con mención en Gestión Empresarial de la Universidad Peruana Unión, Filial Tarapoto, 2018.



- c) Determinar si existe relación significativa entre las competencias instrumentales y asertividad en los estudiantes de la Carrera Profesional de Administración con mención en Gestión Empresarial de la Universidad Peruana Unión, Filial Tarapoto, 2018.

#### **4. Hipótesis de estudio**

##### **4.1. Hipótesis principal.**

Existe relación significativa entre las competencias de emprendimiento y asertividad en los estudiantes de la Carrera Profesional de Administración con mención en Gestión Empresarial de la Universidad Peruana Unión, Filial Tarapoto, 2018.

##### **4.2. Hipótesis derivadas.**

- a) Existe relación significativa entre las competencias interpersonales y asertividad en los estudiantes de la Carrera Profesional de Administración con mención en Gestión Empresarial de la Universidad Peruana Unión, Filial Tarapoto, 2018.
- b) Existe relación significativa entre las competencias sistémicas y asertividad en los estudiantes de la Carrera Profesional de Administración con mención en Gestión Empresarial de la Universidad Peruana Unión, Filial Tarapoto, 2018
- c) Existe relación significativa entre las competencias instrumentales y asertividad en los estudiantes de la Carrera Profesional de Administración con mención en Gestión Empresarial de la Universidad Peruana Unión, Filial Tarapoto, 2018

## 5. Variables de estudio

### 5.1. Variable predictora/independiente

Variable X: Competencia de emprendimiento

### 5.2. Variable criterio/dependiente

Variable X: Asertividad

### 5.3. Operacionalización de variables

#### 5.3.1. Competencia de emprendimiento

Tabla 1

*Operacionalización de la variable competencia de emprendimiento.*

Dimensiones	Ítems	Categoría de respuesta
Competencias interpersonales	1, 2, 3, 4, 5	1 = Totalmente en desacuerdo
Competencias sistémicas	6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24.	2 = En desacuerdo 3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo
Competencias instrumentales	25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32.	4 = De acuerdo 5 = Totalmente de acuerdo

#### 5.3.2. Asertividad

Tabla 2

*Operacionalización de la variable asertividad.*

Dimensiones	Ítems	Categoría de respuesta
Comunicación	2, 3, 4, 5, 10.	1 = Nunca
Empatía	1, 6, 7, 8, 9.	2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Siempre

## **CAPÍTULO II**

### **FUNDAMENTO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **1. Antecedentes de la investigación**

Bartolo, Cristobal, y Méndez (2014) desarrollaron su investigación titulada “Emprendedurismo y gestión educativa del director en instituciones educativas públicas del nivel secundaria del distrito de Caraz, UGEL Huaylas, 2014”. El objetivo de su investigación fue determinar la relación entre el emprendedurismo y la gestión educativa del director de las instituciones educativas públicas del nivel secundario de la UGEL Huaylas, 2014. La metodología utilizada corresponde a una investigación de tipo básico, con un diseño correlacional con muestreo de tipo probabilístico estratificado y con una muestra de 86 docentes, a quienes se les aplicó la técnica de la encuesta y su instrumento. Los resultados obtenidos mostraron que la variable emprendedurismo se relaciona directa y significativamente con la gestión educativa

Bobadilla y Dios Castillo (2017) titularon su investigación “Propuesta de un plan de emprendedurismo para mejorar la comercialización de la artesanía producida por los internos del establecimiento penitenciario de Chachapoyas”. El objetivo del estudio fue proponer un plan de emprendedurismo para mejorar la comercialización de la artesanía producida por los internos del establecimiento penitenciario de Chachapoyas. La metodología utilizada corresponde al tipo de estudio cuantitativo, explicativo, no experimental. La población estuvo conformada por 85 reclusos. Se empleó como técnica el análisis documentario empleado con una ficha de recolección de datos, asimismo se aplicó el Cuestionario de Encuesta a Reos que Producen Artesanía. Entre los resultados se encontró que, aplicando el plan de

emprendedurismo, se mejora las ventas, se realiza un marketing de publicidad, de promoción, de fidelización del cliente, además de mejorar los procesos de elaboración de artesanía de barro y de madera con la compra de nuevos equipos y maquinarias con un  $Tir > 1.3$  un  $Van > 0$  y  $c/b > 0$ .

Calle (2016) desarrolló su investigación titulada "Fortalecer y mejorar las actitudes emprendedoras de los estudiantes del quinto grado de educación secundaria de la I.E.E. San Agustín, Piura". El objetivo de su investigación fue fortalecer las capacidades y actitudes empresariales emprendedoras de los estudiantes de la I.E. San Agustín del distrito La Matanza, Morropón- Piura. El diseño fue no experimental-transversal. Se aplicó un instrumento creado por los investigadores a 98 estudiantes a través de encuestas y cuestionarios. Entre los resultados se encontró que los estudiantes en su mayoría consideran que si existe alguna asignatura que los forma en capacidades empresariales emprendedoras. Se concluyó que el emprendedurismo debe ser un objetivo y una meta del estudiante para crear su empresa individual o en sociedad y, de esta manera, solucionar el grave problema del empleo, el subempleo y la pobreza en el Perú.

Laura (2016) titularon su investigación "Asertividad de los directores y su relación con el clima laboral de las instituciones educativas del nivel primario de la provincia de Islay, 2015". El objetivo de su investigación fue establecer la relación que existe entre la asertividad del director y el clima laboral de las instituciones educativas del nivel primario. La metodología corresponde al enfoque cuantitativo, correlacional transeccional. Los resultados obtenidos mediante la prueba no paramétrica Rho de Spearman a un nivel de significancia del 0.05 que permite evidenciar que la asertividad se encuentra relacionada significativamente con el clima laboral en instituciones educativas primarias de Islay ( $Rho = 0.812$ ), siendo el valor de

significancia igual a 0,00 ( $p < 0.05$ ), resultado que indica relación directa y significativa entre las variables estudiadas. Se concluye que el nivel de asertividad de los directores está relacionado directa y significativamente con el nivel del clima laboral de las instituciones educativas del nivel primario de la Provincia de Islay.

Collantes y Cuenca (2018), desarrollaron su investigación titulada “Compromiso organizacional y comunicación asertiva de los docentes de la I.E Mercedes Cabello Carbonera UGEL 02 Rímac- Lima, 2017”. El objetivo del estudio fue determinar el compromiso organizacional de los trabajadores y su relación con la comunicación asertiva. Las técnicas utilizadas corresponden al enfoque cuantitativo; el procedimiento aplicado es el teórico deductivo de tipo básico; el diseño corresponde al no empírico de corte transversal y correlacional. Se tomó una muestra de 107 educadores de dicha institución, se administró el instrumento de Compromiso Organizacional y Comunicación Asertiva, que fueron validados por expertos en la temática. Entre los resultados se encontró que existe una correspondencia positiva alta y significativa entre ambas variables en los profesores de la I.E Mercedes Cabello Carbonera. Se infiere que si los trabajadores están comprometidos entonces la comunicación asertiva entre los miembros de la institución será apropiada.

Becerra y Castillo (2017) desarrollaron su investigación titulada “Relación entre el afrontamiento y la asertividad en los alumnos del III ciclo de la Escuela de Educación de la Universidad Privada Antenor Orrego de la ciudad de Trujillo. Año 2014”. El objetivo de la investigación fue determinar la relación que existe entre el afrontamiento y la asertividad en las alumnas del tercer ciclo, de la carrera de Educación de dicha universidad. La metodología corresponde al tipo correlacional, transeccional no experimental y el instrumento empleado fue la Escala Multidimensional de Asertividad (EMA). Los resultados demuestran que el nivel más elevado del afrontamiento en las

estudiantes, se encuentra en un nivel medio de 58%. Se concluye que dichas estudiantes son asertivas mostrando, en ocasiones, una asertividad indirecta o no asertividad. No obstante, de acuerdo a estos resultados se puede observar que el afrontamiento si se correlaciona con la variable de asertividad.

Bermúdez y Cccance (2016) desarrollaron una investigación titulada “Rasgos de personalidad y asertividad en los estudiantes del 1er y 2do año de la Facultad de Ciencias de la Salud de una universidad privada de Lima- Este, 2015”. El objetivo de su investigación fue determinar la relación entre los rasgos de personalidad y asertividad en los estudiantes mencionados. La metodología aplicada corresponde al tipo de estudio cuantitativo, de alcance descriptivo- correlacional y de corte transversal, para lo cual participaron 210 estudiantes cuyas edades oscilaban entre los 16 y 25 años a quienes se les aplicó el Inventario de Personalidad reducido en Cinco Factores (NEOFFI) y la Escala de Evaluación de la Asertividad (ADCA-1). Los resultados evidencian una correlación moderada entre el rasgo Extraversión y el rasgo Responsabilidad con las dimensiones Autoasertividad y Heteroasertividad, mientras que, se encontró relación negativa y moderada entre el rasgo Neuroticismo y las dimensiones Autoasertividad y Heteroasertividad en los estudiantes universitarios.

Correa (2018) tituló su investigación “Programa Niños Emprendedores: su eficacia para el desarrollo de las actitudes emprendedoras de los estudiantes del quinto grado de primaria de la Institución Educativa N° 82098 de San Pablo, 2017”. El objetivo de su investigación fue demostrar la eficacia del programa en los niños de la institución cajamarquina. La metodología aplicada corresponde a un estudio de tipo experimental, cuasi experimental: Grupo control y grupo experimental, ambos con 23 participantes. Se aplicó un pre test y un postest después de haber concluido las

sesiones de aprendizaje. Los resultados arrojaron que el programa resultó ser eficaz tal como lo demostraron las pruebas de diferencia de medias, Prueba t de Student con  $p\text{-value} \leq 0.05$  y grados de libertad  $v=22$ . Se concluye que el aprendizaje de actitudes es diferente al término del programa.

Angeles y Silva (2017) titularon su investigación “La asertividad y el desarrollo de la convivencia en estudiantes universitarios”. El objetivo de la investigación fue determinar cómo la asertividad se relaciona con el desarrollo de la convivencia de los estudiantes universitarios del II ciclo de la Facultad de Odontología de la Universidad San Martín de Porres. La metodología corresponde al enfoque cuantitativo, básico, no experimental, observacional, descriptivo, correlacional, transeccional. Participaron 71 estudiantes a quienes se aplicaron instrumentos que medían la asertividad y la convivencia. Entre los resultados se encontró que la asertividad se relaciona con el desarrollo de la dimensión del respeto a los demás en los estudiantes universitarios del II ciclo de odontología de la Universidad San Martín de Porres.

Castillo (2011) tituló su investigación “Capacidad emprendedora potencial de los estudiantes graduandos de la Universidad de Montemorelos”. El objetivo del estudio fue determinar el grado de capacidad emprendedora potencial de los estudiantes de dicha universidad. La metodología corresponde al diseño descriptivo, cuantitativo, de campo y transversal. Se aplicó el instrumento de Capacidad Emprendedora a 86 estudiantes graduandos. Entre los resultados se encontró que no existe diferencia en el grado de capacidad emprendedora de los estudiantes según género. Se concluye que tanto varones como damas muestran un nivel entre medio y alto de capacidad emprendedora.

Delgado y Nuñez (2017) titularon su investigación “Competencias de emprendimiento en estudiantes universitarios de la Facultad de Ciencias

Empresariales de la Universidad Señor de Sipán, Pimentel, 2015-II”. El objetivo de la investigación fue determinar las competencias emprendedoras desarrolladas por los alumnos de la Escuela Profesional de Administración de la Facultad de Ciencias Empresariales de dicha universidad. La metodología utilizada corresponde al diseño descriptivo, propositivo, no experimental. Participaron 302 estudiantes a quienes se les administró una Encuesta de Competencias Emprendedoras. Los resultados evidencian que las dimensiones de competencias emprendedoras tienen una relación directa con el emprendimiento. Se concluye que dicha propuesta tiene como prioridad mejorar las competencias emprendedoras de los estudiantes, mediante un programa de capacitación.

