


Cristian Adriano

Artículo Final Jesús Ticona.pdf

 My Files

 My Files

 Universidad Peruana Union

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::29566:475445329

Fecha de entrega

22 jul 2025, 10:16 a.m. GMT-5

Fecha de descarga

22 jul 2025, 10:19 a.m. GMT-5

Nombre de archivo

Artículo Final Jesús Ticona.pdf

Tamaño de archivo

826.6 KB

42 Páginas

10.558 Palabras

59.510 Caracteres




17% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Texto mencionado

Fuentes principales

- 15%  Fuentes de Internet
- 8%  Publicaciones
- 11%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

- 15% Fuentes de Internet
- 8% Publicaciones
- 11% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Internet	repositorio.upeu.edu.pe:8080	2%
2	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	1%
3	Internet	hdl.handle.net	<1%
4	Internet	vufind.katalog.k.utb.cz	<1%
5	Internet	revistalatinoamericanadepsicologia.konradlorenz.edu.co	<1%
6	Internet	retos.ups.edu.ec	<1%
7	Trabajos entregados	upeu on 2025-07-16	<1%
8	Internet	archive.org	<1%
9	Internet	preprints.scielo.org	<1%
10	Internet	repositorio.umch.edu.pe	<1%
11	Trabajos entregados	Universidad Nacional Federico Villarreal on 2024-11-11	<1%

12	Internet	core.ac.uk	<1%
13	Internet	upc.aws.openrepository.com	<1%
14	Internet	www.scielo.sa.cr	<1%
15	Trabajos entregados	ULACIT Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología on 2023-10-09	<1%
16	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2025-05-27	<1%
17	Internet	roderic.uv.es	<1%
18	Internet	www.revistaespacios.com	<1%
19	Internet	1library.co	<1%
20	Trabajos entregados	Universidad Privada Antenor Orrego 2025 on 2025-07-21	<1%
21	Publicación	Beltramo, Nicolas Salvador. "La gestion del capital intelectual y su efecto en la i..."	<1%
22	Internet	apidspace.linhd.uned.es	<1%
23	Internet	cris.upeu.edu.pe	<1%
24	Internet	minerva.usc.es	<1%
25	Internet	pdfs.semanticscholar.org	<1%

26	Internet	pesquisa.bvsalud.org	<1%
27	Internet	repositorioacademico.upc.edu.pe	<1%
28	Internet	www.scielo.org.ar	<1%
29	Trabajos entregados	Holy Family University on 2024-01-23	<1%
30	Trabajos entregados	Universidad Nacional Abierta y a Distancia, UNAD,UNAD on 2024-12-11	<1%
31	Trabajos entregados	University of Bath on 2013-10-03	<1%
32	Internet	prezi.com	<1%
33	Internet	repositorio.unife.edu.pe	<1%
34	Internet	www.ccrlatam.com.pe	<1%
35	Internet	www.revencyt.ula.ve	<1%
36	Publicación	Ana Citlali Diaz Leal, Mariana Cossio Ponce de León, Juan Cristóbal Barrón-Luján, ...	<1%
37	Trabajos entregados	London School of Economics and Political Science on 2025-02-14	<1%
38	Trabajos entregados	Unidades Tecnológicas de Santander on 2024-08-15	<1%
39	Trabajos entregados	Universidad Privada del Norte on 2025-06-10	<1%

40	Internet	revistas.umariana.edu.co	<1%
41	Internet	www.esic.edu	<1%
42	Publicación	Alonso-Arbiol, Itziar, Nekane Balluerka, Arantxa Gorostiaga, Aitor Aritzeta, Miria...	<1%
43	Publicación	Franco Bastias, Belen Cañadas. " Adaptation and validation into Spanish of the m...	<1%
44	Trabajos entregados	Universidad del Istmo de Panamá on 2025-05-31	<1%
45	Internet	ojs3.revistaliberabit.com	<1%
46	Internet	pesquisa.bvs.br	<1%
47	Internet	produccioncientificaluz.org	<1%
48	Internet	repositorio.unfv.edu.pe	<1%
49	Internet	revistaschilenas.uchile.cl	<1%
50	Internet	worldwidescience.org	<1%
51	Internet	www.researchgate.net	<1%
52	Internet	www.scielo.org.pe	<1%
53	Publicación	Cristian Ramos-Vera, Evalia Sulma Cahuana Moroco, Gloria Maribel Juárez Jurupe,...	<1%

54	Publicación	Ponce Cisternas, Fernando. "Análisis Empírico y Teórico del Efecto de Redacción e...	<1%
55	Trabajos entregados	Universidad Católica San Pablo on 2022-06-30	<1%
56	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2017-09-04	<1%
57	Trabajos entregados	Universidad de Almeria on 2017-05-19	<1%
58	Trabajos entregados	Universidad de Almeria on 2025-06-30	<1%
59	Trabajos entregados	Universidad de Guayaquil on 2024-08-12	<1%
60	Internet	coatzacoalcos.uo.edu.mx	<1%
61	Internet	eciencia.urjc.es	<1%
62	Internet	files.eric.ed.gov	<1%
63	Internet	physics.harvard.edu	<1%
64	Internet	rabida.uhu.es	<1%
65	Internet	repositorio.unini.edu.mx	<1%
66	Internet	repositorio.upeu.edu.pe	<1%
67	Internet	repositorio.usil.edu.pe	<1%

68	Internet	www.cbmsbm.com	<1%
69	Internet	www.dykinson.com	<1%
70	Internet	www.risti.xyz	<1%
71	Trabajos entregados	Erasmus University of Rotterdam on 2019-02-12	<1%
72	Publicación	Jéssica F. Felappi, Livia M. Bedin, Wiltrud Terlau, Theo Kötter. " Psychometric prop...	<1%
73	Publicación	Rafael Burgueño, José Macarro-Moreno, Jesús Medina-Casaubón. "Psychometry o...	<1%
74	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2023-02-01	<1%
75	Trabajos entregados	Universidad de Las Palmas de Gran Canaria on 2021-04-11	<1%
76	Internet	scholar.uprm.edu	<1%
77	Trabajos entregados	unapiquitos on 2025-06-03	<1%

1

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

Escuela Profesional de Psicología



**Intraemprendimiento en el Perú: Traducción y Validación de la
Escala EIS para Medir el Potencial Innovador**

Por:

Jesús Adiel Ticona Chipana

Asesor:

Mtro. Cristian Adriano

Lima, 2024

Intraemprendimiento en el Perú: Traducción y Validación de la Employee Intrapreneurship Scale (EIS) para Medir el Potencial Innovador

Intrapreneurship in Peru: Translation and Validation of the EIS Scale to Measure the Innovative Potential

Jesús Adiel Ticona Chipana

Cristian Adriano-Rengifo

Resumen

El intraemprendimiento, entendido como la capacidad de los empleados para innovar dentro de sus organizaciones, es esencial para la competitividad empresarial. En el contexto peruano, aunque se han realizado esfuerzos en innovación, existe una carencia de herramientas validadas para medir este constructo. Este estudio, de tipo instrumental, tuvo como objetivo la traducción y validación de la *Employee Intrapreneurship Scale* (EIS) en una muestra de 464 trabajadores de diversas empresas en Lima. A través del análisis factorial confirmatorio, se confirmó que el modelo unifactorial de la EIS presenta índices de ajuste satisfactorios (SRMR = 0.039, CFI = 0.96, TLI = 0.95, RMSEA = 0.051) y una fiabilidad adecuada con valores alfa de Cronbach y McDonald's omega ($\alpha = 0.91$; $\omega = 0.91$). Además, la escala demostró validez convergente al correlacionarse significativamente ($r = 0.807$) con la Escala de Perdurabilidad del Emprendimiento Empresarial (EPEE). Estos hallazgos confirman que la versión en español de la EIS es una herramienta confiable y válida para evaluar el intraemprendimiento en el contexto empresarial peruano.

Palabras clave: Intraemprendimiento, EIS, Análisis factorial, confiabilidad.

Abstract

Intrapreneurship, understood as the ability of employees to innovate within their organizations, is essential for business competitiveness. In the Peruvian context, although efforts have been made in innovation, there is a lack of validated tools to measure this construct. This instrumental study aimed to translate and validate the Employee Intrapreneurship Scale (EIS) in a sample of 464 workers from various companies in Lima. Through confirmatory factor analysis, it was confirmed that the unidimensional model of the EIS presents satisfactory fit indices (SRMR = 0.039, CFI = 0.96, TLI = 0.95, RMSEA = 0.051) and adequate reliability, with Cronbach's alpha and McDonald's omega values ($\alpha = 0.91$; $\omega = 0.91$). Furthermore, the scale demonstrated convergent validity by significantly correlating ($r = 0.807$) with the Entrepreneurial Persistence Scale (EPEE). These findings confirm that the Spanish version of the EIS is a reliable and valid tool for assessing intrapreneurship in the Peruvian business context.

Keywords: Intrapreneurship, EIS scale, Factor analysis, Internal consistency, Psychometric validation, Factorial model, Organizational innovation.

1. Introducción

La innovación es uno de los principales motores de la competitividad, productividad y desarrollo económico de un país (Quijandría, 2024). Se define como la introducción de nuevos o significativamente mejorados productos, servicios o procesos que generan valor agregado (OECD, 2018). En las empresas, la innovación impulsa la eficiencia operativa, permite adaptarse a las demandas cambiantes del mercado y fomenta la ventaja competitiva (Rojo, 2019). Además, fortalece el rendimiento económico, promueve la integración de nuevas tecnologías y facilita el crecimiento sostenible (Tidd & Bessant, 2020).

La innovación de emprendedores e intraemprendedores es clave para el mercado y las nuevas oportunidades. Los emprendedores crean startups, mientras los intraemprendedores innovan dentro de empresas, como con Gmail en Google y PlayStation en Sony. Aunque ambos innovan, difieren en el proceso de creación, el riesgo asumido, los recursos y la libertad operativa (BBVA, 2023). En el contexto nacional, Victoria Lab es reconocida como uno de los ejemplos más destacados de intraemprendimiento, desarrollando proyectos con organizaciones como Clínica Aviva, Promart 2.0, Soluciones Digitales y Escuelas (La Victoria Lab, 2024).

