



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN  
EDUCACIÓN**

**Programa de emprendimiento para desarrollar las competencias  
profesionales de los estudiantes de una universidad pública 2019**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Doctor en Educación

**AUTORA:**

Mg. Castañeda Gallac, Julia Anastacia (ORCID: 0000-0003-4695-3571)

**ASESORA:**

Dra. Fernández Otoy, Fiorela Anáí (ORCID: 0000-0003-0971-335X)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Innovaciones Pedagógicas

CHICLAYO – PERÚ

2020

## **Dedicatoria**

A mi querida y adorable hija Tathyana Margarita, mi padre Leónidas y al Alma de mi querida madre, a mis hermanos, Pedro, Pablo, José, Isabel, Dolores, Mercedes, Marcelino, Rosa, además de mis compadres Eufemia y Hernán, todos inspiradores de mi meta profesional motivadores de mi esfuerzo.

A nuestro Dios Padre Celestial, por brindarme salud, sabiduría y por guiar mi camino en este largo recorrer.

**Julia.**

## **Agradecimiento**

A esta casa superior de estudios Universidad César Vallejo por la oportunidad brindada para desarrollarme académicamente y realizar el Doctorado en Educación.

A la Doctora Fiorela Anaí Fernández Otoy por compartir sus conocimientos, experiencia profesional, y colaborar como asesora en la presente investigación.

**La Autora.**

## Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	vi
Índice de figuras	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	19
3.1 Diseño de investigación	19
3.2 Variables y operacionalización de variables	19
3.3 Población, muestra, muestreo y unidad de estudio	20
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	20
3.5 Procedimiento	21
3.6 Métodos de análisis de datos	22
3.7 Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN	30
VI. CONCLUSIONES	33
VII. RECOMENDACIONES	34
VIII. PROPUESTA	35
REFERENCIAS	38
ANEXOS	52

### Índice de tablas:

<b>Tabla 1.</b> Nivel de las dimensiones del emprendimiento en los estudiantes de administración de empresas de la facultad de ciencias económicas y administrativas de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas – 2019, en el pretest.	24
<b>Tabla 2.</b> Nivel del emprendimiento en los estudiantes de administración de empresas de la facultad de ciencias económicas y administrativas de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas – 2019, en el pretest.	25
<b>Tabla 3.</b> Nivel de las dimensiones las competencias profesionales en los estudiantes de administración de empresas de la facultad de ciencias económicas y administrativas de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas – 2019, en el pretest.	26
<b>Tabla 4.</b> Nivel de las competencias profesionales en los estudiantes de administración de empresas de la facultad de ciencias económicas y administrativas de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas – 2019, en el pretest.	27
<b>Tabla 5.</b> Nivel de las dimensiones las competencias profesionales en los estudiantes de administración de empresas de la facultad de ciencias económicas y administrativas de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas – 2019, en el postest.	28
<b>Tabla 6.</b> Nivel de las competencias profesionales en los estudiantes de administración de empresas de la facultad de ciencias económicas y administrativas de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas – 2019, en el postest.	29
<b>Tabla 7.</b> Prueba de hipótesis del nivel de competencias profesionales en los estudiantes de administración de empresas de la facultad de ciencias económicas y administrativas de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, de Amazonas – 2019.	30

## Índice de figuras

Figura 1. Diseño anidado	20
Figura 2. Etapas de ejecución de la propuesta	36

## Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo determinar la influencia del programa de emprendimiento para desarrollar las competencias profesionales en los estudiantes de administración de empresas de la facultad ciencias de económicas y administrativas de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas – 2019. Con diseño anidado o incrustado concurrente de modelo dominante (DIAC) y tipo de investigación aplicativo. Se obtuvo como resultado que el nivel de las competencias profesionales en los estudiantes de la Universidad en el pretest fue deficiente en un 66.8%. Sin embargo, en el postest fue aceptable en 53.1% porque las competencias instrumentales, sistémicas e interpersonales después de la aplicación del programa de emprendimiento se desarrollaron adecuadamente en las actividades de aprendizaje. Se concluye que en la prueba de hipótesis con un  $p < 0,05$  se rechaza la hipótesis nula, en consecuencia, se cumple la hipótesis de investigación: el programa de emprendimiento desarrolla las competencias profesionales en los estudiantes de la escuela profesional de administración de empresas de la facultad de ciencias económicas y administrativas de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas – 2019. Finalmente se recomienda a la dirección de la escuela profesional de administración de empresas de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, preparar programas de emprendimiento formativo con incubadoras de empresas, que permitan exponer los trabajos y la razón social al mercado potencial, por medio de la creación de incentivos estableciendo objetivos específicos en el plan operativo institucional del próximo año.

**Palabras clave:** Programa de emprendimiento, competencias profesionales, estudiantes, Amazonas.

## **Abstract**

The objective of this study was to determine the influence of the entrepreneurship program to develop professional competencies in business administration students of the Faculty of Economic and Administrative Sciences of the Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas - 2019. With nested or embedded design concurrent dominant model (DIAC) and type of application research. It was obtained as a result that the level of professional competences in the University students in the pretest was deficient in 66.8%. However, in the post-test it was acceptable in 53.1% because the instrumental, systemic and interpersonal skills after the application of the entrepreneurship program were adequately developed in the learning activities. It is concluded that in the hypothesis test with a  $p < 0.05$  the null hypothesis is rejected, consequently, the research hypothesis is fulfilled: the entrepreneurship program develops professional competencies in the students of the professional school of business administration of the Faculty of Economic and Administrative Sciences of the National Toribio Rodríguez de Mendoza University of Amazonas - 2019. Finally, the management of the professional school of business administration of the National Toribio Rodríguez de Mendoza University of Amazonas is recommended to prepare entrepreneurship programs. Training with business incubators, to expose the jobs and the company name to the potential market, through the creation of incentives establishing specific objectives in next year's institutional operating plan.

**Keywords:** Entrepreneurship program, professional skills, students, Amazonas.

## I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad a nivel internacional es utópico pretender que en el proceso de formación se desarrolle en su totalidad las competencias profesionales. Pero es indispensable indicar la necesidad de la integración vivencial en el progreso del plan de estudios. En este sentido, es puntual que se vincule los centros y los planes de estudio con instituciones de carácter sociocultural. Así como la actualización científica, cultural y social de las diversas materias. Además, es de suma importancia el desarrollo flexible de los programas tomando en consideración características emergentes de la actividad. Sin embargo, para el logro completo del objetivo se requiere el uso de métodos, técnicas y múltiples recursos innovadores, tomando en consideración la necesidad de modificar la enseñanza a las características de los alumnos y de fomentar en éstos competencias relativas a la comunicación y la colaboración (Rosales, 2013). Por otro lado, es necesario hacer hincapié que, según la Clasificación Internacional Normalizada de la Educación de la UNESCO, la edad característica de entrada de los educandos al nivel universitario oscila entre los catorce y dieciséis años, y en los estados trabajados la permanencia se encuentra entre dos y cuatro años debido a esto los educandos se encuentran en la edad media de término de su carrera profesional (UNESCO, 2013). Por último, al sondear la forma de como contribuye la educación secundaria en la formación de las competencias profesionales, fue notable encontrar que muy pocos dan su opinión que observan frutos admirables en la materia. Asimismo, un bajo porcentaje de 10% son los que aprecian de manera positiva el impacto en lo referente a: la capacidad de análisis, abstracción y síntesis; aprender otra lengua; capacidad para organizar el tiempo; inyección de saberes; averiguación y proceso del contenido; y comunicación oral y escrita (Silva, 2016). Así, en países latinoamericanos como México se observa que según el Centro de Investigación para el Desarrollo A.C. (CIDAC), el 42% de las empresas sostienen haber tenido vacantes, pero no pudieron ser cubiertas a pesar de tener candidatos postulantes, debido a no contar con las competencias adecuadas (Cobián, 2019).

En Perú SUNEDU como SINEACE, anexados ambos al Ministerio de Educación, tienen la función de certificar la enseñanza universitaria de eficacia y, en consecuencia, mejorar las aptitudes de la profesión (El comercio, 2019). No obstante, cabe resaltar que, según Deming, en la calidad el 85% de los problemas están relacionados a la alta dirección, por otro lado, para Juran, los trabajadores ocasionan menos del 20% de los problemas de la calidad (Angulo, Angulo, Huamán & Espinoza 2016). Pero el resultado de la mala administración de las universidades se evidencia en la actualidad porque se observa que solo existen 30.000 puestos laborales para aproximadamente 200.000 egresados, sin embargo, las empresas esperan que sus empleados competencias que no son ofrecidas en la formación universitaria. La empleabilidad en el Perú está en crisis, por esta razón es importante mejorar el trámite de Formación Integral y Competencias, mediante el subproceso de enseñanza – aprendizaje, gestión de los docentes, investigación y seguimiento a estudiantes. (Angulo, et al., 2016)

En Amazonas existen universidades instauradas por ley las cuales para acceder a ellas se requiere haber concluido estudios correspondientes a la educación básica o alternativa. (Gobierno Regional de Amazonas, 2014). Además, es importante mencionar que a la fecha Amazonas cuenta con dos (02) universidades públicas creadas por Ley tales como la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas creada mediante Ley N° 27347 el 19 de setiembre del 2000 y la Universidad Nacional Intercultural Fabiola Salazar Leguía de Bagua creada mediante Ley N° 29614 el 18 de noviembre del 2011; No obstante, la tasa de desempleo en Chachapoyas es de 3,5% según el censo 2007. Por otro lado, la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas actualmente, no tiene la información suficiente para determinar los niveles de desarrollo en las competencias genéricas tampoco conoce los puntos críticos que imposibilitan su desarrollo. Al mismo tiempo, según el estudio diagnóstico de Ayay (2016) presenta una formación filosófica deficiente (43%); así también para la formación científica regular (43%) y la formación pedagógica regular (33%) con respecto a su formación profesional en esta investigación de estudio.

En consecuencia, la formulación del problema fue ¿Cómo influye el programa de emprendimiento para el desarrollo de las competencias profesionales en los estudiantes de administración de empresas de la facultad de ciencias económicas y administrativas de la sede central Chachapoyas de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas - 2019?. El presente estudio se justifica porque permitirá diagnosticar las competencias profesionales en los estudiantes de administración de empresas de la facultad de ciencias económicas administrativas y sede central Chachapoyas de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas abarcando las competencias abstractas del pensamiento como el emprendimiento personal, razonamiento crítico, razonamiento analítico, pensamiento crítico, y solución de problemas; pasando a competencias prácticas que son imprescindibles en el desarrollo de las competencias abstractas como el conocimiento del entorno, comunicación, trabajo en equipo, alfabetización cuantitativa, manejo de información, comunicación en inglés y el uso de las tecnologías de la información y comunicación . Posteriormente evaluando las dinámicas “Saber aprender” y “re contextualizar” para desarrollar las herramientas de meta cognición y de versatilidad de la noción que sostienen la capacidad que permite avanzar en el aprendizaje de forma íntegra y la capacidad para aportar sabiduría y competencias que se adquieren en un explícito contexto a contextos diferentes, son componentes primordiales para la marcha de las competencias mencionadas anteriormente. Para diseñar un programa de emprendimiento que abarque las competencias profesionales emulando el entorno laboral dentro de 10 talleres participativos que permita encubar empresas en equipos de trabajo. Asimismo, metodológicamente, se procura diagnosticar las competencias profesionales como pretest para luego diseñar y aplicar un programa de emprendimiento finalmente con la aplicación de un posttest se pretende comparar y probar la hipótesis de investigación. Además, teóricamente se tratará de implantar los niveles de progreso de competencias generales en enseñanza superior pública describiendo las competencias genéricas detallar los componentes primordiales para su evaluación garantizando una educación universitaria de calidad y la mejora de las

competencias profesionales. Abarcando el progreso de las competencias en el periodo de educación. Permitiendo que el estudiante viva en el progreso de su plan de estudios la experiencia emprendedora y laboral, así como la actualización científica, social y cultural (Rosales, 2013). Las hipótesis fueron: H1: El programa de emprendimiento desarrolla las competencias profesionales en los estudiantes de administración de empresas de la facultad de ciencias económicas y administrativas de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas – 2019. H0: El programa de emprendimiento no desarrolla las competencias profesionales en los estudiantes de administración de empresas de la facultad de ciencias económicas y administrativas sede central Chachapoyas de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas – 2019.

## **II. MARCO TEÓRICO**

Para una mejor comprensión de la investigación, se han revisado algunos trabajos previos vinculados a las dos variables referentes al emprendimiento y las competencias profesionales.

Galvao *et al.* (2020), en su estudio titulado. El papel de las partes interesadas en los programas de educación y capacitación en emprendimiento con impacto en el desarrollo regional. Tuvo como objetivo comprender el papel de los principales interesados en los programas de educación y capacitación empresarial y las percepciones de estas entidades sobre los impactos de los programas en el desarrollo regional. El diseño de investigación fue fenomenológico con la técnica entrevista utilizando guía de entrevista como instrumento. Se obtuvo como resultado que las suscripciones de participantes sostienen los programas de emprendimiento. Posteriormente se concluye que se llega a comprender el emprendimiento como una forma para el desarrollo regional por medio de eventos de educación y capacitación.

Frossen (2019), en su estudio titulado. Digitalización del trabajo y entrada en el emprendimiento. Tuvo como objetivo determinar la relación de la nueva ola de digitalización de ocupaciones con la entrada en diferentes tipos de

emprendimiento en los Estados Unidos, incluida la entrada en el emprendimiento digital. Se tomó una muestra de 384, con la técnica utilizando encuesta como instrumento cuestionario. Se obtuvo como resultado que existe mayor probabilidad de convertirse en empresarios para los trabajadores calificados que utilizan tecnología de la información y comunicación. Finalmente se concluye que el avance de programas con inteligencia artificial genera más oportunidades para el emprendimiento.

Ratten (2020), en su estudio titulado. Educación en emprendimiento: Es hora de un cambio en la dirección de la investigación. Tuvo como objetivo resaltar las tendencias actuales en la educación empresarial mediante el suministro de algunos caminos para futuras investigaciones que tengan una visión antropósmica de la educación. Con la técnica análisis documental utilizando como instrumento ficha de registro. El diseño de investigación fue teoría fundamentada. Se obtuvo como resultado que emprendimiento y economía permitan un enfoque de desarrollo educativo. Finalmente se concluye que el emprendimiento tiene que avanzar dando forma al campo de la educación.

Jena (2020), en su estudio titulado. Medición del impacto de la gestión empresarial: la actitud del estudiante hacia la educación empresarial en la intención empresarial: un estudio de caso. Tuvo como objetivo examinar los componentes cognitivos, afectivos y conductuales de la actitud de los estudiantes hacia la educación empresarial en las universidades / colegios de la India. Con diseño de investigación no experimental de tipo correlacional. La técnica encuesta utilizando como instrumento cuestionario. Se obtuvo de resultado que la educación empresarial se relaciona con intención empresarial. Finalmente se concluye que la educación empresarial tiene un impacto positivo en la intención empresarial.

Civera *et al.* (2020), en su estudio titulado. Compromiso de los académicos en la transferencia de tecnología universitaria: oportunidad y necesidad de emprendimiento académico. Tuvo como objetivo transferir el conocimiento generado por la universidad y para fomentar el crecimiento económico. Se tomó una muestra de 613 spin-offs, con diseño de investigación

no experimental de tipo longitudinal. La técnica fue análisis documental utilizando como instrumento la ficha de registro. Se obtuvo como resultado que se encuentra referente el emprendimiento académico con emprendimiento de oportunidades Finalmente se concluye que los niveles altos de supervivencia están asociados con académicos orientadas a la necesidad spin-off.

Krishna (2019), en su estudio titulado. Ciudades inteligentes y emprendimiento: una agenda para futuras investigaciones. Tuvo como objetivo determinar la relación bidireccional entre el emprendimiento y las ciudades inteligentes. Se tomó una muestra de 290 artículos, con diseño fenomenológico. La técnica análisis documental utilizando como instrumento ficha de registro. Se obtuvo como resultado que existe un desinterés para la promoción en investigación de ciudades inteligentes en el contexto empresarial. Finalmente se concluye que comprender las ciudades inteligentes y el emprendimiento permiten el desarrollo de investigaciones de su relación.

Fischer *et al.* (2019), en su estudio titulado. Universidades entornos institucionales y el espíritu empresarial académico: notas de un país en desarrollo. Tuvo como objetivo desenredar el papel del entorno académico en el emprendimiento académico, este artículo evalúa los impactos asociados con los entornos institucionales de nivel universitario. Se tomó una muestra de 680 académicos de universidad, con diseño de investigación no experimental con tipo correlacional. La técnica fue la encuesta y el cuestionario como instrumento cuestionario. Se obtuvo de resultado dificultades principales de problemática principal para adaptar estrategias de desarrollo e innovación de las empresas Finalmente se concluye que destacan falta de emprendimiento empresarial en instituciones lo que indica un nivel de ineficacia.

San-Martín *et al.* (2019), en su estudio titulado. El profesor de emprendimiento como modelo a seguir: percepciones de estudiantes y profesores. Tuvo como objetivo Promover el espíritu empresarial para estimular el progreso financiero y demostrar porque es importante la generación de empleo. Con diseño de investigación fenomenológico. La técnica fue la entrevista utilizando guía de entrevista como instrumento. Se obtuvo como

resultado que los 2 grupos desarrollaron sus competencias empresariales a partir del modelo educativo. Finalmente se concluye que es necesario que los docentes presenten habilidades y competencia que los vuelvan un modelo a seguir.

Ispir *et al.* (2019), en su estudio titulado La relación de rasgos de personalidad y tendencias empresariales con capacidad de adaptación profesional de los estudiantes de enfermería. Tuvo como objetivo revelar la relación de los rasgos de personalidad de los estudiantes de enfermería y la tendencia empresarial con la adaptabilidad profesional. Se tomó una muestra de 265, el diseño de investigación fue no experimental con el tipo correlacional. La encuesta se utilizó como técnica y el cuestionario como instrumento. Se obtuvo como resultado que en los educandos de educación superior el emprendimiento promedio fue de 135.2 y se encuentra relacionado a un nivel moderado con adaptabilidad. Finalmente se concluye la adaptabilidad profesional está relacionada con los rasgos de personalidad.

