

**UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN**  
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
Escuela Profesional de Administración



*Una Institución Adventista*

**La relación entre las capacidades emprendedoras y la motivación al logro en los emprendedores de las zonas de Chosica y Huánuco en el año 2021**

Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciado(a) en Administración y Negocios Internacionales

**Autor:**

Esteban Josue Azaña Justo  
Rosita Cienfuegos Fructus

**Asesor:**

Mg. Danny Lita Alomia Lozano

Lima, agosto de 2021

# DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA DE TESIS

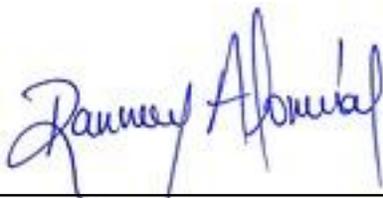
Mg. Danny Lita Alomia Lozano, de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“LA RELACIÓN ENTRE LAS CAPACIDADES EMPRENDEDORAS Y LA MOTIVACIÓN AL LOGRO EN LOS EMPRENDEDORES DE LAS ZONAS DE CHOSICA Y HUÁNUCO EN EL AÑO 2021”** constituye la memoria que presentan los Bachilleres: Esteban Josue Azaña Justo y Rosita Cienfuegos Fructus, para obtener el título de Profesional de Licenciado(a) Administración y Negocios Internacionales, cuya tesis ha sido realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

Las opiniones y declaraciones en este informe son de entera responsabilidad del autor, sin comprometer a la institución.

Y estando de acuerdo, firmo la presente declaración en la ciudad de Lima, a los 31 días del mes de agosto del año 2021



---

Mg. Danny Lita Alomia Lozano

### ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En Lima, Ñaña, Villa Unión, a ...31... día(s) del mes de.....agosto.....del año 2021..... siendo las...12:00...horas, se reunieron los miembros del jurado en la Universidad Peruana Unión Campus Lima, bajo la dirección del (de la) presidente(a): **Mg. Gloria Ivon Luy Medina.....**, el (la) secretario(a): **Mtro. Alcides Alberto Flores Sáenz** y los demás miembros: **Lic. Jharmel Rodríguez De La Cruz** y el (la) asesor(a) **Mtra. Danny Lita Alomía Lozano...** con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de la tesis titulado: **"La relación entre las capacidades emprendedoras y la motivación al logro en los emprendedores de las zonas de Chosica y Huánuco en el año 2021."**..... del(los) bachiller/es:

a) **Rosita Cienfuegos Fructus** .....

b) **Esteban Josue Azaña Justo**

c).....

conducente a la obtención del título profesional de: **de Licenciada(o) en Administración y Negocios Internacionales**

El Presidente inició el acto académico de sustentación invitando al (a la) / a (los) (las) candidato(a)s hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del jurado a efectuar las preguntas, y aclaraciones pertinentes, las cuales fueron absueltas por al (a la) / a (los) (las) candidato(a)s. Luego, se produjo un receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del jurado.

Posteriormente, el jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Bachiller (a): **Rosita Cienfuegos Fructus**

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	17	B+	Muy Bueno	Sobresaliente

Bachiller (b): **Esteban Josue Azaña Justo**

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	17	B+	Muy Bueno	Sobresaliente

Bachiller (c): .....

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	

(\*) Ver parte posterior

Finalmente, el Presidente del jurado invitó al (a la) / a (los) (las) candidato(a)s a ponerse de pie, para recibir la evaluación final y concluir el acto académico de sustentación procediéndose a registrar las firmas respectivas.

\_\_\_\_\_  
Presidente/a

  
\_\_\_\_\_  
Secretario/a

\_\_\_\_\_  
Asesor/a

\_\_\_\_\_  
Miembro

\_\_\_\_\_  
Miembro

\_\_\_\_\_  
Bachiller (a)

\_\_\_\_\_  
Bachiller (b)

\_\_\_\_\_  
Bachiller (c)

# La relación entre las capacidades emprendedoras y la motivación al logro en los emprendedores de las zonas de Chosica y Huánuco en el año 2021

Danny Lita Alomia Lozano  
Universidad Peruana Unión  
[danney@upeu.edu.pe](mailto:danney@upeu.edu.pe)

Maestra en Administración por la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.  
Licenciada en Administración por la Universidad Peruana Unión, Lima, Perú  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5381-2251>

Nancy Abigaíl Lazo Palacios  
Universidad Peruana Unión  
[nancy@upeu.edu.pe](mailto:nancy@upeu.edu.pe)

Licenciada en Administración por la Universidad Peruana Unión, Lima, Perú  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3722-9103>

Esteban Josue Azaña Justo  
Universidad Peruana Unión  
[estebanjusto@upeu.edu.pe](mailto:estebanjusto@upeu.edu.pe)

Bachiller en Administración y Negocios Internacionales por la Universidad Peruana Unión, Lima, Perú  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7882-661X>

Rosita Cienfuegos Fructus  
Universidad Peruana Unión  
[rositacienfuegos@upeu.edu.pe](mailto:rositacienfuegos@upeu.edu.pe)

Bachiller en Administración y Negocios Internacionales por la Universidad Peruana Unión, Lima, Perú  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0471-9640>

Luis Alberto Geraldo Campos  
Universidad Peruana Unión  
[luis.geraldo@upeu.edu.pe](mailto:luis.geraldo@upeu.edu.pe)

Magister en Administración con Mención en Dirección de Recursos Humanos por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Licenciado en Administración con Mención en Gestión Empresarial por la Universidad Peruana Unión, Lima, Perú  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8366-689X>

## Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo determinar la relación existente entre las capacidades emprendedoras y la motivación al logro en los emprendedores de las zonas específicas de Chosica y Huánuco en el año 2021. Por consiguiente, se determinó la

relación entre las capacidades de trabajo en equipo, liderazgo, sentido de riesgo y necesidad de logro, con la motivación al logro dispuesta por la población de estudio. Asimismo, para esto se empleó una metodología cuantitativa no experimental, optando por una muestra no probabilística y por conveniencia. A su vez el instrumento de medición se aplicó a 308 emprendedores, repartidos equitativamente dentro de las zonas de estudio. Sin duda se evidenció que no existe diferencia significativa entre estas dos zonas, respecto a ambas variables. No obstante, la relación confluyente en estas dos se apreció más significativa en Huánuco, exponiendo las capacidades necesarias para el logro de las metas y la relación que tienen estas con la motivación al logro, en pocas palabras cabe destacar que tan motivado puede estar el emprendedor para conseguir sus metas, librándose de la zona de confort y aventurándose frente nuevos riesgos presentados por la misma evolución del negocio. Por lo tanto, basado en los resultados obtenidos, este artículo brinda un aporte para los emprendedores que pertenecen o no a las zonas de estudio, ampliando su visión, mostrando las capacidades emprendedoras necesarias que han de servir como pilares en la formación y desarrollo de un negocio.

**Palabras Clave:** Capacidades emprendedoras, motivación al logro, trabajo en equipo, liderazgo, necesidad de logro, sentido de riesgo

### **Abstract**

The objective of this work was to determine the relationship between entrepreneurial skills and motivation to achieve in entrepreneurs in the specific areas of Chosica and Huánuco in the year 2021. Therefore, it was proposed to determine that relationship between work skills in team, leadership, sense of risk and need for achievement, with the motivation to achieve that the study population possesses. For this, a non-experimental quantitative methodology was used, opting for a non-probabilistic sample and for convenience. In turn, the measurement instrument was applied to 308 entrepreneurs equally distributed within the study areas. Evidence that there is no significant difference between these two areas, with respect to both variables, however the relationship that these two presents is more significant in Huánuco, exposing the necessary capacities to achieve the goals and the relationship that these have with motivation. to achievement, that is, how motivated the entrepreneur can be to achieve his goals, getting out of the

comfort zone and venturing against new risks presented by the evolution of the business itself. Therefore, based on the results obtained, this study provides a contribution to entrepreneurs, whether they belong to the study areas or not, broadening their vision and showing the necessary entrepreneurial capacities that must serve as pillars in the formation and development of a company. deal.

**Keywords:** Entrepreneurial skills, motivation to achieve, teamwork, leadership, need for achievement, sense of risk

## 1. Introducción

En la actualidad la demanda de trabajo aumenta con mayor frecuencia, la población crece a un ritmo más acelerado de lo que crecen sus economías, por ese motivo, esto resulta en una ardua tarea para que el sector privado pueda atender dicha demanda. A partir de ahí, instancias gubernamentales inducen la formación del emprendimiento como aquella estrategia que desarrolla capacidades y habilidades creativas, con la finalidad de promover el autoempleo (Ovalles et al., 2018). De hecho, la capacidad emprendedora resulta ser un tema de gran importancia tanto en países del continente europeo como en el sudamericano, pues se centra en desarrollar aquella capacidad en un individuo, motivándolo a ser un líder, previsor, capaz de tomar riesgos y de movilizar recursos de bajo rendimiento a una alta productividad (Cabana et al., 2013). Sin lugar a dudas al incentivar a las personas a desarrollarse, también los motiva a conseguir sus logros, McClelland (1989), asevera que aquellas personas con alta necesidad de logro, son propensos a buscar tareas que signifiquen un reto para ellos, asumiendo la responsabilidad personal de su rendimiento, buscan una retroinformación de rendimiento sobre la forma en la que estaban actuando, ensayando nuevas y eficaces maneras de hacer las cosas.