En Perú, diversas iniciativas y políticas han sido implementadas para fomentar la innovación en distintos sectores (Ministerio de la Producción, 2021). El 53% de las mypes invierten en nuevas tecnologías y esfuerzos de innovación (El Peruano, 2023), y se han generado apoyos como el préstamo del Banco Mundial por US\$100 millones para fortalecer el SINACTI (CONCYTEC, 2022). Además, programas como Innóvate Perú, StartUp Perú, Reto BioInnovar y Reto InnovaCovid-19 han promovido el aumento de la productividad y competitividad empresarial (Ministerio de la Producción, 2021).

Desde el sector privado, los premios Líderes Empresariales del Cambio (LEC), la

que impactan positivamente en el desarrollo sostenible del país (Premio LEC, 2023; Sociedad Nacional de Industrias, 2023; Avonni, 2023).

No obstante, el país ocupa el puesto 76 de 132 en el Índice Global de Innovación (World Intellectual Property Organization, 2023), lo cual refleja debilidades estructurales en el ecosistema innovador. A pesar del espíritu emprendedor reflejado en el 43% de peruanos dispuestos a iniciar un negocio (ESAN y GEM, 2018), la alta tasa de mortalidad de las empresas y los bajos niveles de innovación siguen siendo desafíos críticos. Entre octubre y diciembre de 2023 se crearon 68,847 empresas, pero cerraron 68,326, resultando en una variación neta de solo 521 (INEI, 2024).

En este escenario, se resalta la importancia del intraemprendimiento como capacidad de los empleados para innovar y desarrollar nuevas ideas dentro de sus organizaciones (Oropeza et al., 2020). El intraemprendimiento contribuye significativamente al desempeño organizacional y a la renovación estratégica (Antoncic & Hisrich, 2001; Angulo et al., 2019), fomenta la competitividad y la adaptación al cambio (Urban & Wood, 2015; Romero et al., 2020; García et al., 2021), y fortalece la sostenibilidad a largo plazo (Piñeiro-Chousa et al., 2020).

Sin embargo, existe una escasez de instrumentos validados que evalúen el intraemprendimiento en el contexto latinoamericano y peruano. Por ello, se requiere adaptar y validar herramientas como la Employee Intrapreneurship Scale (EIS) (Gawke et al., 2019). Esta investigación tiene como objetivo traducir y validar dicha escala en una muestra de adultos peruanos.

Los resultados no solo enriquecerán el conocimiento sobre el intraemprendimiento, sino que también permitirán a las organizaciones diseñar estrategias para fomentar la innovación, creatividad e iniciativa dentro de sus estructuras. Esto puede traducirse en un aumento de la competitividad empresarial, una mayor capacidad de adaptación al cambio y un impulso al

Estado del Arte

La investigación sobre innovación e intraemprendimiento destaca la necesidad esencial de herramientas precisas y fiables para medir las cualidades intraemprededoras. Estas herramientas son esenciales para comprender cómo los individuos pueden impulsar la innovación y el cambio estratégico desde dentro de las organizaciones.

Gawke et al. (2019) tuvieron como objetivo desarrollar y validar un instrumento de medición del intraemprendimiento a nivel individual. La investigación se llevó a cabo utilizando un diseño de estudio mixto, comenzando con una revisión de la literatura existente, seguida de dos estudios empíricos. En el primer estudio, se examinó la validez factorial del EIS en una muestra de 1,475 empleados de tres departamentos de una organización pública. En el segundo estudio, se evaluó la validez convergente y discriminante del EIS en una muestra de 243 empleados del sector privado. Los resultados indicaron que el EIS es un instrumento válido y confiable, con 15 ítems, mostrando una estructura bifactorial consistente y robusta. Los autores concluyeron que el EIS puede capturar efectivamente los comportamientos de creación de negocios y renovación estratégica en múltiples contextos laborales, proporcionando una herramienta valiosa tanto para la investigación como para la práctica profesional en el campo del intraemprendimiento.

Tisu et al. (2021) adaptaron y validaron la EIS para la población trabajadora rumana a través de dos estudios. En el primer estudio, se evaluaron la estructura factorial y la invariancia de género de la EIS en una muestra de 307 empleados de diversos sectores ocupacionales. En el segundo estudio, se validó la estructura factorial en una muestra adicional de 122 empleados y se estableció la validez convergente de la escala mediante la evaluación de sus asociaciones con la propensión al riesgo, la innovación y la personalidad proactiva. Los resultados confirmaron una estructura bifactorial compuesta por la renovación estratégica y el emprendimiento corporativo, con índices de confiabilidad y cargas factoriales consistentes que demostraron ser una medida válida del intraemprendimiento a nivel

individual. Estas conclusiones proporcionan una herramienta psicométricamente válida para la investigación del intraemprendimiento en organizaciones rumanas.

En el contexto de esta revisión exhaustiva, se observó una notable falta de nuevas validaciones directas de la Escala de Intrapreneurship de Empleados (EIS) en diversos contextos regionales y nacionales. No obstante, se encontró una diversidad de artículos que exploran el intraemprendimiento desde múltiples perspectivas, estableciendo correlaciones con diversas variables. Estos estudios contribuyen significativamente a ampliar la comprensión del concepto y su aplicabilidad en distintos entornos empresariales:

Lacárcel et al. (2023) tuvieron como objetivo general examinar empíricamente la influencia de la identificación organizacional en el comportamiento intraemprendedor de los docentes y el papel mediador del work engagement en esa relación. La investigación se llevó a cabo mediante un diseño de modelo correlacional. La muestra estuvo compuesta por 234 docentes (63% mujeres, con una edad media de 45 años) de varios centros educativos en el sur de España. Los resultados mostraron una relación positiva entre la identificación organizacional y el work engagement, y ambos influyeron positivamente en el intraemprendimiento. Se confirmó que la relación entre la identificación organizacional y el intraemprendimiento está totalmente mediada por el work engagement. Las conclusiones sugieren que promover una mayor identificación organizacional de los docentes con su centro educativo puede estimular su implicación en el trabajo y fomentar un mayor comportamiento intraemprendedor.

Marques et al. (2022) exploraron el papel de los estilos cognitivos y el comportamiento intraemprendedor en los resultados de innovación de los profesionales de la salud, así como el efecto mediador del intraemprendimiento entre los estilos cognitivos y los resultados de innovación. La investigación empleó un diseño descriptivo y correlacional con una muestra de 209 profesionales de

atención primaria de salud en el norte de Portugal. Los resultados destacaron que el estilo cognitivo

18 juega un papel significativo tanto en el intraemprendimiento como en los resultados de innovación,
51 mediado por el intraemprendimiento. Se encontró que los profesionales de la salud con un estilo cognitivo racional son más propensos a ser intraemprendedores e innovadores en comparación con aquellos que tienen un estilo cognitivo intuitivo. En conclusión, se subrayó la importancia de promover el intraemprendimiento para lograr resultados exitosos en innovación, y se sugirió que comprender los estilos cognitivos puede ayudar a los gerentes a asignar adecuadamente tareas a los profesionales de la salud.

Luu (2020) investigó la relación entre las percepciones de los empleados sobre las prácticas internas de responsabilidad social corporativa (RSC) y el rendimiento de las empresas farmacéuticas, mediado por el comportamiento intraemprendedor de los empleados. El estudio empleó un diseño
48 descriptivo y correlacional con una muestra de 607 empleados de empresas farmacéuticas en Ciudad Ho
12 Chi Minh, Vietnam. Los resultados destacaron que las percepciones de los empleados sobre las prácticas
65 internas de RSC tienen un efecto significativo en el rendimiento de las empresas, mediado por el comportamiento intraemprendedor. Este modelo explicó un 93,2% de la varianza en el rendimiento de la empresa y un 73,5% en el comportamiento innovador. Se concluyó que el bienestar de los empleados es crucial para el rendimiento organizacional, y se recomendó que las empresas implementen mecanismos internos de RSC para fomentar el compromiso con el intraemprendimiento.

Astrini (2020) se propuso analizar las prácticas de gestión estratégica y su influencia en la
58 intensidad del emprendimiento corporativo en las PYMEs de Indonesia. El objetivo principal del estudio
fue evaluar cómo estas prácticas pueden fomentar el comportamiento emprendedor dentro de estas
55 empresas. Utilizando un diseño de investigación cualitativo, se examinó una muestra de cuatro PYMEs. Los resultados revelaron que solo una de las empresas adoptaba activamente nuevas tecnologías y estrategias, mientras que las demás mostraban una actitud más reactiva y conservadora. En resumen, el estudio subraya la importancia de involucrar a todos los niveles jerárquicos en la planificación

38 estratégica y de establecer sistemas de control que promuevan la innovación y la disposición al riesgo
77 para mejorar la competitividad y el rendimiento financiero de las empresas.

13 Gerards et al. (2020), en su investigación de la relación entre las nuevas formas de trabajo y el
21 comportamiento intraempresarial, mediada por el liderazgo transformacional. La investigación utilizó
un diseño correlacional, analizando una muestra de 254 empleados de diversos sectores económicos y
ocupaciones en los Países Bajos. Dieron como resultado que la mayoría de los empleados que
participaron en la implementación de nuevas formas de trabajo mostraron un aumento significativo en el
comportamiento intraempresarial, con un 35% indicando una mejora notable en la participación en
iniciativas innovadoras. Concluyen mencionando que las nuevas formas de trabajo, cuando están
adecuadamente mediadas por el liderazgo transformacional, pueden fomentar un entorno propicio para
el comportamiento intraempresarial entre los empleados, lo cual es relevante para las organizaciones
que buscan incrementar la innovación desde dentro.

