

# Evaluación del intraemprendimiento en la modalidad dual de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil

Gabriela, Hurtado-Cevallos<sup>1</sup>; Karina, Govea-Andrade<sup>2</sup>; César, Freire-Quintero<sup>3</sup>

## Resumen

El presente trabajo pretende analizar diversos constructos y su impacto en la eficacia del intraemprendimiento de los profesionales de la modalidad dual de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Las variables consideradas fueron: (a) la exploración de las características sociales, (b) el desempeño académico durante la formación universitaria y (c) los recursos otorgados por las organizaciones para llevar a cabo el modelo intraemprendedor. La investigación se basó en un enfoque cuantitativo con alcance correlacional, su diseño fue de tipo no experimental y se manejó bajo criterios no aleatorios; siendo la encuesta el instrumento que permitió capturar la información de las variables objeto de estudio. Para medir el impacto se utilizó un modelo de regresión múltiple ajustando los supuestos para garantizar la robustez del mismo. En términos de resultados, se demostró que la calidad de los factores sociales, el rendimiento universitario y el grado de disponibilidad de los recursos influyen positivamente en los niveles de intraemprendimiento de los profesionales graduados de la Carrera Ingeniería de Empresas Modalidad Dual de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Ecuador.

**Palabras Clave:** estudiantes universitarios; intraemprendimiento; modelo de regresión lineal.

## Intrapreneuring assessment in the dual modality of the Catholic University of Santiago de Guayaquil

### Abstract

This paper aims to analyze several constructs and their impact on the effectiveness for the intrapreneuring of professionals of the dual mode of the Catholic University of Santiago de Guayaquil. The variables considered were: (a) the exploration of social characteristics, (b) academic performance during university education and (c) the resources granted by organizations to carry out the intrapreneuring model. The research was based on a quantitative approach with correlational scope, its design was of non-experimental type and was managed under non-random criteria; Being the survey the instrument that allowed to collect the information of the variables object of study. To measure the impact, a multiple regression model was used, adjusting the assumptions to guarantee the robustness of the model. In terms of results, it was demonstrated that the quality of social factors, university performance and the degree of availability of resources positively influence the levels of intrapreneuring of the graduated professionals of the Business Engineering Career at the Catholic University Santiago de Guayaquil, Ecuador, who have studied in the dual modality.

**Keywords:** university students; intrapreneuring; linear regression model.

**Recibido:** : 12 de enero de 2016

**Aceptado:** 27 de abril de 2017

<sup>1</sup>Directora Carrera Ingeniería de Empresas modalidad Dual, Universidad de Católica Santiago de Guayaquil, Guayaquil, Ecuador, 0987731213, gabriela.hurtado@cu.ucsg.edu.ec - <http://orcid.org/0000-0002-2918-5729>, Docente medio tiempo Universidad de Guayaquil de la Carrera de Contaduría Pública Autorizada, CPA.

<sup>2</sup>Docente Tiempo Completo, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Guayaquil, Ecuador, 0993113001, karina.govea@cu.ucsg.edu.ec - <http://orcid.org/0000-0002-8966-6217>, Docente medio tiempo Universidad de Guayaquil de la Carrera de Contaduría Pública Autorizada, CPA.

<sup>3</sup>Docente Tiempo Completo, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Guayaquil, Ecuador, 0990090702, cesar.freire@cu.ucsg.edu.ec - <http://orcid.org/0000-0002-7071-6472>, Docente medio tiempo Universidad de Guayaquil de la Carrera de Contaduría Pública Autorizada, CPA.

## I. INTRODUCCIÓN

El intraemprendimiento también denominado emprendimiento corporativo se concibe como la actividad emprendedora llevado a cabo dentro de organizaciones (Trujillo Dávila & Guzmán Vásquez, 2008). Lo que puede traducirse en el desarrollo de nuevas ideas innovadoras, proyectos empresariales independientes y, de igual manera, nuevas unidades de negocios para la empresa (Varela Londoño & Irizar, 2011), y de mejoras organizacionales que contribuyan a fortalecer la competitividad de la empresa (Garzón Castrillón, 2011).

