



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Gestión del talento humano y capacidades emprendedoras en
estudiantes del I.P.A.E. Pueblo Libre, 2015

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

AUTOR:

Br: Carlos Eliseo Marquez Salas

ASESOR

Dra. Lidia Neyra Huamani

SECCIÓN

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y Calidad Educativa

PERÚ – 2017

Dr. Luis Alberto Nuñez Lira
Presidente

Dra. Yolanda Soria Pérez
Secretario

Dra. Lidia Neira Mamani
Vocal

Dedicatoria

Con todo cariño: a mi familia, quienes con el constante apoyo y amor que me brindan logro cristalizar mis objetivos personales y profesionales.

Agradecimiento

Al divino hacedor por darnos la vida, a la Universidad César Vallejo por el apoyo constante en nuestra formación magisterial, al Dra. Lidia Neyra Huamani por mantener viva la conciencia del conocimiento para el desarrollo de mi investigación y el personal administrativo, docente, directivo de mi Institución Educativa.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Carlos Eliseo Marques Salas, educando del Programa Académico de Maestría Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI, con la tesis titulada “Gestión del talento humano y capacidades emprendedoras en estudiantes del Instituto Superior de Administración de Empresas I.P.A.E. Pueblo Libre, 2015”, manifiesto bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la presencia de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, 21 de Enero del 2016

Carlos Eliseo Marquez Salas

DNI 08060141

Presentación

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento a las normas establecidas en el Reglamento para la elaboración y la sustentación de la tesis para obtener el grado académico de Magister en Educación de la Universidad “César Vallejo”, pongo a su disposición la presente tesis titulada “Gestión del talento humano y capacidades emprendedoras en estudiantes del Instituto Superior de Administración de Empresas I.P.A.E. Pueblo Libre, 2015”.

Esta Investigación es de tipo básico y diseño no experimental, correlacional, tiene como objetivo general determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y las capacidades emprendedoras en estudiantes del Instituto Superior de Administración de Empresas I.P.A.E.

El escrito consta de siete capítulos:

En el capítulo I, Introducción, que comprende antecedentes y fundamentación científica, técnica o humanísticas, justificación, problemas, hipótesis y objetivos; en el capítulo II, marco metodológico, que comprende las variables de estudio, metodología, tipo de estudio, diseño, población, muestra y muestreo, técnicas e instrumentos de recolección de datos y método de análisis de datos,; en el capítulo III, resultados, comprende, el análisis e interpretación descriptiva e inferencial de los resultados; en el capítulo IV, discusión; en el capítulo V, conclusiones; en el capítulo VI, recomendaciones; en el capítulo, VII, referencias bibliográficas; finalmente, anexos.

Índice

Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Lista de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
I. Introducción	
1.1 Antecedentes	17
1.1.1 Antecedentes internacionales	17
1.1.2 Antecedentes nacionales	19
1.2 Fundamentación científica, técnica o humanística	21
1.2.1 Variable 1: Gestión del talento humano	21
1.2.2 Variable 2: Capacidades emprendedoras	32
1.3 Justificación	41
1.4 Problema	43
1.5 Hipótesis	44
1.6 Objetivo	45
II. Marco metodológico	
2.1 Variable	47
2.2 Operacionalización de variables	48
2.3 Metodología	49
2.4 Tipo de estudio	49
2.5 Diseño de investigación	49
2.6 Población, muestra y muestreo	50
2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	51
2.8 Validez y Confiabilidad	54

III.	Resultados	
3.1	Descripción	58
3.2	Prueba de hipótesis	64
IV.	Discusión	69
V.	Conclusiones	72
VI.	Recomendaciones	74
VII.	Referencias bibliográficas	76

ANEXOS

Artículo científico		81
Anexo 1	Matriz de consistencia	99
Anexo 2	Instrumentos	101
Anexo 3	Confiabilidad	104
Anexo 4	Juicio de expertos	106
Anexo 5	Base de datos	112

Índice de tablas

Tabla 1	Operacionalización de la variable gestión del talento humano	48
Tabla 2	Operacionalización de la variables capacidades emprendedoras	49
Tabla 3	Juicio de expertos	53
Tabla 4	Confiabilidad	54
Tabla 5	Grado de correlación de Spearman	55
Tabla 6	Distribución de los niveles de la variable gestión del talento humano	58
Tabla 7	Distribución de los niveles de la dimensión automotivación	59
Tabla 8	Distribución de los niveles de la dimensión creatividad	60
Tabla 9	Distribución de los niveles de la dimensión iniciativa	61
Tabla 10	Distribución de los niveles de la dimensión perseverancia	62
Tabla 11	Distribución de los niveles de la variable capacidades emprendedoras	63
Tabla 12	Relación entre la gestión del talento humano y las capacidades emprendedoras	64
Tabla 13	Relación entre la gestión del talento humano y las dimensión Autoconfianza	65
Tabla 14	Relación entre la gestión del talento humano y las dimensión Creatividad	66
Tabla 15	Relación entre la gestión del talento humano y las dimensión Iniciativa	67
Tabla 16	Relación entre la gestión del talento humano y las dimensión Perseverancia.	68

Lista de figuras

Figura 1	Reclutamiento de personas	24
Figura 2	Selección de personas	24
Figura 3	Procesos para recompensar personas	27
Figura 4	Desarrollo de las personas	29
Figura 5	Niveles de la variable gestión del talento humano	58
Figura 6	Niveles de la dimensión automotivación	59
Figura 7	Niveles de la dimensión creatividad	60
Figura 8	Niveles de la dimensión iniciativa	61
Figura 9	Niveles de la dimensión perseverancia	62
Figura 10	Niveles de la variable capacidades emprendedoras	63

Resumen

El presente trabajo de investigación titulado: “Gestión del talento humano y capacidades emprendedoras en estudiantes del Instituto Superior de Administración de Empresas I.P.A.E. Pueblo Libre, 2015”, tuvo como objetivo determinar la relación existente entre la gestión del talento humano y las capacidades emprendedoras.

Es más evidente que la gestión del talento humano y las capacidades emprendedoras tiene una implicancia estratégica mayor en las empresas y estas así lo han concebido de cara a atraer al talento y al emprendimiento, para incrementar la productividad de las personas y retener a su personal de excelencia.

Esta investigación empleo una metodología teórico práctico para introducir en los participantes la identificación y aplicación plena de los recursos humanos y emprendedores aplicables en la gestión diaria de una organización, no solo desde la perspectiva de la gestión del talento Humano y las capacidades emprendedoras sino también en su relación e impacto en los resultados financieros y sociales del negocio.

La investigación desarrollada obedece a un tipo básico y diseño no experimental correlacional, con técnicas e instrumentos de recolección de datos y método de análisis de datos bajo un enfoque cuantitativo y un método hipotético-deductivo, habiendo utilizando cuestionarios tipo Likert como instrumentos de recolección de datos aplicados a una muestra comprendida por 148 docentes.

Luego del análisis e interpretación de los resultados obtenidos en la contrastación de la hipótesis mediante el coeficiente de correlación de Spearman, se llegó a la siguiente conclusión: La gestión del talento humano desde la percepción del alumno se relaciona directa y significativamente moderada con las capacidades emprendedoras en los estudiantes del Instituto Superior de Administración de Empresas I.P.A.E. Pueblo Libre, 2015; habiéndose obtenido un coeficiente de correlación de Spearman $\rho=0,678$ y un p -valor= a 0,000.

Palabras claves: Gestión del talento humano, capacidades emprendedoras.

Abstract

The present work of investigation titled: "Management of the human talent and enterprising capacities in students of the Top Institute of Administration of Companies I.P.A.E. People Libre, 2015", had as aim determine the existing relation between the management of the human talent and the enterprising capacities.

It is more evident that the management of human talent and entrepreneurial skills has a greater strategic implication in companies and these have conceived of it in order to attract talent and entrepreneurship, to increase the productivity of the people and to retain their personnel excellence.

This research employs a theoretical and practical methodology to introduce to the participants the identification and full application of human resources and entrepreneurs applicable in the daily management of an organization, not only from the perspective of human talent management and entrepreneurial skills but also in Their relationship and impact on the financial and social results of the business.

The developed investigation obeys a basic type and not experimental design correlational, with techniques and instruments of data collection and data analysis method under a quantitative approach and a hypothetical - deductive method, having using questionnaires type Likert as instruments of compilation of information applied to a sample understood by 148 teachers.

After the analysis and interpretation of the results obtained in the contrastación of the hypothesis by means of the coefficient of Spearman's correlation, it came near to the following conclusion: The management of the human talent from the perception of the pupil relates direct and significantly moderated to the enterprising capacities in the students of the Top Institute of Administration of Companies I.P.A.E. People Libre, 2015; there being obtained a coefficient of Spearman's correlation $\rho=0,678$ and one p-value = to 0,000.

Key words: Management of the human talent, enterprising capacities

I. Introducción

El emprendimiento se define como aquella habilidad, actitud y aptitud de la persona que emprende nuevos negocios, retos o proyectos; que permite avanzar y desarrollar en su logro personal. A su vez, permite observar como una persona esté insatisfecha con lo que es y lo que ha logrado, y como consecuencia de ello, quiera alcanzar mayores logros.

En la actualidad el concepto de emprendimiento se visualiza como que a través de la historia ha tenido una evolución certera en sus inicios por el autor francés Richard Cantillon durante el siglo XVIII, el cual fue el que inicio la implementación del termino **entrepreneur** (pionero) en la literatura económica, el que de las facilito la comprensión y conocimiento funciones del emprendedor.

Cantillon conceptualiza al entrepreneur como el “agente que compra los medios de producción a ciertos precios y los combina en forma ordenada para elaborar un nuevo producto” posteriormente a esta definición hubieron autores que complementaron y aportaron ideas para ampliar y dar una mayor aplicabilidad en términos económicos. Francés Jean Baptiste Say en otro caso, afirmó que el “entrepreneur” es un individuo líder, previsor, tomador de riesgos y evaluador de proyectos, y que moviliza recursos desde una zona de bajo rendimiento a una de alta productividad, aquí observamos un cambio en cuanto a las cualidades o funciones que debe tener el individuo para poder ser considerado emprendedor, mientras que inicialmente se tomaba en cuenta la productividad que genera la combinación de los diferentes medios de producción.

Con el paso del tiempo se fue forjando todo lo concerniente al termino emprendimiento, nace la necesidad de poder inmiscuir este principio de manera formal a la parte productiva , fue así como Alfred Marshall alrededor de 1880 reconoce que no son tres sino cuatro factores económicos agregando a la organización como ese elemento que facilita la coordinación de los factores ya existentes (Tierra , trabajo y capital), pero detrás de este agregado se reconoce al emprendedor como aquella persona que optimizara los recursos y se encargara de su dirección, implementando un liderazgo oportuno.

Existen otros autores que quisieron retomar ideas tomadas por el francés Say acerca del emprendimiento, entre los cuales se puede citar a Schumpeter (1942) quien utiliza el término emprendedor para referirse a los individuos que con sus acciones causan inestabilidades en los mercados. Define al emprendedor como una persona dinámica y fuera de lo normal, que promueve nuevas combinaciones o innovaciones. Observamos este aporte como el punto inicio que permite incorporar el concepto de innovación como uno de los componentes que una persona emprendedora debe adoptar en su conducta.

Peter Drucker unos de los teóricos más influyentes en el tema del emprendimiento afirma que el ser emprendedor no es un rasgo del carácter, sino una conducta. Según él, cualquiera que sea capaz de tomar decisiones puede aprender a ser un empresario innovador. Considera que la base del emprendimiento es teórica y no intuitiva. El emprendimiento resulta un rasgo característico de un individuo o institución, pero no de personalidad; tal como vincula lo dicho por Say, puesto que resalta los rasgos característicos de un emprendedor.

Howard Stevenson, (profesor de la universidad de Harvard en los 80') realiza un análisis similar al de Drucker, expresa que crear negocios no es suficiente para ser considerado emprendedor. Un emprendedor, además de ser creador de una empresa, busca continuamente la oportunidad y generar nuevas riquezas.

Analizando la evolución del termino emprendimiento se encuentran un sinnúmero de autores como Cantillon, Say, Marshall, Smith, Mill, Schumpeter y otros no menos importantes como Ludwig Von Mises, Ismael Kizner, Scott kundel, que de una u otra forma aportaron ideas o concepciones que facilitaron crear un noción común de lo que se debe entender y diferenciar como emprendimiento y persona emprendedora, tomando como emprendimiento todo aquella acción que promuevan no solo la creación de proyectos innovadores sino también la sostenibilidad de estos a través del tiempo y el emprendedor es aquel sujeto líder, fuera de lo común que saca la mayor ventaja frente a las actividades o proyectos que desarrolla, esto refleja la transformación y aplicabilidad en la actualidad del termino emprendimiento.

Desde hace tres décadas aproximadamente se ha presentado un resurgimiento del interés por la figura del empresario y el fenómeno del emprendimiento. La teoría económica de la empresa, el surgimiento de escuelas heterodoxas en economía como la economía evolutiva y la economía institucional han incorporado en sus desarrollos el análisis de los factores que determinan el desarrollo económico de un país, entre ellos el emprendimiento. No obstante, este campo emergente de estudios denominado “entrepreneurship” se caracteriza por un débil desarrollo paradigmático (Shane y Venkataraman, 2000; Kalantantiris, 2004) y la coexistencia de enfoques teóricos diferentes. La interdisciplinariedad que lo caracteriza ha generado debilidad conceptual y metodológica (Kalantantiris, 2004), al no producirse un proceso de integración entre las diferentes disciplinas que informan al campo. Igualmente, el carácter elusivo (Kilby, 1971) y contextual (Kalantantiris, 2004) del fenómeno del emprendimiento genera problemas adicionales. Para avanzar en la solución de estos problemas diferentes autores: (Schumpeter, 1949b; Corley, 1993; Baumol, 2002; Cuff, 2002; Valdaliso y López, 2003; Dávila, 2004; Casson y Godley, 2005; Cassis y Minoglou, 2005; North, 2005) proponen un acercamiento entre la teoría y la historia en el campo de estudios del emprendimiento.

Focalizándose en la literatura que aborda el análisis del fenómeno del emprendimiento desde una perspectiva histórica, siendo el objetivo acercamiento del concepto de la teoría del entrepreneurship y la evidencia histórica empresarial mundial y Latinoamérica.

La problemática del subempleo, desempleo y exclusión, comienza a vislumbrarse como una oportunidad el autoempleo y, en consecuencia, el concepto de emprendimiento cobra mayor relevancia para nuestra sociedad, resultando su estudio cada vez más interesante y necesario.

El objetivo de este trabajo es examinar algunos aportes teóricos sobre emprendimiento, para poder profundizar este concepto, rescatar las características que tiene un emprendedor, y examinar la importancia del espíritu emprendedor en el orden social, estudiantil y empresarial.

Específicamente se analiza si la educación puede favorecer a que los individuos tengan actitudes emprendedoras y el rol que al Estado le compete en este sentido; también si la existencia de emprendimientos disminuye el desempleo; y la relación del concepto de emprendimiento con el de desarrollo local.

En la introducción se reseña brevemente la importancia del emprendimiento, señalando antecedentes, fundamentación científica, técnica y humanística, justificación, problema, hipótesis y objetivos.

1.1 Antecedentes

Luego de la revisión de la literatura, se hallaron las siguientes investigaciones relacionadas con el presente estudio:

1.1.1 Antecedentes internacionales

Gutiérrez (2012), en su tesis “El fenómeno del emprendedurismo en El Salvador”: análisis comparativo con países GEM; cuyo objetivo general fue: analizar la experiencia realizada sobre el Concurso de Ideas y Planes de Negocios y las lecciones que se han aprendido en Uruguay; trabajó con una muestra aleatoria de 25 individuos y se presentan las siguientes conclusiones: Primero: Es desear que la modalidad empleada para desarrollar las actitudes emprendedoras en los estudiantes a través del concurso y la pre-incubadora, den sus frutos. A modo de ejemplo, de los equipos que han pasado a través del Concurso y con la información que contamos, existen hoy, seis empresas funcionando. Es de desear que el número se vaya incrementando con el paso de los años. Segundo: Tanto el Concurso de Ideas y Planes de Negocios, como la Pre-Incubadora Nexo, encuadrados dentro del Ecosistema Emprendedor del Uruguay, se espera que contribuyan a formar emprendedores que redunde en el crecimiento económico y el desarrollo humano del país.

Martínez (2010), en su tesis doctoral “Análisis de competencias emprendedoras del alumnado de las escuelas taller y casa de oficios de Andalucía”. Primera fase del diseño de programas educativos para el desarrollo de la cultura emprendedora de los jóvenes, cuyo objetivo general fue: Identificar

cuáles son las competencias más relevantes para el desempeño de las actividad emprendedora; trabajó con una muestra aleatoria de 2873 individuos y se presentan las siguientes conclusiones: Primero: Los estudiantes prefieren formar su propia empresa a trabajar para una. Segundo: El alumnado en general no tiene los conocimientos necesarios para formar su propia empresa.

Martínez (2013) en su tesis titulada “Gestión del talento humano por competencias para una empresa de las artes gráficas”, tuvo como objetivo principal de esta tesis es encaminar a la empresa hacia la implantación de un Sistema de gestión del talento humano por competencias, para dar cumplimiento a las recomendaciones que en materia de recursos humanos emite la administración pública Federal”. Unidad profesional interdisciplinaria de ingeniería y ciencias sociales y administrativas de México, asimismo la técnica que utilizo es el cuestionario a una población de 146 en donde el tipo de investigación fue correlacional llegando a la siguiente conclusión: Finalmente, es importante recordar, que en un mundo con cambios tan vertiginosos, las organizaciones requieren de elementos diferenciadores y bien cimentados para continuar en el mercado. En este caso, IEPSA se propone mirar hacia el factor humano, el desarrollo de sus capacidades y talentos como generador de esa ventaja competitiva.

Arias, López y Rodríguez (2011), en su tesis doctoral “Programa de emprendedurismo juvenil” con perfil cultural para el proyecto de artes de la asociación de arte para el crecimiento (primer acto), que contribuya al desarrollo de la industria cultural en el Municipio de suchitoto departamento de Cuscatlán, cuyo objetivo general fue: Realizar un diagnóstico sobre la situación actual de los jóvenes que integran los Programas de formación del Proyecto Es Artes de la ONG “Primer Acto” y de las entidades que fomentan el Emprendedurismo con programas emprendedores en el país, y con el propósito de identificar las Características Emprendedoras y la Metodología de los Programas Emprendedores; trabajó con una muestra aleatoria de 96 individuos y se presentan las siguientes conclusiones: Primero: Habrán analizado los proyectos de negocio generados por el grupo clasificándolos por áreas de interés e identificando las oportunidades, ventajas y desventajas de asociarse para la sostenibilidad y

crecimiento de su propio desarrollo individual. Segundo: Habrán reconocido la necesidad de hacer alianzas para la organización de la producción y venta de productos y/o servicios (Redes verticales y redes horizontales). Tercero: Habrán elaborado su plan de negocios estableciendo su logotipo, lema y estrategia de mercado. Y Cuarto: Establecer enlaces con personas que estén interesados en apoyar las ideas de negocios.

Díaz (2010), realizó la tesis para optar el Grado de doctor en Ciencias Psicológicas, titulada “Gestión del potencial humano en las organizaciones”, en la Universidad de la Habana, de tipo descriptivo y diseño investigación-acción, con un modelo compuesto por 124 sujetos a la cual se le aplicó un cuestionario y llegó a las siguientes conclusiones: La propuesta metodológica para la Gestión del Potencial Humano de la organización se elabora desarrollando un marco conceptual que define como objeto de estudio la relación individuo-trabajo-organización, con el fin de propiciar tanto el desarrollo individual como organizacional, a través de un procedimiento de Evaluación Potencial para el Desarrollo. La propuesta metodológica ofrece un procedimiento para la gestión integrada de recursos humanos, pues los resultados de los programas GPH son utilizados para múltiples fines de GRH, ofreciendo además un mecanismo para la búsqueda de puntos de encuentro entre los objetivos de la organización y los de sus miembros, como catalizadores del potencial humano de la organización.

1.1.2 Antecedentes nacionales

Rimachi (2010), sustentó la tesis, titulada: “Propuesta curricular para desarrollar capacidades emprendedoras en el CEAUNE”, para optar el grado de magíster en educación, en la Universidad Nacional de Educación. Enrique Guzmán y Valle - La Cantuta, Perú, Chosica. Tuvo como objetivo aplicar un planteamiento curricular para desarrollar capacidades emprendedoras; de tipo aplicada y diseño cuasi experimental, y utilizó un cuestionario para medir las capacidades emprendedoras, que aplicó a una muestra censal de 124 estudiantes; tuvo como resultado una media de 24,5 y una desviación estándar de 0,182 llegando a las siguientes conclusiones: La propuesta curricular es una propuesta experimental tomando en cuenta el perfil de una persona emprendedora, la aplicación se realizó a dos grupos

de jóvenes uno control y otro experimental, con pruebas de entrada y salida para medir estadísticamente los resultados, en un periodo semestral, los resultados fueron sumamente diferentes entre el grupo control y experimental, quedando demostrado que las capacidades emprendedoras se pueden desarrollar, aplicando un currículo orientado con este fin. Los resultados después de aplicar el currículo, al grupo experimental los jóvenes muestran actitudes: innovadoras, flexibles, dinámicas, capaz de asumir retos. Modificando sus actitudes pasivas frente a las dificultades. Esto demuestra que el currículo nacional debe insertar o complementar su área formativa actitudinal con aprendizajes transversales a los contenidos humanísticos, científicos, tecnológicos.

Mavila (2010) sustentó la tesis titulada “Factores influyentes en la capacidad emprendedora de estudiantes de áreas técnicas”, para optar el grado de magíster en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú. Tuvo como objetivo determinar los factores influyentes en las capacidades emprendedoras, de tipo básico y diseño correlacional, transversal y utilizó cuestionarios con una muestra censal de 88 estudiantes, se obtuvo como resultado un coeficiente rho de Spearman igual a 0,657, llegando a las siguientes conclusiones: Los estudiantes responden mejor, en creatividad y planificación; luego en realización y planificación y último en realización y planificación y concluye: Existen cuatro factores que explican la capacidad de emprendimiento de jóvenes: capacidad de relacionarse socialmente, creatividad, capacidad de planificación y capacidad de realización personal. El cuarto factor considerado fue el de la creatividad.

Cabello (2010), en su tesis “Emprendedurismo dentro del ámbito universitario”, cuyo objetivo general fue: mostrar los resultados obtenidos en una investigación hecha a 50 estudiantes de educación superior emprendedores–empresarios que desarrollan sus ideas dentro del campus universitario; trabajó con una muestra aleatoria de 50 individuos y se presentan las siguientes conclusiones: La edad promedio de los emprendedores oscila entre los 21 a 25 años en un 74%. Se evidencia que los emprendedores son muy jóvenes pero no iniciaron sus empresas apenas entraron a la universidad sino más bien después de una corta etapa, probablemente de adaptación. Un alto porcentaje de los jóvenes son solteros o están separados (68%) y el restante 42% vive con alguien. 84% de los

emprendedores estudian carreras de conocimientos afines a la gerencia, y Sexto: 86% de los jóvenes inician sus negocios después de cursar los primeros semestres de su carrera. Se evidencia que los jóvenes pasan un período de adaptación dentro de la universidad para posteriormente iniciar sus negocios.

1.2 Fundamentación científica, técnica y humanística

1.2.1 Gestión del talento humano

Definición de gestión del talento humano

Vásquez (2008, p. 54) sostiene sobre la gestión del talento humano como “una actividad que depende de menos jerarquía, órdenes y mandatos y señala importancia de una participación activa de todo los trabajadores de la empresa”.

En una empresa la gestión del talento humano, considera que los trabajadores deben participar, cuando todos suman acciones se consigue la meta propuesta por la empresa, se debe conseguir que los trabajadores tomen conciencia que deben participar en la ejecución de órdenes y mandatos ordenados.