Es de suma importancia remarcar que, desde inicios de los años 2000, el término emprendimiento ha adquirido una relevancia por su gran rol potenciador y desarrollador de la economía de un país (Aguirre et al., 2016). De ello resulta necesario decir, que la generación de capacidades emprendedoras (CE) en la formación de un individuo, tiende a tomar prioridad en la educación, según Rimachi, (2010) quien menciona que las CE se pueden desarrollar aplicando un currículo orientado a este fin, logrando así habilidades

emprendedoras mediante la formación académica. Hay que mencionar además a Vargas (2007), pone en relieve que las normas subjetivas y comportamientos orientados, permiten integrar una actitud emprendedora, así como motivaciones para crear una empresa, sobreponiendo de antemano los obstáculos por los que se van a atravesar. Mas aún Ovalles, Moreno, Olivares, & Silva (2018), manifiestan que las CE son un factor importante, principalmente por las habilidades que adquieren los individuos, sea de forma empírica, o aquellas desarrolladas académicamente.

Por lo que se refiere a la CE para Mavila et al. (2014), conlleva ciertos aspectos en el individuo, tales como buscar una oportunidad, querer transformarlo en un negocio, o encontrar formas para mejorar su vida. De acuerdo con Sastre (2013), las principales motivaciones para un emprendedor, son el desarrollo personal e independencia económica. De igual modo Wright, Siegel, & Mustar (2017), expresan que dichas capacidades toman relevancia en el suministro de recursos necesarios y en la búsqueda de oportunidades para el planteamiento e inicio de un emprendimiento. Similarmente Soria, Ruiz, & Zúñiga (2016), destacan aquellas capacidades de emprendimiento, haciendo énfasis en características de un individuo con voluntad de emprender, así como una mayor y clara percepción de su capacidad para solucionar los problemas.

Lo dicho hasta aquí supone que bajo un análisis de estudio sobre el emprendimiento y las capacidades que requiere, Ovalles et al. (2018), declara que la forma de adquisición del conocimiento necesario para emprender, es un punto importante a la hora de correr riesgos y tomar decisiones. Ahora bien Flores, Salas, & Cuno (2020), mencionan que el emprendimiento se mantiene en base a una demanda insatisfecha, haciendo hincapié en la creatividad de los mismos, permitiendo que éstos logren reinventarse, sobreponiendo así la autoeficacia percibida como motivación para la acción emprendedora (Marulanda et al., 2018).

Algo semejante ocurre con Rodríguez (2018), quien denota que la motivación al logro trae consigo la disposición de poder sobresalir, superar metas, con el propósito de ser logradas, surgiendo cuando las necesidades primarias son satisfechas, permitiendo orientar el comportamiento del individuo a la superación personal y el auto crecimiento. Todavía cabe señalar a Martínez (2014), al fundamentar que la motivación al logro se

destaca por conducir a la búsqueda del éxito, creando competitividad, aceptando riesgos, manteniendo una organización en el trabajo y trazando objetivos a largo plazo. Desde otro punto de vista Gonzales-Cutre, Sicilia, & Moreno (2008), destacan que esta resalta el esfuerzo y superación personal, cuando se orienta al individuo a conseguirlo, incentivando a adquirir habilidades y haciendo que su capacidad mejore. Considerando los argumentos anteriores, es preferible trabajar la motivación al logro con individuos que muestren afinidad al respecto, debido a que para ellos el logro del aprendizaje es la guía para llevar a cabo todos sus proyectos, tanto de emprendimiento de negocios, autorrealización de vida, entre otros (P. Vargas, 2015).

Sin embargo, a esto se extiende la problemática de dos zonas potenciales, en las que el emprendimiento se ha situado, por lo cual se dispone evaluar ¿De qué manera se relaciona la capacidad emprendedora con la motivación al logro en los emprendedores de las zonas de Chosica y Huánuco?, así como también revelar si existe una relación entre el trabajo en equipo, liderazgo, necesidad de logro y sentido de riesgo con la motivación al logro en cada zona por separado. En este sentido se precisa también indagar de qué manera se diferencian las medianas tanto de Huánuco, así como de Chosica, respecto a las capacidades emprendedoras y motivación al logro.

En definitiva se busca determinar la relación existente entre la capacidad emprendedora y la motivación al logro en las zonas de Chosica y Huánuco, así como las diferencias entre las poblaciones de estudio, permitiendo conocer así el nivel que poseen las capacidades emprendedoras, tales como trabajo en equipo, liderazgo, necesidad de logro, sentido de riesgo y la relación que estas tienen con la motivación al logro, dando un panorama más claro respecto a la tendencia emprendedora y factores motivadores que posee cada zona estudiada.

## **2. Marco Teórico**

### **2.1. Capacidades Emprendedoras**

Cabe destacar a Caldera, Rodríguez & Moreno (2004), quienes definen la capacidad emprendedora como aquellas habilidades que le permiten a un individuo un desempeño diferenciador o hasta exitoso, teniendo la cualidad de detectar oportunidades, contando con habilidades para desarrollar un nuevo modelo de negocio (Alcaraz, 2017). De la

misma forma estas son aquellas que hacen posible el proceso de creación de valor, conectándolo con las habilidades y destrezas de los empresarios, formando así parte de un grupo de aspiraciones que impulsan normas de conducta orientadas al éxito (Renata & Emőke-Szidónia, 2012 y Castillo, 2018).

De acuerdo con Ovalles, Moreno, Olivares, & Silva (2018), la capacidad emprendedora y el liderazgo, son parte del conjunto de condiciones que permiten que las organizaciones crezcan. Avanzando en este razonamiento, existen capacidades necesarias para un emprendedor, de las cuales destacan las capacidades emprendedoras, que consisten tanto en identificar como en aprovechar oportunidades de emprendimiento, la habilidad de diagnóstico, concerniente a aquella capacidad para indagar, entender causas y consecuencias, en un corto, mediano y largo plazo, respecto a problemas sociales dentro del entorno (Radrigán et al., 2012). Dicho lo anterior Torres & Torres (2014), refieren a estas capacidades de una manera más específica, relacionándola con la creatividad e innovación, asunción de riesgos, trabajo en equipo, liderazgo, necesidad de logro, planificación y toma de decisiones.

En suma, resulta necesario decir que Romero (2007), sostiene que el emprendimiento se enfoca en la capacidad del individuo, no sólo de construir un negocio, si no de contribuir en una transformación mayor de la sociedad, gracias a esto el emprendedor tiene la habilidad de producir ideas, convertirlas en algo novedoso y así contribuir en una transformación positiva, de su vida, así como de su entorno (Duarte & Ruiz, 2009).

### **2.1.1. Trabajo en equipo**

En lo que respecta al trabajo en equipo de acuerdo con Toro (2015), es catalogado como un modelo de gestión que evidencia resultados de manera eficaz y eficiente, ya que este busca una interacción intra y entre grupos, optimizando el trabajo, logrando mejores productos/servicios (Gil, 2018). De la misma forma Mueller, Procter, & Buchanan (2000), aseguran que el trabajo en equipo permite una resolución de problemas, mediante el mejoramiento continuo, incentivando a los principales involucrados en mejorar la calidad del trabajo. Es así que el trabajo en equipo consiste en un número de personas que complementan sus habilidades, comprometiéndose a un propósito,

objetivos laborales, consiguiendo un planteamiento de metas en común (Katzenbach, 2000).

En definitiva, Alcaraz (2017), argumenta que el trabajo en equipo consiste en individuos con un panorama organizado y claro respecto a sus metas. Finalmente, Paz (2016), menciona que el mismo permite que los colaboradores logren compromiso y comunicación en los procesos de la empresa, dado que es el motor fundamental para la eficiencia de los mismos.

### **2.1.2. Liderazgo**

Acerca del liderazgo Lussier & Achua (2008), hacen mención del mismo como aquel proceso influyente en los líderes y seguidores, motivándolos a alcanzar las metas de la organización, a través del cambio. Por otra parte, Vargas (2014), el liderazgo en el emprendimiento es considerado orientador y eficaz hacia el colectivo para el beneficio del proyecto, logrando posicionarse con la aceptación de los participantes.