Es importante destacar que, además de la EIS, existen otras escalas validadas similares que han
sido empleadas para explorar fenómenos relacionados con el intraemprendimiento, como lo son los
siguientes:

70 López-Núñez et al. (2022), tuvo como objetivo evaluar la validez y confiabilidad de un nuevo
40 cuestionario diseñado para evaluar la autopercepción de competencias emprendedoras dentro del marco
de EntreComp. La investigación se llevó a cabo con un diseño instrumental, utilizando una muestra de
742 estudiantes universitarios de varias universidades españolas. Los resultados obtenidos mediante
análisis factorial confirmatorio mostraron una estructura interna compuesta por cuatro dimensiones:
Ideas y Oportunidades, Recursos Personales, Conocimientos Específicos y Pasar a la Acción. Los
hallazgos indicaron una validez y confiabilidad satisfactorias del cuestionario, con buenas correlaciones.
50 En conclusión, el estudio estableció que el cuestionario es una herramienta válida y confiable para la
autoevaluación de competencias emprendedoras, útil para programas educativos y de desarrollo

41 Davis (2006) desarrolló un instrumento destinado a medir los factores organizacionales internos que influyen en las actividades emprendedoras corporativas. La investigación se llevó a cabo mediante un diseño instrumental, utilizando una muestra de 264 empleados gubernamentales. El CEAI evaluó 15 aspectos como el apoyo gerencial, la autonomía en el trabajo, los sistemas de recompensas, la disponibilidad de tiempo y los límites organizacionales. Los resultados destacaron la estabilidad relativa del CEAI, aunque se observaron ligeras variaciones en su estructura factorial en comparación con el instrumento original. En conclusión, se determinó que el CEAI puede ser una herramienta útil para medir el clima organizacional que promueve la innovación, respaldado por su robustez psicométrica.

13 Agapie et al. (2018) adaptaron el Instrumento de Evaluación de Emprendimiento Corporativo (CEAI) para el entorno empresarial rumano y evaluaron su validez de constructo. La investigación utilizó un diseño correlacional, empleando un cuestionario de 48 ítems en escala Likert para recopilar datos de 175 empleados en empresas rumanas del sector tecnológico. El análisis factorial reveló una estructura de 10 factores relevante para el contexto rumano, incluyendo aspectos como el refuerzo, la discreción en el trabajo y el entorno dinámico. Las conclusiones destacan la adaptación y validación exitosa del CEAI para la cultura rumana, subrayando su relevancia para diagnosticar comportamientos emprendedores dentro de las organizaciones en Rumania.

Objetivos

1 El objetivo de esta investigación es traducir al español y validar el Employee Intrapreneurship Scale (EIS) en una muestra de adultos peruanos

Variables

32 El intraemprendimiento se entiende como la capacidad de los empleados dentro de una empresa 61 para crear e implementar ideas innovadoras que conduzcan al desarrollo de nuevos negocios, productos o servicios dentro de la misma organización. De acuerdo con Antoncic y Hisrich (2003), esta modalidad de emprendimiento ocurre dentro de las organizaciones y se caracteriza por comportamientos que se

entorno empresarial que cambia rápidamente (Seshadri & Tripathy, 2006). Este enfoque incentiva una cultura de innovación y proactividad entre los trabajadores, fundamental para identificar oportunidades de negocio y optimizar los procesos internos (Baena-Luna & García-Río, 2021).

69
44
Estratégicamente, el intraemprendimiento permite a las empresas generar nuevas fuentes de ingresos y garantizar su sostenibilidad a largo plazo. Moreno Garrido et al. (2016) indican que, en un contexto de negocios global y competitivo, el intraemprendimiento se ha convertido en una estrategia crucial tanto para organizaciones públicas como privadas, ayudándoles a adaptarse y mantenerse competitivas. Esta práctica promueve la flexibilidad y mejora el rendimiento organizacional al alinear las innovaciones internas con los objetivos de la empresa (Palos-Sánchez et al., 2019). Gawke (2019) sugiere que el intraemprendimiento abarca dos dimensiones: el comportamiento empresarial y la renovación estratégica, aspectos esenciales para el éxito y la competitividad sostenida de las empresas.

Comportamiento de riesgo

60
El comportamiento de riesgo en el intraemprendimiento es crucial, ya que permite a los empleados tomar decisiones valientes y asignar recursos significativos a proyectos inciertos, esenciales para la innovación y la exploración de nuevas oportunidades. Los empleados que asumen riesgos, según Rauch et al. (2009), están dispuestos a enfrentar posibles pérdidas de recursos, lo que se manifiesta en su disposición a desarrollar nuevos productos, ingresar a nuevos mercados o implementar tecnologías innovadoras. La literatura muestra resultados mixtos sobre la relación entre disposición a asumir riesgos y actividad emprendedora, con estudios que la respaldan (Douglas & Shepherd, 2002; Stewart & Roth, 2004) y otros que no encuentran correlación significativa (Brockhaus, 1980; Miner & Raju, 2004). Esta variabilidad puede depender de contextos específicos y factores individuales, como sugiere la Teoría de la Sensibilidad al Refuerzo (RST), que indica que personas con alta sensibilidad a la recompensa (sistema BAS) son más propensas al intraemprendimiento, mientras que aquellas con alta sensibilidad al castigo (sistema BIS) tienden a evitar riesgos (Corr, 2004; Gray, 1991). Además, organizaciones que fomentan una cultura de experimentación y aceptación del error como parte del proceso de innovación suelen tener empleados más dispuestos a participar en actividades intraemprendedoras (Monsen et al.,

2010), lo cual es fundamental para el éxito del intraemprendimiento al permitir la exploración sin el temor constante al fracaso.

Renovación Estratégica

La renovación estratégica, crucial para mantener la competitividad organizacional, involucra la participación activa de los empleados en la transformación y mejora continua de la empresa mediante cambios en la estrategia, adopción de nuevas tecnologías, reestructuración de procesos y diversificación en mercados. Según Ireland et al. (2003), depende de la capacidad de los empleados para identificar oportunidades y realizar cambios que fortalezcan la posición competitiva. Este proceso, esencial para el intraemprendimiento, ha sido destacado por Burgelman (1983) y Jennings y Lumpkin (1989) por su papel en la introducción de tecnologías y diversificación. Los directivos, especialmente los gerentes de alto y medio nivel, son clave en la formulación y ejecución de estrategias de renovación, actuando como intermediarios que facilitan la implementación de iniciativas innovadoras (Floyd & Wooldridge, 1992; Hornsby et al., 2009). La renovación estratégica se basa en la innovación continua, permitiendo a la organización adaptarse a un mercado dinámico y prepararse para futuros desafíos, como señalan Barringer y Bluedorn (1999) y McFadzean et al. (2005). Esta innovación no solo mejora los procesos y productos actuales, sino que también potencia el crecimiento y la capacidad de la organización para aprovechar nuevas oportunidades.

Metodología

1.1. Diseño Metodológico

La presente investigación es de tipo instrumental, debido a que se realizó la adaptación, validación y el análisis de las propiedades psicométricas de un instrumento de medida psicológica (Ato et al., 2013).

Además, es de enfoque cuantitativo, ya que la recolección de datos se basó en cálculos y

números estadísticos. También corresponde a un diseño no experimental porque no se manipuló

la variable, observándola tal y como se mostró en su marco natural. Por último, es de corte transversal, ya que se recolectó la información y se aplicó el instrumento en un tiempo determinado (Hernández et al., 2014).

1.2. Diseño Muestral

La población de estudio fueron trabajadores de distintas empresas peruanas, que cumplieron con los siguientes criterios: que se encuentren laborando, dentro de una cultura organizacional intraemprendedora y no intraemprendedora. Se realizó un muestreo no probabilístico de tipo intencional, puesto que los participantes se eligieron en base al cumplimiento de ciertas características requeridas para el presente estudio (Otzen y Manterola, 2017).

2 La muestra fue conformada por 464 trabajadores, de ambos sexos, con edades superior a los 18 años de Lima metropolitana y que se encuentren laborando. Para conseguir la población objetivo se llegó a visitar pequeñas, medianas y grandes empresas de diferentes rubros.

1.3. Instrumento

Employee Intrapreneurship Scale (EIS)

1 La escala fue diseñada por Gawke et al. (2019), y posteriormente adaptada al Rumano Tisu et al. (2012). Está compuesta por 2 dimensiones: Comportamiento de renovación estratégica y Comportamiento de riesgo, evaluadas en 15 ítems. El método de respuesta será una escala Likert de 7 opciones 1 (Nunca) a 7 (Siempre). Se realizaron análisis factoriales confirmatorios para 36 evaluar la estructura del instrumento. Se probaron varios modelos, incluyendo un modelo de un 2 solo factor y un modelo de dos factores. Los resultados mostraron que el Modelo de dos factores 26 ofrecía un mejor ajuste ($\chi^2 = 603.94$, $df = 178$, $SRMR = 0.04$, $CFI = 0.93$, $TLI = 0.92$, $IFI = 0.93$, 24 $RMSEA = 0.06$, $AIC = 787.94$) en comparación con el modelo de un solo factor. Estos indicadores 54 sugieren que la escala tiene una estructura factorial sólida y que es válida para medir las dos

dimensiones propuestas. Además, la alta confiabilidad interna de la escala está respaldada por los valores del alfa de Cronbach: 0.93 para el "Strategic Renewal Behavior" y 0.87 para el "Venture Behavior". Esto sugiere que los ítems dentro de cada dimensión son altamente consistentes entre sí (Gawke et al, 2019).

Escala de perdurabilidad del emprendimiento empresarial (EPEE)

La escala fue creada por Geraldo et al. (2022), está compuesto por 15 ítems. El AFE reportó que los 15 ítems cargan en un solo factor ($\lambda > 0.8$), $KMO = 0.97$, $\chi^2 = 4674$, $df = 190$, $p < 0.001$; con una varianza explicada del 82,5 %; en cambio, el AFC reportó 4 modelos, donde el modelo 4 (M4) con 15 ítems tiene adecuados índices de bondad de ajuste ($CMIN/DF = 2.24$, $CFI = 0.92$, $TLI = 0.91$, $RMSEA = 0.07$) que confirman la estructura factorial del modelo unifactorial. Además, los resultados revelaron adecuada confiabilidad ($\alpha = .989$; $\omega = 0.99$).

Procedimientos

El instrumento como fase inicial fue sometido a un proceso de traducción, retrotraducción y retro retrotraducción, formado por 3 expertos certificados, quienes proporcionaron como resultado final y en consenso un formato ideal de traducción.