Ndou *et al.* (2019), en su estudio titulado Educación emprendedora en turismo: una investigación entre las universidades europeas. Tuvo como objetivo contribuir a cerrar esta brecha mediante el análisis, a través de un análisis de contenido basado en la web, la situación de las iniciativas universitarias europeas que han comenzado a incluir módulos y contenidos relacionados con el emprendimiento en sus programas educativos de turismo. Con diseño de investigación fenomenológica. La técnica utilizando fue el análisis documental como instrumento se utilizó la ficha bibliográfica. Se obtuvo como resultado que para la educación empresarial en turismo se vienen implementando módulos y contenidos dentro de sus programas educativos. Finalmente se concluye que se empezó a inducir métodos en programas educativos sobre emprendimiento en nuevas universidades europeas.

Sirotová (2020), en su estudio titulado Praxis pedagógica como un proceso de desarrollo de competencias profesionales en la educación universitaria de los futuros maestros. Se obtuvo como objetivo determinar la Praxis pedagógica como un proceso de desarrollo de competencias

profesionales en la educación universitaria de los futuros maestros. Se trabajó con una muestra de 128, con un diseño de investigación no experimental de tipo correccional. La encuesta se utilizó como técnica y el cuestionario se utilizó como instrumento. Se obtuvo como resultado que la práctica pedagógica y la preparación del maestro influye en la praxis-educativas y desarrollo de las competencias personales. Posteriormente se concluye que el desarrollo de las competencias profesionales es más percibido por los maestros que por los estudiantes.

Redko *et al.* (2015), en su investigación titulada Aprendizaje creativo independiente para las competencias profesionales de los estudiantes en desarrollo. Siendo su objetivo determinar las condiciones organizativas y pedagógicas para desarrollar las competencias profesionales de los estudiantes de pregrado a través del aprendizaje independiente. Se trabajó con una muestra de 108, siendo el diseño de investigación no experimental con tipo correlacional. La encuesta se utilizó como técnica y el cuestionario como instrumento. Como resultado se obtuvo que las condiciones pedagógicas y organizativas desarrollan las competencias profesionales. Finalmente se concluye que los estudiantes expuestos a nuevas condiciones motivacionales, métodos y herramientas han logrado un importante desarrollo en su aprendizaje.

Guerrero *et al.* (2015), en su investigación de título El análisis de la literatura de investigación de los modelos de competencia profesional con un enfoque cognitivo-motivacional. Teniendo como objetivo determinar la relación entre los 8 enfoques. Se trabajó con una muestra de 173, con un diseño de investigación teoría fundamentada. Se utilizó la entrevista como técnica y la guía de entrevista como instrumento. Los resultados demuestran que la autonomía y las competencias y la relación mejora el rendimiento aumentando el bienestar, así como la salud mental. Finalmente se concluye que las necesidades más importantes para el ser humano son la autodeterminación, relaciones interpersonales y competencias.

Koritova *et al.* (2015), en su estudio titulado Enfoque basado en competencias de formación humanidades los estudiantes de la Universidad del

Estado de Siberia Oriental de Tecnología y Gestión. El objetivo fue considerar las disipaciones del enfoque basado en competencias cuyo lado del contenido radica en consolidar su componente práctico en el proceso de formación y profesional de estudiantes. Se trabajó con una muestra de datos del año 2013 al 2020, con un diseño de investigación no experimental de tipo longitudinal. La técnica utilizada fue análisis documental y la ficha de registro como instrumento. Se obtuvo como resultado que existe una importante atención a las competencias profesionales porque se encuentran relacionadas con el contenido de la educación. Finalmente se concluye que el fin del maestro en la ejecución de sus clases es crear un ambiente con las mejores condiciones psicológicas para que los participantes puedan demostrar sus competencias intelectuales, comunicativas, y cognitivas en su posición social-personal.

Aleshinskaya y Albatsha (2020), en su investigación de título Un modelo cognitivo para mejorar la competencia profesional en informática. Siendo su objetivo enfocar los resultados del modelado cognitivo del sistema terminológico de Ciencias Informáticas en forma de Tesaurus. Se trabajó con una muestra de 3000, con un diseño de investigación teoría fundamentada. La técnica utilizada fue análisis documental y el instrumento la ficha de registro Se obtuvo como resultado que los procesos básicos del ambiente profesional están representados en 3000 términos informáticos extraídos de diccionarios explicativos bilingües y monolingües. Finalmente se concluye que el tesaurus es esencial para las enseñanzas en el ámbito-informático. Siendo este una forma de describir, regular y sistematizar los términos científicos específicos.

Morales (2016), estudio titulado. La formación de competencias investigativas en estudiantes de ingeniería en el Perú. Tuvo como objetivo elaborar una estrategia didáctica para la formación de competencias investigativas en los estudiantes de ingeniería sustentado en un modelo de la dinámica del proceso de investigación, utilizo una muestra de 44 estudiantes su investigación en la cual se utilizó una metodología bajo el diseño no experimental y de tipo descriptiva. La encuesta se utilizó como técnica y el cuestionario como el instrumento. Encontrando como resultado que, en el proceso de desarrollo de las competencias profesionales no se ahonda en la importancia del estudio de la

investigación científica y a su vez no se promueve competencias investigativas. Finalmente se concluyó que es fundamental abarcar la relación de la sociedad, universidad y empresa con la formación de competencias investigativas.

Toledo (2018), estudio titulado Competencias profesionales y Conectivismo de los estudiantes de la Facultad de Ingeniería de una universidad particular de Lima metropolitana. Tuvo como objetivo determinar la influencia del conectivismo, en el aprendizaje de las competencias profesionales. En los estudiantes de Ciencias Físicas de una Institución universitaria particular, 2018. Se utilizó una metodología de diseño no experimental de tipo correlacional, con una muestra de 104 estudiantes y el instrumento fue el cuestionario. Obteniendo como resultados que el 49% de los estudiantes presenta un nivel medio de conectivismo. Finalmente se concluye que existe relación directa entre las competencias profesionales y el conectivismo.

Silva *et al.* (2018), tuvo como objetivo en su investigación analizar dos modalidades de practicum que se ofrece en el grado de Educación Primaria en la Universidad de Lleida (UdL) Alternacia y en la California State University Long Beach (CSCLB) Urban Teaching Academy (UTEACH). Se utilizó una metodología de diseño descriptivo de tipo comparativo, con una muestra de 120 estudiantes y el instrumento fue el cuestionario obteniendo como el resultado que en la UDL así como la UTEACH son buenas opciones para desarrollar las competencias profesionales. Donde el 84,4% consideran que aprendieron nuevas formas de enseñar y métodos pero que nunca tuvieron oportunidad de experimentarlos. Finalmente se concluye que los estudiantes asimilan el conocimiento de la formación universitaria porque la práctica no se realiza después de la teoría.

Rojas (2017), tuvo como objetivo. Determinar la relación que existe entre competencias profesionales y el desempeño laboral del personal administrativo de la sede central del INPE 2016 con una muestra de 115 colaboradores administrativos el diseño de la investigación fue no experimental de tipo transversal-correlacional. Se utilizó la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento, encontrando como resultado que, se evidencia una gran relación entre competencias profesionales y la forma que se desenvuelven

laboralmente el área de administración de la sede central del INPE 2016, el 65,2% perciben como regular. A su vez se concluye que, se consta que hay gran correlación directa y de nivel alto entre la dimensión técnica de las competencias profesionales y el desenvolvimiento laboral de los servidores del área administrativa de la sede central del INPE 2016 y un Rho de Spearman equivalente a 0,712.

Delgado (2017), tuvo como objetivo. Determinar las competencias emprendedoras desarrolladas por los alumnos de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Señor de Sipán, 2015-II, la población fue de 1395 alumnos y su muestra de 302 alumnos se utilizó una metodología bajo el diseño no experimental y de tipo descriptiva. La técnica fue la encuesta y el instrumento utilizado fue el cuestionario. Encontrando como resultado que, la mayor parte de los estudiantes tienen familiares que son dueños de empresas siendo una relación indirecta con el emprendimiento. A su vez se concluyó que, la formación del plan de carrera de la USS desarrolla las competencias profesionales.

Se realizó el análisis bibliográfico sobre el Emprendimiento donde:

Desarrollo empresarial, Emprendedores que trabajan, sus riquezas con esfuerzo deben ser deslumbrados por la Sociedad de obreros, campesinos e intelectuales (Ahmed, Chandran, Klobas, Linán, & Kokkalis, 2020).

Enfoques teóricos, dando al campo de desarrollo empresarial de una sola teoría de función clasifico en cuatro diferentes enfoques, divididos en tres niveles (Ahmed, Chandran, Klobas, Linán, & Kokkalis, 2020).

Enfoque psicológico, explica principalmente la existencia de motivación principal de la necesidad de logro además son descriptos de resolución de problemas por la actividad propia que lleva a cabo (shuli & Hua, 2018).

Enfoque sociocultural, creación de empresa de factores económicos, psicológico y sociológicos a través del individuo de posesión de mayores números ya sean adquiridas de las potenciales emprendedoras. (Ali, Kelley, & Levie, 2019).

Dimensión de las actividades de desarrollo empresarial en diferentes países son los siguientes:

Rango de actividad emprendedora, variación en países de porcentajes a una empresa de ingresos altos, los emprendedores en el país tienen promedio de sobrevivir al mercado y convertirse en dueños de empresas reconocida en etapa temprana, (Aliaga & Huybrechts, 2018).

Capacidad emprendedora, Distribución de gente en actividad temprana y dueños de negocios establecidos, En frecuente las personas en actividad de cualquier nivel suelen tener propias habilidades a existencia de oportunidades para iniciar un nuevo negocio (San martin, Fernández, Pérez, & Palazuelos, 2019).

Implicancias para la fijación de políticas públicas, creación de instituciones al desarrollo de mercados es fundamental de gobernantes de promover el desarrollo empresarial, el gobierno tiene dos estabilidades la paz y estabilidad para el desarrollo de una sociedad trabajadora, (Amjad, Binti, & Binti, 2020).

Cultura como factor determinante en la creación de nuevas empresas:

Introducción se relaciona el estado de debate sociológico y psicólogos dado la actividad emprendedora asume la influencia de cultura nacional de desarrollo empresarial y riesgos de comportamiento emprendedor (Sahasranamam & Nandakumar, 2020).

El análisis comparativo de Cochrane, incremento de economía se basa en economistas teóricos que ocupan problemas del crecimiento lo que había surgido como evidente para historiadores económicos en conclusión la economía el crecimiento debían en forma genérica de estudios sociales. (Blimpo & Pugatch, 2019).

Enfoque de Hofstede, relacionadas sobre cultura se identificó cuatro dimensiones de valor en países de poder (Blimpo & Pugatch, 2019).

Distancia del poder: Administración de la diferencia entre la gente, las personas son diferentes a experiencias nativas o situaciones como surgieron hay culturas con bajo índice de distancia cabría esperar que hay emprendedores

exhiben altos valores de distancia en poder de carrera profesional y de movilidad de alta posiciones (Jena, 2020).

Individualismo: Relación entre los individuos y los grupos, cultura de parte orientando hacia la acción personal en actuar de beneficios de otro, niveles de individualismo con énfasis en la iniciativa individual en logro del liderazgo de participación, acerca de los emprendedores solidarios e independientes podrían presentar mayores niveles de individualismo que mismos profesionales de la misma carrera, la investigación de desarrollo empresarial apoya las ideas de emprendedor de lograr asumir responsabilidad de decisiones y establecer metas con esfuerzos propios (Civera, Meoli, & Vismara, Engagement of academics in university technology transfer: Opportunity and necessity academic entrepreneurship, 2020).

Evasión de la incertidumbre: postura hacia el futuro, el problema de los humanos es el tiempo dado que el tiempo avanza en una sola dirección, según Hofstede dijo que diferentes culturas hacen freten a la incertidumbre futura algunas sociedades con bajo recursos de la incertidumbre con mayor facilidad de la ambigüedad y riesgo a sus miembros que deben aprender a lidiar con ello (Galvao *et al.*, 2020).

Masculinidad: Asignación de roles según el sexo, según Hofstede que con una orientación las culturas tienen a orientarse por dinero y las cosas tienen que valorar la independencia a vivir del trabajo y enfatizar en lugar de toma de decisiones y lograr una sociedad muy orientadas a asociado con riqueza y posición de humanos y del ambiente, en mujeres pueden tener conjunto de creencias que los hombres a pesar que hay una creciente literatura sobre mujeres emprendedoras no han tratado los conceptos de realizar aspectos negativos de la personalidad de emprendedora (Galvao *et al.*, 2020).

La cultura desde una perspectiva económica. Enfoque de Casson, definida por un punto de vista económico de subjetividad colectiva, es un conjunto de normas, creencias, valores compartidos de muchos elementos culturales durante la adolescencia, miembros correctos están a menudo de su influencia

de enfoque cultural y de eficaz visión que refleje una mística voluntad colectiva (Gervase *et al.*, 2019).

La cultura y su atribución en la formación de empresas, influye en el desarrollo de negocios de gran interés sectores académicos desde hace tiempo, investigadores han explorado efecto nacional en culturas organizacionales de riesgos por ejemplo estableció características culturales que podían ser medidas a nivel nacional o regiones sociales a fin de avanzar la creación de nuevas empresas de factor cultural (Gervase *et al.*, 2019).

Diferencias culturales entre emprendedores y no emprendedores, se centró en análisis culturales entre muestras compuestas de emprendedores y no emprendedores tomando como base los conceptos de cada cultura que tienen un alto apego de masculinidad del logro individual e independiente y la recompensa financiera (Ispir *et al.*, 2019).

Cultura y potencial emprendedor, existen a nivel nacional y regional cantidad de potenciales de emprendedores también existen números de personas con aptitudes de percepciones necesarias para explotar una oportunidad de iniciar una empresa de diseños para alentar la actividad dentro de un país o región, analizando el control de números de evidencia empírica de diferencias prevalencia de internos en las diferentes culturas (Ispir *et al.*, 2019).

Cultura nacional y Desarrollo empresarial, examinan la asociación entre características cultural nacional y conjunto del desarrollo empresarial de los emprendedores y los distintos aspectos de estudios en la década, culturas nacionales esta capturada en formas de diversas investigaciones incluyen necesidades y motivos de carencias, comportamientos y valores culturales hay cuatro formas de cultura que derivan de recopilación de la interrelación entre variables culturas y la influencia conjunta de las características culturales de relación entre factores y contextos de emprendedores (Jena, 2020).

Se realizó el análisis bibliográfico sobre competencia profesionales donde:

La formación profesional consiste en orientar los estudios y aprendizajes a la inclusión, teniendo como objetivo aumentar y acomodar el conocimiento y destrezas, de los colaboradores para mantenerlos en una vida activa, productiva y satisfactoria en el camino de la vida. A nivel internacional en la mayoría de países la formación superior es una opción de la formación profesional, de tal forma cada país cuenta con tres subsistemas (Altynay *et al.*, 2015):

Formación profesional específica o inicial. Consignada a insertar al mundo laboral a los alumnos del sistema escolar (Bayarystanova *et al.*, 2014).

Formación profesional ocupacional, creada para reinserción laboral (Altynay *et al.*, 2015).

Formación continua; dirigida a aumentar la empleabilidad (Altynay *et al.*, 2015).

El proceso educativo es altamente complejo, el cual consiste en tres pasos: educación como desarrollo, educación como disciplina y educación como formación (Bayarystanova *et al.*, 2014).

Los programas de formación laboral son caracterizados por centrarse hacia el desenvolvimiento laboral y no hacia los cursos, destacar la notabilidad de lo que se estudia, obviar la segmentación acostumbrada de los eventos académicos, integrar los contenidos aplicables, crear aprendizajes aplicables a situaciones complejas, guiar el trabajo de los pedagogos como ayudantes y generadores de enseñanza, crear enseñanzas nuevas (Beltyukova *et al.*, 2015).

La formación profesional en las universidades es instruir hombres exhaustivos para la vida, enfocada en cuatro vertientes fundamentales: (Bayarystanova *et al.*, 2014).

Lo científico, lo económico-ecológico, lo político moral y una instrucción correcta en la valoración de las artes (Bernavskaya, 2014).

Destacan funciones que sirven para fortalecer el papel de formar futuros profesionales ellos son: la solución de problemas, prestación de servicios científicos- técnico, intercambiar culturas en la comunidad, sugerencia de la nueva integración tecnológicas (Beltyukova *et. al.*, 2015).

En el trabajo del docente educativo destacan tres eslabones (Beltyukova *et al.*, 2015):

Diseño curricular, es la cultura y desarrolla en las sedes de la economía, la política, la cultura y de la sociedad en general (Bilal *et al.*, 2019).

Dinámica pedagógica, es la combinación de otras ciencias con el saber humano (Bernavskaya, 2014).

La universidad establece una nueva forma de sabiduría, desarrolladora, ligada a los adelantos de la ciencia y la innovación tecnológica. En la pedagogía profesional universitaria se recalca la enseñanza y la relación inter-materia. Le permite a la empresa a descubrir los nuevos colaboradores en la práctica laboral (Bernavskaya, 2014).

La empresa representa un papel importante para la educación de los profesionales para su estructura económica, se inicia para la dirección técnica, económica y comercial, cuyos objetivos son (Bogren *et al.*, 2019).

Ayudar a sentirse bien en cuanto a las necesidades materiales y espirituales de la colectividad. Reponer los medios invertidos a través de la creación de medios financieros (Bilal *et al.*, 2019).

El proceso productivo y el proceso educativo son procesos que marchan paralelamente en la actividad educativa. Se dirige la innovación de las unidades empresariales importantes, a raíz de los planes estratégicos de ciencia e innovación para la labor de investigación de la universidad (Bilal *et al.*, 2019).

De tal forma la empresa realiza aportes a las instituciones educativas que posibilita a los docentes experiencia que los convierte en profesionales competentes, permite a los estudiantes sentir más vocación y amor por la carrera elegida, asimismo impulsa a los educandos y docentes la participación en la resolución de conflictos de diferentes situaciones, valen como mecanismos para el progreso de estudios científico-técnicos, facilita conseguir información para el desarrollo de problemas, sirve como Unidad Docente donde los educandos logran desempeñar sus prácticas de trabajo e investigaciones (Butler, 2018).