Según Colom (2009) citado por Orizaga (2011, p. 17) sostiene que:

La gestión del talento humano trae grandes beneficios para toda organización especialmente en la educación, pues existe la necesidad de captar a los trabajadores más brillantes, con mayor proyección ya que la gestión del capital humano es un proceso dinámico y sujeto a cambios a través del tiempo, todo esto con la finalidad de tener mejores resultados, no solo para la empresa sino también para las personas. Porque en el futuro cada persona según su talento ejercerá su profesión u oficio, para esto la base es descubrir el talento desde los primeros años de su vida del estudiante.

Según el autor, en las instituciones educativas, es donde la gestión del talento humano se hace más necesaria, porque permite realizar una selección de los

mejores profesionales de la educación, que redunde en brindar un servicio educativo de calidad.

Fernández (2010, p.2), señala que la gestión del talento humano:

Es un área muy sensible a la mentalidad que prevalece en las organizaciones. Es contingente y situacional, pues depende de aspectos como la cultura de cada organización, la estructura organizacional adoptada, las características del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología utilizada, los procesos internos y otra infinidad de variables importantes.

El autor describe que, en toda organización, existen factores que determinan el camino a llevar en la gestión del talento humano, teniendo en cuenta sus estructura, capacidad profesional de los directivos, tecnología, responsabilidad en las funciones, entre otros.

Según Orizaga (2011, p.18), menciona que la gestión del talento humano:

Es un reto para cualquier organización, en especial para las instituciones educativas públicas, por lo que es seguro que existen talentos en todos los campos que probablemente han desarrollado ideas capaces de resolver los grandes problemas nacionales; elaborar un modelo para que las instituciones encuentre los mejores, será uno de los objetivos de la presente investigación.

En las instituciones educativas, la gestión del talento humano asume un rol fundamental, porque de ello depende la planificación y organización de la selección, motivación y desarrollo del personal de la institución educativa, y de cómo se debe potenciar a cada uno de ellos para el logro de los objetivos propuestos.

Según Chiavenato (2008, p.3), la gestión del talento humano:

Es el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de las funciones gerenciales relacionados con las personas o recursos humanos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y

evaluación de desempeño, así como la remuneración y un ambiente seguro y equitativo para los empleados de la compañía.

En este caso de la educación que es la base o el centro, en donde se debe hacer efectiva la gestión del talento humano por lo que se forman los futuros especialistas, para la mejora del país, es importante asumir la responsabilidad de cada uno de nosotros, especialmente la familia y los maestros.

Asimismo, Eslava (2010, p. 86), señala que la gestión del talento humano:

Es un enfoque estratégico de dirección cuyo objetivo es obtener la máxima creación de valor para la organización, a través de un conjunto de acciones dirigidas a disponer en todo momento del nivel de conocimientos, capacidades y habilidades en la obtención de resultados necesarios para ser competitivos en el entorno actual y futuro.

De acuerdo a los diferentes autores la gestión de talento humano son las maniobras y/o prácticas que cada institución debe realizar a través del reclutamiento de personas y su selección para luego realizar su colocación en su cargo respectivo con una remuneración buena, asimismo que tenga capacitación constante y su supervisión para el logro del objetivo común de la institución.

Dimensiones de la gestión del talento humano

La actual investigación se basa en la teoría de Chiavenato (2008) y sus dimensiones de gestión de talento humano son:

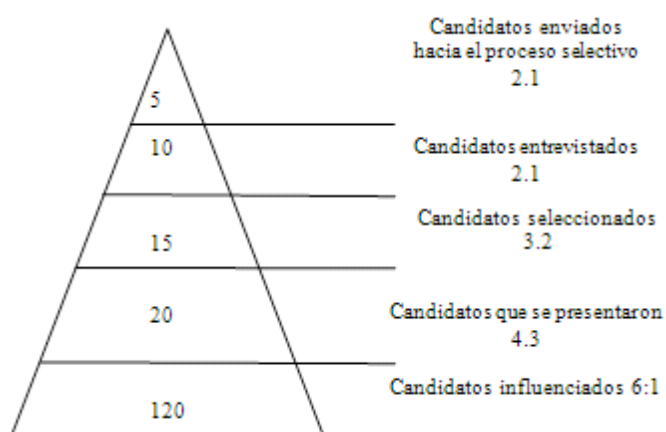
Dimensión 1: Incorporación de las personas.

Según Chiavenato (2008) dice:

Selección o admisión de personas es la ruta que conduce a su ingreso en la organización. Es la puerta de entrada que solo se abre para los candidatos que tienen características y dominios personales que se ajusta a las que predominan en ella. Las organizaciones cuentan con método de filtración, que codifican las características deseables e importantes para alcanzar sus objetivos y su cultura interna, y de ahí escoger a aquellas personas que se

reúnen en gran medida. La admisión de personas pasa por dos procesos: reclutamiento y selección de personas.

Cada empresa tiene su forma particular de incorporación de personas, tiene un departamento que establece un filtro considerando la cultura interna y los objetivos que espera alcanzar con el nuevo personal, el departamento esta compuesto de profesionales encargados para elaboración y ejecución de las pruebas de selección de personal.



Fuente: Chiavenato (2008)

Figura 1. Reclutamiento de personas

Con respecto a la figura 1 para incorporar personas a una empresa o institución primero se debe hacer la difusión por diferentes medio ya sea visuales o audiovisuales para un buen reclutamiento del personal que requiere una empresa o institución.

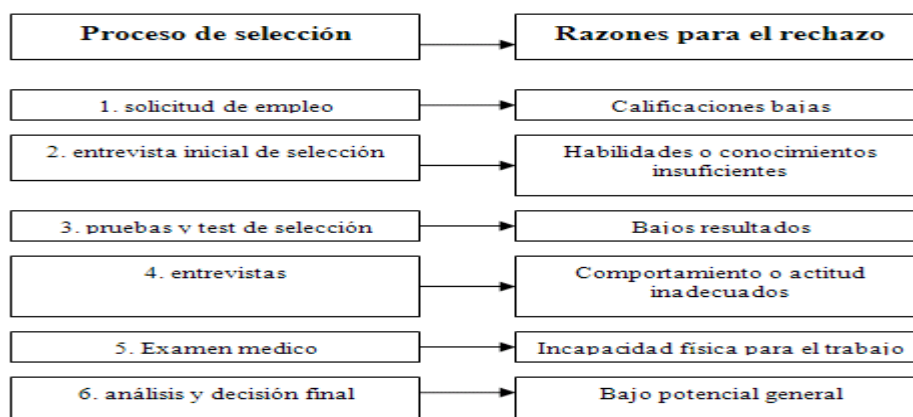


Figura 2. Selección de personas.

Fuente: Chiavenato (2008)

Es el segundo paso después del reclutamiento para incorporar personas adecuadas no solo para la empresa sino para el puesto que es lo más importante que en la figura 2 lo detalla los procesos y las razones de selección.

Sayas (2002), dice:

que la fuerza de trabajo operativa es aquella que está orientada a resolver una necesidad inmediata, en la que resulta imprescindible para el desarrollo de un trabajo específico un personal con un alto nivel de ejecución actual, sin importar en gran medida su desarrollo y formación perspectiva; una fuerza de trabajo táctica en la cual se conjugan cierto nivel de ejecución actual y las posibilidades de desarrollo a corto y mediano plazo, y la necesidad de una captación estratégica en la que se conjuguen, si es posible, cierto nivel de conocimientos y ejecución actual, con un alto nivel de potencialidades de aprendizaje y desarrollo futuro.

Sayas considera que la incorporación de personal debe estar orientada a una necesidad actual en la empresa, a un trabajo específico, el personal tiene que tener un alto nivel de ejecución actual, con las posibilidades de desarrollo ya que toda empresa tiene un programa de inducción para el nuevo personal, con las capacitaciones correspondientes al cargo que ocupará.

Dimensión 2: Colocación de las personas.

Según Chiavenato (2008),

la colocación o la aplicación de personas solo funcionan cuando en sus puestos de trabajo tienen personas capaces de un correcto desempeño de las funciones para las que fueron seleccionadas, admitidas y preparadas. Para ello las organizaciones diseñan su estructura formal, definen órganos y puestos y preestablecen, con mayor o menor número de reglas, los requisitos necesarios y las atribuciones que otorgaran a sus miembros. Esta división del trabajo y la especialización que se deriva de ella marca una enorme diferencia entre las funciones que existen en las organizaciones y con ello, buscan delimitar la acción de cada persona, racionalizar la situación imponiendo reglas y rutinas para disminuir la inseguridad de los

participantes, aumentar las posibilidades de la previsión y centralizar las funciones y los controles.

Chiavenato considera que la colocación de las personas funciona en la medida que la persona se encuentre en el puesto donde tiene el mayor desempeño, por las habilidades y destrezas que tiene, considerando luego como personas especialistas en la labor que desempeñan. Las organizaciones tienen reglas y rutinas que logra disminuir la inseguridad de los trabajadores.

Según Naranjo (2007), manifiesta:

La simplicidad de la presentación general de la organización, sus políticas, aspectos de seguridad, situaciones relativas al contrato laboral, capacitaciones y programas de desarrollo específicos para su oficio, y factores de riesgo entre otros, pueden presentarse como grandes obstáculos para lograr un buen acople y facilitar el rápido desarrollo de las actividades para las que fue contratada una persona; aun cuando es en estos momentos, al inicio de cualquier labor, que más se necesita del apoyo, seguridad y aceptación para lograr la adaptación e integración del personal, en pro de favorecer el inicio y desarrollo del sentido de pertenencia por la empresa.

Naranjo indica que la persona que es colocada en la empresa debe recibir una inducción sobre la labor que va a desempeñar, permitirá el rápido desarrollo de las actividades para que el trabajador fue contratado, capacitaciones que ayudaran en forma efectiva en el desempeño de las labores encomendadas en beneficio de la empresa.

Dimensión 3: Recompensación de personas.

Según Chiavenato (2008),

La compensación de personas o procesos para recompensar a las personas constituyen los elementos fundamentales para incentivar y motivar a los trabajadores de la organización, siempre que los objetivos organizacionales sean alcanzados y los objetivos individuales sean satisfechos. Por tal razón, los procesos para ofrecer recompensas destacan entre los principales procesos del área de recursos humanos dentro de las

organizaciones. La palabra recompensa, elemento fundamental, Por lo tanto es una retribución, premio o reconocimiento por los servicios de alguien. Una recompensa es un elemento fundamental para conducir a las personas en terminas de la retribución, la realimentación o el reconocimiento de su desempeño en la organización.

Chiavenato dice que el proceso para la compensación de personas son remuneración e incentivos, que la empresa a través de recursos humanos, brinda a los trabajadores, como un premio a los servicios del trabajador. Que se muestra en la siguiente figura 3 de dos posiciones una tradicional y otra moderna.

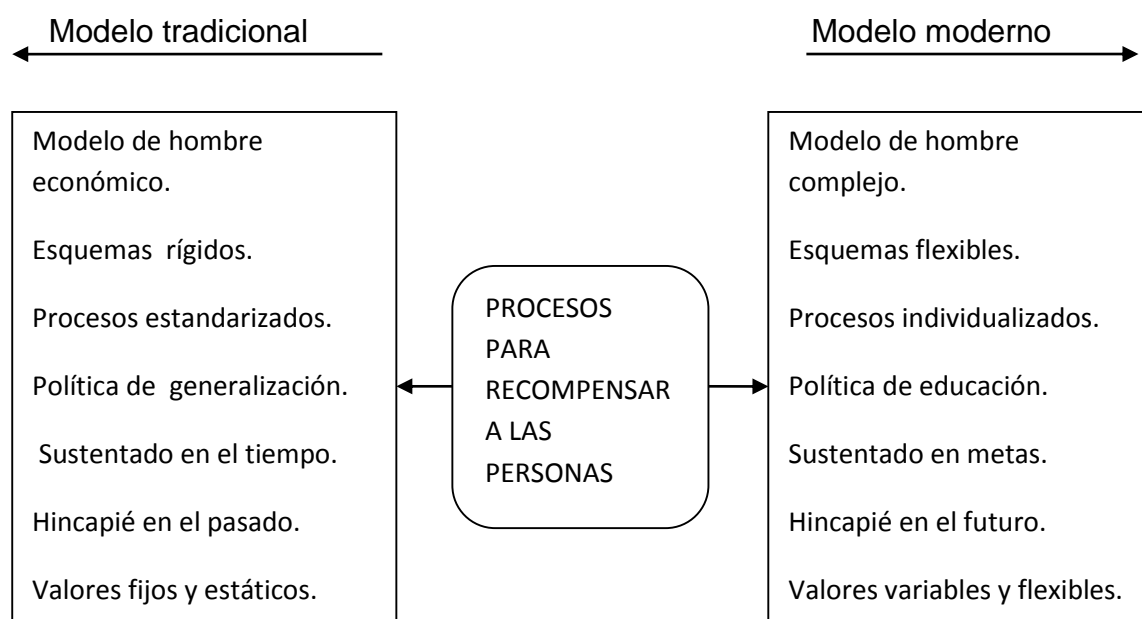


Figura 3. Procesos para recompensar a las personas
Fuente: Chiavenato (2008)

La figura 3 demuestra lo tradicional y lo moderno de los procesos para recompensar a las personas, en donde se observa claramente que antes era rígido, estático y generalizado, mientras hoy en día se valora más lo flexible, individualizado dispuesto a diferentes cambios.

Según Montenegro (2013) manifiesta:

Los reconocimientos hacia los empleados se basan en modos no monetarios de acuerdo al desempeño del mismo. El reconocimiento tiene que ver con el uso de las habilidades y calificaciones del empleado para mejorar el desempeño y la productividad de la organización. Es similar a la motivación de los empleados, alienta satisfacción laboral, el compromiso y

la productividad. Por otra parte, los programas de recompensa, usan incentivos monetarios y financieros para compensar el desempeño de los empleados.

Montenegro plantea una diferencia entre reconocimiento y recompensa. Los empleados que destacan y realizan esfuerzos en beneficio de la empresa deben recibir recompensa proporcional a la meta alcanzada, que de todas maneras son incentivos monetarios..

Dimensión 4: Desarrollo de las personas.

Según Chiavenato (2008),

el desarrollo de las personas tiene una estrecha relación con la educación. Educar (de latín, educare) significa extraer, llevar, arrancar. En otros términos, representa la necesidad que tiene el ser humano, de llevar de adentro hacia afuera sus potenciales internos; significa exteriorizar ese estado latente y el talento creador de las personas. Cualquier modelo de formación, capacitación, educación, entrenamiento o desarrollo debe garantizar la posibilidad de realizar todo aquello que el hombre puede ser en razón de sus propios potenciales, ya sean innatos o adquiridos.

Chiavenato manifiesta que desarrollar a las personas no significa únicamente proporcionarles información para que aprendan nuevos conocimientos, habilidades y destrezas y, así sean más eficientes en lo que hacen. Significa, sobre todo, brindarles la información básica para que aprendan nuevas actitudes, soluciones, ideas y conceptos y para que modifiquen sus hábitos y comportamientos y sean más eficaces en lo que hacen. Formar es mucho más que son informar, toda vez que representa un enriquecimiento de la personalidad humana y las organizaciones empiezan a darse cuenta de ello.

Los procesos de desarrollo incluyen tres estratos que se superponen: la capacitación, el desarrollo de las personas y el desarrollo organizacional.

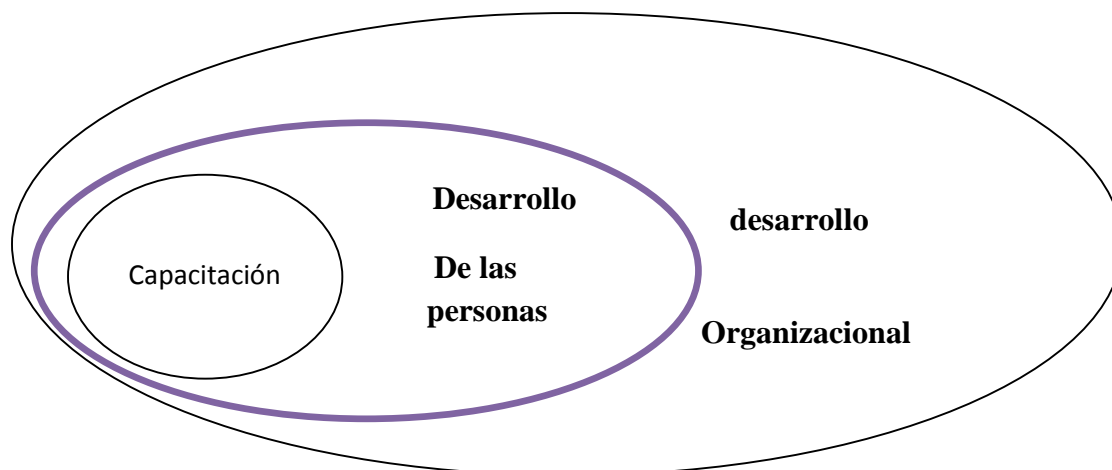


Figura 4. Desarrollo de las personas

Fuente: Chiavenato (2008)

Según la figura 4 la capacitación por parte de la institución donde se labora es muy importante o fuera de ella, porque la capacitación no solo es para la actualización o desarrollo de las personal sino también de la empresa o desarrollo organizacional.

Challa (1992), dice

Sobre el desarrollo de las personas: Es una experiencia de interacción individual y grupal a través de la cual los sujetos que participan en ellos, desarrollan u optimizan habilidades y destrezas para la comunicación abierta y directa, las relaciones interpersonales y la toma de decisiones, permitiéndole conocer un poco más de sí mismo y de sus compañeros de grupo, para crecer y ser más humano.

Challa dice que el crecimiento de las personas es una experiencia, en esta experiencia individual donde desarrollan habilidades y destrezas para optimizar su desempeño interpersonal y ser más humano. El trabajador participa en la comunicación abierta y directa, como también las buenas relaciones interpersonales.

Dimensión 5: Retención de las personas.

Según Chiavenato (2008),

La retención de las personas exige poner atención especial a un conjunto de asuntos entre los cuales sobresalen los estilos admirativos, las relaciones con los empleados y los programas de higiene y seguridad en el trabajo que aseguran la calidad de vida dentro de la organización.

Chiavenato dice que los procesos para retener a las personas tienen como objetivo mantener a los competidores satisfechos y motivados, así como asegurarles las condiciones físicas, psicológicas y sociales para quedarse en la organización, se comprometan con ella y se pongan la camiseta.

Según Buelga (2009), manifiesta sobre las personas talentosas:

Las que van a ser consideradas de esta manera de acuerdo a la cultura, al contexto y en este caso según las necesidades de la organización. A las empresas las formamos y las conformamos personas y está en cada una de ellas el conocimiento, la creatividad, la innovación, el compromiso, la defensa de los valores humanísticos y el respeto por las leyes como por la diversidad cultural.

Buelga manifiesta que en las empresas las personas que se han formado con las actividades de capacitación y actividades de su oficio, son talentosas y requieren ser retenidas por el beneficio que se obtiene de ellas, debemos tener un programa de incentivos de acuerdo al rendimiento.

Dimensión 6: Supervisión de las personas.

Según Pérez (2008), manifiesta que

la supervisión es una actividad técnica y especializada cuyo fin es la utilización racional de los factores productivos. El supervisor se encarga de controlar que los trabajadores, las materias primas, las maquinarias y todos los recursos de la empresa se encuentren coordinados para contribuir al éxito de la compañía.

Pérez dice que sobre la supervisión de las personas, que es la verificación de las tareas encomendadas, como se han resuelto las incógnitas que se presentan en el desarrollo de las actividades de la empresa.

Según Chiavenato (2008)

la palabra supervisar o monitorear, adquiere un significado especial en esta parte, que es seguir, acompañar, orientar y mantener el comportamiento de las personas dentro de determinados límites de variación. Preferimos la palabra supervisar en lugar de controlar porque evita el significado de la fiscalización externa y de la sucesión estricta a reglas y reglamento impuestos. En una cultura democrática y participativa el autocontrol de las personas sustituyen al control externos para alcanzar metas y resultados.

Chiavenato dice que las organizaciones no operan en razón de simple improvisación ni funcionan por azar sino que se rigen por determinados planes que tienen por objeto alcanzar objetivos, cumplir la misión y realizar la visión por medio de estrategias bien definidas. El comportamiento organizacional no puede ser casual ni errático, sino que debe ser deliberado y racional.

Proceso de la gestión del talento humano

Los procesos involucrados en la gestión del talento, de acuerdo con Chiavenato (2008), contiene seis procesos que permiten la gestión del talento Humano:

Admisión de personas: desarrollos utilizados para incluir nuevas personas en la empresa, incluyen el reclutamiento y selección.

Aplicación de personas: Son los procesos utilizados para diseñar las diligencias que las personas realizarán en la empresa, orientarán y acompañarán su desempeño. Incluyen diseño organizacional y de cargos, análisis y descripción de cargos, orientación y evaluación de desempeño.

Compensación de personas: Procesos utilizados para incentivar a las personas y complacer sus necesidades individuales más sentidas. Incluyen recompensas, remuneración y beneficios, y servicios sociales.

Desarrollo de personas: Procesos empleados para capacitar e incrementar el desarrollo profesional y personal. Incluyen adiestramiento y desarrollo de

personas, programas de cambio y desarrollo de carreras y programas de comunicación e integración.

Mantenimiento de personas: Procesos utilizados para crear condiciones ambientales y psicológicas satisfactorias para las actividades de las personas. Incluyen administración de la disciplina, higiene, seguridad y calidad de vida y mantenimiento de las relaciones sindicales. Monitoreo de personas: Desarrollos empleados para acompañar y controlar las actividades de las personas y verificar resultados. Incluyen bases de datos y sistemas de información gerenciales.

Chiavenato manifiesta que cuando se incluyen nuevas personas a la empresa, es necesaria una capacitación, inducción sobre el funcionamiento de la empresa. La compensación a los trabajadores se presenta sobre todo en las metas alcanzadas y con incremento de las utilidades, el personal debe recibir recompensa por el esfuerzo realizado. La empresa participa en la capacitación del personal que ha demostrado que realiza una labor correcta en alcanzar las metas trazadas.

1.2.2 Variable 2: Capacidades emprendedoras

Definición de capacidades emprendedoras

Según Castillo (1999)

El término entrepreneur fue introducido a la literatura económica por primera vez en los inicios del siglo XVIII por el economista francés Richard Cantillon. Su aporte ha sido verdaderamente relevante para comenzar a comprender el concepto de emprendedor y el rol que juega el emprendimiento en la economía.

La economía de los pueblos tiene éxito por la participación de los emprendedores, que en muchos de los casos fueron actores principales en el desarrollo de los pueblos. Participaron en el equilibrio en una crisis económica.

Según Ballester (1992), las capacidades “son potencialidades innatas a la persona y que ésta puede desarrollar a lo largo de toda su vida, dando lugar a la determinación de los logros educativos” (p. 32). Ellas se cimentan en la interrelación de procesos cognitivos, socio-afectivos y motores.

El autor considera la capacidad como una pujanza inherente a cada persona, aprendidas en diferentes acciones que ha tenido en su labor en diferentes proyectos que han llegado a obtener una meta educativa.

Asimismo, Pozo (1996) manifiesta que:

Las capacidades, son destrezas y habilidades que se evalúan a través de los niveles mínimos de logro establecidos. Los conjuntos de capacidades, de un área determinada del conocimiento, vienen a componer, con los saberes conceptuales y los saberes actitudinales o las competencias que el estudiante debe ir adquiriendo en el proceso de su formación (p. 82).

La posesión de una capacidad manifiesta, que se sabe hacer algo de determinado modo. El ejercicio y la práctica de las capacidades contribuyen a fortificar la voluntad y elevar el espíritu. El desarrollo de aptitudes para aprender con intencionalidad manifiesta de los currículos de orientación cognitiva, plantea la necesidad de reorientar o reivindicar el rol del docente en la enseñanza, para pasar de una función de trasmisión de conocimientos a una de mediación en el proceso de aprendizaje.