Toda empresa necesita nuevas ideas para sobrevivir y crecer de manera rentable y, por tanto, tiene que encontrar la manera de aprovechar el potencial empresarial inherente a sus empleados.

Según Garzón (2005), los intra-emprendedores son individuos con visión empresarial, que manifiestan una conducta y orientan su comportamiento al desarrollo y surgimiento del espíritu emprendedor interno, generando y aprovechando ideas innovadoras, desarrollándolas como oportunidades de negocio rentables, comprometiendo su tiempo y esfuerzo a investigar, crear y moldear esas ideas en negocios para su propio beneficio y el crecimiento sustentado de la firma, detectando éxitos donde otros ven fracasos o problemas y cuyo fuerte es la innovación con talento y creatividad de bienes y servicios, convirtiéndose así en agente de cambio (p. 243).

Se puede definir intraemprender como: “el proceso empresarial que permite y anima a sus empleados a iniciar, liderar y poner en práctica nuevas ideas y/o mejoras radicales dentro de la organización en la que trabajan” (Novoa, 2008). En este contexto, Teltumbde (2006) expuso que en una organización el emprendedor es quizás más importante que el intraemprendedor; el primero es quien tiene la iniciativa empresarial de crear la empresa; mientras que el intraemprendedor será el que la reinventa, transforma y empuja hasta nuevos horizontes. Es decir, las organizaciones que entienden que existen individuos dentro que son capaces de lograr cambios en sus resultados pueden llevarlas a la grandeza, por lo contrario aquellas que no son capaces de gestionar el cambio con eficacia están destinados a estancarse y eventualmente a fallar.

Seshadri y Tripathy (2006), expusieron que el

intraemprendimiento permite a los empleados de una organización dar rienda suelta a su creatividad que a menudo resulta en la generación de nuevas vías para el crecimiento del negocio o en la creación de nuevos proyectos. Para poder analizar la relación existente entre los conceptos de educación y de intraemprendimiento, es necesario definirlos; es interesante la definición expresada por las Naciones Unidas (1968), según la cual el concepto de educación incluye toda una gama de medios complementarios por los cuales se transmiten el conocimiento, los valores y las especializaciones, y se modifican los patrones de comportamiento.

Comprender la relación entre estos conceptos es muy importante y se considera transcriben las palabras que la empresaria y académica, Silvia Sioli de Torres Carbonel, expresó en el V Encuentro de Empresarios organizado por Asociación Cristiana de Dirigentes de Empresas, y realizado en Buenos Aires, en Abril de 2002: “Si la educación es el medio por el cual logró modificar actitudes y comportamientos, casi diría que hay una relación absoluta entre educación e intraemprendimiento; vale la pena, entonces, pensar en educar a los emprendedores. Puede ser que haya muchos emprendedores que nazcan, pero seguro que todos necesitan hacerse y capacitarse como tales”.

Rasheed (2000), expresó que la educación en intraemprendimiento puede afectar los atributos que tengan los individuos y puede forjar actitudes emprendedoras en ellos. Puede promover cualidades psicológicas favorables para la actividad emprendedora, tales como: auto confianza, autoestima, auto eficacia y necesidad de logro.

A su vez Stevenson (2000), afirmó que el entorno es importante y que es más factible que un individuo pueda comenzar a tener actitudes emprendedoras si actúa en un contexto en el que se facilita el reconocimiento de la oportunidad y su persecución. En tanto que para Dether (2001), las universidades se han concentrado en la enseñanza de habilidades, entonces el alumno logra acercarse al conocimiento, pero principalmente en un contexto teórico y generalmente actúa en forma pasiva.

Siguiendo con Dether (2001), agrega que el alumno necesita complementar lo que recibe con su intuición o con otras herramientas como para salvar las diferencias entre los conocimientos adquiridos y la realidad. Y concluye que, es necesario incluir

en la formación de los profesionales, además de los conocimientos teóricos, aquellos que les permitan tener características emprendedoras, que no hay por qué considerar que ser científico y ser un empresario exitoso es incompatible.