Siendo así el proceso pedagógico profesional el proceso de formación y superación del trabajador a una cultura integral para desarrollarse en las diferentes manifestaciones de las artes (Bogren *et al.*, 2019).

Proceso curricular, el currículo universitario es un instrumento que orienta al trabajo. Es vital conocer las características del sujeto a quien se orienta el proceso educativo, tiene como objetivo ayudar con la resolución de los conflictos educativos que afronta la compañía. Siendo el total de mensajes derivados de la cultura universal, selectos y establecidos basados en el logro de los fines y objetivos en una corporación especificada (Bogren *et al.*, 2019).

Diseño curricular por competencias laborales (Guerrero *et al.*, 2016), las competencias laborales y los objetivos de aprendizaje, las metas logradas a través de las diligencias desarrolladas en el transcurso de formación y técnica son resultados de esta formación. El diseño por competencias laborales debe incluir la percepción humanista en la educación y el trabajo, formar y desarrollar una cultura general integral, valorar los recursos humanos, integrar plenamente al trabajador, desarrollar más medios y cualidades para reforzar el conocimiento. Se caracteriza por principios que son (Butler, 2018):

Los programas se estructuran en función a la organización y se estructuran a partir de las competitividades (Butler, 2018).

Las competencias cambian basadas en el contexto en el que se aplican (Kachalov *et al.*, 2015).

Las competencias se detallan en requisitos de resultados y normas (Guerrero *et al.*, 2016).

Los que representan los puestos laborales son participes en el proceso de diseño, dado en el desarrollo y en la evaluación curricular (Guerrero *et al.*, 2016).

Las competencias se valúan mediante los elementos que la integran (Kondrateva & Valeev, 2015).

La formación tiene demasiada información práctico experimental (Kachalov *et al.*, 2015).

La elaboración del diseño gratuito por competencia, se tiene que determinar las competencias laborales, las características de la industria, de la particularidad y la institución. Describir la competencia laboral en términos de objetivo y de norma. Elaborar el plan de curso de la competencia (Kachalov *et al.*, 2015).

El educando, docente, monitor de la organización y el conjunto de alumnos son los componentes personales del proceso de la formación (Kondrateva & Valeev, 2015).

Se establecerá un impacto social por la posición de liderazgo tomada dentro de las empresas como finalidad de evaluar la formación profesional de sus egresados (Mayer, 2018).

Área de formación científica básica, sus objetivos promueven: el análisis lógicas estructural y racional del conocimiento científico, análisis y comprensión de los compendios teóricos y conceptuales de los procesos científicos y tecnológicos (Ulbosyn *et al.*, 2015).

Competencias del administrador, conocimiento, perspectiva y actitudes son su mayor patrimonio en competencias para tener éxito empresarial junto a su capital intelectual (Vleuten *et al.*, 2010).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Diseño de investigación

La siguiente investigación tipo aplicativo presenta un diseño anidado o incrustado concurrente de modelo dominante (DIAC) según Hernández *et al.* (2014) porque programa de emprendimiento para desarrollar las competencias profesionales nace de un proceso cualitativo mientras que la medida pretest y postest se realiza en un proceso cuantitativo. El método cuantitativo posee mayor prioridad sobre el cualitativo por este motivo nace el nombre de anidado o insertado.



Figura 1. Diseño anidado

#### 3.2 Variables y operacionalización de variables

**Variable independiente: Emprendimiento.** – se entiende como los procesos de creación de valor por medio de la mezcla de recursos de una manera nueva, buscando nuevas oportunidades, proyectadas al cambio social y satisfacer las necesidades sociales, ya sea por la creación (o no) nuevas estructuras (Ahmed *et al.*, 2020).

**Variable dependiente: Competencias Profesionales.** - los requerimientos didácticos de los técnicos que cambian obedeciendo la ganas de trabajar la correlación entre competencia, desempeño e idoneidad (Del Pozo, 2012).

### **3.3 Población, muestra, muestreo y unidad de estudio**

#### **Población**

La población está determinada por el total de 241 estudiantes de la escuela profesional de administración de empresas de la facultad de ciencias económicas y administrativas sede central Chachapoyas de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas.

#### **Muestra**

La población al ser pequeña y al estar a disposición del investigador se tomó a su totalidad de 241 estudiantes de la escuela profesional de administración de empresas de la facultad de ciencias económicas y administrativas sede central Chachapoyas de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas como muestra censal.

### **3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

#### **Técnicas**

**Encuesta.** - Técnicas de recolección donde un investigador o encuestador capacitado entrega un documento al estudiante para que sea llenado a partir de su opinión (Bernal, 2010), fue desarrollado en los ambientes de la facultad de ciencias económicas y administrativas sede de la universidad; proporcionando individualmente el cuestionario a los estudiantes de manera circunstancial.

#### **Instrumento de recolección de datos**

**Cuestionario.** – Se realizó un cuestionario con 17 preguntas tipo Likert de La variable emprendimiento dividido en cuatro dimensiones: Actitud con 5

preguntas, Norma subjetiva con 3 preguntas, Autoeficacia emprendedora con 5 preguntas e Intención emprendedora con 4 preguntas. Además, se diseñó un cuestionario con 45 preguntas tipo Likert de La variable competencias profesionales dividido en tres dimensiones: Competencias instrumentales con 19 preguntas, Competencias sistémicas con 21 preguntas y Competencias interpersonales con 5 preguntas (García, 2004).

### **3.4.1 Validez y confiabilidad**

**Validez:** El presente cuestionario fue revisado y validado en los estudios de Laguía *et al.* (2017). Validación del Cuestionario de Intención Emprendedora en una muestra de estudiantes universitarios. Asimismo, para el cuestionario de competencias profesionales se utilizó el estudio de Solanes, Núñez & Rodríguez (2008). Elaboración de un cuestionario para la evaluación de competencias genéricas en estudiantes universitarios.

**Confiabilidad:** La confiabilidad del instrumento se midió a partir del estadístico de Alfa de Cronbach con 0.891 para el cuestionario de emprendimiento y 0.789 para el cuestionario de competencias profesionales encontrándose en la categoría de aceptable.

### **3.5 Procedimientos**

Se solicitó el permiso a la escuela profesional de administración de empresas de la facultad de ciencias económicas y administrativas de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas a través de una solicitud dirigida al titular de la entidad mediante mesa de partes, luego se coordinó con la escuela profesional de administración de empresa de la indicada universidad la aplicación del cuestionario pre y postest.

### 3.6 Métodos de análisis de datos

En el análisis estadístico se usó el programa de office Excel 2016 y el programa SPSS V.23. Mediante el cual nos permitió obtener resultados puntuales de acuerdo a los objetivos. Además, se usó los consiguientes tipos de procesos estadísticos:

**Media aritmética:** valor promedio de los datos Recuperados por variable (Mode, 2005).

**Porcentaje:** proporción de los datos con respecto a su frecuencia (Mode, 2005).

**Prueba de Hipótesis.** De este modo se comprueba la hipótesis contrastando el valor crítico al 0.05 de significancia (Tamayo, 2004).

### 3.7 Aspectos éticos

**Aspectos Éticos.** - Con respecto a los usuarios, se aplicó lo siguiente: *Voluntariedad.* – la aplicación de los instrumentos fue realizados con acuerdo voluntario por parte del estudiante de administración de empresas de participar en la investigación (Observatori de Bioètica i Dret [OBD], 1979). *Comprensión.* – Los alumnos de administración de empresas 2019-II fueron informados y comprendieron la importancia del estudio (OBD, 1979).

#### IV. RESULTADOS

**Tabla 1**

Nivel de las dimensiones del emprendimiento en los estudiantes de administración de empresas de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas – 2019, en el pretest.

	Muy									
	deficiente		Deficiente		Regular		Aceptable		Optimo	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Actitud	45	18.7%	171	71.0%	25	10.4%	0	0.0%	0	0.0%
Norma subjetiva	51	21.2%	156	64.7%	34	14.1%	0	0.0%	0	0.0%
Autoeficacia emprendedora	37	15.4%	162	67.2%	42	17.4%	0	0.0%	0	0.0%
Intención emprendedora	67	27.8%	143	59.3%	31	12.9%	0	0.0%	0	0.0%

**Fuente: Elaboración propia.**

La actitud del 71% de los estudiantes de administración de empresas de la facultad de ciencias económicas y administrativas la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas para enfrentarse a nuevos retos pensando en crear una empresa propia creativa e innovadora calculando sus propios riesgos es deficiente. Además, la norma subjetiva del 64.7% de los estudiantes es deficiente porque no siente el apoyo de su familia, amigos o compañeros cuando decide emprender. Asimismo, la autosuficiencia emprendedora del 67.2% es deficiente porque no puede definir la idea de su negocio, en consecuencia, no puede mantenerlo bajo control el proceso de creación sintiendo la necesidad de capacitarse para reconocer las oportunidades del mercado. Finalmente, la intención emprendedora del 59.3% de los estudiantes es deficiente porque no siente la probabilidad de poder crear su empresa, perdiendo la disposición a esforzarse para lograrlo en un futuro como objetivo profesional.

**Tabla 2**

Nivel del emprendimiento en los estudiantes de Administración de Empresas de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas – 2019, en el pretest.

		N	%
Emprendimiento	Muy deficiente	50	20.7%
	Deficiente	158	65.6%
	Regular	33	13.7%
	Aceptable	0	0.0%
	Optimo	0	0.0%

**Fuente: Elaboración propia**

Se observa que el emprendimiento de los estudiantes de administración de empresas de la Facultad de Ciencias Económicas y administrativas de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas – 2019, es deficiente (65.6%) porque no tienen la actitud para iniciar, no se sienten apoyados por la falta de capacitación que pueda guiar su intención emprendedora.

**Tabla 3**

Nivel de las dimensiones las competencias profesionales en los estudiantes de Administración de Empresas de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, de Amazonas – 2019, en el pretest.

	Muy deficiente		Deficiente		Regular		Aceptable		Optimo	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Competencias instrumentales	37	15.4%	163	67.6%	37	15.4%	8	3.3%	0	0.0%
Competencias sistémicas	37	15.4%	144	59.8%	41	17.0%	19	7.9%	0	0.0%
Competencias interpersonales	21	8.7%	175	72.6%	42	17.4%	3	1.2%	0	0.0%

**Fuente: Elaboración propia.**

Se observa que las competencias instrumentales de los estudiantes de Administración de Empresas de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, de Amazonas – 2019, en el pretest es deficiente en 67.6% porque no innovan en las practicas o trabajos que desarrollan, por otro lado, no proyectan sus ideas a partir de datos del mercado manteniendo un rendimiento habitual, sin firmeza y confianza pierden la capacidad de actuar con desenvoltura creando conflicto sin resolver los problemas adaptándose a las situaciones.

Se observa que las competencias sistémicas de los estudiantes de administración de empresas de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas – 2019, en el pretest es deficiente en 59.8% porque no aprovechan los recursos propios de la universidad negociando en situaciones diversas para resolver problemas, alejándose eventualmente de sus objetivos de emprendimiento sin aceptar las ideas de los demás.

Se observa que las competencias interpersonales de los estudiantes de administración de empresas de la facultad de ciencias económicas y

administrativas de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas – 2019, en el pretest es deficiente en 72.6% por la falta de comunicación que dificulta el desarrollo de las habilidades para relaciones interpersonales, siendo la falta de confianza un factor determinante.

**Tabla 4**

Nivel de las competencias profesionales en los estudiantes de administración de empresas de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas – 2019, en el pretest.

		N	%
Competencias profesionales	Muy deficiente	30	12.4%
	Deficiente	161	66.8%
	Regular	40	16.6%
	Aceptable	10	4.1%
	Optimo	0	0.0%

**Fuente: Elaboración propia.**

Nivel de las competencias profesionales en los educandos de administración de empresas de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas – 2019, en el pretest es deficiente en 66.8% porque las competencias instrumentales, sistémicas e interpersonales requieren desarrollarse debidamente en eventos de enseñanza.

**Tabla 5**

Nivel de las dimensiones las competencias profesionales en los estudiantes de Administración de Empresas de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas – 2019, en el postest.

	Muy									
	deficiente		Deficiente		Regular		Aceptable		Optimo	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Competencias instrumentales	0	0.0%	6	2.5%	37	15.4%	154	63.9%	44	18.3%
Competencias sistémicas	0	0.0%	0	0.0%	35	14.5%	134	55.6%	72	29.9%
Competencias interpersonales	0	0.0%	0	0.0%	42	17.4%	96	39.8%	103	42.7%

**Fuente: Elaboración propia.**

Se observa que las competencias instrumentales de los estudiantes de administración de empresas de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas – 2019, después de la aplicación del programa de emprendimiento es aceptable en 63.9% porque logran innovar en las practicas o trabajos que desarrollan, por otro lado, ,proyectan sus ideas a partir de datos del mercado manteniendo un rendimiento habitual, con firmeza y confianza desarrollando la capacidad de actuar con desenvoltura en la resolución de conflicto resolviendo los problemas adaptándose a las situaciones.

Se observa que las competencias sistémicas de los estudiantes de Administración de Empresas de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas – 2019, después de la aplicación del programa de emprendimiento es aceptable en 55.6% porque aprovecharon los recursos propios de la universidad negociando en situaciones diversas para resolver problemas logrando eventualmente sus objetivos de emprendimiento aceptando las ideas de los demás.

Se observa que las competencias interpersonales de los estudiantes de Administración de Empresas de la facultad de ciencias económicas y administrativas de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas – 2019, después de la aplicación del programa de emprendimiento es óptimo en 42.7% por la creación de espacios de comunicación que aumenta el desarrollo de las habilidades para relaciones interpersonales, siendo la confianza un factor explotado de manera adecuada.

**Tabla 6**

Nivel de las competencias profesionales en los estudiantes de Administración de Empresas de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas – 2019, en el postest.

		N	%
Competencias profesionales	Muy deficiente	0	0.0%
	Deficiente	2	0.8%
	Regular	38	15.8%
	Aceptable	128	53.1%
	Optimo	73	30.3%

**Fuente: Elaboración propia.**

Nivel de las competencias profesionales en los estudiantes de administración de empresas de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas – 2019, en el pretest es aceptable en 53.1% porque las competencias instrumentales, sistémicas e interpersonales después de la aplicación del programa de emprendimiento se desarrollaron debidamente en los eventos de enseñanza.

**Tabla 7**

Prueba de hipótesis del nivel de competencias profesionales en los estudiantes de Administración de Empresas de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas – 2019.

	Diferencias emparejadas							Sig. (bilate ral)
	Media	Desviación estándar	Media de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia		t	gl	
				Inferior	Superior			
POSTETS - PRETEST	1.707 7	.4934	.0252	1.6582	1.7572	72. 19	2 4	.000
						2	0	

**Fuente: Elaboración propia**

En el ensayo de hipótesis con un  $p < 0,05$  se encontraría la hipótesis nula, en consecuencia, se cumple la hipótesis de investigación: el programa de emprendimiento desarrolla las competencias profesionales en los estudiantes de Administración de Empresas de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas – 2019.

## V. DISCUSIÓN

Nivel de las competencias profesionales en los estudiantes de administración de empresas de la facultad de ciencias económicas y administrativas de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas – 2019, en el pretest es deficiente en 66.8% porque las competencias instrumentales, sistémicas e interpersonales requieren desarrollarse debidamente en los eventos de enseñanza.

En un estudio similar en otras áreas de la educación superior Morales (2016) obtuvo que el proceso de formación de competencias investigativas en carreras de ingeniería, no profundizan en la importancia de significar la necesidad de la apropiación sistematizada de la investigación científica en la dinámica de este proceso para la formación de competencias investigativas.

La totalidad del programa se fundamenta esencialmente en que la Social Entrepreneurship se entiende como los procesos de creación de valor por medio de la mezcla de recursos de una manera nueva, buscando nuevas oportunidades, proyectadas al cambio social y satisfacer las necesidades sociales, ya sea por la creación (o no) nuevas estructuras (Díaz & Marcuello, 2012).

Se aplicó un programa de emprendimiento orientando a desarrollar las competencias instrumentales, sistémicas e interpersonales, mejorando la actitud de los estudiantes ante la idea de formar un negocio propio, capacitándolos para que sean autos eficientes y mantener la intención emprendedora.

La aplicación de ideas emprendedoras se fundamenta en estudios previos como el de Paniza & Herrera (2016), quien recomendó desarrollar la actitud hacia el riesgo, sin embargo logró determinar que los alumnos en el programa de Administración de Empresas de la Universidad Popular del Cesar manipulan las capacidades humanas, demostrando que el nivel de confianza puesto en ellos mismos es considerado alto, sintiendo que se encuentran en una situación

positiva de poder propiciar desde su interior ideas emprendedoras y encaminadas al logro de sus metas y objetivos.

Por otro lado, las recomendaciones de Padrón (2017) mencionan que los cambios establecidos requieren una aplicación constante de la herramienta a un mayor número de emprendimientos, ya que por limitaciones de tiempo tan solo se pudo realizar la evaluación a los seis emprendimientos participantes de la fase final del programa de aceleración.

El nivel de las competencias profesionales en los estudiantes de administración de empresas de la facultad de ciencias económicas y administrativas de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas – 2019, en el postest es aceptable en 53.1% porque las competencias instrumentales, sistémicas e interpersonales después de la aplicación del programa de emprendimiento se desarrollaron debidamente en los eventos de enseñanza.

Asimismo, es importante conocer que, en experiencias previas de Silva *et al.* (2018) se demostró que las instrucciones del Practicum esta obligatoriamente relacionados a la experiencia directa, al acercamiento con la realidad en consecuencia es una buena opción para desarrollar competencias profesionales.

En esencia se requiere mantener una constante evaluación del emprendimiento porque alude a un grupo de comportamientos innovadores que permite crear productos nuevos, nuevos procesos de producción, el desarrollo de nuevos mercados, el descubrimiento de nuevos recursos o servicios, y la creación de nuevas dinámicas socioeconómicas (Gómez *et al.*, 2017).

En la prueba de hipótesis con un  $p < 0,05$  se objeta la hipótesis nula, en consecuencia, se cumple la hipótesis de investigación: el programa de emprendimiento desarrolla las competencias profesionales en los estudiantes de Administración de Empresas de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas – 2019.