Emprendedor.

Según Moliner (1995), la persona emprendedora es "la que tiene iniciativas y decisión para emprender negocios o acometer empresas" (p. 279). La Real Academia Española de la Lengua Española, (1992), en el diccionario se define emprender, en su primera acepción, como: "acometer y comenzar una obra, un negocio, un empeño o empresa. Se usa más comúnmente hablando de los negocios que encierran dificultad o peligro" (p. 571).

Cuando una persona por diferentes motivos toma la iniciativa de hacer negocio, se le identifica como un emprendedor, damos el primer paso con un evento que llega a tener seguidores.

Asimismo, Garrido (1993), define al emprendedor como: "cualquiera que dirija un grupo de personas para alcanzar unos fines, que no tienen por qué ser

exclusivamente materiales, mediante la aplicación de unos recursos económicos" (p. 5).

De una forma coloquial se utiliza el término para denominar a aquella persona que desarrolla un proyecto económico; pues se habla sobre la innovación de una empresa, la comercialización un producto, un servicio o procedimientos nuevos y mejorados, la conquista de mercados, iniciativas y actividades.

Según Garrido (1993) el emprendedor tiene rasgos de personalidad que lo caracterizan como por ejemplo:

Curiosidad. La mayoría de docentes no enseñan al futuro emprendedor a ser curioso. Y sin embargo, ser curioso es por naturaleza, preguntarse cómo funcionan las cosas, por qué las personas compran un producto o dejan de hacerlo, o cómo un pequeño cambio conduce a grandes resultados, es uno de los rasgos característicos de los emprendedores de éxito, capaces de ver algo más allá de lo obvio y de lo que se da por supuesto.

Garrido manifiesta que la curiosidad del emprendedor es un rasgo de un emprendedor con éxito.

Calibrar los riesgos. En muchas ocasiones se dice que los apesivos de éxito son aquéllos capaces de asumir riesgos. Sin embargo hay que entender esta supuesta "pasión por el riesgo" en su justa medida. Hay riesgos que son, a todas luces inasumibles y que pueden canalizar directamente al fracaso empresarial.

Planificación. Todo emprendedor que se precie de tal, suele contar con un plan previo de actuación. Es capaz de considerar un escenario general en que planificar el conjunto de su actuación para un proyecto concreto, determinar causas y consecuencias de sus decisiones, y observar el conjunto con perspectiva. Es esto lo que le permite asumir riesgos que pueden conducirlo al desastre.

Confianza. Un emprendedor de éxito es alguien en quien se puede encomendar. Mantiene siempre sus promesas, y tiene la capacidad de extender esa confianza a todos los ámbitos de su actividad empresarial.

Aprenden de sus errores. Una de las aptitudes más destacadas de los emprendedores que han sido capaces de mantenerse en la cresta de la ola durante muchos años, es que no sólo son sus primeros y más duros críticos, sino que son capaces de aprender de sus errores para mejorar.

Pragmáticos. Frente a la idea general de que los emprendedores son grandes altruistas dispuestos a sacrificar su vida por un concepto.

Visión espacial. Por alguna razón, las personas que han triunfado en el campo empresarial, suelen tener una visión sobre muchos aspectos de la vida, diferente del resto de la población.

No se refiere desde un punto de vista ideológico, sino que de alguna manera, desarrollan una capacidad de panorama espacial superior a la medida.

LLamolla (1999) señala que, la capacidad emprendedora o empresarialidad se puede entender como un “conjunto de competencias que el individuo pone en práctica en determinadas circunstancias, pero que no constituyen necesariamente un rasgo personal” (p. 32).

Esta definición, permite asociar la capacidad empresarial con la intuición para reconocer oportunidades de creación de valor, y no se vincula a ningún tipo particular de compañía, de las cuales se admiten varios tipos: la económica, la social, la pública, entre otras. El desarrollar máximo de la difusión de la capacidad emprendedora en la sociedad, es fundamental asegurar que los agentes de socialización (familia, escuela, medios y Estado) fomenten valores, conocimientos y modelos de orientación conductual que contribuyan a tal fin.

Tales elementos deberían ayudar a mostrar mejor las aportaciones de la empresa al desarrollo social, biografías emprendedoras que sirvan como modelos de rol para la juventud, comportamientos éticos que ajusten la percepción de la opinión pública sobre el papel de la empresa en el empleo, el crecimiento y gobernabilidad democrática. Ello fomentará una percepción positiva del empresariado en la sociedad, lo cual estimulará el interés entre los jóvenes en él, y el fortalecimiento de un entorno que favorezca la opción ocupacional empresarial.

Dimensiones de la capacidad emprendedora

Para el Ministerio de Educación (2010), las capacidades emprendedoras presentan las siguientes dimensiones:

Autoconfianza.

Según el Ministerio de Educación (2010), en el Manual de Capacidades Emprendedoras “la autoconfianza es la certeza que tiene una persona de realizar con éxito lo que se proponga, y provee de una actitud positiva hacia la vida. Es como una poderosa fuerza que da seguridad” (p. 17).

La autoestima es definida como la noción y el sentimiento de valor basado en el autoconocimiento y en la retroalimentación que recibimos de nuestras experiencias y de las relaciones que establecemos con los otros. Se tiene una buena autoestima cuando se reconocen y aprecian las cualidades y fortalezas con las que uno cuenta, aceptando también aquellos aspectos por mejorar. Implica aceptar que no se es perfecto y sentirse satisfecho con lo que se es como persona y con ello actuar en base a los propios recursos.

Según Panez (2007), la autoconfianza “es la capacidad del individuo en creer en sí mismo, y en la posibilidad de conseguir sus metas personales”. La persona emprendedora tiene que tener certidumbre absoluta en su proyecto y en que está preparada para sacarlo adelante. Va tomar decisiones y lo tiene que hacer de manera decidida, sin miedo y confiando en sí misma, aunque puedan ser erróneas o el resultado no sea el esperado

La confianza en uno mismo, al igual que la autoestima, se erige interactuando con nuestros padres, nuestra familia, en la escuela y en el trabajo. Es por ello, que se dice que la autoestima se puede transformar, es decir disminuir o aumentar. También influye en nuestra autoestima y en la forma como nos percibimos, los valores y las concepciones del medio cultural donde nos desarrollamos, es decir, nos indican lo que se considera valioso.

De acuerdo a lo vertido por el Ministerio de Educación,

“la autoconfianza, es segura, toma decisiones y asume riesgos evaluando la situación; una persona con autoconfianza se siente calificado de lograr lo que se proponga con iniciativa y determinación: Actúa con seguridad: se plantea metas y las persigue hasta conseguirla”.

El ministerio de Educación manifiesta que toma decisiones con facilidad: esperara en su criterio para analizar, evaluar las alternativas y decidir. Será una decisión informada y optará por la que considere la mejor opción. Asume riesgos evaluando la situación: afronta los desafíos y no se deja intimidar por los problemas ni por las personas. No es imprudente, mide sus riesgos teniendo la seguridad de vencer cualquier problema que se presente.

Creatividad.

De acuerdo al ministerio de Educación (2010), la creatividad:

Es el proceso que transforma constructivamente la realidad en algo nuevo y original. En general, es “mirar” un problema o situación de una manera diferente a los demás. Este proceso de conversión constructiva empieza en la forma como se aproxima y se percibe la realidad, y culmina en la forma en cómo se modifica, logrando algo innovador y efectivo (p. 19).

Una condición importante es que la creatividad requiere de un pensamiento tolerante que se orienta hacia la diversidad de ideas, es decir reconocer que no hay una única respuesta posible.

Según Panez (2007) la creatividad es:

La capacidad de creación de elementos nuevos y dinámicos o de solución de problemas, en entornos en donde los requerimientos o instrumentos son escasos y limitados, y en donde se debe usar el potencial mental para llegar a soluciones adecuada (p. 54)

Es por ello que decimos que la inventiva es una capacidad compleja y que requiere de los siguientes componentes: cognitivo y emocional. Entre los aspectos

cognitivos de la creatividad está el pensamiento divergente y las habilidades de transformación.

Guilford (1967) señala la existencia de dos tipos de pensamiento, siendo estos:

Pensamiento convergente. Se mueve buscando una respuesta determinada o normal (lo que otros autores llaman pensamiento lógico o vertical).

Pensamiento divergente. Se orienta en diferentes direcciones para encontrar la mejor solución. Implica un afronte flexible evaluando la situación desde diferentes ángulos, y una respuesta original, no repetida, que se deriva de la fluidez en el uso de los recursos personales y los que se tienen a la mano.

Guilford dice que esta inventiva para solucionar los problemas no se generan de la nada. El espíritu creador se alimenta de pruebas, de conocimientos y aprendizajes previos que uno posee, así como también, de la propia cultura y muchas veces de saberes tradicionales.

El pensamiento divergente, nos permite evaluar desde diferentes puntos de vista, nos hace más objetivo para llegar a una respuesta inusitada, que luego se acumula en conocimientos producto de tanta experiencia vivida en una empresa.

Según la Fundación Romero,

la creatividad se caracteriza por acercarse con una mirada que permite buscar y encontrar lo que otros no ven: es averiguar, proponer, cambiar y atreverse.

Curiosa: inquieta, con apertura a la experiencia, a la búsqueda y a sondear, a preguntarse y a cuestionar.

Ingeniosa e innovadora: piensa e imagina algo nuevo no presentado antes, se propone alternativas novedosas, únicas, raras y de calidad.

Generadora de cambios: tiene una postura flexible para aceptar y proponer cambios no aceptando todo lo que le proponen.

La Fundación Romero manifiesta que la creatividad, ayuda a redefinir las dificultades, a no limitarnos a aceptar lo que se nos dice acerca de cómo deben hacerse las cosas y cómo hemos de pensar. Lo importante aquí es que el uso que

se haga de la creatividad sea constructivo, es decir, brinde algún tipo de beneficio o satisfacción a las personas.

Iniciativa.

El Ministerio de Educación (2010), define a la iniciativa como:

El empuje y la independencia para actuar sin necesidad que te presionen o estén detrás. La iniciativa requiere de autonomía e independencia. Implica dar el primer paso para resolver incógnitas u obtener logros, para arriesgarse en una acción constructiva. Es tener la actitud y disposición personal para protagonizar, promover, desarrollar ideas y emprender actividades (p. 21).

Por ello, la persona emprendedora asumirá contingencias, pero estos serán calculados ya que el emprendimiento de una empresa no se lleva a cabo de manera aleatoria o improvisando. Para ello es importante acompañar la iniciativa con la planificación y el establecimiento claro de metas u objetivos.

Alles (2004), define la iniciativa como: “la actitud permanente de adelantarse a los demás en su accionar. Es la propensión a actuar de forma proactiva y no sólo pensar en lo que hay que hacer en el futuro. Implica marcar el rumbo por medio de acciones concretas, no sólo de palabras”.

Alles manifiesta que el emprendedor es la persona que tiene imaginación, se adelanta a los demás con una acción que la resalta, no solo usa palabras, marca la ruta con acciones concretas que aclaran el camino.

Asimismo, el Grupo Romero señala

que la iniciativa, se caracteriza por una actitud proactiva ante la vida. El poseer iniciativa permite generar con rapidez las acciones. Propone y participa, no espera a que otros vengán a resolvernos los problemas. Piensa en alternativas, opina, resuelve y se muestra dispuesta para la acción.

Es dinámica y activa. Estimulada, actúa siguiendo su propia motivación más que por presión de otros. Dispuesta a aprovechar las oportunidades que se presentan, resuelta y decidida. Se caracteriza por animar a los demás.

Perseverancia.

Para el Ministerio de Educación (2010), la perseverancia es:

El esfuerzo constante para conseguir un objetivo a pesar de las dificultades.

La perseverancia es el impulso continuo para lograr los fines que uno se ha propuesto y mantenerlos en el tiempo. Necesita de energía y motivación para no abandonar la tarea cuando se presentan dificultades (p. 23).

En el inicio de un proyecto se encuentran dificultades financieras, de competencia, del producto, que muchas veces amilanan al emprendedor.

Para Pérez (2009), “la perseverancia es mantenerse constante en un proyecto ya comenzado, una actitud o una opinión, aun cuando las circunstancias sean adversas o los objetivos no puedan ser cumplido”.

Para mantener el empeño, tenemos que tener una actitud positiva que logre conseguir la meta trazada, en la práctica el emprendedor fortalece sus decisiones. La perseverancia se caracteriza por la constancia y la persistencia hacia un objetivo, para lo cual necesita de:

Disciplina: proporciona una forma de intervenir y proceder que garantiza mantenerse direccionado hacia los objetivos. Ayuda a alcanzar los resultados y sostenerlos en el tiempo.

Paciencia: pues se debe trabajar mucho en algunas cosas antes de poder ver resultados. Ayuda a no exasperar y continuar trabajando sobre todo en momentos difíciles.

Tolerancia frente a los errores: calma frente a las frustraciones, pues se presentarán dificultades y óbice en el camino, y hay que saber afrontarlos, no decaer ni abandonar la tarea.

1.3 Justificación

1.3.1 Justificación teórica.

La terminología “emprendedurismo del estudiante” a nivel nacional, esta modificandose ya que el emprendedurismo siempre ha estado ligado a las empresas y al capital pero ahora lo encontramos siendo estudiado en una nueva dimensión como lo es, las aulas de educación superior o universitarias. Sirve para perfeccionar el conocimiento y contribuir a la formación de estudiantes; así mismo constituye un aporte académico para otros trabajos de igual o similar índole, dado que a nivel nacional existen muy pocos estudios sobre el tema.

1.3.2 Justificación metodológica.

La investigación es relevante porque se elaboró estrategias para motivar el aprendizaje de Gestión del talento humano y capacidad emprendedora, en los estudiantes del nivel superior técnica, para ello se procedió a realizar un diseño de investigación y posteriormente una operacionalización de variables y luego se recolecto los datos a través de la técnica de la encuesta. Luego de procesar los datos se procede a realizar el informe de la investigación. Este informe importante nos permite contrastar las hipótesis y conclusiones.

Asimismo, los resultados del presente trabajo de investigación, servirán de base o apoyo, a investigaciones futuras y será una fuente valiosa para proponer estrategias adecuadas para mejorar el aprendizaje en los estudiantes y por consecuencia mejorar la calidad educativa.

1.3.3 Justificación práctica.

Con este estudio tiene por finalidad brindar información teórica pertinente que sirva a los docentes, ya que se analizan los conceptos más revolantes con respecto al emprendimiento de los estudiantes.

Asimismo, según Carrasco, 2009 “los resultados de la investigación podrán generizarse e incorporarse al conocimientos científicos y además sirven para

llenar vacíos o espacios cognoscitivos existentes” (p.119). Los resultados que genere ésta investigación, ofrece un modelo de cambio y una serie de recomendaciones para el fortalecimiento de los dos ejes básicos la actitud emprendedora y el aprendizaje significativo, para forjar en los estudiantes un mejor futuro con una visión emprendedora para que tengan un buen futuro, de tal manera que se puedan estimular con mayor efectividad el cumplimiento de sus funciones y demás tareas.

1.4 Problema

A nivel mundial cuando se habla del emprendedurismo se visualiza en una actitud acometedora para la generación de una mejor calidad de vida para toda la humanidad, se inicia en la creación de nuevas formas de producción de ideas e ingenios que procuren la resolución de las necesidades de los individuos, como primer paso para alcanzar el bienestar colectivo.

En la actualidad se presenta un inconveniente crónico de rendimiento por la subutilización del capital humano y físico, en nuestra realidad a lo largo de la formación profesional se ha podido evidenciar una carencia en lo que respecta al fomento de la actitud emprendedora en la formación de los estudiantes universitarios. Si bien es cierto se habla en los últimos tiempos de emprendimiento en las aulas de clase de las instituciones educativas a todo nivel, en las diferentes entidades gubernamentales que buscan el desarrollo social y económico de los estados, en la estructura filosófica de muchas entidades no gubernamentales, es importante saber que el emprendimiento se ha convertido es un área transversal en el conocimiento a nivel mundial; a tal punto que toda universidad tiene una unidad de apoyo al desarrollo académico basada en el emprendimiento.

Según Andrade (2013, p 4):

En la actualidad la enseñanza del emprendimiento es asumida y reconocida por instituciones educativas y entidades empresariales como una oportunidad que desde los procesos académicos puede permitir la formación de nuevos líderes que aporten al desarrollo de sus regiones.

Las universidades e institutos superiores de nuestro país no son ajenas a esta realidad, preparan a sus estudiantes para que puedan enfrentarse a la sociedad, tanto profesionalmente como socialmente, así tenemos al Instituto superior I.P.A.E., lugar donde realice la investigación. Esta enigmática observada me llevó a la formulación de las siguientes interrogantes: ¿Cuáles son las actitudes emprendedoras de los estudiantes? ¿Cuántos textos tiene el instituto que fomenta las actitudes emprendedoras? ¿Cuáles de los textos usan las nuevas tecnologías para el desarrollo de sus trabajos académicos? ¿Cómo usan las nuevas tecnologías para el desarrollo de sus trabajos? ¿Cómo los estudiantes respetan a las personas de diferente clase social? ¿De qué manera el nivel cultural influye en la interacción social de los estudiantes? ¿Cómo el estudiante está preparado para desenvolverse en el ámbito profesional y social?

1.4.1 Problema general

¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y la percepción de las capacidades emprendedoras en los estudiantes del Instituto Superior de Administración de Empresas I.P.A.E. Pueblo Libre, 2015?

1.4.2 Problemas específicos

Problema específico 1

¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y la percepción de autoconfianza en los estudiantes del Instituto Superior de Administración de Empresas I.P.A.E. Pueblo Libre, 2015?

Problema específico 2

¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y la percepción de creatividad en los estudiantes del Instituto Superior de Administración de Empresas I.P.A.E. Pueblo Libre, 2015?

Problema específico 3

¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y la percepción de iniciativa en los estudiantes del Instituto Superior de Administración de Empresas

I.P.A.E. Pueblo Libre, 2015?

Problema específico 4

¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y la percepción de perseverancia en los estudiantes del Instituto Superior de Administración de Empresas I.P.A.E. Pueblo Libre, 2015?

-

1.5 Hipótesis

1.5.1 Hipótesis general

Existe una relación entre la gestión del talento humano y la percepción de las capacidades emprendedoras en los estudiantes del Instituto Superior de Administración de Empresas I.P.A.E. Pueblo Libre, 2015

1.5.2 Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Existe relación entre la gestión del talento humano y la percepción de autoconfianza en los estudiantes del Instituto Superior de Administración de Empresas I.P.A.E. Pueblo Libre, 2015

Hipótesis específica 2

Existe relación entre la gestión del talento humano y la percepción de creatividad en los estudiantes del Instituto Superior de Administración de Empresas I.P.A.E. Pueblo Libre, 2015

Hipótesis específica 3

Existe relación entre la gestión del talento humano y la percepción de iniciativa en los estudiantes del Instituto Superior de Administración de Empresas I.P.A.E. Pueblo Libre, 2015

Hipótesis específica 4

Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la percepción de perseverancia en los estudiantes del Instituto Superior de Administración de Empresas I.P.A.E. Pueblo Libre, 2015

1.6 Objetivos

1.6.1 Objetivo general

Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la percepción de las capacidades emprendedoras en los estudiantes del Instituto Superior de Administración de Empresas I.P.A.E. Pueblo Libre, 2015

Objetivos específicos

Objetivo específico 1

Establecer la relación entre la gestión del talento humano y la percepción de autoconfianza en los estudiantes del Instituto Superior de Administración de Empresas I.P.A.E. Pueblo Libre, 2015.

Objetivo específico 2

Establecer la relación entre la gestión del talento humano y la percepción de creatividad en los estudiantes del Instituto Superior de Administración de Empresas I.P.A.E. Pueblo Libre, 2015.

Objetivo específico 3

Establecer la relación entre la gestión del talento humano y la percepción de iniciativa en los estudiantes del Instituto Superior de Administración de Empresas I.P.A.E. Pueblo Libre, 2015.

Objetivo específico 4

Establecer la relación entre la gestión del talento humano y la percepción de perseverancia en los estudiantes del Instituto Superior de Administración de Empresas I.P.A.E. Pueblo Libre, 2015

II. Marco metodológico

2.1 Variable

Variable 1: Gestión del talento humano

Es el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos humanos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño, así como la remuneración y un ambiente seguro y equitativo para los empleados de la compañía (Chiavenato, 2008, p. 3).

Variable 2: Capacidades emprendedoras

Capacidad para desarrollar la actitud emprendedora en base a conocimientos específicos que preparen para la acción de emprender (de mercado laboral, salidas profesionales, aspectos competitivos, ayudas, requisitos, legislación, etc.) (Herruzo, 2005, p. 29).

2.2 Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de la variable gestión del talento humano

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Incorporación	Reclutamiento Selección	1,2,3,4		
Colocación	Orientación Modelado Evaluación	5,6,7,8 9,10,11	Siempre (3)	Bajo (30, 50)
Recompensación	Remuneración. Programas de incentivos.	12,13,14, 15,16,17	A veces (2)	Medio (51, 70)
Desarrollo	Prestación y servicios. Capacitación. Desarrollo de las personas y las organizaciones	18,19,20 21,22	Nunca (1)	Alto (71, 90)
Retención	Relaciones Higiene, seguridad y calidad de vida	23,24,25 26,27, 28		
Supervisión	Base de datos y Sistema de información de recursos humanos	29,30		

Fuente: Elaboración propia

Tabla 2
Operacionalización de la variable capacidades emprendedoras

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y valores	Niveles y rangos
Autoconfianza	Habilidades	1,2,3	Sí tiene (1)	Bajo (0, 8)
	Toma de decisiones	4,5,6		
Creatividad	Identidad		No tiene (0)	Medio (9, 16)
	Imaginación	7,8,9		
	Ingenio	10,11,12		
Iniciativa	Innovación			Alto (17, 24)
	Autonomía	13,14,15		
Perseverancia	Tolerancia	16,17,18		
	Retos	19,29,21		
	Motivación	22, 23, 24		
	Metas			

Fuente: Elaboración propia

2.3 Metodología

El método que se utilizó es el hipotético-deductivo, que según Tamayo y Tamayo (2001), consiste en proponer una hipótesis como consecuencia de sus inferencias del conjunto de datos empíricos o de principios y leyes más generales; y se seleccionó porque se podrán deducir conclusiones a partir de los resultados contrastados en las hipótesis.

2.4 Tipo de estudio

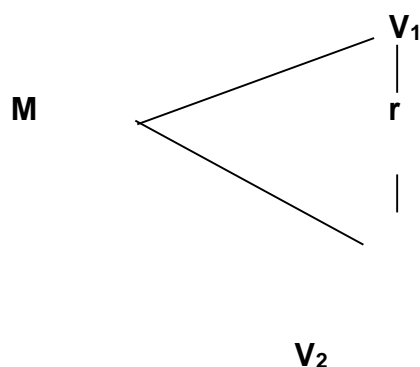
La investigación es del tipo básica, que según Sánchez y Reyes (1998) permite la “búsqueda de nuevos conocimientos y campos de investigación...mantiene como propósito recoger información de la realidad para enriquecer el conocimiento científico” (p. 13)

el caso de nuestra investigación, permite revisar la situación cotidiana entre la gestión del talento humano y las capacidades emprendedoras.

2.5 Diseño de investigación

Se asumió un diseño no experimental, transversal, correlacional con el objetivo de

determinar la correlación entre la gestión del talento humano y las capacidades emprendedoras, que se realizó en un momento dado; que según Hernández, Fernández y Baptista (2010), es no experimental, porque “no se realizan manipulación deliberada de las variables” (103), transversal, porque “recopila datos en un solo momento dado”, y correlacional porque “permite relacionar las variables” (p. 104), gestión del talento humano y capacidades emprendedoras.



Dónde:

- M Estudiantes del IPAE
- V1 Observación o medición de la variable gestión del talento humano
- V2 Observación o medición de la variable capacidades emprendedoras
- r Relación entre los resultados de la medición de la gestión del talento humano y capacidades emprendedoras.