La socialización y el espíritu emprendedor

Los individuos se socializan de dos maneras. Por una parte existe la socialización primaria. Esta es la que el individuo experimenta en sus primeros años de vida y de aquellas personas que tienen contacto con él, que generalmente pertenecen a su familia. Los niños reciben una imagen recortada de la realidad y creen que así es la realidad.

También adquieren actitudes que sus mayores le transmiten, formas de comportamiento familiares que a ellos se les impregnan y ven como la única manera de hacer las cosas. Esto forma parte de la historia que cada individuo tiene consigo (Berger y Luckmann, 2001).

Por otra parte, aparece luego la socialización secundaria. Ésta tiene lugar cuando el niño entra en contacto con otras personas y comienza a involucrarse en instituciones sociales. Es decir cuando comienza a ir al jardín, al colegio, a un club, etc. En ese sentido, puede observarse que las cualidades de los individuos se van formando a lo largo de su vida y que las características que poseen en forma innata se van potenciando, atrofiando, o complementando, a medida que socializan.

Podría pensarse que el ser humano logrará desarrollar un espíritu emprendedor en la medida que su proceso de socialización lo acompañe en ese camino. No será igual el comportamiento emprendedor de un individuo que en su proceso de socialización no ha recibido ningún ejemplo de espíritu emprendedor, al de aquel que si ha podido observar y aprender actitudes propias de un emprendedor.

Actitudes como la búsqueda de caminos alternativos, la toma de riesgos, el aprovechamiento de las oportunidades, el pensar ideas innovadoras, el ser perceptivo y tener motivación. Cabe aclarar que en dicho proceso de socialización están incluidas todas las interacciones que la persona realice con otras personas o instituciones de la sociedad. Por ello, no son solamente importantes la familia y la escuela, sino que también lo son las otras instituciones con las que se relacione el individuo, como un club, una iglesia o una empresa, entre otras.

Vargas Leiva (2008), señala que la relación entre educación y desarrollo tiene su base en la creciente necesidad de los sistemas económicos de impulsar el empleo y hacer eficientes los procesos productivos. Esa relación es compleja y continúa moviéndose en un ámbito de incertidumbre y nuevos cuestionamientos sobre el papel y la pertinencia de la educación superior en el mundo contemporáneo.

En la paralelidad didáctica del aula y la empresa, se presentan dos ambientes de aprendizaje en los cuales los futuros profesionales aplican habilidades cognitivas adquiridas y desarrolladas; así como también ejecutan proyectos empresariales en áreas estratégicas de las organizaciones. Para tal efecto, se requiere de la destreza de docentes intraemprendedores, cuyo ejercicio didáctico sirva para conducir al estudiante a la búsqueda constante de la mejora continua, en las empresas formadoras donde realizan procesos teórico-práctico, a través de la detección de falencias o problemas de las diversas áreas. Es decir, la convergencia entre la teoría y la práctica redonda en una visión holística de las necesidades de las organizaciones en términos de rediseño, reingenierías, mejoras, reestructuraciones, etc.

Según la Economía, el rol del emprendedor es el del empresario, quien utiliza recursos para obtener beneficios, asume riesgos, incertidumbre, maneja ganancias inciertas, es un ser inteligente, trabajador, innovador, con interés en capital y rentabilidad, con experiencia, buen juicio, con habilidad política y social, que detecta necesidades de un posible consumidor, innova a partir de expectativas de largo plazo, diferencia incertidumbre de riesgo, y provoca cambios en el tejido empresarial (Gámez, 2013).

Por su parte Nueno (2005), en cuanto al proceso intraemprendedor, para él es algo difícil y complejo porque no solo depende del intraemprendedor sino del ambiente en el interior de las organizaciones en que éstos puedan surgir e intervenir, sin producir una excesiva diversificación en la empresa. Por lo tanto, en las empresas existen factores estimulantes o limitantes para llevar a cabo el "Intrapreneurship".

Limitantes: (a) enfoque del negocio. (b) concentración en el núcleo del negocio. (c) énfasis en la jerarquía. Se puede separar con comas.

