



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Programa Ser sobre competencias emprendedoras  
personales respondiendo a la política del Ministerio de la  
Producción**

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

Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad

**AUTORA:**

Mgr. Herminia Luz Urquiaga Cabello

**ASESORA:**

Dra. Galia Susana Lescano López

**SECCIÓN**

Ciencias Administrativas

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Administración del Talento Humano

**PERÚ – 2017**

## **Página del Jurado**

---

Dra. Gliria Méndez Ilizarbe

Presidente

---

Dr. Chantal Jara Aguirre

Secretario

---

Dr. Angel Salvatierra Melgar

Vocal

### **Dedicatoria**

A mis queridos y adorables hijos Honorio y Marcos, por su inmenso amor y apoyo en todo momento de mi vida.

Asimismo, por ser la razón y el motor de mi vida para culminar mis estudios y obtener el grado de Doctorado.

A Jheová Dios por brindarme salud, sabiduría y por guiar mi camino.

La autora

### **Agradecimientos**

Un reconocimiento especial por el apoyo recibido a mi formación como Doctora, a la Universidad César Vallejo y todo su equipo de profesionales quienes supieron impartir sus conocimientos con sabiduría y demostrar en todo momento su amistad y aprecio.

A la Dra. Galia Susana Lescano López, por su asesoría constante al largo de la elaboración de la tesis.

La autora

### **Declaración de autoría**

Yo, Herminia Luz Urquiaga Cabello, identificado con DNI N° 08712073, estudiante de la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima/filial Lima norte; declaro que el trabajo académico titulado “Programa SER sobre competencias emprendedoras personales respondiendo a la política del Ministerio de la Producción”, presentado, en 138 folios para la obtención del grado académico de Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

1. He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente las citas textuales y paráfrasis, de acuerdo a las normas de redacción establecidas.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
3. Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
5. De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Lima, 09 Febrero del 2017

---

Herminia Luz Urquiaga Cabello

DNI: 08712073

## Presentación

Distinguidos señores miembros del jurado.

Presento a ustedes mi tesis titulada “Programa SER sobre competencias emprendedoras personales respondiendo a la política del Ministerio de la Producción”, con el propósito de evaluar los efectos del programa “Ser” sobre competencias emprendedoras personales respondiendo a la política del Ministerio de la Producción.

Con lo cual cumplo con lo exigido por las normas y reglamentos de la Universidad y la Asamblea Nacional de Rectores para optar el grado de Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad.

La presente investigación constituye una contribución al sector empresarial social y solidario, así como también a las políticas del Ministerio de la Producción, al contar con un programa de formación de facilitadores para desarrollar competencias emprendedoras personales en los usuarios de las micros y pequeñas empresas y cooperativas, dando como resultado la satisfacción de sus necesidades, los cuales nos lleva a desarrollar tres componentes: Capacidad de relacionarse socialmente, capacidad de planificar y capacidad de realización; que propician el crecimiento personal y profesional de los facilitadores para desempeñarse con eficiencia, eficacia y calidad en el proceso de enseñanza – aprendizaje a los directivos, gerentes y trabajadores de las MYPE y Cooperativas del país.

El estudio está estructurado en cuatro capítulos. El primero referido a la Realidad Problemática de la investigación, el cual abarca el por qué y cómo se realizó la investigación, la formulación de problemas, antecedentes en los cuales me basé, limitaciones que afronté, justificaciones y los objetivos a lograr. El Marco Teórico, que conforma el segundo capítulo, considera toda la información bibliográfica de las variables desde conceptos, tipos, características, importancia, dimensiones, niveles, entre otros. El tercer capítulo lo constituye el Marco Metodológico, donde se presenta la formulación de las variables; así mismo se presenta la metodología, la población y la muestra, los instrumentos utilizados y el método de análisis de datos. En el cuarto capítulo, se presenta la descripción de los resultados.

La autora

## Índice

	<b>Páginas</b>
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimientos	iv
Declaración de autoría	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Lista de figuras	x
Resumen	xi
Summary	xii
Resumo	xiii
<b>I. Introducción</b>	
1.1 Antecedentes	18
1.2 Fundamento científica, técnica y humanista	23
1.3 Justificación	37
1.4 Problema	38
1.5 Hipótesis	39
1.6 Objetivos	40
<b>II. Marco Metodológico</b>	
2.1. Variables	42
2.2. Operacionalización de la variable	44
2.3. Metodología	44
2.4. Tipo de estudio	45
2.5. Diseño	45
2.6. Población y muestra	46
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	46
2.8. Métodos de análisis de datos	49
<b>III. Resultados</b>	
3.1. Descripción de resultados	53
3.2. Prueba de hipótesis	56

<b>IV. Discusión</b>	60
<b>V. Conclusiones</b>	64
<b>VI. Recomendaciones</b>	66
<b>VII. Referencias Bibliográficas</b>	68
<b>Anexos</b>	
Anexo A: Matriz de consistencia	74
Anexo B. Instrumento	76
Anexo C. Programa SER	80
Anexo D: Base de datos	92
Anexo E: Certificados de validez	94
Anexo F: Artículo	115

## Índice de tablas

Tabla 1. Operacionalización de variable dependiente Competencias emprendedoras	44
Tabla 2. Distribución de la población	46
Tabla 3. Ficha técnica del instrumento: Competencias emprendedoras	47
Tabla 4. Relación de validadores	48
Tabla 5. Fiabilidad	49
Tabla 6. Competencias emprendedoras personales antes y después de aplicar el programa SER.	53
Tabla 7. Competencias emprendedoras en la dimensión “capacidad para relacionarse socialmente”, antes y después de aplicar el programa SER.	54
Tabla 8. Competencias emprendedoras en la dimensión “capacidad para planificar”, antes y después de aplicar el programa SER.	55
Tabla 9. Competencias emprendedoras en la dimensión “capacidad de realización”, antes y después de aplicar el programa SER.	56
Tabla 10. Estadísticos de contraste 1	57
Tabla 11. Estadísticos de contraste 2	57
Tabla 12. Estadísticos de contraste 3	58
Tabla 13. Estadísticos de contraste 4	59

### Lista de figuras

- Figura 1. Diagrama de Barras Agrupadas para las competencias emprendedoras personales antes y después de aplicar el programa SER. 53
- Figura 2. Diagrama de Barras Agrupadas de la dimensión “capacidad para relacionarse” antes y después de aplicar el programa SER. 54
- Figura 3. Diagrama de Barras Agrupadas de la dimensión “capacidad para planificar” antes y después de aplicar el programa SER. 55
- Figura 4. Diagrama de Barras Agrupadas de la dimensión “capacidad de realización” antes y después de aplicar el programa SER. 56

## Resumen

El propósito de este estudio fue evaluar los efectos del programa “Ser” sobre competencias emprendedoras personales respondiendo a la política del Ministerio de la Producción.

La muestra censal estuvo constituida por un solo grupo de 37 facilitadores.

El instrumento de recolección de datos utilizado fue una ficha de observación de competencias emprendedoras personales destinadas a obtener información sobre el programa en estudio.

Los resultados obtenidos fueron procesados estadísticamente luego de analizar cada una de las variables en la que se utilizó el programa SPSS V. 23, a través de porcentajes en tablas y figuras para presentar la distribución de los datos, la estadística descriptiva, para la ubicación dentro de la escala de medición y para el contraste de las hipótesis se aplicó la estadística no paramétrica, lo que queda demostrado en la Prueba de los rangos con signo de Wilcoxon (Sig. asintót. (bilateral) = 000) y  $Z -4,984^b$ ; que existe mejora significativa del programa SER en las competencias emprendedoras personales del facilitador, respondiendo a la política del Ministerio de la Producción 2016.

**Palabras clave:** Programa, ser, competencias, emprendedor, personal.

## Summary

The purpose of this study was to evaluate the effects of the "Being" program on personal entrepreneurial skills in response to the Ministry of Production policy.

The census sample consisted of a single group of 37 facilitators.

The instrument of data collection used was an observation sheet of personal entrepreneurial skills to obtain information about the program being studied.

The obtained results were processed statistically after analyzing each of the variables in which the SPSS program V. 23 was used, through percentages in tables and figures to present the distribution of the data, the descriptive statistics, for the location within Of the measurement scale and the non-parametric statistic was applied for the contrast of the hypotheses, as demonstrated in the Wilcoxon Signed Sign Test (Sig. Asintót. (Bilateral) = 000) and Z -4.984b; That there is significant improvement of the SER program in the personal entrepreneurial competencies of the facilitator, responding to the policy of the Ministry of Production 2016.

Key words: Program, being, competitions, enterprising, personal.

## Resumo

O objetivo deste estudo foi avaliar os efeitos do programa "Ser" em habilidades empreendedoras pessoais que respondem à política do Ministério da Produção.

Census amostra consistiu de um grupo de 37 facilitadores.

O instrumento de coleta de dados utilizada foi uma folha de observação pessoal competências empresariais visando a obtenção de informações sobre o programa de estudo.

Os resultados obtidos foram tratados estatisticamente depois de analisar cada uma das variáveis do programa SPSS V. 23 utilizado por percentagens em tabelas e figuras que apresentam a distribuição dos dados, as estatísticas descritivas para localização dentro da escala de medição e para as hipóteses estatísticas não paramétricas foram aplicadas, como demonstrado no teste Wilcoxon signed rank-teste e  $Z -4,984b$  (Sig Asintot (bilateral) = 000 ..); que há uma melhoria significativa no programa SER em habilidades empreendedoras pessoais do facilitador, respondendo à política do Ministério da Produção de 2016.

Palavras-chave: Programa, sendo, habilidades, empreendedorismo, pes:

# **I. Introducción**

El presente trabajo de investigación tiene como propósito evaluar los efectos del programa “Ser” sobre competencias emprendedoras personales, respondiendo a la política del Ministerio de la Producción.

Por lo tanto, uno de los problemas de mayor incidencia en la Gestión Pública en el sector Producción, se reflejan en las micros y pequeñas empresas (MYPE) y en las cooperativas, que representan uno de los pilares más importantes en la economía nacional del país; y son apoyadas desde el sector con servicios de desarrollo empresarial (S.D.E.), entre ellos la capacitación la cual se reflejan en la baja calidad y no garantizan la sostenibilidad de sus demandas.

En ese sentido, en términos de capacitación, el recurso humano ha sido cubierto por diversos proveedores (facilitadores, consultores, capacitadores, instructores, docentes, asesores) de los S.D.E. bajo modalidades diversas, tanto desde el estado como desde el sector privado ofrecen sus propias propuestas de desarrollo empresarial, social y solidario con limitados recursos, problemas con la calidad y desconfianza sobre su efectividad; asimismo, ejecutan de acuerdo a su oferta tradicional y/ o con productos empaquetados de la realidad de otros países, sin adaptarlos al nuestro; y no se esfuerzan por ofrecer un servicio de calidad de acuerdo a la demanda. La capacitación usualmente es bastante estandarizada y de escasa especificidad; exhibe estilos de enseñanza aprendizaje tradicional, académico y vertical, basado en la transferencia de información y no en el aprendizaje activo, práctico y con el enfoque por competencias; las metodologías son escasamente participativas y no logran promover el compromiso del participante en el aprendizaje; cuenta con personal poco calificado, no cuenta con seguimiento ex post de la aplicación y resultados; y existe muy poco control de los costos y la sostenibilidad de la misma.

La alta variabilidad en la oferta de capacitación para un mismo usuario, no es regulada por entidad alguna del Estado. En el país, no existen estructuras sociales o políticas específicas que estén destinadas al desarrollo del talento humano de las MYPE y Cooperativas, y a las entidades de capacitación instaladas en el mercado les cuesta mucho esfuerzo e inversión desarrollar ofertas diferenciadas a la medida del usuario. Aun cuando hay valiosos intentos,

la variabilidad en la naturaleza de la oferta de capacitación atenta contra la calidad de los servicios disponibles para el empresario de la MYPE, así como para los dirigentes o directivos y asociados de las cooperativas.

Se ha observado, en el país que no existe un sistema que control de la calidad de los servicios de capacitación, y las transacciones de compra-venta de la capacitación se dan en base al prestigio de la organización ofertarte, entre las que destacan las de índole educativa y los bajos costos a la que se oferta.

Actualmente existe falta de interés de las autoridades y ofertantes en desarrollar temas transversales como las habilidades blandas o las competencias emprendedoras personales que están relacionadas con las habilidades de la expresión y la comunicación, el pensamiento lógico, reflexivo, crítico y creativo y el compromiso con los valores en relación con la convivencia, la salud y el ambiente; dirigidas a los emprendedores y conductores de las MYPE y Cooperativas de nuestro país, siendo esencial para la formación de una nueva persona emprendedora, con responsabilidad social, solidaria, con principios, valores y sostenible en el tiempo, evitando que no los lleve a un futuro de fracaso de sus vidas. Es tarea de todos los actores involucrados construir una educación para la vida, para garantizar que los futuros ciudadanos tengan el espíritu emprendedor, generador nuevos cambios en la economía, sistema laboral y que contribuya al mayor desarrollo para el país.

Así mismo, la formación de profesionales en competencias emprendedoras personales harán que ejerzan bien sus funciones como proveedores de los servicios de desarrollo empresarial, social y solidaria a las micro, pequeñas empresas y a las cooperativas, con el propósito de desarrollar capacidades tecnológicas tanto de producción como de gestión; incremento de sus niveles de educación, formación e información, en concordancia con los principios y valores que son su razón de ser de las organizaciones; dando buenos resultados e impacto en el desarrollo y competitividad de este grupo meta. Por consiguiente, esta nueva generación de profesionales comprometidos en la generación de búsqueda de metas específicas para la satisfacción de las necesidades de los empresarios y directivos de las cooperativas, nos lleva a desarrollaren en esta

investigación tres componentes: a) Capacidad de relacionarse socialmente, b) capacidad de planificar y c) capacidad de realización; las cuales propician el crecimiento personal y el ejercicio con eficiencia, eficacia y calidad.

Actualmente existe una creciente demanda social por la calidad de los servicios de capacitación por competencias para las MYPE y Cooperativas en el Perú.

Por lo tanto, esta investigación se justifica por estar orientada a ofrecer un programa con el enfoque por competencias, a fin de que los proveedores de S.D.E. así como también los usuarios finales reciban este programa para desarrollar nuevas capacidades vinculadas al saber, al saber hacer y al saber ser; la cual potencia cualquier tipo de acción (mental, verbal, social, motriz o psicomotriz) y es esencial para todas las personas porque no sólo adquirirá conocimientos, sino también sabrá qué hacer con esos conocimientos y finalmente podrá tener una actitud ideal cuando esté aplicando en su vida diaria, profesional, amical, familiar y en todo su entorno.

Frente a lo expuesto, se realiza la investigación para mejorar significativamente la política del Ministerio de la Producción.

En ese sentido, el estudio realizado, constituye una tesis para optar el grado de Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad, de acuerdo con el Reglamento de Grados y Títulos de la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo y que ha sido organizado en cuatro capítulos.

El primero referido a la Realidad Problemática de la investigación, el cual abarca el por qué y cómo se realizó la investigación, la formulación de problemas, antecedentes en los cuales me basé, limitaciones que afronté, justificaciones y los objetivos a lograr.

El Marco Teórico, que conforma el segundo capítulo, considera toda la información bibliográfica de las variables desde conceptos, tipos, características, importancia, dimensiones, niveles, entre otros.

El tercer capítulo lo constituye el Marco Metodológico, donde se presenta la

formulación de las variables; así mismo se presenta la metodología, la población y la muestra, los instrumentos utilizados y el método de análisis de datos.

En el cuarto capítulo, se presenta la descripción de los resultados.

## **1.1 Antecedentes**

Se hizo la revisión exhaustiva de la literatura de autores internacionales y nacionales de acuerdo a la problemática de estudio que a continuación detallamos:

### **1.1.1. Internacionales**

Gutiérrez (2011) realizó la tesis: *“Educación emprendedora en la universidad; Educando para el futuro”*, en la universidad de Cádiz, con el objetivo de investigar el fenómeno del emprendedurismo desde la óptica académica, analizando el impacto que tiene la “educación” en el desarrollo del espíritu emprendedor, desarrolló una investigación de tipo y diseño descriptivo, con una muestra de 124 estudiantes a quienes aplicó una encuesta, llegando a la conclusión: Los estudiantes participan en la adquisición de su propio aprendizaje, favoreciendo una permanente vinculación con organizaciones productivas, con contacto cercano entre las empresas, los emprendedores y sus historias; ya que la vinculo universidad empresa representa una oportunidad para que los estudiantes adquieran experiencia práctica, conozcan otros emprendedores, limitaciones y problemas y como logran superar dichos desafíos.

Monzón (2011), realizó la tesis: *Formación basada en competencias. El caso de los estudios de la escuela de Administración de Instituciones, de la Universidad Panamericana en México*, su objetivo fue la mejora constantemente de la calidad y la pertinencia de la educación y a la formación de recursos humanos, utilizando el enfoque de competencias en las universidades europeas. A raíz del Informe de Delors (1997) y a la Declaración del UNESCO (1998), se comienza a contextualizar el tema de las competencias con interés creciente, ya que se menciona la importancia de las competencias adquiridas, particularmente en el transcurso de la vida, y que pueden reconocerse en las empresas y en el

sistema educativo, principalmente en la capacitación de los adultos, adecuándose a los cambios de su organización, trabajo en equipo, desarrollo de nuevas competencias, mediante la adquisición y modernización continua de conocimientos, habilidades y actitudes que les permita lograr un desempeño eficiente y de calidad, acorde a los requerimientos solicitados.

Por estas razones, los métodos de enseñanza y evaluación de resultados deben evolucionar como una respuesta a la mejorar constantemente la calidad y la pertinencia de la educación y a la formación de recursos humanos, frente a la evolución de la tecnología, la producción y en general, la sociedad y elevar así el nivel de las empresas, las instituciones educativas, las condiciones de vida, el trabajo de la población y las necesidades de los empleadores.

González (2012) realizó la tesis: *Desarrollo de competencias emprendedoras: Un análisis explicativo con estudiantes universitarios. Universidad de Colima, México.* Su objetivo fue analizar el grado de competencias emprendedoras que tienen los estudiantes universitarios, así como el rol que juegan los docentes con el fin de conocer si se está incentivando la actitud emprendedora entre sus estudiantes. Es una investigación de tipo aplicada, explicativa. Las hipótesis planteadas acerca de las competencias que desarrollan los estudiantes, son contrastadas utilizando una muestra de 315 estudiantes. Los resultados fueron que existe una mayor probabilidad de intención emprendedora en los estudiantes son los de la carrera de contabilidad, y los estudiantes de mayor edad son quienes más probabilidad tienen de ser empresarios.

Torres (2013) realizó la tesis: *Capacitación por competencias laborales: Un logro productivo para la empresa farmacéutica Laboratories de Colombia. Pontificia Universidad Javeriana, Colombia.* Su objetivo fue implementar un programa de capacitación basada en competencias laborales, para la fuerza de ventas de la empresa Laboratories de Colombia, teniendo en cuenta un modelo básico de Capacitación. Es una investigación exploratoria aplicada por medio de panel de expertos, entrevistas focalizada, encuestas estas dirigidas al área comercial de dicha organización. Los resultados permitieron identificar aquellas competencias laborales que son primordiales para capacitar a los integrantes del

área de ventas para elevar el nivel de productividad y desempeño de los mismos.

Oliveras (2015), realizó la tesis: *La educación emprendedora en la universidad: Análisis y propuestas para la inserción de estas actividades en las currículas. Universidad Nacional del Sur, Bahía Blanca Argentina*, su objetivo fue estudiar el emprendedorismo desde el punto de vista educativo y se analizan distintos aspectos sobre cómo debiera incorporarse la educación emprendedora en la currícula universitaria de diferentes carreras de grado. Se demuestra que abordar la problemática desde esta perspectiva, genera la necesidad de proponer una base conceptual propia que responda a este enfoque, y que permita el posterior desarrollo de la tesis.

El análisis de la educación emprendedora se aborda la cuestión de las competencias emprendedoras. En este caso se las define y se presenta una metodología para su determinación, en concordancia con los objetivos y las necesidades de la perspectiva educativa.

Se incluye allí la discusión de los objetivos de esa educación, los contenidos, las metodologías de enseñanza y se discute sobre las posibles evaluaciones de un programa de este tipo. Por último, a través de estudios de campo, se analiza la educación emprendedora en la Argentina. Los resultados sugieren que incorporar educación emprendedora a través de un programa educativo permitiría egresar tanto potenciales emprendedores formados en el tema, como agentes formados en emprendedorismo. El esfuerzo institucional en este sentido es, además, valorado por los estudiantes que recibieron educación emprendedora (en comparación con los que no), al reconocer haber afianzado sus conocimientos sobre el mundo emprendedor y haber desarrollado habilidades que podrían serles útiles en caso de decidirse a emprender.

### **1.1.2 Nacionales**

Peralta (2010) realizó la tesis: *El programa “La compañía” y el logro de competencias emprendedoras en estudiantes”. Universidad San Ignacio de Loyola, Lima-Perú*. Su objetivo fue demostrar el incremento de las competencias emprendedoras en los estudiantes de secundaria que participaron del programa

educativo: “La Compañía”, este programa tiene carácter experimental con una duración de quince semanas y permite vivenciar el proceso emprendedor en un entorno laboral. La población está conformada por 114 estudiantes entre 14 y 15 años. El diseño es experimental de tipo cuasi experimental con pre y post prueba en grupos intactos con enfoque cuantitativo. Se utilizó el “Perfil del Potencial del Emprendedor”, Los resultados muestran que el grupo experimental incremento el promedio de las competencias emprendedoras después de la aplicación del programa respecto al grupo control.

Sheron (2012) en su tesis: *Perfil emprendedor de los estudiantes de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann-Tacna-Perú*. Su objetivo fue conocer el perfil emprendedor de los estudiantes de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann (UNJBG) y su influencia en las aptitudes emprendedoras, actitudes emprendedoras, factores disponentes de las aptitudes y actitudes emprendedoras y limitaciones a las iniciativas emprendedoras. Es una investigación aplicada de subtipo explicativa contó con una muestra de 134 estudiantes. Los resultados indican, menos del 50% de los alumnos tienen perfil emprendedor. Evaluado las dimensiones por escuela académica la mayoría de los estudiantes no tiene perfil emprendedor. Evaluado el perfil emprendedor de los alumnos según género son las mujeres las que más aspiran a tener una empresa.