2.6 Población, muestra y muestreo

Según Tamayo y Tamayo (2007), la población “es la totalidad del fenómeno a estudiar donde las unidades de población posee una característica común la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación” (p. 114);

Nuestra población estuvo conformada por 240 estudiantes del Instituto Superior de Administración de Empresas I.P.A.E. Pueblo Libre, 2015.

La muestra según Bavaresco (1994), se considera como “una porción o parte que representa un universo y se determina mediante un procedimiento denominado muestreo” (p.86).

La muestra estuvo formada por 148 estudiantes del instituto IPAE cuya sede se encuentra en Pueblo Libre.

La muestra fue probabilística, se escogió a estudiantes de diversos aulas y turnos, cantidad que se encontró mediante la aplicación de la fórmula probabilística de Atkin y Colton (1995, p. 78), la muestra es “una porción representativa del universo, que permite generalizar los resultados de una investigación”. Es la conformación de unidades dentro de un subconjunto que tiene por finalidad integrar las observaciones (sujetos, objetos, situaciones, instituciones u organización o fenómenos), como parte de una población. Su propósito básico es extraer información que resulta imposible estudiar en la población, porque esta incluye la totalidad”.

$$n = \frac{Z^2 p.q.N}{(N-1)E^2 + Z^2 p.q}$$

Dónde:

n =	Muestra	
N =	Población	(240)
p =	Eventos favorables	(0,5)
q =	Eventos desfavorables	(0,5)
Z =	Nivel de significación	(1,96)
E =	Margen de error	(0,05)

$$n = \frac{(1,96)^2 (0,5)(0,5)(240)}{(240)(0,05)^2 + (1,96)^2 (50)(50)} = \frac{(0,9604)(240)}{0,6000 + 0,9604} = \frac{230,496}{1,5604} = 147,7$$

$$n = 148$$

2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

La encuesta, es la técnica que se utilizó , que Murphy (2005), la define como “un método sistemático de recolectar información en un grupo elegido de personas mediante preguntas” (p. 26), y se aplicó a los estudiantes para el recojo de datos de la muestra seleccionada.

Instrumento

El instrumento que se utilizó fue un cuestionario con la Escala de Likert para la variable gestión del talento humano, y una escala dicotómica para la variable capacidad emprendedora que se aplicó a las estudiantes del IPAE. La selección del instrumento se realizó después de efectuar la operacionalización de variables, definir conceptualmente la variable, encontrar las dimensiones y proponer los indicadores, para que se elaboren los reactivos del instrumento que aplique a los estudiantes.

Ficha técnica

Cuestionario Gestión del talento humano

Autor: Chiavenato (2008)

Adaptado: Márquez, C.

Año: 2016

Objetivo: Medir la gestión del talento humano

Comprende 30 ítems, distribuidos en 6 dimensiones: Incorporación de las personas (4 ítems), colocación de las personas (7 ítems), recompensación de las personas (6 ítems), Desarrollo de las personas (5 ítems), retención de las personas (6 ítems) y supervisión (2 ítems), con la siguiente escala: Siempre (3 puntos), a veces (2 puntos) y nunca (1 punto)

Tiempo de duración: 20 minutos aproximadamente

Aplicación: Individual

Descripción: Chiavenato aplicó el cuestionario a un nivel escolar, adaptó algunas palabras al nivel de instituto superior como si el estudiante fuera ya un emprendedor.

Cuestionario para medir las capacidades emprendedoras

Autor: Ministerio de Educación (2010)

Adaptado: Márquez, C.

Año: 2016

Objetivo: calibrar las capacidades emprendedoras

Tiempo de duración: 20 minutos aproximadamente

Aplicación: Individual

Contenido: Se ha adaptado un cuestionario de tipo escala ordinal con un total de 24 ítems, distribuido en cuatro dimensiones: autoconfianza (6 ítems), creatividad (6 ítems), iniciativa (6 ítems), y perseverancia (6 ítems).

Descripción: el ministerio aplicó el cuestionario a un nivel escolar, adapte algunas palabras al nivel de instituto superior como si el estudiante fuera ya un emprendedor.

2.8 Validez y confiabilidad

Validez

El instrumento se sometió al juicio de expertos, con adopción de decisiones habitualmente definida como una elección entre algunas opciones bajo duda, por consiguiente la elección está determinada esencialmente por dos cosas: primero por el objetivo deseado, y segundo por los supuestos acerca del futuro, cuanto más relevante sean para determinadas opciones e indicadores.

Hernández, Fernández & Baptista (1998), dice que la validez “es un grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir”

Supo (2015) dice que “La validez juicio de expertos, evalúan la relevancia, coherencia, suficiencia y claridad, con la que están redactadas los reactivos”.

Tabla 3

Juicio de expertos

Nº Validadores	Resultados	
	Gestión del talento humano	Capacidades emprendedoras
1 Dr. Luis Alberto Nuñez Lira	Aplicable	Aplicable
2 Mgtr. Juan Reynoso Meneses	Aplicable	Aplicable
3 Mgtr. Rafael Silva Lavalle	Aplicable	Aplicable

Fuente. Elaboración propia

Confiabilidad del Instrumento

Para la confiabilidad, se aplicó el instrumento a 30 estudiantes con una prueba piloto, donde los estudiantes tenían similares características que la muestra.

La confiabilidad del cuestionario para medir la asertividad, se obtuvo mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, cuya fórmula es:

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right],$$

Dónde:

S_i^2 es la varianza del ítem i ,

S_t^2 es la varianza de los valores totales observados y

k es el número de preguntas o ítems.

Y la confiabilidad para el cuestionario para medir las capacidades emprendedoras, se realizó mediante el coeficiente de confiabilidad KR20:

Tabla 4

Confiabilidad

Cuestionario	Alfa de		Nº ítems
	Cronbach	KR20	
Gestión del talento humano	0,884		30
Capacidades emprendedoras		0,812	24

Fuente. Elaboración propia

2.8 Método de análisis de datos

Por la naturaleza cualitativa de las variables se procedió a utilizar el coeficiente de correlación de Spearman, que es una prueba estadística que permite medir de dos variables, y es aplicable cuando las mediciones se realizan en una escala ordinal o cuando no existe distribución normal. Es un coeficiente para pruebas de normalidad

no paramétricas.

Coeficiente de correlación de Spearman

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

Donde D es la diferencia entre los correspondientes valores de orden de $D=x - y$. N es el número de parejas.

Tabla 5

Grado de correlación de Spearman

Interpretación	Valores
Correlación negativa muy alta	0.901 a - 1.00
Correlación negativa alta	0.701 a - 0.900
Correlación negativa moderada	0.401 a - 0.700
Correlación negativa baja	0.201 a - 0.400
Correlación prácticamente nula	0.00 a - 0.200
Correlación prácticamente nula	0.000 a 0.200
Correlación baja	0.201 a 0.400
Correlación moderada	0.401 a 0.700
Correlación alta	0.701 a 0.900
Correlación muy alta	0.901 a 1.000

Fuente: Bisquerra (2009)

2.9. Consideraciones Éticas.

Los datos recogidos en mi investigación se han procesado de forma adecuada sin adulteraciones, pues estos datos están cimentados en el instrumento aplicado a dichos grupos de estudio. Como docente de IPAE tengo acceso a los estudiantes, personal docente y administrativo, que me brindaron su tiempo para obtener datos en el campus.

El marco teórico ha sido recolectado de acuerdo a los parámetros establecido e indicados para realizar este tipo de estudio, evitando el plagio o copia de otras investigaciones similares ya realizadas. He consultado diversas fuentes de

información, citando a los autores que detallado en las referencias del presente informe y los comentarios que me parecen en cada parte del marco teórico.

Las personas que han participado al igual que las instituciones encuestadas, no serán mencionadas o etiquetadas para ser calificadas de forma negativa, se ha tomado las reservas del caso para evitar información dañina en contra de las personas o instituciones que han colaborado con esta investigación. Si bien conozco a todos los que participaron en la investigación, que pertenecen a IPAE, creo conveniente mencionarlas al detalle para evitar ser calificadas en forma negativa.

III. Resultados

3.1 Descripción de resultados

Gestión del talento humano

Tabla 6

Distribución de los niveles de la variable gestión del talento humano

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	2	1.4
Medio	68	45.9
Alto	78	52.7
Total	148	100.0

Fuente: Base de datos

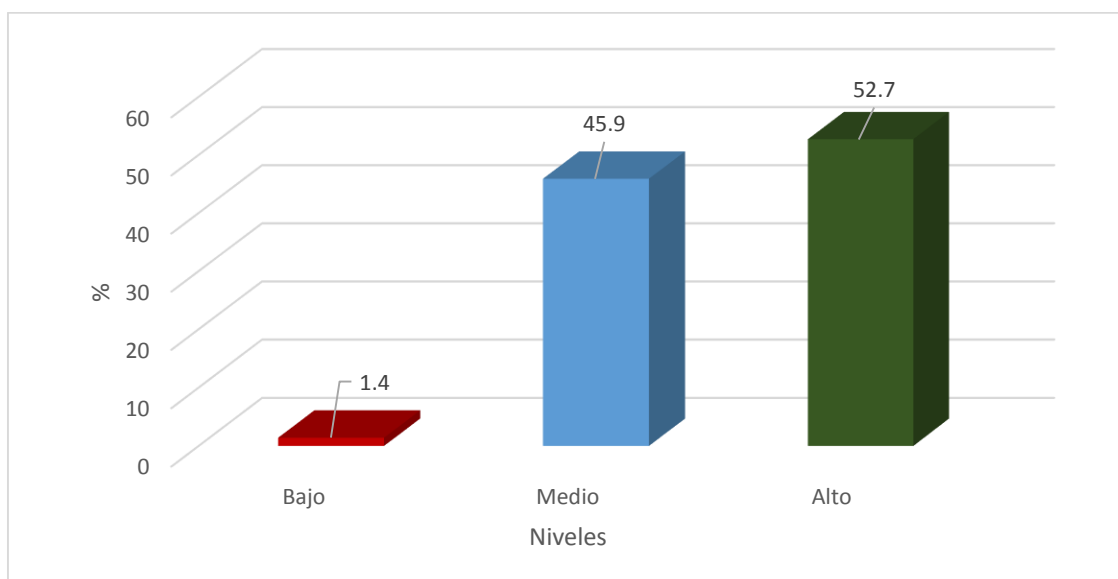


Figura 5. Niveles de la variable gestión del talento humano

Interpretación

En la figura 5 se observa que, con respecto a la variable gestión del talento humano, del 100% de la muestra, el 52,7% percibe un nivel alto, el 45,9% un nivel medio y el 1,4% un nivel bajo.

Capacidades emprendedoras

Tabla 7

Distribución de los niveles de la dimensión automotivación

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	43	29.1
Medio	69	46.6
Alto	36	24.3
Total	148	100.0

Fuente: Base de datos

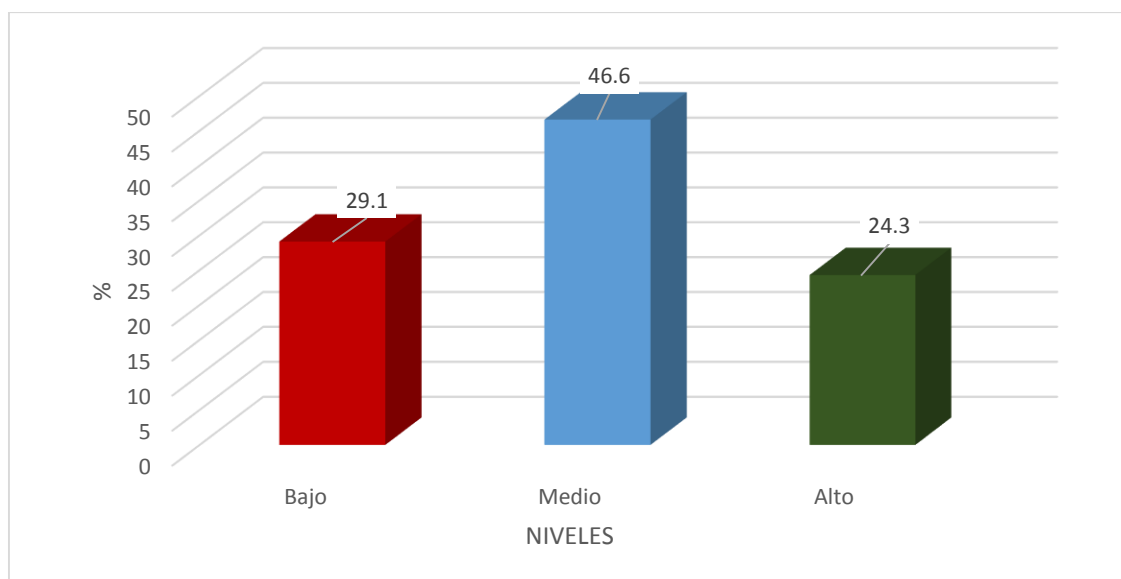


Figura 6. Niveles de la dimensión automotivación

Interpretación

En la figura 6 se observa que, con respecto a la dimensión automotivación de las capacidades emprendedoras, del 100% de la muestra, el 46,6% presenta un nivel medio, el 29,1% un nivel bajo y el 24,3% un nivel alto.

Tabla 8

Distribución de los niveles de la dimensión creatividad

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	38	25.7
Medio	77	52.0
Alto	33	22.3
Total	148	100,0

Fuente: Base de datos

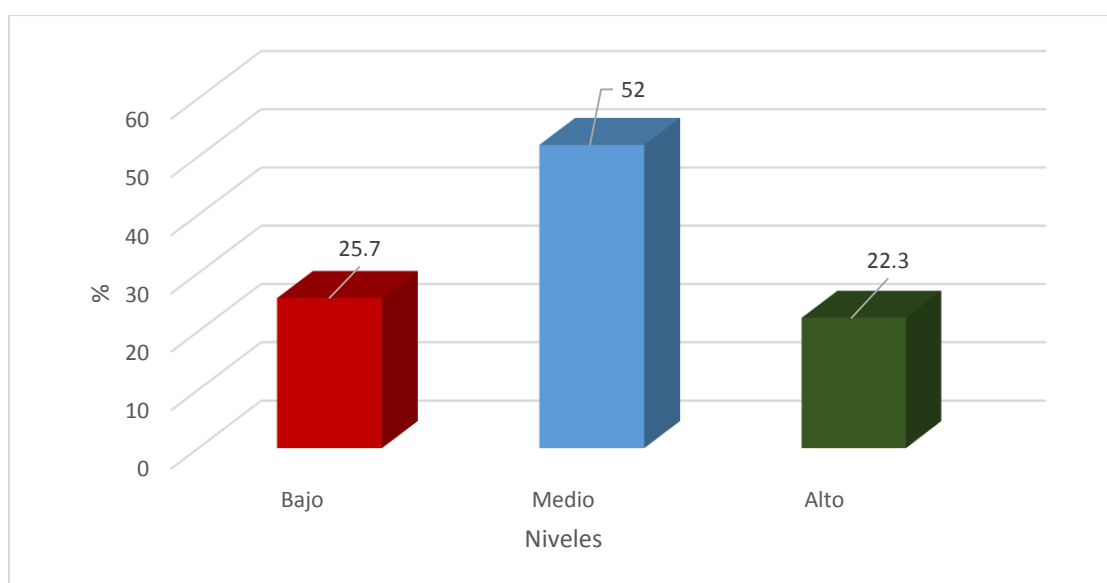


Figura 7. Niveles de la dimensión creatividad

Interpretación

En la figura 7 se observa que, con respecto a la dimensión creatividad de las capacidades emprendedoras, del 100% de la muestra, el 52,0% presenta un nivel medio, el 25,7% un nivel bajo y el 22,3% un nivel alto.

Tabla 9

Distribución de los niveles de la dimensión iniciativa

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	35	23.7
Medio	64	43.2
Alto	49	33.1
Total	148	100,0

Fuente: Base de datos

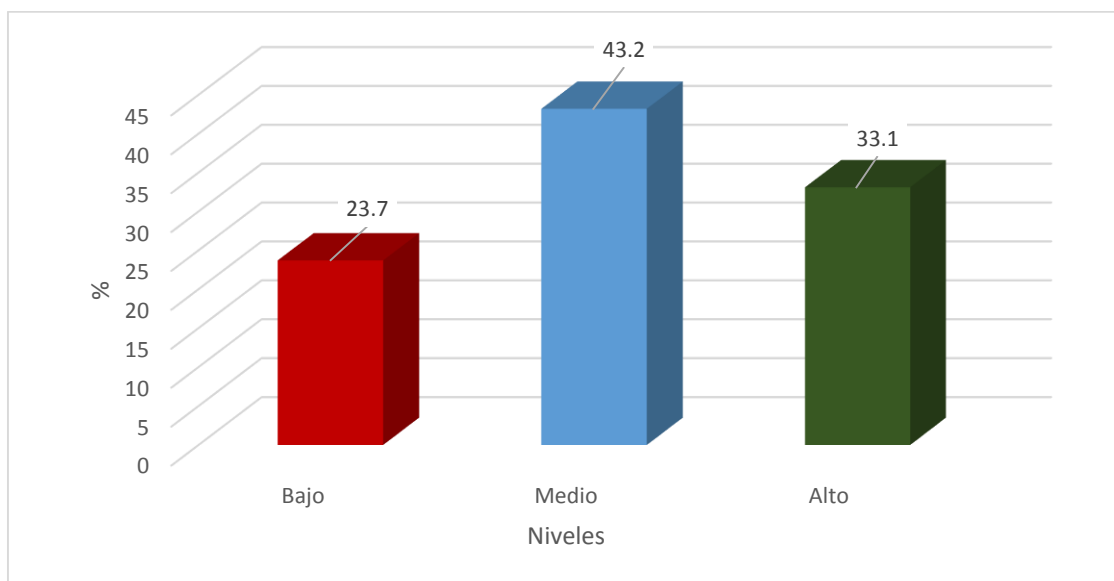


Figura 8. Niveles de la dimensión iniciativa

Interpretación

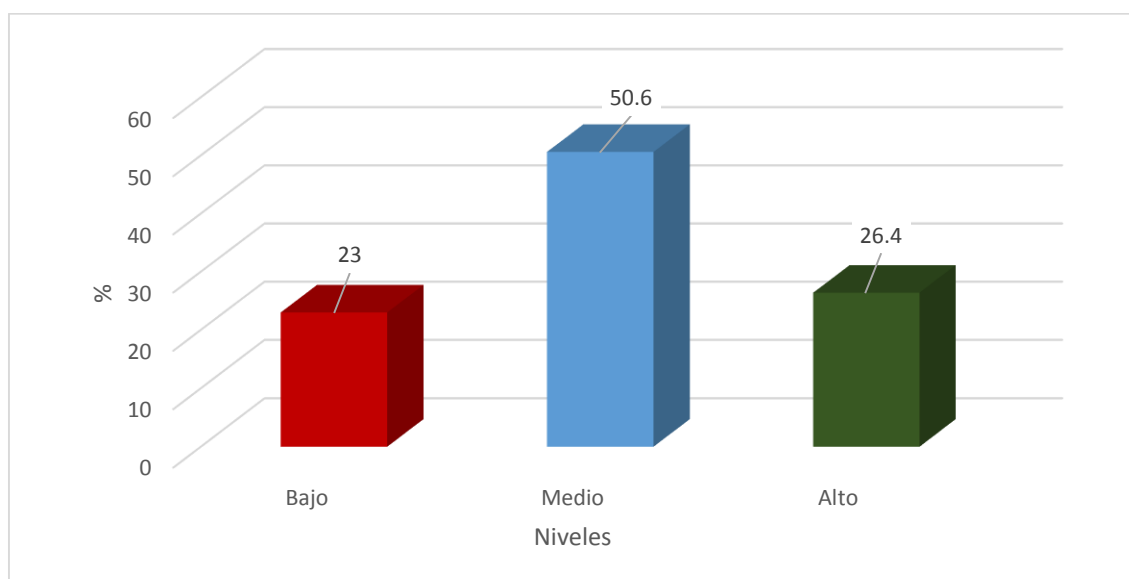
En la figura 8 se observa que, con respecto a la dimensión iniciativa de las capacidades emprendedoras, del 100% de la muestra, el 48,2% presenta un nivel medio, el 33,1% un nivel alto y el 23,7% un nivel bajo.

Tabla 10

Distribución de los niveles de la dimensión perseverancia

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	34	23.0
Medio	75	50.6
Alto	39	26.4
Total	148	100,0

Fuente: Base de datos

*Figura 9. Niveles de la dimensión perseverancia***Interpretación**

En la figura 9 se observa que, con respecto a la dimensión perseverancia de las capacidades emprendedoras, del 100% de la muestra, el 50,6% presenta un nivel medio, el 26,4% un nivel alto y el 23,0% un nivel bajo.

Tabla 11

Distribución de los niveles de la variable capacidades emprendedoras

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	5	3.4
Medio	84	56.7
Alto	59	39.9
Total	148	100.0

Fuente: Base de datos

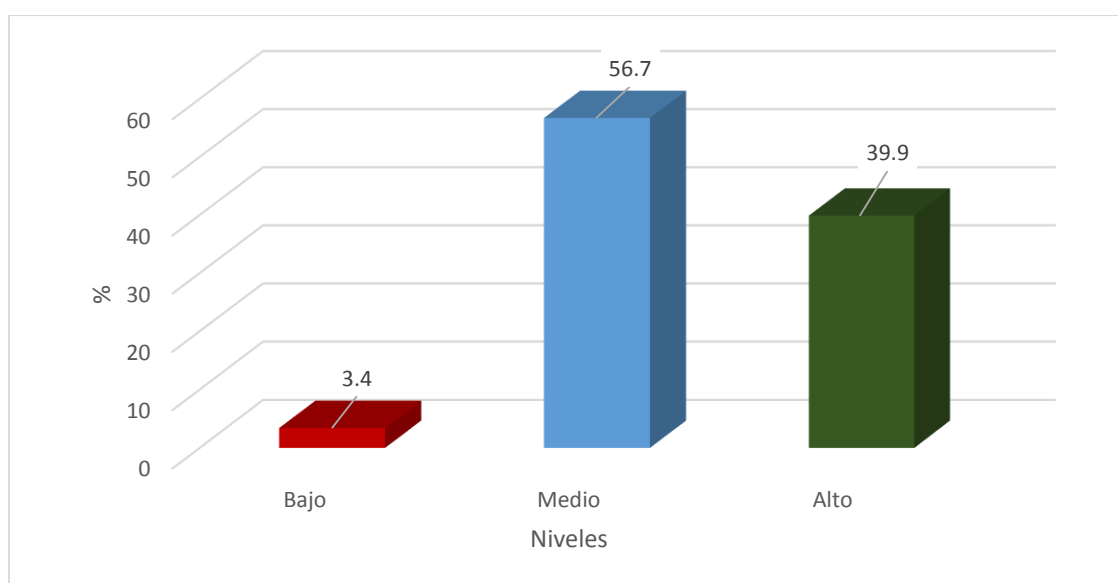


Figura 10. Niveles de la variable capacidades emprendedoras

Interpretación

En la figura 10 se observa que, con respecto a la variable capacidades emprendedoras, del 100% de la muestra, el 56,7% presenta un nivel medio, el 39,9% un nivel alto y el 3,4% un nivel bajo.

3.2 Prueba de hipótesis

Hipótesis general

- H₀ La gestión del talento humano no se relaciona directa y significativamente con las capacidades emprendedoras en los estudiantes del Instituto Superior de Administración de Empresas I.P.A.E. Pueblo Libre, 2015
- H₁ La gestión del talento humano se relaciona directa y significativamente con las capacidades emprendedoras en los estudiantes del Instituto Superior de Administración de Empresas I.P.A.E. Pueblo Libre, 2015

Tabla 12

Relación entre la gestión del talento humano y las capacidades emprendedoras

		Gestión del talento humano	Capacidades emprendedoras
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	,678**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	148
	Capacidades emprendedoras	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	148

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

De los resultados obtenidos en la tabla 12, la gestión del talento humano se relaciona directamente con las capacidades emprendedoras según el coeficiente de correlación de Spearman (**rho= ,678**), lo que indica que existe una moderada relación entre las variables; con un nivel de significancia real menor que el nivel de significancia teórico (**p= ,000 ≤ ,05**); por lo tanto se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna: La gestión del talento humano se relaciona directa y significativamente con las capacidades emprendedoras en los estudiantes del Instituto Superior de Administración de Empresas I.P.A.E. Pueblo Libre, 2015.