Estimulantes: (a) la diversificación tiene más opciones de motivar la cultura intraemprendedora.

(b) estructuras planas y disponibilidad de rotación en puestos directivos. (c) cultura de gestión por proyectos, donde la persona puede ser líder de un proyecto. Ídem.

La dirección estratégica contiene como supra sistema a la Teoría de Recursos y Capacidades, ésta considera a la organización compleja como un conjunto de recursos y capacidades que configuran ventajas competitivas. Por tanto, la capacidad de aprendizaje se vuelve dinámica cuando las intenciones y los resultados cambian. Esta teoría se centra en analizar los recursos y las capacidades de las organizaciones como base para la formulación de su estrategia. Propone además el fomento de competencias medulares que permitan ofrecer productos y/o servicios que contribuyan en valor al cliente (Garzón Castrillón, 2011).

Según Chan, Escalante y Robles (2015), existen variables que pueden influir en la capacidad de emprendimiento de una persona, y estas variables son forzadas por diferentes factores sociales que pueden influir en (a) creatividad, (b) iniciativa, (c) Autoconfianza, (d) Energía y Capacidad de trabajo, (e) perseverancia, (f) Liderazgo, (g) Aceptación del riesgo, (h) necesidad de logro, (i) Tolerancia al cambio, (j) manejo de problemas. Así mismo Ortega Martínez, Cano Lopez de Nava, Salcido Martínez, Villareal Solís, & Villareal Solís (2014), mencionaron la incidencia del sector empresarial en las tendencias de formar emprendedores, por lo tanto se puede inferir que el uso de recursos adecuados por parte de la organización puede influir en el intraemprendimiento, inclusive.

Otros estudios mencionan la importancia de los factores del emprendedor que están arraigados a sus factores sociales, de tal forma que para Rangel y Tinto (2014), “las claves de éxito descritas por los emprendimientos exitosos del área metropolitana de Mérida están asociadas, por una parte, a características internas del emprendedor” (p. 114). Alemán Ramírez & Coronado Ramírez (2014), dan cuenta que existen factores que están relacionados directamente con los niveles de emprendimiento, de tal forma que existen valores provenientes de aspectos sociales que influyen directamente en los niveles de riesgo de un emprendimiento y así mismo el valor propio que se tiene, el cual, se infiere, trata de explicar inclusive el intraemprendimiento.

Para Aceituno Aceituno, Bousoño Calzon, Escudero Garzas, & Herrera Galvez (2014), el proceso

educativo, es decir la formación académica, puede influir en los niveles de intención de emprendimiento, sin embargo este tipo de relación no es del todo sólida por lo que es posible existan más factores que puedan potenciar la explicación de los niveles de emprendimiento en los profesionales. Existen muchas competencias que están relacionadas directamente con las actitudes de emprendimiento y podría estarlo con el intraemprendimiento y es así como Gajón, Reyna, Armenteros, Mijares (2014), indicaron que “en la actualidad identificamos que existen competencias deseables en los emprendedores” (P. 687). Es por esto que se evidencia la relación existente entre los factores sociales, inclusive el rendimiento universitario como formadores de la competencia que impactó a los niveles de emprendimiento e intraemprendimiento.

Un aspecto importante y significativo, en la intención de generar intraemprendimiento, es el papel universitario bajo todo su conjunto y es así como Montiel Mendez, Marquez Miramontes, & Arambula Monreal (2012), indicaron que “la universidad, como un elemento de valoración cercana, puede influir de forma determinante en que sus estudiantes tengan o no una intención de emprendimiento” (p. 1231). Por lo tanto, el promedio de rendimiento universitario puede influir como un diferenciador en los niveles de intraemprendimiento, lo cual recomienda la incorporación de este tipo de variables en la modelación de él.

El emprendimiento puede ser explicado con factores vinculados al entorno universitario, de tal forma que se pueda adaptar a varias líneas, sin embargo son más comunes las aplicaciones en los ámbitos administrativo y económico. Es así como lo indicó Haya Salmon, Adelina Calvo, López Fernández, & Serrano Bedia (2013), “los resultados obtenidos muestran las potencialidades de este tipo de formación en todos los estudios universitarios y no únicamente en los estudios ligados a los campos económico y empresarial” (p. 251).