Sánchez ( 2017) tituló su investigación “Las competencias de los emprendedores egresados universitarios, su impacto en las aspiraciones de crecimiento en el éxito de sus empresas”. El objetivo de la investigación fue identificar las competencias de los emprendedores que son egresados universitarios y su influencia en la creación, crecimiento y exitoso desempeño en las empresas nuevas y de reciente creación. La metodología corresponde al diseño correlacional, no experimental, transeccional. Los resultados apuntan a que los emprendedores egresados universitarios aprecian y reconocen el nivel de desarrollo de la competencia del liderazgo.

Ibañez y Villa (2001) titularon su investigación “Actitudes Emprendedoras de los Estudiantes Universitarios de la CAPV”. El objetivo de su investigación fue descubrir si existen o no actitudes emprendedoras entre los jóvenes de la Comunidad autónoma del país vasco cuando entran a la universidad. La metodología utilizada corresponde a un diseño mixto, cualitativo y cuantitativo. Los resultados encontrados sugieren que formar actitudes, verdaderamente, es una tarea mucho más compleja que transmitir conocimientos y puede generar reticencias a realizarlo por parte de los profesores.



Samanez y Alva (2016) titularon su investigación “Bienestar psicológico y asertividad en estudiantes de secundaria de una institución educativa privada de Lima Este, 2016”. EL objetivo de esta investigación fue estudiar la relación entre las variables bienestar psicológico y asertividad. Corresponde a una metodología cuantitativa, de diseño no experimental, de corte transversal y correlacional. Se empleó el Perfil de Bienestar Psicológico de Ryff (PBP), un cuestionario en forma de escala dicotómica compuesta por 67 ítems, y el Autoinforme de Conducta Asertiva. Los participantes fueron 221 estudiantes de nivel secundaria de una institución educativa particular de Vitarte. Entre los resultados se encontró que existe relación altamente significativa y positiva entre la dimensión relaciones con otros y ambas dimensiones de la asertividad, es decir, con autoasertividad ( $\rho = ,206$ ;  $p = ,002$ ) y heteroasertividad ( $\rho = ,189$ ;  $p = ,001$ ). Se concluyó que el bienestar psicológico y la asertividad se relacionan parcialmente, con mayor énfasis en la capacidad para establecer relaciones sociales satisfactorias.

Estos estudios tienen relación con las variables investigadas y orientan el camino hacia el desarrollo de un análisis más profundo sobre la asertividad y las competencias emprendedoras.

## **2. Marco teórico**

### **2.1. Competencias emprendedoras**

#### **2.1.1. Definiciones**

Las competencias emprendedoras están relacionadas a los recursos de las empresas en relación a su tamaño, se destacan que las habilidades y competencias que están presentes en el empresariado son muchas veces diferentes a las requeridas por los empleadores (Sánchez, 2017).

Bird (1995) destaca las competencias emprendedoras como características relacionadas a los rasgos, la imagen, los conocimientos, los roles y todo tipo de habilidades que permiten desarrollar una nueva empresa. Johnson y Winterton (1999) destacan que las características individuales que se relacionan con el éxito de una empresa, tales como, rasgos, motivaciones, roles sociales, capacidades creativas, pueden variar dependiendo del individuo.

Las competencias emprendedoras son consideradas importantes para la creación y desarrollo de una empresa; sin embargo, su desarrollo teórico solo se encuentra en la primera etapa (Sánchez, 2017).

En este sentido, las competencias emprendedoras, o perfil emprendedor, están relacionadas a las personas que conciben un alto perfil emprendedor o capacidades para emprender un negocio. Son habilidades que promueven el espíritu empresarial (Delgado & Nuñez, 2017). López (2016) desarrollan el concepto en relación a un conjunto de conocimientos, actitudes y habilidades que permiten a los estudiantes desarrollar sus ideas en el marco de las variantes del entorno, basándose en conocimiento preadquiridos, con el objetivo de formular proyectos e ideas que contribuyan al desarrollo, relevancia y viabilidad.

Se trata de capacidades que tienen los seres humanos de forma innata y que necesitan para solucionar, de forma pertinente y eficaz, las diferentes situaciones de la vida. Integra conocimientos, actitudes y habilidades, junto con valores que se desarrollan en un contexto determinado (Delgado & Nuñez, 2017).

Son competencias relacionadas a la creatividad, tendencia a la acción, autoconfianza y cálculo de riesgo. Se puede dimensionar como competencias personales, competencias estratégicas, competencias sociales que permiten la

adecuada administración de proyectos, gestión de la empresa y creación de nuevas empresas (Ibañez & Villa, 2001).

Para Calle (2016) son formas de comportamiento que caracterizan a la persona con ciertos rasgos y condiciones que le permiten motivar, correr riesgos, perseverar hasta lograr las metas deseadas. Los emprendedores transforman hábitos y costumbres negativas en actitudes emprendedoras, optimismo y autoestima.

La clasificación de competencias emprendedoras es definida como genéricas y específicas. Las genéricas son competencias que todas las personas tienen para desenvolverse en el trabajo o estudio. Involucra la capacidad de enfrentar demandas complejas, movilizand o recursos (actitudes y competencias) en un contexto determinado (Espíritu, González, & Alcaraz, 2012).

Estas competencias convierten a las personas en empresarios, se trata de características individuales, atributos psicológicos y factores situacionales necesarios para el éxito de las iniciativas empresariales. Estas permiten desarrollar un proyecto emprendedor y generar crecimiento económico. Asimismo, las competencias emprendedoras contribuyen a la práctica de valores y relaciones sociales (Vásquez, De los Ángeles & Del Carmen, 2016).

Por su parte, González (2004) clasifica las competencias empresariales en tres grupos, que se mencionan a continuación:

- Capacidades personales: ambición, visión, planificación, tenacidad, esfuerzo y orientación al mercado.
- Capacidades comerciales: Relaciones sociales, habilidades comunicativas, negociación, ética corporativa.
- Capacidades organizativas: Selección de personal, liderazgo, delegación, motivación.

## **2.1.2. Teorías que explican las estrategias de afrontamiento y el emprendedorismo.**

### *2.1.2.1. Teoría de la creación de valor emprendedor.*

En la teoría del emprendimiento o teoría de la creación de valor emprendedor se examina los interiores del proceso emprendedor utilizando una de dos etapas: Marco de creación y apropiación de valor (Mishra & Zachary, 2014). Esta teoría detalla dos etapas del proceso emprendedor y todos los subprocesos. Mishra y Zachary obtuvieron 190 proposiciones comprobables utilizando la teoría de la creación de valor empresarial. Varias proposiciones adicionales son posibles cuando la teoría de la creación de valor empresarial se aplica a un contexto empresarial específico o una actividad empresarial.

La oportunidad empresarial es, por lo tanto, exógena al proceso empresarial y al empresario; sin embargo, el empresario es capaz de detectar o ver la oportunidad con los recursos disponibles y los reconfigura, apalancados por los recursos para crear una competencia empresarial. Los subprocesos del descubrimiento oportunidad y la formulación de la competencia empresarial, impulsada por la intención empresarial o una aspiración de recompensa empresarial, comprende la primera etapa de creación de valor.

La teoría del emprendimiento no proporciona una revisión de las prácticas existentes. La literatura sobre emprendimiento detalla que los autores hacen uso de los estudios para demostrar las ideas básicas que subyacen en la creación de valor asociado, con el proceso emprendedor. Dado que el campo del emprendimiento es multidisciplinario, la teoría del emprendimiento integra las ideas de varias disciplinas, incluyendo economía, psicología, sociología, finanzas, ciencias de la decisión, y

estrategia, entre otros, para explicar la dinámica de un sistema complicado y el proceso empresarial desordenado con un modelo parsimonioso.

#### *2.1.2.2. Teoría del comportamiento planeado*

Ajzen (1991) menciona que las intenciones y los factores motivacionales se relacionan con determinados comportamientos. Esta teoría destaca que, mientras más fuerte es la intención de participar de un determinado comportamiento, más probable es el desempeño. Tres son los determinantes de la teoría del comportamiento: La actitud de una persona hacia su comportamiento que puede ser favorable o desfavorable. La segunda está relacionada a las normas o percepciones sociales que afectan la conducta. La tercera es la intención, el grado de control de la conducta que es reflejada en la experiencia o dificultades de realización de conducta (Sánchez, 2017).

Esta teoría ha sido utilizada para establecer las aspiraciones y expectativas empresariales. El comportamiento de los emprendedores es analizado en base a sus motivaciones y aspiraciones de crecimiento. La decisión de crecimiento y la capacidad de hacerlo están relacionadas a la identificación de oportunidades en el contexto oportuno.

#### *2.1.2.3. Teoría económica institucional*

North (1990) desarrolla los conceptos ligados a la teoría económica institucional que planea a los individuos con información incompleta de la realidad y capacidades limitadas para procesarla; por lo tanto, ese ambiente genera incertidumbre y; por lo tanto, se generen más sobre costos para la empresa. Par reducir esos riesgos, es necesario que las instituciones definan las reglas de juego que regulen las relaciones comerciales, sociales y económicas y que den el adecuado orden para los intercambios entre ellas.

Esta teoría plantea que los que no posean información sobre la realidad y tengan una capacidad limitada para procesarla, enfrentan escenarios de mucha incertidumbre e incurren en costos a la hora de tomar decisiones. Es así que la teoría plantea, para disminuir el riesgo y los sobrecostos, que las instituciones definan las reglas claramente y se regulen las relaciones políticas, sociales y económicas de tal forma que se dé el orden correcto para el intercambio entre ellas (Sánchez, 2017).

#### *2.1.2.4. Teoría basada en recursos*

Barney (1991) menciona que los recursos son fuente de ventaja. Esta teoría basa los recursos como un conjunto de bienes o activos que se vinculan a la empresa. La teoría explica las condiciones ambientales de la empresa como resultado de la visión del emprendedor, tanto en relación al capital humano como al capital social.

Esta teoría define a las empresas como colecciones de recursos con estrategias efectivas en el mercado del producto. Peteraf (1993) desarrolla criterios específicos que se llamaron estratégicos como recursos que permiten a las empresas a cultivar futuras líneas de acción y que generan ventajas competitivas. La teoría desarrolla la performance y crecimiento de las empresas y se sustenta en variables de emprendedorismo y características de la empresa.

#### *2.1.2.5. Teoría del desarrollo económico*

En la teoría de desarrollo económico, Schumpeter (1934) destacó el rol de la oportunidad emprendedora (Potencial de valor), de la competencia emprendedora (Conductor valioso), de la recompensa emprendedora (Valor apropiado). Según Schumpeter, el papel del empresario es el de combinar los factores productivos, unir estos factores y coordinar los recursos productivos. El autor definió el desarrollo económico en términos de actividades empresariales, es decir, en la realización de nuevas combinaciones como la introducción de un nuevo bien, la introducción de un

nuevo método de producción, la apertura de un nuevo mercado, el descubrimiento de una nueva fuente de suministro de materias primas o la realización de una nueva organización en una industria. Así, por primera vez, el investigador tiene un valor empresarial.

#### *2.1.2.6. Teoría de la efectividad*

Sarasvathy (2001) propuso la teoría de la efectividad para describir la naturaleza del proceso emprendedor y planteó que el proceso empresarial es un proceso de realización, no un proceso de causación. El proceso de causación toma un efecto particular como un hecho y se centra en seleccionar los medios para crear ese efecto, mientras que los procesos de realización toman un conjunto de medios y se centran en la selección entre los posibles efectos utilizando los disponibles medios, usando un proceso de causalidad, por ejemplo, una persona desarrolla un menú para hacer una comida específica, obtiene los elementos necesarios e ingredientes, y en consecuencia produce la comida prevista. Por otro lado, si esta misma situación de preparación de comidas sigue un proceso de activación, el preparador busca los ingredientes que tiene a mano y luego combina estos recursos para producir una comida comestible. Sarasvathy postuló que el proceso empresarial comienza con un conjunto de medios limitados a la mano y el empresario selecciona entre los efectos potenciales, en consonancia con un nivel predeterminado de pérdida asequible.