Zorrilla (2013) realizó la tesis: *Factores que contribuyeron a la sostenibilidad de los micro emprendimientos juveniles del distrito de San Juan de Lurigancho: Proyecto jóvenes pilas del programa de empleo juvenil de INPET (2007-2009)*: Su objetivo fue: Identificar las competencias personales y el uso de metodologías participativas -aunados a un perfil emprendedor y una adecuada orientación al mercado- potencian la sostenibilidad de un emprendimiento a cualquier escala, puesto que forjan una actitud emprendedora. Es una investigación aplicada, explicativa de los factores que contribuyeron a la sostenibilidad de los micro emprendimientos de los jóvenes participantes del programa. La muestra fue de 23 jóvenes emprendedores. Los resultados señalan la necesidad de abordar los instrumentos de promoción empresarial desde una perspectiva más amplia, facilitando su vinculación con los servicios de promoción del empleo, a efectos de atender a un importante segmento de la población juvenil

que transita entre el empleo dependiente y la generación de ingresos, y viceversa.

Acuña (2014) realizó la tesis: *Aplicación de la metodología CEFE como herramienta para el desarrollo de las capacidades empresariales personales. Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Peruana Unión (UPeU), filial Tarapoto Perú*. El objetivo del trabajo es determinar la relación de causalidad que produce la aplicación del método CEFE al concertar la vida económica con las acciones de aprendizaje en la formación de las capacidades emprendedoras de los estudiantes de la UPeU. El método de estudio corresponde a una investigación cuantitativa de tipo explicativo, en razón de establecer la relación de dependencia que produce la aplicación del método CEFE en la formación de las capacidades emprendedoras. Se aplicó el diseño experimental clásico, para la comparación y generalización del efecto reactivo del método se contó con el cuestionario estándar de autoevaluación de las características empresariales personales (CEP), desarrollado por CEFE Internacional; consta de 55 preguntas de clasificación que tienen las mismas categorías de respuesta, desde nunca hasta siempre. La población de estudio estuvo conformado por todos los estudiantes del segundo año, de ambos turnos, de las carreras de Marketing y Negocios Internacionales, y de Contabilidad y Finanzas de la Universidad Peruana Unión – Filial Tarapoto. Para el análisis de datos se utilizó la prueba t de student para muestras independientes con 95% intervalo de confianza para la diferencia, asumiendo varianzas iguales. Los resultados corroboraron las diez hipótesis específicas obteniendo resultados que demuestran que los estudiantes al término de la metodología CEFE en la competencias que alcanzaron un mayor nivel de emprendedorismo que al inicio de la metodología.

## **1.2 Fundamento científica, técnica y humanista**

### **1.2.1 Programa SER**

#### **Definición de programa**

Para definir el programa se tuvo en cuenta a los siguientes autores como:

Guerrero (2015) definió que el programa de capacitación es un proceso estructurado y organizado por medio del cual se suministra información y se proporcionan habilidades a una persona para que desempeñe a satisfacción un trabajo determinado. Ha existido desde las sociedades primitivas cuando los mayores enseñaban a los jóvenes y niños a trabajar.

A partir de la revisión conceptual sobre los programas de capacitación, se evidencia que no solo deben considerar las capacidades para generar empresa, incluye además la capacidad para generar nuevas ideas, detectar oportunidades y definir el contexto más adecuado para desarrollar un proyecto.

Al respecto, Walsh (2005) definió que los programas parten de la noción que existe una relación directa entre autoestima y aprendizaje.

En sí, contribuyen a fortalecer el auto concepto del alumno por medio de la incorporación curricular de unidades que subrayen contribuciones de su grupo étnico como parte importante de la riqueza histórico cultural de la nación (p. 21).

En la revisión conceptual se evidencia que los programas exigen además de los conocimientos, formar a los individuos en un conjunto amplio de competencias, que incluyen las habilidades y actitudes al poner en práctica esos conocimientos impartidos que son requeridas en el puesto de trabajo dependiente o independiente.

Por lo tanto, Pérez (2006) indicó que es un documento técnico, elaborado por personal especializado, en el que se deja constancia tanto de sus objetivos como de sus actuaciones puestas a su servicio.

Responde pues a las notas de todo plan de acción: planteamiento de

metas, previsión, planificación, selección y disponibilidad de medios, aplicación sistemática, sistema de control y evaluación del mismo (p.180).

Cabe indicar que, en cada uno de los componentes del programa indicado por Pérez, parte de una reflexión sobre la realidad en la que se encuentra inmerso el emprendedor, todo está en función a la persona que aprende, en ese sentido es fundamental considerar una formación con el enfoque por competencias.

Sin embargo, la Federación Internacional de Sociedades de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja (2010), indicó que un:

Programa es un conjunto de proyectos coordinados que se ejecutan para lograr objetivos específicos con arreglo a parámetros de tiempo, costo y desempeño definidos. Los programas destinados a lograr una meta común se agrupan en una entidad común (plan nacional, operación, alianza, etc.) (p.15)

A razón de la revisión conceptual se evidencia que los programas y/o proyectos son una construcción colectiva que parte de las necesidades de la persona que aprende y van más allá de la formación de contenidos orientados hacia lo funcional; es fundamental considerar acciones de desarrollo encaminadas al desarrollo de competencias: conocimientos, habilidades y actitudes; para que la persona en todo el transcurso de su vida pueda tener éxito.

En ese sentido son definir claramente el objetivo por competencias, elegir el método o técnica de capacitación, también los recursos necesarios tanto humanos como técnicos, la periodicidad con la cual se va a impartir y el lugar donde se dictará la misma.

### **Definición del Programa SER**

Dentro del marco de la investigación se ha tomado la definición para el programa “SER” cuyo objetivo es evaluar los efectos del Programa SER sobre competencias emprendedoras personales respondiendo a la política del Ministerio de la Producción.

El programa es un documento técnico con un proceso estructurado y organizado, elaborado por personal especializado, en el que se planifica todas las acciones a ejecutar como son los objetivos, metas, planificación de sesiones, recursos, evaluación; la cual organiza los conocimientos, habilidades y actitudes que va a necesitar el aprendiz, por medio del cual se suministra información con la finalidad de desarrollar competencias emprendedoras personales a una persona para que se desenvuelva de manera eficaz y profesional lo que conducen a un buen desempeño laboral y a unas relaciones personales en la sociedad en la que vive.

### **Enfoque teórico del programa SER**

El programa “SER”, tiene el enfoque socio constructivista, así esta propuesta se centrará en la teoría cognitiva de Piaget y la teoría socio cultural de Vigotsky.

Según Vigotsky, creador de la Teoría Sociocultural, concibió al juego simbólico como trascendental para el desarrollo del niño. Este comentario hace Vargas (2004, p.50) cogiendo las propias palabras de Vigotsky: “...el juego no es el rasgo predominante en la infancia, sino un factor básico en el desarrollo. El mayor autocontrol del que no es capaz un niño se produce en el juego. El juego crea una zona de desarrollo próximo en el niño durante el mismo, el niño está siempre por encima de su edad promedio, por encima de su conducta diaria”

En esta idea enfocamos que el juego es para los niños y el ejercicio vivencial, o vivencia, o experiencia es para los adultos, con los cuales desarrollan su potencial. Aprenden haciendo para luego hablar con fluidez. Sostiene que la aplicación de los ejercicios vivenciales ayuda a los adultos a definir el espacio cultural, con el cual va a ser formado.

Ávila (2000) expresa refiriéndose a Piaget: “Manifiesta que el conocimiento es el resultado de la interacción entre el sujeto y el objeto; es primordial integrar los juegos recreativos”. p.30

Bohórquez (1994, p.107) comenta sobre los juegos recreativos y cuando se refiere a María Montessori, dice: “Sostiene que la aplicación de los juegos

recreativos logra en los alumnos desarrollar capacidades de independencia en la toma de decisiones”.

Estas dos ideas de grandes Psicopedagogos, ratifica que, mediante los ejercicios vivenciales, los adultos desarrollan mejor sus conocimientos, habilidades y actitudes. Razón por la cual el Trabajo de Investigación que se ha propuesto, es una gran alternativa para el desarrollo personal de los ciudadanos.

### **Descripción del programa SER**

El programa SER está dirigido a los especialistas que participan en los talleres de capacitación.

#### Diagnóstico de la población afectada

La falta de oportunidad laboral para la población analfabeta y para aquellos ciudadanos que no tienen una profesión universitaria o técnica les conduce a generar pequeños negocios, y por su poca capacidad de inversión salen del mercado en muy poco tiempo, porque sus expectativas de rentabilidad en el mercado son muy bajas y no cubren los costos de producción.

Por otro lado, los estudios de campo reflejan la baja calidad de los bienes y servicios que ofrecen y no garantizan la sostenibilidad de la demanda de sus bienes y/o servicios.

Así mismo, es necesario que la empresa cooperativa consolide sus capacidades y mejor aun incremente sus niveles de educación, formación e información, en concordancia con los principios y valores adoptados que son su razón de ser.

### **Objetivo del programa SER**

El Ministerio de la Producción con la finalidad de fortalecer el sistema cooperativo a nivel nacional, en el marco de sus competencias y funciones según normatividad expresa de la Ley N° 29271 y en línea con las políticas sectoriales asume el liderazgo y hace posible la implementación del Programa “SER”, que distingue a PRODUCE como institución promotora y líder en la generación de

conocimientos, habilidades y actitudes de directivos y trabajadores de las cooperativas, a las que busca fortalecer e involucrar de manera participativa y con compromisos de acción, en un proceso educativo cooperativo de alcance nacional, logrando incidir en el mejoramiento de la calidad de gestión de las cooperativas.

En ese sentido, en el periodo 2016 buscamos ampliar y mejorar esta experiencia consolidando el trabajo de Formación de Facilitadores fortalecimiento sus competencias emprendedoras personales, a través del Programa “SER”, con lo que se espera atender en cada taller a un máximo de 30 facilitadores a nivel nacional.

### **Facilitadores**

Es de nuestro conocimiento la falta de formación del facilitador, por que utilizan metodologías inadecuadas, en este contexto el programa SER, convierte una alternativa viable desarrollar y fortalecer capacidades y competencias emprendedoras personales de los facilitadores y a quién va dirigido este programa con la finalidad de completar su carrera de Formación de Facilitadores y que sirva de base en la aplicación de metodologías vivenciales, participativas, con técnicas pedagógicas y materiales didácticos para trabajar con adultos, que dirija el flujo de la capacitación y quien se encarga de propiciar un ambiente amigable y fomentar el espíritu positivo y productivo; siendo el responsable de dirigir el proceso de capacitación a los directivos y gerentes de las cooperativas agrarias, tanto a nivel local, regional y nacional.

### **Metodología.**

La metodología a utilizar debe tener el enfoque andragógico que estudia la educación de adultos. La Educación se entiende como el término genérico que abarca todo, una educación humanística, una educación societaria y social y una educación técnico-profesional; en otras palabras, todo lo que estimula a un individuo en su existencia individual. La educación de adultos es una parte de la categoría titulada educación.

En ese sentido a los adultos no les gusta que les den lecciones o que les hablen con condescendencia. Tienen sus “propias mentes”. Tienen sus “pensamientos propios”. El facilitador, también es un adulto más con sus propios pensamientos. Por lo tanto, debe aceptar que aun cuando sus explicaciones sean plausibles y viables para uno de los participantes, pueden ser incomprensibles o imposibles para otro.

Los adultos tienen que comparar sus propias estrategias con las de otros, con el fin de que ellos mismos puedan juzgar su éxito. Es más probable que sean persuadidos por el éxito directamente visible de una estrategia diferente, que por un facilitador dándoles una conferencia.

La metodología apropiada para la educación de adultos es la metodología vivencial, participativa que en su fase de ejecución busca la provocación de vivencias intensas, generar y conducir el ciclo de aprendizaje tiene cinco pasos a seguir en el orden que se indica:

### **Vivenciar – ejercicio vivencial – experiencia.**

Es el primer paso para iniciar el aprendizaje a adultos, se inicia ejecutando un ejercicio preparado simulando un mundo empresarial, se presentan casos para crear el tema a tratar y los participantes actúan como si fuera la vida real pero con base a la información incompleta del ejercicio; y finalmente los participantes actúan como son realmente y los facilitadores pueden apreciar cuánto saben del tema, qué habilidades y actitudes tienen los participantes. El ejercicio tiene un tiempo de ejecución y todos los recursos necesarios; asimismo, al culminar el ejercicio cada grupo de participantes salen en plenaria a exponer su trabajo grupal.

### **Compartir**

Es el segundo paso del ciclo de aprendizaje, el más importante y se realiza una sola pregunta ¿Cómo se sienten? Aquí los participantes deben expresar sus emociones para que descarguen en caso que el ejercicio fue muy intenso, sólo deben mencionar sus sentimientos. Es la única forma que los participantes se

centren para proseguir con el aprendizaje.

### **Procesar**

Es el tercer paso del ciclo de aprendizaje, aquí empezamos hacer preguntas a los participantes sobre el ejercicio, dirigido siempre a lograr el objetivo de la sesión. Aquí los participantes aportan todos sus conocimientos sobre el tema, el facilitador culmina este paso cuando los participantes ya no tienen más que decir. En este paso el facilitador va tomando como insumos mucha información para el siguiente paso.

### **Generalizar**

Este es el cuarto paso del ciclo de aprendizaje, en la cual el participante se encuentra listo para recibir los nuevos aprendizajes y el facilitador hace uso de todos sus materiales didácticos para ofrecer las nuevas competencias logrando el objetivo de la sesión.

### **Aplicar o plan de acción**

Es el quinto paso del ciclo de aprendizaje, aquí los participantes mencionan y realizan un plan de acción o de mejora para implementarlo en su vida laboral, familiar, amical y en todo su entorno. Indican las acciones, los indicadores, el tiempo, los costos y los responsables de ejecutar esas acciones.

### **Competencias emprendedoras personales**

Definición de competencias emprendedoras

Los autores Cummings y Schwad (2000), definieron:

“Conjunto de habilidades y destrezas necesarias para el desempeño de una tarea o conjunto de ellas, que incluyen factores individuales como habilidades de razonamiento, verbales, numéricas, espaciales y características de personalidad” (p.74)

Según los autores Lévy-Leboyer, (2003) refirieron:

Las competencias son repertorios de comportamientos que algunas personas dominan mejor que otras, lo que las hace eficaces en una situación determinada. Estos comportamientos son observables en la realidad cotidiana del trabajo e, igualmente, en situaciones test. Ponen en práctica, de forma integrada, aptitudes, rasgos de personalidad y conocimientos adquiridos. (p.54)

Rychen y Salganik (2006),

Una competencia es: “la habilidad para satisfacer con éxito exigencias complejas en un contexto determinado, mediante la movilización de prerrequisitos psicosociales que incluyen aspectos tanto cognitivos como no cognitivos” (p. 74).

Según Bellocchio (2010) las competencias “integran conocimientos, habilidades, actitudes y valores que se movilizan en un contexto determinado”.

Martínez y Carmona (2009) mencionaron:

Las competencias emprendedoras se relacionan con la búsqueda de la autonomía de la persona y con la orientación hacia su autorrealización, como medio promotor de actividades relacionado ínfimamente a la producción de bienes y servicios que satisfagan las necesidades de la comunidad.

#### Enfoques teóricos de las competencias emprendedoras

Gonczi (1994; citado en Tejada, 1999c: 10-11), señalaron tres enfoques:

Enfoque conductista: la competencia es entendida como una serie de conductas concretas llevadas a cabo por los sujetos que son vinculadas con los resultados finales de tareas fragmentadas. Lo que nos indica que no se presta atención a las posibles conexiones que pueden existir entre las tareas. Además, por medio de este enfoque se pretende identificar con total claridad las competencias para ligarlas directamente con el correcto desempeño de la tarea, para no dar pie a posibles desacuerdos y confusiones a la hora de relacionar la competencia con la ejecución satisfactoria.

Enfoque genérico: este enfoque se centra en las características individuales de los sujetos que son claves para una realización efectiva de las tareas que requiere un puesto de trabajo. Concede mayor importancia a esos procesos subyacentes (rasgos de personalidad, aptitudes, etc.) y pone las bases hacia características más transferibles o más específicas. Motivo por el cual las competencias son definidas como características generales, dejando a un lado el aspecto contextual en el que éstas se aplican.

Enfoque integrado o relacional: el presente enfoque relaciona las características subyacentes o atributos generales con el contexto en el que éstas o éstos son utilizados. Se dice que la competencia es relacional, ya que se llevan a cabo combinaciones complejas de atributos (conocimientos, aptitudes, habilidades, valores, etc.) con las misiones o tareas que los profesionales deben realizar en una situación particular.

### **1.2.2 Características de las competencias emprendedoras**

Ros Guasch, (2006) son:

Sensibilidad interpersonal: referida a la habilidad de los sujetos para comprender la situación en la que está participando con otras personas, a pesar de la diferencia cultural y lingüística de quien observa, con el objetivo de captar el ambiente emocional de la situación, así como el conjunto de relaciones que se están produciendo.

Expectativas positivas acerca de los otros: le ayudan al sujeto a empatizar, a ponerse en el lugar del otro, percibiendo la conducta positiva del otro manifestada; generándose una situación de respeto y de confianza en los demás.

Rápido aprendizaje de las redes políticas: percibe con facilidad el organigrama de poder en el que debe desenvolverse, capta a las personas influyentes de la organización, con el propósito de lograr los acuerdos e influencias sobre los otros.

## **Tipos de competencias emprendedoras**

Para el autor Vossio (2002, p. 69), refirió que las competencias son de tres tipos:

Competencias específicas: corresponden a conocimientos, destrezas y actitudes requeridas para el desempeño en una actividad profesional específica.

Competencias genéricas: son comunes a un conjunto de sectores, pero dentro de una misma ocupación.

Competencias esenciales: también llamadas habilidades, pueden referirse a resoluciones de problemas, comunicación y actitudes personales o competencias aritméticas, uso de información tecnológica y uso de la lengua moderna.”

### **1.2.3 Definición de emprendimiento**

Uribe y Fernando (2013) describe el emprendimiento como:

La capacidad de una persona de realizar un esfuerzo adicional para alcanzar una meta. Es también utilizada para la persona que inicia una nueva empresa o proyecto. Esta persona, denominada emprendedor, es quien se compromete a organizar, gerenciar y asumir los riesgos de un negocio. (p.47).

Salinas y Osorio (2012) señalaron:

El emprendimiento consiste en lograr un beneficio propio, sino cuenta con un enfoque transformacional dentro el entorno social para facilitar alternativas de solución a personas que les resulta difícil valerse por sí mismas para afrontar sus problemáticas. (p.62).

Definición de emprendedor

Para Fromichella (2004) definió: el “entrepreneur” “es una persona líder, previsor, tomador de riesgos y evaluador de proyectos, y que mueve recursos desde una zona de bajo rendimiento a una de alta productividad”. (p.10)

Según Drucker (1985), uno de los autores más importantes en el tema, definió al “entrepreneur” como aquel empresario que es innovador (y al entrepreneurship como el empresariado innovador), y aclara la común confusión de creer que cualquier negocio pequeño y nuevo es un emprendimiento, y quien lo lleva a cabo un emprendedor.

Como Stevenson (2000) refirió que el emprendedor persigue la oportunidad, se compromete rápidamente, está predispuesto al cambio y se responsabiliza ante diferentes escenarios. A su vez, rescata especialmente el rol del emprendedor en la asimilación de cambios, dado que el mundo está modificándose continuamente, y plantea al futuro como un verdadero desafío.

#### Características del emprendedor

Según Gunning (2000) identificó tres características que debe poseer un individuo para que sea emprendedor:

Evaluador, es decir que calcula beneficios y costos numéricos, en base a los mismos realiza elecciones, y al realizarlas descubre nuevas necesidades y nuevos factores de producción. A su vez, construye imágenes de las futuras acciones que pueden realizar otros individuos que actúen en el mercado.

Empresario, el emprendedor construye la decisión de cómo utilizar los factores, para producir mercaderías.

Emprendedor, “soporta” la incertidumbre, ya que actúa en función del futuro y no conoce exactamente las acciones que otros seres humanos llevarán a cabo.

#### **Perfil del emprendedor**

Vara (2007) señaló rasgos importantes como:

Rasgos de personalidad; Como características vinculadas a la personalidad del individuo pueden citarse las siguientes: el emprendedor (de negocios) es impaciente, autónomo, dispuesto a asumir fracasos, decidido, flexible, persistente, auto-partidor, tolera la ambigüedad, tiene motivación al logro, se tiene auto-confianza, tiene cierto de control interno, entre otros atributos.

Capacidades intelectuales: entre otras cualidades de orden intelectual, el emprendedor se presenta como una persona creativa, orientada a metas, capaz de resolver problemas, de planificar, de detectar y actuar en las oportunidades, de reconocer sus propias limitaciones.

Habilidades y talentos: en este ámbito, las características del perfil del emprendedor que se destacan son la capacidad de liderazgo, el tener capacidad de persuasión, de usar estrategias de influencia, ser asertivo.

De los conocimientos específicos: experticia (sic) o habilidades en las áreas de finanzas, marketing, conocimiento del negocio.

#### Dimensiones de las competencias emprendedoras

Las competencias emprendedoras personales para efectos de esta investigación son:

Capacidad de relacionarse socialmente: Conocida también como capacidad de afiliación; según AtkinsonHeyns y Veroff (como se citó en Chóliz, p. 27) es "el interés por establecer, mantener o restaurar una relación afectiva positiva con una o varias personas".

Estas personas buscan la sociedad, vivir entre grupos, comunican sus pensamientos, sentimientos e ideas abiertas y hacen amistad por su facilidad de interactuar; asimismo, estas personas son de trabajar en equipo, se desempeñan mejor.

McClelland (1985a, p. 143) expresa "al funcionamiento dentro del grupo, las personas con puntuaciones altas en motivo de afiliación buscan acciones dirigidas a la cohesión, cooperación y evitación de conflictos y actos competitivos".

La persona se motiva al interactuar con la gente, se siente respaldado por la ayuda, respeto y consideración de los demás, se da con la satisfacción de las necesidades fisiológicas y psicológicas del individuo.

Adams (1980, p. 413) expresa "(...) lo que se pretende únicamente es

aumentar la calidad y armonía de la relación interpersonal. Tal motivo afiliativo positivo reflejaría en esencia lo que se entiende por amor o amistad”.

Se entiende que una persona fuera de buscar logros o beneficios, busca también la socialización para esquivar a la soledad, evitan estar solos y obtiene los resultados de cohesión esperados.

Finalmente, la capacidad de relacionarse socialmente tiene que ver con las características de las personas en cuanto a su autoconfianza y buscar siempre redes de apoyo.

Capacidad de planificar: Conocida también como capacidad de poder; para Hobbes (1651, p. 24), el poder es “la gran fuerza que permite al hombre articular intereses integrados y comunes que se formalizan en un contrato social”.

Están definidas por una tendencia que estable buscar influencia, persuasión y control sobre los demás y conseguir reconocimiento o como líder de un grupo u organización.

Para Lock (1690, p. 80), el poder es “una condición de creación o conformación, permanencia y supervivencia de una forma legítima que surge de la asociación de individuos”.

El poder donde priva el orden e igualdad para los miembros, sea este el gobierno civil o cualquier tipo de agrupación que tenga por objetivo la relación social libre o soberana, lo que implica que se deja de lado los individualismos y mantienen una conducta establecida.