El uso óptimo de todos los recursos posibles por parte de las empresas es de vital importancia para influir en los niveles de emprendimiento y de intraemprendimiento, de tal manera que se pueden utilizar factores no tangibles, como el incentivo emocional, para tratar de incrementar las opciones de creación de valor y de innovación dentro de la organización, y si se influye en este

tipo de aspectos, se puede incrementar o mejorar los niveles de emprendimiento en la organización (Marulanda Valencia, Montoya Restrepo, & Velez Restrepo, 2014). Otro aspecto importante que se puede considerar es la creación de entornos donde involucran factores exógenos que pueden favorecer las condiciones empresariales para poder generar intraemprendimiento y emprendimiento con la creación de nuevas alternativas de micro pequeñas empresas (Mungaray, et al, 2014).

En tal sentido, es importante definir claramente cuáles son los determinantes del intraemprendimiento, en función de la revisión de la literatura de esta investigación se puede verificar el impacto de factores sociales, así como la disponibilidad de los recursos de la empresa y el rendimiento universitario del profesional. Se plantearon las siguientes hipótesis de investigación:

H1: La calidad de los factores sociales influye positivamente en los niveles de intraemprendimiento de los profesionales graduados de la Carrera Ingeniería de Empresas Modalidad Dual de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil.

H2: El rendimiento Universitario que tuvieron los profesionales graduados de la Carrera Ingeniería de Empresas Modalidad Dual de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil influye positivamente en los niveles de intraemprendimiento.

H3: El grado de disponibilidad de los recursos de la empresa, influye positivamente en los niveles de intraemprendimiento de los profesionales graduados de la Carrera Ingeniería de Empresas Modalidad Dual de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil.

## II. DESARROLLO

### 1. Metodología

La investigación desarrollada es de diseño no experimental, de enfoque cuantitativo, de alcance correlacional, además hace uso de datos de corte transversal, la fuente de la información es primaria y se hizo uso de una encuesta para capturar el comportamiento del intraemprendimiento bajo dos perspectivas: (a) Estudiante y (b) empresarios. La encuesta desarrollada manejó cuatro enfoques respaldados en la revisión de literatura, entre ellos están: (a) Factores sociales del ex alumno, (b) Recursos de las empresas, (c) Rendimiento universitario del ex alumno y (d) Nivel de intraemprendimiento.

La encuesta fue realizada a 41 ex alumnos de la carrera de Ingeniería de Empresas de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. El proceso de levantamiento de información se realizó en dos etapas; en la primera se encuestó a los ex alumnos sobre los criterios sociales, disponibilidad de recursos en la empresa y rendimiento universitario, mientras que en la segunda etapa se consultaba el nivel de intraemprendimiento percibido actualmente por los empresarios, de tal forma que se pudieran fusionar la información brindada por ambos involucrados.

Para el análisis de los datos se generaron indicadores que sirvieron para referenciar el comportamiento de los factores involucrados en estudio, de tal forma que para estructurar los factores sociales, se consideraron como variables el Ingreso familiar, Nivel de educación del Padre, Nivel de educación de la madre, todos de nivel ordinal, mientras que para estimar los recursos de la empresa se ponderaron las respuestas de tal forma que

$$Recur\_empr = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^{i=n} R_i,$$

en donde  $R_i$  representa la pregunta  $i$  relacionada a la disponibilidad de recursos y  $n$  el número total de preguntas.

Para estimar el rendimiento universitario de los estudiantes, se consideraron dos factores esenciales relacionados a notas (calificaciones) obtenidas al estar egresado y las notas exclusivamente de la fase práctica, de tal forma que

$$Promedio = \frac{Nota\_egresado + Nota\_practica}{2}$$

en la que promedio representó el rendimiento real del ex alumno vinculando las variables nota \_egresado y nota práctica.