El papel del empresario es fundamental para el proceso de realización. El empresario elige entre los efectos y explota las contingencias de acuerdo con los medios disponibles. Sarasvathy (2001) adelantó los cuatro principios que comprenden su teoría de la efectividad, a saber, que las decisiones se basan en pérdidas asequibles en lugar de rendimientos esperados, la utilización de estrategias y alianzas en lugar de análisis competitivos o de la explotación de contingencias. En

lugar de la explotación del conocimiento preexistente y el control de un futuro impredecible. La teoría de la efectividad explica la naturaleza del proceso de toma de decisiones en una empresa emprendedora frente a la de una empresa establecida.

#### *2.1.2.7. Teoría de la creación empresarial*

Teoría que analiza la etapa de formulación del emprendimiento. El proceso empresarial impulsado por la intención empresarial no es un proceso autónomo; el emprendedor es integral al proceso emprendedor y la intención emprendedora. La intención es intrínseca al proceso. El proceso emprendedor es impulsado por la aspiración del empresario por la recompensa empresarial. El proceso empresarial no se limita a la fundación de una empresa; el proceso continúa hasta la realización de la recompensa empresarial. La oportunidad empresarial externa (estímulo clave) que desencadena el proceso empresarial puede preceder o seguir la intención emprendedora. El emprendedor impulsa el proceso y es parte integral del proceso.

Asimismo, esta teoría de la creación de valor empresarial predice que cuanto menor sea la capacidad del empresario, la competencia empresarial es más débil y mayor la probabilidad de que el inversionista requiera un plan de negocio más detallado. Además, cuanto más compleja es la estrategia de riesgo, mayor es la probabilidad de que el inversionista necesite un plan de negocios más detallado. El nivel de los detalles en el plan de negocios y el nivel de competencia empresarial pueden, por lo tanto, estar vinculados. Las condiciones bajo las cuales un empresario puede aceptar más o menos incentivos de capital, como el tiempo o el rendimiento de la equidad de su patrimonio, pueden ser examinados. Las condiciones específicas bajo las cuales los inversionistas pueden buscar términos de control contingente, incluido los detalles de los criterios de control contingentes, pueden ser examinadas.



#### *2.1.2.8. Teoría del compromiso organizacional*

Esta teoría tiene dos enfoques. Primero, en relación al enfoque conceptual y a los compromisos múltiples, y que hacen referencia a los compromisos que los trabajadores experimentan en relación a los centros de trabajos y con clientes, gestores, especialistas y trabajadores (Collantes & Cuenca, 2018). La teoría interpreta a la institución como entidad que interactúa con diferentes grupos y con áreas en la que los trabajadores toman compromisos, deberes y establecen el enfoque conceptual y dimensional.

Partiendo del punto psicológico, los compromisos presentan elementos como identidad con objetivos y valores empresariales, motivación que favorece el cumplimiento de objetivos y metas, el beneficio de la integración de la empresa. La empresa percibe al integrante como significativo.

#### *2.1.2.9. Teoría de la intención emprendedora*

La intención empresarial modula los recursos empresariales para sentir y reconfigurar la oportunidad empresarial en la formulación de una competencia empresarial a través de un mecanismo de efecto (multiplicador de la efectucción). Así, el multiplicador de efectividades reconfigura y mejora el valor de la oportunidad empresarial. La competencia emprendedora así creada proporciona una ventaja asimétrica para el empresario, pero la competencia está suficientemente desarrollada para permitirle al empresario pasar a la segunda etapa de creación de valor. La intención emprendedora, intrínseca al proceso emprendedor, regula los recursos empresariales que perciben y aprovechan la capacidad empresarial. La teoría de la intencionalidad empresarial, incluida en la teoría de la creación de valor empresarial, explica el continuo de intencionalidad. Los empresarios se mueven a lo largo del continuo de intencionalidad que involucra múltiples niveles secuenciales de desarrollo

de la intención, así como diferentes etapas del ciclo de vida de la empresa. La intención sustenta el esfuerzo emprendedor y modula los recursos para formular una competencia empresarial suficiente (Mishra & Zachary, 2014).

La intención empresarial, la aspiración del empresario de obtener una recompensa empresarial, es adaptable, de acuerdo con la teoría de la intencionalidad empresarial y la intención se ajusta a las condiciones cambiantes, los desafíos y alteraciones en el entorno empresarial. La intención adaptativa así sustenta la acción y el esfuerzo del emprendedor. La resiliencia empresarial, la autoeficacia, la pasión, la adaptabilidad y la flexibilidad determinan el nivel de intencionalidad empresarial. Estos conceptos se definen y las relaciones entre estas variables y la intención empresarial se explican en detalle en (Mishra & Zachary, 2014).

La oportunidad empresarial, ya sea creada por un inventor (por ejemplo, con una invención) o descubierta por casualidad, es externa al proceso emprendedor. La oportunidad coincide con los recursos empresariales y es así, dependiendo de los recursos o características empresariales, un resultado consistente con el nexo de oportunidad individual. El empresario, a diferencia de un inventor, no crea una oportunidad (Schumpeter 1934), por lo tanto las dos funciones pueden ser llevadas a cabo por el mismo individuo, pero el proceso empresarial es diferente al proceso de invención. El autor enfatizó la diferencia entre la acción del empresario y la del inventor. En otras palabras, el proceso empresarial es el proceso más amplio que incluye la formulación y monetización de una empresa que permite la producción y el suministro de una invención al mercado.

La teoría del emprendedorismo necesita reexaminar la investigación teórica y realizar más estudios que tengan repercusión empírica. Asimismo, en relación a la teoría de la creación de valor empresarial es necesario realizar estudios en los que

se formule el proceso empresarial y la realización de la recompensa abre nuevas aristas de investigación. El punto a probar es modelar la experiencia empresarial lo más cerca a la realidad empresarial.

## **2.2. Asertividad**

### **2.2.1. Definiciones**

Alberti y Emmons (1978) fijaron el concepto de asertividad como la conducta humana que estimula la paridad de interacciones que fomenta la protección y emisión sincera de los sentimientos, respetando los derechos ajenos y personales.

Para Carrobbles (1979) la asertividad es la conducta que se expone de manera apropiada en un contexto determinado, considerando las creencias y sentimientos tanto negativos como positivos. Es un conjunto de principios que permite desarrollar el éxito en la comunicación humana; y la habilidad de transmitir y recibir mensajes de forma honesta, clara y respetuosa (Terroni, 2009).

Caballo (1986) hace mención a un contexto interpersonal como aquella que permite expresar sentimientos o actitudes, opiniones o derechos del modo más adecuado, respetando las conductas de los demás y que, ocasionalmente, resuelve los problemas mediatos o a largo plazo y dificulta la creación de nuevas probabilidades de futuros problemas.

Por otro lado, García (2010) promueve la asertividad como la habilidad social que implica comportamientos y actitudes que resguardan los derechos propios y de los demás, al no permitir conductas o hechos negativos internos o externos. Asimismo, no es innato ser asertivo, al contrario, es una capacidad de comunicación que se adquiere día a día.

La asertividad es una habilidad social que transmite y recibe sentimientos, creencias u opiniones de forma honesta, oportuna y respetuosa, por la que se logra

una comunicación satisfactoria en el proceso de las relaciones humanas (Leal, Ocampo & Cicero, 2010). Para Caballo (1986) vendría a ser una destreza donde la persona aprende a expresar conductas reforzadas de forma positiva en vez de aquellas negativas que son castigadas por la sociedad.

También se entiende, que la asertividad está relacionada a tres componentes que son, en primer lugar, la capacidad del individuo a expresarse; en segundo término, el respeto a las conductas y actitudes de otros individuos y, finalmente, que la interacción y comportamiento de ambos individuos sean satisfactorias (Cañon-Montañez & Rodríguez-Acelas, 2011).

Es la emisión de conductas que expresan los sentimientos de cualquier índole sin herir a otros. La conducta asertiva es el reconocimiento de conductas negativas, el otorgamiento de cumplidos, el iniciar y romper relaciones y el expresar emociones tanto negativas como positivas (León, 2014).

Según Angeles y Silva (2017) “la asertividad está basada en el estudio sociopsicológico del desarrollo de los estudiantes universitarios que desarrollan una conducta o comportamiento y éste se da en medio de la comunicación humana, que permite expresar lo que se piensa, se siente, se desea, se necesita de la mejor manera, clara y oportuna” (Angeles & Silva, 2017, p. 28).

Es como una derivación de habilidades sociales, es parte de la habilidad de transmitir o recibir mensajes, sentimientos o creencias ajenas de una manera respetuosa, y la capacidad de comunicarnos sin lastimar a los demás (Samanez & Alva, 2016).

La asertividad es un modelo de relación interpersonal que logra relaciones gratificantes, un conjunto de habilidades que favorecen y potencian las relaciones internas y externas. Son habilidades sociales que incluyen el contacto y las

interacciones necesarias para el desenvolvimiento de forma autónoma e independiente, en el entorno interno o externo (Laura, 2016).

Finalmente, para Collantes y Cuenca (2018) son comportamientos realizados con individuos con la capacidad de conocer pensamientos y sentimientos adecuados al entorno y sin ansiedad. La asertividad requiere de conductas intrapersonales que permiten conocer los pensamientos y sentimientos para no sentirse ofendido y expresarse libremente.

### **2.2.2. Niveles.**

#### *2.2.2.1. Asertividad baja.*

La baja asertividad puede tomar varias formas que tienen consecuencias negativas para los actores. Una de ellas es la timidez de las solicitudes o reclamaciones, incluida la propuesta de soluciones que no son ambiciosas para satisfacer las propias necesidades. Una amplia literatura sobre los efectos de anclaje en las negociaciones muestra que las propuestas iniciales a menudo ejercen una gran influencia sobre los resultados finales (Gunia, Swaab, Sivanathan & Galinsky, 2013). La implicación para una baja asertividad es clara: es probable que las propuestas anémicas generen resultados anémicos.

Otra forma de baja asertividad es una disposición para dar cabida a las solicitudes o imposiciones de las contrapartes. Barry y Friedman (1998) mostraron que estar anclado por la oferta de una contraparte en una negociación, es decir, hacer una contrapropuesta más conciliadora, se asoció con peores acuerdos finales. También encontraron que las personas con un alto nivel de acidez eran especialmente susceptibles de ser ancladas. Algunas investigaciones han demostrado que una disposición para adaptarse a las contrapartes, a veces enmarcada como una “resistencia al rendimiento” baja, puede llevar a peores resultados conjuntos. Esto

puede suceder cuando las partes negociadoras se rinden rápidamente a un resultado de "dividir la diferencia" en lugar de trabajar juntas para encubrir una solución de "crecer el pastel" que aborde las diferentes prioridades de las dos partes. Irónicamente, algunos esfuerzos con fines prosociales para acomodar rápidamente a una contraparte pueden terminar dejando un valor atrás para ambos lados. En resumen, las personas que se adaptan fácilmente a las solicitudes de contraparte a menudo experimentan peores resultados materiales, y al menos algunos trabajos sugieren que puede provocar estrés en el lugar de trabajo (Friedman, Tidd, Currall & Tsai, 2000).

#### *2.2.2.2. Asertividad óptima.*

Los altos niveles de asertividad pueden ser contraproducentes de manera tanto obvia como menos evidente. Uno de los más obvios sería la reactancia, por lo que una contraparte se resiste activamente a una obertura o incluso adopta un comportamiento de oposición altamente asertivo. Por ejemplo, Benton, Kelley y Liebling (1972) encontraron que las ofertas extremas en una situación de negociación provocaban contraofertas extremas. En otra parte, en la investigación sobre tácticas de influencia, Falbe y Yukl (1992) demostraron que las tácticas de presión asertiva provocaban una resistencia mucho mayor y conducían a peores resultados, que las tácticas "blandas", como la consulta, las apelaciones personales y la felicitación. Otro trabajo ha vinculado los estilos de conflicto dominantes al conflicto de tareas exacerbado en el lugar de trabajo (Friedman et al., 2000). En resumen, los altos niveles de asertividad pueden provocar oposición, lo que desencadena ciclos de autoreforzo de la escalada de conflictos e interfiere con los resultados deseados (Demoulin & De Dreu, 2010).