El poder personal no es una fuerza física, sino emocional. Este poder se puede utilizar positiva o negativamente. Nosotros podemos decidir las formas positivas. Es muy importante cultivar la capacidad de poder en los participantes porque disponen de espíritu emprendedor.

Finalmente, la capacidad de planificar tiene que ver con las características de las personas en cuanto a establecer metas, búsqueda de información y planificar sistemáticamente.

Capacidad de realización: Conocida también como capacidad de logro, según Arana *et al.* (s.f., p.38), definen a “la capacidad de logro como el deseo de una persona de alcanzar altos estándares de ejecución en aquellas actividades o empresas en que se implique, bien sea en relación a otras personas o en relación a sí mismo”.

Es la culminación de lo que se buscaba con tensión y ansias; cada individuo concibe una convicción, sin embargo, pocos son los que luchan por sus ideales; por eso es necesario desarrollar esta capacidad.

Según McClelland y Boyatzis (1982, p. 337), los que tienen capacidad de logro “buscan activamente el éxito en el rendimiento profesional, asumiendo ciertos riesgos, pero sin exceder sus capacidades reales”.

Las personas con esta capacidad luchan hasta el final para conseguir sus objetivos, sin esperar que alguien los obligue o les solicita hacerlo, de forma natural tiene una iniciativa de conocer, hacer y ser hasta lograrlo. Son pocas las personas que se trazan un reto y luchan para conseguirlos, mientras tanto, la gran mayoría se conforma con lo que tienen.

Según Mischel y Gilligan (1964, p. 411), los que disponen de la capacidad de logro son personas “innovadores, buscan activamente nuevas formas de realizar las tareas que conduzcan al objetivo deseado. Tal es así que, en su afán por ejecutar fórmulas nuevas, pueden no tener en cuenta los medios para conseguir los objetivos, y en ocasiones adquieren fama de tramposos o poco honrados”.

Las personas que poseen la capacidad de logro tienen la mentalidad progresista y emprendedora.

Finalmente, la capacidad de realización tiene que ver con las características de las personas en cuanto a búsqueda de oportunidades, demanda por la calidad y eficiencia, por la persistencia, con el compromiso con el trabajo y asumir riesgos moderados.

### **1.3 Justificación**

#### **1.3.1 Justificación teórica**

La información de esta investigación proporciona aportes teóricos y descripción conceptual de las competencias emprendedoras personales y del programa SER las variables en estudio, los cuales pueden ser referenciados en otras investigaciones similares.

Es necesario reconocer que el programa SER y las competencias emprendedoras personales, identifica el proceso, herramientas que ayuden en la formación de una actitud positiva para aplicar sus conocimientos, destrezas, actitudes en actividades tendientes al mejoramiento y crecimiento de las MYPE y cooperativas del país, es necesario brindar una adecuada formación de facilitadores para la implementación de los programas nacionales brindados por el estado peruano y por ende cumplir sus actividades profesionales con una visión integral del ser humano que es, único, singular e individual.

#### **1.3.2 Justificación práctica**

La Investigación se justifica porque está orientada a brindar un aporte referente al programa SER y las competencias emprendedoras personales para los servicios de capacitación a las MYPE y Cooperativas por el Ministerio de la Producción. Asimismo, contiene estrategias, técnicas para realizar una adecuada facilitación y se programen y ejecuten acciones para concretando y solucionar los problemas que obstaculizan.

Finalmente, después de la investigación va a ser posible el uso del programa SER para realizar las formaciones de los facilitadores con la cual mejoraría su formación actual; con la propuesta de esta investigación beneficiaría a las MYPE y Cooperativas y adquiriría mayor confianza y prestigio por la calidad de los programas nacionales del estado peruano y en especial el Ministerio de la Producción, que es lo que planteo en la presente investigación.

### **1.3.3 Justificación metodológica**

Esta investigación, en cuanto a la justificación metodológica para el cumplimiento de los objetivos de estudio, utilizó una metodología científica con la cual se describió el problema, al mismo tiempo el uso de un método hipotético deductivo para contrastar los resultados de la investigación del programa SER sobre las competencias emprendedoras personales. Así mismo, métodos, técnicas y procedimientos utilizados en la presente investigación; una vez probada su validez y confiabilidad pueden ser empleados en otros trabajos de investigación.

### **1.3.4 Justificación epistemológica**

Esta investigación se ampara en las teorías que sustentan las variables y que se sustentan en la investigación científica, pues constituye una base de conocimientos y prácticas sobre las competencias emprendedoras personales de un personaje clave en la mejora de su actitud frente al aprendizaje de las MYPE y/o Cooperativas. Asimismo; se optimizó la gestión pública mediante los programas del estado.

## **1.4 Problema**

### **1.4.1 Problema general**

¿Cuál es el efecto que genera el programa SER en las competencias emprendedoras personales del facilitador, respondiendo a la política del Ministerio de la Producción 2016?

### **Problemas específicos**

Problema específico 1

¿Cuál es el efecto que genera la Capacidad de relacionarse socialmente del facilitador antes y después de aplicar el programa SER, respondiendo a la política del Ministerio de la Producción 2016?

Problema específico 2

¿Cuál es el efecto que genera la Capacidad de planificar del facilitador antes y

después de aplicar el programa SER, respondiendo a la política del Ministerio de la Producción 2016?

Problema específico 3

¿Cuál es el efecto que genera la Capacidad de realización del facilitador antes y después de aplicar el programa SER, respondiendo a la política del Ministerio de la Producción 2016?

## **1.5 Hipótesis**

### **1.5.1 Hipótesis general**

Existe mejora del programa SER en las competencias emprendedoras personales del facilitador, respondiendo a la política del Ministerio de la Producción 2016

Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Existe mejora en la Capacidad de relacionarse socialmente del facilitador antes y después de aplicar el programa SER, respondiendo a la política del Ministerio de la Producción 2016

Hipótesis específica 2

Existe mejora en la Capacidad de planificar del facilitador antes y después de aplicar el programa SER, respondiendo a la política del Ministerio de la Producción 2016

Hipótesis específica 3

Existe mejora en la Capacidad de realización del facilitador antes y después de aplicar el programa SER, respondiendo a la política del Ministerio de la Producción 2016

## **1.6 Objetivos**

### **1.6.1 Objetivo general**

Determinar el efecto que genera el programa SER en las competencias emprendedoras personales del facilitador, respondiendo a la política del Ministerio de la Producción 2016

### **Objetivos específicos**

#### Objetivo específico 1

Determinar el efecto que genera la Capacidad de relacionarse socialmente del facilitador antes y después de aplicar el programa SER respondiendo a la política del Ministerio de la Producción 2016

#### Objetivo específico 2

Determinar el efecto que genera la Capacidad de planificar del facilitador antes y después de aplicar el programa SER, respondiendo a la política del Ministerio de la Producción 2016

#### Objetivo específico 3

Determinar el efecto que genera la Capacidad de realización del facilitador antes y después de aplicar el programa SER, respondiendo a la política del Ministerio de la Producción 2016

## **II. Marco Metodológico**

## **2.1. Variables**

### **Variable independiente**

Programa SER

#### **Definición conceptual**

Pérez (2006) indicó que es un documento técnico, elaborado por personal especializado, en el que se deja constancia tanto de sus objetivos como de sus actuaciones puestas a su servicio. Responde pues a las notas de todo plan de acción: planteamiento de metas, previsión, planificación, selección y disponibilidad de medios, aplicación sistemática, sistema de control y evaluación del mismo (p.180).

#### **Definición operacional**

El programa SER sobre competencias emprendedoras personales respondiendo a la política del Ministerio de la Producción es un documento técnico con un proceso estructurado y organizado, elaborado por personal especializado, en el que se planifica todas las acciones a ejecutar como son los objetivos, metas, planificación de sesiones, recursos, evaluación; la cual organiza los conocimientos, habilidades y actitudes que va a necesitar el aprendiz, por medio del cual se suministra información con la finalidad de desarrollar competencias emprendedoras personales a una persona para que se desenvuelva de manera eficaz y profesional lo que conducen a un buen desempeño laboral y a unas relaciones personales en la sociedad en la que vive.

Variable dependiente

Competencias emprendedoras

Definición conceptual

Según los autores Lévy-Leboyer, (2003) refirieron:

Las competencias son repertorios de comportamientos que algunas personas dominan mejor que otras, lo que las hace eficaces en una

situación determinada. Estos comportamientos son observables en la realidad cotidiana del trabajo e, igualmente, en situaciones test. Ponen en práctica, de forma integrada, aptitudes, rasgos de personalidad y conocimientos adquiridos. (p.54)

#### Definición operacional

La variable independiente de competencias emprendedoras son un conjunto de características o capacidades (conocimientos, habilidades y actitudes) unas más desarrolladas que otras que poseen las personas; se mezclan entre sí y se ponen a prueba constantemente cuando van a realizar una tarea u objetivo. Las competencias emprendedoras están compuesta por tres dimensiones: capacidad para relacionarse socialmente, capacidad de planificar y la capacidad de realización.

## 2.2. Operacionalización de la variable

Tabla 1.

### *Operacionalización de variable dependiente Competencias emprendedoras*

Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y/o rangos
Ordinal Likert				
Capacidad de relacionarse socialmente	-Autoconfianza	1 al 25	Nunca (1)	Adecuada
	-Redes de apoyo		Casi nunca (2)	Regular
			A veces (3)	
			Casi siempre (4)	No adecuada
Capacidad de planificar	-Búsqueda de información.	26 al 49	Nunca (1)	Adecuada
			Casi nunca (2)	Regular
			A veces (3)	
			Casi siempre (4)	No adecuada
	-Planificación sistemática.		Siempre (5)	
	-Establecimiento de metas.			
	-Compromiso con el trabajo.			
Capacidad de realización	-Demanda por la calidad y eficiencia.	50 al 90	Nunca (1)	Adecuada
			Casi nunca (2)	Regular
			A veces (3)	
			Casi siempre (4)	No adecuada
			Siempre (5)	
	-Persistencia.			
	-Asumir riesgos.			
	-Búsqueda de oportunidades.			

## 2.3. Metodología

El paradigma fue el positivista porque se tuvo en cuenta la descripción de los hechos como suceden en la realidad, así como también ideas y teorías referentes a la problemática de estudio. Para los autores Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez (2013), lo definieron: “la ciencia no debe especular, sino que debe limitarse a observar, medir, describir objetos, los hechos de la realidad que es infinita y por ello incognoscible,” (p,37).

>El método empleado fue hipotético deductivo porque se probaron las hipótesis planteadas en el estudio de investigación, según Vara (2015),” consiste en ir de la hipótesis a la deducción para determinar la verdad o falsedad de los hechos, procesos o conocimientos.” (p,256)

#### 2.4. Tipo de estudio

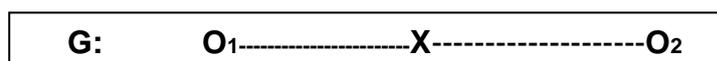
La investigación fue de tipo aplicada, porque lo que busca el conocer para hacer, para actuar, para construir, para modificar.

Al respecto, Vara (2015) refirió: “La investigación aplicada es práctica, pues sus resultados son utilizados inmediatamente en la solución de problemas de la realidad.” (p. 235)

#### 2.5. Diseño

Se empleó el diseño pre experimental porque nos dan a conocer lo que no se debe de hacer y lo que se deberá de hacer. Según (Campbell y Stanley, 1978), refirió que no tienen la capacidad de controlar adecuadamente los factores que influyen contra la validez interna así como también de la validez externa. Sin embargo, a pesar de sus debilidades son muy usados en la investigación.

Se diagrama de la siguiente manera:



O<sub>1</sub> = son pruebas de entrada o pre test para un solo grupo.

O<sub>2</sub> = son pruebas de salida o post test para el mismo grupo.

X = Competencias emprendedoras

Es un diseño de un solo grupo con medición previa (antes) o (pre test) y posterior (después) o (pos test) de la variable dependiente, pero sin grupo control; la cual implica tres pasos a ser realizados por parte del investigador:

- 1º. Una medición previa de la variable dependiente a ser estudiada (pretest),
- 2º. Aplicación de la variable independiente X a los sujetos del grupo.
- 3º. Una nueva medición de la variable dependiente en los sujetos (postest).

## 2.6. Población y muestra

### Población

Según Vara (2015), población “es el conjunto de todos los individuos

(Objetos, personas, documentos, data, eventos, empresas, situaciones, etc)

a investigar”. (p. 261).

La población estuvo compuesta por 37 facilitadores del Ministerio de la Producción.

Tabla 2.

#### *Distribución de la población*

Institución	Total de facilitadores
Ministerio de la Producción	37
Total	

*Fuente:* Estadística del Ministerio de la Producción

## 2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Según Vara (2015), las técnicas son herramientas útiles para obtener información científica. (p.298)

Técnica que se utilizó en este estudio fue la encuesta, que se basó en el interrogatorio de los facilitadores, a quienes se les planteó una variedad de preguntas con respecto a su comportamiento, intenciones, actitudes, conocimiento, motivaciones; tal como indicó Vara, (2015, p. 300).

### Instrumento

Vara (2015) refirió que: “Consiste en formular un conjunto sistémico de preguntas escritas, en una cédula, que están relacionadas a las hipótesis de trabajo y por

ende a las variables e indicadores de investigación.” (p.179).

El instrumento que se utilizó en este estudio de investigación fue un cuestionario, en el cual se formuló un conjunto sistémico de preguntas escritas sobre las competencias emprendedoras en una cédula, que están relacionadas a las hipótesis de trabajo y por ende a las variables e indicadores de investigación.

Tabla 3.

*Ficha técnica del instrumento: Competencias emprendedoras*

<b>Aspectos complementarios</b>	<b>Detalles</b>
<b>Objetivo</b>	Identificar el efecto que genera el programa SER en las competencias emprendedoras personales del facilitador, respondiendo a la política del Ministerio de la Producción 2016
<b>Contenido</b>	Se aplicó un cuestionario con respuestas de opción múltiple con un total de 90 ítems con tres dimensiones: Capacidad de relacionarse socialmente, capacidad de planificar y la capacidad de realización.
<b>Tiempo de duración</b>	40 minutos
<b>Lugar</b>	Ministerio de la Producción
<b>Administración</b>	Colectivo
<b>Niveles</b>	Adecuada Regular No adecuada
<b>Dimensiones</b>	3 dimensiones y 90 ítems
<b>Escalas</b>	Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5)
<b>Baremación</b>	
Adecuada	(301-450)
Regular	(151 -300)
No adecuada	( 0 - 150)

Fuente: Base de datos

### **Validez y Confiabilidad**

#### Validez

Según Vara (2015). La validez es el grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende calcular. (p.303)

Para la validez de contenido se utilizó el criterio de juicio de experto. Los ítems del instrumento se validaron en base a los siguientes criterios:

**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Suficiencia: se dice así cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

La validez de los instrumentos fue dada por el juicio de expertos en la que corroboraron el grado de precisión con que se midió los resultados de la variable de las competencias emprendedoras mediante el cuestionario; los cuales se presentaron los resultados favorables por el juicio de expertos.

Validez total = Validez de pertinencia + Validez de relevancia + Validez de claridad + Validez de suficiencia.

Tabla 4.

*Relación de validadores*

Validador	Resultado
Dra. Galia Susana Lescano López	Aplicable
Dr. Jorge Rafael Díaz Dumont	Aplicable
Dr. Carlos Germán Castagnola Sánchez	Aplicable

*Nota:* La fuente se obtuvo de los certificados de validez del instrumento

### **Confiabilidad de los instrumentos**

Según Vara (2015), es el grado en que la aplicación repetida de un instrumento al mismo sujeto, objeto u situación produce iguales resultados. (p. 303)

Para establecer la fiabilidad del instrumento sobre competencias emprendedoras se aplicó dos veces a los 37 facilitadores del Ministerio de la Producción después de cierto periodo, el grado de exactitud con que se midió los ítems asegura la pertinencia y permanencia tanto del procedimiento como de las estrategias y métodos utilizados para evaluar, finalmente queda comprobado que el grado del instrumento produce resultados consistentes y coherentes.

Cabe indicar, que para establecer la fiabilidad del instrumento sobre las competencias emprendedoras se utilizó una herramienta estadística llamada el

coeficiente de Cronbach, en cual se aplicó a los 37 facilitadores del Ministerio de Producción.

Tabla 5.

*Fiabilidad*

Alfa de Cronbach	Nº de Elementos
0.978	90

*Nota:* Instrumento completo

Interpretación:

Considerando la siguiente escala (De Vellis, 2006, p.8)

- Por debajo de .60 es inaceptable
- De .60 a .65 es indeseable.
- Entre .65 y .70 es mínimamente aceptable.
- De .70 a .80 es respetable.
- De .80 a .90 es buena
- De .90 a 1.00 Muy buena

Se desprende del análisis que la prueba en cuanto a confiabilidad es muy buena.

## **2.8. Métodos de análisis de datos**

Este estudio de investigación tuvo un enfoque cuantitativo porque se encargó de recolectar la información y procesarlas a través de la estadística, asimismo; fue de tipo aplicada en la práctica para conocer y proponer el qué hacer.

Por lo tanto; el diseño fue descriptivo porque describió el comportamiento de la variable dependiente y de sus 3 dimensiones, en ese sentido; fue experimental porque se manipuló intencionalmente la variable dependiente para la medición del efecto de la variable independiente, cabe indicar; que fue de tipo pre experimental porque los datos de un grupo con medición antes y después nos dio a conocer lo que no se debe hacer y lo que se deberá hacer, finalmente esta estadística fue descriptiva porque permitió organizar y presentar un conjunto de datos de manera que describen en forma precisa las variables analizadas haciendo una rápida su lectura e interpretación.

Al respecto; el método de este estudio de investigación fue hipotético deductivo porque probó las hipótesis de lo general a lo particular, aquí deducimos la validez, asimismo; los tipos de muestra fue censal porque se trabajó con toda la población en este caso fueron 37 facilitadores del Ministerio de la Producción, por otro lado; el tipo de muestra fue no probabilística porque no se aplicó ninguna fórmula.

Al respecto; la técnica que se utilizó fue la encuesta y el instrumento fue un cuestionario con 90 ítems con el cual se recopilaban los datos de los resultados de cada ítem del cuestionario del total de la población de 37 facilitadores encuestados; el nivel de medida fue ordinal porque van las respuestas de menos a más, hay un orden desde la escala de Likert, donde: Nunca tuvo el valor de 1, Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5), asimismo; este instrumento pasó por una validez por el juicio de 3 expertos, basados en los siguientes criterios: pertinencia, relevancia, claridad y suficiencia, así también pasó por la fiabilidad o confiabilidad por medio de la herramienta estadística alfa de Cronbach que mide si el instrumento es confiable o no, y si se acerca a 1 es confiable y si se acerca a 0.5 no es confiable.

Antes de iniciar el análisis de datos se creó un archivo en Microsoft Excel y se vació todos los datos obtenidos de los cuestionarios aplicados a los facilitadores del Ministerio de la Producción para posteriormente cada uno de los datos obtenidos se trabajó en una matriz los datos cuantitativos en el programa SPSS V. 23, con la cual se procesó estadísticamente y se determinó el nivel de medición de las variables, así como la herramienta del análisis estadístico de la Prueba W Wilcoxon con la cual muestra los resultados a través de porcentajes en tablas y figuras la comparación del pre con el post test y se contrastó los datos de la misma población para determinar si existen diferencias significativas entre ellas; y el nivel de medida fue ordinal porque las respuestas van de menos a más y hay un orden desde la escala de Likert; la estadística fue descriptiva porque y la interpretación se realizó en términos de los resultados de la investigación estableciendo inferencias sobre las relaciones entre las variables estudiadas para extraer conclusiones y recomendaciones (Kerlinger, 1982) a fin de explicar e interpretar las posibles relaciones que expresan las variables estudiadas.

La estadística que se utilizó en este estudio de investigación fue la no paramétrica porque no existió la necesidad que los datos tengan una distribución normal, sin embargo; la estadística fue inferencial porque permitió poder comparar los resultados de las hipótesis.

Finalmente; se aplicó el nivel de significancia bilateral para contrastar las hipótesis siendo la interpretación de las relaciones entre las variables y los datos que las sustentan el grado de validez y confiabilidad de la investigación; siendo una probabilidad de que un evento ocurra oscila entre 0 y 1, donde 0= imposibilidad de ocurrencia 1= la certeza de que ocurra el fenómeno.

### **III. Resultados**

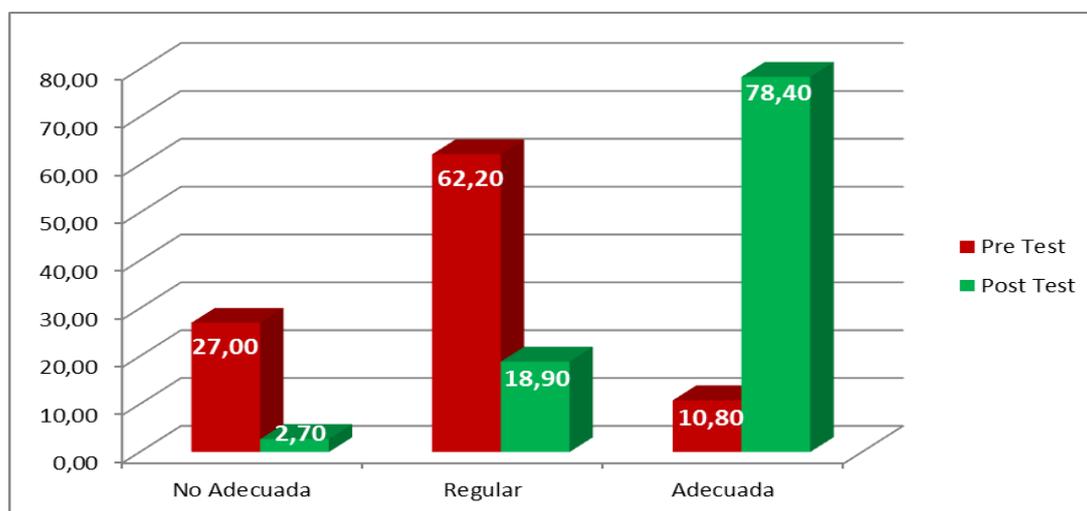
### 3.1. Descripción de resultados

Tabla 6.