Posteriormente el instrumento en el formato final traducido, fue sometido a un comité de 05 expertos, formados por cinco psicólogos organizacionales, con especialidades en gestión de talento humano.

Se dispuso a los jueces en la realización de la validación de contenido con base en cuatro criterios: relevancia, coherencia, claridad y contenido de constructo. Para ello, se utilizó el coeficiente V de Aiken (Aiken, 1980; Hernández et al., 2014), obteniendo valores cercanos a 1, lo que indica que los ítems son adecuados para medir el constructo (Penfield & Giacobbi, 2004).

Luego, se realizó la solicitud al comité de ética de la universidad para iniciar con la recolección de datos, esperando obtener la aprobación correspondiente. Después del visto bueno,

se procedió a encuestar a la población ya mencionada, corroborando previamente la conformidad de cada encuestado, siendo aplicada por fines académicos, de forma voluntaria y anóni

9 Aspectos éticos

El estudio fue aprobado por el Comité de Ética de la Universidad Peruana Unión con número de resolución 2024-CEB-FCS - UPeU-187/2024. Además, el presente estudio respetará todos los principios éticos de investigación en humanos según la declaración de Helsinki (World Medical Association, 2013) tales como el principio de autonomía, mediante un consentimiento informado que se presentará al inicio de la encuesta; el principio de justicia, puesto que el estudio no presentó ningún daño para los participantes; y el principio de confidencialidad, puesto que no se divulgó ningún dato que permita identificar a los participantes. Asimismo, la traducción y adaptación de la escala se realizó cumpliendo los 18 lineamientos propuestos por la Comisión Internacional de los Test (International Test Commission, 2017).

1.4. Análisis de Datos

El análisis estadístico se realizó con el software R, versión 4.2.2 (R Core Team, 2022), utilizando el paquete lavaan, versión 0.6-7 (Jak et al., 2021) y el estimador MLR (Robust Maximum Likelihood). Se llevó a cabo un Análisis Factorial Confirmatorio (AFC) para evaluar la validez de constructo de la Employee Intrapreneurship Scale (EIS), examinando dos modelos: unifactorial y bifactorial.

52 Ambos modelos mostraron índices de ajuste adecuados. Para el modelo unifactorial: $\chi^2(90) = 198.55$, CFI = .96, TLI = .95, SRMR = .039 y RMSEA = .051 (IC90% [.042, .060]). Para el modelo bifactorial: $\chi^2(89) = 197.01$, CFI = .96, TLI = .95, SRMR = .039 y RMSEA = .051 (IC90% [.042, .060]). No obstante, se observó una correlación estimada de 1.02 entre los factores latentes

“Renovación estratégica” y “Comportamiento de riesgo”, lo cual evidenció una alta redundancia conceptual. Por tanto, se optó por conservar el modelo unifactorial, al ser más parsimonioso y

coherente con la estructura teórica propuesta por Gawke et al. (2019).

56 Durante el análisis se eliminaron los ítems 1, 6 y 11 por presentar cargas factoriales inferiores al umbral aceptable. Las cargas factoriales restantes oscilaron entre .373 y .804, lo que indica una representación adecuada del constructo evaluado.

6 La validez convergente se analizó correlacionando la EIS con la Escala de Perdurabilidad del Emprendimiento Empresarial (EPEE), obteniéndose una correlación de $r = .807$, significativa a un nivel de $p < .01$, lo que respalda la consistencia del instrumento con un constructo conceptualmente relacionado.

Finalmente, se empleó el paquete psych para calcular los coeficientes de alfa de Cronbach y omega de McDonald, con valores dentro del rango esperado de .70 a .90, conforme a lo recomendado por Gadermann et al. (2012), Álvarez-Ramírez (2014), Kline (2016), Ventura-León y Caycho-Rodríguez (2017), y Zumbo et al. (2007).

Resultados

1.1. Datos sociodemográficos

33 En la tabla 1 se observa que la mayoría de los participantes fueron hombres (75.8%) y el grupo etario predominante es de 26 a 45 años (78.6%). La mayoría cuenta con educación técnica (58.4%), mientras que el 53.6% son solteros y el 74.5% trabajan en el sector servicios. Además, el 74.5% ocupan puestos operativos, mientras que un 22.6% son supervisores o coordinadores.

1 **Tabla 1**
Datos sociodemográficos de los participantes

Dato	Frecuencia	Porcentaje
Sexo	Masculino	352 75.8%
	Femenino	112 24.1%
Edad	18-25 años	32 6.8%
	26-45 años	365 78.6%
	46-65 años	67 14.3%

67

Grado de Instrucción	Postgrado	18	3.8%
	Universitario	12	26.5%
	Técnico	280	58.4%
	Educación secundaria (completa o incompleta)	52	11.2%
Estado civil	Soltero	249	53.6%
	Casado	109	23.4%
	Otros	106	22.8%
Rubro de la empresa	Servicio	346	74.5%
	Producto	64	13.7%
	Mixta	54	11.6%
Puesto o cargo	Alta dirección	13	2.8%
	Supervisor o coordinador	105	22.6%
	Operario (empleado sin personal a cargo)	346	74.5%

14 **Análisis preliminar de los ítems**

En la Tabla 2 se muestran los estadísticos descriptivos de los ítems evaluados, incluyendo medias, desviaciones estándar, asimetría y curtosis. El ítem 3 presenta la puntuación media más alta ($M = 2.73$; $DE = 1.55$), mientras que el ítem 4 tiene la puntuación media más baja ($M = 2.16$; $DE = 1.16$). La mayoría de los ítems se encuentran dentro de los límites recomendados para la asimetría y la curtosis (± 2.0 , Rodríguez & Ruíz, 2008), a excepción del ítem 4, que muestra una curtosis elevada ($g_2 = 3.15$), lo que sugiere una distribución más apuntada en comparación con la normalidad. En términos de asimetría, los valores varían entre 0.69 y 1.20, indicando una ligera inclinación en las respuestas. En conjunto, los resultados sugieren que los ítems presentan una distribución aceptable, y las cargas factoriales están dentro de los valores recomendados, superando el umbral de 0.30, lo que refleja un buen ajuste de los ítems al constructo evaluado.

Tabla 2

Estadísticos descriptivos y cargas factoriales de los ítems.

Ítems	M	DE	g ¹	g ²	λ (Unifactorial)	λ (bifactorial)
I1	2,54	1.32	.76	.47	.773	.768
I2	2,52	1.29	.69	.06	.777	.774
I3	2,73	1.55	.90	.06	.787	.785
I4	2,16	1.16	1.36	3.15	.511	.510
I5	2,35	1.24	1.01	1.12	.646	.644
I6	2,34	1.2	1.12	1.89	.561	.561
I7	2,31	1.21	1.10	1.66	.540	.536
I8	2,38	1.24	.91	.84	.558	.557
I9	2,62	1.48	.92	.22	.804	.800
I10	2,32	1.2	.86	.69	.562	.550
I11	2,25	0.98	.71	1.51	.376	.373
I12	2,24	1.23	1.20	2.00	.601	.596
I13	2,30	1.22	1.08	1.33	.583	.579
I14	2,64	1.45	.93	.38	.786	.781
I15	2,29	1.21	1.19	1.86	.572	.573

Nota: M = Media; DE = Desviación Estándar; g1 = Asimetría; g2 = Curtosis; λ = Carga factorial

1.1. Análisis Factorial Confirmatorio

En la tabla 3, se evalúa la estructura interna de la escala mediante el Análisis Factorial Confirmatorio. Se probó tanto el modelo unifactorial como el modelo de dos factores, mostrando adecuados índices de ajustes.

Para el **modelo unifactorial**, los resultados fueron: ($X^2 = 198.55$; $gl = 90$; $p < .01$; CFI=.96; TLI=.95; SRMR = .039; RMSEA=.051 [IC 90% .042, .060]).

Para el **modelo bifactorial**, los resultados fueron: ($X^2 = 197.01$; $gl = 89$; $p < .01$; CFI=.96; TLI=.95; SRMR = .039; RMSEA=.051 [IC 90% .042, .060]).

Tabla 3

Análisis Factorial Confirmatorio de la escala.

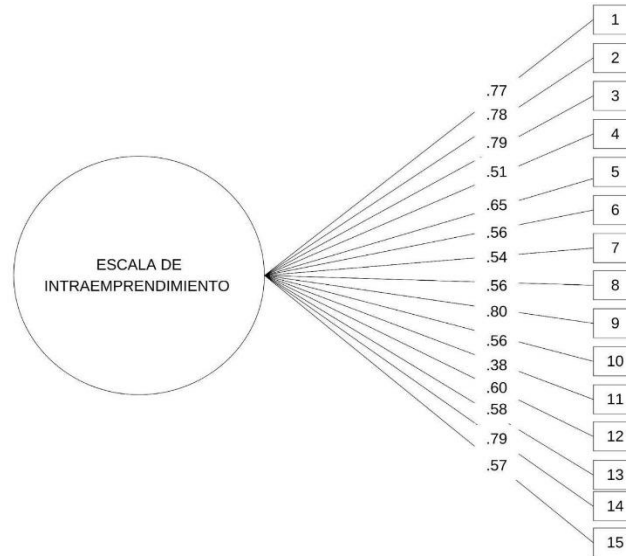
	$X^2(gl)$	p	X^2/gl	SRMR	CFI	TLI	RMSEA [IC 90 %]
Modelo Unifactorial	198.55 (90)	.000	2.20	.039	.96	.95	.051 [.042, .060]
Modelo Bifactorial	197.01 (89)	.000	2.21	.039	.96	.95	.051 [.042, .060]

7

χ^2 =chi cuadrado; gl =grados de libertad; SRMR=raíz residual estandarizada cuadrática media; RMSEA=error cuadrático medio de aproximación; CFI=índice de ajuste comparativo; TLI= índice Robust Tucker-Lewis; IC=intervalos de confianza

Figura 1.