Se evidencia que según Toledo (2018) se nota una relación en las competencias profesionales y conectivismo. Lo que permite conocer que las actividades usando tecnologías en un programa educativo desarrolló un factor esencial dentro de la hipótesis en estudio con coeficiente de correlación Rho Spearman en 0,755.

## VI. CONCLUSIONES

El nivel de las competencias profesionales en los estudiantes de Administración de Empresas de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas - 2019, en el pretest es deficiente en 66.8% porque las competencias instrumentales, sistémicas e interpersonales requieren desarrollarse adecuadamente en las actividades de aprendizaje.

Se aplicó un programa de emprendimiento orientando a desarrollar las competencias instrumentales, sistémicas e interpersonales, mejorando la actitud de los alumnos de administración de empresas de la facultad de ciencias económicas y administrativas de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas ante la idea de formar un negocio propio, capacitándolos para que sean auto eficientes y mantener la intención emprendedora.

El rango de las competencias profesionales en los estudiantes de Administración de Empresas de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas – 2019, en el postest es aceptable en 53.1% porque las competencias instrumentales, sistémicas e interpersonales después de la aplicación del programa de emprendimiento se desarrollaron debidamente en los eventos de enseñanza.

En la prueba de hipótesis con un  $p < 0,05$  se objeta la hipótesis nula, en consecuencia, se cumple la hipótesis de investigación: el programa de emprendimiento desarrolla las competencias profesionales en los estudiantes de Administración de Empresas de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas – 2019.

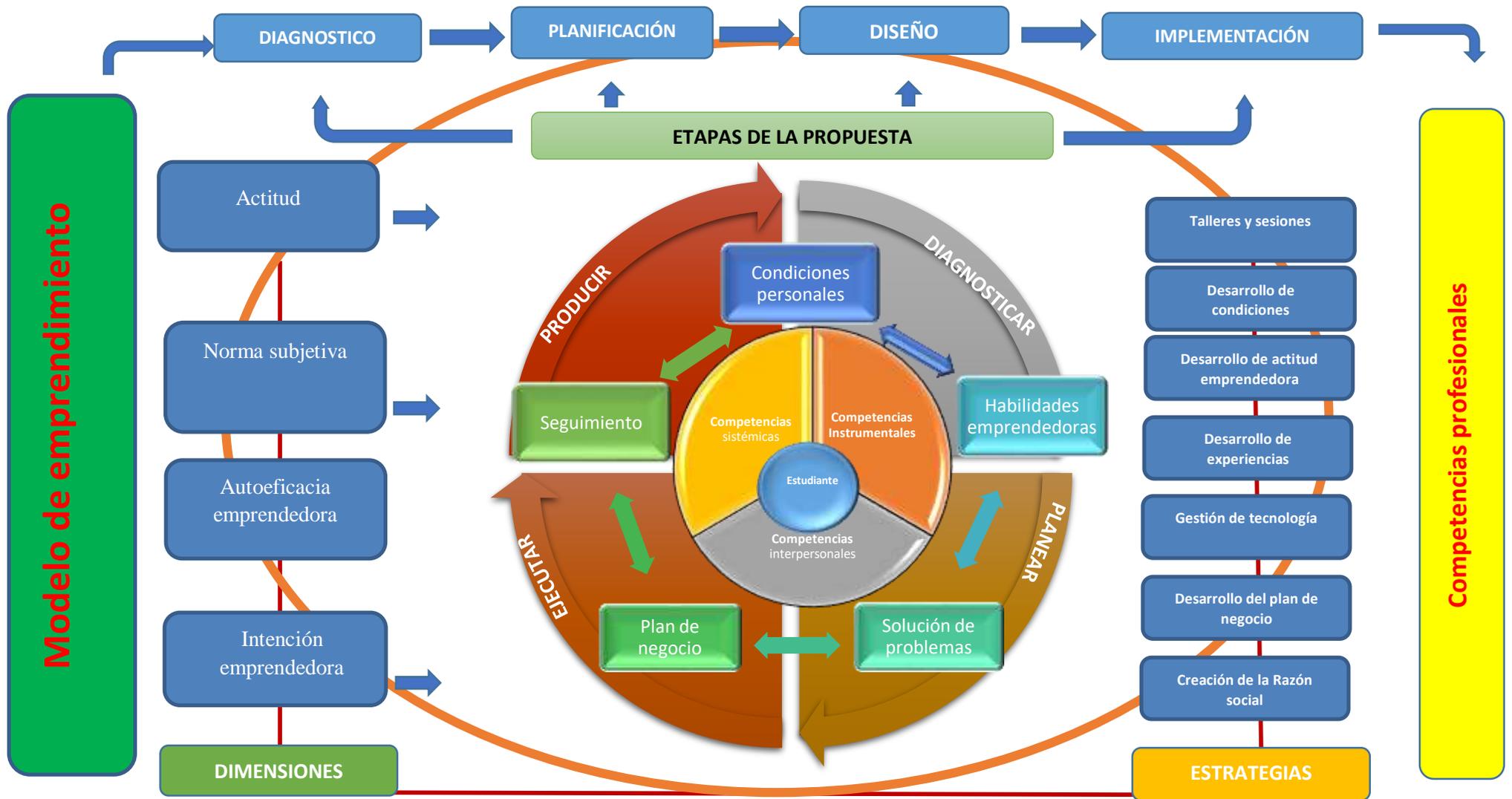
## **VII. RECOMENDACIONES**

A la dirección de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, preparar programas de emprendimiento formativo con asesoramiento en la creación de empresas, que permitan exponer los trabajos y la razón social al mercado potencial, por medio de la creación de incentivos estableciendo objetivos específicos en el plan operativo del próximo año.

A los docentes capacitarse en investigación formativa para el desarrollo de nuevas ideas de negocio, dentro de cada área de enseñanza formando equipos de trabajo que permitan la capacitación constante de los estudiantes de administración de empresas de la facultad de ciencias económicas y administrativas de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas dentro de su carrera profesional.

A la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, promover la aplicación de programas de emprendimiento en todas las facultades con el propósito de promover el desarrollo de las experiencias en redes I+D+I en asociación y cluster.

## VIII. PROPUESTA



## **PROGRAMA DE EMPRENDIMIENTO PARA DESARROLLAR LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES DE LOS ESTUDIANTES DE UNA UNIVERSIDAD PÚBLICA 2019**

La aplicación del programa de emprendimiento fue desarrollada para que los estudiantes de administración de empresas de la facultad de ciencias económicas y administrativas de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas experimenten una mejora significativa en sus actitudes y relaciones con sus compañeros que mediante la motivación permitirá mejorar el diagnóstico, planeación, ejecución y producción del plan de negocios.

Para la propuesta desarrollada en los estudiantes de administración de empresas de la facultad de ciencias económicas y administrativas de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas se aplicó una encuesta de emprendimiento para determinar las necesidades en las actitudes, norma subjetiva, autoeficacia e intención emprendedora. Se observó las relaciones interpersonales entre los estudiantes de la escuela profesional de administración de empresas, llegando a la conclusión que es fundamental el desarrollo de la comunicación para mejorar actitudes emprendedoras en equipos de trabajo.

Fundamento epistemológico. – El presente estudio es pragmático socio-critico porque permite el diseño y aplicación de la praxis educativa orientada a la creación de negocios, dentro de la implementación de talleres holísticos que desarrollan las actitudes, conocimiento, auto eficiencia e intención emprendedora.

Fundamento pedagógico. – la praxis educativa permitirá implementar los talleres en los estudiantes de administración de empresas de la facultad de ciencias económicas y administrativas de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, con autonomía técnica administrativa enfocando las competencias profesionales y las actitudes a la solución de conflictos en situaciones diversas, logrando capacitar para el diagnóstico, creación, planificación y ejecución de una nueva empresa.

Fundamento Axiológico. – se basa axiológicamente en los valores éticos, espirituales y morales donde es fundamental por el impacto, pueden crear las habilidades para dirigir, gerenciar, supervisar y liderar organizaciones y empresas.

## REFERENCIAS

- Ahmed, T., Chandran, V., Klobas, J., Linán, F. & Kokkalis, P. (2020). Entrepreneurship education programmes: How learning, inspiration and resources affect intentions for new venture creation in a developing economy. [Programas de educación empresarial: cómo el aprendizaje, la inspiración y los recursos afectan las intenciones para la creación de nuevas empresas en una economía en desarrollo]. *The International Journal of Management Education*, 18(1). doi:<https://doi.org/10.1016/j.ijme.2019.100327>
- Aleshinskaya, E. & Albatsha, A. (2020). A cognitive model to enhance professional competence in computer science. [Un modelo cognitivo para mejorar la competencia profesional en informática]. *Procedia Computer Science*, 326 - 329. doi:<https://doi.org/10.1016/j.procs.2020.02.191>
- Ali, A., Kelley, D. & Levie, J. (2019). Market-driven entrepreneurship and institutions. [Iniciativa empresarial e instituciones impulsadas por el mercado]. *Journal of Business Research*. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.03.010>
- Aliaga, R. & Huybrechts, B. (2018). From “Push Out” to “Pull In” together: An analysis of social entrepreneurship definitions in the academic field. [De “push out” a “tirar adentro” juntos: Un análisis de las definiciones de emprendimiento social en el ámbito académico]. *Journal of Cleaner Production*, 205. doi: <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2018.09.133>
- Altynay, B., Dana , B., Erkin, A. & Shagirova, K. (2015). Formation of the Professional Competence of the Future Specialists [Formación de la competencia profesional de los futuros especialistas]. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 141-145. doi:<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.03.466>

- Alva, A. (2015, marzo 11). *Operacionalización de variables*. <https://es.scribd.com/document/329130779/Operacionalizacion-de-VARIABLES>
- Amaya, J. (2005). *Gerencia Planeación & Estrategia; Fundamentos, Modelo y Software de Planeación*. Bogotá: Universidad Santo Tomás. <https://books.google.com.co/books?id=8Flzg6f8dOsC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- Amjad, T., Binti, S., & Binti, S. (2020). Entrepreneurship development and pedagogical gaps in entrepreneurial marketing education [Desarrollo del emprendimiento y brechas pedagógicas en la educación del marketing empresarial]. *The International Journal of Management Education*, 18(2). doi: <https://doi.org/10.1016/j.ijme.2020.100379>
- Bayarystanova, E., Arenova, A., & Nurmuhametovac, R. (2014). Education System Management and Professional Competence of Managers [Gestión del sistema educativo y competencia profesional de los gerentes]. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. doi:<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.04.448>
- Belyukova, N., Grishaeva, A., & Karataeva, N. (2015). Foreign-Language Project-based Method as a Means of Forming Professional Competence in Bachelors of Management [Método en lengua extranjera basado en proyectos como un medio de formación de la competencia profesional en Licenciatura en Gestión]. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. doi:<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.08.085>
- Benavides, J. (2017). *El impacto del programa Kunan en la consolidación de los emprendimientos sociales de los jóvenes participantes del programa*. [tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima-Perú]. [http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/12512/Benavides\\_Castro\\_Impacto\\_programa\\_Kunan1.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/12512/Benavides_Castro_Impacto_programa_Kunan1.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Bernavskaya, M. (2014). Methodology of a system of professional competence [Metodología de un sistema de competencia profesional]. *Pacific Science Review*, 81-84. doi:<https://doi.org/10.1016/j.pscr.2014.08.017>
- Bilal, Guraya, S. & Chen, S. (2019). The impact and effectiveness of faculty development program in fostering the faculty's knowledge, skills, and professional competence: A systematic review and meta-analysis [El impacto y la efectividad del programa de desarrollo de la facultad para fomentar el conocimiento, las habilidades y la competencia profesional de la facultad: una revisión sistemática y un metanálisis]. *Saudi Journal of Biological Sciences*, 688-697. doi:<https://doi.org/10.1016/j.sjbs.2017.10.024>
- Blimpo, M. & Pugatch, T. (2019). Entrepreneurship education and teacher training in Rwanda [Educación emprendedora y formación docente en Ruanda]. *Journal of Development Economics*, 140. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jdevec.2019.05.006>
- Bogren, M., Rosengren, J., Erlandsson, K. & Berg, M. (2019). Build professional competence and Equip with strategies to empower midwifery students – An interview study evaluating a simulation-based learning course for midwifery educators in Bangladesh [Desarrollar competencia profesional y equipar estrategias para capacitar a los estudiantes de partería: un estudio de entrevista que evalúa un curso de aprendizaje basado en simulación para educadores de partería en Bangladesh]. *Nurse Education in Practice*. doi:<https://doi.org/10.1016/j.nepr.2019.01.002>
- Borrás, F., Fernández, A. & Martínez, F. (2017). *El emprendimiento: una aproximación internacional al desarrollo económico*. España: Universidad Cantabria.
- [https://books.google.com.pe/books?id=-8l3DwAAQBAJ&pg=PA310&dq=caracter%C3%ADsticas+del+emprendimiento,+2015&hl=es419&sa=X&ved=0ahUKEwje\\_ZLp2\\_PkAhWq2FkKH](https://books.google.com.pe/books?id=-8l3DwAAQBAJ&pg=PA310&dq=caracter%C3%ADsticas+del+emprendimiento,+2015&hl=es419&sa=X&ved=0ahUKEwje_ZLp2_PkAhWq2FkKH)

TntBSAQ6AEIPTAD#v=onepage&q=caracter%C3%ADsticas%20del%20 emprendimiento%2C%202015&f=true

Butler, A. (2018). An Introduction to the Forum: Cognitive Perspectives on the Assessment of Professional Competence [Una introducción al foro: Perspectivas cognitivas sobre la evaluación de la competencia profesional]. *Journal of Applied Research in Memory and Cognition*. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jarmac.2018.04.002>

Calle, A. (2016). *Modelo de articulación universidad y actores territoriales para el desarrollo local de la Provincia de Manabí-Ecuador, Año 2015*. Recuperado de [http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/2384/1/RE\\_DOCT\\_AD M\\_ALDRIN.CALLE\\_MODELO.DE.ARTICULACION.UNIVERSIDAD.Y.A CTORES.TERRITORIALES\\_DATOS.PDF](http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/2384/1/RE_DOCT_AD M_ALDRIN.CALLE_MODELO.DE.ARTICULACION.UNIVERSIDAD.Y.A CTORES.TERRITORIALES_DATOS.PDF)

Civera, A., Meoli, M. & Vismara, S. (2020). Engagement of academics in university technology transfer: Opportunity and necessity academic entrepreneurship. *European Economic Review*. doi:<https://doi.org/10.1016/j.euroecorev.2020.103376>

Civera, A., Meoli, M. & Vismara, S. (2020). Engagement of academics in university technology transfer: Opportunity and necessity academic entrepreneurship [Compromiso de los académicos en la transferencia de tecnología universitaria: oportunidad y necesidad de emprendimiento académico]. *European Economic Review*, 123. doi: <https://doi.org/10.1016/j.euroecorev.2020.103376>

Del Pozo, J. (2012). *Competencias profesionales, herramientas de evaluación: el portafolios, la rúbrica y las pruebas situacionales*. Madrid: NARCEA. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=qNSe-bQVefcC&printsec=frontcover&dq=competencias+profesionales&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwiC7N-aoPTkAhUGiqwKHSDPDOUQ6AEIKDAA#v=onepage&q&f=true>

- Delgado, A. (2017). *Competencias de emprendimiento en estudiantes universitarios de la facultad de ciencias empresariales de la universidad Señor de Sipán, Pimentel*. [tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán, Pimentel-Perú]. Repositorio Institucional USS. <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/4156/Delgado%20Caramutti%20-%20Nu%F1ez%20Vera%20Pierina%20Mirella.pdf;jsessionid=4FE87B8402FAC4C4A81E854D5778A552?sequence=1>
- (2017). *Evaluación de la sostenibilidad de los emprendimientos postulantes del programa de aceleración de New Ventures Méxic*. [tesis de maestría, Centro Agronómico Tropical de Investigación y Enseñanza. Costa Rica]. [https://www.netflix.com/watch/80207252?trackId=14170286&tctx=1%2C0%2Cf951f40c-4eb9-4438-9aa9-e51a201a7bf5-83260818%2C910ee5ba-2cb5-4b9b-8bde-7b62199fd8a5\\_55310360X3XX1575740693078%2C910ee5ba-2cb5-4b9b-8bde-7b62199fd8a5\\_ROOT](https://www.netflix.com/watch/80207252?trackId=14170286&tctx=1%2C0%2Cf951f40c-4eb9-4438-9aa9-e51a201a7bf5-83260818%2C910ee5ba-2cb5-4b9b-8bde-7b62199fd8a5_55310360X3XX1575740693078%2C910ee5ba-2cb5-4b9b-8bde-7b62199fd8a5_ROOT)
- Fischer, B., Marcondes, G. & Rucker, P. (2019). Universities' institutional settings and academic entrepreneurship: Notes from a developing country. *Technological Forecasting and Social Change*, 147. doi:<https://doi.org/10.1016/j.techfore.2019.07.009>
- Fossen, F. & Sorgner, A. (2019). Digitalization of work and entry into entrepreneurship [Digitalización del trabajo y entrada en el emprendimiento]. *Journal of Business Research*. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.09.019>
- Galvao, A., Marques, C., Ferreira, J. & Braga, V. (2020). Stakeholders' role in entrepreneurship education and training programmes with impacts on regional development [El papel de las partes interesadas en los programas de educación y capacitación en emprendimiento con impacto en el desarrollo regional]. *Journal of Rural Studies*, 74. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jrurstud.2020.01.013>

- Galvao, A., Marques, C., Ferreira, J. & Braga, V. (2020). Stakeholders' role in entrepreneurship education and training programmes with impacts on regional development [El papel de las partes interesadas en los programas de educación y capacitación en emprendimiento con impacto en el desarrollo regional]. *Journal of Rural Studies*. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jrurstud.2020.01.013>
- Garayoa, M. (2015). *Diseño, aplicación y evaluación de un programa de desarrollo de competencias profesionales en modalidad E-learning*. [tesis de doctor, Universidad Nacional de Educación a Distancia, España]. Repositorio Institucional UNED.  
  