*Competencias emprendedoras personales antes y después de aplicar el programa SER.*

		Pre Test	Post Test
Competencias emprendedoras personales	No Adecuada	10 27,0%	1 2,7%
	Regular	23 62,2%	7 18,9%
	Adecuada	4 10,8%	29 78,4%
Total		37 100,0%	37 100,0%

*Fuente: Cuestionario de competencias emprendedoras personales (Anexo 2).*



*Figura 1. Diagrama de Barras Agrupadas para las competencias emprendedoras personales antes y después de aplicar el programa SER.*

Interpretación:

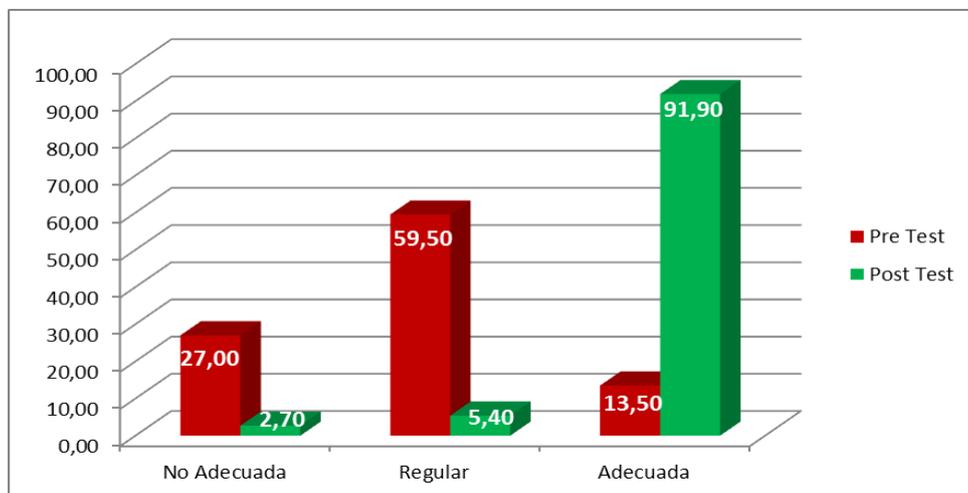
De la tabla 9, se observa que en las tres dimensiones las condiciones finales luego de la aplicación del programa SER no son homogéneas descriptivamente (distintas), siendo que al aplicar el programa SER se logró mejores niveles de adecuado respecto al inicial.

Tabla 7.

*Competencias emprendedoras en la dimensión “capacidad para relacionarse socialmente”, antes y después de aplicar el programa SER.*

		Pre Test	Post Test
Capacidad para relacionarse	No Adecuada	10 27,0%	1 2,7%
	Regular	22 59,5%	2 5,4%
	Adecuada	5 13,5%	34 91,9%
Total		37 100,0%	37 100,0%

*Fuente: Cuestionario de competencias emprendedoras personales (Anexo 2).*



*Figura 2. Diagrama de Barras Agrupadas de la dimensión “capacidad para relacionarse” antes y después de aplicar el programa SER.*

Interpretación:

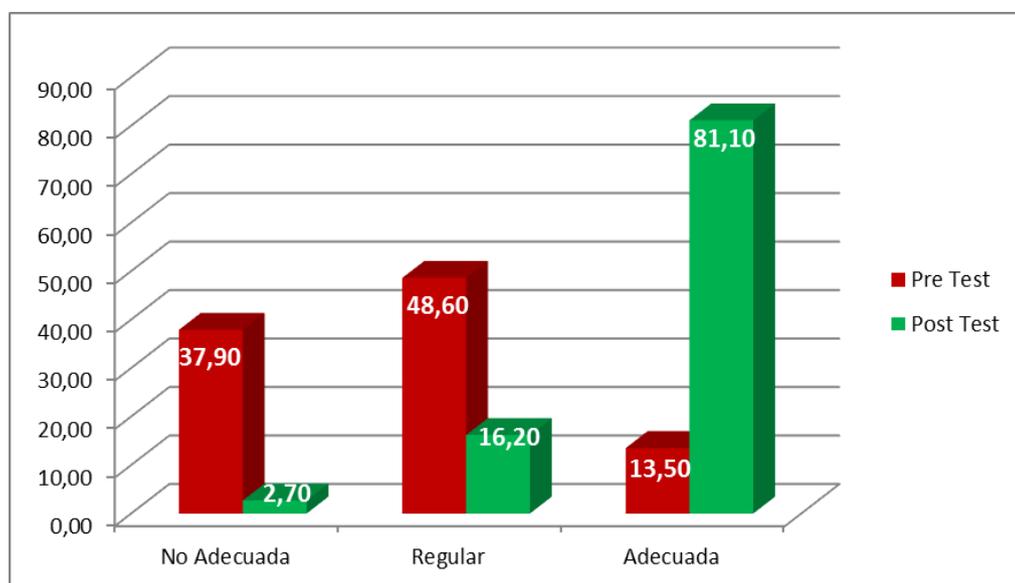
De la tabla 6, se observa en el Pre Test que los niveles son de no adecuado 27.0%, regular 59.5% y adecuado 13.5%; y en el post test los niveles son de no adecuado 2.7%, regular 5.4% y adecuado 91.9%; verificando una mejora considerable en el post test.

Tabla 8.

*Competencias emprendedoras en la dimensión “capacidad para planificar”, antes y después de aplicar el programa SER.*

		Pre Test	Post Test
Capacidad para planificar	No Adecuada	14 37,9%	1 2,7%
	Regular	18 48,6%	6 16,2%
	Adecuada	5 13,5%	30 81,1%
Total		37 100,0%	37 100,0%

*Fuente: Cuestionario de competencias emprendedoras personales (Anexo 2).*



*Figura 3. Diagrama de Barras Agrupadas de la dimensión “capacidad para planificar” antes y después de aplicar el programa SER.*

Interpretación:

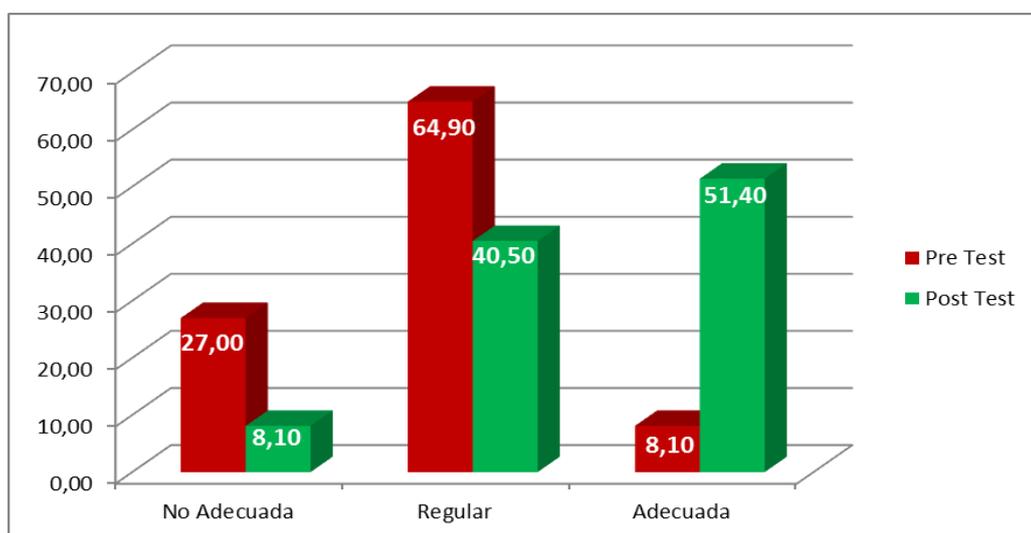
De la tabla 7, se observa en la dimensión capacidad para planificar en el Pre Test, que los niveles son de no adecuado 37.90%, regular 48.6% y adecuado 13.5%; y en el post test los niveles son de no adecuado 2.7%, regular 16.2% y adecuado 81.1%; verificando una mejora en el post test.

Tabla 9.

*Competencias emprendedoras en la dimensión “capacidad de realización”, antes y después de aplicar el programa SER.*

		Pre Test	Post Test
Capacidad de realización	No Adecuada	10 27,0%	3 8,1%
	Regular	24 64,9%	15 40,5%
	Adecuada	3 8,1%	19 51,4%
Total		37 100,0%	37 100,0%

*Fuente: Cuestionario de competencias emprendedoras personales (Anexo 2).*



*Figura 4. Diagrama de Barras Agrupadas de la dimensión “capacidad de realización” antes y después de aplicar el programa SER.*

Interpretación:

De la tabla 8, se observa que en el Pree Test los niveles alcanzados fueron de no adecuado 27%, regular 64.9% y adecuado 8.1%; y en el Pos Test los niveles son de no adecuado 8.1%, regular 40.5% y adecuada 51.4%; siendo descriptivamente diferentes.

### 3.2. Prueba de hipótesis

Hipótesis General (HG): Existe mejora significativa en las competencias emprendedoras personales de los facilitadores después de aplicar el programa

SER, respondiendo a la política del Ministerio de la Producción.

Hipótesis Nula (Ho): No existe mejora significativa en las competencias emprendedoras de los facilitadores después de aplicar el programa SER, respondiendo a la política del Ministerio de la Producción.

Tabla 10.

*Estadísticos de contraste 1*

	Post Test competencias emprendedoras personales - Pre Test competencias emprendedoras personales
Z	-4,984 <sup>b</sup>
Sig. asintót. (bilateral)	,000

a. Prueba de los rangos con signo de Wilcoxon

b. Basado en los rangos negativos.

Siendo el nivel de significancia  $p=0.000 < 0.05$  se rechaza la hipótesis nula y se acepta la HG. Por lo tanto, existe mejora significativa en las competencias personales de los facilitadores después de aplicar el programa SER, respondiendo a la política del Ministerio de la Producción.

Hipótesis Específica 1 (HE1): Existe mejora significativa en la capacidad de relacionarse socialmente con la aplicación del programa SER.

Hipótesis Nula (Ho): No Existe mejora significativa en la capacidad de relacionarse socialmente con la aplicación del programa SER.

Tabla 11.

*Estadísticos de contraste 2*

	Post Test capacidad de relacionarse socialmente - Pre Test capacidad de relacionarse socialmente
Z	-4,493 <sup>b</sup>
Sig. asintót. (bilateral)	,000

a. Prueba de los rangos con signo de Wilcoxon

b. Basado en los rangos negativos.

Siendo el nivel de significancia  $p=0.000 < 0.05$  se rechaza la hipótesis Nula y se acepta la HE1. Por tanto, existe mejora significativa en la capacidad de relacionarse socialmente después de aplicar el programa SER respondiendo a la

política del Ministerio de la Producción.

Hipótesis Específica 2 (HE2): Existe mejora significativa en la capacidad de planificar con la aplicación del programa SER, respondiendo a la política del Ministerio de la Producción.

Hipótesis Nula (Ho): No existe mejora significativa en la capacidad de planificar con la aplicación del programa SER, respondiendo a la política del Ministerio de la Producción.

Tabla 12.

*Estadísticos de contraste 3*

	Post Test capacidad de planificar - Pre Test capacidad de planificar
Z	-4,546 <sup>b</sup>
Sig. asintót. (bilateral)	,000

a. Prueba de los rangos con signo de Wilcoxon

b. Basado en los rangos negativos.

Siendo el nivel de significancia  $p=0.000 < 0.05$  se rechaza la hipótesis Nula y se acepta la HE2. Por lo tanto, existe mejora significativa en la capacidad de planificar después de aplicar el programa SER respondiendo a la política del Ministerio de la Producción.

Hipótesis Específica 3 (HE3): Existe mejora significativa en la capacidad de realización con la aplicación del programa SER, respondiendo a la política del Ministerio de la Producción.

Hipótesis Nula (Ho): No existe mejora significativa en la capacidad de realización con la aplicación del programa SER, respondiendo a la política del Ministerio de la Producción.

Tabla 13.

*Estadísticos de contraste 4*

	Post Test capacidad de realización - Pre Test capacidad de realización
Z	-2,915 <sup>b</sup>
Sig. asintót. (bilateral)	,004

a. Prueba de los rangos con signo de Wilcoxon

b. Basado en los rangos negativos.

Siendo el nivel de significancia  $p=0.004 < 0.05$  se rechaza la hipótesis nula y se acepta la HE3. Por lo tanto, existe mejora significativa en la capacidad de realización después de aplicar el programa SER respondiendo a la política del Ministerio de la Producción.

## **IV. Discusión**

De los hallazgos encontrados y del análisis de los resultados, respecto al objetivo general, existe mejora significativa en las competencias personales de los facilitadores después de aplicar el programa SER, respondiendo a la política del Ministerio de la Producción se observa que en las tres dimensiones las condiciones finales luego de la aplicación del programa SER no son homogéneas descriptivamente (distintas), siendo que al aplicar el programa SER se logró mejores niveles de adecuado respecto al inicial.

De los hallazgos encontrados y del análisis de los resultados, respecto al objetivo específico 1, Siendo el nivel de significancia  $p=0.000<0.05$  se rechaza la hipótesis Nula y se acepta la HE1. Por tanto, existe mejora significativa en la capacidad de relacionarse socialmente después de aplicar el programa SER respondiendo a la política del Ministerio de la Producción; se observa en el Pre Test que los niveles son de no adecuado 27.0%, regular 59.5% y adecuado 13.5%; y en el post test los niveles son de no adecuado 2.7%, regular 5.4% y adecuado 91.9%; verificando una mejora considerable en el post test. Al respecto González, (2012), en su tesis: *Desarrollo de competencias emprendedoras: Un análisis explicativo con estudiantes universitarios* señaló que existe una mayor probabilidad de intención emprendedora en los estudiantes son los de la carrera de contabilidad, y los estudiantes de mayor edad son quienes más probabilidad tienen de ser empresarios. Al contrario, Peralta (2010) señaló que el incremento de las competencias emprendedoras en los estudiantes de secundaria que participaron del programa educativo: “La Compañía”, este programa tiene carácter pre experimental con una duración de quince semanas y permite vivenciar el proceso emprendedor en un entorno laboral.

De los hallazgos encontrados y del análisis de los resultados, respecto al objetivo específico 2, Siendo el nivel de significancia  $p=0.000<0.05$  se rechaza la hipótesis Nula y se acepta la HE2. Por lo tanto, existe mejora significativa en la capacidad de planificar después de aplicar el programa SER respondiendo a la política del Ministerio de la Producción; se observa en la dimensión capacidad para planificar en el Pre Test, que los niveles son de no adecuado 37.90%, regular 48.6% y adecuado 13.5%; y en el post test los niveles son de no adecuado 2.7%, regular 16.2% y adecuado 81.1%; verificando una mejora en el

post test, siendo descriptivamente diferentes al final de la experimentación. Al respecto Gutiérrez (2011), en su tesis: "*Educación emprendedora en la universidad; Educando para el futuro*", Los estudiantes participan en la adquisición de su propio aprendizaje, favoreciendo una permanente vinculación con organizaciones productivas, con contacto cercano entre las empresas, los emprendedores y sus historias; ya que la vinculo universidad empresa representa una oportunidad para que los estudiantes adquieran experiencia práctica, conozcan otros emprendedores, limitaciones y problemas y como logran superar dichos desafíos. Zorrilla (2013), en su tesis: "*Factores que contribuyeron a la sostenibilidad de los micro emprendimientos juveniles del distrito de San Juan de Lurigancho: Proyecto jóvenes pilas del programa de empleo juvenil de INPET (2007-Señaló la necesidad de abordar los instrumentos de promoción empresarial desde una perspectiva más amplia, facilitando su vinculación con los servicios de promoción del empleo, a efectos de atender a un importante segmento de la población juvenil que transita entre el empleo dependiente y la generación de ingresos, y viceversa. Al contrario McClelland (1985a, p. 143) expresa "al funcionamiento dentro del grupo, las personas con puntuaciones altas en motivo de afiliación buscan acciones dirigidas a la cohesión, cooperación y evitación de conflictos y actos competitivos"*.

De los hallazgos encontrados y del análisis de los resultados, respecto al objetivo específico 3, Siendo el nivel de significancia  $p=0.004 < 0.05$  se rechaza la hipótesis nula y se acepta la HE3. Por lo tanto, existe mejora significativa en la capacidad de realización después de aplicar el programa SER respondiendo a la política del Ministerio de la Producción. se observa que en el Pree Test los niveles alcanzados fueron de no adecuado 27%, regular 64.9% y adecuado 8.1%; y en el Pos Test los niveles son de no adecuado 8.1%, regular 40.5% y adecuada 51.4%; siendo descriptivamente diferentes. Al respecto, Martínez (2008), en su tesis: "*Análisis de Competencias Emprendedoras del alumnado de las escuelas taller y casa de oficios de Andalucía*" señaló que los jóvenes prefieren iniciar su propio proyecto pero no se sienten preparados aunque resaltan algunas competencias desarrolladas, mientras que los expertos mencionan que el nivel de emprendimiento es menor al declarado por sus propios alumnos y ambos

coinciden en que los participantes no tiene los suficientes conocimientos para llevar a cabo un proyecto. Al respecto Gallardo, (2009), en su tesis: *Propuesta de un programa de desarrollo de emprendedores para la Unidad Académica de Contaduría y Administración*. Instituto Politécnico Nacional, México, señaló que la institución no les ofrece un curso sobre formación de emprendedores. Concluyó que es beneficioso diseñar programas que fomenten una actitud emprendedora. Para Hobbes (1651, p. 24), el poder es “la gran fuerza que permite al hombre articular intereses integrados y comunes que se formalizan en un contrato social”. Están definidas por una tendencia que estable buscar influencia, persuasión y control sobre los demás y conseguir reconocimiento o como líder de un grupo u organización.

## **V. Conclusiones**

- Primera:** Existe mejora significativa del programa SER en las competencias emprendedoras personales del facilitador, respondiendo a la política del Ministerio de la Producción 2016. Lo que queda demostrado en la Prueba de los rangos con signo de Wilcoxon (Sig. asintót. (bilateral) = 000) y  $Z -4,984^b$
- Segunda:** Existe mejora significativa en la Capacidad de relacionarse socialmente del facilitador antes y después de aplicar el programa SER, respondiendo a la política del Ministerio de la Producción 2016. Lo que queda demostrado en la Prueba de los rangos con signo de Wilcoxon (Sig. asintót. (bilateral) = 000) y  $Z -4,493^b$
- Tercera:** Existe mejora significativa en la Capacidad de planificar del facilitador antes y después de aplicar el programa SER, respondiendo a la política del Ministerio de la Producción 2016. Lo que queda demostrado en la Prueba de los rangos con signo de Wilcoxon (Sig. asintót. (bilateral) = 000) y  $Z 4,546^b$
- Cuarta:** Existe mejora significativa en la Capacidad de realización del facilitador antes y después de aplicar el programa SER, respondiendo a la política del Ministerio de la Producción 2016. Lo que queda demostrado en la Prueba de los rangos con signo de Wilcoxon (Sig. asintót. (bilateral) = 004) y  $Z -2,915^b$

## **VI. Recomendaciones**

**Primera:** La presente investigación recomienda generar una participación activa con las universidades con el objetivo de aplicar el programa SER para fortalecer las competencias emprendedoras personales de los facilitadores y así elevar el nivel de competitividad y desempeño de los mismos como política del Ministerio de la Producción.

**Segunda:** Diseñar y aplicar estrategias para la formación de facilitadores a nivel nacional aplicando el programa SER para fortalecer la capacidad de relacionarse socialmente en cuanto a la autoconfianza y crear redes de apoyo.

**Tercera:** Abrir espacios permanente con los gobiernos regionales para mejorar las condiciones de trabajo de los facilitadores y aplicar el programa SER para fortalecer la Capacidad de planificar en lo que se refiere a la búsqueda de Información, planificar sistemáticamente y establecer metas.

**Cuarta:** Incorporar las experiencias exitosas de las instituciones educativas de la localidad para promover una cultura emprendedora aplicando el programa SER con la finalidad de fortalecer la Capacidad de realización en lo que se refiere al compromiso con el trabajo, demanda por la Calidad y eficiencia, ser persistente, asumir riesgos moderados y búsqueda de nuevas oportunidades.

## **VII. Referencias Bibliográficas**

- Acuña, R. (2014), *Aplicación de la metodología CEFE como herramienta para el desarrollo de las capacidades empresariales personales*. ( Tesis doctoral: Universidad Peruana Unión (UPeU)). Tarapoto, Perú.
- Adams, D. (1980). *A thematic coding system for the intimacy motive*. Journal of research in personality.
- Arana , C. (2014). *Naturaleza y Libertad*. Revista de estudios interdisciplinarios. Número 3.
- Atkinson, J. W., Heyns, R. W. y Veroff, J. (1954). *The effect of experimental arousal of the affiliation motive on thematic Journal of abnormal and social psychology*.
- Ávila, R. (2000). *Diccionario de Terminología e Indicadores Socio Educativos*. Lima: Editorial Mantaro.
- Bellocchio, M. (2010). *Educación basada en competencias y constructivismo*. México: Editorial ANUIES.
- Bohorquez, I. (1994). *Didáctica General. Compendio*. Lima: Ediciones Abedul.
- Cummings, L. y Schwad, D. (1985). *Recursos humanos: desempeño y evaluación*. Méjico: Trillas.
- Drucker, P. (1985). *La Innovación y el empresario innovador*. Barcelona: Ed. Edhasa.
- Federación Internacional de Sociedades de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja . (2010).
- Formichella, M. (2004). *Gestión del emprendimiento y la innovación*. Buenos Aires: INTA.
- Gallardo, Y. (2009). *Propuesta de un programa de desarrollo de emprendedores para la Unidad Académica de Contaduría y Administración*. ( Tesis doctoral: Instituto Politécnico Nacional). México.
- Gonczy, A. (1994). *Competency based assessment in the professions in Australia*. Assessment in Education.
- González, R. (2012). *Desarrollo de competencias emprendedoras: Un análisis*

*explicativo con estudiantes universitarios.* ( Tesis doctoral: Universidad de Colima. México).

Guerrero, J. (2015). *Programa de Capacitación en Inteligencia Emocional con Técnicas Cognitivo-conductuales para los Directivos de Educación.* (Tesis Doctoral: Mérida). Venezuela.

Gunning, J. (2000). *The idea of entrepreneur Role as Distinctly Human Action: A History of Progress.* Recuperado de <http://www.constitution.org/pd/gunning/subjecti/workpape/>

Gutiérrez (2011) *“Educación emprendedora en la universidad; Educando para el futuro”.* (Tesis Doctoral: Universidad de Cádiz). España.

Hobbes, T. (1651). *Leviathan* (Indianapolis, Bobbs-Merrill).

Leboyer, C. (1997). *Gestión de las competencias.* 2 ed. Barcelona.

Locke, J. (1961). *Ensayo sobre el Entendimiento Humano.* Buenos Aires: Aguilar. (Publicado originalmente en 1690).

Martínez, F. (2008). *“Análisis de Competencias Emprendedoras del alumnado de las escuelas taller y casa de oficios de Andalucía”.* ( Tesis doctoral: Universidad ). Granada.

Martinez, F. y Carmona, G. (2009). *Aproximación al concepto de "competencias emprendedoras": valor social e implicaciones educativas.* Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, 7(3).

McClelland, D. (1961). *The achieving society.* D. Van Nostrand Company, Inc.

Mischel, W. (1968). *Personality and Assessment.* Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.

Monzó, R. (2011). *Formación basada en competencias.* Barcelona, España: El caso de los estudios de la escuela de Administración de Instituciones, de la Universidad Panamericana en México (21-39).

Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E. y Villagómez, A. (2013). *Metodología de la investigación científica y elaboración de tesis.* Lima, Perú: Editorial Universidad Nacional de San Marcos.

- Olivera, G. (2015). *La educación emprendedora en la universidad: Análisis y propuestas para la inserción de estas actividades en las currículas*. Universidad Nacional del Sur, Bahía Blanca Argentina (72-82).
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE - 2005). (s.f.).
- Peralta, J. (2010). *El programa "La compañía" y el logro de competencias emprendedoras en estudiantes*. Lima, Perú: ( Tesis doctoral: Universidad San Ignacio de Loyola).
- Pérez, R. (2006). *Evaluación de programas educativos*. Madrid.
- Real Academia Española. (2014). Recuperado de <http://dle.rae.es/?id=Sjasuhi>
- Ros Guasch, J. A. (2006). *Análisis de roles de trabajo en equipo: un enfoque centrado en comportamientos*. Barcelona: (Tesis Doctoral: Universitat Autònoma de Barcelona). Recuperado de [http://www.tesisenxarxa.net/TESIS\\_UAB/AVAILABLE/TDX-0307107-154817//jarg1de1.pdf](http://www.tesisenxarxa.net/TESIS_UAB/AVAILABLE/TDX-0307107-154817//jarg1de1.pdf)
- Rychen , D. y Salganik , H. (s.f.). *Las competencias clave para el bienestar personal, social y económico*. Málaga: Ediciones Aljibe.
- Rychen, D. S. y Salganik, L. H. (2006). *Un modelo holístico de competencia*.
- Salinas, F. y Osorio, L. (2012). *Emprendimiento y Economía Social, oportunidades y efectos en una sociedad en transformación*. Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa(75).
- Sheron, L. (2012). *Perfil emprendedor de los estudiantes: (Tesis doctoral: Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann)Tacna-Perú*.
- Stevenson , H. (2000). *Why the entrepreneurship has won!* Recuperado de [www.usasbe.org/pdf/cwp-2000-stevenson.pdf](http://www.usasbe.org/pdf/cwp-2000-stevenson.pdf)
- Tinoco, O. (2008). *realizó la tesis: Medición de la Capacidad Emprendedora de ingresantes a la Facultad de Ingeniería Industrial de la UNMSM*.
- Torres, C. (2013). *Capacitación por competencias laborales un logro productivo para la empresa farmacéutica Laboratories de Colombia: (Tesis doctoral:*

- Pontificia Universidad Javeriana) Colombia.
- Uribe, M. y Fernando, R. (2013). *Emprendimiento y Empresarismo*. Bogotá, Colombia: Ediciones de la U.
- Vara, A. (2007). *Perfil emprendedor de los estudiantes de la facultad de ciencias administrativas y recursos humanos. Instituto de Investigación. Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos Universidad de San Martín de Porras*. Lima, Perú.
- Vara, A. (2015). *pasos para elaborar una tesis*. Lima, Perú: Editorial Macro.
- Vigotsky, L. (2004). *Teoría de las emociones*. Estudio histórico- Ediciones Akal.
- Vossio, R. (2002). *Certificación y normalización de competencias*. Orígenes, conceptos y prácticas. Boletín Cinterfor. Obtenido de <http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/tin/152/index.htm>
- Walsh, C. (2000). *“Significados y políticas conflictivas,”*. Nueva Sociedad, 65.
- Zorrilla, D. (2013). *“Factores que contribuyeron a la sostenibilidad de los micro emprendimientos juveniles del distrito de San Juan de Lurigancho: (tesis doctoral: Proyecto jóvenes pilas del programa de empleo juvenil de INPET ) Lima Perú (2007-2009)”*.

## **Anexos**

### Anexo A: Matriz de consistencia

TÍTULO: Programa SER sobre competencias emprendedoras personales respondiendo a la política del Ministerio de la Producción AUTOR: Mg. Herminia Luz Urquiaga Cabello						
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVOS GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES E INDICADORES			
¿Cuál es el efecto que genera el programa SER en las competencias emprendedoras personales del facilitador, respondiendo a la política del Ministerio de la Producción 2016?	Identificar el efecto que genera el programa SER en las competencias emprendedoras personales del facilitador, respondiendo a la política del Ministerio de la Producción 2016	Si existe mejora del programa SER en las competencias emprendedoras personales del facilitador, respondiendo a la política del Ministerio de la Producción 2016	<b>Variable 1: Programa SER</b>			
			<b>PROGRAMA ELABORADO Y APLICADO</b>			
			<b>Variable 2: Competencias emprendedoras personales</b>			
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICOS	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
¿Cuál es el efecto que genera la Capacidad de relacionarse socialmente del facilitador antes y después de aplicar el programa SER, respondiendo a la política del Ministerio de la Producción 2016?	Identificar el efecto que genera la Capacidad de relacionarse socialmente del facilitador antes y después de aplicar el programa SER respondiendo a la política del Ministerio de la Producción 2016	Si existe mejora en la Capacidad de relacionarse socialmente del facilitador antes y después de aplicar el programa SER, respondiendo a la política del Ministerio de la Producción 2016	Capacidad de relacionarse socialmente	Autoconfianza	1-25	Adecuadas (301-450) Regulares (151-300) No Adecuadas (0 - 150)
				Redes de apoyo		
¿Cuál es el efecto que genera la Capacidad de planificar del facilitador antes y después de aplicar el programa SER, respondiendo a la política del Ministerio de la Producción 2016?	Identificar el efecto que genera la Capacidad de planificar del facilitador antes y después de aplicar el programa SER, respondiendo a la política del Ministerio de la Producción 2016	Si existe mejora en la Capacidad de planificar del facilitador antes y después de aplicar el programa SER, respondiendo a la política del Ministerio de la Producción 2016	Capacidad de planificar	La búsqueda de información	26-49	
				La planificación sistemática		
				El establecimiento de metas		
¿Cuál es el efecto que genera la Capacidad de realización del facilitador antes y después de aplicar el programa SER, respondiendo a la política del Ministerio de la Producción 2016?	Identificar el efecto que genera la Capacidad de realización del facilitador antes y después de aplicar el programa SER, respondiendo a la política del Ministerio de la Producción 2016	Si existe mejora en la Capacidad de realización del facilitador antes y después de aplicar el programa SER, respondiendo a la política del Ministerio de la Producción 2016	Capacidad de realización	Compromiso con el trabajo	50-90	
				La demanda por la calidad y eficiencia		
				Persistencia		
				Asumir riesgos		
				Búsqueda de oportunidades		

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA A UTILIZAR
<p><b>TIPO:</b> Explicativo</p> <p><b>DISEÑO:</b> PreExperimental Se empleará un solo grupo equivalentes con pre y post test. El esquema que corresponde a este diseño:</p> <p>G. : O<sub>1</sub> X O<sub>3</sub></p> <p><b>Donde:</b> G.: El grupo de facilitadores O<sub>1</sub> : Resultados del Pre Test. O<sub>3</sub> : Resultados del Post Test. X : Variable Pre experimental (programa SER) - No aplicación de la variable pre experimental</p>	<p><b>POBLACIÓN:</b> La población está conformada por 37 facilitadores de 15 regiones del país</p> <p><b>TAMAÑO DE MUESTRA:</b> 37</p> <p><b>TIPO DE MUESTRA:</b> NO PROBABILÍSTICA INTENCIONAL</p>	<p><b>Variable Independiente:</b> <b>Programa SER</b></p> <p><b>Instrumentos:</b> Sesiones Autor: Elaboración Propia Año: 2016 Monitoreo: Setiembre. Noviembre 2016 Ámbito de Aplicación: Ministerio de la Producción Forma de Administración: Directa</p> <p><b>Variable Dependiente:</b> <b>Competencias personales</b></p> <p><b>Técnicas:</b> Encuesta <b>Instrumentos:</b> Cuestionario Autor: Elaboración Propia Año: 2016 Monitoreo: Setiembre. Noviembre 2016 Ámbito de Aplicación: Ministerio de la Producción Forma de Administración: Directa</p>	<p><b>DESCRIPTIVA:</b> Tablas y Figuras</p> <p><b>INFERENCIAL</b></p> <p><b>Prueba W Wilcoxon:</b> prueba no paramétrica que contrasta 2 muestras (o datos de la misma población) relacionadas y determinar si existen diferencias significativas entre ellas; tiene un nivel de medida ordinal.</p>

## Anexo B. Instrumento

### CUESTIONARIO SOBRE COMPETENCIAS EMPRENDEDORAS PERSONALES COMO EFECTO DE LA APLICACIÓN DEL PROGRAMA SER.

Estimados Facilitadores, la presente encuesta, forma parte de una investigación con el propósito de evaluar los efectos del programa SER sobre las competencias emprendedoras personales respondiendo a la política del Ministerio de la Producción; en la que su participación es de vital importancia para lograr este objetivo. Se agradece su gentil colaboración.

**INSTRUCCIONES:** Se solicita su opinión sincera al respecto, este cuestionario es de carácter anónimo y reservado. A continuación encontrará una serie de enunciados, leer con atención y después de leer cuidadosamente cada enunciado, marcar sólo una alternativa como respuesta a cada pregunta, marque con una **X** el número que corresponda a su opinión; por favor no dejar ninguna respuesta sin marcar.

#### ESCALA VALORATIVA

1	2	3	4	5
NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

A	<i>DIMENSIÓN 1: CAPACIDAD DE RELACIONARSE SOCIALMENTE (CAPACIDAD DE AFILIACIÓN)</i>	N	C N	A V	CS	S
	<i>AUTOCONFIANZA</i>	1	2	3	4	5
1	El miedo me detiene de hacer cosas que quiero hacer.					
2	Cambio mi manera de pensar si las personas muestran un fuerte desacuerdo con mi punto de vista.					
3	Tengo inconvenientes para comentar los problemas de mi puesto de trabajo con mi superior de trabajo.					
4	Hago cosas aun antes de tener claro de cómo deben hacerse.					
5	Espero las órdenes de alguna u otra persona y luego actúo.					
6	Es difícil para mí instruir a las personas sobre lo que deben hacer.					
7	Reconozco cuando algo que no sé.					
8	Me enfado cuando no hago lo que deseo					
9	Demuestro cuando estoy en desacuerdo con alguien.					
10	Estoy dispuesto(a) aceptar las consecuencias de mis acciones.					
11	Frente a un desafío para mí, siento confianza en que triunfaré.					
12	Hago cosas que implican riesgo.					
13	Me aferro a mis decisiones, aun cuando los demás estén en desacuerdo conmigo.					
14	Tengo balance entre mi trabajo , familia y algo de tiempo personal.					
15	Hago cosas antes que se convierta en urgentes.					
16	Busco cosas que tienen que hacerse					
17	Me salto los canales formales de la organización cuando					

	requiero información dentro o fuera de mi área de trabajo.					
18	Se lo que hay que hacer, no necesito que nadie me diga o me lo recuerde.					
19	Me siento con libertad y confianza para aclarar malentendidos y resolver conflictos entre los miembros del grupo de trabajo.					
20	Me siento en confianza para plantear a mi superior inmediatos sugerencias para mejorar el trabajo.					
21	Tengo libertad para discutir, con mi superior inmediato, asuntos importantes relacionados con el trabajo.					
22	Si me disgusta la actitud de alguien se lo digo.					
<b>B</b>	<b>REDES DE APOYO</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
23	Busco soluciones para resolver problemas de los trabajadores.					
24	Busco a personas con experiencias para que apoyen a alcanzar las metas.					
25	Intercambio información con mis compañeros para coordinar tareas entre diferentes unidades de la organización.					
<b>C</b>	<b>DIMENSIÓN 2: CAPACIDAD DE PLANIFICAR (CAPACIDAD DE PODER)</b>	<b>N</b>	<b>C N</b>	<b>A V</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>
	<b>LA BÚQUEDA DE INFORMACIÓN</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
26	Con frecuencia hago cosas sin buscar información referente a la tarea.					
27	Busco fuentes de información que pudiera ayudarme en mis tareas o proyectos.					
28	Cuando comienzo un trabajo o proyecto, recopilo toda la información posible.					
29	Transmito a mi superior inmediato toda la información que recibo.					
30	Obtengo información directa y clara acerca de mi desempeño, a través de mi superior inmediato.					
31	Me siento satisfecho(a) con la comunicación que existe entre mi superior inmediato y mi persona.					
32	Escucho con cuidado a todas las personas que me hablan					
33	Busco la asesoría de personas que conocen sobre los diferentes aspectos de la capacitación.					
34	Cuando hago un trabajo para alguien, hago muchas preguntas, para asegurarme que he entendido lo que la persona desea.					
<b>D</b>	<b>LA PLANIFICACIÓN SISTEMÁTICA</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
35	Planifico un gran trabajo dividiéndolas en varias pequeñas tareas.					
36	Analizo cuidadosamente las ventajas, desventajas de las diferentes maneras para ejecutar las tareas.					
37	Trato de prever todos los problemas que pudieran suceder y pienso en lo que he de hacer en caso algo de eso ocurriera.					
38	Enfrento los problemas cuando aparecen en lugar de evitarlas.					
39	Tengo un enfoque lógico y sistemático de mis actividades.					
<b>E</b>	<b>EL ESTABLECIMIENTO DE METAS</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

40	Hago cosas sin metas específicas en mi mente					
41	Cuento con una lista escrita de metas realistas					
42	Hago cosas que me ayudan a cumplir con mis objetivos.					
43	Mis metas corresponden con lo que es importante para mi					
44	Tengo una visión clara de donde pretendo llegar en el futuro.					
45	Sé quién es capaz de ayudarme a alcanzar mis objetivos y metas					
46	Comparo mis logros con mis expectativas.					
47	Regularmente verifico cuando he logrado las metas establecidas.					
48	Coordino el desempeño de las personas que trabajan conmigo.					
49	Cuando mi trabajo tiene un plazo límite regularmente verifico si voy a ser capaz de terminarlo a tiempo.					
	<b>DIMENSIÓN 3: CAPACIDAD DE REALIZACIÓN (CAPACIDAD DE LOGRO)</b>	<b>N</b>	<b>C</b>	<b>A</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>
		<b>N</b>	<b>N</b>	<b>V</b>		
<b>F</b>	<b>COMPROMISO CON EL TRABAJO</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
50	Hago lo que se requiere para realizar mi trabajo.					
51	Me esfuerzo para que mi jefe quede satisfecho con mi trabajo.					
52	Trabajo por varias horas y hago sacrificios personales para terminar mi trabajo a tiempo.					
53	Conozco hacia dónde va la empresa y en qué medida mi trabajo diario repercute en los objetivos organizacionales,.					
54	Tengo una percepción de mi trabajo seguro y estable en el futuro					
55	Experimento mayor autonomía, responsabilidad y significado de mi trabajo					
56	Manifiesto una buena predisposición a los cambios organizacionales					
57	Continúo en el empleo porque así lo deseo.					
58	Estoy comprometido con mi trabajo dando siempre el extra					
59	Tengo mejores resultados de mi trabajo que otros que trabajan con él.					
60	Tengo mi trabajo satisfactorio y no paso más tiempo tratando de mejorarlo.					
<b>G</b>	<b>LA DEMANDA POR LA CALIDAD Y EFICIENCIA</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
61	Busco la manera más barata de hacer las cosas.					
62	Me enfado cuando pierdo el tiempo.					
63	Uso mi tiempo de la mejor manera posible.					
64	Encuentro la manera más rápida de hacer las cosas.					
65	Es importante para mi hacer un trabajo de calidad					
66	Los resultados de mi trabajo son mejores de aquellos que trabajan conmigo.					
<b>H</b>	<b>PERSISTENCIA</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
67	Tengo intereses personales y tomo tiempo para trabajar en ellos.					
68	Una vez que he escogido la solución de mi problema no la cambio.					
69	Doy a saber de mis opiniones a las demás personas					
70	Muestro a las personas que soy capaz de ejecutar tareas que ellos no me dan.					

71	No paso mucho tiempo pensando como influir en las ideas de los demás.					
72	Cuando algo me impide lo que estoy tratando de hacer, trato de encontrar otras maneras de cumplir con mi tarea.					
73	Cuando me enfrento a una gran dificultad busco otras tareas.					
74	Trato de superar las diferentes maneras de obstáculos que perturban el cumplimiento de mis tareas.					
75	Trato de encontrar otras maneras de cumplir con mi tarea					
76	Cuando enfrento un problema difícil, paso mucho tiempo encontrando una solución					
77	Pienso que voy a tener éxito en toda actividad que desempeñe.					
78	Pienso en diferentes soluciones para resolver problemas					
79	Si una manera de resolver un problema no funciona, intento otro.					
80	Soy muy persuasivo(a) con las demás personas					
81	Desarrollo estrategias para influir en los demás					
	<b>ASUMIR RIESGOS</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
82	Me gusta asumir riesgos					
83	Acepto retos voluntariamente.					
84	Me han prestado la mayor cantidad de dinero para mi tarea					
85	La mayoría de dinero que utilizo en mi proyecto o trabajo es prestado.					
<b>J</b>	<b>BÚSQUEDA DE OPORTUNIDADES</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
86	Prefiero trabajar tareas que domino y con las cuales me siento seguro.					
87	Trato de buscar nuevas tareas, diferentes de las que ya he utilizado.					
88	Saco ventaja de las oportunidades según se presenten.					
89	Me gustan los desafíos y las nuevas oportunidades					
90	Busco oportunidades para hacer nuevas cosas.					

*¡Gracias por su participación!*

Anexo C. Programa SER

# **PROGRAMA SER SOBRE COMPETENCIAS EMPRENDEDORAS**



**LIMA- 2016**

**Justificación**

El programa sobre documentos normativos dirigido a los facilitadores del Ministerio de la Producción, surge como estrategia durante la aplicación del proceso implementación de Programa “SER”, que distingue a PRODUCE como institución promotora y líder en la generación de conocimientos, habilidades y actitudes de directivos y trabajadores de las cooperativas, a las que busca fortalecer e involucrar de manera participativa y con compromisos de acción, en un proceso educativo cooperativo de alcance nacional, logrando incidir en el mejoramiento de la calidad de gestión de las cooperativas.

**Objetivo general**

Identificar el efecto que genera el programa SER en las competencias emprendedoras personales del facilitador, respondiendo a la política del Ministerio de la Producción 2016

**Objetivos específicos**

Identificar el efecto que genera la Capacidad de relacionarse socialmente del facilitador antes y después de aplicar el programa SER respondiendo a la política del Ministerio de la Producción 2016

Identificar el efecto que genera la Capacidad de planificar del facilitador antes y después de aplicar el programa SER, respondiendo a la política del Ministerio de la Producción 2016

Identificar el efecto que genera la Capacidad de realización del facilitador antes y después de aplicar el programa SER, respondiendo a la política del Ministerio de la Producción 2016

*Descripción de la variable independiente: Programa SER*

Programa	Estrategias	Contenidos	Sesiones de aplicación
Programa SER	El Programa SER es un proyecto andragógico a través del cual se busca mejorar las actitudes de los facilitadores. Es una técnica usada para la representación gráfica del conocimiento, que permite la asociación, interrelación, discriminación, descripción y ejemplificación de los contenidos. Se considera una estrategia, un método y un recurso; pues es la mejor forma se sintetizar la información	Diseño de la capacitación por competencias. Componentes de la evaluación por competencias . Criterios básicos sobre los materiales didácticos. Estándar de calidad del servicio de capacitación	Aplicación de 5 sesiones de aprendizaje diseñados con el contenido respectivo del programa, cada sesión tendrá una duración de 60 minutos (1 hora cronológica)

*Nota:* Adaptación del marco teórico (2016)

**Tiempo**

Duración: 5 semanas.

**Recursos****Recursos humanos:****Facilitador/a**

Es de nuestro conocimiento la falta de formación del facilitador, por que utilizan metodologías inadecuadas, en este contexto el programa SER, convierte una alternativa viable desarrollar y fortalecer capacidades y competencias emprendedoras personales de los facilitadores y a quién va dirigido este programa con la finalidad de completar su carrera de Formación de Facilitadores y que sirva de base en la aplicación de metodologías vivenciales, participativas, con técnicas pedagógicas y materiales didácticos para trabajar con adultos, **que dirija el flujo de la capacitación** y quien se encarga de propiciar un ambiente amigable y fomentar el espíritu positivo y productivo; siendo el **responsable de dirigir el proceso** de capacitación a los directivos y gerentes de las cooperativas

agrarias, tanto a nivel local, regional y nacional.

El facilitador/a debe tener un perfil con los siguientes elementos:

<b>SABER</b> <b>Conocimientos</b>  <b>Cognitivo</b>	<b>HACER</b> <b>Habilidades y destrezas</b>  <b>Psicomotor</b>	<b>SER</b> <b>Actitudes, comportamiento,</b> <b>cambio de conducta</b>  <b>Actitudinal</b>
Conocedor/a y practicante de la Misión, Visión	Búsqueda de información Planificación sistemática Establecer metas Demanda por la calidad y eficiencia. Asumir riesgos Búsqueda de oportunidades. Búsqueda constante de su propia superación. Preparación pedagógica. Capacidad de crítica Vocación de servicio buena dicción Propositivo y optimista Capacidad de iniciativa Capacidad de aprendizaje	Autoconfianza Redes de apoyo Compromiso con el trabajo Persistente  Aceptación de sí mismo y de sus circunstancias. Entusiasmo y motivación. Vocación de formador. Liderazgo Transmite un estilo de vida. Acompaña a cada uno en su proceso de SER. Detecta e intuye las necesidades del grupo y es sensible a ellas.
Seguridad personal.	Se identifica con la población	Puntualidad
Metas e ideales claros y definidos  Conocimiento de sí mismo, del grupo, del medio y del tema.	Capacidad de concentración Capacidad de diálogo Capacidad para despertar y conservar la atención Capacidad de análisis y síntesis Capacidad para establecer buenas relaciones interpersonales  Ejerce función de guía Expresión verbal clara, precisa y sencilla, Orienta a lograr los objetivos Habilidad para manejar situaciones conflictivas. Capacidad y hábito de escucha, creatividad, percibe y aclara reacciones del grupo.  Mantener contacto visual con el grupo Capacidad para integrar a los participantes.	Ética Sentido de calidad Equilibrio emocional Responsable Proactivo/a Interés por el grupo que conduce. Motivador/a Entusiasmo Disciplinado Emprendedor Coherente y honesto CEP Humilde / sensible Respetuoso y tolerante de las opiniones Alguien que inspira confianza

### Infraestructura

Ministerio de la Producción.

Biblioteca de la UCV.

Biblioteca Nacional Del Perú

**Materiales:**

Multimedia

Proyector

Materiales didácticos

Folletos

Encuestas

**Materiales de escritorio:**

Laptop

Impresora

Fotocopiadora

Pizarra acrílica.