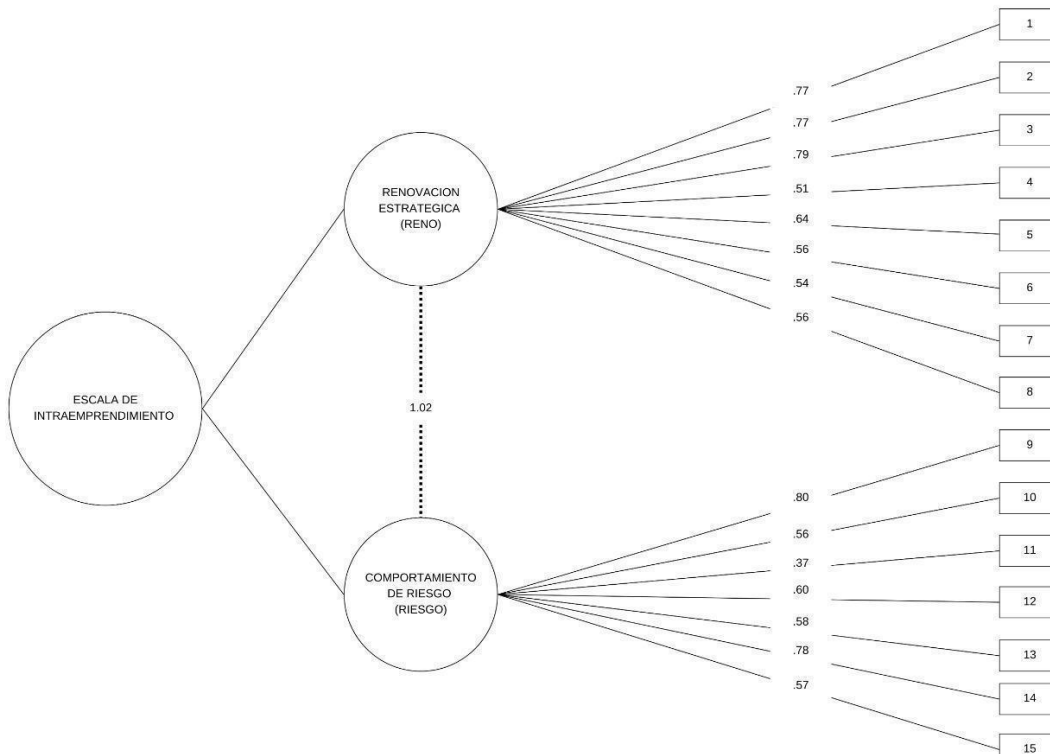
Análisis factorial confirmatorio de la EIS (Employee Intrapreneurship Scale) - Modelo Unifactorial



72

Figura 2.

Análisis factorial confirmatorio de la EIS (Employee Intrapreneurship Scale) – Modelo Bifactorial



1.2. Análisis de confiabilidad

En la tabla 4 se presenta el análisis de consistencia interna mediante los coeficientes Alfa de Cronbach y Omega de McDonald para los modelos unifactorial y bifactorial.

Para el modelo unifactorial, que incluye 15 ítems, se obtuvo un Alfa de Cronbach de .91 y un coeficiente Omega de .91, lo que indica una alta consistencia interna.

En cuanto al modelo bifactorial, se evaluaron dos factores:

- Para el factor "Comportamiento de renovación estratégica", la fiabilidad fue adecuada, con un Alfa de Cronbach de .85 y un coeficiente Omega de .86.
- Para el factor "Comportamiento de riesgo", los índices también fueron satisfactorios, con un Alfa de Cronbach de .81 y un coeficiente Omega de .82.

Estos valores indican una alta consistencia interna tanto para el modelo unifactorial como para los factores evaluados en el modelo bifactorial.

Tabla 4

Fiabilidad de la escala

	Nº de Ítems	Alfa de Cronbach (α)	Omega de McDonald (ω)
Modelo Unifactorial	15	.91	.91
Modelo Bifactorial			
1. Comportamiento de Renovación estratégica	8	.85	.86
2. Comportamiento de riesgo	7	.81	.82

1.3. Validez relacionada con otras variables

En la tabla 6, se examinó la relación entre las variables utilizando el modelo unifactorial de la EIS con la Escala de Perdurabilidad del Emprendimiento Empresarial (EPEE), mediante el coeficiente de correlación de Pearson. Como resultado se encontró una correlación general de $r = .807$ con la EPEE, lo

que es altamente significativo ($p < .01$). Estos indican que el modelo unifactorial, mantiene una relación lineal fuerte y positiva con la EPEE.

Tabla 6

Validez relacionada con otras variables.

		Modelo Unifactorial
Escala de Perdurabilidad del Emprendimiento Empresarial (EPEE)	<i>Pearson(r)</i>	.807

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

Discusión:

El intraemprendimiento es fundamental para fomentar la innovación en las organizaciones, permitiendo a los empleados contribuir a la renovación estratégica y asumir riesgos dentro de sus empresas (Oropeza et al., 2020; Gawke et al., 2019). En este contexto, es necesario contar con instrumentos válidos y confiables que midan el intraemprendimiento a nivel individual. Es crucial, especialmente en sectores donde la innovación es clave para la competitividad. Esta investigación se centró en la traducción y validación de la Employee Intrapreneurship Scale (EIS) en una muestra de trabajadores peruanos.

El análisis preliminar de los ítems mostró que, en general, los ítems de la escala presentaron distribuciones adecuadas. A pesar de la variabilidad en algunos ítems, como el ítem 4 que presentó una curtosis elevada, los demás ítems mantuvieron un comportamiento aceptable dentro de los modelos evaluados.

En este estudio, se evaluó la estructura interna del EIS mediante el Análisis Factorial Confirmatorio (AFC), considerando tanto el modelo unifactorial como el bifactorial. Los dos modelos presentaron adecuados índices de ajuste, y las cargas factoriales estuvieron por encima del umbral

recomendado de .30, lo que indica un ajuste satisfactorio al constructo medido (Ferrando y Anguiano-Carrasco, 2010). Esto sugiere que ambas estructuras pueden ser válidas para la medición del constructo

en esta muestra. Sin embargo, un aspecto crítico que surgió del análisis fue la correlación entre los factores en el modelo bifactorial, que alcanzó un valor de 1.02. Esto supera el límite recomendado de .80 y sugiere un problema de multicolinealidad o redundancia entre los factores (Brown, 2015). Por lo tanto, los dos factores propuestos en el modelo bifactorial podrían estar tan estrechamente relacionados que no se justifica su diferenciación.

En contraste, la escala original de Gawke et al. (2019) y la validación en Rumania (Tisu et al., 2021) reportaron una correlación entre factores de 0.70, lo que respalda la estructura bifactorial en esos contextos. No obstante, en este estudio específico, los resultados sugieren que un modelo unifactorial podría ser más apropiado, dado que los ítems parecen medir un constructo común sin diferenciación suficiente entre las dos dimensiones teóricas propuestas. Asimismo es necesario mencionar que en la mayoría de empresas en el Perú no suelen fomentar una cultura intraemprendedora y que la mayoría de la muestra evaluada en nuestro estudio es de personas que tienen un rol operativo sin toma de decisiones.

20 Por otro lado, el análisis de fiabilidad para el modelo unifactorial, mostró altos niveles de consistencia interna, con coeficientes Alfa de Cronbach de .91 y Omega de McDonald de .91. Este resultado es consistente con los hallazgos de estudios previos sobre la EIS, que también reportaron una alta fiabilidad en la medición del intraemprendimiento (Gawke et al., 2019; Tisu et al., 2021).

49 En cuanto a la validez convergente, se observó una correlación positiva significativa entre la EIS del modelo unifactorial y la Escala de Perdurabilidad del Emprendimiento Empresarial (EPEE). Esto respalda la validez convergente de la escala, confirmando que mide constructos relacionados de manera coherente y válida (Hernández et al., 2014).

Finalmente, las implicancias de este estudio son relevantes para el ámbito organizacional en el contexto peruano. La EIS, al proporcionar una herramienta robusta para medir el intraemprendimiento, permitirá a las empresas identificar y fomentar competencias clave para la innovación entre sus empleados. Esto es especialmente valioso para los gestores, quienes podrán utilizar la escala para promover una cultura organizacional de intraemprendimiento, contribuyendo así al crecimiento sostenido

Reyes y Moros, 2019; Pérez & Cuervo, 2018). Asimismo, esta escala beneficiará no solo a las organizaciones, sino también a los trabajadores, al promover un entorno que valora y fomenta el desarrollo de habilidades intraemprededoras (Rueda-Barrios et al., 2018)

Limitaciones:

Este estudio presenta algunas limitaciones que deben ser tomadas en cuenta al interpretar los resultados obtenidos. La primera limitación significativa es la falta de investigaciones previas en el contexto peruano relacionadas con la validación de la EIS y el estudio del intraemprendimiento. Esta escasez de estudios limita la posibilidad de comparar los resultados obtenidos con los de investigaciones similares en otros contextos, afectando así la capacidad de establecer una base teórica sólida en el ámbito regional. La carencia de antecedentes en el tema restringe los análisis contextuales y plantea desafíos adicionales para validar el instrumento de medición en una cultura organizacional que no prioriza el intraemprendimiento.

Además, el proceso de recolección de datos y la estrategia de muestreo enfrentaron restricciones debido a que la mayoría de los encuestados pertenecen al nivel operativo en sus respectivas organizaciones. La concentración de la muestra en este segmento podría haber limitado la diversidad de perspectivas sobre el intraemprendimiento, dado que los empleados en posiciones operativas suelen tener diferentes motivaciones y oportunidades de desarrollo de iniciativas internas en comparación con aquellos en roles gerenciales o de liderazgo. La predominancia de operarios en la muestra puede afectar la validez externa de los resultados y limita la posibilidad de generalizar estos hallazgos a otros niveles jerárquicos, especialmente en organizaciones con estructuras o culturas distintas.

Una tercera limitación está relacionada con la cultura organizacional peruana, la cual, no fomenta de manera proactiva el intraemprendimiento dentro de sus prácticas. En el contexto local, existe una tendencia a privilegiar estructuras jerárquicas y roles definidos, lo que reduce la apertura hacia prácticas de innovación interna y autonomía de los empleados. Esta barrera cultural representa un desafío adicional al momento de introducir y validar el concepto de intraemprendimiento.