Para estimar la variable nivel de intraemprendimiento, cuya información fue suministrada por el empresario, se consideró el promedio de las preguntas de tal forma que

$$Nivel\_intraemp = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^{i=n} I_i,$$

donde  $I_i$  representó el nivel de intraemprendimiento del Inviduo  $i$ . Los datos representaban un criterio de normalidad dado por el comportamiento del gráfico de distribución normal y por la presencia de sesgo y curtosis estandarizada cercanos a  $-/-$  2.

El modelo desarrollado fue una regresión múltiple, considerando como variable dependiente al nivel de intraemprendimiento que era explicado por variables relacionadas al factor social, disponibilidad de recursos y rendimiento universitario del ex alumno de tal forma que:

$$Nivel_{intraemp} = f(F_{sociales}, D_{recursos}, Rendimiento_{U\ ex\ alumno})$$

En donde se especificó el siguiente modelo:

$$Nivel_{intraemp} = \alpha + \beta_1(Ingreso_{mon}) + \beta_2(Recur_{emprr}) + \beta_3(promedio)$$

La estimación del modelo en cuestión permitió la obtención de los coeficientes explicativos del modelo de regresión, ajustado a los supuestos estadísticos, de forma que se garantice la robustez de los resultados. La estimación del modelo se desarrolló a través del uso del paquete estadístico StatGraphics, el cual permitió desarrollar el modelo basado en un esquema dinámico y un tecnicismo elevado, en la presentación de los resultados de las estimaciones.

Para la aplicación del modelo de regresión, se consideraron las siguientes pruebas para garantizar su robustez:

- (a) Normalidad
- (b) Independencia de residuos
- (c) Colinealidad
- (d) Homocedasticidad.

## 2. Resultados

Las variables a analizarse, fueron sometidas a un análisis de normalidad en base a la prueba de Kolmogorov – Smirnov, en la cual, para la variable recursos de las empresas, nivel de intraemprendimiento, Promedio del estudiante y nivel de ingresos se obtuvieron valores p de 0.069, 0.204, 0.028 y 0.001005 respectivamente, por ello no se rechaza en supuesto de normalidad, al 99% de confianza. Las variables recursos de las empresas, nivel de intraemprendimiento y promedio del estudiante fueron adecuadas mediante la aplicación de logaritmos. Así mismo los residuos del modelo de regresión aplicado refieren a normalidad con un nivel de significancia del 1%.

Para detectar prueba de homocedasticidad de los residuos se aplicó la prueba de White, esta mostró que los residuos no persiguen heterocedasticidad. Se procedió a realizar pruebas de multicolinealidad e independencia de residuos para garantizar la robustez del modelo.

**Tabla1. Resultados de regresión**

Parámetro	Estimación	Estándar	T	Valor-P
CONSTANTE	2,53571	0,206286	12,2922	0
Inpromedio	0,399202	0,120978	3,2998	0,0021
Inrecurempres	0,494482	0,0508467	9,72494	0
Ingreso_Mon	-0,00322438	0,00162804	-1,98053	0,0551

La ecuación del modelo ajustado es:

$$InniveLintraemp = 2,53571 + 0,399202.Inpromedio + 0,494482.Inrecurempres - 0,00322438.Ingreso_Mon.$$

Puesto que el valor-P en la Tabla ANOVA es menor que 0,05, existe una relación estadísticamente significativa entre las variables con un nivel de confianza del 95,0%.

El estadístico R-Cuadrada explica 93,005% de la variabilidad en InniveLintraemp. El estadístico R-Cuadrada ajustada, que es más apropiada para comparar modelos con diferente número de variables independientes, es 92,4379%. El error estándar del estimado muestra que la desviación estándar de los residuos es 0,0110738.

## 3. Discusión

La metodología propuesta en esta investigación,

generó una aplicación válida para medir la eficacia del intraemprendimiento, bajo variables relacionadas directamente. La aplicación de modelos paramétricos como la Regresión Lineal Múltiple genera controversia en cuanto a la aplicación de los supuestos y el uso de variables de tipo ordinales, sin embargo el ajuste estadístico mostrado es significativo. Los resultados de la investigación muestran que las variables representativas son (a) Ingreso de los hogares, (b) Disponibilidad de los recursos y (c) Rendimiento universitario, de tal forma lo indicó Marulanda, Montoya y Vélez (2014). Ellos recomendaron la disponibilidad de recursos para influir en el intraemprendimiento.