**Técnicas de facilitación**

**Técnicas participativas/ técnicas de enseñanza:**

***Exposición diálogo***

Consiste principalmente en la presentación oral de un tema. Su propósito es "transmitir información, propiciando la comprensión del mismo" se da en diferentes momentos como en la fase de introducción y **generalización**, con apoyo visual para captar el interés del participante, asegura la comprensión a través de su aplicación. Requiere haber logrado una buena motivación para atraer la atención de los participantes. Esta técnica favorece el desenvolvimiento del autodomínio y el lenguaje del facilitador/a.

***Lluvia de ideas***

Comprende recolectar información de parte de los participantes comprende generalmente en las expectativas, compartir y procesar.

En el compartir a través de la pregunta de la pregunta ¿cómo te sientes? las respuestas no se anotan.

***Trabajo grupal***

El trabajo grupal se comparte información, ideales, formas de trabajo e intereses, es contar con un propósito común al que cada uno aporta. De manera que el trabajo presentado resuma el compartir de todos y todas.

***Trabajo individual***

Referida a los momentos en donde de forma individual el participante resuelve un

problema, generalmente después de un trabajo grupal donde se hallan compartido ideas y tenga una mejor noción para realizarlo sólo. Los trabajos individuales refuerzan el proceso de aprendizaje donde el participante lo relaciona con su vida diaria y emite un resultado.

### ***La visualización como preparación para el facilitador***

Se debería recordar que la preparación para la visualización en el curso también contribuye a asegurar el desarrollo fluido de la capacitación para usted en su capacidad como facilitador: la decisión de utilizar el medio de visualización y la exigencia de una preparación concreta lo obliga a considerar detalladamente la estructura, los pasos individuales y la meta de una secuencia de capacitación. Esto asegura que pueda entrar en el curso bien preparado y por lo tanto lo dirija con mayor confianza y flexibilidad. “Mapas Parlantes”, “Dibujos”, “Afiche” son aplicadas en las diferentes fases de la sesión como: en la generalización como apoyo del contenido, en los ejercicios aplicados en el cual el facilitador crea un ambiente para el aprendizaje.

### ***Técnica de tarjetas***

Se ha establecido la técnica de las tarjetas como una técnica moderna de presentación y capacitación. También es un componente clave.

Escriben sus ideas, contribuciones, o sugerencias en tarjetas. Estas tarjetas son luego prendidas con alfileres en paneles que han sido cubiertas con papel Kraft, organizadas, estructuradas y una vez que el proceso ha terminado son pegadas conjuntamente. De este modo, la conclusión a la que se ha llegado también está disponible para una visualización ulterior.

### **Cronograma**

Sesiones / Semanas	1	2	3	4	5
1º Perfil del proveedor de servicio	x				
2º Marco andragógico del proceso enseñanza-aprendizaje		x			
3º Desarrollo del estándar de la calidad del servicio de capacitación			x		
4º El proceso de evaluación				x	
5º Los medios de instrucción y técnicas de facilitación					x

## SESIONES -PROGRAMA SER SOBRE COMPETENCIAS EMPREENDEDORAS

### Sesión 1

#### Perfil del facilitador

Objetivo	Metodología	Recursos	Tiempo	Técnica e Instrumentos	Indicadores
El objetivo de esta unidad es dar la bienvenida a los facilitadores, comenzar a conocerse e introducir el tema de competencias emprendedoras y el perfil del proveedor de servicio	<p><b>Inicio</b> Motivación de entrada</p> <p><b>Pre Test</b> Se explica la importancia del Programa SER y se aplica a los facilitadores el pre test sobre competencias emprendedoras para realizar un diagnóstico situacional de la problemática de estudio.</p> <p><b>Actividad</b> Se introduce el tema sobre el perfil del proveedor de servicio, sus características y cualidades que debe poseer.</p> <p><b>Logro:</b> Que todos los participantes hayan adquirido y/o reforzado sus conocimientos básicos sobre el perfil que debe tener todo proveedor de servicio.</p>	Rota folio y multimedia para todas las actividades	<p>10 minutos</p> <p>20 minutos</p> <p>20 minutos</p> <p>10 minutos</p>	<p>Charla informativa</p> <p>Exposición dialogada</p>	<p>Resultados del Pre Test</p> <p>Exposición diálogo</p>

#### Perfil del facilitador





## Sesión 2

### Marco andragógico del proceso enseñanza-aprendizaje

Objetivo	Metodología	Recurso	Tiempo	Técnicas e Instrumentos	Indicadores
El objetivo de esta unidad es fundamentar el marco andragógico del proceso enseñanza aprendizaje para tener una noción clara de cómo aprenden los adultos.	<p><b>Actividad</b> Diálogo sobre las teorías de enseñanza-aprendizaje Los destinatarios del curso de capacitación: El perfil del grupo meta.</p> <p>Trabajan grupalmente y elaboran un organizador visual sobre los ciclos de aprendizaje y el aprendizaje por competencias.</p> <p><b>Logro:</b> Reconocer la importancia del aprendizaje por competencias de los adultos.</p>	Multimedia para todas las actividades	30 minutos  30 minutos	Charla informativa  Trabajo grupal	Exploración de opinión  Participación grupal



### Sesión 3

#### Desarrollo del estándar de la calidad del servicio de capacitación

Objetivos	Metodología	Recursos	Tiempo	Técnicas e Instrumentos	Indicadores
El objetivo de esta unidad es establecer un estándar sobre la calidad del servicio de capacitación	<p><b>Inicio</b> Motivación sobre la importancia de establecer estándares de evaluación en la vida diaria.</p> <p><b>Actividad</b> Dar a conocer las pautas sobre como diseñar propuestas de capacitación en función a competencias emprendedoras.</p> <p><b>Logro:</b> Diseñar una propuesta de capacitación con competencias emprendedoras.</p>	Rota folio y multimedia para todas las actividades	15 minutos  20 minutos  30 minutos	Charla informativa  Exposición dialogada	Exploración de opinión  Participación individual.



## Sesión 4

### El proceso de evaluación

Objetivo	Metodología	Recursos	Tiempo	Técnicas e Instrumentos	Indicadores
El objetivo de esta unidad es conocer la evaluación por competencias, los criterios e instrumentos de evaluación	<p><b>Inicio</b> Motivación</p> <p><b>Actividad</b> Se les proporciona información sobre la evaluación por competencias, criterios e instrumentos a través de la técnica lluvia de ideas colocan sus ideas en la pizarra y se realiza un debate al respecto.</p> <p><b>Logro</b> Reconoce la importancia de evaluar competencias.</p>	Rota folio y multimedia para todas las actividades	<p>10 minutos</p> <p>25 minutos</p> <p>25 minutos</p>	<p>Lluvia de ideas</p> <p>Debate de ideas</p>	<p>Exploración de opinión</p> <p>Participación individual.</p>



## Sesión 5

### Los medios de instrucción y técnicas de facilitación

Objetivo	Metodología	Recursos	Tiempo	Técnicas e Instrumentos	Indicadores
El objetivo de esta unidad es identificar los medios de instrucción y técnicas de facilitación.	<p><b>Inicio</b> Diálogo sobre la importancia de medios y técnicas de facilitación</p> <p><b>Actividad</b> Se les proporciona información sobre los medios y técnicas de facilitación se les pide que escojan una técnica que consideren más efectiva y como está técnica conllevaría a desarrollar competencias emprendedoras entre los facilitadores.</p> <p>Post Test Se aplica el post test para recabar información sobre las competencias emprendedoras</p> <p><b>Logro</b> Empleo de medios y técnicas efectivas para la facilitación y el desarrollo de competencias emprendedoras.</p>	<p>Rota folio y multimedia para todas las actividades</p> <p>Muestras de Documentos Normativos</p>	<p>15 minutos</p> <p>20 minutos</p> <p>30 minutos</p>	<p>Charla informativa</p> <p>Exposición dialogada</p> <p>Técnica de las tarjetas</p>	<p>Exploración de opinión</p> <p>Participación individual. Resultados del Post Test</p>





44	2	3	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
45	2	3	3	3	3	3	1	1	2	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4
46	2	3	1	1	2	3	1	1	1	4	3	2	2	3	3	4	4	3	2	2	3	3	4	4	2	2	3	4	4
47	2	1	5	1	4	1	4	1	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	5	5
48	2	4	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	3	3	3	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3
49	2	3	3	3	3	3	1	1	2	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	
50	2	1	5	1	4	1	4	1	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	5	5
51	2	3	1	1	1	1	1	1	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
52	2	3	3	3	3	3	1	1	2	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4
53	2	3	1	1	2	3	1	1	1	4	3	2	2	3	3	4	4	3	2	2	3	3	4	4	2	2	3	4	4
54	2	1	5	1	4	1	4	1	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	5	5
55	2	4	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	3	3	3	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3
56	2	3	3	3	3	3	1	1	2	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4
57	2	3	1	1	2	3	1	1	1	4	3	2	2	3	3	4	4	3	2	2	3	3	4	4	2	2	3	4	4
58	2	1	5	1	4	1	4	1	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	5	5
59	2	1	5	1	4	1	4	1	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	5	5
60	2	3	1	1	1	1	1	1	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
61	2	3	3	3	3	3	1	1	2	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4
62	2	3	1	1	2	3	1	1	1	4	3	2	2	3	3	4	4	3	2	2	3	3	4	4	2	2	3	4	4
63	2	1	5	1	4	1	4	1	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	5	5
64	2	4	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	3	3	3	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3
65	2	3	3	3	3	3	1	1	2	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4
66	2	3	1	1	2	3	1	1	1	4	3	2	2	3	3	4	4	3	2	2	3	3	4	4	2	2	3	4	4
67	2	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
68	2	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
69	2	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5
70	2	5	5	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5
71	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
72	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	3	3	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4
73	3	5	5	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5
74	3	3	1	1	1	1	1	1	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
75	3	3	3	3	3	3	1	1	2	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4
76	3	3	1	1	2	3	1	1	1	4	3	2	2	3	3	4	4	3	2	2	3	3	4	4	2	2	3	4	4
77	3	5	5	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5
78	3	4	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	3	3	3	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3
79	3	3	3	3	3	3	1	1	2	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4
80	3	3	1	1	2	3	1	1	1	4	3	2	2	3	3	4	4	3	2	2	3	3	4	4	2	2	3	4	4
81	3	4	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	3	3	3	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3
82	3	3	3	3	3	3	1	1	2	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4
83	3	3	1	1	2	3	1	1	1	4	3	2	2	3	3	4	4	3	2	2	3	3	4	4	2	2	3	4	4
84	3	1	5	1	4	1	4	1	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	5	5
85	3	4	5	5	4	3	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5
86	3	4	5	5	3	3	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5
87	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	3	3	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4
88	3	5	5	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5
89	3	3	1	1	1	1	1	1	1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
90	3	3	3	3	3	3	1	1	2	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4

### Anexo E: Certificados de validez

#### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA ESTRUCTURA DE CONTROL INTERNO (ENCUESTA)

A	DIMENSIÓN/ Items	Claridad <sup>1</sup>		Pertinencia <sup>2</sup>		Relevancia <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>CAPACIDAD DE RELACIONARSE SOCIALMENTE (CAPACIDAD DE AFILIACIÓN) AUTOCONFIANZA</b>							
1	El miedo me detiene de hacer cosas que quiero hacer.	X		X		X		
2	Cambio mi manera de pensar si las personas muestran un fuerte desacuerdo con mi punto de vista.	X		X		X		
3	Tengo inconvenientes para comentar los problemas de mi puesto de trabajo con mi superior de trabajo.	X		X		X		
4	Hago cosas aun antes de tener claro de cómo deben hacerse.	X		X		X		
5	Espero las órdenes de alguna u otra persona y luego actúo.	X		X		X		
6	Es difícil para mí instruir a las personas sobre lo que deben hacer.	X		X		X		
7	Reconozco cuando algo que no sé.	X		X		X		
8	Me enfado cuando no hago lo que deseo	X		X		X		
9	Demuestro cuando estoy en desacuerdo con alguien.	X		X		X		
10	Estoy dispuesto(a) aceptar las consecuencias de mis acciones.	X		X		X		
11	Frente a un desafío para mí, siento confianza en que triunfaré.	X		X		X		
12	Hago cosas que implican riesgo.	X		X		X		
13	Me aferro a mis decisiones, aun cuando los demás estén en desacuerdo conmigo.	X		X		X		
14	Tengo balance entre mi trabajo , familia y algo de tiempo personal.	X		X		X		
15	Hago cosas antes que se convierta en urgentes.	X		X		X		

16	Busco cosas que tienen que hacerse	X		X		X		
17	Me salto los canales formales de la organización cuando requiero información dentro o fuera de mi área de trabajo.	X		X		X		
18	Se lo que hay que hacer, no necesito que nadie me diga o me lo recuerde.	X		X		X		
19	Me siento con libertad y confianza para aclarar malentendidos y resolver conflictos entre los miembros del grupo de trabajo.	X		X		X		
20	Me siento en confianza para plantear a mi superior inmediato sugerencias para mejorar el trabajo.	X		X		X		
21	Tengo libertad para discutir, con mi superior inmediato, asuntos importantes relacionados con el trabajo.	X		X		X		
22	Si me disgusta la actitud de alguien se lo digo.	X		X		X		
<b>B</b>	<b>REDES DE APOYO</b>							
23	Busco soluciones para resolver problemas de los trabajadores.	X		X		X		
24	Busco a personas con experiencias para que apoyen a alcanzar las metas.	X		X		X		
25	Intercambio información con mis compañeros para coordinar tareas entre diferentes unidades de la organización.	X		X		X		
<b>C</b>	<b>DIMENSIÓN/ Items</b>	<b>Claridad<sup>1</sup></b>		<b>Pertinencia<sup>2</sup></b>		<b>Relevancia<sup>3</sup></b>		<b>Sugerencias</b>
	<b>CAPACIDAD DE PLANIFICAR (CAPACIDAD DE PODER) LA BÚQUEDA DE INFORMACIÓN</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
26	Con frecuencia hago cosas sin buscar información referente a la tarea.	X		X		X		
27	Busco fuentes de información que pudiera ayudarme en mis tareas o proyectos.	X		X		X		
28	Cuando comienzo un trabajo o proyecto, recopilo toda la información posible.	X		X		X		
29	Transmito a mi superior inmediato toda la información que recibo.	X		X		X		

30	Obtengo información directa y clara acerca de mi desempeño, a través de mi superior inmediato.	X		X		X	
31	Me siento satisfecho(a) con la comunicación que existe entre mi superior inmediato y mi persona.	X		X		X	
32	Escucho con cuidado a todas las personas que me hablan	X		X		X	
33	Busco la asesoría de personas que conocen sobre los diferentes aspectos de la capacitación.	X		X		X	
34	Cuando hago un trabajo para alguien, hago muchas preguntas, para asegurarme que he entendido lo que la persona desea.	X		X		X	
<b>D</b>	<b>LA PLANIFICACIÓN SISTEMÁTICA</b>						
35	Planifico un gran trabajo dividiéndolas en varias pequeñas tareas.	X		X		X	
36	Analizo cuidadosamente las ventajas, desventajas de las diferentes maneras para ejecutar las tareas.	X		X		X	
37	Trato de prever todos los problemas que pudieran suceder y pienso en lo que he de hacer en caso algo de eso ocurriera.	X		X		X	
38	Enfrento los problemas cuando aparecen en lugar de evitarlas.	X		X		X	
39	Tengo un enfoque lógico y sistemático de mis actividades.	X		X		X	
<b>E</b>	<b>EL ESTABLECIMIENTO DE METAS</b>						
40	Hago cosas sin metas específicas en mi mente	X		X		X	
41	Cuento con una lista escrita de metas realistas	X		X		X	
42	Hago cosas que me ayudan a cumplir con mis objetivos.	X		X		X	
43	Mis metas corresponden con lo que es importante para mi	X		X		X	
44	Tengo una visión clara de donde pretendo llegar en el futuro.	X		X		X	
45	Sé quién es capaz de ayudarme a alcanzar mis objetivos y metas	X		X		X	
46	Comparo mis logros con mis expectativas.	X		X		X	
47	Regularmente verifico cuando he logrado las metas establecidas.	X		X		X	
48	Coordino el desempeño de las personas que trabajan	X		X		X	

	conmigo.							
49	Cuando mi trabajo tiene un plazo límite regularmente verifico si voy a ser capaz de terminarlo a tiempo.	X		X		X		
F	<b>DIMENSIÓN/ Items</b>	<b>Claridad<sup>1</sup></b>		<b>Pertinencia<sup>2</sup></b>		<b>Relevancia<sup>3</sup></b>		<b>Sugerencias</b>
	<b>CAPACIDAD DE REALIZACION (CAPACIDAD DE LOGRO) COMPROMISO CON EL TRABAJO</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
50	Hago lo que se requiere para realizar mi trabajo.	X		X		X		
51	Me esfuerzo para que mi jefe quede satisfecho con mi trabajo.	X		X		X		
52	Trabajo por varias horas y hago sacrificios personales para terminar mi trabajo a tiempo.	X		X		X		
53	Conozco hacia dónde va la empresa y en qué medida mi trabajo diario repercute en los objetivos organizacionales,.	X		X		X		
54	Tengo una percepción de mi trabajo seguro y estable en el futuro	X		X		X		
55	Experimento mayor autonomía, responsabilidad y significado de mi trabajo	X		X		X		
56	Manifiesto una buena predisposición a los cambios organizacionales	X		X		X		
57	Continúo en el empleo porque así lo deseo.	X		X		X		
58	Estoy comprometido con mi trabajo dando siempre el extra	X		X		X		
59	Tengo mejores resultados de mi trabajo que otros que trabajan con él.	X		X		X		
60	Tengo mi trabajo satisfactorio y no paso más tiempo tratando de mejorarlo.	X		X		X		
G	<b>LA DEMANDA POR LA CALIDAD Y EFICIENCIA</b>							
61	Busco la manera más barata de hacer las cosas.	X		X		X		
62	Me enfado cuando pierdo el tiempo.	X		X		X		
63	Uso mi tiempo de la mejor manera posible.	X		X		X		
64	Encuentro la manera más rápida de hacer las cosas.	X		X		X		
65	Es importante para mi hacer un trabajo de calidad	X		X		X		
66	Los resultados de mi trabajo son mejores de aquellos que trabajan conmigo.	X		X		X		

H	<b>PERSISTENCIA</b>						
67	Tengo intereses personales y tomo tiempo para trabajar en ellos.	X		X		X	
68	Una vez que he escogido la solución de mi problema no la cambio.	X		X		X	
69	Doy a saber de mis opiniones a las demás personas	X		X		X	
70	Muestro a las personas que soy capaz de ejecutar tareas que ellos no me dan.	X		X		X	
71	No paso mucho tiempo pensando como influir en las ideas de los demás.	X		X		X	
72	Cuando algo me impide lo que estoy tratando de hacer, trato de encontrar otras maneras de cumplir con mi tarea.	X		X		X	
73	Cuando me enfrento a una gran dificultad busco otras tareas.	X		X		X	
74	Trato de superar las diferentes maneras de obstáculos que perturban el cumplimiento de mis tareas.	X		X		X	
75	Trato de encontrar otras maneras de cumplir con mi tarea	X		X		X	
76	Cuando enfrento un problema difícil, paso mucho tiempo encontrando una solución	X		X		X	
77	Pienso que voy a tener éxito en toda actividad que desempeñe.	X		X		X	
78	Pienso en diferentes soluciones para resolver problemas	X		X		X	
79	Si una manera de resolver un problema no funciona, intento otro.	X		X		X	
80	Soy muy persuasivo(a) con las demás personas	X		X		X	
81	Desarrollo estrategias para influir en los demás	X		X		X	
I	<b>ASUMIR RIESGOS</b>						
82	Me gusta asumir riesgos	X		X		X	
83	Acepto retos voluntariamente.	X		X		X	
84	Me han prestado la mayor cantidad de dinero para mi tarea	X		X		X	
85	La mayoría de dinero que utilizo en mi proyecto o trabajo es prestado.	X		X		X	
J	<b>BÚSQUEDA DE OPORTUNIDADES</b>						

86	Prefiero trabajar tareas que domino y con las cuales me siento seguro.	X		X		X	
87	Trato de buscar nuevas tareas, diferentes de las que ya he utilizado.	X		X		X	
88	Saco ventaja de las oportunidades según se presenten.	X		X		X	
89	Me gustan los desafíos y las nuevas oportunidades	X		X		X	
90	Busco oportunidades para hacer nuevas cosas.	X		X		X	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** \_\_\_\_\_

**Opinión de aplicabilidad:**      **Aplicable [ X ]**      **Aplicable después de corregir [ ]**      **No aplicable [ ]**

Lima, 05 de Diciembre del 2016

**Apellidos y nombre s del juez evaluador: DRA. GALIA LESCANO LOPEZ DNI 06451655**

**Especialidad del evaluador: DOCENTE**

<sup>1</sup> **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

<sup>2</sup> **Pertinencia:** Si el ítem pertenece a la dimensión.

<sup>3</sup> **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL PROGRAMA DOCUMENTO NORMATIVOS

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad <sup>1</sup>		Pertinencia <sup>2</sup>		Relevancia <sup>3</sup>		Sugerencia
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Programa	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:      Aplicable [ X ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

Lima, 05 de Diciembre del 2016

Apellidos y nombres del juez evaluador: **DRA. GALIA LESCANO LOPEZ DNI 06451655**

Especialidad del evaluador: **DOCENTE**

<sup>1</sup> **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

<sup>2</sup> **Pertinencia:** Si el ítem pertenece a la dimensión.