Otro resultado sobresaliente de la asertividad extrema es un punto muerto, cuando una contraparte se aleja o se niega a aceptar una solución o camino a seguir. Por ejemplo, Pillutla y Murnighan (1996) encontraron que las ofertas altamente asertivas, marcadamente poco generosas, en un contexto de ultimátum a menudo se encontraban con enojo y rechazo, incluso cuando ese punto muerto daba lugar a un costo económico para el rechazador. En otros lugares, Ames y Mason (2015) aconsejaron a algunos negociadores que hicieran una oferta de apertura significativamente más asertiva de lo que habían planeado solicitar inicialmente; en comparación con aquellos en una condición de control, estos negociadores más asertivos evocaron tasas de impase sustancialmente más altas. Otra investigación reciente también ha relacionado las aperturas extremas con los obstáculos de negociación y ha encontrado que actuar de una manera muy asertiva aumenta los riesgos de no llegar a ningún acuerdo (Schweinsberg, Ku, Wang, & Pillutla, 2012).

### **2.2.3. Modelos teóricos.**

#### *2.2.3.1. Modelo social*

Este modelo considera la asertividad como una capacidad que la persona desarrolla para percibir y responder ante los estímulos sociales y que hace referencia al rol individual y al rol con quien se relaciona (Samanez & Alva, 2016). Bandura (1982) potencia estas características como imitación de patrones interaccionales que establecen a la persona desde la etapa de la niñez, y señala que las personas no nacen con una lista de conductas innata, sino que las van adquiriendo en el paso del tiempo de forma directa, a través de la observación o a través de la interacción con distintas situaciones que le toca vivir.

#### *2.2.3.2. Modelo cognitivo*

Este modelo se acerca a la teoría de la asertividad como un proceso cognitivo relacionado a la solución de problemas interpersonales. Se considera el comportamiento asertivo en la forma de expresar lo que uno siente frente a los demás. Swenson (1984) comenta sobre la perspectiva cognitiva basada en base a las características generales y refiere que lo más importante es el cambio de conducta, el cual se forma en el proceso activo interno considerado como comprensión, en otras palabras, las estructuras cognitivas ayudan al cambio de la propia conducta. El comportamiento asertivo está relacionado a estructuras mentales individuales al ser, esas conductas al ser analizadas permiten comprender la naturaleza de la comunicación e interacción que se tiene con su entorno (Samanez & Alva, 2016).

#### *2.2.3.3. Teoría psicodidáctica en el desarrollo asertivo*

La psicodidáctica fue desarrollada por Thomas Armstrong. Este psicólogo americano es reconocido como autor de diferentes materiales relacionados a la inteligencia múltiple, educación y aprendizaje. Armstrong considera que ejercer docencia es importante en la aplicación de una didáctica ágil y práctica, respetando la singularidad de cada estudiante (Angeles & Silva, 2017).

#### **2.2.4. Constructos relacionados a la asertividad**

En primer lugar, las definiciones sobre asertividad se aplican a diferentes percepciones cotidianas que una persona desarrolla en una situación y en base a la dependencia que se puede tener en otras personas. Se cree que cuando las personas se enfrentan a situaciones a menudo piensan en cómo varían los comportamientos posibles en un espectro de asertividad, desde presionar por menos y proponer términos de una manera más complaciente hasta presionar por más y proponer términos de una manera más contenciosa. Del mismo modo, cuando las personas



observan el comportamiento de los demás en tales situaciones, a menudo evalúan esos comportamientos a lo largo de esa dimensión.

Es así que la asertividad es considerada una dimensión de juicio de las personas en relación a situaciones diferentes. Por ejemplo, algunos comportamientos como evitación o acomodación se consideran no tan importantes en la teoría de la asertividad (Ames & Flynn, 2007). Sin embargo, otros, como la competencia y agresión, se consideran altamente confiables en asertividad.

También existen otras dimensiones que van desde la evitación de conflictos hasta la cooperación, resistencia y rendimiento. Asimismo, Anderson y Kilduff (2009) mencionan que el rasgo de personalidad de dominio es la tendencia a comportarse de manera asertiva, contundente y segura de sí misma.

Se podría agregar que la asertividad no es solamente relevante para las negociaciones empresariales o situaciones de conflicto, sino que se da una característica en otros contextos como solicitudes de favor, o defensas de solución. Es importante destacar que la relevancia de la asertividad se da cuando una persona cree que las posiciones de otra persona no están perfectamente alineadas con las suyas.

### 3. Definición de términos

- **Competencias.** Características individuales establecidas con criterio de autoridad. Se trata de motivos, rasgos, autoconcepto, conocimientos y habilidades.
- **Desempeño.** Concepto relacionado al constructo integrador del conjunto de comportamiento y resultados obtenidos por un colaborador en un determinado periodo.

- **Emprendedor.** Persona creativa con una marcada capacidad de alcanzar metas u otras características innovación. Es una persona creativa, marcada por la capacidad de establecer y alcanzar metas y mantiene alto nivel de conciencia del ambiente en el que vive, usándolo para detectar oportunidades de negocio. Un emprendedor que sigue aprendiendo acerca de las posibles oportunidades de negocio y la toma de decisiones de riesgo moderado que buscan innovación, continuará desempeñando su papel de emprendedor (Filion, 1999).
- **Asertividad.** Capacidad humana que permite la persona transmitir un conjunto de conductas emitidas dadas en un contexto interpersonal, en el que expresa sus sentimientos, sus actitudes, sus deseos, sus opiniones y derechos como persona racional de un modo directo.
- **Vinculación.** Unión afectiva entre los agentes de la educación: padres-hijos, profesores-estudiantes, administrativos-padres, administrativos-estudiantes.
- **Denominacional.** Se trata de un sobrenombre que se relaciona con las iglesias y entidades administradas por un organismo confesional.
- **Rasgos de la personalidad.** Costa y McCrae (1992) definen a los rasgos de la personalidad como una organización más o menos estable, organizada y dinámica del carácter, temperamento, intelecto y físico de una persona, expresado en cinco dimensiones: neuroticismo, extraversión, apertura, amabilidad, responsabilidad.

## CAPÍTULO III

### METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

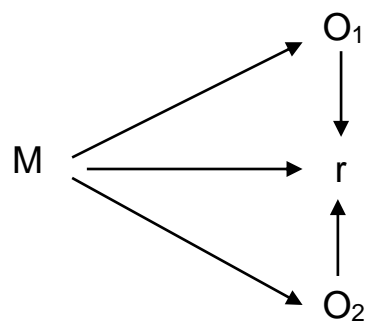
#### 1. Tipo de estudio

El presente estudio es de enfoque cuantitativo y de tipo correlacional porque busca analizar la relación que existe entre las competencias de emprendimiento y asertividad en los estudiantes de la Carrera Profesional de Administración con mención en Gestión Empresarial de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Peruana Unión, filial Tarapoto (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

#### 2. Diseño de la investigación

Diseño no experimental de corte transeccional, puesto que no hubo manipulación de variables y la información recolectada a través de las encuestas fue en un momento dado.

El esquema del presente diseño de investigación es el siguiente:



M = Muestra

O<sub>1</sub> = Competencias de emprendimiento

O<sub>2</sub> = Asertividad

### 3. Definición de la población y muestra

#### 3.1. Delimitación espacial y temporal

La investigación se ejecutó en las instalaciones de la Universidad Peruana Unión, Filial Tarapoto en los meses de octubre de 2018 a febrero 2019.

La muestra estuvo constituida por 155 estudiantes universitarios de ambos sexos, de la Carrera Profesional de Administración con mención en Gestión Empresarial de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Peruana Unión, Filial Tarapoto, matriculados en el año 2018.

Como se puede apreciar en la tabla 3, del total de los participantes, el 58.1% fueron estudiantes de sexo femenino, el 57.4% tenían edades que comprendían entre los 16 a 19 años. Finalmente, se observa que el 37.4% de universitarios cursaban el II ciclo, seguido del 21.4% quienes eran estudiantes del IV ciclo académico.

Tabla 3

*Datos sociodemográficos de los participantes.*

Variable	Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Sexo	Masculino	65	41.90%
	Femenino	90	58.1%
Edad	16 a19 años	89	57.4%
	20 a 25 años	66	42.6%
Ciclo	II	58	37.4%
	III	10	6.5%
	IV	30	19.4%
	VI	34	21.9%
	VIII	23	14.8%

### 4. Técnica de muestreo

Se utilizó un muestreo absoluto, en la que participaron 155 estudiantes de Administración.

a. Criterios de inclusión

- Estudiantes matriculados en el semestre académico 2018-II en la Carrera Profesional de Administración con mención en Gestión Empresarial.
- Estudiantes mayores de 16 años y menores de 30 años de edad.
- Estudiantes que asisten el día de la evaluación.

b. Criterios de exclusión

- Estudiantes de otras carreras profesionales.
- No estar en tratamiento psicológico.
- Universitarios mayores de 30 años.

## **5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

El método de recolección de datos fue la encuesta y los instrumentos utilizados fueron la Escala de Competencias de Emprendimiento validado por Delgado y Núñez (2017); la Escala de Asertividad de Moraga (2013), en la cual está incluida información sobre datos demográficos tales como el sexo, edad, escuela profesional, procedencia y ciclo de estudios.

## **6. Plan de tratamiento de datos**

Se presentó un perfil del proyecto de investigación, acompañado de una carta en la que solicitó la autorización del Comité de Ética de la Universidad Peruana Unión, a fin de que se autorice recolectar los datos mediante la aplicación de los instrumentos a los estudiantes de la Carrera Profesional de Administración. Teniendo la autorización para aplicar los instrumentos de medición, se coordinó con los catedráticos a fin de pactar un horario para la aplicación. Una vez en las aulas se creó un clima de confianza y explicó los beneficios de participar en el estudio, luego se

dieron las indicaciones de cómo responder o desarrollar las pruebas. Una vez terminada la participación de los estudiantes se les agradeció por el tiempo y la confianza que tuvieron.

## **7. Instrumentos para la recolección de datos**

### **7.1. Escala de Competencias de Emprendimiento.**

Esta escala está compuesta por 32 reactivos distribuidos en 3 dimensiones: Competencias interpersonales, sistémicas e instrumentales. Deben ser respondidos a través de una escala Likert donde 1 es totalmente en desacuerdo y 5 totalmente de acuerdo. El universitario debe marcar la opción que mejor lo describe. Esta escala ha demostrado adecuada validez y confiabilidad en el estudio de Delgado y Núñez (2017).

### **7.2. Escala de Asertividad.**

La Escala de Asertividad, está compuesta por 10 ítems conformada por preguntas cerradas, tiene 4 opciones de respuesta donde 1 es nunca y 4, siempre. Se subdivide en Comunicación, que viene a ser la capacidad de expresarse, comunicar ideas, comprender las ideas de los otros y no tener resistencia a las discusiones y solución de problemas (2, 3, 4, 5, 10), la Empatía, es la capacidad de ponerse en la situación de los demás; es la habilidad de pensar en los otros, pensar antes de actuar y ponerse en la situación del compañero para tratar de entenderlo (1, 6, 7, 8, 9). Este instrumento ha reportado ser válido y confiable en las investigaciones desarrolladas. (Moraga, 2013; Cabrera, 2014).

## **8. Técnica para el procesamiento y análisis de datos**

Después de la administrar los instrumentos, se procedió al respectivo análisis de los datos, utilizándose el software IBM SPSS para Windows, con el cual se creó una

plantilla para vaciar la información y hacer el procesamiento de análisis de fiabilidad o consistencia interna y la estimación de correlación.