[http://e-spacio.uned.es/fez/eserv/tesisuned:Educacion-Mlgarayoa/GARAYOA\\_POYO\\_M\\_Luisa\\_Tesis.pdf](http://e-spacio.uned.es/fez/eserv/tesisuned:Educacion-Mlgarayoa/GARAYOA_POYO_M_Luisa_Tesis.pdf)
- García, F. (2004). *El cuestionario: recomendaciones metodológicas para el diseño de cuestionarios*. México: Limusa.  
[https://books.google.com.pe/books?id=-JPW5SWuWOUC&printsec=frontcover&dq=Cuestionario&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiPromu8\\_ziAhUDwVkkKHRFQDVQQ6AEIKDAA#v=onepage&q=Cuestionario&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=-JPW5SWuWOUC&printsec=frontcover&dq=Cuestionario&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiPromu8_ziAhUDwVkkKHRFQDVQQ6AEIKDAA#v=onepage&q=Cuestionario&f=false)
- Gervase, C., Abdullah, P., Nchu, R., Eresia, C., Khan, R., Jaiyeoba, O. & Abdullateef, A. (2019). Entrepreneurship education, curriculum and lecturer-competency as antecedents of student entrepreneurial intention [Educación empresarial, currículum y competencia docente como antecedentes de la intención empresarial del estudiante]. *The International Journal of Management Education*. doi:<https://doi.org/10.1016/j.ijme.2019.03.007>
- Gómez, L., Llanos, M., Hernández, T. & Mejía, D. (2017). Competencias emprendedoras en Básica Primaria: Hacia una educación para el emprendimiento. *Uninorte*.  
<http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/pensamiento/article/viewFile/9793/11052>

- Guerrero, D., Girón, C., Jara, D. & Cruz, V. (2016). Analysis of the Intellectual Structure of Scientific Papers about Professional Competences Related to Organizational Psychology [El análisis de la estructura intelectual de Documentos Científicos acerca Profesional competencias relacionadas con la Psicología de las Organizaciones]. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 286-293. doi:<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.06.190>
- Guerrero, D., La Rosa, G. & Díaz, N. (2015, enero 16). Analysis of Research Literature of Professional Competency Models with a Cognitive-motivational Approach [El análisis de la literatura de investigación de los modelos de competencia profesional con un enfoque cognitivo-motivacional]. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. doi:<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.01.260>
- Guibert, G. (2015). *Las competencias profesionales y el perfil académico de los estudiantes de la facultad de ciencias contables, económicas y financieras de la Universidad de San Martín de Porres, año 2014*. [tesis de posgrado, Universidad de San Martín de Porres, Lima-Perú]. Repositorio Institucional USMP.  
  
[http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/1255/1/guibert\\_agm.pdf](http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/1255/1/guibert_agm.pdf)
- Ispir, O., Elibol, E., & Sonmez, B. (2019). The relationship of personality traits and entrepreneurship tendencies with career adaptability of nursing students. *Nurse*. [La relación de los rasgos de personalidad y las tendencias empresariales con la adaptabilidad profesional de los estudiantes de enfermería]. *Education Today*, 79. doi:<https://doi.org/10.1016/j.nedt.2019.05.017>
- Jena, R. (2020). Measuring the impact of business management Student's attitude towards entrepreneurship education on entrepreneurial intention: A case study. [Medición del impacto de la gestión empresarial La actitud del estudiante hacia la educación empresarial en la intención empresarial:

- un estudio de caso]. *Computers in Human Behavior*, 107. doi:<https://doi.org/10.1016/j.chb.2020.106275>
- Kachalov, N., Kornienko, A., Kvesko, R., Nikitina, Y., Kvesko, S. & Bukharina, Z. (2015). Integrated Nature of Professional Competence [Naturaleza integrada de la competencia profesional]. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 459-463. doi:<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.10.083>
- Kondrateva, I. & Valeev, A. (2015). Technology of Students' Professional Competences Formation While Teaching a Foreign Language [Tecnología de Estudiantes Formación de competencias profesionales mientras que la enseñanza de un idioma extranjero]. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. doi:<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.04.313>
- Korytova, E., Zandanova, O., Chukreeva, L., Radnaeva, E. & Yabzhanova, L. (2015). Competency-Based Approach to Training Humanities Students at East Siberia State University of Technology and Management [Enfoque basado en competencias de Formación Humanidades Los estudiantes de la Universidad del Estado de Siberia Oriental de Tecnología y Gestión]. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. doi:<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.11.645>
- Lizarazo, M. (2009). *Jóvenes emprendedores, comprometidos con el desarrollo sostenible de los territorios rurales*. Ecuador: Graphus. [https://books.google.com.pe/books?id=G24FHGLL1EQC&pg=PA27&dq=caracteristicas+del+emprendedor&hl=en&sa=X&ved=0ahUKEwiG7\\_PSiPTkAhVMuVvKkHfdNCSYQ6AEIKTAA#v=onepage&q=caracteristicas%20del%20emprendedor&f=true](https://books.google.com.pe/books?id=G24FHGLL1EQC&pg=PA27&dq=caracteristicas+del+emprendedor&hl=en&sa=X&ved=0ahUKEwiG7_PSiPTkAhVMuVvKkHfdNCSYQ6AEIKTAA#v=onepage&q=caracteristicas%20del%20emprendedor&f=true)
- Lladó, D., Sánchez, L. & Navarro, M. (2013). *Competeencias profesionales y empleabilidad en el contexto de la flexibilidad laboral*. Bloomington, Estado Unidos de América: Palibrio. <https://books.google.com.pe/books?id=aPYTAgAAQBAJ&pg=PA94&dq=>

competencias+profesionales&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwiC7N-  
aoPTkAhUGiqwKHSDPDOUQ6AEIQTAE#v=onepage&q&f=true

Mayer, R. (2018). What Professionals Know: Contributions of Cognitive Science to the Assessment of Professional Competence [Lo que los profesionales saben: contribuciones de la ciencia cognitiva para la Evaluación de la competencia profesional]. *Journal of Applied Research in Memory and Cognition*. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jarmac.2018.03.004>

Mestanza, R. (2015). *Programa de desarrollo de habilidades comerciales para la mejora del emprendimiento de los alumnos del Centro de Educación Técnico Productivo Victor Raul Haya de La Torre, Trujillo-2015*. [tesis de doctor, Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo-Perú]. Repositorio Institucional UPAO  
[http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/2552/1/RE\\_DOCT\\_EDU\\_ROSARIO.MESTANZA\\_PROGRAMA.DE.DESARROLLO.DE.HABILIDADES.COMERCIALES.PARA.LA.MEJORA%20DEL.EMPREDIMIENTO\\_DATOS.pdf](http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/2552/1/RE_DOCT_EDU_ROSARIO.MESTANZA_PROGRAMA.DE.DESARROLLO.DE.HABILIDADES.COMERCIALES.PARA.LA.MEJORA%20DEL.EMPREDIMIENTO_DATOS.pdf)

Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. (2015). *La educación para el emprendimiento en el sistema educativo español*. España: EURYDICE. [https://books.google.com.pe/books?id=W947DAAAQBAJ&pg=PA12&dq=emprendimiento,+2015&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwi67oba2\\_PkAhVEvFkKHWvPBygQ6AEIKDAA#v=onepage&q=emprendimiento%2C%202015&f=true](https://books.google.com.pe/books?id=W947DAAAQBAJ&pg=PA12&dq=emprendimiento,+2015&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwi67oba2_PkAhVEvFkKHWvPBygQ6AEIKDAA#v=onepage&q=emprendimiento%2C%202015&f=true)

Morales, L. (2016). *La formación de competencias investigativas en estudiantes de ingeniería en el Perú*. [tesis de doctor, Universidad Señor de Sipán, Chiclayo-Perú]. Repositorio Institucional USS.

<http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/2402/MORALES%20CABRERA%20LIZ%20AMELIA%20JUANITA%20FLOR.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ndou, V., Mele, G. & Del Vecchio, P. (2019). Entrepreneurship education in tourism: An investigation among European Universities. [Educación

empresarial en turismo: una investigación entre las universidades europeas]. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 25. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jhlste.2018.10.003>

Padrón, R. (2017). *Evaluación de la sostenibilidad de los emprendimientos del programa de aceleración de New Ventures México*. [tesis de maestría, Centro Agronómico Tropical de Investigación y Enseñanza, Costa Rica]. Repositorio Institucional CATIE.

[http://repositorio.bibliotecaorton.catie.ac.cr/bitstream/handle/11554/8639/Evaluacion\\_de\\_la\\_sostenibilidad.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.bibliotecaorton.catie.ac.cr/bitstream/handle/11554/8639/Evaluacion_de_la_sostenibilidad.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Paniza, A. & Herrera, N. (2016). *Características emprendedoras de los estudiantes de administración de empresas en la Universidad de la Guajira y la Universidad Popular del Cesar*. [tesis de pregrado, Universidad de Cartagena, Cartagena de Indias]. Repositorio Institucional UNICARTAGENA

<http://repositorio.unicartagena.edu.co:8080/jspui/bitstream/11227/3976/1/NUEVO%20PROYECTO%20FINAL%20NICO%20Y%20AURI.pdf>

Pérez, S. (2015). *La construcción del desarrollo territorial en Argentina El papel de las Agencias de Desarrollo Territorial*. <https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/61769/P%C3%89REZ%20-%20La%20construcci%C3%B3n%20del%20desarrollo%20territorial%20en%20Argentina%20%20El%20papel%20de%20las%20Agencias%20de%20Des....pdf?sequence=1>

Ratten, V. & Usmanij, P. (2020). Entrepreneurship education: Time for a change in research direction [Educación en emprendimiento: ¿es hora de un cambio en la dirección de la investigación?]. *The International Journal of Management Education*. doi:<https://doi.org/10.1016/j.ijme.2020.100367>

Reddy, R. (2019). Smart cities and entrepreneurship: An agenda for future research [Ciudades inteligentes y emprendimiento: una agenda para futuras investigaciones]. *Technological Forecasting and Social Change*, 149. doi:<https://doi.org/10.1016/j.techfore.2019.119763>

- Redko, L., Yuzhakova, M. & Yanushevskaya, M. (2015). Creative Independent Learning for Developing Students' Professional Competencies [Aprendizaje creativo independiente para las competencias profesionales de los estudiantes en desarrollo]. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. doi:<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.11.651>
- Rojas, E. (2017). *Competencias profesionales y desempeño laboral del personal administrativo de la sede central instituto nacional penitenciario 2016*. [tesis de posgrado, Universidad Cesar Vallejo, Lima-Perú] Repositorio Institucional UCV.. [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/9082/Rojas\\_VEJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/9082/Rojas_VEJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Romano, S. (2017). *El rol de la universidad en los procesos de desarrollo territorial. experiencias comparadas y aportes para la UNTDF*. <https://www.orkestra.deusto.es/images/investigacion/publicaciones/tesis/TDIVC-009.pdf>
- Sahasranamam, S., & Nandakumar, M. (2020). Individual capital and social entrepreneurship: Role of formal institutions. [Capital individual y emprendimiento social: papel de las instituciones formales]. *Journal of Business Research*, 107. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.09.005>
- San martin, P., Fernández, A., Pérez, A., & Palazuelos, E. (2019). The teacher of entrepreneurship as a role model: Students' and teachers' perceptions [El maestro de emprendimiento como modelo a seguir: percepciones de estudiantes y profesores]. *The International Journal of Management Education*. doi: <https://doi.org/10.1016/j.ijme.2019.100358>
- San-Martín, P., Fernández, A., Pérez, A., & Palazuelos, E. (2019). The teacher of entrepreneurship as a role model: Students' and teachers' perceptions [El maestro de emprendimiento como modelo a seguir: percepciones de estudiantes y profesores]. *The International Journal of Management Education*. doi:<https://doi.org/10.1016/j.ijme.2019.100358>

- Schnarch, A. (2014). *Emprendimiento exitoso como mejorar su proceso y gestión*. Colombia, Bogotá: ECOE ediciones. [https://books.google.com.pe/books?id=X8O4DQAAQBAJ&pg=PT31&dq=tipos+de+emprendimientos&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwj\\_m8G6n\\_TkAhVImK0KHedTCNoQ6AEIKDA#v=onepage&q=tipos%20de%20emprendimientos&f=true](https://books.google.com.pe/books?id=X8O4DQAAQBAJ&pg=PT31&dq=tipos+de+emprendimientos&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwj_m8G6n_TkAhVImK0KHedTCNoQ6AEIKDA#v=onepage&q=tipos%20de%20emprendimientos&f=true)
- Schnarch, A. (2016). *El marketing como estrategia de emprendimiento*. Colombia-Bogotá: U-Transversal. [https://books.google.com.pe/books?id=JTKbDwAAQBAJ&pg=PT17&dq=tipos+de+emprendimiento&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwi9\\_5u5nvTkAhUKDKwKHS0NBkMQ6AEIKDA#v=onepage&q=tipos%20de%20emprendimiento&f=true](https://books.google.com.pe/books?id=JTKbDwAAQBAJ&pg=PT17&dq=tipos+de+emprendimiento&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwi9_5u5nvTkAhUKDKwKHS0NBkMQ6AEIKDA#v=onepage&q=tipos%20de%20emprendimiento&f=true)
- Shuli, Z. & Hua, Z. (2018). Cognition and system construction of civil engineering innovation and entrepreneurship system in emerging engineering education. [Cognición y construcción del sistema de innovación en ingeniería civil y sistema de emprendimiento en la educación emergente en ingeniería]. *Cognitive Systems Research*, 52. doi: <https://doi.org/10.1016/j.cogsys.2018.10.020>
- Silva, P., Del Arco, I. & Flores, O. (2018). El desarrollo de competencias profesionales en la formación inicial de maestros a través de la formación dual. El caso de modelo Alternancia en la Universidad de Lleida y Urban Teaching Academy en la California State University Long Beach. *Profesorado*, 22(1), 347-367. <https://recyt.fecyt.es/index.php/profesorado/article/view/63648/38706>
- Sirotová, M. (2020, julio 20). Pedagogical Praxis as a Process of Developing Professional Competencies in University Education of Future Teachers. [Praxis pedagógica como un proceso de desarrollo de competencias profesionales en la educación universitaria de los futuros maestros]. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. doi:<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.07.081>

- Tamayo, M. (2004). *Diccionario de la investigación científica* (2 ed.). México: Limusa.
- <https://libreria-limusa.com/producto/diccionario-de-la-investigacion-cientifica-2a-ed/>
- Toledo, P. (2018). *Competencias profesionales y conectivismo de los estudiantes de la facultad de ingeniería de una universidad particular de Lima metropolitana, 2018*. [tesis de maestría, Universidad César Vallejo. Perú].
- [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/19285/Toledo%20\\_Q\\_PPM.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/19285/Toledo%20_Q_PPM.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ulbosyn, M., Batima, T., Yessen, O., Bulatbayeva, A. & Ergalieva, A. (2015). Psychological Aspects of Formation the Professional Competence of the Future Specialists. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. doi:<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.03.365>
- Vásquez, J. (2015). *El emprendimiento empresaria, la importancia de ser emprendedor*. United States: Createspace.
- <https://www.iberlibro.com/9781512216110/Emprendimiento-Empresarial-Importancia-Emprendedor-Juan-1512216119/plp>
- Villavicencio, R. (2012). *Educación superior y desarrollo regional: el rol de las instituciones de educación superior en la política de desarrollo de Baja California*.
- <https://www.colef.mx/posgrado/wp-content/uploads/2014/03/TESIS-Villavicencio-Mart%C3%ADnez-Rub%C3%A9n-Abdel.pdf>
- Vleuten, V., Schuwirth, L., Sheele, F., Driessen, E. & Hodges, B. (2010). The assessment of professional competence: building blocks for theory development. [La evaluación de la competencia profesional: componentes básicos para el desarrollo de la teoría]. *Best Practice & Research Clinical Obstetrics & Gynaecology*. doi:<https://doi.org/10.1016/j.bpobgyn.2010.04.001>

## ANEXOS

### Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	Técnica	Instrumento
<b>VARIABLE INDEPENDIENTE: Emprendimiento</b>	Actitud	1-2-3-4-5	Encuesta	Encuesta
	Norma subjetiva	6-7-8		
	Autoeficacia emprendedora	9-10-11-12-13		
	Intención emprendedora	14-15-16-17		
<b>VARIABLE DEPENDIENTE: Competencias Profesionales</b>	Competencias instrumentales	3-13-15-16-34-37- 39-41-42-43-44-45- 6-7-17-18-19-33-36	Cuestionario	Cuestionario
	Competencias sistémicas	8-10-11-12-14-24- 25-27-28-30- 1-2-5- 9-31-35-38- 4-23-32- 40		
	Competencias interpersonales	20-21-22-26-29		

**Fuente:** Elaboración propia.

**Anexo 2:** Instrumento de recolección de datos

**Cuestionario de intención emprendedora**

Marque con un aspa (x) según su opinión: Siendo 1 Nada de acuerdo y 7 totalmente de acuerdo.

<b>Dimensión</b>	<b>Indicador</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>
<b>Actitud</b>	1. Se enfrenta a nuevos retos.							
	2. Piensa crear empleo para otras personas.							
	3. Es creativo e innovador.							
	4. Asume riesgos calculados.							
	5. Quiere ser su propio jefe.							
<b>Norma subjetiva</b>	6. Su Familia directa lo apoyaría si decide emprender.							
	7. Amigos íntimos lo apoyarían si decide emprender.							
	8. Compañeros o colegas lo apoyarían si decide emprender.							
<b>Autoeficacia emprendedora</b>	9. Puede definir la idea de negocio y la estrategia de una nueva empresa.							
	10. Lograría mantener bajo control el proceso de creación de una nueva empresa.							

	11. Se siente capacitado para negociar y mantener relaciones favorables con potenciales inversores y bancos.							
	12. Reconoce oportunidades en el mercado para nuevos retos y/o servicios.							
	13. Puede crear y poner en funcionamiento una nueva empresa.							
<b>Intención emprendedora</b>	14. Existe la probabilidad de que pueda llegar a crear una empresa algún día.							
	15. Tiene la disposición a esforzarse lo que sea necesario para ser empresario.							
	16. Ha decidido crear una empresa en el futuro.							
	17. Tiene el objetivo profesional de ser empresario.							

**Fuente:** Laguía, Moriano Molero & Gámez (2017). Validación del Cuestionario de Intención Emprendedora en una muestra de estudiantes universitarios de Colombia. *Universitas Psychologica*, 16(1), 1-14. <http://dx.doi.org/10.11144/Javeriana.upsy16-1.vcie>.