Hipótesis específica 1

H₀ No existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la dimensión autoconfianza en los estudiantes del Instituto Superior de Administración de Empresas I.P.A.E. Pueblo Libre, 2015

H₁ Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la dimensión autoconfianza en los estudiantes del Instituto Superior de Administración de Empresas I.P.A.E. Pueblo Libre, 2015

Tabla 13

Relación entre la gestión del talento humano y la dimensión autoconfianza

		Gestión del talento humano	Autoconfianza
	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,347**
Rho de Spearman		N	,000
	Autoconfianza	Coeficiente de correlación	148
		Sig. (bilateral)	,347**
		N	,000
			148

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

De los resultados obtenidos en la tabla 13, la gestión del talento humano se relaciona directamente con la dimensión autoconfianza según el coeficiente de correlación de Spearman (**rho= ,347**), lo que indica que existe una baja relación entre las variables; con un nivel de significancia real menor que el nivel de significancia teórico (**p= ,000 ≤ ,05**); por lo tanto se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la dimensión autoconfianza en los estudiantes del Instituto Superior de Administración de Empresas I.P.A.E. Pueblo Libre, 2015.

Hipótesis específica 2

H₀ No existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la dimensión creatividad en los estudiantes del Instituto Superior de Administración de Empresas I.P.A.E. Pueblo Libre, 2015

H₁ Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la dimensión creatividad en los estudiantes del Instituto Superior de Administración de Empresas I.P.A.E. Pueblo Libre, 2015

Tabla 14

Relación entre la gestión del talento humano y la dimensión creatividad

		Gestión del talento humano	Creatividad
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,443**
		N	,000
Creatividad		Coeficiente de correlación	148
		Sig. (bilateral)	,443**
		N	,000
			148

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

De los resultados obtenidos en la tabla 14, la gestión del talento humano se relaciona directamente con la dimensión creatividad según el coeficiente de correlación de Spearman (**rho= ,443**), lo que indica que existe una moderada relación entre las variables; con un nivel de significancia real menor que el nivel de significancia teórico (**p= ,000 ≤ ,05**); por lo tanto se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la dimensión creatividad en los estudiantes del Instituto Superior de Administración de Empresas I.P.A.E. Pueblo Libre, 2015.

Hipótesis específica 3

H₀ No existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la dimensión iniciativa en los estudiantes del Instituto Superior de Administración de Empresas I.P.A.E. Pueblo Libre, 2015

H₁ Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la dimensión iniciativa en los estudiantes del Instituto Superior de Administración de Empresas I.P.A.E. Pueblo Libre, 2015

Tabla 15

Relación entre la gestión del talento humano y la dimensión iniciativa

		Gestión del talento humano	Iniciativa
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,481**
		N	,000
Iniciativa		Coeficiente de correlación	148
		Sig. (bilateral)	,481**
		N	,000
			148

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

De los resultados obtenidos en la tabla 16, la gestión del talento humano se relaciona directamente con la dimensión iniciativa según el coeficiente de correlación de Spearman (**rho= ,481**), lo que indica que existe una moderada relación entre las variables; con un nivel de significancia real menor que el nivel de significancia teórico (**p= 0,000 ≤ 0,05**); por lo tanto se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la dimensión iniciativa en los estudiantes del Instituto Superior de Administración de Empresas I.P.A.E. Pueblo Libre, 2015.

Hipótesis específica 4

H₀ No existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la dimensión perseverancia en los estudiantes del Instituto Superior de Administración de Empresas I.P.A.E. Pueblo Libre, 2015

H₁ Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la dimensión perseverancia en los estudiantes del Instituto Superior de Administración de Empresas I.P.A.E. Pueblo Libre, 2015

Tabla 16

Relación entre la gestión del talento humano y la dimensión perseverancia

		Gestión del talento humano	Perseverancia
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	1,000	,442**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	148
Perseverancia		,442**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	148

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

De los resultados obtenidos en la tabla 17, la gestión del talento humano se relaciona directamente con la dimensión perseverancia según el coeficiente de correlación de Spearman (**rho= 0,442**), lo que indica que existe una moderada relación entre las variables; con un nivel de significancia real menor que el nivel de significancia teórico (**p= 0,000 ≤ 0,05**); por lo tanto se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la dimensión perseverancia en los estudiantes del Instituto Superior de Administración de Empresas I.P.A.E. Pueblo Libre, 2015.

IV. Discusión

De acuerdo a los resultados obtenidos, con respecto a la hipótesis general, se obtuvo como resultado un coeficiente de correlación de Spearman igual a 0,678 y un nivel de significancia real menor que el nivel de significancia teórico ($p = ,000 < ,05$), que permite afirmar que la gestión del talento humano se relaciona directa y significativamente con las capacidades emprendedoras en los estudiantes del Instituto Superior de Administración de Empresas I.P.A.E. Pueblo Libre, 2015.

Se relaciona con el estudio de Díaz (2010) “Gestión del potencial humano en las organizaciones” que llegó a las siguiente conclusión: La propuesta metodológica para la gestión del potencial humano de la organización se elabora desarrollando un marco conceptual que define como objeto de estudio la relación individuo-trabajo-organización, con el fin de propiciar tanto el desarrollo individual como organizacional, a través de un procedimiento de Evaluación Potencial para el Desarrollo, y de Rimachi (2010) Propuesta curricular para desarrollar capacidades emprendedoras en el CEAUNE, llegando a la siguiente conclusión: La propuesta curricular es una propuesta experimental tomando en cuenta el perfil de una persona emprendedora, quedando demostrado que las capacidades emprendedoras se pueden desarrollar, aplicando un currículo orientado con este fin.

Así como el estudio de Cabello (2010), “Emprendedurismo dentro del ámbito universitario”, y se presentan las siguientes conclusiones. Un alto porcentaje de los jóvenes son solteros o están separados (68%) y el restante 42% vive con alguien. 84% de los emprendedores estudian carreras de conocimientos afines a la gerencia, y Sexto: 86% de los jóvenes inician sus negocios después de cursar los primeros semestres de su carrera. Se evidencia que los jóvenes pasan un período de adaptación dentro de la universidad para posteriormente iniciar sus negocios.

Asimismo, con respecto a la hipótesis específica 1, se obtuvo como resultado un coeficiente de correlación de Spearman igual a 0,347 y un nivel de significancia real menor que el nivel de significancia teórico ($p = ,000 < ,05$), que permite afirmar que existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la dimensión autoconfianza en los estudiantes del Instituto Superior de Administración de Empresas I.P.A.E. Pueblo Libre, 2015.

También, respecto a la hipótesis específica 2, se obtuvo como resultado un coeficiente de correlación de Spearman igual a 0,443 y un nivel de significancia real menor que el nivel de significancia teórico ($p = ,000 < ,05$), que permite afirmar que existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la dimensión creatividad en los estudiantes del Instituto Superior de Administración de Empresas I.P.A.E. Pueblo Libre, 2015.

De manera semejante, con respecto a la hipótesis específica 3, se obtuvo como resultado un coeficiente de correlación de Spearman igual a 0,481 y un nivel de significancia real menor que el nivel de significancia doctrinal ($p = ,000 < ,05$), que permite afirmar que existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la dimensión iniciativa en los estudiantes del Instituto Superior de Administración de Empresas I.P.A.E. Pueblo Libre, 2015.

Finalmente con respecto a la hipótesis específica 4, se obtuvo como consecuencia un coeficiente de correlación de Spearman igual a 0,442 y un nivel de significancia real menor que el nivel de significancia teórico ($p = ,000 < ,05$), que permite afirmar que existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la dimensión perseverancia en los estudiantes del Instituto Superior de Administración de Empresas I.P.A.E. Pueblo Libre, 2015.

V. Conclusiones

- Primera La gestión del talento humano y la percepción de las capacidades emprendedoras en los estudiantes del Instituto Superior de Administración de Empresas I.P.A.E. Pueblo Libre, 2015 se relacionan, habiéndose obtenido un coeficiente de correlación de Spearman $\rho=0,678$ y un p -valor= 0,000.
- Segunda Existe relación entre la gestión del talento humano y la percepción de autoconfianza en los estudiantes del Instituto Superior de Administración de Empresas I.P.A.E. Pueblo Libre, 2015; habiéndose obtenido un coeficiente de correlación de Spearman $\rho=0,347$ y un p -valor= 0,000.
- Tercera Existe relación entre la gestión del talento humano y la percepción de creatividad en los estudiantes del Instituto Superior de Administración de Empresas I.P.A.E. Pueblo Libre, 2015; habiéndose obtenido un coeficiente de correlación de Spearman $\rho= 0,443$ y un p -valor= 0,000.
- Cuarta Existe relación entre la gestión del talento humano y la percepción de iniciativa en los estudiantes del Instituto Superior de Administración de Empresas I.P.A.E. Pueblo Libre, 2015; habiéndose obtenido un coeficiente de correlación de Spearman $\rho= 0,481$ y un p -valor= 0,000.
- Quinta Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la percepción de perseverancia en los estudiantes del Instituto Superior de Administración de Empresas I.P.A.E. Pueblo Libre, 2015; habiéndose obtenido un coeficiente de correlación de Spearman $\rho= 0,442$ y un p -valor= 0,000.

VI. Recomendaciones

Recomendaciones

- Primera Se sugiere a las autoridades del Instituto Superior de Administración de Empresas IPAE, Pueblo Libre incluir y/o mejorar los contenidos de la malla curricular sobre gestión del talento humano para fomentar las capacidades comprendedoras.
- Segunda Se recomienda a los directivos fomentar el desarrollo de las capacidades en los docentes sobre la gestión del talento humano para desarrollar la autoconfianza en los estudiantes y ser mejores emprendedores
- Terceras Se sugiere a los docentes utilizar estrategias innovadoras en el diseño curricular sobre la gestión del talento humano para el desarrollo de la capacidad de la creatividad como elemento fundamental de la formación empresarial en el estudiante.
- Cuarta Se recomienda a los docentes dedicación, interacción con los estudiantes para la con evaluaciones formativas y desarrollar su capacidad de iniciativa en la generación de proyectos innovadores
- Quinta Se sugiere a los docentes una actitud positiva y asertiva hacia los estudiantes en determinar y valorar sus habilidades y destrezas empresariales; fomentar y reforzar el desarrollo de la perseverancia en los estudiantes.

VII. Referencias

Referencias bibliográficas

- Andrade, M. (2013). *Emprendedurismo*. Universidad Autónoma de Aguascalientes, México.
- Alles, M. (2004). *Diccionario de comportamientos Gestión por competencias*. Argentina, Ediciones Granica S.A.
- Arias, O.; López, J. y Rodríguez, W. (2011). *Programa de emprendedurismo juvenil con perfil cultural para el proyecto de artes de la asociación de arte para el desarrollo (primer acto), que contribuya al desarrollo de la industria cultural en el Municipio de Suchitoto departamento de Cuscatlán*. Universidad de El Salvador.
- Atkin, H. y Colton, R. (1995). *Métodos estadísticos*. México: Prentice Hall
- Ballester, S. (1992). *Metodología de la enseñanza de la matemática*. La Habana: Pueblo y Educación.
- Bavaresco, A. (1994). *Proceso Metodológico de la Investigación*. Talleres de Litografía MELVIN S.R.L.
- Bisquerra, R. (2009). *Metodología de la investigación educativa*. Madrid: La Muralla.
- Burnett, D. (2000). *El espíritu emprendedor y desarrollo económico*. Sitio web de Technopreneurial: <http://www.asiaentrepreneurshipjournal.com/AJESIII1Adegbite.pdf> [10-04-12]
- Cabello, C. (2010). *Emprendedurismo dentro del ámbito universitario*. Universidad de Oriente, Cumaná, Venezuela.
- Castillo, A. (1999). *Estado del Arte en la enseñanza del emprendimiento*. Sitio web de Emprendedores como creadores de riqueza y desarrollo nacional: <http://recursos.ccb.org.co/bogotaemprende/portalninos/contenido/doc2estadodelarteenlaensenanzadelemprendimiento.pdf>
- Chiavenato, I. (2008). *Gestión del talento humano*. México: Mc Graw Hill.
- Colom, R. (2009). *Educación y capital humano*. *Psicothema*, 21(3), 446-452
- Díaz, E. (2010). *Gestión del potencial humano en las organizaciones*. Universidad de la Habana, Cuba.
- Eslava, E. (2009). *Gestión del talento humano en las organizaciones*. Recuperado de <http://www.gestiopolis.com/gestion-del-talento-humano-en-las-organizaciones/>

- Fernández, A. (2010). *Los sistemas de gestión integrada de capital humano*. Revista Caribeña de Ciencias Sociales.
- Fundación Romero (2014). Sitio en web <http://fundacionromero.org.pe/>
- Garrido, J. (1993). *La empresa, factor dinamizador de la sociedad*. Estudios empresariales, 3, (83), 2-14.
- Guilford, J. (1967). *The nature of human intelligence*. New York: Mc Graw-Hill.
- Gutiérrez, G. (2012). *El fenómeno del emprendedurismo en El Salvador: comparativa con países GEM*. Revista Retos, Año 2, Núm. 3, pp. 17-36. Quito: Editorial Abya Yala.
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P (2010). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw-Hill
- Herruzo, E. (2005). *Escuela Politécnica Superior*. Universidad de Córdoba, Buenos Aires.
- Llamolla, P. (1999). *Estrategia competitiva*. Barcelona: ESADE Grupo Romero (20012),
- Martínez, M. (2010). *Análisis de competencias emprendedoras del alumnado de las escuelas taller y casa de oficios de Andalucía*. Universidad de Granada, España.
- Martínez, V. (2013). *Gestión del talento humano por competencias para una empresa de las artes gráficas*. Instituto Politécnico Nacional, México.
- Mavila, D. (2010). *Factores influyentes en la capacidad emprendedora de estudiantes de áreas técnicas*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Ministerio de Educación (2010). *Cuestionario de habilidades emprendedoras*. Lima: Centro de Servicios para la Capacitación Laboral y Desarrollo (CAPLAB).
- Moliner, M. (1995). *Diccionario de uso del español*. Madrid: Gredos.
- Murphy, A. (2005). *Pequeño manual de encuestas de opinión pública*. Buenos Aires: La Crujía.
- Orizaga, C. (2011). *Gestión del talento humano en las escuelas públicas*. Universidad Autónoma de México
- Panez, R. (2007). *Por los caminos de la resiliencia*. Lima: Panez y Silva Consultores.
- Pozo, J. (1996). *Aprendices y maestros. La nueva cultura del aprendizaje*. Madrid: Alianza.

- Real Academia Española de la Lengua Española (1992). *Diccionario*. Barcelona: Salvat.
- Rimachi, S. (2010). *Propuesta curricular para desarrollar capacidades emprendedoras en el CEAUNE*. Universidad Nacional de Educación. Enrique Guzmán y Valle - La Cantuta, Perú, Chosica.
- Sánchez, H. y Reyes, L. (2006). *Diseño y metodología de la investigación científica*. Lima: Mantaro.
- Tamayo y Tamayo, M. (2001). *El proceso de la investigación científica*. Buenos Aires: Limusa.
- Vásquez, A. (2008). *Gestión del talento humano*. Lima: Grupo continental.

ANEXOS

ARTICULO CIENTIFICO

I. Introducción

El emprendimiento se define como aquella habilidad, actitud y aptitud de la persona que emprende nuevos negocios, retos o proyectos; que permite avanzar y desarrollar en su logro personal. A su vez, permite observar como una persona esté insatisfecha con lo que es y lo que ha logrado, y como consecuencia de ello, quiera alcanzar mayores logros.

Peter Drucker unos de los teóricos más influyentes en el tema del emprendimiento afirma que el ser emprendedor no es un rasgo del carácter, sino una conducta. Según él, cualquiera que sea capaz de tomar decisiones puede aprender a ser un empresario innovador. Considera que la base del emprendimiento es teórica y no intuitiva. El emprendimiento resulta un rasgo característico de un individuo o institución, pero no de personalidad; tal como vincula lo dicho por Say, puesto que resalta los rasgos característicos de un emprendedor.

1.3 Antecedentes

Luego de la revisión de la literatura, se hallaron las siguientes investigaciones relacionadas con el presente estudio:

1.3.1 Antecedentes internacionales

Gutiérrez (2012), en su tesis “El fenómeno del emprendedurismo en El Salvador”, análisis comparativo con países GEM; cuyo objetivo general fue: analizar la experiencia realizada sobre el Concurso de Ideas y Planes de Negocios y las lecciones que se han aprendido en Uruguay; trabajó con una muestra aleatoria de 25 individuos y se presentan las siguientes conclusiones: Primero: Es desear que la modalidad empleada para desarrollar las actitudes emprendedoras en los estudiantes a través del concurso y la pre-incubadora, den sus frutos.

A modo de ejemplo, de los equipos que han pasado a través del Concurso y con la información que contamos, existen hoy, seis empresas funcionando y que redunde en el crecimiento económico y el desarrollo humano del país.

1.1.2 Antecedentes nacionales

Rimachi (2010), sustentó la tesis, titulada: “Propuesta curricular para desarrollar capacidades emprendedoras en el CEAUNE”, para optar el grado de magíster en educación, en la Universidad Nacional de Educación. Enrique Guzmán y Valle - La Cantuta, Perú, Chosica. Tuvo como objetivo aplicar un planteamiento curricular para desarrollar capacidades emprendedoras; de tipo aplicada y diseño cuasi experimental, y utilizó un cuestionario para medir las capacidades emprendedoras, que aplicó a una muestra censal de 124 estudiantes; tuvo como resultado una media de 24,5 y una desviación estándar de 0,182 llegando a las siguientes conclusiones: La propuesta curricular es una propuesta experimental tomando en cuenta el perfil de una persona emprendedora, la aplicación se realizó a dos grupos de jóvenes uno control y otro experimental, con pruebas de entrada y salida para medir estadísticamente los resultados, en un periodo semestral, los resultados fueron sumamente diferentes entre el grupo control y experimental, quedando demostrado que las capacidades emprendedoras se pueden desarrollar, aplicando un currículo orientado con este fin. Los resultados después de aplicar el currículo, al grupo experimental los jóvenes muestran actitudes: innovadoras, flexibles, dinámicas, capaz de asumir retos. Modificando sus actitudes pasivas frente a las dificultades. Esto demuestra que el currículo nacional debe insertar o complementar su área formativa actitudinal con aprendizajes transversales a los contenidos humanísticos, científicos, tecnológicos.

1.4 Fundamentación científica, técnica y humanística

1.4.1 Gestión del talento humano

Definición de gestión del talento humano

Según Chiavenato (2008, p.3), la gestión del talento humano:

Es el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de las funciones gerenciales relacionadas con las personas o recursos humanos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y

evaluación de desempeño, así como la remuneración y un ambiente seguro y equitativo para los empleados de la compañía.

En este caso de la educación que es la base o el centro, en donde se debe hacer efectiva la gestión del talento humano por lo que se forman los futuros especialistas, para la mejora del país, es importante asumir la responsabilidad de cada uno de nosotros, especialmente la familia y los maestros.

Dimensiones de la gestión del talento humano

La actual investigación se basa en la teoría de Chiavenato (2008) y sus dimensiones de gestión de talento humano son:

Dimensión 1: Incorporación de las personas.

Según Chiavenato (2008) dice:

Selección o admisión de personas es la ruta que conduce a su ingreso en la organización. Es la puerta de entrada que solo se abre para los candidatos que tienen características y dominios personales que se ajusta a las que predominan en ella. Las organizaciones cuentan con método de filtración, que codifican las características deseables e importantes para alcanzar sus objetivos y su cultura interna, y de ahí escoger a aquellas personas que se reúnen en gran medida.

Cada empresa tiene su forma particular de incorporación de personas, tiene un departamento que establece un filtro considerando la cultura interna y los objetivos que espera alcanzar con el nuevo personal, el departamento está compuesto de profesionales encargados para elaboración y ejecución de las pruebas de selección de personal.

Dimensión 2: Colocación de las personas.

Según Chiavenato (2008),

La colocación o la aplicación de personas solo funcionan cuando en sus puestos de trabajo tienen personas capaces de un correcto desempeño de las funciones para las que fueron seleccionadas, admitidas y preparadas. Para ello las organizaciones diseñan su estructura formal, definen órganos y puestos y preestablecen, con mayor o menor número de reglas, los requisitos necesarios y las atribuciones que otorgaran a sus miembros.

Chiavenato considera que la colocación de las personas funciona en la medida que la persona se encuentre en el puesto donde tiene el mayor desempeño, por las habilidades y destrezas que tiene, considerando luego como personas especialistas en la labor que desempeñan. Las organizaciones tienen reglas y rutinas que logra disminuir la inseguridad de los trabajadores.

Dimensión 3: Recompensación de personas.

Según Chiavenato (2008),

La compensación de personas o procesos para recompensar a las personas constituyen los elementos fundamentales para incentivar y motivar a los trabajadores de la organización, siempre que los objetivos organizacionales sean alcanzados y los objetivos individuales sean satisfechos. Por tal razón, los procesos para ofrecer recompensas destacan entre los principales procesos del área de recursos humanos dentro de las organizaciones. La palabra recompensa, elemento fundamental, por lo tanto es una retribución, premio o reconocimiento por los servicios de alguien. Una recompensa es un elemento fundamental para conducir a las personas en términos de la retribución, la realimentación o el reconocimiento de su desempeño en la organización.

Dimensión 4: Desarrollo de las personas.

Según Chiavenato (2008),

El desarrollo de las personas tiene una estrecha relación con la educación. Educar (de latín, educare) significa extraer, llevar, arrancar. En otros términos, representa la necesidad que tiene el ser humano, de llevar de adentro hacia afuera sus potenciales internos; significa exteriorizar ese estado latente y el talento creador de las personas.

Chiavenato manifiesta que desarrollar a las personas no significa únicamente proporcionarles información para que aprendan nuevos conocimientos, habilidades y destrezas y, así sean más eficientes en lo que hacen. Significa, sobre todo, brindarles la información básica para que aprendan nuevas actitudes, soluciones, ideas y conceptos y para que modifiquen sus hábitos y comportamientos y sean más eficaces en lo que hacen. Formar es mucho más que solo informar, toda vez

que representa un enriquecimiento de la personalidad humana y las organizaciones empiezan a darse cuenta de ello.

Dimensión 5: Retención de las personas.

Según Chiavenato (2008),

La retención de las personas exige poner atención especial a un conjunto de asuntos entre los cuales sobresalen los estilos admirativos, las relaciones con los empleados y los programas de higiene y seguridad en el trabajo que aseguran la calidad de vida dentro de la organización.

Chiavenato dice que los procesos para retener a las personas tienen como objetivo mantener a los competidores satisfechos y motivados, así como asegurarles las condiciones físicas, psicológicas y sociales para quedarse en la organización, se comprometan con ella y se pongan la camiseta.

Dimensión 6: Supervisión de las personas.

Según Pérez (2008), manifiesta que la supervisión es una actividad técnica y

especializada cuyo fin es la utilización racional de los factores productivos..

Pérez dice que sobre la supervisión de las personas, que es la verificación de las tareas encomendadas, como se han resuelto las incógnitas que se presentan en el desarrollo de las actividades de la empresa.

Proceso de la gestión del talento humano

Los procesos involucrados en la gestión del talento, de acuerdo con Chiavenato (2008), contiene seis procesos que permiten la gestión del talento Humano:

Admisión de personas: desarrollos utilizados para incluir nuevas personas en la empresa, incluyen el reclutamiento y selección.