## CAPÍTULO IV

### ANÁLISIS DE RESULTADOS

En este capítulo se muestran los resultados que responden a los objetivos de la investigación.

#### 1. Análisis descriptivo de los datos

##### 1.1. Resultados del análisis descriptivo de competencias de emprendimiento

A continuación, se presentan los resultados descriptivos obtenidos a partir de una muestra de 155 estudiantes de la carrera profesional de administración de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Peruana Unión, Filial Tarapoto, 2018.

Tabla 4

*Niveles de competencias de emprendimiento y sus dimensiones.*

Variables	Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Competencias de emprendimiento	Bajo	42	27.1%
	Promedio	54	34.8%
	Alto	59	38.1%
Competencias interpersonales	Bajo	49	31.6%
	Promedio	44	28.4%
	Alto	62	40.0%
Competencias sistémicas	Bajo	47	33.6%
	Promedio	49	35.0%
	Alto	44	31.4%
Competencias instrumentales	Bajo	36	23.2%
	Promedio	56	36.1%
	Alto	63	40.6%

En la tabla 4 se aprecia que el 38.1% de los estudiantes de administración se ubican en la categoría alto respecto a las competencias de emprendimiento, el 34.8% en una categoría promedio y un 27.1%, en un nivel bajo. En cuanto a la dimensión competencias interpersonales e instrumentales, se observa que los estudiantes se



ubican en la categoría alto (40% y 40.6% respectivamente), pero en las competencias sistémicas el 35% se ubica en una categoría promedio.

### 1.1.1. Nivel de competencias de emprendimiento según datos

#### **sociodemográficos**

A continuación, la tabla 5 muestra los niveles de competencias de emprendimiento y sus dimensiones según sexo de los estudiantes de la carrera profesional de administración de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Peruana Unión, Filial Tarapoto.

Tabla 5

*Niveles de competencias de emprendimiento, según sexo.*

Variables	Categorías	Sexo			
		Masculino		Femenino	
		n	%	n	%
Competencias de emprendimiento	Bajo	16	10.3%	26	16.8%
	Promedio	20	12.9%	34	21.9%
	Alto	29	18.7%	30	19.4%
Competencias interpersonales	Bajo	14	9.0%	35	22.6%
	Promedio	21	13.5%	23	14.8%
	Alto	30	19.4%	32	20.6%
Competencias sistémicas	Bajo	20	14.3%	27	19.3%
	Promedio	16	11.4%	33	23.6%
	Alto	22	15.7%	22	15.7%
Competencias instrumentales	Bajo	17	11.0%	19	12.3%
	Promedio	21	13.5%	35	22.6%
	Alto	27	17.4%	36	23.2%

La tabla 5 deja ver que el 21.9% de las mujeres se ubican en la categoría promedio y el 18.7%, en la categoría alta, en cuanto a las competencias de emprendimiento. Respecto a las competencias interpersonales e instrumentales, ambos sexos se ubican en la categoría alta (19.4%, 20.6% y 17.4%, 23.2% respectivamente). En cuanto a las competencias sistémicas, se aprecia que las mujeres se ubican en un nivel promedio (23.6%) a diferencia del 15.7% de los varones quienes se ubican en la categoría alta.

Seguidamente, la tabla 6 muestra los niveles de competencias de emprendimiento y sus dimensiones según edad de los estudiantes de la carrera profesional de administración de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Peruana Unión, Filial Tarapoto.

Tabla 6

*Niveles de competencias de emprendimiento, según edad*

Variables	Categorías	Edad			
		16-19 años		20-25 años	
		n	%	n	%
Competencias de emprendimiento	Bajo	23	14.8%	19	12.3%
	Promedio	30	19.4%	24	15.5%
	Alto	36	23.2%	23	14.8%
Competencias interpersonales	Bajo	36	23.2%	13	8.4%
	Promedio	21	13.5%	23	14.8%
	Alto	32	20.6%	30	19.4%
Competencias sistémicas	Bajo	27	19.3%	20	14.3%
	Promedio	26	18.6%	23	16.4%
	Alto	25	17.9%	19	13.6%
Competencias instrumentales	Bajo	17	11.0%	19	12.3%
	Promedio	32	20.6%	24	15.5%
	Alto	40	25.8%	23	14.8%

Se puede apreciar que los estudiantes de administración cuyas edades oscilan entre 16 y 19 años se ubican en la categoría alta (23.2%) respecto a las competencias de emprendimiento. En cuanto a las competencias interpersonales llama la atención que un 23.2% (16-19 años) se ubica en la categoría baja mientras que los estudiantes de 20 y 25 años presentan un nivel alto. Respecto a las competencias sistémicas se aprecia que ambos grupos se ubican en la categoría promedio y en las competencias instrumentales los estudiantes entre 16 y 19 años presentan un nivel alto y los de 20 a 25 años un nivel promedio.

## 1.2. Resultados del análisis descriptivo de asertividad

Seguidamente, se presenta en la tabla 7, los niveles de asertividad de los estudiantes de la carrera profesional de administración de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Peruana Unión, filial Tarapoto.

Tabla 7

*Niveles de asertividad.*

Variable	Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Asertividad	Bajo	40	26.0%
	Promedio	54	35.1%
	Alto	60	39.0%

Se percibe en la tabla 7 que el 39% de los estudiantes de administración presentan nivel alto de asertividad; un 35.1%, un nivel promedio y el 26%, un nivel bajo.

### 1.2.1. Nivel de asertividad según datos sociodemográficos

A continuación, la tabla 8 muestra los niveles de asertividad según sexo de los estudiantes de la Carrera profesional de Administración de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Peruana Unión, Filial Tarapoto

Tabla 8

*Niveles de asertividad, según sexo.*

Variable	Categorías	Sexo			
		Masculino		Femenino	
		n	%	n	%
Asertividad	Bajo	13	8.4%	27	17.5%
	Promedio	25	16.2%	29	18.8%
	Alto	27	17.5%	33	21.4%

Se observa en la tabla 8 que tanto varones y mujeres presentan un nivel alto de de asertividad (17.5% y 21.4% respectivamente).

Seguidamente, la tabla 9 muestra los niveles de asertividad según edad de los estudiantes de la carrera profesional de administración de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Peruana Unión, Filial Tarapoto

Tabla 9

*Niveles de asertividad, según edad.*

Variable	Categorías	Edad			
		16-19 años		20-25 años	
		n	%	n	%
Asertividad	Bajo	24	15.6%	16	10.4%
	Promedio	27	17.5%	27	17.5%
	Alto	37	24.0%	23	14.9%

Se muestra, en la tabla 9, que los futuros administradores de la Universidad Peruana Unión, Filial Tarapoto cuyas edades oscilan entre 16 y 25 años, presentan un nivel promedio alto de asertividad.

### 1.3. Prueba de normalidad

Con el objetivo de ejecutar el análisis de correlación, en primera instancia se realizó la prueba de bondad de ajuste para precisar si las variables presentan una distribución normal. Es así que en la tabla 10 se aprecian los resultados de la prueba de bondad de ajuste de Kolmogorov-Smirnov (K-S), en la que se observa que las variables de estudio y sus dimensiones no presentan una distribución normal dado que el coeficiente obtenido (K-S) es significativo ( $p \leq 0.05$ ). Por tanto, para los análisis estadísticos correspondientes se empleará estadística no paramétrica.

Tabla 10

*Prueba de bondad de ajuste a la curva normal para las variables de estudio.*

Variables	Dimensiones	Media	D.E.	K-S	p
Competencias emprendedoras	Competencias emprendedoras	127.19	15.997	.087	0,006
	Competencias interpersonales	17.68	4.121	.118	0.000
	Competencias sistémicas	77.79	10.341	.075	0.034
	Competencias instrumentales	31.71	5.397	.091	0.003
Asertividad		33.88	4.268	.113	0.000

## 2. Prueba de hipótesis

La tabla 11 muestra que existe una relación directa y significativa entre competencias de emprendimiento y asertividad ( $\rho = .229^*$ ,  $p = 0.004$ ). En cuanto a las competencias interpersonales y asertividad, se observa que no existe relación significativa. Respecto a las competencias sistémicas se aprecia que se relaciona significativamente con la asertividad ( $\rho = .229^*$ ,  $p = 0.007$ ). Por último, se aprecia que no existe relación significativa entre competencias instrumentales y asertividad en los estudiantes de Administración de la Universidad Peruana Unión, Filial Tarapoto.

Tabla 11

*Coefficientes de correlación entre competencias de emprendimiento y asertividad.*

Variable predictora y dimensiones	Asertividad	
	Rho	p
Competencias emprendedoras	.229**	.004
Competencias interpersonales	.078	.337
Competencias sistémicas	.229**	.007
Competencias instrumentales	.138	.087

\*\* La correlación es significativa a nivel 0.01

\* La correlación es significativa a nivel 0.05

## 3. Discusión

Los hallazgos de la presente investigación muestran efectivamente un porcentaje alto de 38.1% de estudiantes con competencias de emprendimiento y de 39.3% por el lado de la asertividad. Esto es importante y significativo en relación a la carrera de Administración y su relación con su entorno laboral. Por otro lado, se observa que las damas, en comparación con los varones y en la categoría de competencias de emprendimiento y niveles de asertividad, muestran porcentajes más altos.

También es interesante notar que las dimensiones de competencias emprendimiento se muestran más altas en las edades de 16 a 19 años comparándolas con las edades de 20 a 25 años.

Por otro lado, algunos datos que presenta la investigación necesitan ser analizados y argumentados como es el caso de la relación de las competencias emprendedoras con la asertividad que se muestra de forma significativa; sin embargo, las competencias interpersonales y competencias instrumentales y asertividad no muestran relación significativa.

Respecto al primer objetivo específico del estudio, existe una relación significativa entre las competencias de emprendimiento y la asertividad de los estudiantes de la Carrera Profesional de Administración con mención en Gestión Empresarial de la Universidad Peruana Unión, Filial Tarapoto, 2018. Estos hallazgos se asemejan a lo reportado por Calle (2016) y Correa (2018) que muestran relación entre estas variables de forma significativa.

Asimismo, se encontró que las competencias sistémicas se relacionan significativamente con la asertividad, estos resultados coinciden con el estudio reportado por Sobrado Fernández & Fernández Rey (2010) quienes refieren similares resultados a los encontrados en esta investigación.

## CONCLUSIONES

1. Respecto al objetivo general, se encuentra que las competencias de emprendimiento se relacionan significativamente ( $p\_value=0.004$ ) con la asertividad en los estudiantes de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Peruana Unión, Filial Tarapoto, 2018.
2. Respecto al primer objetivo específico, se encontró que la dimensión competencias interpersonales no se relaciona significativamente ( $p\_value =0.337$ ) con la asertividad en los estudiantes de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Peruana Unión, Filial Tarapoto, 2018.
3. Respecto al segundo objetivo específico, se encontró que la dimensión competencias sistémicas sí se relaciona significativamente ( $p\_value=0.007$ ) con la asertividad en los estudiantes de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Peruana Unión, Filial Tarapoto, 2018.
4. Respecto al tercer objetivo específico, se encontró que la dimensión competencias instrumentales no se relaciona significativamente ( $p\_value= 0.087$ ) con la asertividad en los estudiantes de la Escuela Profesional de administración de la Universidad Peruana Unión, Filial Tarapoto, 2018.