## Cuestionario para la evaluación de competencias genéricas en estudiantes universitarios

Marque con un aspa (x) según su opinión: (6) Siempre, (5) Muchísimas veces, (4) Con frecuencia, (3) Ordinariamente, (2) Ocasionalmente y (1) Casi nunca.

Indicadores	1	2	3	4	5
1. Conocimientos de la carrera.					
2. Capacidad de concentración (para el estudio, atender y concentrarte en las clases...).					
3. Capacidad de innovación en las prácticas o trabajos.					
4. Valoración de los resultados académicos (en tus exámenes).					
1. Capacidad de adaptación (a nuevas situaciones: curso nuevo, nuevos profesores, cambios de horario...).					
6. Capacidad de previsión, planificación.					
7. Organización (capacidad para estructurar, organizar y distribuir los recursos de que dispones para alcanzar los objetivos) de tu tiempo de estudio y trabajo.					
8. Capacidad para organizar equipos de trabajo.					
9. Capacidad de aprovechamiento óptimo de los propios recursos.					
10. Capacidad de aprovechamiento óptimo de los recursos de la Universidad.					
11. Capacidad de negociación (en asuntos de clase, procurando su mejor logro).					
12. Resolución de problemas (capacidad para analizar situaciones y tomar decisiones, llevándolas a la práctica de manera efectiva), en materias de clase, en las prácticas.					

13. Capacidad de síntesis (a partir de unos datos, ser capaz de proyectar los más importantes, las conclusiones).					
14. Competitividad (consecución de un objetivo con mejores resultados que los demás).					
15. Mantenimiento de su rendimiento habitual (en situaciones adversas o conflictivas).					
16. Actúas con desenvoltura y firmeza en las situaciones de tensión.					
17. Capacidad para trabajar en equipo.					
18. Coordinación (capacidad para asegurar el cumplimiento de las tareas de forma eficaz, en el plazo definido, y con los recursos previstos) en las prácticas o trabajos.					
19. Voluntariedad en el trabajo en equipo, en las prácticas (potencia personal que mueve a realizar o no alguna tarea).					
20. Facilidad para relacionarte con tus compañeros.					
21. Comunicación (capacidad para relacionarte haciéndote entender y escuchando a los demás).					
22. Habilidades en las relaciones interpersonales (empatía, tacto y escucha como capacidades de relación con los demás).					
23. Facilidad para relacionarte con sus profesores.					
24. Ser emprendedor.					
25. Capacidad para conseguir que los demás alumnos acepten tus ideas y propuestas.					

26. Inspiras confianza (capacidad para inspirar en tus compañeros espíritu de confianza, cooperación y apoyo).					
27. Habitualmente, persuades y obtienes ventajas sin provocar hostilidades.					
28. Capacidad de aceptar con facilidad nuevas responsabilidades, o nuevos cargos (delegado/a, representación de alumnos...).					
29. Capacidad de relación con los demás compañeros (empatía, tacto, simpatía...).					
30. Te proporciona acusada satisfacción la posibilidad de dirigir personas y recursos.					
31. Generas buena imagen de la Universidad ante el exterior.					
32. Capacidad de conocer tus propias características personales y profesionales.					
33. Estabilidad (capacidad para mantener el equilibrio en situaciones de tensión, adversas o con límite de tiempo).					
34. Auto confianza (nivel de confianza del alumno en sus capacidades potenciales y puesta en práctica de sus conocimientos de la carrera).					
35. Motivación (con la carrera, asistir a clase, motivación para el estudio).					
36. Mantenimiento del rendimiento habitual (ante situaciones adversas o con límite de tiempo).					
37. Capacidad para actuar con desenvoltura (en exposición de trabajos en público).					
38. Te atrae fuertemente conseguir los objetivos marcados.					

39. Aceptas con facilidad nuevas responsabilidades.					
40. Resultado de los últimos exámenes.					
41. En tu trabajo, (remunerado o no remunerado) habitualmente encuentras soluciones nuevas y originales a la vez que aportas nuevas perspectivas al mismo.					
42. Te adaptas bien a las nuevas situaciones.					
43. Eres capaz de establecer sistemas para el aprovechamiento óptimo de los recursos.					
44. Ante cualquier dificultad, consigues superar tus problemas sin necesidad de recurrir a tus superiores.					
45. ¿Podrías desempeñar otro puesto de trabajo diferente del que te estás formando?.					

**Fuente:** Solanes, Núñez & Rodríguez (2008). Elaboración de un cuestionario para la evaluación de competencias genéricas en estudiantes universitarios. *Apuntes de Psicología*, 26(1), 35-49. Recuperado de: <http://www.apuntesdepsicologia.es/index.php/revista/article/view/250/252>

COMPETENCIAS INSTRUMENTALES	3-13-15-16-34-37-39-41-42-43-44-45- 6-7-17-18-19-33-36
COMPETENCIAS SISTÉMICAS	8-10-11-12-14-24-25-27-28-30- 1-2-5-9-31-35-38- 4-23-32-40
COMPETENCIAS INTERPERSONALES	20-21-22-26-29

**Anexo 3:** Autorización de aplicación de los instrumentos, firmados por la respectiva autoridad



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**EARGO**

"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"

Chachapoyas, 22 de julio de 2020

CARTA S/N-DOCTORADO EN EDUCACIÓN -UCV-JACG-2020

Dr. POLICARPIO CHAUCA VALQUI

Rector de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas

Presente.

ASUNTO: SOLICITA PERMISO PARA APLICACIÓN DE PRE Y POST TEST.

24 JUL 2020  
543 01  
1221 24

Tengo a bien dirigirme al despacho de su digno cargo con la finalidad de hacerle conocer que, soy estudiante del último ciclo del programa de DOCTORADO EN EDUCACIÓN de la Universidad Particular "César Vallejo" y para lo cual estoy diseñando el proyecto de investigación pertinente para efectos de postgradación, denominado: "Programa de emprendimiento para desarrollar las competencias profesionales de los estudiantes de una universidad pública 2019" en los estudiantes del I al X ciclo de la carrera profesional de Administración de Empresa de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas.

En tal sentido, recorro a usted con la finalidad de que me pueda abrir las puertas de su representación para poder aplicar el pre y post test a los indicadores estudiantes, una vez diseñada la muestra de estudio, en calidad de grupo control, esto a manera de regularización.

Seguro de contar con su apoyo en lo solicitado, me suscribo de usted reiterándole los sentimientos de especial consideración y estima.

Atentamente,

Mg. JULIANA CASTAÑEDA GALLAC



"Año de la Universalización de la Salud"

El que suscribe:

**Dr. POLICARPIO CHAUCA VALQUE**

Rector de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas:

Deja CONSTANCIA, que a la Mg. **JULIA ANASTACIA CASTAÑEDA GALLAC**, estudiante del doctorado en Educación de la Universidad "César Vallejo", se le concedió el permiso respectivo para su intervención en la aplicación de un pre y post test en la facultad de Ciencias Administrativas y Económicas de la carrera profesional de **Administración de Empresas** los días 20 de setiembre y 19 de diciembre del 2019 respectivamente al grupo control que lo tuvo en nuestra comunidad universitaria, el cual obedece a su trabajo de investigación titulado: **"Programa de emprendimiento para desarrollar las competencias profesionales de los estudiantes de una universidad pública 2019"** a estudiantes de la carrera profesional de Administración de Empresa del I al X ciclo de nuestra entidad.

Se le otorga la presente a manera de regularización, a solicitud de la parte interesada para asuntos académicos y fines pertinentes.

Chachapoyas, julio de 2020.



UNIVERSIDAD NACIONAL  
TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS  
Policarpio Chauca Valque Rector  
Rector

#### Anexo 4:

### CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN (18 Años a más)

<b><i>Título del estudio</i></b>	“Programa de emprendimiento para desarrollar las competencias profesionales de los estudiantes de una universidad pública 2019
<b><i>Investigador (a)</i></b>	Mg. Julia Anastacia Castañeda Gallac
<b><i>Institución</i></b>	Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas

#### **Propósito del estudio:**

Te estamos invitando a participar en un estudio para ver la utilidad del test referente a la intención emprendedora y evaluación de competencias genéricas en estudiantes de administración de empresas de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, esta problemática trae una serie de consecuencias, el cual tu aporte será valioso, ayudándome a dar solución a los problemas identificados; y el trabajo se justifica porque permitirá diagnosticar las competencias profesionales de los estudiantes de administración de empresas de la UNTRM abarcando las competencias abstractas del pensamiento como el razonamiento crítico, emprendimiento personal, pensamiento crítico, razonamiento analítico y solución de problemas; pasando a competencias prácticas que son imprescindibles para el desarrollo de las competencias abstractas; con el objetivo de determinar la influencia del programa de emprendimiento para desarrollar las competencias profesionales en los estudiantes antes mencionados.

#### **Procedimientos:**

Si decides participar en este estudio se te realizará lo siguiente:

1. Se te aplicará un test sobre la intención emprendedora y evaluación de competencias genéricas en estudiantes universitarios de administración de empresas de la UNTRM, el cual tendrá una duración máxima de 1 hora.

**CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN UN ESTUDIO DE  
INVESTIGACIÓN (18 Años a más)**

<b><i>Título del estudio</i></b>	“Programa de emprendimiento para desarrollar las competencias profesionales de los estudiantes de una universidad pública 2019
<b><i>Investigador (a)</i></b>	Mg. Julia Anastacia Castañeda Gallac
<b><i>Institución</i></b>	Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas

2. Se anotará en el test el código que te identifique al momento de tabular los datos.
3. Se te evaluará el test en base a una plantilla predeterminada.

**Riesgos:**

No existe ningún tipo de riesgo.

**Beneficios:**

Te beneficiarás con la aplicación del test sobre la intención emprendedora y evaluación de competencias genéricas para que conozcas en qué nivel de comprensión lectora te encuentras.

Se te informará de manera personal y confidencial los resultados que se obtengan del test realizado. Los costos de todos los test serán cubiertos por el estudio y no te ocasionarán gasto alguno.

**Costos y compensación**

No deberás pagar nada por participar en el estudio. Igualmente, no recibirás ningún incentivo económico ni de otra índole, solo una compensación por gastos de transporte y/o un refrigerio por el tiempo brindado.

**CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN UN ESTUDIO DE  
INVESTIGACIÓN (18 años a más)**

<b><i>Título del estudio</i></b>	“Programa de emprendimiento para desarrollar las competencias profesionales de los estudiantes de una universidad pública 2019
<b><i>Investigador (a)</i></b>	Mg. Julia Anastacia Castañeda Gallac
<b><i>Institución</i></b>	Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas

**Confidencialidad:**

Nosotros guardaremos tu información con códigos y no con nombres. Si los resultados de este seguimiento son publicados, no se mostrará ninguna información que permita la identificación de las personas que participaron en este estudio.

Deseamos conservar tus muestras almacenándolas por 10 años. Estas muestras serán usadas para evaluar algunas pruebas diagnósticas. También usaremos esto para diagnosticar otros déficits de programas de emprendimiento para desarrollar las competencias profesionales. Estas muestras solo serán identificadas con códigos.

Si no deseas que tus muestras permanezcan almacenadas ni utilizadas posteriormente, tú aún puedes seguir participando del estudio.

Además, la información de tus resultados será guardada y usada posteriormente para estudios de investigación beneficiando al mejor conocimiento de la problemática estudiada y permitiendo la evaluación de Resolución de Problemas. Se contará con el permiso del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad la Universidad César Vallejo, cada vez que se requiera el uso de tus muestras y estas no serán usadas en estudios educativos u otros estudios no relacionados al tema.

Autorizo a tener mis resultados del test almacenadas SI ( ) NO ( )

## CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN (18 años a más)

<b><i>Título del estudio</i></b>	“Programa de emprendimiento para desarrollar las competencias profesionales de los estudiantes de una universidad pública 2019
<b><i>Investigador (a)</i></b>	Mg. Julia Anastacia Castañeda Gallac
<b><i>Institución</i></b>	Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas

### **Derechos del participante:**

Si decides participar en el estudio, puedes retirarte de éste en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin daño alguno. Si tienes alguna duda adicional, por favor pregunta al personal del estudio o llama a la **Mg. Julia Anastacia Castañeda Gallac**, al número de celular **939180279**.

Si tienes preguntas sobre los aspectos éticos del estudio, o crees que has sido tratado injustamente puedes contactar al Presidente del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo: Dr. Santiago Benites Castillo, Vicerrector de investigación al correo electrónico: [mvilca@ucv.edu.pe](mailto:mvilca@ucv.edu.pe).

Una copia de este consentimiento informado le será entregada.

### **DECLARACIÓN Y/O CONSENTIMIENTO**

Acepto voluntariamente participar en este estudio, comprendo de las actividades en las que participaré si decido ingresar al estudio, también entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento.

---

**Nombres y Apellidos  
Participante**

---

**Fecha y Hora**



---

**Julia Anastacia Castañeda Gallac  
Investigador**

---

**Fecha y Hora  
20-09-2019  
8:30 am (Aulas de la UNTRM)**

**Anexo 5: Matriz de Consistencia**

<b>TÍTULO DE LA TESIS:</b>		<b>Programa de emprendimiento para desarrollar las competencias profesionales de los estudiantes de una universidad pública 2019</b>						
<b>LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:</b>		<b>Innovaciones Pedagógicas</b>						
<b>AUTOR:</b>		<b>Mg. Julia Anastacia Castañeda Gallac</b>						
<b>PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVOS</b>		<b>HIPÓTESIS</b>	<b>VARIABLES</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>POBLACIÓN</b>	<b>TÉCNICAS</b>	<b>METODOLOGÍA</b>
	<b>Objetivo general</b>	<b>Objetivos específicos</b>						
¿Cómo influye el programa de emprendimiento para el desarrollo de las competencias profesionales en los estudiantes de la facultad de ciencias económicas y administrativas	Determinar la influencia del programa de emprendimiento para el desarrollo de las competencias profesionales en los estudiantes de administración de empresas la facultad de ciencias económicas y administrativas en los estudiantes de administración	Determinar el emprendimiento o en los estudiantes de administración de empresas la facultad de ciencias económicas y administrativas de la sede central	H1: El programa de emprendimiento desarrolla las competencias profesionales en los estudiantes de la escuela profesional de administración de empresas de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de	Emprendimiento	Actitud Norma subjetiva Autoeficacia emprendedora Intención emprendedora	La población está determinada por el total de 241 estudiantes de la escuela profesional de administración de empresas de la facultad de ciencias económicas y	Encuesta	Enfoque: Mixto  Tipo: aplicativo  Diseño: Diseño anidado o incrustado concurrente de modelo

de la sede central Chachapoyas de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas - 2019?	de empresas de la facultad de ciencias económicas y administrativas de la sede central Chachapoyas de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de	Chachapoyas de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas - 2019 Diagnosticar las competencias	Mendoza de Amazonas - 2019. H0: El programa de emprendimiento no desarrolla las competencias profesionales en los estudiantes de la escuela profesional de administración de		Competencias Profesionales	administrativas sede central Chachapoyas		dominante (DIAC) según Hernández, Batista y Fernández (2014)
					Competencias instrumentales	<b>MUESTRA</b>	<b>INSTRUMENTOS</b>	<b>MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS</b>
					Competencias sistémicas			

	<p>Mendoza de Amazonas – 2019</p>	<p>profesionales en los estudiantes de la facultad de ciencias económicas y administrativas de la sede central Chachapoyas de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas – 2019</p> <p>Determinar las competencias</p>	<p>empresas de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas – 2019.</p>		<p>Competencias interpersonales</p>	<p>La población al ser pequeña y al estar a disposición del investigador se tomó a su totalidad de 241 estudiantes de la escuela profesional de administración de empresas de la facultad de ciencias económicas y administrativas sede central Chachapoyas como muestra censal.</p>	<p>Cuestionario</p>	<p>En el análisis estadístico se usó el programa de office Excel 2016 y el programa SPSS V.23. Mediante el cual nos permitió obtener resultados puntuales de acuerdo a los objetivos.</p>
--	-----------------------------------	--	---	--	-------------------------------------	--	---------------------	---

		profesionales en los estudiantes de la facultad de ciencias económicas y administrativas de la sede central Chachapoyas de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas – 2019, después de la aplicación del programa.						
--	--	---	--	--	--	--	--	--

## **Anexo 6:**

### **Programa de emprendimiento para desarrollar las competencias profesionales de los estudiantes de una universidad pública 2019**

#### **A. Principios psicopedagógicos**

- ✓ **Direccionamiento estratégico.** - Para poder crecer y permanecer en el mercado, la organización debe tener muy claro hacia dónde van, y para lo cual se relaciona con los principios corporativos y valores organizacionales (Amaya, 2005).
- ✓ **Proyección estratégica.** - Precisando los objetivos y las estrategias de cada área funcional dentro del proyecto, así como trazar los planes de acción concreta. Por lo tanto, la propuesta de emprendimiento debe constatar en el presupuesto, el cual, en definitiva, es la verdadera propuesta de emprendimiento (Serna, 2008).
- ✓ **Alineamiento estratégico.** - Se va a tener en cuenta la visión compartida y la gestión, para lo cual se requiere un emprendimiento visible a todo nivel, en donde se tenga clara el proceso de difusión como la condición para asegurar credibilidad en la estrategia (Quesadam, 2005).

## B. Contenidos o temas del programa

### Cronograma de la propuesta

<b>Temas</b>	<b>Tiempo</b>
1. A relacionarnos.	90 min
2. La comunicación.	90 min
3. Solución de conflictos.	90 min
4. Conociendo y resolviendo nuestras inquietudes.	90 min
5. El clima laboral.	90 min
6. La motivación.	90 min
7. La toma de decisiones.	90 min
8. Trabajo en equipo.	90 min
9. Involucrando a las personas en las actividades de la empresa.	90 in
10. Recordando lo practicado y participando democráticamente.	90 min
Total: Diez sesiones de aprendizaje (10)	15 horas.

## C. Metodología

Para llevar a cabo dicho programa, se consideró los aportes teóricos de la interculturalidad, humanismo y cognitivo, llegando a establecer con los procesos mentales y los pedagógicos. Para su desarrollo, se determinó el diagnóstico situacional, mediante una encuesta, indicando que actualmente se encuentra conforme y lo que se quiere es optimizar la creación de empresas.