Por otro lado Montiel, Márquez y Arámbula (2012), mencionan el actuar universitario como una variable influyente en el emprendimiento desde una

amplia perspectiva, para Aceituno, Busoño, Escudero y Herrera (2014), el rendimiento académico es un determinante importante del emprendimiento en general, incluyendo al intraemprendimiento dentro de este factor. Para Aleman y Coronado (2014), los factores sociales influyen en el ámbito global del emprendimiento, es decir, los factores sociales también pueden influir sobre las valoraciones de riesgo. La metodología aplicada es una innovación, dada la necesidad de medir los niveles de intraemprendimiento, de tal forma que se pudo tener una cuantificación de la relación existente entre las variables involucradas en este estudio. Se recomienda realizar investigaciones en la cual se haga uso de Análisis multivariante, para los construcción de factores que traten de captar una varianza representativa del modelo de intraemprendimiento.

### III. CONCLUSIONES

El intraemprendimiento es explicado por las variables (a) Ingreso de los hogares, (b) Disponibilidad de los recursos y (c) Rendimiento universitario, lo cual permitió probar las hipótesis planteadas y concluir que la calidad de los factores sociales, el rendimiento universitario y el grado de disponibilidad de los recursos, influyen positivamente en los niveles de intraemprendimiento de los profesionales graduados de la Carrera Ingeniería de Empresas Modalidad Dual de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. La aplicación del conocimiento involucra el incentivo de las variables involucradas, para poder impulsar en el largo plazo los niveles de intraemprendimiento, en las universidades que logran combinar, de manera efectiva, los ambientes de aprendizajes teóricos y prácticos, propios de la modalidad dual.

### IV. REFERENCIAS

- Aceituno Aceituno, P., Bousoño Calzon, C., Escudero Garzas, J. J., & Herrera Galvez, F. J. (2014). Formación en emprendimiento para periodistas. *El profesional de la Información*, 409-414.
- Alemán Ramírez, F., & Coronado Ramírez, C. I. (2014). Emprendimiento Social innovador: El caso de Bired Colombia Sas en Antioquia colombia. *Global Conference on Business and Finance Proceedings*, 508-516.
- Berger, Peter L.; Luckmann, Thomas. (2001). *La construcción social de la realidad*. Buenos Aires: Amarrortu.
- Chan Magaña, M. R., Escalante May, N. D., & Robles maldonado, E. (2015). Comparabilidad en el nivel de emprendimiento de los alumnos de dos universidades: Mexico y Puerto Rico. *Revista Internacional Administracion & finanzas*, 1-14.
- Dether, M. (2001). El Ser Emprendedor: modelo para desarrollar comportamiento emprendedor individual y corporativo. *Justo Ahora® Cambio y Desarrollo Organizacional*. Recuperado de <http://vamoseste.com/img/biblioteca/ser-emprendedor%20DEHTER.pdf>
- Gajon Gomez, E., Reyna Garcia, G., & Armenteros Acosta, M. D. (2014). Innovando la Educacion en Mexico: Factores internos que impactan al emprendimiento universitario. *Global Conference on Business and Finance Proceedings*, 687-693.
- Gómez, J. (2013). *Emprendimiento y Creación de Empresas: teoría, modelos y casos*. Bogotá: Ediciones Unisalle.
- Gómez, J. (2013). *Emprendimiento y creación de empresas: teoría, modelos y casos*. Unisalle.
- Garzón Castrillón, M. A. (2005). Los directivos de las pymes y el liderazgo estratégico intraemprendedor. En *Investigación en Administración en América Latina: evolución y resultados* (págs. 243-261). Manizales, Colombia: Universidad Nacional de Colombia, sede Manizales.
- Garzón Castrillón, M. A. (2011). El aprendizaje para impulsar el intra-emprendimiento en organizaciones complejas. *Ide@s CONCYTEG*, 6(74), 919-939.
- Haya Salmon, I., Adelina Calvo, S., López Fernández, M. C., & Serrano Bedia, A. M. (2013). Mejorar la formación en creatividad como antecedente del emprendimiento. Una experiencia de evaluación en la Universidad de Cantabria. *Revista de Docencia Universitaria*, 11(3), 251-278.
- Marulanda Valencia, A., Montoya Restrepo, I. A., & Velez Restrepo, J. M. (2014). Teorías motivacionales en el estudio del emprendimiento. *Pensamiento y Gestion*, 204-236.
- Montiel Mendez, O. J., Marquez Miramontes, B. L., & Arambula Monreal, Z. (2012). Intencion de emprendimiento en estudiantes: El caso de una Universidad Publica en ciudad Juarez, Mexico. *Global Conference on Business and Finance Proceedings*, 1231-1243.
- Mungaray Lagarda, A., Osuna Millan, J. G., Ramirez Urquidy, M., Ramirez Angulo, N., & Escamilla Diaz,