Finalmente, el estudio también se enfrenta a limitaciones metodológicas importantes. La elección de un único instrumento para medir el intraemprendimiento pudo haber restringido la comprensión integral de esta práctica, especialmente en relación con factores como el soporte organizacional, las oportunidades de capacitación y los incentivos. Asimismo, no se evaluó la invarianza factorial del instrumento según el sexo ni se consideró la confiabilidad mediante estabilidad temporal a través de un análisis test-retest. Futuros estudios podrían abordar estas limitaciones empleando metodologías mixtas y diversos instrumentos para obtener una visión más completa de los factores que inciden en el intraemprendimiento en el contexto peruano, asegurando también la estabilidad y confiabilidad del instrumento en diferentes momentos y subgrupos de la población.

Conclusión:

Este estudio constituye un primer esfuerzo significativo para traducir y validar la Escala de Intraemprendimiento en el contexto hispanohablante, aportando así una herramienta novedosa y relevante para medir prácticas de innovación dentro de las organizaciones en Perú. Los resultados obtenidos proporcionan una base sólida para futuras investigaciones en este ámbito, permitiendo avanzar en la comprensión del intraemprendimiento en contextos donde esta práctica es aún incipiente.

Para fomentar el intraemprendimiento en el contexto peruano, sería fundamental promover un cambio en la cultura organizacional, de manera que se incentive la innovación interna y la autonomía a todos los niveles jerárquicos. Este cambio permitiría a las organizaciones mejorar tanto en el desarrollo de sus empleados como en su capacidad de adaptación y competitividad. Las políticas y estructuras que respalden el intraemprendimiento benefician no solo el crecimiento individual, sino también la eficacia organizacional en un entorno de mercado cada vez más exigente.

Futuros estudios podrían extender la validez de este instrumento a diferentes niveles jerárquicos y analizar en profundidad los factores que impulsan el intraemprendimiento en diversas industrias, promoviendo una comprensión integral de las condiciones necesarias para que esta práctica se integre de manera sostenible en el contexto organizacional peruano.

Referencias

- Aiken, L. R. (1980). Content Validity and Reliability of Single Items or Questionnaires. *Educational and Psychological Measurement*, 40(4), 955-959. <https://doi.org/10.1177/001316448004000419>
- Agapie, A., Paiusan, R., Vizitiu, C., Nastase, M. Hadad, S. (2018). Adapting a corporate entrepreneurship assessment instrument for Romania. *South African Journal of Business Management* 49(1). <https://hdl.handle.net/10520/EJC-14ba030f89>
- Albrecht, S. L., Connaughton, S., Foster, K., Furlong, S., & Yeow, C. J. L. (2020). Compromiso de cambio, recursos de cambio y demandas de cambio: un modelo para orientaciones positivas de los empleados hacia el cambio organizacional. *Frente. Psicólogo*, 11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.531944>
- Antoncic, B., & Hisrich, R. (2003). Clarifying the intrapreneurship concept. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 10(1), 7-24. DOI: [10.1108/14626006000310461187](https://doi.org/10.1108/14626006000310461187)
- Angulo, F., Bracho, I. & Rodríguez, R. (2020). Intraemprendimiento como elemento fundamental en las organizaciones del siglo XXI. *Económicas CUC*, 41(1), 217–228. DOI: <https://doi.org/10.17981/econcuc.41.1.2020.Org.5>
- Aiken, L. R. (1980). Content Validity and Reliability of Single Items or Questionnaires. *Educational and Psychological Measurement*, 40(4), 955-959. <https://doi.org/10.1177/001316448004000419>
- Álvarez-Ramírez, L. Y. (2014). Escala de Actitudes Hacia la Política en Población Adulta de Bucaramanga, Colombia. *Revista Latinoamericana De Ciencias Sociales, Niñez Y Juventud*, 12(1). Recuperado a partir de <https://revistaumanizales.cinde.org.co/rlesnj/index.php/Revista-Latinoamericana/article/view/1127>

Antoncic, B. y Hisrich, R.(2001). Intrapreneurship. *Journal Of Business Venturing*, 16(5), 495-527.

[https://doi.org/10.1016/s0883-9026\(99\)00054-3](https://doi.org/10.1016/s0883-9026(99)00054-3)

Alghamdi, A. A., & Badawi, N. S. (2023). Intrapreneurship at the individual level: Does psychological empowerment matter? *International Journal of Professional Business Review*, 8(5), e01897.

<https://doi.org/10.2515/ijpbr.2023.8.5.e01897>

Arboleda, Y. (2024). Evolución del impacto de las pymes de la Alianza Pacifico generado por las estrategias de financiación. *Universidad Cooperativa de Colombia*. Recuperado de

<https://repository.ucc.edu.co/entities/publication/5d775f75-2416-467d-9800-4a7638630831>

Ato, M., López-García, J., & Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología*, 29(3), 1038–1059.

<https://doi.org/10.6018/analesps.29.3.178511>

Astrini, N., Rakhmawati, T., Sumaedi S., Bakti, I., Yarmen, M., Damayanti, S. (2020). Innovativeness, Proactiveness, and Risk-taking: Corporate Entrepreneurship of Indonesian SMEs. *Purpose-Led Publishing Ltd*. 722(1), 12-37. <https://dx.doi.org/10.1088/1757-899X/722/1/012037>

Blanka, C. (2019). An individual-level perspective on intrapreneurship: A review and ways forward.

Review of Managerial Science, 13. Recuperado de

https://www.researchgate.net/publication/323069047_An_individual-level_perspective_on_intrapreneurship_a_review_and_ways_forward

BBVA. (2023). Las siete diferencias entre emprendedor e intraemprendedor. Recuperado

de:<https://www.bbva.com/es/innovacion/las-siete-diferencias-entre-emprendedor-e-intraemprendedor/>

BBVA. (2023). *Intraemprendedor: Ejemplos destacados de intraemprendimientos*. Recuperado de

Baena-Luna, P., & García-Río, E. (2021). El intraemprendimiento desde una perspectiva de género: una revisión sistemática de la literatura y una agenda de investigación. *OBETS. Revista de Ciencias Sociales*, 16(1), 51-62. DOI:[10.14198/OBETS2021.16.1.03](https://doi.org/10.14198/OBETS2021.16.1.03)

Barringer, B., Bluedorn, A.(1999). The relationship between corporate entrepreneurship and strategic management. *Strategic Management Journal*, 20(5), 421-444.

[https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1097-0266\(199905\)20:5<421::AID-SMJ30>3.0.CO;2-O](https://doi.org/10.1002/(SICI)1097-0266(199905)20:5<421::AID-SMJ30>3.0.CO;2-O)

Brockhaus, R. H. (1980). Risk taking propensity of entrepreneurs. *Academy of Management Journal*, 23(3), 509-520. <https://doi.org/10.2307/255515>

Brown, T. A. (2015). *Confirmatory factor analysis for applied research* (2nd ed.). The Guilford Press.

Burgelman, R. A. (1983). Corporate entrepreneurship and strategic management: Insights from a process study. *Management Science*, 29(12), 1349-1364. <https://www.jstor.org/stable/2631021>

Centrum PUCP. (2023). Ranking de competitividad Mundial 2023: Perú desciende al puesto 55.

Recuperado de <https://centrum.pucp.edu.pe/centrum-news/noticias-institucionales/ranking-competitividad-mundial-2023-peru-desciende-puesto-55/>

Canova-Barrios, C. (2022). Ethical aspects in the publication of scientific manuscripts: A literature review. *Salud, Ciencia Y Tecnología*, 2, 81. <https://doi.org/10.56294/saludcyt202281>

Corr, P. J. (2004). Reinforcement sensitivity theory and personality. *Neuroscience & Biobehavioral Reviews*, 28(3), 317-332. <https://doi.org/10.1016/j.neubiorev.2004.01.005>

Clark, D. R., Pidduck, R. J., Lumpkin, G. T., & Covin, J. G. (2024). ¿Está bien estudiar Orientación Emprendedora (EO) a nivel individual? ¡Sí! *Política de la Unión Europea*, 48(1), 680-705.

- CONCYTEC. (2022, 18 de febrero). Banco Mundial contribuirá a fortalecer el Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación para impulsar el desarrollo sostenible del Perú. [Nota de prensa]. <https://www.gob.pe/institucion/concytec/noticias/584658-banco-mundial-contribuira-a-fortalecer-sistema-nacional-de-ciencia-tecnologia-e-innovacion-para-impulsar-el-desarrollo-sostenible-del-peru>
- Douglas, E., & Shepherd, D. (2002). Self-employment as a career choice: Attitudes, entrepreneurial intentions, and utility maximization. *Entrepreneurial Theory and Practice*, 26(3), 81-90. <https://doi.org/10.1177/104225870202600305>
- Davis, T. (2006) "Corporate Entrepreneurship Assessment Instrument (CEAI): Systematic Validation of a Measure". [Master of Science]. *Theses and Dissertations*. 3405. <https://scholar.afit.edu/etd/3405>
- Demerouti, E. (2014). Job demands-resources theory. En P. Y. Chen & C. L. Cooper (Eds.), *Wellbeing: A complete reference guide* (Vol. 3, pp. 37-64). John Wiley & Sons. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/284679158_Job_Demands-Resources_Theory
- El Peruano. (2023, 14 de septiembre). El 53 % de las mype en el Perú invierte en el uso de nuevas tecnologías [Comunicado de prensa]. <https://www.elperuano.pe/noticia/223031-el-53-de-las-mype-en-el-peru-invierte-en-el-uso-de-nuevas-tecnologias>
- ENTEL. (2023, 9 de noviembre). Premio de Innovación Avonni-CCL se lanza en Perú y abre sus postulaciones 2023 [Comunicado de prensa]. <https://www.entel.pe/noticias/premio-de-innovacion-avonni-ccl-se-lanza-en-peru-y-abre-sus-postulaciones-2023/>
- ESAN. (2018). La intención de emprender y el espíritu emprendedor en la población peruana. *ESAN Business*. Recuperado de https://www.esan.edu.pe/migration-files/sala-de-prensa/2018/07/03/Nota%20de%20prensa%201_Valores%20sociales%20y%20autopercepcion%20hacia%20el%20emprendimiento%20en%20el%20Peru.pdf