## D. Evaluación

- ✓ **Evaluación inicial:** Para el desarrollo de la presente investigación, y la mejora del proceso, se realizó una evaluación diagnóstica, mediante la observación directa y las encuestas de emprendimiento y competencias profesionales.
- ✓ **Evaluación en proceso:** Para poder cumplir los objetivos establecido en el proyecto, se tuvo en cuenta los talleres que se trabajó en diferentes sesiones para poder incubar empresas y desarrollar aquellos aspectos críticos que genera una mejora en los resultados e impactos en las competencias profesionales.
- ✓ **Evaluación final:** Cabe destacar que el programa de emprendimiento implicó un proceso de mejora continua para educar en el uso de los recursos universitarios en el diseño de un negocio o empresa; y el valor agregado, en los talleres fue observar el grado de innovación y renovación en cada estudiante.

## E. Recursos Humanos:

**Personal de capacitación.** - Compuesta por 2 personas que permitieron la realización y adecuación de propuesta de emprendimiento.

### TALLER N ° 1 A relacionarnos

ACTIVIDADES DE INICIO	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<p>El encargado del taller al momento de dar inicio a la sesión se presentará ante todos los asistentes.</p> <p>El encargado del taller mediante una pequeña dinámica dará inicio a los talleres, la dinámica titulada es "Tengo un mensaje". En el anexo se detalla cómo se llevará a cabo la dinámica indicada.</p>	<p>Salón de reuniones</p> <p>Proyector multimedia</p>	<p>25 min</p>
ACTIVIDADES DE PROCESO	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<p>El encargado del taller pedirá a cada asistente presentarse y a la vez mencionar en que área se desempeñan.</p> <p>Una vez culminada esta presentación, el encargado dará a conocer ¿porque es importante conocernos con los compañeros y formar equipos?</p> <p>El encargado del taller, brindará una pequeña separata sobre las buenas relaciones labores. La separata se encuentra en el anexo 2.</p>	<p>Salón de reuniones</p> <p>Equipos multimedia</p> <p>Separatas de la sesión.</p>	<p>45 min</p>

---

El encargado del taller expondrá sobre las buenas relaciones laborales.

Una vez concluida esta etapa, el encargado del taller brindará un lapso de 10 min para un break.

Una vez retomado este taller, el encargado del taller, realizará una serie de preguntas sobre el tema tratado.

<b>ACTIVIDADES FINALES</b>	<b>MEDIOS Y MATERIALES</b>	<b>TIEMPO</b>
El encargado del taller al azar pedirá la participación de los asistentes para brindar opiniones breves sobre el taller llevado a cabo.	Salón de reuniones.	20 min
Una vez culminada esta etapa, el encargado del taller culminará el primer taller tratado.		

---

### **ANEXO 1: Dinámica Tengo un mensaje.**

Se crea un círculo con todos los participantes y uno de ellos da un mensaje al de su derecha, este al de su derecha y así progresivamente. El mensaje sólo puede decirse una sola vez, cuando llegamos al último, este debe decir el mensaje que le ha llegado y comprobaremos si corresponde con el mensaje lanzado por el primero. Todos los participantes tendrán la oportunidad de empezar la cadena. Entre las dinámicas grupales de integración, esta es una de las favoritas.

## **ANEXO 2: Las buenas relaciones en una empresa.**

### ***La importancia de las relaciones humanas en el trabajo***

Para Petryni (2018), las relaciones entre los empleados y la gerencia tienen un valor sustancial en cualquier lugar de trabajo. Las relaciones humanas se refieren al proceso de formación de los empleados, atendiendo a sus necesidades, fomentando una cultura de trabajo y la resolución de conflictos entre los diferentes empleados o entre empleados y directivos. Entender algunas de las formas en las que las relaciones humanas pueden afectar a los costes, la competitividad y la sostenibilidad a largo plazo de un negocio económico, contribuyen a subrayar su importancia (párr. 1).

Las relaciones humanas en el lugar de trabajo son una parte importante de lo que hace que un negocio funcione. Los empleados a menudo tienen que trabajar juntos en proyectos, comunicar ideas y proporcionar la motivación para hacer las cosas. Sin una cultura de trabajo estable y acogedora, pueden surgir retos difíciles tanto en la logística de la gestión de los empleados y en la línea inferior. Las empresas con centros de trabajo de acoplamiento y una mano de obra bien formada son más propensas a retener y atraer empleados calificados, a fomentar la lealtad entre los clientes y más rápidamente se adaptan a las necesidades de un mercado cambiante (Petryni, 2018, párr. 2).

### ***Cómo mejorar la retención de los estudiantes***

La calidad de las relaciones laborales es esencial para la retención de empleados. La retención de empleados puede parecer trivial, especialmente en un lugar de trabajo que se utiliza para un alto movimiento de empleados, pero los directivos deben recordar que la rotación es económicamente muy costosa. Cada nuevo empleado requiere una inversión considerable de tiempo y energía en su reclutamiento y entrenamiento. Además, la ruptura de los lazos con antiguos empleados a veces puede ser un reto, especialmente si las circunstancias no son muy amigables. Asegurar que los empleados de calidad siguen interesados y comprometidos en el negocio requiere paciencia,

compasión y flexibilidad, pero en realidad puede hacer que el negocio sea más sólido financieramente (Petryni, 2018, párr. 3).

### ***Motivación y productividad***

Las relaciones laborales son una fuente de motivación de los empleados, lo cual es importante para mantener la productividad. Los empleados que están interesados en su trabajo y en el bienestar de los demás empleados tienden a ser más productivos que los que no lo son. Esta productividad paga evidentes dividendos financieros para la empresa, ya que se pueden hacer más cosas en menos tiempo y con menos costes. Construir relaciones, tanto el reconocer el valor de un empleado en la empresa como la preocupación por sus necesidades, a menudo lleva mucho tiempo (Petryni, 2018, párr. 4).

### ***Consejos para mantener buenas relaciones en un centro laboral***

Tras quedar demostrada la importancia de mantener buenas relaciones con tus compañeros de trabajo, a continuación, te revelamos algunos consejos que te permitirán cumplir con este objetivo (Universia, 2017, párr. 6).

*Conocer a tus compañeros.* - Dedicar un tiempo para conocer a las personas que trabajan contigo, así podrás encontrar intereses en común a partir de los cuales entablar conversaciones e incluso una buena relación. Recuerda que siempre sobra tiempo para un café (Universia, 2017, párr. 7).

*Escuchar.* - Si tus compañeros sienten que estás dispuesto a escuchar lo que tienen para decir e incluso valoras sus opiniones, no tardarás demasiado en ganarte su respeto. Además, intenta participar en las conversaciones de trabajo, pero siempre desde una postura de respeto (Universia, 2017, párr. 8).

*Ser simpático.* - Parece tonto, pero a en ocasiones los profesionales están tan atareados que olvidan sonreír, lo que podría llegar a enviar un mensaje equivocado al resto. Tres cosas que nunca debes olvidar: conocer el nombre de tus colegas, decir buenos días y buenas noches cada jornada de trabajo (Universia, 2017, párr. 9).

*Evitar ser parte del chismerío.* - Ser parte de esta clase de conversaciones es la manera más sencilla de ganarte la desconfianza de tus compañeros. Por ello, en la medida de lo posible debes evitar rodearte de los trabajadores que dedican su jornada a esta clase de comentarios (Universia, 2017, párr. 10).

*Ser agradecido.* - En toda oficina habrá trabajadores dispuestos a ofrecerte una mano cuando la necesites; no obstante, una vez te ayuden no olvides ser agradecido. A toda persona le gusta sentirse apreciada, además esta clase de detalles servirán para ganarte el cariño de quienes te rodean (Universia, 2017, párr. 11).

*Ofrecer tu ayuda.* - Para muchos significa intromisión, mientras que otros se mostrarán agradecidos de recibir una mano cuando están atareados. Cada vez que consideres que alguien podría necesitar tu ayuda no dudes en ofrecerla, eso sí, procura hacerlo en voz baja para no dejar a tu compañero expuesto ante el resto (Universia, 2017, párr. 12).

*Participar de los eventos de la oficina.* - En toda oficina existen algunos hábitos o costumbres, como por ejemplo: reunirse una vez a la semana, entre otras. Pese a que puedas no sentirte del todo cómodo, si quieres entablar buenas relaciones con tus compañeros será fundamental que participes de estas instancias (Universia, 2017, párr. 13).

## TALLER N ° 2 La comunicación

ACTIVIDADES DE INICIO	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<p>El encargado del taller saludará a los asistentes de la sesión.</p> <p>El encargado del taller en esta ocasión realizará la dinámica titulada “El juego del plátano”, el desarrollo de la dinámica se encuentra en el anexo.</p>	<p>Salón de reuniones.</p> <p>Plátano</p> <p>Proyector multimedia</p>	<p>20 min</p>
ACTIVIDADES DE PROCESO	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<p>Una vez culminada la dinámica, el encargado del taller preguntará a los asistentes ¿Qué es la comunicación? ¿Porque es importante la comunicación en una empresa? ¿Qué sucede si existe una mala comunicación en una organización?</p> <p>El encargado del taller pedirá la participación de los asistentes dando respuesta a las preguntas planteadas.</p> <p>El encargado del taller proyectará un video titulado “Comunicación asertiva, los 5 pasos”</p> <p>Una vez culminada la proyección del video, junto a las respuestas de los asistentes ingresarán a un pequeño debate.</p> <p>Al culminar la actividad el encargado del taller preguntará si esta actividad les ayudó a mejorar la comunicación.</p> <p>El encargado de la sesión brindará un break de 5 min.</p>	<p>Salón de reuniones</p> <p>Video Comunicación asertiva, los 5 pasos”</p>	<p>55 min</p>

ACTIVIDADES FINALES	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
Una vez concluida esta parte, el encargado del taller dará una reflexión sobre el tema tratado.		
El encargado preguntará a los asistentes si tienen alguna duda sobre el tema tratado, el encargado seguidamente dará solución a las dudas presentadas.	Salón de reuniones.	15 min
Finalmente el encargado de la sesión se despedirá.		

**Link del video, “Comunicación asertiva, los 5 pasos”**

<https://www.youtube.com/watch?v=itBLSKocD4o>

### **ANEXO 1: EL JUEGO DEL PLÁTANO**

Seleccione un plátano u otro objeto, por ejemplo, un llavero. Los participantes de pie forman un círculo con las manos detrás de sus espaldas. Una persona se ofrece como voluntario para pararse en el centro. El facilitador camina por la parte de afuera del círculo y secretamente pone el plátano en las manos de alguien. Entonces el plátano se pasa discretamente alrededor del círculo detrás de los participantes. El trabajo del voluntario en el centro es estudiar las caras de las personas y descubrir quién tiene el plátano. Cuando tenga éxito, el voluntario toma su lugar en el círculo y el juego continúa con una persona nueva en el centro.

### TALLER N ° 3 Solución de conflictos

ACTIVIDADES DE INICIO	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<p>El encargado del taller saludará a los asistentes la sesión.</p> <p>El encargado del taller dará a conocer en esta ocasión se realizará una dinámica titulada “Quien es el líder”, el detalle cómo se llevará a cabo la dinámica se encuentra en el anexo 1.</p> <p>El encargado del taller una vez culminada esta dinámica, procederá a llevarse a cabo la actividad de proceso.</p>	<p>Salón de reuniones</p> <p>Proyector multimedia</p>	<p>20 min</p>
ACTIVIDADES DE PROCESO	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<p>El encargado del taller en esta oportunidad dará a conocer que en esta ocasión proyectará un video titulado “Conflictos– fuentes y soluciones”</p> <p>El encargado del taller proyectará el video.</p> <p>Una vez culminada la proyección del video, el encargado pedirá a los asistentes que actitudes negativas observaron en el video proyectado.</p> <p>El encargado del taller irá anotando en la pizarra la relación de actitudes negativas.</p> <p>El encargado del taller de la misma manera brindará una opinión sobre el video visualizado.</p>	<p>Salón de reuniones</p> <p>Equipos multimedia</p> <p>Plumones de pizarra</p> <p>Pizarra acrílica</p> <p>Hojas bond</p> <p>Lapiceros</p>	<p>60 min</p>

El encargado del taller junto a los asistentes discutirá sobre la actitud de este trabajador. Video “Conflictos en el lugar de trabajo – fuentes y soluciones”

El encargado del taller pedirá que los asistentes se formen grupos según la empresa que quieran crear.

El encargado de la sesión brindará un break de 10 min.

Una vez retomado el taller, el encargado del taller pedirá a los grupos dar alternativas de solución a este caso y con el fin de evitar conflictos futuros.

Cada grupo escogerá a un representante para que expongan las alternativas de solución.

Los representantes de los grupos, expondrán sus alternativas de solución.

ACTIVIDADES FINALES	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
El encargado del taller discutirá las alternativas junto a los asistentes del taller y a la vez el encargado brindará algunas alternativas adicionales.		
El encargado del taller procederá a brindar una reflexión de cómo influye los conflictos laborales en el desempeño.	Salón de reuniones.	10 min
El encargado del taller procederá a despedirse		

**Link del video, Conflictos en el lugar de trabajo – fuentes y soluciones**

<https://www.youtube.com/watch?v=Hsj8tHMzawc>

## **ANEXO 1: Dinámica ¿Quién es el líder?**

Los participantes se sientan formando un círculo. Una persona se ofrece de voluntario para salir del salón. Después que haya salido, el resto del grupo escoge un 'líder'. El líder debe hacer una serie de acciones, como aplaudir, zapatear, etc., que luego son imitadas por todo el grupo. El voluntario regresa al salón, se para en el centro y trata de adivinar quién es el líder que ejecutó las acciones. El grupo no mira al líder para protegerlo. El líder debe cambiar sus acciones a intervalos regulares sin que lo pillen. Cuando el voluntario encuentra al líder, se une al círculo y la persona que era el líder sale del salón para permitir que el grupo escoja a un nuevo líder.

## ANEXO 2: TEST

1. ¿Para usted que es un líder?

---

2. Marca las respuestas correctas ¿Para usted que hace un líder?

**(a)** Influye en el grupo para el logro de sus resultados

**(b)** Promueve el trabajo en equipo

**(c)** Exige resultados, sin aportar al grupo

**(d)** Se asegura de que el ambiente de trabajo es el adecuado para favorecer la motivación del grupo

3. ¿Para usted cómo influye el líder en la toma de decisiones?

---

4. ¿Para usted que características debe poseer un líder al momento de las tomas de decisiones?

---

## TALLER N ° 4 Conociendo y resolviendo nuestras inquietudes

ACTIVIDADES DE INICIO	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<p>El encargado del taller saludará a los asistentes de este taller.</p> <p>El encargado del taller preguntará si existió algún tipo de inquietud para la creación de la empresa.</p> <p>Posteriormente los asistentes participarán respondiendo la pregunta si presentaron o no alguna clase de inquietud.</p>	<p>Salón de reuniones</p> <p>Proyector multimedia</p>	<p>25 min</p>
ACTIVIDADES DE PROCESO	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<p>El encargado del taller dará a conocer que en esta oportunidad llevarán a cabo una dinámica, la cual consistirá en repartir hojas bond de colores y un lapicero a cada asistente.</p> <p>El encargado del taller, pedirá a cada asistente que escriban de manera anónima las inquietudes que han presentado.</p> <p>Una vez que hayan culminado este proceso, el encargado recogerá las hojas escritas.</p> <p>Posteriormente, el encargado del taller pedirá a un asistente escribir las inquietudes.</p> <p>El asistente procederá a escribir en la pizarra acrílica la relación de las inquietudes.</p>	<p>Salón de reuniones</p> <p>Equipos multimedia</p> <p>Hojas de colores.</p> <p>Lapiceros.</p> <p>Plumones de pizarra</p> <p>Pizarra acrílica</p>	<p>45 min</p>

---

Seguidamente el encargado del taller, comenzará a leer las inquietudes que los estudiantes han presentado.

El encargado del taller, brindará un lapso de 5 min como break.

Una vez culminado este pequeño receso, el encargado del taller, brindará un breve comentario sobre las inquietudes.

El encargado del taller conjuntamente con los asistentes que participan en la sesión comenzarán a dar soluciones de cómo se puede evitar que se originen inquietudes entre los estudiantes.

<b>ACTIVIDADES FINALES</b>	<b>MEDIOS Y MATERIALES</b>	<b>TIEMPO</b>
El encargado del taller una vez culminado este proceso para dar solución y así evitar las inquietudes entre los estudiantes, dará una reflexión con respecto al tema tratado.	Salón de reuniones.	20 min
El encargado del taller procederá a despedirse.		

---

**FICHA PARA LA REDACCIÓN DE LAS INQUIETUDES DE LOS ESTUDIANTES:**

FICHA DE INQUIETUDES

---

---

---

FICHA DE INQUIETUDES

---

---

---

FICHA DE INQUIETUDES

---

---

---

## TALLER N ° 5 El clima laboral

ACTIVIDADES DE INICIO	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
El encargado del taller saludará a los asistentes de la sesión.		
El encargado del taller en esta ocasión dará a conocer que hablarán sobre el clima laboral.	Salón de reuniones.	
El encargado del taller proyectará el video “El clima laboral”.	“El clima laboral”	20 min
Una vez culminada la proyección del video, el encargado pedirá a los asistentes dar su opinión con respecto al video visualizado.	Proyector multimedia	
ACTIVIDADES DE PROCESO	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
Una vez culminada la actividad el encargado del taller dará a conocer que en esta oportunidad llevarán a cabo una dinámica titulada “Tengo una pregunta para ti”, las indicaciones de cómo se llevara a cabo la dinámica se encuentra en el anexo.	Salón de reuniones	
Los asistentes del taller llevaran a cabo la dinámica junto al encargado de la sesión.	Materiales que se	50 min
Una vez concluida la dinámica junto al encargado de la sesión darán a conocer lo que pudieron rescatar con esta dinámica, que lograron alcanzar mediante esta actividad, las opiniones las darán todos los asistentes.	necesiten en la dinámica.	

ACTIVIDADES FINALES	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
El encargado dará una reflexión sobre lo importante que es mantener un buen clima laboral en una nueva empresa y el de llevar a cabo actividades dinámicas.	Salón de reuniones.	20 min
Una vez culminado lo mencionado por el asistente el encargado se despedirá de la sesión.		