Aplicación de personas: Son los procesos utilizados para diseñar las diligencias que las personas realizarán en la empresa, orientarán y acompañarán su desempeño.

Compensación de personas: Procesos utilizados para incentivar a las personas y complacer sus necesidades individuales más sentidas. Incluyen recompensas, remuneración y beneficios, y servicios sociales. Desarrollo de personas: Procesos empleados para capacitar e incrementar el desarrollo profesional y personal. Incluyen adiestramiento y desarrollo de personas,

programas de cambio y desarrollo de carreras y programas de comunicación e integración.

Mantenimiento de personas: Procesos utilizados para crear condiciones ambientales y psicológicas satisfactorias para las actividades de las personas. Incluyen administración de la disciplina, higiene, seguridad y calidad de vida y mantenimiento de las relaciones sindicales.

Monitoreo de personas: Desarrollos empleados para acompañar y controlar las actividades de las personas y verificar resultados. Incluyen bases de datos y sistemas de información gerenciales.

Chiavenato manifiesta que cuando se incluyen nuevas personas a la empresa, es necesaria una capacitación, inducción sobre el funcionamiento de la empresa. La compensación a los trabajadores se presenta sobre todo en las metas alcanzadas y con incremento de las utilidades, el personal debe recibir recompensa por el esfuerzo realizado. La empresa participa en la capacitación del personal que ha demostrado que realiza una labor correcta en alcanzar las metas trazadas.

1.4.2 Variable 2: Capacidades emprendedoras

Definición de capacidades emprendedoras

Según Castillo (1999, p. 98)

El término entrepreneur fue introducido a la literatura económica por primera vez en los inicios del siglo XVIII por el economista francés Richard Cantillon. Su aporte ha sido verdaderamente relevante para comenzar a comprender el concepto de emprendedor y el rol que juega el emprendimiento en la economía.

Emprendedor.

Según Moliner (1995), la persona emprendedora es "la que tiene iniciativas y decisión para emprender negocios o acometer empresas" (p. 279). La Real Academia Española de la Lengua Española, (1992), en el diccionario se define emprender, en su primera acepción, como: "acometer y comenzar una obra, un negocio, un empeño o empresa. Se usa más comúnmente hablando de los negocios que encierran dificultad o peligro" (p. 571).

Dimensiones de la capacidad emprendedora

Para el Ministerio de Educación (2010), las capacidades emprendedoras presentan las siguientes dimensiones:

Autoconfianza.

Según el Ministerio de Educación (2010), en el Manual de Capacidades Emprendedoras “la autoconfianza es la certeza que tiene una persona de realizar con éxito lo que se proponga, y provee de una actitud positiva hacia la vida. Es como una poderosa fuerza que da seguridad” (p. 17).

El ministerio de Educación manifiesta que toma decisiones con facilidad: esperara en su criterio para analizar, evaluar las alternativas y decidir. Será una decisión informada y optará por la que considere la mejor opción. Asume riesgos evaluando los desafíos y no se deja intimidar por los problemas ni por las personas. No es imprudente, mide sus riesgos teniendo la seguridad de vencer cualquier problema que se presente.

Creatividad.

De acuerdo al ministerio de Educación (2010), la creatividad:

Es el proceso que transforma constructivamente la realidad en algo nuevo y original. En general, es “mirar” un problema o situación de una manera diferente a los demás. (p. 19).

Una condición importante es que la creatividad requiere de un pensamiento tolerante que se orienta hacia la diversidad de ideas, es decir reconocer que no hay una única respuesta posible.

Iniciativa.

El Ministerio de Educación (2010), define a la iniciativa como:

El empuje y la independencia para actuar sin necesidad que te presionen o estén detrás. La iniciativa requiere de autonomía e independencia. Implica dar el primer paso para resolver incógnitas u obtener logros, para arriesgarse en una acción constructiva. (p. 21).

Por ello, la persona emprendedora asumirá contingencias, pero estos serán calculados ya que el emprendimiento de una empresa no se lleva a cabo de

manera aleatoria o improvisando. Para ello es importante acompañar la iniciativa con la planificación y el establecimiento claro de metas u objetivos.

Perseverancia.

Para el Ministerio de Educación (2010), la perseverancia es:

El esfuerzo constante para conseguir un objetivo a pesar de las dificultades.

La perseverancia es el impulso continuo para lograr los fines que uno se ha propuesto y mantenerlos en el tiempo. (p. 23).

En el inicio de un proyecto se encuentran dificultades financieras, de competencia, del producto, que muchas veces amilanan al emprendedor

1.3 Justificación

1.3.1 Justificación teórica.

La terminología “emprendedurismo del estudiante” a nivel nacional, esta modificándose ya que el emprendedurismo siempre ha estado ligado a las empresas y al capital pero ahora lo encontramos siendo estudiado en una nueva dimensión como lo es, las aulas de educación superior o universitarias. Sirve para perfeccionar el conocimiento y contribuir a la formación de estudiantes; así mismo constituye un aporte académico para otros trabajos de igual o similar índole, dado que a nivel nacional existen muy pocos estudios sobre el tema.

3.2 Justificación metodológica.

La investigación es relevante porque se elaboró estrategias para motivar el aprendizaje de Gestión del talento humano y capacidad emprendedora, en los estudiantes del nivel superior técnica, para ello se procedió a realizar un diseño de investigación y posteriormente una operacionalización de variables y luego se recolecto los datos a través de la técnica de la encuesta. Se realizó el informe de la investigación. Este informe importante nos permite contrastar las hipótesis y conclusiones.

1.3.3 Justificación práctica.

Con este estudio tiene por finalidad brindar información teórica pertinente que sirva a los docentes, ya que se analizan los conceptos más revolantes con respecto al emprendimiento de los estudiantes.

Asimismo, según Carrasco, 2009 “los resultados de la investigación podrán generalizarse e incorporarse al conocimientos científicos y además sirven para llenar vacíos o espacios cognoscitivos existentes” (p.119).

Problema

A nivel mundial cuando se habla del emprendedurismo se visualiza en una actitud acometedora para la generación de una mejor calidad de vida para toda la humanidad, se inicia en la creación de nuevas formas de producción de ideas e ingenios que procuren la resolución de las necesidades de los individuos, como primer paso para alcanzar el bienestar colectivo.

En la actualidad se presenta un inconveniente crónico de rendimiento por la subutilización del capital humano y físico, en nuestra realidad a lo largo de la formación profesional se ha podido evidenciar una carencia en lo que respecta al fomento de la actitud emprendedora en la formación de los estudiantes universitarios.

1.6.1 Problema general

¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y la percepción de las capacidades emprendedoras en los estudiantes del Instituto Superior de Administración de Empresas I.P.A.E. Pueblo Libre, 2015?

1.4.2 Problemas específicos

Problema específico 1

¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y la percepción de autoconfianza en los estudiantes del Instituto Superior de Administración de Empresas I.P.A.E. Pueblo Libre, 2015?

Problema específico 2

¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y la percepción de creatividad en los estudiantes del Instituto Superior de Administración de Empresas I.P.A.E. Pueblo Libre, 2015?

Problema específico 3

¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y la percepción de iniciativa en los estudiantes del Instituto Superior de Administración de Empresas I.P.A.E. Pueblo Libre, 2015?

Problema específico 4

¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y la percepción de perseverancia en los estudiantes del Instituto Superior de Administración de Empresas I.P.A.E. Pueblo Libre, 2015?

1.7 Hipótesis

1.7.1 Hipótesis general

Existe una relación entre la gestión del talento humano y la percepción de las capacidades emprendedoras en los estudiantes del Instituto Superior de Administración de Empresas I.P.A.E. Pueblo Libre, 2015.

1.5.2 Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Existe relación entre la gestión del talento humano y la percepción de autoconfianza en los estudiantes del Instituto Superior de Administración de Empresas I.P.A.E. Pueblo Libre, 2015

1.8Objetivos

1.6.1 Objetivo general

Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la percepción de las capacidades emprendedoras en los estudiantes del Instituto Superior de Administración de Empresas I.P.A.E. Pueblo Libre, 2015.

Objetivos específicos

Objetivo específico 1

Establecer la relación entre la gestión del talento humano y la percepción de autoconfianza en los estudiantes del Instituto Superior de Administración de Empresas I.P.A.E. Pueblo Libre, 2015.

II. Marco metodológico

2.1 Variable

Variable 1: Gestión del talento humano

Es el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos humanos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño, así como la remuneración y un ambiente seguro y equitativo para los empleados de la compañía (Chiavenato, 2008, p. 3).

2.2 Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de la variable gestión del talento humano

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Incorporación	Reclutamiento			
	Selección	1,2,3,4		
Colocación	Orientación			
	Modelado			
	Evaluación	5,6,7,8		Bajo
Recompensación	Remuneración.	9,10,11	Siempre	(30, 50)
	Programas de incentivos.		(3)	
	Prestación y servicios.	12,13,14,	A veces	Medio
		15,16,17	(2)	(51, 70)
Desarrollo	Capacitación.			Alto
	Desarrollo de las personas y las organizaciones	18,19,20 21,22	Nunca (1)	(71, 90)
Retención	Relaciones			
	Higiene, seguridad y calidad de vida	23,24,25 26,27, 28		
	Base de datos y			
Supervisión	Sistema de información de recursos humanos	29,30		

Tabla 2
Operacionalización de la variable capacidades emprendedoras

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y valores	Niveles y rangos
Autoconfianza	Habilidades			
	Toma de decisiones	1,2,3		
	Identidad	4,5,6	Sí tiene (1)	Bajo (0, 8)
Creatividad	Imaginación			
	Ingenio	7,8,9	No tiene (0)	Medio (9, 16)
	Innovación	10,11,12		
Iniciativa	Autonomía	13,14,15		
	Tolerancia	16,17,18		Alto (17, 24)
Perseverancia	Retos	19,20,21		
	Motivación	22, 23, 24		
	Metas			

Fuente: Elaboración propia

2.3 Metodología

El método que se utilizó es el hipotético-deductivo, que según Tamayo y Tamayo (2001), consiste en proponer una hipótesis como consecuencia de sus inferencias del conjunto de datos empíricos o de principios y leyes más generales; y se seleccionó porque se podrán deducir conclusiones a partir de los resultados contrastados en las hipótesis.

2.4 Tipo de estudio

La investigación es del tipo básica, que según Sánchez y Reyes (1998) permite la “búsqueda de nuevos conocimientos y campos de investigación...mantiene como propósito recoger información de la realidad para enriquecer el conocimiento científico” (p. 13)

El caso de nuestra investigación, permite revisar la situación cotidiana entre la gestión del talento humano y las capacidades emprendedoras.

2.5 Diseño de investigación

Se asumió un diseño no experimental, transversal, correlacional con el objetivo de determinar la correlación entre la gestión del talento humano y las capacidades emprendedoras, que se realizó en un momento dado; que según Hernández, Fernández y Baptista (2010), es no experimental, porque “no se realizan manipulación deliberada de las variables” (103), transversal, porque “recopila datos en un solo momento dado”, y correlacional porque “permite relacionar las variables” (p. 104),

2.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

La encuesta, es la técnica que se utilizó, que Murphy (2005), la define como “un método sistemático de recolectar información en un grupo elegido de personas mediante preguntas” (p. 26), y se aplicó a los estudiantes para el recojo de datos de la muestra seleccionada.

Instrumento

El instrumento que se utilizó fue un cuestionario con la Escala de Likert para la variable gestión del talento humano, y una escala dicotómica para la variable capacidad emprendedora que se aplicó a las estudiantes del IPAE. La selección de los instrumento se realizó después de efectuar la operacionalización de variables, defino conceptualmente la variable, encuentro las dimensiones y propongo los indicadores, para que se elaboren los reactivos del instrumento que aplique a los estudiantes.

Ficha técnica

El talento humano y capacidades emprendedoras

Cuestionario Gestión del talento humano

Autor: Chiavenato (2008)

Adaptado: Márquez, C.

Año: 2016

Objetivo: Medir la gestión del talento humano

Comprende 30 ítems, distribuidos en 6 dimensiones: Incorporación de las personas (4 ítems), colocación de las personas (7 ítems), recompensación de las personas

(6 ítems), Desarrollo de las personas (5 ítems), retención de las personas (6 ítems) y supervisión (2 ítems), con la siguiente escala: Siempre (3 puntos), a veces (2 puntos) y nunca (1 punto)

Tiempo de duración: 20 minutos aproximadamente

Aplicación: Individual

Descripción: Chiavenato aplico el cuestionario a un nivel escolar, adapte algunas palabras al nivel de instituto superior como si el estudiante fuera ya un emprendedor.

Cuestionario para medir las capacidades emprendedoras

Autor: Ministerio de Educación (2010)

Adaptado: Márquez, C.

Año: 2016

Objetivo: calibrar las capacidades emprendedoras

Tiempo de duración: 20 minutos aproximadamente

Aplicación: Individual

Contenido: Se ha adaptado un cuestionario de tipo escala ordinal con un total de 24 ítems, distribuido en cuatro dimensiones: autoconfianza (6 ítems), creatividad (6 ítems), iniciativa (6 ítems), y perseverancia (6 ítems).

Descripción: el ministerio aplico el cuestionario a un nivel escolar, adapte algunas palabras al nivel de instituto superior como si el estudiante fuera ya un emprendedor.

2.7 Validez y confiabilidad

Validez

El instrumento se sometió al juicio de expertos, con adopción de decisiones habitualmente definida como una elección entre algunas opciones bajo duda, por consiguiente la elección está determinada esencialmente por dos cosas: primero por el objetivo deseado, y segundo por los supuestos acerca del futuro, cuanto más relevante sean para determinadas opciones e indicadores.

Hernández, Fernández & Baptista (1998), dice que la validez “es un grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir”

Supo (2015) dice que “La validez juicio de expertos, evalúan la relevancia, coherencia, suficiencia y claridad, con la que están redactadas los reactivos”.

Confiabilidad del Instrumento

Para la confiabilidad, se aplicó el instrumento a 30 estudiantes con una prueba piloto, donde los estudiantes tenían similares características que la muestra

2.8 Método de análisis de datos

Por la naturaleza cualitativa de las variables se procedió a utilizar el coeficiente de correlación de Spearman, que es una prueba estadística que permite medir de dos variables, y es aplicable cuando las mediciones se realizan en una escala ordinal o cuando no existe distribución normal. Es un coeficiente para pruebas de normalidad no paramétricas.

2.10. Consideraciones Éticas.

Los datos recogidos en mi investigación se han procesado de forma adecuada sin adulteraciones, pues estos datos están cimentados en el instrumento aplicado a dichos grupos de estudio. Como docente de IPAE tengo acceso a los estudiantes, personal docente y administrativo, que me brindaron su tiempo para obtener datos en el campus.

III. Resultados

3.1 Descripción de resultados

Gestión del talento humano

Tabla 6

Distribución de los niveles de la variable gestión del talento humano

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	2	1.4
Medio	68	45.9
Alto	78	52.7
Total	148	100.0

Fuente: Base de datos

Capacidades emprendedoras

Tabla 7

Distribución de los niveles de la dimensión automotivación

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	43	29.1
Medio	69	46.6
Alto	36	24.3
Total	148	100.0

Fuente: Base de datos

Tabla 8

Distribución de los niveles de la dimensión creatividad

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	38	25.7
Medio	77	52.0
Alto	33	22.3
Total	148	100,0

Fuente: Base de datos

3.2 Prueba de hipótesis

Hipótesis general

- H₀ La gestión del talento humano no se relaciona directa y significativamente con las capacidades emprendedoras en los estudiantes del Instituto Superior de Administración de Empresas I.P.A.E. Pueblo Libre, 2015
- H₁ La gestión del talento humano se relaciona directa y significativamente con las capacidades emprendedoras en los estudiantes del Instituto Superior de Administración de Empresas I.P.A.E. Pueblo Libre, 2015

Tabla 12

Relación entre la gestión del talento humano y las capacidades emprendedoras

		Gestión del talento humano	Capacidades emprendedoras
Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	1,000	,678**
	Sig. (bilateral)	.	,000
Rho de Spearman	N	148	148
Capacidades emprendedoras	Coeficiente de correlación	,678**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	148	148

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

Hipótesis específica 1

H₀ No existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la dimensión autoconfianza en los estudiantes del Instituto Superior de Administración de Empresas I.P.A.E. Pueblo Libre, 2015

H₁ Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la dimensión autoconfianza en los estudiantes del Instituto Superior de Administración de Empresas I.P.A.E. Pueblo Libre, 2015

IV. Discusión

De acuerdo a los resultados obtenidos, con respecto a la hipótesis general, se obtuvo como resultado un coeficiente de correlación de Spearman igual a 0,678 y un nivel de significancia real menor que el nivel de significancia teórico ($p = ,000 < ,05$), que permite afirmar que la gestión del talento humano se relaciona directa y significativamente con las capacidades emprendedoras en los estudiantes del Instituto Superior de Administración de Empresas I.P.A.E. Pueblo Libre, 2015;

V. Conclusiones

Primera La gestión del talento humano y la percepción de las capacidades emprendedoras en los estudiantes del Instituto Superior de Administración de Empresas I.P.A.E. Pueblo Libre, 2015 se relacionan, habiéndose obtenido un coeficiente de correlación de Spearman $\rho=0,678$ y un p-valor= 0,000.

VI. Recomendaciones

Primera Se sugiere a las autoridades del Instituto Superior de Administración de Empresas IPAE, Pueblo Libre incluir y/o mejorar los contenidos de la malla curricular sobre gestión del talento humano para fomentar las capacidades comprendedoras.

Segunda Se recomienda a los directivos fomentar el desarrollo de las capacidades en los docentes sobre la gestión del talento humano para desarrollar la autoconfianza en los estudiantes y ser mejores emprendedores

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Gestión del talento humano y capacidades emprendedoras en estudiantes del Instituto Superior de Administración de Empresas I.P.A.E., Pueblo Libre, 2015

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables				
<p><u>Problema general</u> ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano desde la percepción del alumno y las capacidades emprendedoras en los estudiantes del Instituto Superior de Administración de Empresas I.P.A.E. Pueblo Libre, 2015?</p>	<p><u>Objetivo general</u> Determinar la relación entre la gestión del talento humano desde la percepción del alumno y las capacidades emprendedoras en los estudiantes del Instituto Superior de Administración de Empresas I.P.A.E. Pueblo Libre, 2015</p>	<p><u>Hipótesis general</u> La gestión del talento humano desde la percepción del alumno se relaciona directa y significativamente con las capacidades emprendedoras en los estudiantes del Instituto Superior de Administración de Empresas I.P.A.E. Pueblo Libre, 2015</p>	Variable 1: Gestión del talento humano				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
<p><u>Problemas específicos</u> ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano desde la percepción del alumno y la dimensión autoconfianza en los estudiantes del Instituto Superior de Administración de Empresas I.P.A.E. Pueblo Libre, 2015?</p> <p>¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano desde la percepción del alumno y la dimensión creatividad en los estudiantes del Instituto Superior de Administración de Empresas I.P.A.E. Pueblo Libre, 2015?</p>	<p><u>Objetivos específicos</u> Establecer la relación que existe entre la gestión del talento humano desde la percepción del alumno y la dimensión autoconfianza en los estudiantes del Instituto Superior de Administración de Empresas I.P.A.E. Pueblo Libre, 2015</p> <p>Establecer la relación que existe entre la gestión del talento humano desde la percepción del alumno y la dimensión creatividad en los estudiantes del Instituto Superior de Administración de Empresas I.P.A.E. Pueblo Libre, 2015</p>	<p><u>Hipótesis específicas</u> Existe relación significativa entre la gestión del talento humano desde la percepción del alumno y la dimensión autoconfianza en los estudiantes del Instituto Superior de Administración de Empresas I.P.A.E. Pueblo Libre, 2015</p> <p>Existe relación significativa entre la gestión del talento humano desde la percepción del alumno y la dimensión creatividad en los estudiantes del Instituto Superior de Administración de Empresas I.P.A.E. Pueblo Libre, 2015</p>	Incorporación	Reclutamiento Selección	1,2,3,4		
			Colocación	Orientación Modelado Evaluación	5,6,7,8 9,10,11		
			Recompensación	Remuneración. Programas de incentivos. Prestación y servicios.	12,13,14, 15,16,17	Siempre (3)	Bajo (30, 50)
			Desarrollo	Capacitación. Desarrollo de las personas y las organizaciones	18,19,20 21,22	A veces (2)	Medio (51, 70)
			Retención	Relaciones Higiene, seguridad y calidad de vida	23,24,25 26,27, 28	Nunca (1)	Alto (71, 90)
			Supervisión	Base de datos y Sistema de información de recursos humanos	29,30		

<p>¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano desde la percepción del alumno y la dimensión iniciativa en los estudiantes del Instituto Superior de Administración de Empresas I.P.A.E. Pueblo Libre, 2015?</p>	<p>Establecer la relación que existe entre la gestión del talento humano desde la percepción del alumno y la dimensión iniciativa en los estudiantes del Instituto Superior de Administración de Empresas I.P.A.E. Pueblo Libre, 2015</p>	<p>Existe relación significativa entre la gestión del talento humano desde la percepción del alumno y la dimensión iniciativa en los estudiantes del Instituto Superior de Administración de Empresas I.P.A.E. Pueblo Libre, 2015</p>	Variable 2: Capacidades emprendedoras																																																						
<p>¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano desde la percepción del alumno y la dimensión perseverancia en los estudiantes del Instituto Superior de Administración de Empresas I.P.A.E. Pueblo Libre, 2015?</p>	<p>Establecer la relación que existe entre la gestión del talento humano desde la percepción del alumno y la dimensión perseverancia en los estudiantes del Instituto Superior de Administración de Empresas I.P.A.E. Pueblo Libre, 2015</p>	<p>Existe relación significativa entre la gestión del talento humano desde la percepción del alumno y la dimensión perseverancia en los estudiantes del Instituto Superior de Administración de Empresas I.P.A.E. Pueblo Libre, 2015</p>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="text-align: left;">Dimensiones</th> <th style="text-align: left;">Indicadores</th> <th style="text-align: left;">Ítems</th> <th style="text-align: left;">Escala y valores</th> <th style="text-align: left;">Niveles y rangos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">Autoconfianza</td> <td>Habilidades</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Toma de decisiones</td> <td>1,2,3</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>Identidad</td> <td>4,5,6</td> <td></td> <td>Bajo (0, 8)</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">Creatividad</td> <td>Imaginación</td> <td></td> <td>Sí tiene (1)</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Ingenio</td> <td>7,8,9</td> <td></td> <td>Medio (9, 16)</td> </tr> <tr> <td>Innovación</td> <td>10,11,12</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Iniciativa</td> <td>Autonomía</td> <td>13,14,15</td> <td>No tiene (0)</td> <td>Alto (17, 24)</td> </tr> <tr> <td>Tolerancia</td> <td>16,17,18</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td rowspan="3">Perseverancia</td> <td>Retos</td> <td>19,29,21</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Motivación</td> <td>22, 23,</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Metas</td> <td>24</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos	Autoconfianza	Habilidades				Toma de decisiones	1,2,3				Identidad	4,5,6		Bajo (0, 8)	Creatividad	Imaginación		Sí tiene (1)		Ingenio	7,8,9		Medio (9, 16)	Innovación	10,11,12			Iniciativa	Autonomía	13,14,15	No tiene (0)	Alto (17, 24)	Tolerancia	16,17,18			Perseverancia	Retos	19,29,21			Motivación	22, 23,			Metas	24		
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos																																																					
Autoconfianza	Habilidades																																																								
	Toma de decisiones	1,2,3																																																							
	Identidad	4,5,6		Bajo (0, 8)																																																					
Creatividad	Imaginación		Sí tiene (1)																																																						
	Ingenio	7,8,9		Medio (9, 16)																																																					
	Innovación	10,11,12																																																							
Iniciativa	Autonomía	13,14,15	No tiene (0)	Alto (17, 24)																																																					
	Tolerancia	16,17,18																																																							
Perseverancia	Retos	19,29,21																																																							
	Motivación	22, 23,																																																							
	Metas	24																																																							

Anexo 2: Instrumentos

CUESTIONARIO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO

Estimados profesores:

Me encuentro realizando una investigación para optar el grado de maestría en la Universidad César Vallejo, y realizo una investigación con respecto al nivel de gestión del talento humano en la Institución Educativa donde laboras, por lo que necesito conocer la percepción que usted tiene al respecto. Le rogamos que sea lo más sincero posible con el fin de lograr el máximo de objetividad en nuestra investigación.