Simultáneamente Armando, Portugal, & Angulo (2019), describen al liderazgo como un instrumento que permite gestionar la empresa, con la finalidad de crear, transformar e influir en los demás, ya que cuando la gente sabe el objetivo planteado y cómo lograrlo, se consigue estimular su necesidad de logro, constituyendo un factor clave para su compromiso (Blanchard & Stoner, 2008). En relación con lo anterior, el liderazgo conlleva competencias tales como la elocuencia emocional, automonitoreo y empatía, buscando eficacia en las organizaciones, logrando un buen uso del mismo, centrándose en el fortalecimiento de habilidades y destrezas, concernientes al trabajo en equipo, aptitudes proactivas, innovación, entre otras. (Groves, 2006; Castellanos, Chávez, & Jiménez, 2003)

### **2.1.3. Sentido de riesgo**

Es preciso señalar a Restrepo (2016), quien conceptualiza el sentido del riesgo como aquella incertidumbre y la manera de afrontarlo, ahora bien, desde el ámbito del emprendimiento, se refiere a la capacidad de no tener miedo a arriesgar y fracasar (Farfán, 2017). Considerando lo anterior la asunción de riesgos se basa en aquella orientación a la innovación y proactividad, en las operaciones de la organización (Silveira

& Martins, 2017). Además, Tocabens (2011), asegura que el sentido del riesgo toma un gran rol dentro de la toma de decisiones un emprendedor, pues se analizan las ventajas y desventajas, esto conlleva a manejarlo de manera inteligente, tomando un grado adecuado de incertidumbre y teniendo como objetivo la búsqueda del éxito (Alean et al., 2017).

#### **2.1.4. Necesidad de logro**

Dando continuidad a las definiciones, la necesidad de logro es aquella motivación de crecimiento personal, uso eficiente de las capacidades innatas, así como las habilidades y conocimientos adquiridos (Oswaldo Romero, 2015). Desde esta perspectiva McClelland, citado por Romero et al., (2017), expresa que la necesidad del logro predispone al individuo a desarrollar aptitudes que afecten de manera directa en el desempeño de muchos trabajos y tareas. Llegados a este punto Gutiérrez & Miranda (2018), sostienen que una persona con necesidad de logro tiende a destacar satisfactoriamente en un emprendimiento, pues siempre es preferible tomar tareas que sugieran esfuerzo y compromiso. Con respecto a lo anterior esto influye de manera positiva, debido a que la necesidad al logro es considerada como la primera causa de desarrollo y progreso económico (Perilla, 2000).

Llegados a este punto Rodas (2013), asegura que existen personas con alta necesidad del logro, caracterizadas por su deseo del éxito, las metas planteadas, la necesidad de retroalimentación y la innovación, características que son innatas, así como adquiridas en un emprendedor. No obstante, existe otro grupo de personas con baja necesidad del logro, que se caracterizan por vivir bajo un molde, sin tomar riesgos, poco innovadoras y con un poco o moderado sentido de responsabilidad individual para cumplir tareas u obligaciones (Gutiérrez & Miranda, 2018).

#### **2.2. Motivación al logro**

Acorde con la definición de motivación al logro, McClelland (1989) y Juárez (2018), definen la motivación al logro en un individuo como un impulso de sobresalir, superar los desafíos personales y lograr las metas trazadas, siempre en mira del éxito. Igualmente, Varela & Bedoya (1997), expresan que se relaciona con el deseo de superación y

progreso del individuo, estado que lo conduce a buscar un desafío superior en sus actividades.

Por otro lado, Montoya & Camacho (2017), añaden que la motivación al logro es un fenómeno que se desarrolla desde el interior del individuo, con el único propósito de cumplir una meta trazada. Al mismo tiempo Morán & Menezes (2016), mencionan que esta se conecta con la estabilidad emocional, responsabilidad, estar constantemente abierto a nuevas ideas y experiencias. No obstante Gonzales-Cutre, Sicilia, & Moreno, (2008), enfatizan que la motivación al logro desempeña un rol muy importante en los procesos de interpretación del individuo, pues genera expectativas de encontrar satisfacción en el dominio de los desempeños difíciles y desafiantes que se atraviesen en su busca de la excelencia (Burgos, 2019).

En consonancia con lo anterior Ruble (1984), destaca que la motivación de logro es aquel reflejo de la fuerza del deseo, que lleva al individuo a realizar actividades orientadas al logro de metas u objetivos, persistiendo en ello. Al respecto Vargas (2007), añade que esta ayuda a desarrollar estrategias conducentes a la formación y desarrollo de la capacidad emprendedora, permiten alcanzar el éxito. Por lo tanto, orientando la motivación al logro en el emprendimiento, se resalta la importancia del aprendizaje en jóvenes y adultos, haciendo hincapié en todos los aportes pedagógicos y de sentido empresarial, relacionados al éxito, orientando así al individuo en superar los retos relacionados al cumplimiento de metas. (M. Vargas, 2014).

### **2.2.1. Éxito en la vida personal**

En el siguiente apartado Martínez & Díaz (2012), definen el éxito en la vida en un individuo como aquel que se sujeta de alguna percepción o sensación interior, asociada con la autorrealización, la autoestima y la auto eficiencia. De acuerdo con lo anterior Arias, Portilla, & Villa, (2008), sustentan que el éxito en la vida de cada persona se basa en aprender a reaccionar de buena manera ante los obstáculos y aprender a superarlos.

En este orden de ideas Schwartz (2004), asegura que este radica en la satisfacción que llega a percibir uno mismo de su desempeño, tanto personal como laboral, sus relaciones humanas y el mundo el general, analizando si esto le ayuda o perjudica en el

logro de las metas personales trazadas. Cabe mencionar que el éxito en la vida personal no sólo depende de las relaciones con los demás, sino de elementos fundamentales como la capacidad de liderazgo, así como la capacidad de trabajar en equipo, orientando todo a una meta colectiva, así como personal (García, 2013). Por otro lado, Idrovo & Leyva (2014), declaran que este es mostrado de dos formas, el éxito objetivo refiere a cuando este es observable, medible y verificable por un tercero, que es únicamente la experiencia directa de la persona.

### **2.2.2. Motivación para alcanzar el éxito**

Será preciso mostrar que una persona motivada a alcanzar el éxito se direcciona a ese logro dependiendo de su dedicación, así como de sí mismo para poder lograrlo. Ahora bien, bajo la perspectiva de Soto & Zavala (2008), añade que los componentes para alcanzar el éxito son la personalidad y los pensamientos orientados a poder lograr el mismo. Por otro lado, Núñez (2007), argumenta que la expectativa se torna muy relevante en la motivación de un individuo, logrando conducir su camino en pos de alcanzar el éxito, pues al perder interés en una meta valiosa para sí, la expectativa de lograrla es muy baja. Por lo tanto, la motivación constante, encaminada en alcanzar el éxito, promueve, estimula al individuo a fin de lograr el equilibrio que permita le permita tanto crecer como lograr su estabilidad y éxito personal (Peña & Villón, 2018).

Finalmente, la motivación para alcanzar los objetivos y el éxito personal es impulsado tanto por la búsqueda de reconocimiento como por la satisfacción de sus necesidades, por lo tanto, esta motivación se convertirá en el motor para asumir responsabilidades y encaminar su conducta al logro de sus objetivos (Hurtado, 2018).

### **2.2.3. Tolerancia a la frustración**

De acuerdo con la temática abordada, la tolerancia a la frustración es un punto subjetivo, aquí el individuo está en un estado de recuperación, que se da cuando las altas expectativas no son cumplidas, por lo cual se van aprendiendo habilidades para recuperarse de los fallos (Ortuño, 2016). En concreto Rosenzweig (1976), menciona que esta es la capacidad del individuo para contrarrestar cuadros de frustración, por lo tanto la tolerancia a la frustración se basaría en “la defensa del yo”. Cabe resaltar que el nivel

de tolerancia depende de la naturaleza e intensidad del problema, así como la misma personalidad del individuo (Antunes, 2019). En síntesis, Cuadra (2010), plantea la existencia de los dos niveles de tolerancia a la frustración, el nivel alto de tolerancia, necesita una frustración muy alta para que el individuo se enfade, se asuste o se ponga triste y el bajo nivel, consiste en que suceda una situación mínima o pequeña para que el individuo se asuste, se enfade o se ponga triste. A esto Santiago (2001), añade la necesidad de fomentar la tolerancia a la frustración, mediante pensamiento moderado, el potenciar la autoestima, aprender estrategias resolutivas, fomentando la autodirección.

#### **2.2.4. Personalidad**

De acuerdo con Echavarría (2010), la personalidad es la composición dinámica dentro de un individuo responsables de su conducta y pensamiento característicos. Así también Rojas (2012), alude que la personalidad se basa en el supuesto, es decir, situaciones específicas y únicas para cada individuo, sujeto así a la autoimagen que uno desarrolla interactuando con otros. Por lo tanto, la personalidad es la organización más compleja de la vida subjetiva del ser humano, por lo cual sólo queda conocer y comprender enfocándose desde diferentes perspectivas, como es el individuo frente a los demás, su rol en la vida, así como aquellas características que destacan en el individuo como sinónimo de prestigio y dignidad (Tintaya, 2019 y Montaña, Palacios, & Gantiva, 2009).

#### **2.2.5. Fracaso**

A saber, del fracaso Perret-Clermont (1979), asegura que este hace alusión a la sensación de frustración cuando se estropea una pretensión o un proyecto u negocio. Asimismo, Bandia (2010), define que el fracaso está asociado al estigma social del perdedor y el ganador, siendo este un factor estimulado cuando las personas sienten que en la vida hay algo que va mal o no va de acuerdo al plan. Con respecto a lo anterior se logra entender que el fracaso es un asunto interno, que requiere tratamiento y superación, pues si no se aprende a perder y a fracasar, es poco probable tener éxito en tu vida (Maxwell, 2000).