<sup>3</sup> **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

**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 ESTRUCTURA DE CONTROL INTERNO (ENCUESTA)**

A	<i>DIMENSIÓN/ Items</i>	Claridad <sup>1</sup>		Pertinencia <sup>2</sup>		Relevancia <sup>3</sup>		Sugerencias
	<b>CAPACIDAD DE RELACIONARSE SOCIALMENTE (CAPACIDAD DE AFILIACIÓN) AUTOCONFIANZA</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
1	El miedo me detiene de hacer cosas que quiero hacer.	X		X		X		
2	Cambio mi manera de pensar si las personas muestran un fuerte desacuerdo con mi punto de vista.	X		X		X		
3	Tengo inconvenientes para comentar los problemas de mi puesto de trabajo con mi superior de trabajo.	X		X		X		
4	Hago cosas aun antes de tener claro de cómo deben hacerse.	X		X		X		
5	Espero las órdenes de alguna u otra persona y luego actúo.	X		X		X		
6	Es difícil para mí instruir a las personas sobre lo que deben hacer.	X		X		X		
7	Reconozco cuando algo que no sé.	X		X		X		
8	Me enfado cuando no hago lo que deseo	X		X		X		
9	Demuestro cuando estoy en desacuerdo con alguien.	X		X		X		
10	Estoy dispuesto(a) aceptar las consecuencias de mis acciones.	X		X		X		
11	Frente a un desafío para mí, siento confianza en que triunfaré.	X		X		X		
12	Hago cosas que implican riesgo.	X		X		X		
13	Me aferro a mis decisiones, aun cuando los demás estén en desacuerdo conmigo.	X		X		X		
14	Tengo balance entre mi trabajo , familia y algo de tiempo personal.	X		X		X		
15	Hago cosas antes que se convierta en urgentes.	X		X		X		
16	Busco cosas que tienen que hacerse	X		X		X		
17	Me salto los canales formales de la organización cuando requiero información dentro o fuera de mi área de trabajo.	X		X		X		

18	Se lo que hay que hacer, no necesito que nadie me diga o me lo recuerde.	X		X		X		
19	Me siento con libertad y confianza para aclarar malentendidos y resolver conflictos entre los miembros del grupo de trabajo.	X		X		X		
20	Me siento en confianza para plantear a mi superior inmediatos sugerencias para mejorar el trabajo.	X		X		X		
21	Tengo libertad para discutir, con mi superior inmediato, asuntos importantes relacionados con el trabajo.	X		X		X		
22	Si me disgusta la actitud de alguien se lo digo.	X		X		X		
<b>B</b>	<b>REDES DE APOYO</b>							
23	Busco soluciones para resolver problemas de los trabajadores.	X		X		X		
24	Busco a personas con experiencias para que apoyen a alcanzar las metas.	X		X		X		
25	Intercambio información con mis compañeros para coordinar tareas entre diferentes unidades de la organización.	X		X		X		
<b>C</b>	<b>DIMENSIÓN/ Items</b>	<b>Pertinencia<sup>2</sup></b>			<b>Relevancia<sup>3</sup></b>		<b>Sugerencias</b>	
	<b>CAPACIDAD DE PLANIFICAR (CAPACIDAD DE PODER) LA BÚQUEDA DE INFORMACIÓN</b>		<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
26	Con frecuencia hago cosas sin buscar información referente a la tarea.			X		X		
27	Busco fuentes de información que pudiera ayudarme en mis tareas o proyectos.			X		X		
28	Cuando comienzo un trabajo o proyecto, recopilo toda la información posible.			X		X		
29	Transmito a mi superior inmediato toda la información que recibo.			X		X		
30	Obtengo información directa y clara acerca de mi desempeño, a través de mi superior inmediato.			X		X		
31	Me siento satisfecho(a) con la comunicación que existe entre			X		X		

	mi superior inmediato y mi persona.						
32	Escucho con cuidado a todas las personas que me hablan			X		X	
33	Busco la asesoría de personas que conocen sobre los diferentes aspectos de la capacitación.			X		X	
34	Cuando hago un trabajo para alguien, hago muchas preguntas, para asegurarme que he entendido lo que la persona desea.			X		X	
<b>D</b>	<b>LA PLANIFICACIÓN SISTEMÁTICA</b>						
35	Planifico un gran trabajo dividiéndolas en varias pequeñas tareas.			X		X	
36	Analizo cuidadosamente las ventajas, desventajas de las diferentes maneras para ejecutar las tareas.			X		X	
37	Trato de prever todos los problemas que pudieran suceder y pienso en lo que he de hacer en caso algo de eso ocurriera.			X		X	
38	Enfrento los problemas cuando aparecen en lugar de evitarlas.			X		X	
39	Tengo un enfoque lógico y sistemático de mis actividades.			X		X	
<b>E</b>	<b>EL ESTABLECIMIENTO DE METAS</b>						
40	Hago cosas sin metas específicas en mi mente			X		X	
41	Cuento con una lista escrita de metas realistas			X		X	
42	Hago cosas que me ayudan a cumplir con mis objetivos.			X		X	
43	Mis metas corresponden con lo que es importante para mi			X		X	
44	Tengo una visión clara de donde pretendo llegar en el futuro.			X		X	
45	Sé quién es capaz de ayudarme a alcanzar mis objetivos y metas			X		X	
46	Comparo mis logros con mis expectativas.			X		X	
47	Regularmente verifico cuando he logrado las metas establecidas.			X		X	
48	Coordino el desempeño de las personas que trabajan conmigo.			X		X	
49	Cuando mi trabajo tiene un plazo límite regularmente verifico si voy a ser capaz de terminarlo a tiempo.			X		X	

F	DIMENSIÓN/ Items			X		X		
50	<b>CAPACIDAD DE REALIZACION (CAPACIDAD DE LOGRO) COMPROMISO CON EL TRABAJO</b>			Pertinencia <sup>2</sup>		Relevancia <sup>3</sup>		Sugerencias
	Hago lo que se requiere para realizar mi trabajo.		No	Si	No	Si	No	
51	Me esfuerzo para que mi jefe quede satisfecho con mi trabajo.			X		X		
52	Trabajo por varias horas y hago sacrificios personales para terminar mi trabajo a tiempo.			X		X		
53	Conozco hacia dónde va la empresa y en qué medida mi trabajo diario repercute en los objetivos organizacionales,.			X		X		
54	Tengo una percepción de mi trabajo seguro y estable en el futuro			X		X		
55	Experimento mayor autonomía, responsabilidad y significado de mi trabajo			X		X		
56	Manifiesto una buena predisposición a los cambios organizacionales			X		X		
57	Continúo en el empleo porque así lo deseo.			X		X		
58	Estoy comprometido con mi trabajo dando siempre el extra			X		X		
59	Tengo mejores resultados de mi trabajo que otros que trabajan con él.			X		X		
60	Tengo mi trabajo satisfactorio y no paso más tiempo tratando de mejorarlo.			X		X		
<b>G</b>	<b>LA DEMANDA POR LA CALIDAD Y EFICIENCIA</b>			X		X		
61	Busco la manera más barata de hacer las cosas.							
62	Me enfado cuando pierdo el tiempo.			X		X		
63	Uso mi tiempo de la mejor manera posible.			X		X		
64	Encuentro la manera más rápida de hacer las cosas.			X		X		
65	Es importante para mi hacer un trabajo de calidad			X		X		
66	Los resultados de mi trabajo son mejores de aquellos que trabajan conmigo.			X		X		
H	<b>PERSISTENCIA</b>			X		X		

67	Tengo intereses personales y tomo tiempo para trabajar en ellos.			X		X		
68	Una vez que he escogido la solución de mi problema no la cambio.							
69	Doy a saber de mis opiniones a las demás personas			X		X		
70	Muestro a las personas que soy capaz de ejecutar tareas que ellos no me dan.			X		X		
71	No paso mucho tiempo pensando como influir en las ideas de los demás.			X		X		
72	Cuando algo me impide lo que estoy tratando de hacer, trato de encontrar otras maneras de cumplir con mi tarea.			X		X		
73	Cuando me enfrento a una gran dificultad busco otras tareas.			X		X		
74	Trato de superar las diferentes maneras de obstáculos que perturban el cumplimiento de mis tareas.			X		X		
75	Trato de encontrar otras maneras de cumplir con mi tarea			X		X		
76	Cuando enfrento un problema difícil, paso mucho tiempo encontrando una solución			X		X		
77	Pienso que voy a tener éxito en toda actividad que desempeñe.			X		X		
78	Pienso en diferentes soluciones para resolver problemas			X		X		
79	Si una manera de resolver un problema no funciona, intento otro.			X		X		
80	Soy muy persuasivo(a) con las demás personas			X		X		
81	Desarrollo estrategias para influir en los demás			X		X		
I	<b>ASUMIR RIESGOS</b>			X		X		
82	Me gusta asumir riesgos			X		X		
83	Acepto retos voluntariamente.							
84	Me han prestado la mayor cantidad de dinero para mi tarea			X		X		
85	La mayoría de dinero que utilizo en mi proyecto o trabajo es prestado.			X		X		
J	<b>BÚSQUEDA DE OPORTUNIDADES</b>			X		X		

86	Prefiero trabajar tareas que domino y con las cuales me siento seguro.			X		X	
87	Trato de buscar nuevas tareas, diferentes de las que ya he utilizado.						
88	Saco ventaja de las oportunidades según se presenten.			X		X	
89	Me gustan los desafíos y las nuevas oportunidades			X		X	
90	Busco oportunidades para hacer nuevas cosas.			X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:      **Aplicable [ X ]**      **Aplicable después de corregir [ ]**      **No aplicable [ ]**

Lima, 05 de Diciembre del 2016

**Apellidos y nombre s del juez evaluador: DR. JORGE RAFAEL DIAZ DUMONT DNI 08698815**  
**Especialidad del evaluador: POST DOCTORADO EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA - ING. INDUSTRIAL.**

- <sup>1</sup> **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
- <sup>2</sup> **Pertinencia:** Si el ítem pertenece a la dimensión.
- <sup>3</sup> **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL PROGRAMA DOCUMENTO  
NORMATIVOS**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad <sup>1</sup>		Pertinencia <sup>2</sup>		Relevancia <sup>3</sup>		Sugerencia
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Programa	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable [ X ]**            **Aplicable después de corregir [ ]**            **No aplicable [ ]**

Lima, 05 de Diciembre del 2016

**Apellidos y nombre s del juez evaluador: DR. JORGE RAFAEL DIAZ DUMONT DNI 08698815**  
**Especialidad del evaluador: POST DOCTORADO EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA - ING. INDUSTRIAL.**

<sup>1</sup> **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo  
<sup>2</sup> **Pertinencia:** Si el ítem pertenece a la dimensión.  
<sup>3</sup> **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

**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 ESTRUCTURA DE CONTROL INTERNO (ENCUESTA)**

A	<i>DIMENSIÓN/ Items</i>	Claridad <sup>1</sup>		Pertinencia <sup>2</sup>		Relevancia <sup>3</sup>		Sugerencias
	<b>CAPACIDAD DE RELACIONARSE SOCIALMENTE (CAPACIDAD DE AFILIACIÓN) AUTOCONFIANZA</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
1	El miedo me detiene de hacer cosas que quiero hacer.	X		X		X		
2	Cambio mi manera de pensar si las personas muestran un fuerte desacuerdo con mi punto de vista.	X		X		X		
3	Tengo inconvenientes para comentar los problemas de mi puesto de trabajo con mi superior de trabajo.	X		X		X		
4	Hago cosas aun antes de tener claro de cómo deben hacerse.	X		X		X		
5	Espero las órdenes de alguna u otra persona y luego actúo.	X		X		X		
6	Es difícil para mí instruir a las personas sobre lo que deben hacer.	X		X		X		
7	Reconozco cuando algo que no sé.	X		X		X		
8	Me enfado cuando no hago lo que deseo	X		X		X		
9	Demuestro cuando estoy en desacuerdo con alguien.	X		X		X		
10	Estoy dispuesto(a) aceptar las consecuencias de mis acciones.	X		X		X		
11	Frente a un desafío para mí, siento confianza en que triunfaré.	X		X		X		
12	Hago cosas que implican riesgo.	X		X		X		
13	Me aferro a mis decisiones, aun cuando los demás estén en desacuerdo conmigo.	X		X		X		
14	Tengo balance entre mi trabajo , familia y algo de tiempo personal.	X		X		X		
15	Hago cosas antes que se convierta en urgentes.	X		X		X		
16	Busco cosas que tienen que hacerse	X		X		X		
17	Me salto los canales formales de la organización cuando requiero información dentro o fuera de mi área de trabajo.	X		X		X		

18	Se lo que hay que hacer, no necesito que nadie me diga o me lo recuerde.	X		X		X		
19	Me siento con libertad y confianza para aclarar malentendidos y resolver conflictos entre los miembros del grupo de trabajo.	X		X		X		
20	Me siento en confianza para plantear a mi superior inmediatos sugerencias para mejorar el trabajo.	X		X		X		
21	Tengo libertad para discutir, con mi superior inmediato, asuntos importantes relacionados con el trabajo.	X		X		X		
22	Si me disgusta la actitud de alguien se lo digo.	X		X		X		
<b>B</b>	<b>REDES DE APOYO</b>							
23	Busco soluciones para resolver problemas de los trabajadores.	X		X		X		
24	Busco a personas con experiencias para que apoyen a alcanzar las metas.	X		X		X		
25	Intercambio información con mis compañeros para coordinar tareas entre diferentes unidades de la organización.	X		X		X		
<b>C</b>	<b>DIMENSIÓN/ Items</b>	<b>Pertinencia<sup>2</sup></b>			<b>Relevancia<sup>3</sup></b>		<b>Sugerencias</b>	
	<b>CAPACIDAD DE PLANIFICAR (CAPACIDAD DE PODER) LA BÚQUEDA DE INFORMACIÓN</b>		<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
26	Con frecuencia hago cosas sin buscar información referente a la tarea.			X		X		
27	Busco fuentes de información que pudiera ayudarme en mis tareas o proyectos.			X		X		
28	Cuando comienzo un trabajo o proyecto, recopilo toda la información posible.			X		X		
29	Transmito a mi superior inmediato toda la información que recibo.			X		X		
30	Obtengo información directa y clara acerca de mi desempeño, a través de mi superior inmediato.			X		X		
31	Me siento satisfecho(a) con la comunicación que existe entre			X		X		

	mi superior inmediato y mi persona.						
32	Escucho con cuidado a todas las personas que me hablan			X		X	
33	Busco la asesoría de personas que conocen sobre los diferentes aspectos de la capacitación.			X		X	
34	Cuando hago un trabajo para alguien, hago muchas preguntas, para asegurarme que he entendido lo que la persona desea.			X		X	
<b>D</b>	<b>LA PLANIFICACIÓN SISTEMÁTICA</b>						
35	Planifico un gran trabajo dividiéndolas en varias pequeñas tareas.			X		X	
36	Analizo cuidadosamente las ventajas, desventajas de las diferentes maneras para ejecutar las tareas.			X		X	
37	Trato de prever todos los problemas que pudieran suceder y pienso en lo que he de hacer en caso algo de eso ocurriera.			X		X	
38	Enfrento los problemas cuando aparecen en lugar de evitarlas.			X		X	
39	Tengo un enfoque lógico y sistemático de mis actividades.			X		X	
<b>E</b>	<b>EL ESTABLECIMIENTO DE METAS</b>						
40	Hago cosas sin metas específicas en mi mente			X		X	
41	Cuento con una lista escrita de metas realistas			X		X	
42	Hago cosas que me ayudan a cumplir con mis objetivos.			X		X	
43	Mis metas corresponden con lo que es importante para mi			X		X	
44	Tengo una visión clara de donde pretendo llegar en el futuro.			X		X	
45	Sé quién es capaz de ayudarme a alcanzar mis objetivos y metas			X		X	
46	Comparo mis logros con mis expectativas.			X		X	
47	Regularmente verifico cuando he logrado las metas establecidas.			X		X	
48	Coordino el desempeño de las personas que trabajan conmigo.			X		X	
49	Cuando mi trabajo tiene un plazo límite regularmente verifico si voy a ser capaz de terminarlo a tiempo.			X		X	

F	DIMENSIÓN/ Items			X		X		
50	<b>CAPACIDAD DE REALIZACION (CAPACIDAD DE LOGRO) COMPROMISO CON EL TRABAJO</b>			Pertinencia <sup>2</sup>		Relevancia <sup>3</sup>		Sugerencias
	Hago lo que se requiere para realizar mi trabajo.	No	Si	No	Si	No		
51	Me esfuerzo para que mi jefe quede satisfecho con mi trabajo.		X		X			
52	Trabajo por varias horas y hago sacrificios personales para terminar mi trabajo a tiempo.		X		X			
53	Conozco hacia dónde va la empresa y en qué medida mi trabajo diario repercute en los objetivos organizacionales.		X		X			
54	Tengo una percepción de mi trabajo seguro y estable en el futuro		X		X			
55	Experimento mayor autonomía, responsabilidad y significado de mi trabajo		X		X			
56	Manifiesto una buena predisposición a los cambios organizacionales		X		X			
57	Continúo en el empleo porque así lo deseo.		X		X			
58	Estoy comprometido con mi trabajo dando siempre el extra		X		X			
59	Tengo mejores resultados de mi trabajo que otros que trabajan con él.		X		X			
60	Tengo mi trabajo satisfactorio y no paso más tiempo tratando de mejorarlo.		X		X			
<b>G</b>	<b>LA DEMANDA POR LA CALIDAD Y EFICIENCIA</b>		X		X			
61	Busco la manera más barata de hacer las cosas.							
62	Me enfado cuando pierdo el tiempo.		X		X			
63	Uso mi tiempo de la mejor manera posible.		X		X			
64	Encuentro la manera más rápida de hacer las cosas.		X		X			
65	Es importante para mi hacer un trabajo de calidad		X		X			
66	Los resultados de mi trabajo son mejores de aquellos que trabajan conmigo.		X		X			
H	<b>PERSISTENCIA</b>		X		X			

67	Tengo intereses personales y tomo tiempo para trabajar en ellos.			X		X		
68	Una vez que he escogido la solución de mi problema no la cambio.							
69	Doy a saber de mis opiniones a las demás personas			X		X		
70	Muestro a las personas que soy capaz de ejecutar tareas que ellos no me dan.			X		X		
71	No paso mucho tiempo pensando como influir en las ideas de los demás.			X		X		
72	Cuando algo me impide lo que estoy tratando de hacer, trato de encontrar otras maneras de cumplir con mi tarea.			X		X		
73	Cuando me enfrento a una gran dificultad busco otras tareas.			X		X		
74	Trato de superar las diferentes maneras de obstáculos que perturban el cumplimiento de mis tareas.			X		X		
75	Trato de encontrar otras maneras de cumplir con mi tarea			X		X		
76	Cuando enfrento un problema difícil, paso mucho tiempo encontrando una solución			X		X		
77	Pienso que voy a tener éxito en toda actividad que desempeñe.			X		X		
78	Pienso en diferentes soluciones para resolver problemas			X		X		
79	Si una manera de resolver un problema no funciona, intento otro.			X		X		
80	Soy muy persuasivo(a) con las demás personas			X		X		
81	Desarrollo estrategias para influir en los demás			X		X		
I	<b>ASUMIR RIESGOS</b>			X		X		
82	Me gusta asumir riesgos			X		X		
83	Acepto retos voluntariamente.							
84	Me han prestado la mayor cantidad de dinero para mi tarea			X		X		
85	La mayoría de dinero que utilizo en mi proyecto o trabajo es prestado.			X		X		
J	<b>BÚSQUEDA DE OPORTUNIDADES</b>			X		X		

86	Prefiero trabajar tareas que domino y con las cuales me siento seguro.			X		X	
87	Trato de buscar nuevas tareas, diferentes de las que ya he utilizado.						
88	Saco ventaja de las oportunidades según se presenten.			X		X	
89	Me gustan los desafíos y las nuevas oportunidades			X		X	
90	Busco oportunidades para hacer nuevas cosas.			X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:      Aplicable [ X ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

Lima, 05 de Diciembre del 2016

Apellidos y nombres del juez evaluador: DR. CARLOS GERMÁN CASTAGNOLA SÁNCHEZ DNI: 06276084

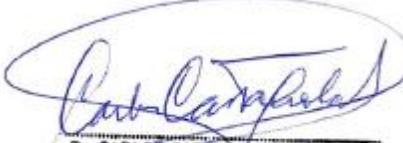
Especialidad del evaluador: METODÓLOGO

<sup>1</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

<sup>2</sup> Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.

<sup>3</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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



Dr. CARLOS CASTAGNOLA SÁNCHEZ  
Asesor Político, Psicólogo Clínico N° 15196  
Educador N° 106276084, Bach. Tecnología

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL PROGRAMA DOCUMENTO  
NORMATIVOS**

Nº	DIMENSIONES / items	Claridad <sup>1</sup>		Pertinencia <sup>2</sup>		Relevancia <sup>3</sup>		Sugerencia
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Programa	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable [ X ]            Aplicable después de corregir [ ]            No aplicable [ ]

Lima, 05 de Diciembre del 2016

Apellidos y nombre s del juez evaluador: **DR. CARLOS GERMÁN CASTAGNOLA SÁNCHEZ DNI: 06276084**  
Especialidad del evaluador: **METODÓLOGO**

<sup>1</sup> **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

<sup>2</sup> **Pertinencia:** Si el ítem pertenece a la dimensión.

<sup>3</sup> **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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



**Dr. CARLOS CASTAGNOLA SÁNCHEZ**  
Asesor Político, Psicólogo Clínico N° 15196  
Educador N° 106276084, Bach. Teología

## Anexo F: Artículo

# Programa Ser sobre competencias emprendedoras personales respondiendo a la política del Ministerio de la Producción

**AUTORA:** Mgtr Herminia Luz Urquiaga Cabello

luzurquiaga@hotmail.com

**ASESOR:** Dra. Galia Susana Lescano López

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO-SEDE LIMA

### RESUMEN

El propósito de este estudio fue evaluar los efectos del programa "Ser" sobre competencias emprendedoras personales respondiendo a la política del Ministerio de la Producción. La muestra estuvo constituida por un grupo de 37 facilitadores. El instrumento de recolección de datos utilizado fue una ficha de observación de competencias emprendedoras personales destinadas a obtener información sobre las competencias emprendedoras personales del programa en estudio. Los resultados obtenidos fueron procesados estadísticamente luego de recoger la información sobre las tres dimensiones de la variable y los hallazgos de los facilitadores indicaron que el grupo de facilitadores mejoró significativamente sus competencias emprendedoras personales, como efecto de la aplicación del programa "Ser", debido a que se hallaron diferencias altamente significativas ( $p < .001$ ) en los puntajes de competencias emprendedoras personales de los facilitadores formados por el Ministerio de la Producción.

**Palabras clave:** Programa, ser, competencias, emprendedor, personal.

### ABSTRACT

The purpose of this study was to evaluate the effects of the "Being" program on

personal entrepreneurial skills in response to the Ministry of Production policy. The sample consisted of a group of 37 facilitators. The data collection instrument used was a personal entrepreneurship observation sheet aimed at obtaining information about the personal entrepreneurial competences of the program being studied. The results obtained were processed statistically after collecting information on the three dimensions of the variable and the facilitators' findings indicated that the facilitators group significantly improved their personal entrepreneurial skills, as a result of the application of the "Being" program, due to That there were highly significant differences ( $p < .001$ ) in the scores of personal entrepreneurial skills of the facilitators trained by the Ministry of Production.

Key words: Program, being, competitions, enterprising, personal.

## **INTRODUCCIÓN**

El presente trabajo de investigación tiene como propósito Identificar el efecto que genera el programa SER en las competencias emprendedoras personales del facilitador, respondiendo a la política del Ministerio de la Producción.

Por lo tanto, uno de los problemas de mayor incidencia en la Gestión Pública en el sector Producción, se reflejan en las micros y pequeñas empresas (MYPE) y en las cooperativas, que representan uno de los pilares más importantes en la economía nacional del país; y son apoyadas desde el sector con servicios de desarrollo empresarial (S.D.E.), entre ellos la capacitación la cual se reflejan en la baja calidad y no garantizan la sostenibilidad de sus demandas.