- A. (2014). Emprendimiento de micro y pequeñas empresas mexicanas en un escenario local de crisis económica: El Caso de baja california, 2008-2011. *Frontera Norte*, 115-146.
- Naciones Unidas. (1968). Educación, Recursos Humanos y Desarrollo en América Latina. PNUD.
- Novoa, F. (2008). Intra-emprender...¿ y qué es eso? *Revista de Antiguos Alumnos del IEEM*, 11(6), 41-50.
- Nueno, P. (2005). *Emprendiendo hacia el 2010: Una renovada perspectivas del arte de crear empresas y sus artistas*. Barcelona: DEUSTO S. A. Ediciones.
- Ortega Martinez, R. M., Cano Lopez de Nava, C. B., Salcido Martinez, C. N., Villareal Solis, M. D., & Villareal Solis, F. (2014). El emprendimiento desde una Institución de Educación Superior en Mexico. *Global Conference on Business and Finance Proceedings*, 1523-1537.
- Rangel Morales, A. M., & Tinto Arandes, J. (2014). El rol de la innovación en los emprendimientos exitosos del area metropolitana de Merida. *Provincia*, 67-120.
- Rasheed, H. (2000). *Developing Entrepreneurial Potential in Youth of Entrepreneurial Education and Venture Creation*. Recuperado de <http://www.usasbe.org/knowledge/proceedings/2001/063.pdf>.
- Rasheed, H. (2000). <http://www.usasbe.org/knowledge/proceedings/2001/063.pdf>.
- Schumpeter, J. (1934). The Theory of Economic Development. *Harvard University Press*.
- Seshadri, D. V., & Tripathy, A. (2006). Innovation through intrapreneurship: The road less travelled. *Vikalpa:the Journal of Decision Makers*, 31(1), 17-30.
- Stevenson, H. (2000). *Why the entrepreneurship has won!* Recuperado de [www.usasbe.org/pdf/cwp-wooo-stevenson.pdf](http://www.usasbe.org/pdf/cwp-wooo-stevenson.pdf).
- Teltumbde, A. (2006). Entrepreneurs and intrapreneurs in corporations. *Vikalpa*, 129.
- Thieme, C. (2007). El desarrollo de competencias de empleabilidad en 2 ciudades chilenas. Pág. 47-72. OIKOS.
- Trujillo Dávila, M. A., & Guzmán Vásquez, A. (2008). Intraemprendimiento: Una revisión al constructo teórico, sus implicaciones y agenda de investigación futura. *Cuadernos de Administración*, 21(35), 37-63.
- Unidas, N. (1968). Educación, Recursos Humanos y Desarrollo en América Latina. PNUD.
- Varela Londoño, D. J., & Irizar, I. (2011). Factores de éxito y fracaso en los intraemprendimientos de las empresas de Mondragón en España y de Ibagué en Colombia. *CONCYTEG*.
- Vargas Leiva, M. R. (2008). Perfiles de empleabilidad y desempeño profesional. Recuperado de *IX Congreso Nacional de Investigación Educativa*. Chile.