De forma similar Fuentelsaz & González (2015), se refieren al fracaso empresarial como uno de los más comunes en la actualidad, y disminuye cuando las organizaciones se encuentran bien constituidas, haciendo de la iniciativa empresarial un atributo mayor. Por esto Pertierra (2012), establece 10 factores claves del fracaso empresarial, los cuales parten desde un planteamiento deficiente o inexistente de negocio, comunicación poco efectiva, capacitación deficiente, ausencia de flujos de información, empleados poco motivados, ignorando tanto la competencia como la necesidad de los clientes, marketing descuidado, demoras en tareas/falta de organización y por último problemas en el flujo de caja.

### **3. Metodología**

En relación con la metodología, la investigación corresponde a un enfoque cuantitativo de alcance descriptivo correlacional. A razón de cuantitativo, se usa la recolección de datos para comprobar hipótesis fijadas, basándose en el análisis de datos numéricos y datos estadísticos (Sampieri et al., 2003). Al mismo tiempo es de corte descriptivo, pues especifica las propiedades y características importantes de capacidades emprendedoras del trabajador diligente de la Zona de Chosica y Huánuco. Indiscutiblemente es correlacional porque se relacionan las variables de estudio, capacidades emprendedoras y motivación de logro. En pocas palabras corresponde a un diseño no experimental, porque no hay manipulación intencional de las variables (Hernandez et al., 2014). Cabe resaltar que este estudio es de diseño no experimental, pues los datos fueron recolectados directamente de los trabajadores y de la realidad donde ocurrieron los hechos sin ser manipulados (F. Arias, 2012). Así también es de corte transversal debido a que se evaluaron los datos de las variables juntas en un lapso de tiempo. (Rodríguez & Mendivelso, 2018).

Finalmente, para la realización de este trabajo se optó por una muestra probabilística y por conveniencia, por esta razón la población escogida para el estudio estuvo conformada por el total de 308 emprendedores del C.C. El Puente, C.C. Megacentro ubicado en Chosica, así como el mercado modelo de Huánuco, de los cuales 150 representados por Huánuco y 158 por Chosica. Respecto a la recolección de datos se

emplearon dos instrumentos estandarizados, denominados capacidades emprendedoras y motivación al logro.

Tabla 1 Información demográfica de los encuestados.

Variable	Categoría	N	%
<b>Edad</b>	20 a 30 años	163	52,9
	31 a 40 años	89	28,9
	41 a 50 años	29	9,4
	51 a 60 años	18	5,8
	61 años a más	9	2,9
<b>Tiempo en el Puesto</b>	1 a 6 meses	50	16,2
	7 meses a 1 año	64	20,8
	1 a 2 años	83	26,9
	3 a 5 años	54	17,5
	6 años a más	57	18,5
<b>Grado Académico</b>	Secundaria sin concluir	28	9,1
	Secundaria Concluida	160	51,9
	Superior técnica	81	26,3
	Superior Universitaria	36	11,7
<b>Género</b>	Estudios de Posgrados	3	1,0
	Masculino	123	39,9
	Femenino	185	60,1
<b>Religión</b>	Adventista	5	1,6
	Católico	211	68,5
	Evangélico	65	21,1
<b>Procedencia</b>	Otro	27	8,8
	Costa	102	33,1
	Sierra	164	53,2
<b>Ubicación</b>	Selva	42	13,6
	Chosica	158	51,3
<b>Estado Civil</b>	Huánuco	150	48,7
	Soltero	125	40,6
	Casado	104	33,8
	Viudo	13	4,2
	Divorciado	16	5,2
	Conviviente	50	16,2

Fuente. Elaboración propia

Como se puede observar la tabla 1 presenta la información demográfica de los encuestados en la ciudad de Chosica, teniendo esta una mayor representación del sexo

femenino con una representación del 60,1% y del sexo masculino un 39,9%. Por su parte la religión de mayor predominancia es la iglesia católica con una representación de 68,5% y el 21.1% pertenece a la religión evangélico. Los emprendedores provienen mayormente de la sierra con una representación 53,2%, en cuanto a la edad se encuentran en el rango de 20 a 30 años de edad, con una representación de 52,9% y de 31 a 40 años con una representación de 28,9%. Respecto al grado académico de los emprendedores de Chosica y Huánuco terminaron la secundaria completa con una representación de 51,9%.

De igual modo para medir la capacidad emprendedora, se ha considerado el cuestionario denominado la escala de orientación de las actitudes y capacidades emprendedoras (EAO), dicho cuestionario consta de 19 ítems, agrupados en 4 dimensiones, trabajo en equipo, liderazgo, sentido de riesgo y necesidad de logro. También se utilizó la escala de Likert de 3 puntos: Nunca (1), Algunas veces (2), Casi siempre (3), con una Alfa de Cronbach 0,843. Por otro lado, la motivación al logro se ha considerado en el cuestionario denominado la escala de motivación al logro en jóvenes (MOLIOCED), este cuestionario consta de 21 ítems, agrupados en 5 dimensiones, éxito personal, obtención del éxito, tolerancia a la frustración, factores personales, fracaso. Para su medición hace uso de la escala de likert de 4 puntos: Nunca (1), Casi nunca (2), Casi siempre (3), Siempre (4), con un Alfa de Cronbach de 0.701. Este cuestionario fue validado por juicio de 3 expertos con experiencia profesional y conocimientos en investigación científica, para esta investigación.

En resumidas cuentas, la tabulación de la información obtenida de la encuesta de capacidades emprendedoras y motivación de logro, se hizo mediante la herramienta de Excel, posteriormente se importó a la herramienta software Estadístico SPSS, procesando los datos. También se realizó el análisis de confiabilidad de Alfa de Cronbach, utilizando tablas descriptivas de frecuencia y porcentajes correspondientes a las dos variables. Además, se efectuó un análisis de correlación de prueba U de Mann-Whitney, previo cumplimiento de los criterios establecidos para realizar este tipo de pruebas, con el cumplimiento de la prueba de normalidad de las variables, a fin de realizar la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, pues la muestra es superior a 50, apreciando

que las distribuciones de ambas variables cuentan con un nivel de significancia menor 0,05 lo que indica que los datos no son normales.

#### 4. Resultados

A continuación, se presentan los resultados estadísticos procesados, evidenciando así el estado en el que se encuentran las zonas encuestadas respecto a su relación con las variables en estudio.

Tabla 2 Correlación de las capacidades emprendedoras y motivación al logro

			Motivación al logro	Capacidades empreendedoras
Rho de Spearman	Motivación al logro	Coefficiente de correlación	1,000	,297**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	308	308
	Capacidades empreendedoras	Coefficiente de correlación	,297**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		308	308	

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

Fuente. Elaboración propia

En la tabla 2 se aprecia una correlación baja, de acuerdo con el nivel de correlación de rho de spearman de ,297; también se valora que el nivel de significancia es menor a .05 (.000), indicando que existe una relación significativa entre las capacidades emprendedoras y la motivación al logro entre las zonas de Chosica y Huánuco.

Tabla 3 Correlación de capacidades emprendedoras y motivación al logro en Chosica y Huánuco.

			Chosica	Huánuco
Rho de Spearman	Capacidades empreendedoras	Coefficiente de correlación	,153	,450
		Sig. (bilateral)	,055	.000
		N	158	150
	Motivación al logro	Coefficiente de correlación	,153	,450**
		Sig. (bilateral)	,055	,000
		N	158	150

\*. La correlación es significativa en el nivel 0.05 (bilateral).

Fuente. Elaboración propia

De acuerdo con la tabla 3 se estima una relación moderada respecto a la capacidad emprendedora y la motivación al logro en Huánuco, teniendo un Rho de spearman de ,450; también el nivel de significancia es menor a 0.05 (sig.: 0.000), indicando que existe una relación significativa entre las variables, correspondiente a la zona de Huánuco, por lo tanto, se rechaza la H0 y se acepta la H1. Asimismo, se evidencia una relación baja, entre las variables de estudio en la zona de Chosica, pues de acuerdo al coeficiente de correlación de rho de spearman este es de ,153, demostrando que el nivel de significancia es mayor a 0.05 (sig.: 0.055), esto indica que no existe una relación significativa entre las capacidades emprendedoras y la motivación al logro en los emprendedores de la zona de Chosica, por lo tanto, se rechaza la H1 y se acepta la H0.