- ESAN & Global Entrepreneurship Monitor. (2018). La intención de emprender y el espíritu emprendedor en la población peruana. [Comunicado de prensa]. Recuperado de https://www.esan.edu.pe/migration-files/sala-de-prensa/2018/07/03/Nota%20de%20prensa%201_Valores%20sociales%20y%20autopercepcion%20hacia%20el%20emprendimiento%20en%20el%20Peru.pdf
- Floyd, S., & Wooldridge, B. (1992). Managing strategic consensus: The foundation of effective implementation. *Academy of Management Executive*, 6(4), 27-39. <https://doi.org/10.5465/ame.1992.4274459>
- Ferrando, P., y Anguiano-Carrasco, C. (2010). El análisis factorial como técnica de investigación en psicología. *Papeles del Psicólogo*, 31(1), 18-33. <https://www.redalyc.org/pdf/778/77812441003.pdf>
- Geraldo-Campos, L. A., Moreno-Estelle, S.P., Palacios-Pizarro, C. S. y Tito-Huamaní, P. L. (2022). Diseño y validación de escalas de perdurabilidad en emprendimiento empresarial. *Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 12(24), pp. 350-366. <https://doi.org/10.17163/ret.n24.2022.09>
- Gawke, J. C., Gorgievski, M. J., & Bakker, A. B. (2019). Employee intrapreneurship scale (EIS): Development and validation. *European Management Journal*, 37(4), 481-491. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2019.03.001>
- Gerards, R., van Wetten, S. & van Sambeek, C. (2020). New ways of working and intrapreneurial behaviour: the mediating role of transformational leadership and social interaction. *Rev Manag Sci*, 15, 2075–2110. <https://doi.org/10.1007/s11846-020-00412-1>

García, J., Tumbajulca, I., y Cruz, J. (2021). Innovación organizacional como factor de competitividad empresarial en mypes durante el Covid-19. *Comuni@cción*, 12(2), 99-110.

<https://doi.org/10.33595/2226-1478.12.2.500>

Gadermann, A., Guhn, M., Zumbo, B. (2012). Estimating ordinal reliability for Likert-type and ordinal item response data: A conceptual, empirical, and practical guide. *Practical Assessment, Research & Evaluation*. 17. 1-13. doi: <https://doi.org/10.7275/n560-j767>

Gray, J. A. (1991). The psychology of fear and stress. Cambridge University Press.

<https://search.worldcat.org/es/title/The-psychology-of-fear-and-stress/oclc/15082674>

Hornsby, J. S., Kuratko, D. F., Shepherd, D. A., & Bott, J. P. (2009). Managers' corporate entrepreneurial actions: Examining perception and position *Journal of business Venturing* , 24(3), 236-247. <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2008.03.002>

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2014). Metodología de la investigación (6.a ed.).

McGraw-Hill.<https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>

Hernández, H., Tobon, S., Juárez, L. (2021). Estudio de validez de contenido y confiabilidad de un instrumento para diagnosticar el proceso de inclusión en las Escuelas Normales. *Diálogos sobre Educación*. 12(22). DOI:[10.32870/dse.v0i22.698](https://doi.org/10.32870/dse.v0i22.698)

Ireland, R. D., Hitt, M. A., & Sirmon, D. G. (2003). A model of strategic entrepreneurship: The construct and its dimensions. *Journal of Management*, 29(6), 963-989.

[https://doi.org/10.1016/S0149-2063\(03\)00086-2](https://doi.org/10.1016/S0149-2063(03)00086-2)

INEI. (2024, 18 de marzo). En el Perú se crearon más de 68 mil empresas entre octubre y diciembre del año 2023. [Nota de prensa]. <https://m.inei.gob.pe/prensa/noticias/en-el-peru-se-crearon-mas-de-68-mil-empresas-entre-octubre-y-diciembre-del-ano-2023-15079/>

Instituto de Estudios Peruanos (IEP). (2023). IEP Informe de opinión, octubre 2023 (edición especial). Recuperado de <https://iep.org.pe/wp-content/uploads/2023/10/IEP-Informe-de-Opinion-Edicion-especial-Octubre-2023-completo.pdf>

IPSOS. (2022). Emprendedores en tiempo de inflación 2022. Recuperado de <https://www.ipsos.com/es-pe/emprendedores-en-tiempo-de-inflacion-2022>

Ireland, R. D., Hitt, M. A., & Sirmon, D. G. (2009). A model of strategic entrepreneurship: The construct and its dimensions. *Journal of Management*. Recuperado de https://www.academia.edu/30246129/A_Model_of_Strategic_Entrepreneurship_The_Construct_and_its_Dimensions

Junker, T. L., Bakker, A. B., Gorgievski, M. J., & Derks, D. (2022). Prácticas laborales ágiles y proactividad de los empleados: un estudio multinivel. *Relaciones Humanas*, 75(12), 2189-2217. <https://doi.org/10.1177/001872672111030101>

Jennings, D. F., & Lumpkin, J. R. (1989). Functioning modeling corporate entrepreneurship: An empirical integrative analysis. *Journal of Management*, 15(3), 485-502. <https://doi.org/10.1177/014920638901500310>

Jack, S., Li, H., Kolbe, L., de Jonge, H., Cheung, M. (2021). Meta-analytic structural equation modeling made easy: A tutorial and web application for one-stage MASEM. *Research Synthesis Methods*. 12(5), 571-679. <https://doi.org/10.1002/jrsm.1498>

- Kline, R. B. (2016). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling* (4th ed.). New York, NY: The Guilford Press. Recuperado de: <https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=2326083>
- Lara-Bocanegra, A., Pedragosa, V., García-Fernández, J., & Bohórquez, M. R. (2024). Fit-intraemprendimiento en la economía emergente de la industria de la salud y el fitness. *Journal of Entrepreneurship in Emerging Economies*. Avance de impresión. <https://doi.org/10.1108/JEEE-03-2024-0115>
- La Victoria Lab. (2024). *Únete*. Recuperado de <https://lavictoria.pe/pages/unete>
- López-Núñez, M., Rubio-Valdehita, S., Armuña, C., Pérez-Urria, E. (2022). EntreComp Questionnaire: A Self-Assessment Tool for Entrepreneurship Competencies. *Sustainability*. 14(5). 2983. <https://doi.org/10.3390/su14052983>
- Lacárcel, E., Laguía, A., Moriano, J. (2023). Intraemprendimiento docente: un estudio desde la identificación organizacional y el work engagement. *Revista Latinoamericana de Psicología*. 55, 236-244. <https://doi.org/10.14349/rlp.2023.v55.26>
- Luu, D.T. (2020), "The effect of internal corporate social responsibility practices on pharmaceutical firm's performance through employee intrapreneurial behaviour". *Journal of Organizational Change Management*, 33(7). 1375-1400. <https://doi.org/10.1108/JOCM-03-2020-0072>
- Mazzanti, M. (2011). Declaración de Helsinki, principios y valores bioéticos en juego en la investigación médica con seres humanos. *Revista Colombiana de Bioética*, 6(1), 125-144. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=189219032009>
- Miner, J., Raju, N. (2004). Risk Propensity Differences Between Managers and Entrepreneurs and Between Low- and High-Growth Entrepreneurs: A Reply in a More Conservative Vein. *Journal of Applied Psychology*, 89(1), 3–13. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.1.3>

Mcfadzean, E. O'Loughlin, A., Shaw, E. (2005). Corporate Entrepreneurship and Innovation Part 1: The Missing Link. *European Journal of Innovation Management*. 8(3). 350-372. DOI: [10.1108/14601060510610207](https://doi.org/10.1108/14601060510610207)

Martín-Rojas, R.,García-Morales, V., Aragon-Correa, J.. (2013). Análisis de los factores que influyen en el emprendimiento innovador. El aprendizaje organizativo y tecnológico. 35-46.. Recuperado de [https://www.researchgate.net/publication/335675937 Analisis de los factores que influyen en el emprendimiento innovador El aprendizaje organizativo y tecnologico](https://www.researchgate.net/publication/335675937_Analisis_de_los_factores_que_influyen_en_el_emprendimiento_innovador_El_aprendizaje_organizativo_y_tecnologico)

Marques, C., Lopes, C., Braga, V. Ratten, V, Santos, G. (2022). Intuition and rationality in intrapreneurship and innovation outputs: The case of health professionals in primary health care. *Int Entrep Manag J*, 18, 579–602. <https://doi.org/10.1007/s11365-021-00761-7>

Morata-Ramírez, M., Holgado-Tello, F., Barbero-García, I., & Mendez, G. (2015). Análisis factorial confirmatorio: recomendaciones sobre mínimos cuadrados no ponderados en función del error Tipo I de Ji-Cuadrado y RMSEA. *Acción Psicológica*, 12(1), 79-90. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1578-908X2015000100008

Monsen, E., Patzelt, H., & Saxton, T. (2010). Beyond simple utility: Incentive design and trade-offs for corporate employee entrepreneurs. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 34(1), 105-130. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6520.2009.00314.x>

Ministerio de la Producción. (2021). Impulsamos la innovación en el Perú. En *Innovate Perú* (Ed.), Recuperado de https://www.proinnovate.gob.pe/fincyt/doc/biblioteca_virtual/Impulsamos_la_innovacion_en_el_Peru.pdf

OECD. (2018). Oslo Manual 2018: Guidelines for Collecting, Reporting and Using Data on Innovation, 4th Edition. *París: OECD Publishing*. Recuperado de <https://www.oecd.org/science/oslo-manual-2018-9789264304604-en.htm>

Oropeza, M., Diaz, A., Rodríguez, A.,(2020). Las prácticas de intraemprendimiento en la innovación de las mipyme. *ACACIA y UASLP*. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/354734487_Las_practicas_de_intraemprendimiento_en_la_innovacion_de_las_mipyme

Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232. <https://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>

Parker, S. K., Bindl, U. K., & Strauss, K. (2010). Making things happen: A model of proactive motivation. *Journal of Management*, 36(4), 827-856. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/211392436_Making_Things_Happen_A_Model_of_Proactive_Motivation

Piñeiro-Chousa, J., López-Cabarcos, M., Romero, N., Pérez, A.(2020). Innovation, entrepreneurship and knowledge in the business scientific field: Mapping the research front, *Journal of Business Research*, (115), 475-485. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.11.045>.