## RECOMENDACIONES

1. En el análisis realizado de la variable competencias de emprendimiento, se observa que las dimensiones competencias interpersonales y competencias instrumentales, no está correlacionado significativamente con la variable asertividad. Por ello, se recomienda realizar estudios similares con el objetivo de encontrar los factores que favorecen o desfavorecen el tema objetivo de este estudio.
2. Se recomienda ampliar la muestra a las filiales de la Universidad Peruana Unión para obtener no solo mayores niveles de significancia, sino hacer más relevante el estudio.
3. Asimismo, se encontró abundante producción científica sobre las variables estudiadas, principalmente en inglés, se tiene alguna difusión de trabajos originales en castellano que aborden el tema de las competencias emprendedoras y asertividad de manera específica, por eso la necesidad de realizar estudios exploratorios y de diagnóstico en las instituciones universitarias, atendiendo a su diversidad.
4. Es necesario observar a otras instituciones particulares con un contexto denominacional o no, con el fin de analizar sus experiencias en torno al manejo de sus competencias emprendedoras con sus dimensiones y la asertividad con sus respectivas dimensiones.
5. Se recomienda a la mentoría, tutoría y procesos de tal forma que se pueda mejorar las competencias emprendedoras y a sí mismo, motivar a que se desarrollen más trabajos de investigación que analicen el tema de la asertividad desde el planteamiento empresarial, que es analizado en la literatura de corriente principal.



6. Se recomienda realizar más estudios y analizar otras variables latentes para mejorar los índices de competencias emprendedoras y asertividad, además de las variables aquí estudiadas.
7. Se recomienda ampliar y profundizar la investigación aquí expuesta, sería interesante analizar desde el punto de la revisión sistemática, y análisis de revisión que contemplen estas variables y los futuros “gaps” y constructos que deben ser analizados.
8. La investigación adicional sobre las competencias emprendedoras y la asertividad deben considerarse como temas vitales, especialmente en relación al currículo de la Carrera de Administración, esto debido a que los estudiantes necesitan competencias de negociación que pueden ser adquiridas con la asertividad y sobre las competencias emprendedoras y su relación con la innovación empresarial.
9. Se recomienda a los educadores que adopten un enfoque de intervención con programas adecuados que incluya un plan de estudios universales o de toda la escuela, seguido de apoyos más específicos e individualizados para estudiantes que exhiben niveles altos de competencias emprendedoras y asertividad.
10. Debido a los cambios en la medición, el tratamiento y el estudio de los instrumentos que miden las competencias emprendedoras se ha permitido una mejor comprensión del papel de las dimensiones como son las competencias interpersonales y competencias sistémicas. Por ello, es importante continuar con estudios semejantes para mejorar la variable estudiada.
11. Sería interesante evaluar los factores externos para observar si sirven para mejorar los niveles de competencias emprendedoras y los niveles de asertividad. También es necesario realizar estudios solo en el género mujer, que contribuyan a mejorar estas competencias en este grupo de estudio.

12. Existen varias limitaciones metodológicas que caracterizan muchos estudios publicados hasta la actualidad, específicamente en relación a la medición de la asertividad. Por ello, se espera realizar estudios exploratorios que puedan servir como una guía para nuevas líneas de investigación prometedoras que aún no se han estudiado.

## LISTA DE REFERENCIAS

- Ajzen, I. (1991). The Theory of Planned Behavior. *Organizational Behavior And Human Decision Processes* 50(2), 179-211. Recuperado de [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90020-T](https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90020-T)
- Alberti, R., & Emmons, M. (1978). *Your perfect right: A guide to Assertive behavior*. California: San Luis Obispo
- Allport, G. (1970). *Psicología de la personalidad*. Buenos Aires: Paidós.
- Ames, D. & Flynn, F. (2007). What breaks a leader: the curvilinear relation between assertiveness and leadership. *Journal of Personality and Social Psychology*, 92(2), 307-324. Doi: 10.1037/0022-3514.92.2.307
- Ames, D., & Mason, M. (2015). Tandem anchoring: Informational and politeness effects of range offers in social exchange. *Journal of Personality and Social Psychology*, 108(2), 254–274. Doi: <https://doi.org/10.1037/pspi0000016>
- Anderson, C., & Kilduff, G. (2009). Why do dominant personalities attain influence in face-to-face groups? The competence-signaling effects of trait dominance. *Journal of Personality and Social Psychology*, 96(2), 491–503. Recuperado de <https://doi.org/10.1037/a0014201>
- Angeles, R., & Silva, O. (2017). *La asertividad y el desarrollo de la convivencia en estudiantes universitarios* (Tesis de maestría). Universidad de San Martín de Porres, Lima. Recuperado de [http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/handle/usmp/2792/angel\\_es\\_hrb.pdf;jsessionid=C16201B6454D9678C0C26E7678A43026?sequence=3](http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/handle/usmp/2792/angel_es_hrb.pdf;jsessionid=C16201B6454D9678C0C26E7678A43026?sequence=3)
- Bandura, A. (1982). *Teoría del Aprendizaje Social*. Madrid: Alianza
- Barney, J. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99-120. Recuperado de

- [https://josephmahoney.web.illinois.edu/BA545\\_Fall%202019/Barney%20\(1991\).pdf](https://josephmahoney.web.illinois.edu/BA545_Fall%202019/Barney%20(1991).pdf)
- Barry, B. & Friedman, R. (1998). Bargainer characteristics in distributive and integrative negotiation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(2), 345-359. Doi://doi.org/10.1037/0022-3514.74.2.345
- Bartolo, J., Cristobal, O., & Méndez, G. (2014). *Emprendedurismo y gestión educativa del director en instituciones educativas públicas del nivel secundaria del distrito de Caraz , Ugel Huaylas , 2014 (Tesis de maestría)*. Universidad César Vallejo, Lima. Recuperado de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/13597/Bartolo\\_IJA-Cristobal\\_PO.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/13597/Bartolo_IJA-Cristobal_PO.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Becerra, M., & Castillo, S. (2017). *Relación entre el afrontamiento y la asertividad en los alumnos del III ciclo de la escuela de educación de la Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo* (Tesis de Maestría). Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo. Recuperado de <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/upaorep/2277>
- Benton, A. A., Kelley, H. H., & Liebling, B. (1972). Effects of extremity of offers and concession rate on the outcomes of bargaining. *Journal of Personality and Social Psychology*, 24(1), 73. Doi://doi.org/10.1037/h0033368
- Bermúdez, K., & Cccance, P. (2016). *Rasgos de personalidad y asertividad en los estudiantes del 1er y 2do año de la Facultad de Ciencias de la Salud de una universidad privada de Lima- este, 2015* (Tesis de licenciatura). Universidad Peruana Unión, Lima. Recuperado de [https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/120/Katterin\\_Tesis\\_bachiller\\_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/120/Katterin_Tesis_bachiller_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Bird, B. (1995). Toward a theory of entrepreneurial competency [Hacia una teoría de competencia empresarial]. *Advances in Entrepreneurship, Firm Emergence and Growth*, 2(1), 51-72. Recuperado de <https://doi.org/10.1108/S1074-754020190000021011>
- Bobadilla, W., & Dios Castillo, C. (2017). *Propuesta de un plan de emprendedurismo para mejorar la comercialización de la artesanía producida por los internos del establecimiento penitenciario de Chachapoyas* (Tesis de maestría). Universidad Cesar vallejo, Lima. Recuperado de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/16421/Bobadilla\\_RW.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/16421/Bobadilla_RW.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Caballo, V. (1986). *Manual de evaluación y entrenamiento de las habilidades sociales*. Madrid: Pirámide. Recuperado de <https://cideps.com/wp-content/uploads/2015/04/Caballo-V.-Manual-de-evaluaci%C3%B3n-y-entrenamiento-de-las-habilidades-sociales-ebook.pdf>
- Calle, R. (2016). *Fortalecer y mejorar las actitudes emprendedoras de los estudiantes del quinto grado de educación secundaria de la I.E.E. San Agustín, Distrito de la Matanza, Morropón, Piura*. 2015. Universidad Nacional Pedro Ruíz Gallo, Piura. Recuperado de <http://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/UNPRG/6178/BS-638%20CALLE%20CORDOVA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cañon-Montañez, W., & Rodríguez-Acelas, A. (2011). Asertividad: una habilidad social necesaria en los profesionales de enfermería y fisioterapia. *Texto Contexto Enfermería*, 20, 81–87. Recuperado de <http://www.scielo.br/pdf/tce/v20nspe/v20nspea10.pdf>
- Carrobbles, B. (1979). *La práctica en la terapia de la conducta: teoría y métodos de aplicación para la práctica clínica*. Madrid: Promolibro.

- Casa, G. (2013). *El Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los colaboradores en el área administrativa del municipio del Cantón Salcedo de la Provincia de Cotopaxi* (Tesis de licenciatura). Universidad Técnica de Ambato, Ecuador. Recuperado de <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/6817/1/FCHE-IFTGPI-36.pdf>
- Castanyer, O. (1996). *La Asertividad: expresión de una sana autoestima*. Bilbao: Editorial Desclée de Brouwer. Recuperado de [https://www.academia.edu/16366693/Castanyer\\_-\\_2010\\_-\\_La\\_asertividad\\_expresi%C3%B3n\\_de\\_una\\_sana\\_autoestima](https://www.academia.edu/16366693/Castanyer_-_2010_-_La_asertividad_expresi%C3%B3n_de_una_sana_autoestima)
- Castillo, E. (2011). *Capacidad emprendedora potencial de los estudiantes graduandos de la Universidad de Montemorelos* (Tesis de maestría). Universidad de Montemorelos, México. Recuperado de <http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/handle/20.500.11972/82>
- Cobo, C. (2012). *Competencias para empresarios emprendedores: contexto europeo*. International Development Research Centre – IDRC. Recuperado de [http://www.oitcenterfor.org/sites/default/files/file\\_publicacion/comp\\_empre\\_cobo.pdf](http://www.oitcenterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/comp_empre_cobo.pdf)
- Collantes, E., & Cuenca, N. (2018). *Compromiso organizacional y comunicación asertiva de los docentes de la I . E Mercedes Cabello Carbonera UGEL 02, Lima* (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima. Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/14399>
- Colombo, M., & Delmastro, M. (2001). Technology-based entrepreneurs: does Internet make a difference?. *Small Business Economics*, 16(3), 177-190. Recuperado de <https://doi.org/10.1023/A:1011127205758>

- Correa, E. (2018). *Programa “Niños Emprendedores”: su eficacia para el desarrollo de las actitudes emprendedoras de los estudiantes del quinto grado de primaria de la Institución Educativa N° 82098 de San Pablo, 2017* (Tesis doctoral). Universidad Peruana Unión, Lima. Recuperado de [https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/1198/Elmer\\_Tesis\\_Doctor\\_2018.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/1198/Elmer_Tesis_Doctor_2018.pdf?sequence=3&isAllowed=y)
- Costa, P. & McCrae, R. (1992). *Revised NEO Personality Inventory (NEO PI -R) and NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI) Professional Manual*. Odessa, Florida: Psychological Assessment Resources, Inc.
- Delgado, A., & Nuñez, P. (2017). *Competencias de emprendimiento en estudiantes universitarios de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Señor de Sipán, Pimentel*. Universidad Señor de Sipán, Pimentel. Recuperado de <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/4156/Delgado%20Caramutti%20-%20Nu%c3%b1ez%20Vera%20Pierina%20Mirella.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Delgado, A., & Núñez, P. (2017). *Competencias de emprendimiento en estudiantes universitarios de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Señor de Sipán, Pimentel* (Tesis de licenciatura). Universidad Señor de Sipán, Chiclayo. Recuperado de <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/4156/Delgado%20Caramutti%20-%20Nu%F1ez%20Vera%20Pierina%20Mirella.pdf?sequence=1>
- Delmar, F., Davidson, P., & Gartner, W. (2003). Arriving at the high-growth firm. *Journal of business venturing*, 18(2), 189-216. Recuperado de [https://doi.org/10.1016/S0883-9026\(02\)00080-0](https://doi.org/10.1016/S0883-9026(02)00080-0)