**Link del video, El clima laboral**

[https://www.youtube.com/watch?v=8E\\_VmfRV32g](https://www.youtube.com/watch?v=8E_VmfRV32g)

## ANEXO 1: Dinámica Tengo una pregunta para ti

### Dinámica Tengo una pregunta para ti

Pasar horas y horas junto a personas de las que no sabemos absolutamente nada es más frecuente de lo que pensamos. Ocurre en los centros de trabajo. Y es que cuando cada uno se concentra en lo suyo no hay momentos para la distensión y el conocimiento mutuo. Este juego ayuda a eliminar esa barrera porque trabaja la empatía.

Consiste en escribir una serie de preguntas en tarjetas: ¿quién tiene el número de pie más grande? ¿Y más hijos? ¿Quién nació en la ciudad más lejana? ¿A quién se le da bien el bricolaje?

A cada participante se le da una pregunta que debe leer en grupo. ¡Y que comience la interacción!

## TALLER N ° 6 La motivación

ACTIVIDADES DE INICIO	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<p>El encargado del taller saludará a los asistentes de la sesión.</p> <p>El encargado del taller en esta ocasión dará a conocer que proyectará un video titulado “Gran reflexión de lo que es trabajo en equipo”</p> <p>El encargado del taller junto a los asistentes reflexionarán sobre el video visualizado.</p>	<p>Salón de reuniones.</p> <p>“Gran reflexión de lo que es trabajo en equipo”</p> <p>Proyector multimedia</p>	<p>20 min</p>
ACTIVIDADES DE PROCESO	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<p>Una vez culminada la actividad el encargado del taller preguntará ¿Qué es para ustedes la motivación? ¿En qué le beneficia a un trabajador encontrarse motivado?</p> <p>El encargado una vez planteadas estas preguntas pedirá a los asistentes de la sesión responder de manera voluntaria estas preguntas.</p> <p>El encargado de la sesión brindará un break de 10 min.</p> <p>Una vez culminado este lapso, el encargado de la sesión preguntará a los asistentes que les pareció la dinámica llevada a cabo.</p> <p>El encargado del taller pedirá a los asistentes brindar sus opiniones y que pudieron rescatar de esta dinámica.</p>	<p>Salón de reuniones</p>	<p>60 min</p>

ACTIVIDADES FINALES	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
Una vez concluida esta parte, el encargado del taller dará una reflexión sobre el tema tratado.	Salón de reuniones.	10 min
Posteriormente el encargado del taller se despedirá de los asistentes.		

### **ANEXO 1: Dinámica ¿Qué sabes de mí?**

Necesitaremos sobres de tipo “americano”, papeles adhesivos para anotar (posit) de dos colores, y bolígrafos que marquen bien (o rotuladores finos) para todos los asistentes.

Es un ejercicio muy efectivo que también puede usarse en contextos educativos y de participación comunitaria. Consiste en lo siguiente: cada miembro del grupo recibe un sobre con un nombre escrito (que no es el suyo), y un posits de cada color. Los colores de las notas se utilizan para anotar una cualidad que nos gusta / que debe mejorar, respecto de la persona cuyo nombre está anotado en el sobre. Por ejemplo verde y rojo respectivamente (o azul y naranja). Las “críticas” siempre se expresarán de forma constructiva.

Al acabar esta parte del ejercicio, el dinamizador recoge los sobres y los vuelve a repartir llenos, pero esta vez cada asistente tendrá el sobre con su nombre. El objetivo es esta dinámica es ayudar a que las personas que participan obtengan una visión imparcial de ellos mismos, y al identificar las debilidades tienen la oportunidad de mejorar. Antes de finalizar, se puede permitir que expresen cómo se han sentido.

## TALLER N ° 7 La toma de decisiones

ACTIVIDADES DE INICIO	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<p>El encargado del taller saludará a los asistentes de la sesión.</p> <p>El encargado del taller dará a conocer que en esta oportunidad proyectará el video titulado "Toma de decisiones en una empresa"</p> <p>Una vez concluido el video, el encargado del taller pedirá algunos asistentes brindar su opinión sobre el video</p>	<p>Salón de reuniones</p> <p>Proyector multimedia</p>	<p>20 min</p>
ACTIVIDADES DE PROCESO	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<p>El encargado del taller brindará una separata sobre la toma de decisiones, el encargado junto a los asistentes procederá a leerla.</p> <p>El encargado del taller brindará su opinión respecto a lo expuesto.</p> <p>Seguidamente, el encargado del taller en esta oportunidad dará a conocer que en esta ocasión proyectará un video titulado "Cómo tomar buenas decisiones"</p> <p>El encargado del taller procederá a proyectar el video, una vez concluida la proyección del video, el encargado pedirá a los asistentes dar su opinión sobre el video en mención y junto al encargado debatirán este tema aplicado a su empresa.</p>	<p>Salón de reuniones</p> <p>Equipos multimedia</p> <p>Separata sobre "la toma de decisiones"</p> <p>Hojas bond</p> <p>Video "Como tomar buenas decisiones"</p>	<p>50 min</p>

ACTIVIDADES FINALES	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
Una vez concluida esta parte, el encargado del taller, llevará a cabo una dinámica denominada “Grupo de estatuas”, el desarrollo de la dinámica se encuentra en la sección de anexos.	Salón de reuniones.	10 min
Finalmente el encargado brindará un pequeño test para que den respuesta, finalmente el encargado se despedirá, el test se encuentra en el anexo 2.	Test.	

**Link del video, Cómo tomar buenas decisiones**

<https://www.youtube.com/watch?v=c1REdRI08fI>

## **ANEXO 1: Toma de decisiones**

La dirección es la función clave de la administración de empresas, es inútil planificar las actividades productivas de una empresa, organizar racionalmente sus recursos y controlar los bienes y personas, si no cuentan con una dirección eficaz, la que se realiza a través de las decisiones. Tomar una decisión es elegir una alternativa entre varias para lograr un objetivo empresarial (Causillas, 1986, p. 30).

La toma de decisiones es el proceso mediante el cual se realiza una elección entre diferentes opciones o formas posibles para resolver diferentes situaciones en la vida en diferentes contextos: empresarial, laboral, económico, familiar, personal, social, etc. (utilizando metodologías cuantitativas que brinda la administración). La toma de decisiones consiste, básicamente, en elegir una opción entre las disponibles, a los efectos de resolver un problema actual o potencial (aun cuando no se evidencie un conflicto latente) (Causillas, 1986, p. 30).

### ***Resultados de alta calidad requieren de un buen proceso***

La idea de un proceso es básica para la toma de decisiones. Uno de los descubrimientos más notables de los pensadores empresariales de hace varias décadas es que el proceso es crítico para los resultados efectivos. Ser inteligente o trabajar duramente no asegura la calidad ni la cantidad del resultado. En ausencia de un proceso efectivo, el resultado sería cuestión de suerte. En cambio, si existe un proceso adecuado la calidad mejorará. Si adopta un proceso efectivo y entrena a su gente en su utilización, mejorará los resultados. Si mejora continuamente el proceso, el resultado continuará mejorando (Harvard Business Essentials, 2006, p. 5).

## ***Proceso para una correcta toma de decisión***

*Establecer el contexto para el éxito.* – el primer paso consiste en crear un ambiente en el cual sean posibles las decisiones efectivas. Si esta tarea no le parece suficientemente necesaria, eche un vistazo a su alrededor. Si su compañía es como muchas otras, se dará cuenta de que las elecciones muchas veces están influidas por factores que no son éticos (Harvard Business Essentials, 2006, p. 6).

*Exponer el problema adecuadamente.* – toda decisión acertada depende de conocer claramente los problemas y de qué manera afecta cada uno de ellos a los objetivos de la empresa. Como verá más adelante, no podrá tomar decisiones adecuadas si no expone bien el problema (Harvard Business Essentials, 2006, p. 6).

*Generar alternativas.* – después de haber expuesto adecuadamente el problema, los encargados de tomar la decisión tendrán que desarrollar posibles alternativas. Si no hay alternativas no se podrá tomar una decisión (Harvard Business Essentials, 2006, p. 6).

*Evaluar las alternativas.* – una vez haya determinado un conjunto realista de alternativas, tendrá que evaluar su viabilidad, además del riesgo e implicaciones de cada una de ellas. Existen muchas herramientas analíticas para este propósito, incluyendo algunas versiones de software (Harvard Business Essentials, 2006, p. 7).

*Elegir la mejor alternativa.* – cuando todos los pasos anteriores hayan sido elaborados cuidadosamente y el equipo de decisión haya acordado su objetivo podrán empezar a evaluar racionalmente cada una de las alternativas. En circunstancias ideales se verá claramente cuál es la alternativa mejor, pero en la realidad siempre habrá un cierto grado de preferencia personal, ambigüedad y disentimiento que dificultará la decisión final. Por suerte, hay técnicas que le ayudarán a superar estas dificultades (Harvard Business Essentials, 2006, p. 8).

## ANEXO 2: TEST

**1. Para usted, un verdadero líder ¿se hace o se nace?**

---

**2. En su idea de empresa, ¿el líder influye positivamente en la toma de decisiones?**

---

**3. Marca las respuestas correctas ¿Qué herramientas debe poseer un líder?**

- (a) Autoridad y poder de líder.
- (b) Habilidad para comprender a los subordinados.
- (c) Habilidad de inspirar a los seguidores actitudes y predisposiciones adecuadas.
- (d) El estilo del líder y el clima.

**4. Completar el siguiente enunciado.**

El emprendimiento es importante por ser la \_\_\_\_\_ de un líder para \_\_\_\_\_  
y \_\_\_\_\_.

- (a) Capacidad – guiar – dirigir.
- (b) Capacidad – planear – dirigir.
- (c) Supervivencia – planear – guiar.
- (d) Supervivencia – guiar – dirigir.

## TALLER N ° 8 Trabajo en equipo

ACTIVIDADES DE INICIO	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<p>El encargado del taller saludará a los asistentes de la sesión.</p> <p>El encargado del taller en esta ocasión dará a conocer que se tratará sobre el trabajo en equipo.</p> <p>El encargado del taller preguntará a los asistentes ¿Si trabajan en equipo en el centro de labores? ¿Presentaron algún tipo de inconvenientes al momento de llevar a cabo el trabajo en equipo?</p> <p>El encargado de la sesión pedirá a los asistentes responder de manera voluntaria.</p>	<p>Salón de reuniones.</p> <p>“Gran reflexión de lo que es trabajo en equipo”</p> <p>Proyector multimedia</p>	<p>20 min</p>
ACTIVIDADES DE PROCESO	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<p>Una vez culminada la actividad el encargado del taller pedirá a los asistentes agruparse en sus respectivas ideas de empresa.</p> <p>Una vez que se hayan formado los grupos, el encargado brindará a cada grupo una problemática <b>(los problemas serán planteados por el encargado del taller)</b> en la que trabajarán conjuntamente para dar solución.</p> <p>El encargado brindará un lapso de 30 min para que el grupo aporte alternativas de</p>	<p>Salón de reuniones</p>	<p>50 min</p>

---

solución y a la vez opciones para que se puede evitar el problema planteado.

El encargado pedirá a cada grupo elegir a un representante para que puedan exponer el problema y a la vez expongan las alternativas de solución.

El encargado pedirá a cada representante exponer lo pedido.

Una vez culminado, el encargado junto a los asistentes reflexionaran sobre los problemas planteados por el encargado de la sesión.

---

<b>ACTIVIDADES FINALES</b>	<b>MEDIOS Y MATERIALES</b>	<b>TIEMPO</b>
Una vez concluida esta parte, el encargado del taller dará a conocer que como actividad final se llevará a cabo una dinámica titulada “El globo aerostático”	Salón de reuniones.	20 min
Una vez culminada la dinámica el encargado del taller se despedirá de los asistentes.		

---

## **ANEXO 1: Dinámica El Globo Aerostático**

Se propone al grupo una situación:

“Un meteorito cae en el océano creando una ola gigante que deja sumergidos todos los continentes del planeta.

Sin embargo, tú y otras cinco personas os encontráis sobrevolando el Parque Nacional del Teide en un globo. Después de unas horas, comienza a perder aire, pero veis una isla. El mar está lleno de tiburones hambrientos y la única forma de que el globo llegue a la isla es tirar a uno de los ocupantes”.

Se debe establecer un debate para decidir quién será el que abandone el globo. Cada uno de los participantes tiene un rol asignado: un sacerdote, una periodista de la prensa rosa, una enfermera, un asesor político, un profesor de educación primaria y una funcionaria del Instituto Nacional de Estadística.

Hay que cumplir las premisas de que: sois los únicos supervivientes y hay que asegurar la continuación de la especie; debe tomarse la decisión unánimemente; ninguno de los participantes puede abandonar voluntariamente el globo y todos deben exponer sus argumentos.

Mediante esta prueba se pretende analizar el proceso de toma de decisiones en grupo y ver los procesos de comunicación, así como analizar la capacidad de cooperación y de poner en práctica la ayuda, la igualdad. Se pueden observar también la iniciativa y el emprendimiento.

## TALLER N ° 9 Involucrando a las personas en las actividades de la empresa

ACTIVIDADES DE INICIO	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
El encargado del taller saludará a los asistentes de la sesión.		
El encargado del taller en esta ocasión dará a conocer que hablarán sobre el compromiso laboral	Salón de reuniones.	20 min
El encargado del taller dará una breve introducción sobre el involucramiento y el compromiso laboral de los socios en una nueva empresa.	Proyector multimedia	
ACTIVIDADES DE PROCESO	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
El encargado del taller dará a conocer que en esta oportunidad proyectará un video denominado "Cómo comprometer al personal con la empresa"		
Una vez que se haya culminado la proyección del video, el encargado hablará sobre el tema tratado junto a los asistentes de la sesión.	Salón de reuniones	
El encargado interactuará junto a los asistentes sobre el tema tratado	Materiales que se necesitan en la dinámica.	50 min
Una vez concluida esta parte, el encargado brindará un lapso de 10 min.		

ACTIVIDADES FINALES	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<p>Una vez que se haya concluido el break brindado por el encargado de la sesión, repartirá un breve cuestionario, en donde los encargados tendrán que dar respuesta de manera sincera.</p>	<p>Salón de reuniones.</p>	<p>20 min</p>
<p>Finalmente, el encargado, después de un tiempo acordado recogerá los test, posteriormente, después se despedirá de los asistentes.</p>		

Link del video, "Cómo comprometer al personal con la empresa"

<https://www.youtube.com/watch?v=KPtH6JWBDi0>

## ANEXO 1: CUESTIONARIO DE COMPROMISO EMPRESARIAL

1. - ¿Sabe lo que se espera de Ud. en el equipo del plan empresarial?

---

2. - ¿Tiene los materiales y equipo necesario para hacer la empresa de manera correcta?

---

3. - En el trabajo, ¿tiene la oportunidad de hacer lo mejor posible cada día?

---

4. - En los últimos días ¿ha recibido algún reconocimiento para crear la empresa?

---

5. - Su equipo ¿Parece preocuparse de Ud. como persona?

---

6. - ¿Hay alguien en el equipo que aliente su desarrollo?

---

7. - En el equipo, ¿sus opiniones cuentan?

---

8. - La misión o propósito de su empresa, ¿hace que Ud. sienta su aporte como importante?

---

9. - ¿Sus compañeros están comprometidos en hacer una empresa de calidad?

---

10. - ¿Tiene un mejor amigo en el equipo?

---

11. En los últimos meses, ¿alguien en el equipo ha hablado con Ud. acerca de su progreso?

---

12. ¿ha tenido oportunidades de aprender y crecer en el programa?

---

## TALLER N ° 10 Recordando lo practicado y participando democráticamente

ACTIVIDADES DE INICIO	MEDIOS MATERIALES	Y	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ El encargado del taller saludará a los asistentes de la sesión.</li> <li>✓ El encargado del taller en esta ocasión dará a conocer que esta será el último taller que se llevará a cabo.</li> <li>✓ El encargado pedirá a los asistentes recordar que temas se llegaron a tratar durante estas sesiones.</li> <li>✓ Los grupos con su idea de empresa voluntariamente participarán.</li> </ul>	<p>Salón de reuniones.</p> <p>Proyector multimedia</p>		20 min

ACTIVIDADES DE PROCESO	MEDIOS MATERIALES	Y	TIEMPO
<p>Una vez culminada esta parte, el encargado pedirá la participación de los asistentes en proponer una dinámica para llevar a cabo una actividad.</p> <p>Los asistentes presentaran sus ideas de empresa, el encargado irá anotando en una pizarra.</p> <p>El encargado pedirá a los asistentes votar por la empresa más innovadora.</p> <p>Una vez elegida la empresa el encargado junto a los asistentes coordinarán para llevar a cabo una exposición de cada empresa.</p>	<p>Salón de reuniones</p> <p>Materiales que se necesitan en la dinámica.</p>		45 min

---

Una vez culminada esta dinámica, el encargado dará una reflexión sobre lo llevado a cabo.

El encargado dará a conocer que la participación de los asistentes es de suma importancia como fue en el caso al momento de brindar opiniones y que estas sean debatidas a través de un voto, mediante una elección democrática

<b>ACTIVIDADES FINALES</b>	<b>MEDIOS MATERIALES</b>	<b>Y TIEMPO</b>
Antes de concluir el taller, el encargado brindará un pequeño test, el cual brindará un tiempo estimado de 8 min.	Salón de reuniones.	
Una vez culminado el llenado del test, el encargado pasará a recogerlos.	Gaseosas, sándwich, entre otros	25 min
El encargado, antes de despedirse de las sesiones llevadas a cabo ofrecerá un pequeño compartir.	Test.	
Finalmente, una vez culminado el compartir, el encargado de la sesión se despedirá.		

---

## ANEXO 1: TEST

1. ¿Las sesiones llevadas a cabo con anterioridad, te sirvieron para poder desarrollar tu idea de empresa?

---

2. ¿Te sentiste a gusto con poder crear tu empresa?

---

3. ¿Te hizo sentir bien, el poder ser considerado personalmente como socio?

---

4. ¿Consideraste que hubo democracia al momento de dar plantear las opciones y elegir soluciones?

---