*Tabla 4 Correlación de las dimensiones de capacidades emprendedoras y motivación al logro en Chosica y Huánuco.*

<i>Dimensiones de capacidades emprendedoras</i>		<i>Motivación al logro</i>	
		<i>Chosica</i>	<i>Huánuco</i>
Capacidad de trabajo en equipo	Coeficiente de correlación	,159*	,365**
	Sig. (bilateral)	,046	,000
	N	158	150
Capacidad de liderazgo	Coeficiente de correlación	,160*	,377**
	Sig. (bilateral)	,045	,000
	N	158	150
Capacidad de sentido de riesgo	Coeficiente de correlación	,134	,378**
	Sig. (bilateral)	,094	,000
	N	158	150
Capacidad de necesidad de logro	Coeficiente de correlación	,104	,443**
	Sig. (bilateral)	,194	,000
	N	158	150

\*. La correlación es significativa en el nivel 0.05 (bilateral).

*Fuente. Elaboración propia*

En particular la tabla 4 se expone la relación entre las dimensiones de capacidades emprendedoras y la variable de motivación al logro, apreciando que la relación del trabajo en equipo y el liderazgo se muestran como una relación baja tanto en Chosica como Huánuco en la primera relación, con un Rho de spearman de ,159 y ,365 respectivamente, así como la segunda relación en las zonas Huánuco y Chosica, con un Rho de spearman de ,377 y ,160, existiendo relación significativa en ambas zonas, con un grado de significancia menor de ,05, rechazando la H0 y aceptando la H1 para ambas

hipótesis. No obstante, en la dimensión de capacidad de sentido de riesgo y su relación con la motivación al logro se observa una relación baja en Chosica, con un Rho de spearman de ,134, así como en Huánuco, con un Rho de spearman de ,378, existiendo relación significativa en Huánuco, siendo este menor de ,05, aceptando la H1 alterna; a su vez en Chosica se puede apreciar que no existe una relación significativa, ya que el nivel de significancia es de ,094, aceptando la H0 sobre la H1. También ocurre que dentro del análisis de relación que existe entre la dimensión de necesidad de logro y la variable motivación al logro, se encuentra una relación moderada en la zona de Huánuco, con un Rho de spearman de ,443, y una relación baja en Chosica, teniendo un Rho de spearman de ,104. En relación con lo anterior, en la zona de Huánuco se evidencia una relación significativa entre esta dimensión y la variable con un nivel de significancia menor de ,05 (,000) aceptando así la H1; no obstante, en la zona de Chosica no existe una relación significativa, siendo el nivel de significancia mayor que ,05 (,194) rechazando así la H1, y aceptando la H0.

*Tabla 5 Rangos de las medianas de Chosica y Huánuco respecto a la motivación al logro.*

<i>Rangos</i>				
	Ubicación	N	Rango promedio	Suma de rangos
Capacidades emprendedoras	Chosica	158	152,23	24052,50
	Huánuco	150	156,89	23533,50
Motivación al logro	Chosica	158	163,94	25902,50
	Huánuco	150	144,56	21683,50

*Fuente. Elaboración propia*

Se puede considerar en la tabla 5 que los promedios de las medianas, de motivación al logro, tuvieron un rango promedio de 163.94 para Chosica y de 144.56 para Huánuco, con una diferencia considerable entre ambos. Asimismo, se pueden observar los rangos promedio de las medianas respecto a la variable capacidades emprendedoras, estuvieron con un promedio de 152.23 para Chosica y de 156.89 para Huánuco, hallándose una diferencia moderada entre ambos.

Tabla 6 Diferencias de capacidades emprendedoras y motivación al logro entre las poblaciones de Huánuco y Chosica

<i>Estadísticos de prueba</i>		
	Capacidades emprendedoras	Motivación al logro
U de Mann-Whitney	11,491,500	10,358,500
W de Wilcoxon	24,052,500	21,683,500
Z	-,459	-1,913
Sig. asintótica (bilateral)	,646	,056

a. Variable de agrupación: Ubicación

Fuente. Elaboración propia

Con respecto a la tabla 6, de acuerdo con la prueba de U de Mann-Whitney, siendo un estadístico aplicado con la finalidad de obtener la diferencia de medias para muestras paramétricas, se puede apreciar que el Z es igual a -1.913; asimismo también se puede evidenciar que no hay una diferencia significativa en las medianas. Si bien es cierto, en la tabla 14, se identificó una diferencia considerable entre sus medianas, esta no es lo suficientemente significativa para aseverar que la variable motivación al logro es diferente entre las zonas de Chosica y Huánuco, por lo tanto, con un nivel de significancia mayor al 0.05 (sig.: ,056), rechazando la H1 y aceptando la H0. Llegados a este punto correspondiente a la prueba de U de Mann-Whitney, se puede observar que el Z es igual a -0.459, se aprecia que no hay una diferencia significativa en las medianas de las zonas de Chosica y Huánuco, dado su nivel de significancia es mayor al 0.05 (sig.: 0.646), lo que indica que la variable capacidades emprendedoras tiene la misma percepción entre las zonas de Chosica y Huánuco, por lo tanto, se rechaza la H0 y se acepta la H1.

## 5. Discusión

Considerando los resultados obtenidos en la tabla 2 al evaluarse la relación entre las capacidades emprendedoras y la motivación al logro en ambas poblaciones, se apreció que poseen una relación baja, con un Rho de Spearman de ,297, siendo significativa y teniendo un nivel de significancia mayor a ,05 (,000). No obstante, de acuerdo con los resultados de la tabla 4 quedó en evidencia que entre las poblaciones de Chosica y Huánuco existe una diferencia entre la relación de estas dos variables,

siendo esta más significativa en Huánuco, con un nivel de significancia de ,000, que, en Chosica, con un nivel de significancia de ,055.

De acuerdo con lo anterior Caldera, Rodríguez & Moreno (2004), describen a la capacidad emprendedora como las habilidades que le permiten a un individuo un desempeño diferenciador o hasta exitoso, teniendo así la capacidad de detectar oportunidades y tener las habilidades para desarrollar un nuevo concepto de negocio (Alcaraz, 2017). Igualmente, Marulanda et al., (2018), expresan que cuando las personas no cuentan con las capacidades suficientes ni autoeficacia percibida, tampoco tendrán resultados favorables.

Por otro lado, Morris y Maisto (2005), expresan que las personas con alta motivación al logro, persisten cuando sus labores se vuelven complicados, a pesar de las dificultades que se presentan, tienen esperanza de tener éxito y siempre corren riesgos moderados. Asimismo, orientándose la motivación al logro en el emprendimiento, se resalta la importancia del aprendizaje tanto en jóvenes como en adultos, tomando los aportes de nivel pedagógico y empresarial relacionados al éxito, orientando así al individuo en superar los retos relacionados al cumplimiento de metas (Vargas, 2014).

No obstante, es evidente que los resultados obtenidos de la tabla 4, al evaluarse la relación entre la dimensión de capacidad de trabajo en equipo y la variable motivación al logro en las poblaciones de Chosica y Huánuco, se revela que en la zona de Chosica existe una relación tanto moderada como significativa entre la dimensión y la variable, con un Rho de spearman de ,159, teniendo un nivel de significancia de ,046; a su vez los resultados también demuestran que existe relación en la zona de Huánuco, teniendo esta un Rho de spearman de ,365; y un nivel de significancia de ,000. Es de hacer notar que este resultado se apoya con Mueller, Procter, & Buchanan (2000), quienes aseguran que el trabajo en equipo permite una resolución de problemas, mediante el mejoramiento continuo, que incentiva a los principales involucrados en mejorar la calidad del trabajo. Por lo tanto, el trabajo en equipo se entiende como un número de personas complementando sus conocimientos y habilidades, comprometiéndose a un propósito ligado con sus objetivos personales, al mismo tiempo con los objetivos organizacionales. (Katzenbach, 2000).

Se debe agregar que por otro lado lo que describen Robles et al., (2013), describen que la motivación al logro y el trabajo en equipo son evidencias claves que manifiestan una buena relación entre los trabajadores y el jefe, esto es reflejado mediante el logro de los objetivos económicos y sociales. Asimismo respecto a los resultados, al evaluarse la relación entre la dimensión de capacidad de liderazgo y la variable motivación al logro en las poblaciones de Chosica y Huánuco, se revela que en la zona de Chosica existe una relación baja, con un Rho de Spearman de ,160 en Chosica y de ,377 en Huánuco, siendo esta significativa, con nivel de significancia de ,000 en Huánuco y de ,045 en Chosica, entre la dimensión y la variable, es decir a mayor capacidad de liderazgo mayor motivación al logro. Este resultado se evidencia debido a que las investigaciones donde se indica teóricamente que existe una relación, el liderazgo está asociado con niveles medios y altos de motivación, estimulando el desarrollo y avance de cada persona. Logrando un vínculo de cada persona con su trabajo (Sánchez et al., 2017). Asimismo, Lussier & Achua, (2008), mencionan el liderazgo como aquel proceso que influye en líderes y sus seguidores motivándolos a alcanzar las metas de la organización.