- Demoulin, S., & De Dreu, C. (2010). Introduction: Negotiation in intergroup conflict. *Group Processes & Intergroup Relations*, 13(6), 675-683. Doi: <https://doi.org/10.1177/1368430210379462>
- Edelman, L., & Yli-Renko, H. (2010). The impact of environment and Entrepreneurial Perceptions on Venture-Creation Efforts: Bridging the Discovery and Creation Views of Entrepreneurship. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 34(5), 833-856. Recuperado de <https://doi.org/10.1111/j.1540-6520.2010.00395.x> Entrepreneurship\_Theory\_and\_Practice-1.pdf
- Espíritu, R., González, R., & Alcaraz, E. (2012). Desarrollo de competencias emprendedoras: Un análisis explicativo con estudiantes universitarios. *Cuadernos de Estudios Empresariales*, 22, 29–53. Recuperado de <https://revistas.ucm.es/index.php/CESE/article/view/44644/42134>
- Falbe, C. M.; Yukl, G. (1992). Consequences for managers of using single influence tactics and combinations of tactics. *Academy of Management Journal*, 35(3), 638-652. Recuperado de <https://pdfs.semanticscholar.org/59fe/61531537da4254690d0e2e911bafda223bbd.pdf>
- Filion, L. (1999). Diferenças entre sistemas gerenciais de empreendedores e operadores de pequenos negócios. *Revista de Administração de Empresas*, 39 (4), 6-20. Recuperado de <http://www.scielo.br/pdf/rae/v39n4/v39n4a02.pdf>
- Friedman, R., Tidd, S., Currall, S., & Tsai, J. (2000). What goes around comes around: The impact of personal conflict styles on work conflict and stress. *International Journal of Conflict Management*, 11(1), 32-55. Recuperado de [http://www.ruf.rice.edu/~jgspaper/P\\_Currall00\\_IJCM\\_Conflict.PDF](http://www.ruf.rice.edu/~jgspaper/P_Currall00_IJCM_Conflict.PDF)



- García, A (2010). Estudio sobre la asertividad y las habilidades sociales en el alumnado de Educación Social. *Revista de Educación*, 12, 225-240. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3658112>
- Gonzales, F. (2004). *Incidencia del marco institucional en la capacidad emprendedora de los jóvenes empresarios de Andalucía* (Tesis doctoral). Universidad de Sevilla, Sevilla. Recuperado de [https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/14889/Original\\_M\\_TD-0510.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/14889/Original_M_TD-0510.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Gunia, B., Swaab, R., Sivanathan, N., & Galinsky, A. (2013). The Remarkable Robustness of the First-Offer Effect: Across Culture, Power, and Issues. *Personality and Social Psychology Bulletin* 39(12), 1-12. Doi: 10.1177/0146167213499236
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación (6ta ed.). México: McGraw-Hill. Recuperado de [https://periodicooficial.jalisco.gob.mx/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia\\_de\\_la\\_investigacion\\_-\\_roberto\\_hernandez\\_sampieri.pdf](https://periodicooficial.jalisco.gob.mx/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf)
- Ibañez, M., & Villa, A. (2001). *Actitudes emprendoras de los estudiantes universitarios de la CAPV* (Tesis doctoral). Universidad de Deusto, España. Recuperado de [https://www.researchgate.net/publication/45222919\\_Actitudes\\_emprendedoras\\_de\\_los\\_estudiantes\\_universitarios\\_de\\_la\\_CAPV](https://www.researchgate.net/publication/45222919_Actitudes_emprendedoras_de_los_estudiantes_universitarios_de_la_CAPV)
- Johnson, S., & Winterton J. (1999). *Management skills. Department of education and employment, nottingham.* Recuperado de [https://ddd.uab.cat/pub/tesis/2017/hdl\\_10803\\_403765/sasd1de1.pdf](https://ddd.uab.cat/pub/tesis/2017/hdl_10803_403765/sasd1de1.pdf)
- Laura, F. (2016). *Asertividad de los directores y su relación con el clima laboral de las Instituciones Educativas del Nivel Primario de la provincia de Islay-2015* (Tesis de

- maestría). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima.  
Recuperado de <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/1308>
- Leal, B., Ocampo, M., & Cicero, R. (2010). Niveles de asertividad, perfil sociodemográfico, dependencia a la nicotina y motivos para fumar en una población de fumadores que acude a un tratamiento para dejar de fumar. *Salud Mental*, 33(6), 489–497. Recuperado de <http://scielo.org.mx/pdf/sm/v33n6/v33n6a3.pdf>
- León, M. (2014). Revisión de la Escala de Asertividad de Rathus Adaptada por León y Vargas (2009). *Revista Reflexiones*, 93(1), 157–171. Recuperado de <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/reflexiones/article/view/13751/13081>
- Lobato, C., Apodaca, P., Barandiaran, M., San José, M., Sancho, J., & Zubimendi, J. (2010). Development of the competences of teamwork through cooperative learning at the university. *International Journal of Information and Operations Management Education*, 3(3), 224-240. Recuperado de <https://doi.org/10.1504/IJIOME.2010.033547>
- López, E. (2016). En torno al concepto de competencia: Un análisis de fuentes. *Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, 20(1), 311-322. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/567/56745576016.pdf>
- Miranda, M. (2015). *Asertividad y estrategias de aprendizaje en alumnos del nivel superior* (Tesis de licenciatura). Universidad Autónoma del Estado de México, Toluca. Recuperado de <http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/49923/Tesis%20Final%20Miri%20am.pdf?sequence=1>
- Mishra, S. & Zachary, K. (2014). The Theory of Entrepreneurship. *Entrepreneurship Research Journal*, 5 (4), 251-268. Doi: 10.1515/erj-2015-0042.

- Moraga, M. (2013). *Relación entre el nivel de asertividad y la actitud laboral en los trabajadores de una empresa productora de alimentos* (tesis de licenciatura). Universidad Rafael Landívar, Guatemala. Recuperado de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/43/Moraga-Maria.pdf>
- North, D. (1990). A Transaction Cost Theory of Politics. *Journal of Theoretical Politics*, 2(4), 355-367. Recuperado de <https://doi.org/10.1177/0951692890002004001>
- Pablo, M., & Ponce, R. (2015). *Asertividad en los estudiantes de la Escuela Académico Profesional de Educación Especial de la Universidad Nacional de Huancavelica* (Tesis de licenciatura). Universidad Nacional de Huancavelica. Recuperado de <http://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/504/TP%20-%20UNH%20ESPEC.0027.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Peteraf, M. (1993). The Cornerstones of Competitive Advantage: A Resource-Base View. *Strategic Management Journal*, 3(14), 179-191. Recuperado de <https://www.jstor.org/stable/2486921>
- Pillutla, M. & Murnighan, J. (1996). Unfairness, anger, and spite: Emotional rejections of ultimatum offers. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 68(3), 208-224. Doi: 10.1006/obhd.1996.0100.
- Rodríguez, J., Álvarez-Ude, F., & Gimeno, E. (2016). La asertividad. *Atención Primaria*, 23(6), 352-357. Doi: <https://doi.org/10.1016/j.fmc.2015.11.009>
- Rogers, C. (1958). A process conception of psychotherapy. *American psychologist*, 13(4), 142–149. Doi: <https://doi.org/10.1037/h0042129>
- Samanez, A., & Alva, S. (2016). *Bienestar psicológico y asertividad en estudiantes de secundaria de una institución educativa privada de Lima este, 2016* (Tesis de licenciatura). Universidad Peruana Unión, Lima. Recuperado de <http://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/121>

- Sánchez, S. (2017). *Las competencias de los emprendedores egresados universitarios, su impacto en las aspiraciones de crecimiento en el éxito de sus empresas* (Tesis doctoral). Universidad Autónoma de Barcelona, Barcelona. Recuperado de [https://ddd.uab.cat/pub/tesis/2017/hdl\\_10803\\_403765/sasd1de1.pdf](https://ddd.uab.cat/pub/tesis/2017/hdl_10803_403765/sasd1de1.pdf)
- Sarasvathy, S. (2001). What makes entrepreneur entrepreneurial, *Harvard Business Review*, 2-9. Recuperado de [https://www.effectuation.org/sites/default/files/research\\_papers/what-makes-entrepreneurs-entrepreneurial-sarasvathy\\_0.pdf](https://www.effectuation.org/sites/default/files/research_papers/what-makes-entrepreneurs-entrepreneurial-sarasvathy_0.pdf)
- Schumpeter, J. (1934). *The theory of economic development: An inquiry into profits, capital, credit, interest, and the business cycle*. University of Illinois at Urbana-Champaign's Academy for Entrepreneurial Leadership Historical Research Reference in Entrepreneurship. Recuperado de <https://ssrn.com/abstract=1496199>
- Schweinsberg, M., Ku, G., Wang, C., & Pillutla, M. (2012). Starting high and ending with nothing: The role of anchors and power in negotiations. *Journal of Experimental Social Psychology*, 48(1), 226–231. <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2011.07.005>
- Sobrado, L., & Fernández, E. (2010). Competencias emprendedoras y desarrollo del espíritu empresarial en los centros educativos. *Educación XXI*, 13(1), 15-38. Doi: <https://doi.org/10.5944/educxx1.13.1.275>
- Swenson, L. (1984). *Teorías del Aprendizaje*. Buenos Aires: Paidós.
- Terroni, N. (2009). La comunicación y la asertividad del discurso durante las interacciones grupales presenciales y por computadora. *Psico-USF*, 14(2), 35–46. Recuperado de <https://doi.org/10.1590/S1413-82712009000100005>
- Vásquez, M., de los Ángeles, M., & Liquidiano, M. (2016). Perspectiva de las competencias emprendedoras y la cooperación interempresarial en empresas del

sector lácteo. *Revista Oikos*, 20(41), 69–87. Recuperado de  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5841089>

## ANEXOS

### Anexo 1

#### Propiedades psicométricas de la Escala de Competencias de Emprendimiento

##### Consistencia interna

En la tabla 1 se observan las estimaciones de la confiabilidad a partir de una muestra de 50 estudiantes. El coeficiente alpha de Cronbach supera el 0.70 para la Escala de Competencias de Emprendimiento, lo que indica que el instrumento presenta consistencia interna.

Tabla 1

*Índice de consistencia interna mediante el Alpha de Cronbach.*

	Nº de ítems	Alpha
Escala Total	32	.894
Competencias interpersonales	5	.723
Competencias sistémicas	19	.874
Competencias instrumentales	8	.872

##### Validez de constructo

La tabla 2 muestra que existe relación significativa entre competencias de emprendimiento y sus dimensiones (Correlación Producto-Momento de Pearson), demostrando que la escala presenta validez de constructo.

Tabla 2

*Correlaciones entre dimensiones.*

	Asertividad	
	r	p
Competencias interpersonales	.466**	.001
Competencias sistémicas	.930**	.000
Competencias instrumentales	.780**	.000

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

## Anexo 2

### Propiedades psicométricas de la Escala de Asertividad

#### Consistencia interna

En la tabla 1 se observan las estimaciones de la confiabilidad a partir de una muestra de 50 estudiantes. El coeficiente alpha de Cronbach supera el 0.70 para la Escala de Asertividad, indicando que el instrumento presenta una alta fiabilidad (consistencia interna).

Tabla 1

*Índice de consistencia interna global mediante el Alpha de Cronbach.*

	Nº de ítems	Alpha
Escala Total	10	.738

Tabla 2

*Índice de consistencia interna.*

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
p1	30.86	10.458	.717
p2	30.51	11.005	.726
p3	30.84	11.431	.761
p4	31.00	10.833	.749
p5	30.67	10.058	.701
p6	30.67	9.641	.687
p7	30.61	9.951	.691
p8	30.84	10.556	.731
p9	30.76	10.272	.695
p10	30.71	10.458	.703

## Validez del constructo

La Escala de Asertividad presenta validez del constructo; se obtuvo a través de la técnica (método) ítem-test. Los coeficientes de correlación Producto-momento de Pearson (r) son significativos y moderados en su mayoría.

Tabla 2  
Correlaciones ítem - test de la Escala de Asertividad.

Item	r	p
1	.548**	.000
2	.469**	.001
3	.328**	.020
4	.422*	.002
5	.640**	.000
6	.669**	.000
7	.655**	.000
8	.497**	.000
9	.681**	.000
10	.584**	.000



### Anexo 3

#### Criterio de jueces



## UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN ESCUELA DE POSGRADO

### VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Instrucciones: Sírvase encerrar dentro de un círculo, el porcentaje que crea conveniente para cada pregunta.