Portalanza-Chavarría, A., & Revuelto-Taboada, L. (2023). Driving intrapreneurial behavior through high-performance work systems. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 19, 897–921. <https://doi.org/10.1007/s11365-023-00848-3>

Premio Líderes Empresariales del Cambio (De EY Building a better working world). (2023).

Recuperado el 29 de mayo de 2024, de https://www.ey.com/es_pe/entrepreneurship/premio-lec

Rigtering, C., Niemand, T., Phan, V., & Gawke, J. (2024). Intrapreneurs, high performers, or hybrid stars? How individual entrepreneurial orientation affects employee performance. *Journal of*

Business Research, 176(Abril 2024), 114596.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0148296324001000>

Rigtering, J. P. C., & Behrens, M. A. (2021). El efecto de las colaboraciones corporativas y de inicio en el espíritu empresarial corporativo. *Revista de Ciencias de la Gestión*, 15, 2427–2454.

<https://doi.org/10.1007/s11846-021-00443-2>

Rubio, G. (2015). Las contribuciones del intraemprendimiento a la estrategia de manufactura. *Revista Dimensión Empresarial*, 13(1), 95-109. <http://dx.doi.org/10.15665/rde.v13i1.340>

Ruedas-Barrios, G., Gonzales-Bueno, J., Rodenes, M., Moncaleano, G. (2018). La cultura organizacional y su influencia en los resultados de innovación en las pequeñas y medianas empresas. *Espacios*. 39(42). 36. <https://www.revistaespacios.com/a18v39n42/a18v39n42p36.pdf>

Rojo, M., Padilla-Oviedo, A., Riojas, R. (2019). La innovación y su importancia. *Revista Científica UISRAEL*, 6(1), 9-22. <https://doi.org/10.35290/rcui.v6n1.2019.67>

Romero, D., Sánchez, S., Rincón, Y., Romero, M. (2020). Estrategia y ventaja competitiva: Binomio fundamental para el éxito de pequeñas y medianas empresas. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, 16 (4), 465-475. <https://www.redalyc.org/journal/280/28065077034/html/>

Reyes, J., y Moros, H. (2019). La cultura organizacional: principales desafíos teóricos y metodológicos para su estudio. *Revista Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina*, 7(1), 201-217. <https://www.redalyc.org/journal/5523/552364016011/html/>

Quijandría, B. (2024). Innovación como motor del crecimiento económico en el Perú. *Gobierno Y Gestión Pública*, 11(1). <https://doi.org/10.24265/iggp.2024.v11n1.06>

Sociedad Nacional de Industrias. (2023, 8 de junio). SNI entregó el Premio a la Innovación 2023 a

agroindustria y sostenibilidad [Comunicado de prensa]. <https://sni.org.pe/sni-entrego-el-premio-a-la-innovacion-2023-a-trabajos-que-promueven-la-competitividad-y-crecimiento-en-sectores-como-mineria-salud-agroindustria-y-sostenibilidad/>

Urban, B., Wood, E., (2015). The importance of opportunity recognition behaviour and motivators of employees when engaged in corporate entrepreneurship. *Journal of Business Economics and Management*. 16 (5), 980-994. [10.3846/16111699.2013.799087](https://doi.org/10.3846/16111699.2013.799087)

Rauch, A., Wiklund, J., Lumpkin, G. T., & Frese, M. (2009). Entrepreneurial orientation and business performance: An assessment of past research and suggestions for the future. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 33(3), 761-787. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6520.2009.00308.x>

Urbano, D., & Nikolov, B. (2013). The relationship between personality and intrapreneurial intention: An empirical study in Spain. *Research in International Business and Finance*, 27(1), 28-39. <https://doi.org/10.1177/0149206309335187>

Palos-Sánchez, P., Baena-Luna, P., & Casablanca Peña, A. (2019). Factores clave en el éxito del intraemprendimiento en la era digital. *Cuadernos de Gestión*, 20(1), 11-31. Recuperado de: <https://www.gemconsortium.org/images/media/2019-libro-emprendimiento-e-innovacion-1582231052.pdf>

Seshadri, D. V. R., & Tripathy, A. (2006). Innovations in corporate entrepreneurship: An empirical study. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 12(1), 22-41. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/285267579_Innovation_through_Intrapreneurship_The_Road_Less_Travelled

- Stewart, W., Roth, P. (2004). Data Quality Affects Meta-Analytic Conclusions: A Response to Miner and Raju (2004) Concerning Entrepreneurial Risk Propensity. *Journal of Applied Psychology*, 89(1), 14–21. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.1.14>
- Tisu, L., Pap, Z., Virga, D. (2021). Employee Intrapreneurship Scale: adaptation and validation in the Romanian working population. *Psihologia Resurselor Umane*, 19(2).
<https://doi.org/10.24837/pru.v19i2.495>
- Penfield, R. & Giacobbi, P. (2004). Applying a Score Confidence Interval to Aiken's Item Content-Relevance Index. *Measurement in Physical Education and Exercise Science*. 8. 213-225.
DOI:[10.1207/s15327841mpec0804_3](https://doi.org/10.1207/s15327841mpec0804_3)
- R Core Team (2022) R: A Language and Environment for Statistical Computing. R Foundation for Statistical Computing, Vienna. <https://www.R-project.org>
- Tidd, J., Bessant, J. (2020). *Managing Innovation: Integrating Technological, Market and Organizational Change* (7th ed.). Hoboken, NJ: Wiley. Recuperado de: <https://www.wiley.com/en-us/Managing+Innovation%3A+Integrating+Technological%2C+Market+and+Organizational+Change%2C+7th+Edition-p-9781119713302>
- Ventura- Leon, J. & Caycho-Rodríguez, T. (2017). El coeficiente Omega: un método alternativo para la estimación de la confiabilidad. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*. 15. 625-627. Recuperado de:<https://www.redalyc.org/pdf/773/77349627039.pdf>
- World Intellectual Property Organization. (2023). Global Innovation Index 2023: Innovation in the Face of Uncertainty. *WIPO Knowledge Repository*, 16, 174-223. <https://doi.org/10.34667/tind.48220>
- Zumbo, B., Gadermann, A., Zeisser, C. (2007). Ordinal Versions of Coefficients Alpha and Theta For Likert Rating Scales. *Journal of modern applied statistical methods: JMASM*. 6. 21-29.

ANEXO 01

Employee Intrapreneurship Scale (EIS)

Instructions:

This questionnaire consists of 15 statements related to intrapreneurship. Please read each statement carefully.

Then, choose the option that best reflects your level of agreement in the past few months. Answer categories are:

1 = never, 2 = rarely, 3 = occasionally, 4 = regularly, 5 = often, 6 = very often, 7 = always. Make sure to respond

to all the statements.

SCORE	
never	1
rarely	2
occasionally	3
regularly,	4
often	5
very often	6
always	7

		ever	arely	ccasi onall y	egul arly	ften	ery ofte n	lway s
	I undertake activities to realize change in my organization.							
	I undertake activities to change the current products/services of my organization.							
	I contribute ideas for strategic renewal for my organization.							
	I conceptualize new ways of working for my organization.							
	I utilize insights of others experts to innovate in my organization.							
	I undertake activities that change the structure of my organization.							
	I undertake activities that change the work practices of my organization.							
	I exploit opportunities in the labor market or society to renew my organization.							
	I undertake activities to set up new business units.							
0	I undertake activities to reach new market or communities for my organization.							
1	I undertake activities that result in new departments outside of my organization.							
2	I conceptualize new ways of service for my organization.							
3	I undertake activities that result in new projects within my organization.							
4	I actively establish new collaborations with experts outside of my own profession.							

5	I conceptualize new products for my organization.						
---	---	--	--	--	--	--	--

ANEXO 02

Escala de perdurabilidad del emprendimiento empresarial (EPEE)

ITEMS	D		AND		A
Pienso que contar con una actitud emprendedora es importante para formar un negocio propio.					
Me siento contento de emprender un negocio propio.					
Es clave conocer el coeficiente de apalancamiento al momento de solicitar un financiamiento para nuestro emprendimiento.					
De contar con apoyo económico estoy dispuesto a iniciar mi propio negocio.					
Considero que el estado promueve el emprendimiento empresarial.					
Cuento con un equipo de trabajo capaz de alcanzar las metas y objetivos del emprendimiento.					
Mis familiares o amigos me influenciaron a emprender.					
Una empresa necesita tener liquidez para poder solventar sus gastos.					
Mi empresa realiza procesos de innovación de manera continua.					
Necesito estar informado de todo lo que ocurre alrededor de mi empresa para así tomar mejores decisiones.					
Un emperador debe tener un compromiso integral con su colaborador.					
Considero que es importante que la empresa motive a los empleados a ser parte de la misma.					
Creo que el personal contribuye con la eficiencia laboral de la empresa.					

He realizado capacitaciones para mis empleados.					
Se debe contar con personal altamente calificado para el puesto de gerencia y / o administración.					

PUNTAJES	
Totalmente en desacuerdo (TD)	1
Desacuerdo (D)	2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo (NAND)	3
Acuerdo (A)	4
Totalmente de acuerdo (TA)	5

ANEXO 3

tems	V (Rele)	V (Cohe)	V (Clar)	V (Cont)
	1 ,00	1, 00	0 ,87	1 ,00
	1 ,00	1, 00	1 ,00	0 ,93
	1 ,00	1, 00	0 ,93	0 ,93
	1 ,00	1, 00	1 ,00	0 ,93

	1	1,	0	0
	,00	00	,87	,87
	1	1,	0	0
	,00	00	,87	,87
	1	1,	0	0
	,00	00	,87	,87
	1	1,	1	1
	,00	00	,00	,00
	1	1,	1	1
	,00	00	,00	,00
0	1	1,	1	1
	,00	00	,00	,00
1	0	0,	0	0
	,87	87	,87	,87
2	1	1,	1	1
	,00	00	,00	,00
3	1	1,	0	0
	,00	00	,93	,93
4	1	1,	0	1
	,00	00	,93	,00
5	1	1,	0	1
	,00	00	,93	,00