Lea atentamente y escoja la respuesta que expresa su opinión o percepción y márkela con una aspa (X). Gracias.

Nunca	A veces	Siempre
1	2	3

INCORPORACIÓN DE LAS PERSONAS	1	2	3
1. El director publica plazas vacantes para el contrato o nombramiento de docentes ya sea en forma virtual o físico.			
2. La institución educativa realiza promoción o reclutamiento interno para ascender a nuevos cargos por mérito.			
3. La institución donde estudia aplica o realiza la selección del personal a través de exámenes y pruebas para evaluar las características de los candidatos para ocupar un puesto de trabajo			
4. La institución donde labora el comité evaluador es selecto, confiable y justo para la evaluación de los criterios de selección (documentos, pruebas, entrevistas, etc.)			
COLOCACIÓN DE LAS PERSONAS.	1	2	3
5. Considera que hay buena orientación de parte de su coordinador o director			
6. Considera que existe buena organización y comunicación en su institución			
7. En la institución donde estudia valoran el trabajo docente			
8. El director hace el modelado del trabajo para los nuevos docentes			
9. La evaluación del desempeño docente es objetiva y transparente que permita la crítica constructiva			
10. Las autoridades educativas evalúan el desempeño docente al inicio, durante y al final del año con una ficha de evaluación			
11. Ud. Conoce el resultado de la evaluación docente y lo ayudan si es que lo necesita,			
RECOMPENSACIÓN DE LAS PERSONAS	1	2	3
12. La remuneración que perciben los docentes cubre su canasta familiar (necesidades primarias)			
13. Ud. está de acuerdo con la escala magisterial para las remuneraciones			
14. En la institución donde estudia utilizan incentivos positivos (incentivar, motivar)			
15. Ud. ha recibido incentivo económico o bono por su trabajo eficiente y eficaz			
16. Ud. Ha recibido prestaciones espontaneas o adicionales (becas educativas, transporte subsidiado ...)			
17. La institución donde labora ofrece prestaciones de ley (vacaciones, aguinaldo, seguro) que facilite su vida personal.			
DESARROLLO DE LAS PERSONAS	1	2	3
18. La Institución donde estudias invierte tiempo y dinero para la capacitación del personal docente			

19. La capacitación que realizan las autoridades educativas cubren las necesidades o intereses personales y grupales.			
20. El Director evalúa antes, durante y después de la capacitación a los docentes para ver los resultados y tomar otras medidas.			
21. En la Institución donde estudias le permiten o apoyan para su desarrollo personal y laboral.			
22. Considera que el docente invierte tiempo y dinero para su desarrollo personal e institucional.			
RETENCIÓN DE LAS PERSONAS	1	2	3
23. La relación entre el director y el personal docente es horizontal (respeto y consideración).			
24. Usted percibe un buen clima institucional donde exista la empatía y solidaridad.			
25. En la institución donde estudias hay reglas de trabajo y lo cumplen			
26. En la institución y en su aula hay un buen ambiente adecuado y agradable.			
27. La institución donde estudias es seguro y cuenta con seguridad personal.			
28. La institución donde estudias cuenta con apoyo de instituciones o personas que aporten para la mejora de la calidad de vida.			
SUPERVISIÓN DE LAS PERSONAS	1	2	3
29. La institución educativa donde estudias cuenta con base de datos virtual de la administración de los recursos humanos como registro: personal, puestos, remuneración, etc.			
30. La institución educativa donde estudias cuenta con un sistema de supervisión de la administración de recursos humanos			

Gracias por su colaboración

CUESTIONARIO PARA MEDIR LAS CAPACIDADES EMPRENDEDORAS

(Ministerio de Educación, 2010)

(Adaptado por Márquez, 2016)

Estimado estudiante:

Me encuentro realizando una investigación para optar el grado de maestría en la Universidad César Vallejo, y realizo una investigación con respecto al nivel de capacidades emprendedoras, por lo que necesito conocer la percepción que usted tiene al respecto. Le rogamos que sea lo más sincero posible con el fin de lograr el máximo de objetividad en nuestra investigación.

Lea atentamente y escoja la respuesta que expresa su opinión o percepción y márquela con una aspa (X). Gracias.

N°	ÍTEMS	Valoración	
		Sí tiene	No tiene
	AUTOCONFIANZA		
1	Sabe para que es bueno y trata de aprovechar sus habilidades		
2	Confía en lo que sabe pero quiere continuar desarrollándose y preparándose.		
3	Toma decisiones cuando es necesario, sin dilatar las cosas (no deja para mañana lo que tiene que resolver).		
4	Se comporta tal y como es en todo lugar y momento, es decir, es auténtico.		
5	Enfrenta los problemas sin acobardarse ante los fracasos y dificultades.		
6	Reconoce sus errores y trata de aprender de ellos para no repetirlos.		
	CREATIVIDAD		
7	Utiliza su imaginación para crear alternativas que pueden parecer un tanto locas		
8	Observa problemas que parece que nadie tomaba en cuenta.		
9	Pueden ocurrírsele varias alternativas para resolver un problema.		
10	Se las ingenia para encontrar la forma de obtener lo que quiere sin perjudicar a otros.		
11	No deja de pensar en como seguir mejorando lo que tiene y ver otras cosas nuevas para hacer.		
12	Busca otras opciones, no teme a los cambios.		
	INICIATIVA		
13	Es independiente para hacer sus cosas pero no rechaza el apoyo de los demás		
14	Propone lo que hay que hacer antes que otros		
15	No se desanima fácilmente.		
16	Ante las dificultades no se queda esperando a que desaparezcan solas.		
17	No le corre a los retos pero evalúa sus opciones antes de lanzarse.		
18	Piensa constantemente en ampliar lo que tiene o en iniciar otros proyectos.		
	PERSEVERANCIA		
19	Ha tenido un tropiezo y ha continuado. Mira hacia delante y no hacia atrás.		
20	Se plantea lo que quiere lograr y no se detiene hasta alcanzarlo		
21	Traza un camino y lo sigue aunque demore en ver los resultados		
22	Se motiva y le pone ganas a lo que hace.		
23	Trabaja duro y parejo para mantener lo que ha logrado		
24	Considera que el fracaso no es el final.		

Anexo 3: Confiabilidad

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Nº	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
1	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	1	1	2	1	1	3	1	3	3	3	3	3	2	1
2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2
3	3	1	1	3	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	3	2	2	3	2	3	2	3	1
4	2	1	2	3	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	3	2	3	3
5	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	3	1	2	1	1	2	2	2	3	2	2	2	3	1	1	3	2
6	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	2	2	2	2	2	1	1
7	3	1	3	2	3	2	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	3	1	2	2	1	3	3	3	3	3	1	1	3	3
8	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2
9	3	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3
10	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	3	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	1	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3
12	3	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	1	1
13	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2
14	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	1	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
15	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3
16	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2
17	2	2	2	3	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
18	3	2	3	3	3	3	3	2	3	1	1	1	3	2	1	1	3	2	2	1	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3
19	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2
20	2	3	2	2	2	2	2	1	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2
21	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	1	2	1	3	1	1	1	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2
22	2	1	2	3	3	3	2	3	3	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2
23	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1
24	2	2	1	1	2	3	2	2	3	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	3	2	3	3	3	2	2	3
25	2	2	3	1	2	2	1	1	1	2	2	1	3	2	1	1	3	1	2	1	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2
26	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	3	3	3	3	2	2	1	1
27	2	1	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	1	1	3	1	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2
28	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1
29	2	2	2	1	2	2	1	1	2	1	3	1	1	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2
30	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,884	30

CAPACIDADES EMPRENDEDORAS – KR 20

Nº	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	0	1	1	0	0	1	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	1	0	0	0	1
3	1	1	0	0	0	1	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0	1
4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
5	0	1	1	0	0	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	1	0
6	0	1	1	0	0	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	1	0
7	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1
8	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1
9	1	1	1	1	0	0	0	1	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	0	1	0	0
10	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1
11	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1
12	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1
13	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1
14	1	1	0	1	0	1	0	0	0	1	1	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	0	0	1
15	1	1	0	1	0	1	0	0	0	1	1	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	0	0	1
16	1	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1	1	1	1	0	0	0	0	1	0	0	1
17	0	1	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1	1	1	1	1	0	0	0	1	0	0	1
18	1	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0	1
19	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0
20	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1
21	1	0	0	0	0	1	0	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	1
22	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
23	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1
24	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1
25	1	1	0	1	1	1	0	0	1	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	1	0	0	1	1
26	0	0	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	0	1	0
27	0	0	0	1	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	1
28	1	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	0	1
29	0	0	0	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	0	0	0	1
30	0	0	0	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	1	0	0	1	1	1	0	0	0	1

Estadísticos de fiabilidad

KR20	N de elementos
0,812	24

En el presente estudio el KR20 obtenido es de 0,812 lo cual permite corroborar que el cuestionario sobre capacidades emprendedoras tiene una fuerte confiabilidad.

ANEXO 4: JUICIO DE EXPERTOS

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS CAPACIDADES EMPRENDEDERAS

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	AUTOCONFIANZA							
1	Sabe para que es bueno y trata de aprovechar sus habilidades					X		
2	Confía en lo que sabe pero quiere continuar desarrollándose y preparándose.					X		
3	Toma decisiones cuando es necesario, sin dilatar las cosas (no deja para mañana lo que tiene que resolver).					X		
4	Se comporta tal y como es en todo lugar y momento, es decir, es auténtico.					X		
5	Enfrenta los problemas sin acobardarse ante los fracasos y dificultades.					X		
6	Reconoce sus errores y trata de aprender de ellos para no repetirlos.					X		
	CREATIVIDAD							
7	Utiliza su imaginación para crear alternativas que pueden parecer un tanto locas					X		
8	Observa problemas que parece que nadie tomaba en cuenta.					X		
9	Pueden ocurrírsele varias alternativas para resolver un problema.					X		
10	Se las ingenia para encontrar la forma de obtener lo que quiere sin perjudicar a otros.					X		
11	No deja de pensar en como seguir mejorando lo que tiene y ver otras cosas nuevas para hacer.					X		
12	Busca otras opciones, no teme a los cambios.					X		
	INICIATIVA							
13	Es independiente para hacer sus cosas pero no rechaza el apoyo de los demás					X		
14	Propone lo que hay que hacer antes que otros					X		
15	No se desanima fácilmente.					X		
16	Ante las dificultades no se queda esperando a que desaparezcan solas.					X		
17	No le corre a los retos pero evalúa sus opciones antes de lanzarse.					X		
18	Piensa constantemente en ampliar lo que tiene o en iniciar otros proyectos.					X		
	PERSEVERANCIA							
19	Ha tenido un tropiezo y ha continuado. Mira hacia delante y no hacia atrás.					X		
20	Se plantea lo que quiere lograr y no se detiene hasta alcanzarlo					X		
21	Traza un camino y lo sigue aunque demore en ver los resultados					X		
22	Se motiva y le pone ganas a lo que hace.					X		
23	Trabaja duro y parejo para mantener lo que ha logrado					X		
24	Considera que el fracaso no es el final.					X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS CAPACIDADES EMPRENDEDERORAS

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	AUTOCONFIANZA							
1	Sabe para que es bueno y trata de aprovechar sus habilidades					X		
2	Confía en lo que sabe pero quiere continuar desarrollándose y preparándose.					X		
3	Toma decisiones cuando es necesario, sin dilatar las cosas (no deja para mañana lo que tiene que resolver).					X		
4	Se comporta tal y como es en todo lugar y momento, es decir, es auténtico.					X		
5	Enfrenta los problemas sin acobardarse ante lo fracasos y dificultades.					X		
6	Reconoce sus errores y trata de aprender de ellos para no repetirlos.					X		
	CREATIVIDAD							
7	Utiliza su imaginación para crear alternativas que pueden parecer un tanto locas					X		
8	Observa problemas que parece que nadie tomaba en cuenta.					X		
9	Pueden ocurrirsele varias alternativas para resolver un problema.					X		
10	Se las ingenia para encontrar la forma de obtener lo que quiere sin perjudicar a otros.					X		
11	No deja de pensar en como seguir mejorando lo que tiene y ver otras cosas nuevas para hacer.					X		
12	Busca otras opciones, no teme a los cambios.					X		
	INICIATIVA							
13	Es independiente para hacer sus cosas pero no rechaza el apoyo de los demás					X		
14	Propone lo que hay que hacer antes que otros					X		
15	No se desanima fácilmente.					X		
16	Ante las dificultades no se queda esperando a que desaparezcan solas.					X		
17	No le corre a los retos pero evalúa sus opciones antes de lanzarse.					X		
18	Piensa constantemente en ampliar lo que tiene o en iniciar otros proyectos.					X		
	PERSEVERANCIA							
19	Ha tenido un tropiezo y ha continuado. Mira hacia delante y no hacia atrás.					X		
20	Se plantea lo que quiere lograr y no se detiene hasta alcanzarlo					X		
21	Traza un camino y lo sigue aunque demore en ver los resultados					X		
22	Se motiva y le pone ganas a lo que hace.					X		
23	Trabaja duro y parejo para mantener lo que ha logrado					X		
24	Considera que el fracaso no es el final.					X		

	resultados y tomar otras medidas. En la Institución donde estudios le permiten o apoyan para su desarrollo personal y laboral.								
21	Considera que el docente invierte tiempo y dinero para su desarrollo personal e institucional.								
22									
23	RETENCIÓN DE LAS PERSONAS								
24	La relación entre el director y el personal docente es horizontal (respeto y consideración).								
25	Usted percibe un buen clima institucional donde exista la empatía y solidaridad.								
26	En la institución donde estudios hay reglas de trabajo y lo cumplen								
27	En la institución y en su aula hay un buen ambiente adecuado y agradable.								
28	La institución donde estudios es seguro y cuenta con seguridad personal para la mejora de la calidad de vida.								
29	SUPERVISIÓN DE LAS PERSONAS								
30	La institución educativa donde estudios cuenta con base de datos virtual de la administración de los recursos humanos como registro: personal, puestos, remuneración, etc.								
	La institución educativa donde estudios cuenta con un sistema de supervisión de la administración de recursos humanos								

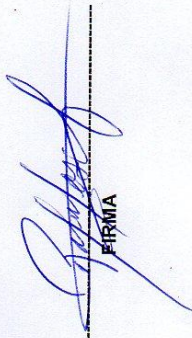
Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiente

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Silvia Amable Pichot Octavio

DNI: 09748988

Especialidad del validador: GESTION EDUCACIONAL


FIRMA

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Nº	DIMENSIONES / Ítems INCORPORACIÓN DE LAS PERSONAS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	El director publica plazas vacantes para el contrato o nombramiento de docentes ya sea en forma virtual o físico.					X		
2	La institución educativa realiza promoción o reclutamiento interno para ascender a nuevos cargos por mérito.					X		
3	La institución donde estudia aplica o realiza la selección del personal a través de exámenes y pruebas para evaluar las características de los candidatos para ocupar un puesto de trabajo					X		
4	La institución donde labora el comité evaluador es selecto, confiable y justo para la evaluación de los criterios de selección (documentos, pruebas, entrevistas, etc.) COLOCACIÓN DE LAS PERSONAS.					X		
5	Considera que hay buena orientación de parte de su coordinador o director					X		
6	Considera que existe buena organización y comunicación en su institución					X		
7	En la institución donde estudia valoran el trabajo docente					X		
8	El director hace el modelado del trabajo para los nuevos docentes					X		
9	La evaluación del desempeño docente es objetiva y transparente que permita la crítica constructiva					X		
10	Las autoridades educativas evalúan el desempeño docente al inicio, durante y al final del año con una ficha de evaluación					X		
11	Ud. Conoce el resultado de la evaluación docente y lo ayudan si es que lo necesita. RECOMPENSACIÓN DE LAS PERSONAS					X		
12	La remuneración que perciben los docentes cubre su canasta familiar (necesidades primarias)					X		
13	Ud. está de acuerdo con la escala magisterial para las remuneraciones					X		
14	En la institución donde estudia utilizan incentivos positivos (incentivar, motivar)					X		
15	Ud. ha recibido incentivo económico o bono por su trabajo eficiente y eficaz					X		
16	Ud. Ha recibido prestaciones espontáneas o adicionales (becas educativas, transporte subsidiado ...)					X		
17	La institución donde labora ofrece prestaciones de ley (vacaciones, aguinaldo, seguro) que facilite su vida personal. DESARROLLO DE LAS PERSONAS					X		
18	La institución donde estudias invierte tiempo y dinero para la capacitación del personal docente					X		
19	La capacitación que realizan las autoridades educativas cubren las necesidades o intereses personales y grupales.					X		

	resultados y tomar otras medidas.								
21	En la Institución donde estudias le permiten o apoyan para su desarrollo personal y laboral.								X
22	Considera que el docente invierte tiempo y dinero para su desarrollo personal e institucional.								X
	RETENCIÓN DE LAS PERSONAS								
23	La relación entre el director y el personal docente es horizontal (respeto y consideración).								X
24	Usted percibe un buen clima institucional donde exista la empatía y solidaridad.								X
25	En la institución donde estudias hay reglas de trabajo y lo cumplen								X
26	En la institución y en su aula hay un buen ambiente adecuado y agradable.								X
27	La institución donde estudias es seguro y cuenta con seguridad personal.								X
28	La institución donde estudias cuenta con apoyo de instituciones o personas que aporten para la mejora de la calidad de vida.								X
	SUPERVISIÓN DE LAS PERSONAS								
29	La institución educativa donde estudias cuenta con base de datos virtual de la administración de los recursos humanos como registro: personal, puestos, remuneración, etc.								X
30	La institución educativa donde estudias cuenta con un sistema de supervisión de la administración de recursos humanos								X

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENTE

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: JUAN CARLOS REYUNDO MENESES

DNI: 25612277

Especialidad del validador: GESTIÓN


FIRMA

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Anexo 5: Base de datos

Variable 1: Gestión del talento humano

	Incorporación				Colocación							Recompensa						Desarrollo						Retención						Supervisión		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30		
Encuestado 1	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	1	1	2	1	1	3	1	3	3	3	3	3	2	1	71	
Encuestado 2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	51	
Encuestado 3	3	1	1	3	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	3	2	2	3	2	3	2	3	1	53	
Encuestado 4	2	1	2	3	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	3	2	3	3	53	
Encuestado 5	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	3	1	2	1	1	2	2	2	3	2	2	2	3	1	1	3	2	59	
Encuestado 6	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	2	2	2	2	2	1	1	72
Encuestado 7	3	1	3	2	3	2	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	3	1	2	2	1	3	3	3	3	3	1	1	3	3	60	
Encuestado 8	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	75	
Encuestado 9	3	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	53	
Encuestado 10	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	3	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	55	
Encuestado 11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	1	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	79	
Encuestado 12	3	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	1	1	51
Encuestado 13	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	73	
Encuestado 14	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	1	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	79	
Encuestado 15	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	77	
Encuestado 16	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	78	
Encuestado 17	2	2	2	3	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	60	
Encuestado 18	3	2	3	3	3	3	3	2	3	1	1	1	3	2	1	1	3	2	2	1	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	68	
Encuestado 19	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	73	

Encuestado 48	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	60
Encuestado 49	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	60	
Encuestado 50	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	71		
Encuestado 51	2	1	2	3	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	3	1	2	2	1	3	1	1	2	3	1	2	2	1	51	
Encuestado 52	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	72	
Encuestado 53	3	3	3	3	2	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	1	3	1	2	2	1	2	73	
Encuestado 54	1	1	2	2	2	2	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	52		
Encuestado 55	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	1	2	2	3	73		
Encuestado 56	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	71		
Encuestado 57	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	73		
Encuestado 58	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	1	1	1	1	2	1	2	1	3	3	3	3	3	3	1	1	67	
Encuestado 59	2	1	3	3	3	2	3	2	3	3	2	1	1	2	3	1	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	65	
Encuestado 60	3	2	1	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	1	3	1	2	2	2	3	3	3	2	2	1	2	3	2	70	
Encuestado 61	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	1	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	71	
Encuestado 62	1	1	3	1	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	63		
Encuestado 63	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	1	1	3	1	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	71	
Encuestado 64	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	1	1	2	1	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	72	
Encuestado 65	2	1	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	1	1	1	3	1	2	2	2	3	3	1	2	2	1	1	2	2	62	
Encuestado 66	3	3	3	3	2	1	1	2	1	3	2	1	3	2	1	1	1	1	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	63	
Encuestado 67	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	71	
Encuestado 68	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	1	1	1	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	72	
Encuestado 69	3	1	1	2	2	2	3	2	2	2	1	2	1	1	1	1	3	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	1	54	
Encuestado 70	2	1	1	3	2	2	2	2	3	3	2	2	1	1	1	1	3	1	2	1	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	60	
Encuestado 71	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	51	
Encuestado 72	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	72	
Encuestado 73	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	1	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	71	
Encuestado 74	3	2	1	1	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	74
Encuestado 75	2	1	1	2	3	3	3	1	3	3	3	1	1	1	2	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	1	2	2	2	66	

Encuestado 76	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	1	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	1	1	2	2	72	
Encuestado 77	2	1	1	2	2	2	2	1	2	3	2	2	1	2	1	1	3	1	2	2	2	3	3	2	3	3	1	2	3	1	58	
Encuestado 78	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	2	3	2	2	1	2	1	2	3	2	71		
Encuestado 79	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	74	
Encuestado 80	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	1	2	1	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	1	3	3	3	77	
Encuestado 81	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	71	
Encuestado 82	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	1	2	1	1	1	3	1	1	1	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	61	
Encuestado 83	2	2	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	64	
Encuestado 84	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	72	
Encuestado 85	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	1	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	73	
Encuestado 86	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	1	1	2	2	1	2	1	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	67	
Encuestado 87	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	1	2	2	1	2	2	1	2	2	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	62	
Encuestado 88	2	2	3	3	1	2	3	2	3	3	3	1	3	3	1	1	1	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	73	
Encuestado 89	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	1	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	66	
Encuestado 90	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	64	
Encuestado 91	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	71	
Encuestado 92	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	76	
Encuestado 93	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	71	
Encuestado 94	1	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	43
Encuestado 95	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	3	2	62
Encuestado 96	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	1	2	1	1	2	1	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	68	
Encuestado 97	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	75	
Encuestado 98	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	71	
Encuestado 99	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	72	
Encuestado 100	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	51	
Encuestado 101	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	1	2	1	2	73
Encuestado 102	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	64	
Encuestado 103	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	2	1	1	3	2	2	3	2	3	2	2	73	

Encuestado 104	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	77	
Encuestado 105	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	1	1	2	2	75	
Encuestado 106	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	72	
Encuestado 107	3	1	3	2	3	2	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	3	1	2	2	1	3	3	3	3	3	1	1	3	2	59
Encuestado 108	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	1	2	3	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	54
Encuestado 109	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	1	1	2	2	1	1	1	1	71
Encuestado 110	3	3	3	3	2	3	2	1	3	3	3	3	3	1	3	2	3	1	2	1	2	3	2	2	3	3	3	3	2	1	72
Encuestado 111	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	53
Encuestado 112	3	3	2	2	3	2	1	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	2	2	1	3	3	1	1	72
Encuestado 113	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	79
Encuestado 114	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	51
Encuestado 115	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	3	3	2	1	1	3	2	2	2	2	2	3	2	2	54
Encuestado 116	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	79
Encuestado 117	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	1	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	71
Encuestado 118	3	2	3	3	3	3	3	2	3	1	1	1	3	3	1	1	3	3	3	1	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	72
Encuestado 119	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	66
Encuestado 120	2	3	2	2	2	2	2	3	2	1	3	2	3	2	3	3	3	2	2	1	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	69
Encuestado 121	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	1	2	1	3	1	1	1	1	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	71
Encuestado 122	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	52
Encuestado 123	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	66
Encuestado 124	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	2	3	2	2	2	2	72
Encuestado 125	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	1	3	1	2	1	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	68
Encuestado 126	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	72
Encuestado 127	2	1	2	2	1	1	1	2	2	3	2	2	1	1	1	1	3	1	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	57
Encuestado 128	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	1	71
Encuestado 129	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	68
Encuestado 130	1	2	1	2	3	3	3	2	3	2	2	1	1	1	1	1	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	66
Encuestado 131	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	72