1. ¿Considera Ud. que el instrumento cumple los objetivos propuestos?

0 \_\_\_ 10 \_\_\_ 20 \_\_\_ 30 \_\_\_ 40 \_\_\_ 50 \_\_\_ 60 \_\_\_ 70 \_\_\_ 80 \_\_\_ 90 \_\_\_ 100

2. ¿Considera Ud. que este instrumento contiene los conceptos propios del tema que se investiga?

0 \_\_\_ 10 \_\_\_ 20 \_\_\_ 30 \_\_\_ 40 \_\_\_ 50 \_\_\_ 60 \_\_\_ 70 \_\_\_ 80 \_\_\_ 90 \_\_\_ 100

3. ¿El instrumento posibilita recoger información sobre los indicadores y las dimensiones de la operacionalización de las variables?

0 \_\_\_ 10 \_\_\_ 20 \_\_\_ 30 \_\_\_ 40 \_\_\_ 50 \_\_\_ 60 \_\_\_ 70 \_\_\_ 80 \_\_\_ 90 \_\_\_ 100

4. ¿Las preguntas son claras y precisas?

0 \_\_\_ 10 \_\_\_ 20 \_\_\_ 30 \_\_\_ 40 \_\_\_ 50 \_\_\_ 60 \_\_\_ 70 \_\_\_ 80 \_\_\_ 90 \_\_\_ 100

5. ¿Estima Ud. que la cantidad de ítems que se utiliza son suficientes para tener una visión comprensiva del asunto que se investiga?

0 \_\_\_ 10 \_\_\_ 20 \_\_\_ 30 \_\_\_ 40 \_\_\_ 50 \_\_\_ 60 \_\_\_ 70 \_\_\_ 80 \_\_\_ 90 \_\_\_ 100

6. ¿Considera Ud. que si se aplicara este instrumento a muestras similares se  
Obtendrían datos también similares?

0 \_\_\_ 10 \_\_\_ 20 \_\_\_ 30 \_\_\_ 40 \_\_\_ 50 \_\_\_ 60 \_\_\_ 70 \_\_\_ 80 \_\_\_ 90 \_\_\_ 100

7. ¿Qué preguntas cree Ud. que se podría agregar?

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

8. ¿Qué preguntas se podrían eliminar?

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

9. Recomendaciones

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

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

Validado por: \_\_\_\_\_

## Anexos 4

### Protocolo de la Escala de Competencias de Emprendimiento

A continuación, se te presentan 32 enunciados a fin de identificar competencias emprendedoras. Te pedimos que contestes con sinceridad cada una de las opciones de respuesta marcando con una (X) la opción que más se parezca a tu forma de ser (No hay opción correcta o incorrecta).

N°	ITEMS	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	Un miembro o más de mi familia son o han sido propietario de una empresa.					
2	Tengo amigos que actualmente son dueños de una empresa					
3	He trabajado en pequeñas empresas en contacto cercano con el dueño.					
4	He trabajado en medianas o grandes empresas en contacto cercano con el dueño.					
5	Tengo experiencia en áreas funcionales de alguna empresa.					
6	En los cursos del plan de estudio de mi carrera se incluyen temas de liderazgo.					
7	En los cursos del plan de estudios de mi carrera se fomenta la creatividad.					
8	En los cursos del plan de estudios de mi carrera se fomenta la innovación.					
9	En los cursos del plan de estudios de mi carrera se incluyen temas o actividades sobre análisis del entorno e identificación de oportunidades.					
10	En los cursos del plan de estudios de mi carrera existen actividades sobre asunción de riesgos.					
11	Tengo cursos donde se analiza la tolerancia a los cambios.					
12	En mi carrera se fomenta la creación de empresas.					
13	Tengo alto nivel de energía y entusiasmo.					
14	Tengo confianza en mí mismo.					
15	Establezco objetivos a largo plazo y me sujeta a ellos.					

16	Establezco objetivos a largo plazo y me sujeta a ellos.					
17	Me gusta tomar la iniciativa y me hago responsable del éxito o fracaso					
18	Soy creativo e innovador.					
19	Obtengo suficiente información antes de tomar una decisión.					
20	Disfruto adquiriendo responsabilidades					
21	Me gusta asumir riesgos.					
22	Me gusta triunfar por mis propios méritos.					
23	Tengo un fuerte deseo de independencia.					
24	Prefiero crear mi propia empresa que ser empleado.					
25	Los docentes utilizan estrategias educativas que fomentan la creatividad.					
26	Los docentes utilizan estrategias educativas que fomentan la innovación.					
27	Los docentes utilizan estrategias educativas que fomentan el trabajo en equipo.					
28	Los docentes promueven el liderazgo.					
29	Los docentes promueven el espíritu empresarial.					
30	Los docentes promueven el desarrollo de proyectos emprendedores.					
31	Los docentes emplean simuladores empresariales.					
32	La mayoría de los docentes tienen experiencia como dueño o socio de una empresa.					

## Anexos 5

### Protocolo de la Escala de Asertividad (EAA)

A continuación, encontrará 10 afirmaciones, marque con una X la respuesta que más se apegue a sus características personales, NO HAY RESPUESTAS BUENAS O MALAS, por favor no emplee mucho tiempo en cada respuesta.

N°	Enunciados	Nunca	Casi nunca	A veces	Siempre
1	Soy abierto y franco en lo que respecta a mis sentimientos				
2	Cuando me dicen que haga algo, me gusta saber el porqué				
3	Durante una discusión, no temo en dar mis puntos de vista				
4	No tengo dificultades con decir "NO"				
5	Expreso mis opiniones sin dificultad				
6	Antes de juzgar o reaccionar ante alguien, suelo ponerme en sus zapatos				
7	Me gusta poner atención e importancia a las opiniones de los demás				
8	Me es fácil establecer una conversación				
9	Cuando considero que algo es incorrecto, lo expreso sin miedo				
10	Me es fácil expresar y explicar mis ideas u opiniones				

## Anexos 6

### Consentimiento informado

Yo..... (Participante)

He podido hacer preguntas sobre el estudio.

He recibido suficiente información sobre el estudio.

He hablado con..... (Profesora) y

Comprendo que mi participación es voluntaria y confidencial.

Comprendo que puedo retirarme del estudio:

1. Cuando quiera
2. Sin tener que dar explicaciones
3. Sin que esto repercuta en mis estudios

Así, presto libremente mi conformidad para participar en la investigación.

-----  
Fecha

-----  
Firma del participante

## Anexo 7

### Carta de autorización



*Una Institución Adventista*

Lima, Ñaña, 23 de enero de 2019

**Mg. Renzo Felipe Carranza Esteban**  
Director de Investigación – Filial Tarapoto  
Universidad Peruana Unión  
Presente

**Asunto:** Autorización del Comité de Ética para el desarrollo de la investigación.

Tengo el agrado de dirigirme a usted para expresar mi cordial saludo y desear muchas bendiciones en la labor que desempeña.

Mediante este documento tenemos a bien presentar al investigador **Kerry Lewis Garcia Hidalgo**, identificado con DNI N° 44392283 y a su asesor al **Mg. Renzo Felipe Carranza Esteban**, identificada con DNI N°42920208, ambos adscritos a la Unidad de Posgrado de Ciencias Humanas y Educación, Universidad Peruana Unión sede Lima.

El Comité de Ética del Centro de Investigación e Innovación en Educación y Comunicaciones de la Universidad Peruana Unión ha revisado el protocolo de investigación titulado: "**Competencias de emprendimiento y asertividad en los estudiantes de la Carrera Profesional de Administración con mención en Gestión Empresarial de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Peruana Unión Filial Tarapoto, 2018**" presentado por el investigador antes mencionado, y se resuelve **autorizar** el desarrollo de la investigación de acuerdo a los procedimientos mencionados, en la Universidad Peruana Unión, filial Tarapoto, que usted dignamente dirige en el área de investigación.

Agradecemos anticipadamente el apoyo que pueda brindar al investigador, a fin de concluir satisfactoriamente este proceso, los resultados obtenidos serán difundidos por los canales correspondientes.

Atentamente,

  
Dr. Jorge Platón Maquera Sosa  
Coordinador de Investigación e Innovación  
Facultad de Ciencias Humanas y Educación

  
  
Mg. Denis Frank Cunza Aranzabal  
Coordinador de Investigación e Innovación  
Unidad de Posgrado de Ciencias Humanas y Educación

cc:  
Investigador

Villa Unión – Ñaña, altura Km. 19 de la Carretera Central, Lurigancho – Chosica, Lima 15, Perú  
Teléfono: (01) 618-6300 Fax: 618-6364 Web: www.upeu.edu.pe E-mail: investigacion@upeu.edu.pe

## Anexo 8

### Matriz de consistencia

Problema	Objetivo	Hipótesis	Tipo y diseño
<p align="center"><b>General</b></p> <p>¿Existe relación significativa entre las competencias de emprendimiento y asertividad en los estudiantes de la Carrera Profesional de Administración con mención en Gestión Empresarial de la Universidad Peruana Unión Filial Tarapoto, 2018?</p>	<p align="center"><b>General</b></p> <p>Determinar si existe relación significativa entre las competencias de emprendimiento y asertividad en los estudiantes de la Carrera Profesional de Administración con mención en Gestión Empresarial de la Universidad Peruana Unión Filial Tarapoto, 2018.</p>	<p align="center"><b>Principal</b></p> <p>Existe relación significativa entre las competencias de emprendimiento y asertividad en los estudiantes de la Carrera Profesional de Administración con mención en Gestión Empresarial de la Universidad Peruana Unión Filial Tarapoto, 2018.</p>	<p>Cuantitativo No experimental, transversal, Descriptivo-correlacional.</p>
<p align="center"><b>Específicos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Existe relación significativa entre las competencias interpersonales y asertividad en los estudiantes de la Carrera Profesional de Administración con mención en Gestión Empresarial de la Universidad Peruana Unión Filial Tarapoto, 2018?</li> <li>• ¿Existe relación significativa entre las competencias sistémicas y asertividad en los estudiantes de la Carrera Profesional de Administración con mención en Gestión Empresarial de la Universidad Peruana Unión Filial Tarapoto, 2018?</li> <li>• ¿Existe relación significativa entre las competencias instrumentales y asertividad en los estudiantes de la Carrera Profesional de Administración con mención en Gestión Empresarial de la Universidad Peruana Unión Filial Tarapoto, 2018.</li> </ul>	<p align="center"><b>Específicos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Determinar si existe relación significativa entre las competencias interpersonales y asertividad en los estudiantes de la Carrera Profesional de Administración con mención en Gestión Empresarial de la Universidad Peruana Unión Filial Tarapoto, 2018.</li> <li>• Determinar si existe relación significativa entre las competencias sistémicas y asertividad en los estudiantes de la Carrera Profesional de Administración con mención en Gestión Empresarial de la Universidad Peruana Unión Filial Tarapoto, 2018.</li> <li>• Determinar si existe relación significativa entre las competencias instrumentales y asertividad en los estudiantes de la Carrera Profesional de Administración con mención en Gestión Empresarial de la Universidad Peruana Unión Filial Tarapoto, 2018.</li> </ul>	<p align="center"><b>Derivada</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Existe relación significativa entre las competencias interpersonales y asertividad en los estudiantes de la Carrera Profesional de Administración con mención en Gestión Empresarial de la Universidad Peruana Unión Filial Tarapoto, 2018.</li> <li>• Existe relación significativa entre las competencias sistémicas y asertividad en los estudiantes de la Carrera Profesional de Administración con mención en Gestión Empresarial de la Universidad Peruana Unión Filial Tarapoto, 2018.</li> <li>• Existe relación significativa entre las competencias instrumentales y asertividad en los estudiantes de la Carrera Profesional de Administración con mención en Gestión Empresarial de la Universidad Peruana Unión Filial Tarapoto, 2018.</li> </ul>	