Avanzando en este razonamiento los resultados de la misma tabla, al evaluarse la relación entre las capacidad de sentido de riesgo y la capacidad de necesidad del logro con la motivación al logro en las poblaciones de Chosica y Huánuco, se revela que en la zona de Chosica no existe una relación entre las dimensiones y la variable, teniendo una Rho de Spearman de 134 y un nivel de significancia de ,094, sin embargo los resultados revelan que en la zona de Huánuco existe una relación alta entre las dos variables, hallándose un incremento significativo entre las dimensiones y la variable en los emprendedores de la zona de Huánuco, siendo el Rho de Spearman de ,378 y su nivel de significancia de ,000. De acuerdo con lo anterior, en este resultado se evidencia que las diferencias de necesidades como la búsqueda de mejores condiciones para el estilo de vida, pero sobretudo las habilidades para lograr los propósitos se marcan en proyectos relacionados con el tipo de entorno y la competencia, la cual puede actuar de manera positiva o negativa (Campo et al., 2018). Asimismo, Soria et al. (2016), asevera que poseer una mayor capacidad para solucionar los problemas y afrontar más riesgos se encuentran en aquella población que no cuenta con gastos familiares. Por otro lado, Paredes (2013), sostiene que el desarrollo de capacidades emprendedoras está sujeto a

seguir tomando sus fortalezas como un inminente desarrollo de capacidades que lo inducen a tomar decisiones y asumir riesgos. En este sentido Ovalles et al., (2018), menciona que la adquisición del conocimiento es necesaria para emprender, siendo este un punto importante a la hora de correr riesgos, tomar decisiones, trazar necesidades y metas. Cabe resaltar que el control de riesgos está determinado por el fortalecimiento de las conexiones, con el fin de crear bases necesarias para el establecimiento de redes basadas en lazos fuertes, permitiendo que los emprendedores desarrollen su denominada alerta emprendedora. (Ruiz et al., 2015).

Siguiendo la temática explicativa en la tabla 6 se puede apreciar que, si existe diferencia significativa entre las zonas de Chosica y Huánuco en función a la variable motivación al logro, muestran que la diferencia entre las medianas no es significativa. Esto indica que en ambas ciudades están igual de motivados. Cabe destacar que Rodríguez (2018), menciona que la motivación al logro trae consigo la disposición de poder sobresalir y superar metas, permitiendo orientar el comportamiento del individuo a la superación personal y el auto crecimiento, dependiendo de la necesidad que este tenga, ya que si una persona posee, existen factores demográficos influyentes a la hora del desarrollo de creencias de habilidad, definidas como metas de logro, que orienta a una motivación autodeterminada, adquiridas inclusive durante el proceso de socialización, incentivando al individuo a adquirir habilidades haciendo que su capacidad mejore (Gonzales et al., 2008).

Por otro lado se entiende que la motivación al logro es una consecuencia del proceso de socialización, apoyado por los resultados de Horner (1972), quien indica que en el pasado las consecuencias de la interacción social determinaban que las mujeres, en situaciones de competencia, tendían a evitar el éxito, algo que actualmente puede ser no válido, sobre todo cuando se observa una creciente en la cantidad de mujeres exitosas, esto impulsado por factores demográficos y sociales, e inclusive hasta culturales. (Robles et al., 2013).

De igual modo en las zonas de Huánuco y Chosica hay diferencia en la percepción de la variable capacidades emprendedoras, se identifica que en ambas ciudades los colaboradores tienen habilidades emprendedoras análogas. Este resultado

se pone en evidencia, pues poseen habilidades adquiridas que le permiten a un individuo un desempeño diferenciador o hasta exitoso, siendo este capaz de detectar oportunidades y poseer habilidades necesarias para desarrollar un nuevo concepto de negocio (Alcaraz, 2017). Por otro lado, Ovalles et al., (2018), muestran que las habilidades adquiridas por los individuos pueden ser empíricas o desarrolladas con preparación académica. Finalmente, Muñoz & Zavala, (2017), señalan que desarrollar capacidades emprendedoras debe darse específicamente en un entorno académico, estando este anidado a los negocios, educación práctica, creación de cultura y desarrollo de nuevos hábitos.

## **6. Conclusiones**

Se concluye que las capacidades emprendedoras resultan más significativas en su relación con la motivación al logro de sus metas y objetivos en la zona de Huánuco que en la de Chosica, teniendo así una relación significativa, pues que esto asegura que los emprendedores de Huánuco logren tener las habilidades necesarias para el logro de sus metas, en emprendimientos.

Por lo tanto el trabajo en equipo y el liderazgo tienden a estar relacionadas con la motivación al logro en ambas poblaciones, indicando que los emprendedores de ambas zonas revelan que el trabajo en equipo y la capacidad de liderazgo son habilidades necesarias para un emprendedor, independientemente si son habilidades desarrolladas empíricamente u académicamente, siendo que estas capacidades de emprendimiento están relacionadas significativamente con la motivación que tiene cada emprendedor para lograr sus metas u objetivos.

De acuerdo con lo anterior existen habilidades que resultan indispensables para el desarrollo posterior de un emprendimiento, como aquellas que se relacionan con el sentido de riesgo en un individuo y su motivación o necesidad de lograr sus objetivos, ya que la zona de confort llega a ser un punto de quiebre a la hora de asumir nuevos retos. En este sentido de acuerdo con los resultados en la zona de Huánuco, se logra ver una relación significativa entre la asunción de riesgos y lo motivados que los emprendedores de esta zona están para alcanzar sus objetivos alcanzando sus metas, asegurando su

necesidad e ímpetu por sacar a flote su negocio o emprendimiento. No obstante en la zona de Chosica, se puede ver la poca afinidad que existe entre esta capacidad para asumir nuevos retos, así como su necesidad por lograr sus metas, con la motivación que estos pueden tener para lograr aquello que se plantean, esto viene a ser como asegura Soria et al., (2016), ya que a más gastos familiares, disminuye la capacidad de asumir riesgos en las personas, teniendo en cuenta que el total de casados es de 33.8% y de divorciados es de 5.2%, haciendo que esto frene la necesidad de lograr el verdadero objetivo de su emprendimiento.

De modo que este resultado es apoyado por la diferencia significativa que existe en las capacidades emprendedoras entre las medianas de ambas poblaciones, teniendo en cuenta que aquella no se halla una motivación tan significativa entre las mismas medias, por lo cual se puede decir que existen capacidades emprendedoras en ambas poblaciones, más estas no llegan a tener la misma intensidad, y es frenada por el confort, la poca capacidad de asunción de riesgos, así como la necesidad que los individuos pueden llegar a tener en cumplir el objetivo, esto también impulsado por el contexto en el cual se sitúa, ya que son zonas distintas con densidad y competitividad diferentes

## **7. Referencias**

- Aguirre, J., Orellana, B., Molina, A., & Gaona, L. (2016). Capacidad emprendedora desde la perspectiva de género. *Opción y Decisión*, 32(81), 238–261.
- Alcaraz, R. (2017). El emprendedor de éxito. In *Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA* (Vol. 5, Issue 9). <https://doi.org/10.29057/icea.v5i9.2099>
- Alean, A., Del Rio, J., Simancas, R., & Rodríguez, C. (2017). ¿El emprendimiento como estrategia para el desarrollo humano y social? *Saber, Ciencia y Libertad*, 12(1), 107–123. <https://doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2017v12n1.1470>
- Antunes, R. (2019). Estilos parentales, apego y tolerancia a la frustración: transmisión intergeneracional abuelos-padres-nietos (Tesis doctoral). *Universitat Ramon Llull Fundacio*, 1, 292.

- Arias, F. (2012). El proyecto de investigación. In *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952.
- Arias, L., Portilla, L., & Villa, C. (2008). Personal development in the growth process individual. *Red de Revistas Científicas de América Latina, El Caribe, España y Portugal*, 1(3), 110–119.
- Armando, J., Portugal, M., & Angulo, E. (2019). Liderazgo y su relación con el emprendimiento empresarial en el estado de Nayarit. *Investigación Academia Journals Tepic 2019*, 1(August), 9–13.
- Bandia, I. (2010). Triunfar en la vida : éxito y fracaso. *Federación de Enseñanza, Salud Laboral*, 27(1), 10.
- Blanchard, K., & Stoner, J. (2008). *¡ A todo vapor !*
- Burgos, S. (2019). Motivación de logro y actitudes emprendedoras en los estudiantes de la carrera profesional de Administración y Negocios Internacionales de una Universidad Privada de Lima, 2019 (tesis de maestría). *Unidad de Posgrado de Ciencias Humanas y Educación Motivación*, 1(2), 1–303.  
papers2://publication/uuid/45D7E632-B571-4218-9E47-8B4457FEA9D3
- Cabana, R., Cortes, I., Plaza, D., Castillo, M., & Alvarez, A. (2013). Analysis of potential entrepreneurial skills and effective students at higher education. *Journal of Technology Management and Innovation*, 8(1), 65–75.  
<https://doi.org/10.4067/s0718-27242013000100007>
- Caldera, J., Rodríguez, F., & Moreno, J. (2004). Manual guía para agentes multiplicadores en estímulo y desarrollo de capacidades emprendedoras. CAF, *Universidad Metropolitana, INFOEM (Instituto Internacional de Formación Empresarial), Servicio de Atención Al Emprendedor*, 1(3), 30.  
[https://www.uv.es/~motiva/MarDelPlata06/infoem/documents/5\\_AgentesMultiplicadores\\_SAE.pdf](https://www.uv.es/~motiva/MarDelPlata06/infoem/documents/5_AgentesMultiplicadores_SAE.pdf)
- Campo, L., Amar, P., Olivero, E., & Boom Urueta, C. (2018). Factores personales y motivacionales asociados a las capacidades emprendedoras. *Espacios*, 39(14).