Encuestado 132	3	2	2	1	3	3	1	1	1	1	3	1	1	3	1	1	3	1	1	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	62
Encuestado 133	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	71		
Encuestado 134	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	80		
Encuestado 35	3	2	1	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	1	1	1	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	71		
Encuestado 136	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	72		
Encuestado 137	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	74		
Encuestado 138	2	2	3	2	2	2	2	1	3	3	1	3	3	3	3	2	1	1	1	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	66		
Encuestado 139	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	1	1	73		
Encuestado 140	2	1	2	3	3	2	3	2	3	3	3	1	3	3	1	2	2	1	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	72		
Encuestado 141	2	1	3	3	2	3	2	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	63		
Encuestado 142	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	1	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	71		
Encuestado 143	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	1	2	1	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	73		
Encuestado 144	3	1	1	3	3	3	2	2	3	1	1	2	3	1	1	1	1	1	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	66		
Encuestado 145	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	62	
Encuestado 146	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	3	2	1	3	3	2	3	3	2	2	1	3	2	1	2	2	3	1	63		
Encuestado 147	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	51	
Encuestado 148	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	54		

Variable 2: Capacidades emprendedoras

N°	Autoconfianza							Creatividad						Iniciativa						Perseverancia						Total			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24					
Encuestado 1	0	1	1	1	0	1	4	1	0	1	1	0	1	4	1	1	0	1	0	1	4	1	1	1	1	0	1	5	17
Encuestado 2	0	0	1	1	0	0	2	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	0	0	1	4	1	0	0	1	0	0	2	9
Encuestado 3	1	0	1	0	1	0	3	0	1	0	0	1	0	2	1	0	1	0	0	1	3	0	1	1	0	0	1	3	11
Encuestado 4	0	1	1	1	1	0	4	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	3	9
Encuestado 5	1	1	1	1	1	1	6	1	0	1	1	0	0	3	0	0	1	0	0	0	1	1	0	1	1	0	0	3	13
Encuestado 6	0	1	1	1	0	1	4	1	0	1	1	0	1	4	1	1	0	1	1	1	5	1	1	1	1	0	1	5	18
Encuestado 7	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1	3	1	1	0	0	0	1	3	1	0	1	0	0	1	3	10
Encuestado 8	1	0	1	1	1	0	4	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	0	0	4	1	1	1	1	1	1	6	20
Encuestado 9	0	1	1	1	1	0	4	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	3	9
Encuestado 10	1	1	1	1	1	1	6	1	0	1	1	0	0	3	0	0	1	0	0	0	1	1	0	1	1	0	0	3	13
Encuestado 11	0	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	0	1	5	1	1	0	1	1	1	5	1	0	1	1	0	1	4	19
Encuestado 12	0	0	1	1	0	0	2	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	0	0	1	4	1	0	0	0	1	0	2	9
Encuestado 13	1	1	0	1	1	0	4	1	1	1	1	0	1	5	1	1	0	1	0	1	4	1	1	1	0	1	0	4	17
Encuestado 14	0	1	1	1	1	0	4	1	0	1	1	1	1	5	1	1	0	1	1	1	5	1	1	0	1	0	1	4	18
Encuestado 15	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	0	5	1	1	1	0	1	1	5	1	0	1	1	0	0	3	19
Encuestado 16	0	1	1	1	0	1	4	1	0	1	1	0	1	4	1	1	0	1	1	1	5	1	1	1	1	0	1	5	18
Encuestado 17	0	0	1	1	0	0	2	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	0	0	1	4	1	0	1	0	0	0	2	9
Encuestado 18	1	0	0	1	0	0	2	1	1	0	0	1	0	3	1	1	0	0	0	1	3	0	1	1	0	0	1	3	11
Encuestado 19	0	1	1	1	1	0	4	1	0	1	1	1	1	5	0	1	1	1	0	1	4	1	0	1	1	1	1	5	18
Encuestado 20	1	1	1	1	0	1	5	1	0	1	1	1	0	4	1	1	1	1	0	1	5	1	1	1	1	0	1	5	19
Encuestado 21	0	1	1	1	0	1	4	1	0	1	1	0	1	4	1	1	0	1	0	1	4	1	0	1	0	1	1	4	16
Encuestado 22	0	1	1	1	1	1	5	1	0	1	0	1	0	3	1	1	1	1	0	1	5	1	1	1	1	0	1	5	18
Encuestado 23	0	1	1	1	1	0	4	1	0	1	1	1	0	4	1	0	1	1	1	1	5	1	0	1	0	1	1	4	17
Encuestado 24	0	1	1	1	1	0	4	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	1	0	1	1	0	1	4	10
Encuestado 25	1	1	1	1	1	1	6	1	0	1	1	0	0	3	0	0	1	0	0	0	1	1	0	1	1	1	1	5	15
Encuestado 26	0	1	1	1	0	1	4	1	0	1	1	0	1	4	1	1	0	1	0	1	4	1	0	1	0	1	1	4	16
Encuestado 27	0	0	1	1	0	0	2	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	0	0	1	4	1	0	1	0	0	1	3	10
Encuestado 28	0	1	0	0	0	1	2	0	0	0	1	0	1	2	1	0	1	0	0	0	2	1	0	1	0	1	0	3	9
Encuestado 29	0	1	0	1	1	0	3	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	1	0	0	1	0	0	2	7
Encuestado 30	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	0	0	4	0	1	1	0	0	1	3	1	0	1	1	1	1	5	18

Encuestado 31	1	1	0	1	1	0	4	1	1	1	1	0	1	5	1	1	1	0	1	1	5	1	1	0	1	1	1	5	19
Encuestado 32	1	1	1	0	0	0	3	1	0	1	0	1	1	4	0	1	1	1	1	1	5	1	1	1	0	1	1	5	17
Encuestado 33	1	1	0	1	1	1	5	1	0	1	1	0	1	4	1	1	0	1	1	1	5	1	1	1	1	0	1	5	19
Encuestado 34	1	0	1	1	1	1	5	1	0	1	1	0	1	4	1	0	1	0	1	0	3	0	1	1	1	1	1	5	17
Encuestado 35	1	0	1	1	1	0	4	0	1	1	1	1	1	5	1	0	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	0	5	19
Encuestado 36	1	0	1	0	0	0	2	0	1	1	1	1	0	4	0	1	1	1	0	1	4	1	0	0	0	0	0	1	11
Encuestado 37	1	0	1	0	0	1	3	0	1	1	1	1	1	5	1	1	0	0	0	0	2	1	1	0	0	1	0	3	13
Encuestado 38	0	1	1	1	1	1	5	0	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	0	5	1	0	1	1	1	1	5	20
Encuestado 39	1	1	1	0	1	1	5	1	1	1	1	0	1	5	1	1	1	1	1	1	6	1	1	0	1	1	1	5	21
Encuestado 40	0	1	1	1	0	1	4	0	1	1	0	1	1	4	1	1	0	1	1	1	5	1	1	1	1	1	0	5	18
Encuestado 41	1	0	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	0	5	1	0	1	1	1	1	5	1	1	1	0	1	0	4	19
Encuestado 42	0	0	0	0	1	1	2	1	0	1	0	1	0	3	0	0	1	0	1	0	2	0	1	0	0	1	1	3	10
Encuestado 43	0	0	0	1	0	1	2	1	0	1	0	0	0	2	1	1	1	0	0	0	3	0	0	1	0	1	1	3	10
Encuestado 44	1	1	1	1	1	0	5	1	1	0	1	1	1	5	1	0	1	1	1	1	5	0	1	1	1	0	1	4	19
Encuestado 45	1	0	1	1	1	1	5	0	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	6	0	1	0	1	0	0	2	18
Encuestado 46	0	1	0	1	0	0	2	0	1	0	0	1	1	3	0	1	1	0	1	0	3	0	0	1	0	0	0	1	9
Encuestado 47	0	1	1	0	1	1	4	1	1	1	1	1	1	6	1	1	0	1	1	1	5	0	1	1	1	1	0	4	19
Encuestado 48	0	1	1	0	1	1	4	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0	1	1	0	3	0	0	0	1	1	0	2	10
Encuestado 49	0	0	0	1	0	1	2	0	1	0	0	1	1	3	1	1	0	0	1	1	4	0	0	1	0	1	0	2	11
Encuestado 50	1	1	0	1	0	1	4	0	1	0	1	1	1	4	0	0	0	1	0	1	2	0	1	1	0	1	0	3	13
Encuestado 51	1	0	0	0	0	1	2	0	1	1	0	0	0	2	0	0	1	1	0	1	3	0	0	1	0	1	0	2	9
Encuestado 52	0	0	1	0	1	1	3	1	1	1	1	1	1	6	0	0	1	0	1	1	3	1	0	0	1	1	1	4	16
Encuestado 53	0	1	1	0	0	1	3	0	1	0	1	1	1	4	0	1	0	0	1	1	3	0	0	0	0	1	0	1	11
Encuestado 54	1	0	0	1	1	1	4	0	0	0	1	1	1	3	1	0	1	0	1	0	3	1	1	1	1	1	0	5	15
Encuestado 55	1	1	1	0	1	0	4	1	1	0	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	6	0	1	0	1	0	1	3	18
Encuestado 56	0	0	1	1	0	0	2	0	0	1	1	0	1	3	0	1	0	0	1	1	3	1	0	1	0	0	0	2	10
Encuestado 57	1	0	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	0	5	1	1	0	1	1	1	5	0	1	1	1	0	1	4	19
Encuestado 58	1	0	1	0	0	0	2	0	0	0	1	0	0	1	1	0	0	1	0	1	3	1	1	0	0	0	1	3	9
Encuestado 59	0	1	0	1	1	1	4	0	1	0	0	1	0	2	0	1	0	1	0	0	2	1	1	1	1	1	0	5	13
Encuestado 60	1	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	1	1	4	0	1	0	0	1	1	3	0	1	0	0	0	1	2	10
Encuestado 61	1	1	1	0	1	1	5	1	0	1	1	1	1	5	1	1	1	1	0	1	5	0	1	1	0	1	1	4	19
Encuestado 62	0	0	1	1	1	1	4	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	1	1	3	0	0	1	1	1	0	3	11
Encuestado 63	1	0	1	1	1	1	5	0	1	1	1	1	0	4	1	1	1	1	0	1	5	1	0	1	0	1	0	3	17
Encuestado 64	0	0	0	1	0	1	2	1	0	1	1	0	1	4	0	0	0	0	1	1	2	1	1	1	0	1	1	5	13

Encuestado 65	0	1	1	1	1	0	4	1	0	0	0	1	1	3	1	1	0	1	1	1	5	0	0	1	1	0	1	3	15
Encuestado 66	1	0	1	0	0	0	2	0	1	0	1	0	0	2	1	1	1	1	0	0	4	0	1	0	0	0	0	1	9
Encuestado 67	1	0	0	1	1	0	3	1	1	0	1	0	1	4	1	0	0	1	0	0	2	1	0	1	1	0	1	4	13
Encuestado 68	1	0	1	1	1	0	4	1	1	1	1	1	0	5	1	1	0	1	1	1	5	1	1	1	0	1	1	5	19
Encuestado 69	1	0	0	0	0	1	2	0	0	1	1	1	0	3	0	0	1	0	0	1	2	1	1	0	0	1	0	3	10
Encuestado 70	0	1	0	1	0	0	2	1	0	1	0	0	1	3	1	1	0	0	0	0	2	1	1	0	0	0	0	2	9
Encuestado 71	0	1	1	0	1	1	4	0	0	0	0	1	1	2	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	0	3	9
Encuestado 72	1	1	1	0	1	1	5	1	1	0	0	1	1	4	0	1	0	0	0	1	2	0	0	0	1	1	1	3	14
Encuestado 73	0	1	1	1	0	0	3	1	1	1	1	1	1	6	1	1	0	1	1	1	5	1	0	1	1	1	1	5	19
Encuestado 74	1	0	1	0	0	1	3	1	1	0	0	1	1	4	1	0	0	1	0	0	2	1	0	0	0	1	1	3	12
Encuestado 75	1	0	1	0	0	1	3	1	0	0	0	1	1	3	0	0	0	1	1	0	2	1	0	0	0	1	1	3	11
Encuestado 76	1	1	0	1	1	1	5	1	1	0	1	1	1	5	0	1	1	1	1	1	5	1	0	1	1	0	1	4	19
Encuestado 77	1	0	0	0	1	1	3	1	0	1	0	1	1	4	0	1	1	1	1	0	4	1	0	0	1	1	1	4	15
Encuestado 78	1	0	1	1	1	1	5	0	1	0	0	1	1	3	0	1	1	0	1	1	4	1	1	1	1	1	0	5	17
Encuestado 79	1	1	1	0	1	1	5	1	0	1	1	1	1	5	1	1	0	1	1	1	5	1	1	1	0	1	1	5	20
Encuestado 80	1	1	1	1	0	0	4	1	1	1	0	1	1	5	1	0	1	1	1	1	5	1	1	1	0	1	0	4	18
Encuestado 81	1	1	1	0	1	1	5	1	1	0	1	0	1	4	1	1	1	1	1	0	5	0	1	0	0	1	1	3	17
Encuestado 82	1	1	1	0	0	0	3	0	1	0	1	0	1	3	0	1	1	1	0	0	3	1	1	0	0	0	0	2	11
Encuestado 83	1	1	1	0	0	1	4	1	0	0	1	0	0	2	0	1	1	0	0	1	3	1	1	0	0	1	1	4	13
Encuestado 84	1	0	1	0	0	0	2	0	1	0	1	0	0	2	1	1	1	1	0	0	4	0	1	0	0	0	0	1	9
Encuestado 85	1	0	0	1	1	0	3	1	1	0	1	0	1	4	1	0	0	1	0	0	2	1	0	1	1	0	1	4	13
Encuestado 86	0	1	1	0	1	1	4	0	1	1	1	1	1	5	1	0	1	1	1	1	5	1	0	0	1	1	0	3	17
Encuestado 87	0	1	0	1	0	0	2	0	1	0	1	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	0	1	5	9
Encuestado 88	1	0	0	0	0	1	2	1	0	1	0	1	1	4	0	1	0	1	0	1	3	1	1	0	0	1	1	4	13
Encuestado 89	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	1	1	4	0	0	0	0	0	1	1	1	0	1	1	0	0	3	9
Encuestado 90	1	1	1	1	0	0	4	0	1	0	1	1	1	4	0	1	0	0	0	1	2	1	1	1	0	0	0	3	13
Encuestado 91	1	0	1	1	1	0	4	0	0	1	1	0	0	2	1	0	1	1	1	0	4	1	0	1	1	0	0	3	13
Encuestado 92	1	0	1	1	1	1	5	0	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	22
Encuestado 93	0	0	1	0	1	1	3	1	0	1	0	0	1	3	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0	1	1	1	4	11
Encuestado 94	1	0	1	0	0	0	2	0	1	0	1	1	0	3	0	1	0	0	1	0	2	0	1	0	0	0	0	1	8
Encuestado 95	0	0	1	0	1	1	3	1	0	1	0	0	0	2	1	1	1	0	0	1	4	0	0	0	1	1	1	3	12
Encuestado 96	0	1	1	0	0	1	3	0	1	1	0	1	0	3	0	1	0	0	0	1	2	1	0	0	0	1	0	2	10
Encuestado 97	1	0	1	0	1	1	4	1	0	1	0	1	1	4	1	1	1	1	1	0	5	0	1	1	1	1	1	5	18
Encuestado 98	1	0	1	1	1	1	5	0	0	1	1	1	1	4	1	1	1	1	0	1	5	1	1	1	0	1	1	5	19

Encuestado 99	1	1	0	0	1	1	4	0	1	1	1	0	1	4	1	1	1	1	1	0	5	1	0	0	1	1	1	4	17	
Encuestado 100	1	0	1	1	1	0	4	0	0	1	1	0	0	2	1	0	1	1	1	0	4	1	0	1	1	0	0	3	13	
Encuestado 101	0	1	1	1	1	1	5	0	1	1	1	1	0	4	1	1	0	1	1	1	5	1	0	1	1	1	1	5	19	
Encuestado 102	0	0	1	0	1	1	3	1	0	1	0	0	1	3	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0	1	1	1	4	11	
Encuestado 103	1	1	0	1	0	1	4	0	1	1	1	0	1	4	0	1	1	1	1	1	5	1	1	1	0	1	1	5	18	
Encuestado 104	1	0	0	0	0	1	2	1	0	1	0	1	1	4	0	1	0	1	0	1	3	1	1	0	0	1	1	4	13	
Encuestado 105	1	1	0	1	1	1	5	0	1	0	1	0	1	3	1	1	0	1	1	0	4	1	1	1	1	1	0	5	17	
Encuestado 106	0	0	0	0	1	1	2	1	0	0	1	0	0	2	1	1	0	0	1	0	3	0	0	0	1	1	1	3	10	
Encuestado 107	1	1	0	0	0	0	2	1	0	0	1	0	0	2	1	0	1	0	1	0	3	0	1	0	1	0	0	2	9	
Encuestado 108	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	2	1	1	1	0	1	0	4	0	1	0	1	0	0	2	9	
Encuestado 109	1	1	0	0	0	0	2	1	0	0	0	1	1	3	1	1	1	1	1	0	5	1	1	0	0	0	1	3	13	
Encuestado 110	1	1	0	1	1	1	5	0	1	0	1	0	1	3	1	1	0	1	1	0	4	1	1	1	1	1	0	5	17	
Encuestado 111	0	0	0	0	1	1	2	1	0	0	1	0	0	2	1	1	0	0	1	0	3	0	0	0	1	1	1	3	10	
Encuestado 112	1	1	1	1	1	0	5	1	1	1	1	1	0	5	1	1	1	1	0	0	4	0	1	1	1	1	1	5	19	
Encuestado 113	1	1	1	1	1	0	5	1	1	1	0	0	0	3	1	1	1	1	0	1	5	1	0	1	1	1	0	4	17	
Encuestado 114	1	1	0	0	0	0	2	1	0	0	0	1	1	3	1	1	1	1	1	0	5	1	1	0	0	0	1	3	13	
Encuestado 115	1	1	0	1	1	1	5	0	1	0	1	0	1	3	1	1	0	1	1	0	4	1	1	1	1	1	0	5	17	
Encuestado 116	0	0	0	0	1	1	2	1	0	0	1	0	0	2	1	1	0	0	1	0	3	0	0	0	1	1	1	3	10	
Encuestado 117	1	0	1	1	1	1	5	0	0	1	1	1	1	4	1	1	1	1	0	1	5	1	1	1	0	1	1	5	19	
Encuestado 118	1	0	0	1	1	1	4	0	1	1	1	1	0	4	1	1	1	1	1	0	5	1	0	1	1	1	1	5	18	
Encuestado 119	1	1	0	0	0	0	2	1	0	0	0	1	1	3	1	1	1	1	1	0	5	1	1	0	0	0	1	3	13	
Encuestado 120	1	1	0	1	1	1	5	0	1	0	1	0	1	3	1	1	0	1	1	0	4	1	1	1	1	1	0	5	17	
Encuestado 121	0	0	0	0	1	1	2	1	0	0	1	0	0	2	1	1	0	0	1	0	3	0	0	0	1	1	1	3	10	
Encuestado 122	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Encuestado 123	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	2	1	1	1	0	1	0	4	0	0	0	0	0	0	0	6	
Encuestado 124	1	1	0	0	1	0	3	1	1	1	0	1	1	5	1	1	1	1	1	0	5	1	1	0	1	0	1	4	17	
Encuestado 125	1	1	0	0	1	0	3	0	1	1	1	1	0	4	0	0	1	0	1	1	3	1	0	1	1	1	0	4	14	
Encuestado 126	1	1	0	0	1	0	3	1	1	1	0	1	1	5	1	1	1	1	1	0	5	1	1	0	1	0	1	4	17	
Encuestado 127	1	0	0	1	1	0	3	0	0	1	1	0	0	2	0	1	1	0	1	0	3	1	1	0	0	0	0	2	10	
Encuestado 128	1	1	0	0	1	0	3	1	1	1	0	1	1	5	1	1	1	1	1	0	5	1	1	0	1	0	1	4	17	
Encuestado 129	0	0	1	1	1	0	3	1	0	1	1	0	1	4	1	1	1	0	1	0	4	0	1	0	0	0	1	2	13	
Encuestado 130	1	1	1	1	0	1	5	0	0	1	1	0	1	3	0	0	0	1	1	0	2	0	0	1	1	1	0	3	13	
Encuestado 131	1	0	0	0	1	0	2	1	0	0	0	0	1	2	0	0	0	1	0	1	2	0	0	0	1	1	1	3	9	
Encuestado 132	1	1	0	0	1	1	4	0	0	1	1	0	0	2	1	0	0	0	1	1	3	0	1	0	0	0	0	1	10	

Encuestado 133	1	0	0	0	0	1	2	0	1	0	0	0	1	2	1	0	0	0	0	1	2	0	1	0	0	0	0	1	7
Encuestado 134	1	0	0	1	1	1	4	0	1	1	1	1	0	4	1	1	1	1	1	0	5	1	0	1	1	1	1	5	18
Encuestado 135	1	1	0	0	1	0	3	1	1	1	0	1	1	5	1	1	1	1	1	0	5	1	1	0	1	0	1	4	17
Encuestado 136	1	0	0	0	0	1	2	0	1	0	0	1	1	3	1	1	0	0	0	1	3	0	1	1	0	1	1	4	12
Encuestado 137	0	1	1	0	1	1	4	0	1	0	1	1	0	3	0	1	0	0	1	1	3	0	0	0	1	0	0	1	11
Encuestado 138	1	0	1	1	0	1	4	1	1	1	1	1	0	5	1	1	1	1	1	0	5	0	0	1	1	0	1	3	17
Encuestado 139	1	0	1	1	1	1	5	0	0	1	1	1	1	4	1	1	1	1	0	1	5	1	1	1	0	1	1	5	19
Encuestado 140	0	0	0	1	1	0	2	1	0	1	1	0	1	4	0	1	0	1	1	0	3	0	0	0	0	1	1	2	11
Encuestado 141	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	0	0	4	0	0	0	0	1	0	1	0	0	1	1	1	0	3	8
Encuestado 142	1	1	0	0	0	1	3	0	1	1	1	0	1	4	0	0	0	1	1	1	3	0	1	1	0	0	0	2	12
Encuestado 143	1	1	1	0	0	0	3	1	1	0	0	1	0	3	1	1	1	0	1	0	4	1	1	0	1	0	1	4	14
Encuestado 144	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	0	1	1	3	0	1	1	1	0	0	3	0	0	0	1	0	0	1	8
Encuestado 145	1	0	1	1	1	0	4	1	0	0	1	0	0	2	1	0	0	0	0	1	2	0	0	0	1	0	1	2	10
Encuestado 146	1	0	0	1	0	1	3	0	1	1	1	0	1	4	1	0	1	1	0	1	4	0	1	0	0	0	1	2	13
Encuestado 147	1	0	1	1	1	0	4	1	0	0	0	1	1	3	1	0	0	1	0	1	3	1	0	0	1	1	1	4	14
Encuestado 148	1	0	0	1	0	1	3	1	0	1	0	0	1	3	0	0	0	1	1	0	2	1	0	1	0	0	0	2	10