- Castellanos, C., Chávez, R., & Jiménez, C. (2003). Propuesta de formación en liderazgo y emprendimiento. *Revista Innovar Journal*, 1(22), 145–156.
- Castillo Rosario, L. Y. (2018). Capacidad emprendedora y resiliencia como factores influyentes sobre el potencial emprendedor empresarial en estudiantes de ciencias administrativas y recursos humanos de una universidad privada de Lima. *Universidad de San Martín de Porres – USMP*, 183. <http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/handle/usmp/4361>
- Cuadra, J. (2010). La Tolerancia a la Frustración. *Asociación Aragonesa de Análisis Transaccional*, 1(12), 15.
- Duarte, T., & Ruiz, M. (2009). Emprendimiento, Una Opción Para El Desarrollo. *Scientia Et Technica*, XV(43), 326–331. <https://doi.org/10.22517/23447214.2275>
- Echavarría, M. (2010). Persona y personalidad. De la psicología contemporánea de la personalidad a la metafísica tomista de la persona. *Espíritu: Cuadernos Del Instituto Filosófico de Balmesiana*, 59(139), 207–247.
- Farfán, M. (2017). Capacidad emprendedora en el desarrollo de la actitud para planificar negocios en estudiantes de administración. In *Universidad César Vallejo*.
- Flores, J. L., Salas, J. J., & Cuno, J. (2020). Capacidad emprendedora de los peruanos en tiempos de COVID-19:Un estado de arte. *Escuela Profesional de Administración*, 1, 80. [https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/3856/Josefina\\_Trabajo\\_Bac\\_hiller\\_2020.pdf?sequence=1](https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/3856/Josefina_Trabajo_Bac_hiller_2020.pdf?sequence=1)
- Fuentelsaz, L., & González, C. (2015). El fracaso emprendedor a través de las instituciones y la calidad del emprendimiento. *Universia Business Review*, 2015(47), 64–81.
- García, L. (2013). El éxito y la inteligencia emocional. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 23.
- Gil, D. (2018). Trabajo en equipo, una estrategia para la productividad empresarial. *Universidad Cooperativa de Colombia*, 151(2), 10–17.

- Gonzales, D., Sicilia, A., & Moreno, J. (2008). Modelo cognitivo-social de la motivación de logro en educación física. *Psicotherma*, 20(4), 642–651.
- Groves, K. S. (2006). Leader emotional expressivity, visionary leadership, and organizational change. *Leadership and Organization Development Journal*, 27(7), 565–582. <https://doi.org/10.1108/01437730610692425>
- Grupo Romero. (2007). Manual de Capacidades Emprendedoras para el docente facilitador. *Emprendedoras*, 62.
- Gutiérrez, F. de M., & Miranda, A. M. (2018). Análisis de la necesidad de logro como factor predominante para el inicio de un emprendimiento en la generación X en Lima Metropolitana. *Repositorio Académico UPC*, 1(2), 58. <http://hdl.handle.net/10757/625415>
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, M. del P. (2014). *Metodología de la investigación*.
- Horner, M. S. (1972). Toward An Understanding of Achievement-Related Conflicts in Women. *Journal of Social Issues*, 28(2), 157–175. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1972.tb00023.x>
- Hurtado, J. (2018). Motivación y el éxito personal de los estudiantes del V ciclo de la institución educativa N ° 30247 Yunca Chaquicocha , Santo Domingo de Acobamba - 2018. *Escuela de Posgrado*, 1(2), 84.
- Idrovo, S., & Leyva, P. (2014). Work and personal success and satisfaction: how colombian women perceive them. *Revista Científica Pensamiento y Gestión*, 36, 153–181. <https://doi.org/10.14482/pege.36.5569>
- Juarez, K. (2018). Facultad De Ciencias De La Salud Escuela Profesional De Obstetricia. *Facultad de Ciencias de La Salud*, 1(2), 107. [https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/29156%0Afile:///C:/Users/MARIANA/Documents/1ACTITUDES\\_ADOLESCENTES\\_JIMENEZ\\_PENA\\_YESSENIA\\_MARIBEL.pdf](https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/29156%0Afile:///C:/Users/MARIANA/Documents/1ACTITUDES_ADOLESCENTES_JIMENEZ_PENA_YESSENIA_MARIBEL.pdf)
- Katzenbach, J. (2000). El trabajo en equipo: ventajas y dificultades. *Departamento de*

- Lussier, R., & Achua, C. (2008). Liderazgo: teoría, aplicación y desarrollo de habilidades. In *Cengage Learning* (Vol. 4).
- Martinez, A. (2014). Factores sociodemográficos y su relación con la motivación de logro de los Técnicos de Enfermería del Hospital Regional II-2 José Alfredo Mendoza Olavarría de Tumbes, 2014. In *Tesis*. (Vol. 1).
- Martinez, M., Mijares, B., Prieto, M., Ramos, L., & Diaz, B. (2012). Percepciones ante el éxito profesional: una filosofía de vida en estudiantes universitarios. *Revista Científica Electrónica de Ciencias Gerenciales*, 21(7), 58–75.
- Marulanda, F., Montoya, I., & Vélez, J. (2018). El Individuo y sus motivaciones en el proceso emprendedor. *Universidad & Empresa*, 21(36), 149. <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.6197>
- Mavila, D., Tinoco, Ó., & Campos, C. (2014). Factores influyentes en la capacidad emprendedora de los alumnos de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. *Industrial Data*, 12(2), 032. <https://doi.org/10.15381/idata.v12i2.6109>
- Maxwell, J. (2000). El lado positivo del fracaso. In *Leadership*.
- McClelland, D. (1989). *Estudio de la motivación humana*. [https://books.google.com.pe/books/about/Estudio\\_de\\_la\\_motivaci3n\\_humana.html?id=3fKGr602DTcC&printsec=frontcover&source=kp\\_read\\_button&redir\\_esc=y#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books/about/Estudio_de_la_motivaci3n_humana.html?id=3fKGr602DTcC&printsec=frontcover&source=kp_read_button&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false)
- Montaño, M., Palacios, J., & Gantiva, C. (2009). Teorías de la personalidad. Un análisis histórico del concepto y su medición. *Psychología. Avances de La Disciplina*, 3(2), 81–107.
- Montoya, E., & Camacho, J. (2017). El juego cooperativo como estrategia para incentivar la motivación al logro. *Occupational Medicine*, 53(4), 130.
- Morán, C., & Menezes, E. (2016). La motivación de logro como impulso creador de

bienestar. *Revista INFAD de Psicología.*, 2(1), 31–40. [www.infad.eu](http://www.infad.eu) › OJS › index.php

Mueller, F., Procter, S., & Buchanan, D. (2000). Teamworking in its context(s): Antecedents, nature and dimensions. *Human Relations*, 53(11), 1387–1424. <https://doi.org/10.1177/00187267005311001>

Muñoz, K., & Zavala, D. (2017). Factores que influyen en la capacidad emprendedora del estudiantado en Educación Superior. *Revista Publicando*, 4(10), 406–419. [https://rmlconsultores.com/revista/index.php/crv/article/view/443/pdf\\_284](https://rmlconsultores.com/revista/index.php/crv/article/view/443/pdf_284)

Núñez, J. (2007). Motivación, aprendizaje y rendimiento académico. *Revista de La Universidad de Oviedo*, 1(2), 27. [https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/56093244/cc3.pdf?1521401806=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DCcMOTIVACION\\_APRENDIZAJE\\_Y\\_RENDIMIENTO\\_A.pdf&Expires=1617685751&Signature=T0Sqn0RJLTd3tl0Cmd4daIT1B6OhN2TO6Pf8INoVUT6RIo6MWsXr2LE0CDYAcps](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/56093244/cc3.pdf?1521401806=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DCcMOTIVACION_APRENDIZAJE_Y_RENDIMIENTO_A.pdf&Expires=1617685751&Signature=T0Sqn0RJLTd3tl0Cmd4daIT1B6OhN2TO6Pf8INoVUT6RIo6MWsXr2LE0CDYAcps)

Ortuño, A. (2016). Manual para el alumno o alumna. *Manual Para El Alumno o Alumna*, 66(2), 48. [http://www.codajic.org/sites/www.codajic.org/files/manual\\_de\\_ff\\_alumno\\_como\\_fomentar\\_el\\_autocontrol\\_en\\_los\\_hijos\\_ceapa\\_1.pdf](http://www.codajic.org/sites/www.codajic.org/files/manual_de_ff_alumno_como_fomentar_el_autocontrol_en_los_hijos_ceapa_1.pdf)

Ovalles, L., Moreno, Z., Olivares, M., & Silva, H. (2018). Habilidades y capacidades del emprendimiento: un estudio bibliométrico. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(81), 15.

Paredes, A. (2013). Capacidades emprendedoras en estudiantes de administración de empresas de la universidad de la costa cuc en la ciudad de barranquilla. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.

Paz, J. (2016). El Trabajo en Equipo influye en el desempeño laboral del personal de la Agencia de Promoción Económica Conquito. In *Universidad central del ecuador*. [www.iranerds.com](http://www.iranerds.com)

- Peña, H., & Villón, S. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el éxito organizacional. *Revista Scientific*, 3(7), 177–192. <https://doi.org/10.29394/scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>
- Perilla, L. (2000). David C. McClelland (1917–1998). *American Psychologist*, 55(5), 540–541. <https://doi.org/10.1037/0003-066x.55.5.540>
- Perret, A. (1979). Procesos Psicosociológicos y Fracaso Escolar. *Infancia y Aprendizaje*, 2(6), 3–13. <https://doi.org/10.1080/02103702.1979.10821734>
- Pertierra, F. (2012). 10 Factores clave de Fracaso. *Departamento de Management Estratégico, Estudio Joaquin Ledesma y Asoc.*, 1(3), 1–8. <http://www.ucema.edu.ar/u/fpeca/textos/con10razonae.pdf>
- Radrigán, M., Dávila, A., & Penaglia, F. (2012). Gestión y Liderazgos en los Emprendimientos Sociales: El caso del Sector No Lucrativo Chileno. *Polis (Santiago)*, 11(32), 141–165. <https://doi.org/10.4067/s0718-65682012000200009>
- Renata, A., & Emőke-Szidónia, F. (2012). Entrepreneurial behaviour consequences on small and medium-sized firms' innovation. *Theoretical and Applied Economics*, XVIII (2012(7(572) July), 85–96.
- Restrepo, J. E. (2016). El concepto de riesgo: avances hacia un modelo de percepción de riesgo en salud. *Psicoespacios*, 10(16), 174. <https://doi.org/10.25057/21452776.718>
- Rimachi, S. (2010). Propuesta Curricular Para Desarrollar Capacidades Emprendedoras En Elceaune. *Universidad Enrique Guzmán y Valle*, 1(5), 1–98.
- Robles, C., Alviter, L., & Littewood, H. (2013). Motivación Al Logro Y Trabajo En Equipo En El Proceso De Fusión Organizacional. *Xvii Congreso Internacional de Contaduría Administracion e Informatica*, 2(12), 14.
- Rodas, N. (2013). La necesidad de logro y su correlación con el rendimiento académico de alumnos de nivel básico del colegio "belén del milagro". In *Universidad de san carlos de guatemala* (Vol. 53, Issue 9).

- Rodriguez, L. (2018). Motivación al logro en comerciantes del mercado micaela, lima, 2018. In *Tesis*.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/29156%0Afile:///C:/Users/MARIANA/Documents/1ACTITUDES\\_ADOLESCENTES\\_JIMENEZ\\_PENA\\_YESSENIA\\_MARIBEL.pdf](https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/29156%0Afile:///C:/Users/MARIANA/Documents/1ACTITUDES_ADOLESCENTES_JIMENEZ_PENA_YESSENIA_MARIBEL.pdf)
- Rodríguez, M., & Mendivelso, F. (2018). Diseño de investigación de corte transversal. *Revista Médica Sanitas*, 21(3), 141–146. <https://doi.org/10.26852/01234250.20>
- Rojas, H. (2012). El problema de la personalidad Introducción. *Academia Peruana Psicología, Horizonte de La Ciencia*, 2(3), 57–63. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5420573.pdf>.
- Romero, Oscar, Aguirre, M., Jaramillo, M., Ruiz, J., Borja, L., León, Lady, & Mazón, B. (2017). La responsabilidad y su influencia en la necesidad de logro: Empresarios sector comercio de Machala. *II Congreso Internacional Ciencia y Tecnología*, 601–611.  
<https://doi.org/http://investigacion.utmachala.edu.ec/proceedings/index.php/utmach/article/view/198>
- Romero, Oswaldo. (2015). Aumentando internalidad y necesidad de logro en supervisores petroleros. *Centro de Psicología*, 1.  
<http://www.copmadrid.org/webcopm/publicaciones/trabajo/1988/vol1/arti3.htm>
- Rosenzweig, S. (1976). Aggressive behavior and the Rosenzweig Picture-Frustration (P-F) study. *Journal of Clinical Psychology*, 32(4), 885–891.  
[https://doi.org/10.1002/1097-4679\(197610\)32:4<885::AID-JCLP2270320434>3.0.CO;2-R](https://doi.org/10.1002/1097-4679(197610)32:4<885::AID-JCLP2270320434>3.0.CO;2-R)
- Ruble, D. N. (1984). Teorías sobre la motivación de logro: Perspectiva evolutiva. *Vlida, Estudio y Aprendizaje*, 7(26), 14–29.  
<https://doi.org/10.1080/02103702.1984.10822031>
- Ruiz, M., Sanz, I., & Fuentes, M. del M. (2015). Alerta emprendedora y conocimiento previo para la identificación de oportunidades emprendedoras: El papel moderador de las redes sociales. *Investigaciones Europeas de Direccion y Economia de La*

*Empresa*, 21(1), 47–54. <https://doi.org/10.1016/j.iedee.2014.07.002>

Sampieri, R., Collado, C., & Lucio, P. (2003). El proceso de investigación y los enfoques cuantitativos y cualitativos; hacia un modelo integral. *McGraw-Hill Interamericana, Mexico*, 1(2), 18.

Sánchez, I., Brea, I. L., De La Cruz, M. C., & Matos, I. (2017). Motivación y liderazgo del personal del subsistema de servicios generales en dos hospitales maternos. *Correo Científico Médico*, 21(2), 434–444.

Santiago, S. (2001). Programa de Intervención para mejorar la Estabilidad Emocional. *Clínica y Salud*, 12(3), 367–390.

Sastre, R. (2013). EMPRENDIMIENTO Keywords : Entrepreneurial Motivation - Culture for Business - Corporate Training. *Ciencias Administrativas*, 1, 1–10. <http://www.redalyc.org/pdf/5116/511651377005.pdf>

Schwartz, D. J. (2004). *Cómo obtener y mantener el éxito personal y profesional*.

Silveira, Y., & Martins, R. (2017). *Antecedentes do perfil do empreendedor brasileiro de pequenas e médias empresas de aglomerados industriais*. 1(2), 20. [http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1645-44642017000100003&lang=es](http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1645-44642017000100003&lang=es)

Soria, K., Ruiz, S., & Zuniga, S. (2016). *Educación e Intención Emprendedora en Estudiantes Universitarios: Un Caso de Estudio Entrepreneurial Education and Intention in University Students: A Case of Study*. 9(1), 25–34. <https://doi.org/10.4067/S0718-50062016000100004>

Soto, D., & Zavala, A. (2008). Motivación al logro en jóvenes en contextos educativos. *Acp Edición Informatizadas*, 1(2), 1–12.

Tintaya, P. (2019). Psicología y Personalidad. *Revista de Psicología*, 21, 16. [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2223-30322019000100009](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-30322019000100009)

Tocabens, B. E. (2011). Definiciones acerca del riesgo y sus implicaciones. *Revista*

*Cubana de Higiene y Epidemiología*, 49(3), 470–481.

Toro, L. (2015). La importancia del trabajo en equipo en las organizaciones actuales. *Nhk*, 151, 10–17.

Torres, M., & Torres, M. (2014). Capacidades emprendedoras y personalidad eficaz en estudiantes de una universidad privada de Lima. *Revista de Investigación En Psicología*, 16(2), 45. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v16i2.6546>

Varela, R., & Bedoya, O. (1997). Modelo conceptual de desarrollo empresarial basado en competencias. *Pipe Line and Gas Industry*, 80(8), 65–69.

Vargas, G. (2007). Influencia De La Motivacion De Logro, Actitud Emprendedora, Y Autoeficacia Emprendedora, Sobre La Intencion Emprendedora En Los Estudiantes Del Area De Ciencias Empresariales De La Universidad Nacional San Antonio Abad Del Cusco. *Unidad De Post Grado*, 2(4), 200. [http://www.cybertesis.edu.pe/sisbib/2007/leiva\\_uj/pdf/leiva\\_uj.pdf](http://www.cybertesis.edu.pe/sisbib/2007/leiva_uj/pdf/leiva_uj.pdf)

Vargas, M. (2014). Emprendimiento y liderazgo. *Revista Académica e Institucional de La UCPR*, 1(87), 65–72. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4897729>

Vargas, P. (2015). La motivación de logro en emprendedores de negocios culturales de la ciudad de Huamanga-Ayacucho. *Pontifica Universidad Católica Del Peru*, 1(3), 1–144.

Wright, M., Siegel, D., & Mustar, P. (2017). Entrepreneurial Ecosystems for Students: Organizing Framework and Evidence Across Countries. *The Journal of Technology Transfer*, 42(4), 909–922. <https://doi.org/10.1007/s10961-017-9558-z>