En ese sentido, en términos de capacitación, el recurso humano ha sido cubierto por diversos proveedores (facilitadores, consultores, capacitadores, instructores,

docentes, asesores) de los S.D.E. bajo modalidades diversas, tanto desde el estado como desde el sector privado ofrecen sus propias propuestas de desarrollo empresarial, social y solidario con limitados recursos, problemas con la calidad y desconfianza sobre su efectividad; asimismo, ejecutan de acuerdo a su oferta tradicional y/ o con productos empaquetados de la realidad de otros países, sin adaptarlos al nuestro; y no se esfuerzan por ofrecer un servicio de calidad de acuerdo a la demanda. La capacitación usualmente es bastante estandarizada y de escasa especificidad; exhibe estilos de enseñanza aprendizaje tradicional, académico y vertical, basado en la transferencia de información y no en el aprendizaje activo, práctico y con el enfoque por competencias; las metodologías son escasamente participativas y no logran promover el compromiso del participante en el aprendizaje; cuenta con personal poco calificado, no cuenta con seguimiento ex post de la aplicación y resultados; y existe muy poco control de los costos y la sostenibilidad de la misma.

La alta variabilidad en la oferta de capacitación para un mismo usuario, no es regulada por entidad alguna del Estado. En el país, no existen estructuras sociales o políticas específicas que estén destinadas al desarrollo del talento humano de las MYPE y Cooperativas, y a las entidades de capacitación instaladas en el mercado les cuesta mucho esfuerzo e inversión desarrollar ofertas diferenciadas a la medida del usuario. Aun cuando hay valiosos intentos, la variabilidad en la naturaleza de la oferta de capacitación atenta contra la calidad de los servicios disponibles para el empresario de la MYPE, así como para los dirigentes o directivos y asociados de las cooperativas.

Se ha observado, en el país que no existe un sistema que control de la calidad de los servicios de capacitación, y las transacciones de compra-venta de la capacitación se dan en base al prestigio de la organización ofertante, entre las que destacan las de índole educativa y los bajos costos a la que se oferta.

Actualmente existe falta de interés de las autoridades y ofertantes en desarrollar temas transversales como las habilidades blandas o las competencias emprendedoras personales que están relacionadas con las habilidades de la

expresión y la comunicación, el pensamiento lógico, reflexivo, crítico y creativo y el compromiso con los valores en relación con la convivencia, la salud y el ambiente; dirigidas a los emprendedores y conductores de las MYPE y Cooperativas de nuestro país, siendo esencial para la formación de una nueva persona emprendedora, con responsabilidad social, solidaria, con principios, valores y sostenible en el tiempo, evitando que no los lleve a un futuro de fracaso de sus vidas. Es tarea de todos los actores involucrados construir una educación para la vida, para garantizar que los futuros ciudadanos tengan el espíritu emprendedor, generador nuevos cambios en la economía, sistema laboral y que contribuya al mayor desarrollo para el país.

Así mismo, la formación de profesionales en competencias emprendedoras personales harán que ejerzan bien sus funciones como proveedores de los servicios de desarrollo empresarial, social y solidaria a las micro, pequeñas empresas y a las cooperativas, con el propósito de desarrollar capacidades tecnológicas tanto de producción como de gestión; incremento de sus niveles de educación, formación e información, en concordancia con los principios y valores que son su razón de ser de las organizaciones; dando buenos resultados e impacto en el desarrollo y competitividad de este grupo meta. Por consiguiente, esta nueva generación de profesionales comprometidos en la generación de búsqueda de metas específicas para la satisfacción de las necesidades de los empresarios y directivos de las cooperativas, nos lleva a desarrollaren en esta investigación tres componentes: a) Capacidad de relacionarse socialmente, b) capacidad de planificar y c) capacidad de realización; las cuales propician el crecimiento personal y el ejercicio con eficiencia, eficacia y calidad.

Actualmente existe una creciente demanda social por la calidad de los servicios de capacitación por competencias para las MYPE y Cooperativas en el Perú.

Por lo tanto, esta investigación se justifica por estar orientada a ofrecer un programa con el enfoque por competencias, a fin de que los proveedores de S.D.E. así como también los usuarios finales reciban este programa para desarrollar nuevas capacidades vinculadas al saber, al saber hacer y al saber ser; la cual potencia cualquier tipo de acción (mental, verbal, social, motriz o psicomotriz) y es esencial para todas las personas porque no sólo adquirirá

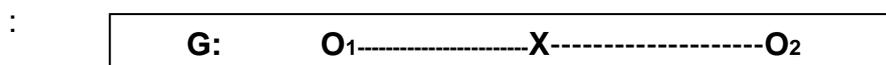
conocimientos, sino también sabrá qué hacer con esos conocimientos y finalmente podrá tener una actitud ideal cuando esté aplicando en su vida diaria, profesional, amical, familiar y en todo su entorno.

Frente a lo expuesto, se realiza la investigación para mejorar significativamente la política del Ministerio de la Producción.

## **METODOLOGÍA**

Se empleó el diseño pre experimental porque nos dan a conocer lo que no se debe de hacer y lo que se deberá de hacer. Según (Campbell y Stanley, 1978), refirió que no tienen la capacidad de controlar adecuadamente los factores que influyen contra la validez interna así como también de la validez externa. Sin embargo, a pesar de sus debilidades son muy usados en la investigación.

Se diagrama de la siguiente manera



O<sub>1</sub> = son pruebas de entrada o pre test para un solo grupo.

O<sub>2</sub> = son pruebas de salida o post test para el mismo grupo.

X = Programa SER

Es un diseño de un solo grupo con medición previa (antes) (pre test) y posterior (después) (pos test) de la variable dependiente, pero sin grupo control; la cual implica tres pasos a ser realizados por parte del investigador:

1º. Una medición previa de la variable dependiente a ser estudiada (pretest),

2º. Aplicación de la variable independiente X a los sujetos del grupo.

3º. Una nueva medición de la variable dependiente en los sujetos (postest).

## **RESULTADOS**

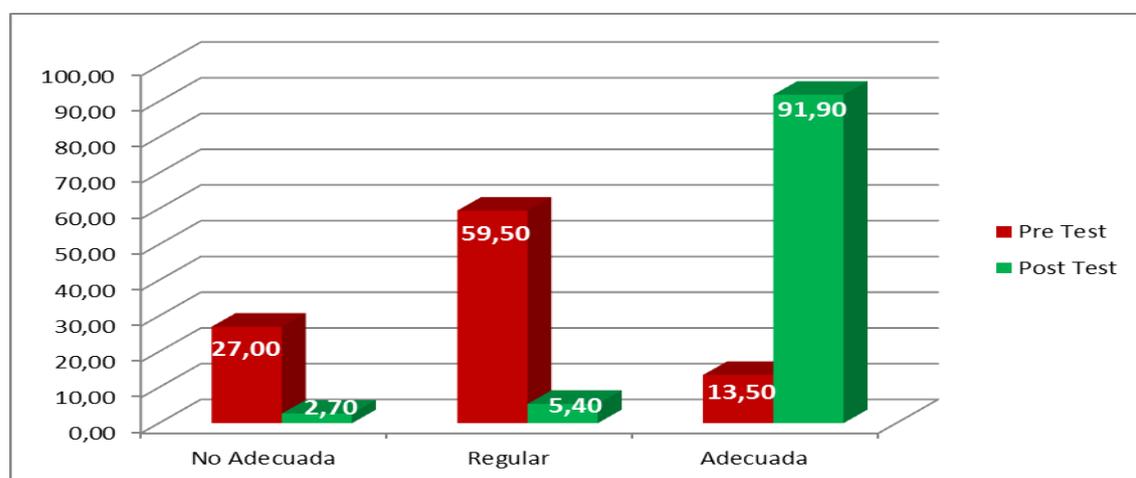
### **Tabla 1**

*Competencias emprendedoras en la dimensión "capacidad para relacionarse*

*socialmente”, antes y después de aplicar el programa SER, respondiendo a la política del Ministerio de la Producción.*

		Pre Test	Post Test
Capacidad para relacionarse	No Adecuada	10 27,0%	1 2,7%
	Regular	22 59,5%	2 5,4%
	Adecuada	5 13,5%	34 91,9%
Total		37 100,0%	37 100,0%

*Fuente: Cuestionario de competencias emprendedoras personales (Anexo 2).*



*Figura 1. Diagrama de Barras Agrupadas de la dimensión “capacidad para relacionarse” antes y después de aplicar el programa SER, respondiendo a la política del Ministerio de la Producción.*

### **Interpretación:**

De la tabla 8, se observa en el Pre Test que los niveles son de no adecuado 27.0%, regular 59.5% y adecuado 13.5%; y en el post test los niveles son de no adecuado 2.7%, regular 5.4% y adecuado 91.9%; verificando una mejora considerable en el post test.

### **Tabla 2**

*Competencias emprendedoras en la dimensión “capacidad para planificar”, antes y después de aplicar el programa SER, respondiendo a la política del Ministerio*

de la Producción.

		Pre Test	Post Test
Capacidad para planificar	No Adecuada	14 37,9%	1 2,7%
	Regular	18 48,6%	6 16,2%
	Adecuada	5 13,5%	30 81,1%
Total		37 100,0%	37 100,0%

Fuente: Cuestionario de competencias emprendedoras personales (Anexo 2).

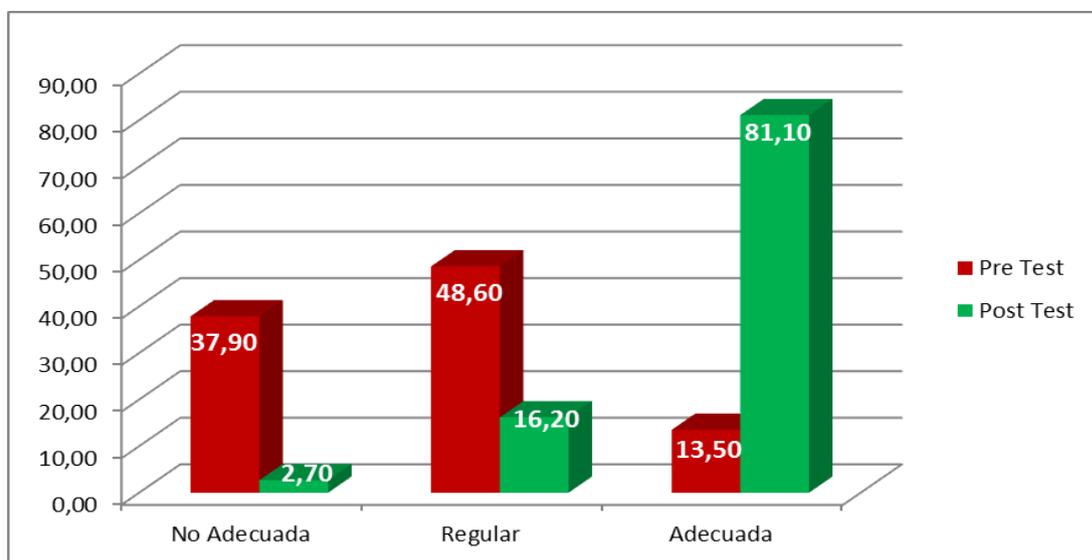


Figura 2. Diagrama de Barras Agrupadas de la dimensión “capacidad para planificar” antes y después de aplicar el programa SER, respondiendo a la política del Ministerio de la Producción.

#### Interpretación:

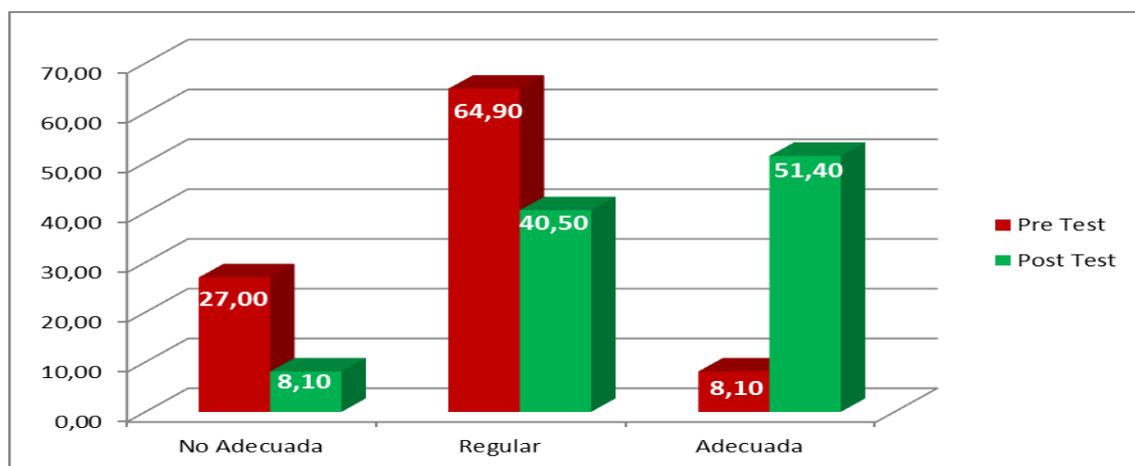
De la tabla 9, se observa en la dimensión capacidad para planificar en el Pre Test, que los niveles son de no adecuado 37.90%, regular 48.6% y adecuado 13.5%; y en el post test los niveles son de no adecuado 2.7%, regular 16.2% y adecuado 81.1%; verificando una mejora en el post test.

#### Tabla 3

Competencias emprendedoras en la dimensión “capacidad de realización”, antes y después de aplicar el programa SER, respondiendo a la política del Ministerio de la Producción.

		Pre Test	Post Test
Capacidad de realización	No Adecuada	10 27,0%	3 8,1%
	Regular	24 64,9%	15 40,5%
	Adecuada	3 8,1%	19 51,4%
Total		37 100,0%	37 100,0%

*Fuente: Cuestionario de competencias emprendedoras personales (Anexo 2).*



*Figura 3. Diagrama de Barras Agrupadas de la dimensión "capacidad de realización" antes y después de aplicar el programa SER, respondiendo a la política del Ministerio de la Producción.*

#### **Interpretación:**

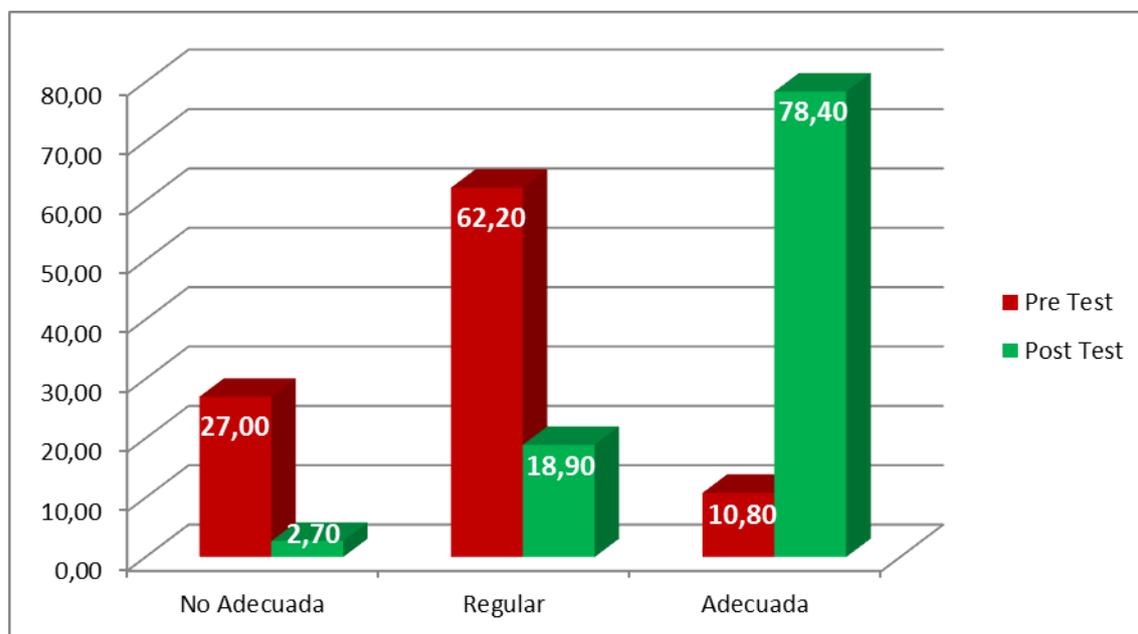
De la tabla 10, se observa que en el Pree Test los niveles alcanzados fueron de no adecuado 27%, regular 64.9% y adecuado 8.1%; y en el Pos Test los niveles son de no adecuado 8.1%, regular 40.5% y adecuada 51.4%; siendo descriptivamente diferentes.

**Tabla 4**

*Competencias emprendedoras personales antes y después de aplicar el programa SER, respondiendo a la política del Ministerio de la Producción.*

		Pre Test	Post Test
Competencias emprendedoras personales	No Adecuada	10 27,0%	1 2,7%
	Regular	23 62,2%	7 18,9%
	Adecuada	4 10,8%	29 78,4%
Total		37 100,0%	37 100,0%

*Fuente: Cuestionario de competencias emprendedoras personales (Anexo 2).*



*Figura 4.* Diagrama de Barras Agrupadas para las competencias emprendedoras personales antes y después de aplicar el programa SER respondiendo a la política del Ministerio de la Producción; por dimensiones.

**Interpretación:**

De la tabla 11, se observa que en las tres dimensiones las condiciones finales luego de la aplicación del programa SER no son homogéneas descriptivamente (distintas), siendo que al aplicar el programa SER se logró mejores niveles de adecuado respecto al inicial.

### 3.2. Prueba de hipótesis

**Hipótesis Específica 1 (HE1):** Existe mejora significativa en la capacidad de relacionarse socialmente con la aplicación del programa SER, respondiendo a la política del Ministerio de la Producción.

**Hipótesis Nula (Ho):** No Existe mejora significativa en la capacidad de relacionarse socialmente con la aplicación del programa SER, respondiendo a la política del Ministerio de la Producción.

<b>Estadísticos de contraste<sup>a</sup></b>	
	Post Test capacidad de relacionarse socialmente - Pre Test capacidad de relacionarse socialmente
Z	-4,493 <sup>b</sup>
Sig. asintót. (bilateral)	,000

a. Prueba de los rangos con signo de Wilcoxon

b. Basado en los rangos negativos.

Siendo el nivel de significancia  $p=0.000 < 0.05$  se rechaza la hipótesis Nula y se acepta la HE1. Por tanto, existe mejora significativa en la capacidad de relacionarse socialmente después de aplicar el programa SER respondiendo a la política del Ministerio de la Producción.

**Hipótesis Específica 2 (HE2):** Existe mejora significativa en la capacidad de planificar con la aplicación del programa SER, respondiendo a la política del Ministerio de la Producción.

**Hipótesis Nula (Ho):** No existe mejora significativa en la capacidad de planificar con la aplicación del programa SER, respondiendo a la política del Ministerio de la Producción.

<b>Estadísticos de contraste<sup>a</sup></b>	
Post Test capacidad de planificar - Pre Test capacidad de planificar	
Z	-4,546 <sup>b</sup>
Sig. asintót. (bilateral)	,000

a. Prueba de los rangos con signo de Wilcoxon

b. Basado en los rangos negativos.

Siendo el nivel de significancia  $p=0.000 < 0.05$  se rechaza la hipótesis Nula y se acepta la HE2. Por lo tanto, existe mejora significativa en la capacidad de planificar después de aplicar el programa SER respondiendo a la política del Ministerio de la Producción.

**Hipótesis Específica 3 (HE3):** Existe mejora significativa en la capacidad de realización con la aplicación del programa SER, respondiendo a la política del Ministerio de la Producción.

**Hipótesis Nula (Ho):** No existe mejora significativa en la capacidad de realización con la aplicación del programa SER, respondiendo a la política del Ministerio de la Producción.

<b>Estadísticos de contraste<sup>a</sup></b>	
Post Test capacidad de realización - Pre Test capacidad de realización	
Z	-2,915 <sup>b</sup>
Sig. asintót. (bilateral)	,004

a. Prueba de los rangos con signo de Wilcoxon

b. Basado en los rangos negativos.

Siendo el nivel de significancia  $p=0.004 < 0.05$  se rechaza la hipótesis nula y se acepta la HE3. Por lo tanto, existe mejora significativa en la capacidad de realización después de aplicar el programa SER respondiendo a la política del Ministerio de la Producción.

**Hipótesis General (HG):** Existe mejora significativa en las competencias

emprendedoras personales de los facilitadores después de aplicar el programa SER, respondiendo a la política del Ministerio de la Producción.

**Hipótesis Nula (Ho):** No Existe mejora significativa en las competencias emprendedoras de los facilitadores después de aplicar el programa SER, respondiendo a la política del Ministerio de la Producción.

<b>Estadísticos de contraste<sup>a</sup></b>	
Post Test competencias emprendedoras personales - Pre Test competencias emprendedoras personales	
Z	-4,984 <sup>b</sup>
Sig. asintót. (bilateral)	,000

a. Prueba de los rangos con signo de Wilcoxon

b. Basado en los rangos negativos.

Siendo el nivel de significancia  $p=0.000 < 0.05$  se rechaza la hipótesis nula y se acepta la HG. Por lo tanto, existe mejora significativa en las competencias personales de los facilitadores después de aplicar el programa SER, respondiendo a la política del Ministerio de la Producción.

### CONCLUSIONES

**Primera:** Existe mejora significativa del programa SER en las competencias emprendedoras personales del facilitador, respondiendo a la política del Ministerio de la Producción 2016. Lo que queda demostrado en la Prueba de los rangos con signo de Wilcoxon (Sig. asintót. (bilateral) = 000 ) y  $Z -4,984^b$

**Segunda:** Existe mejora significativa en la Capacidad de relacionarse socialmente del facilitador antes y después de aplicar el programa SER, respondiendo a la política del Ministerio de la Producción 2016. Lo que queda demostrado en la Prueba de los rangos con signo de Wilcoxon (Sig. asintót. (bilateral) = 000 ) y  $Z -4,493^b$

**Tercera:** Existe mejora significativa en la Capacidad de planificar del facilitador antes y después de aplicar el programa SER, respondiendo a la política del Ministerio de la Producción 2016. Lo que queda demostrado en la Prueba de los rangos con signo de Wilcoxon (Sig. asintót. (bilateral) = 000 ) y  $Z 4,546^b$

**Cuarta:** Existe mejora significativa en la Capacidad de realización del facilitador antes y después de aplicar el programa SER, respondiendo a la política del Ministerio de la Producción 2016. Lo que queda demostrado en la Prueba de los rangos con signo de Wilcoxon (Sig. asintót. (bilateral) = 004 ) y  $Z -2,915^b$

## REFERENCIAS

- Acuña Salinas Christiam Raúl (2014), realizó la tesis: *Aplicación de la metodología CEFÉ como herramienta para el desarrollo de las capacidades empresariales personales. Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Peruana Unión (UPeU), filial Tarapoto Perú.*
- Adams, D. (1980). *A thematic coding system for the intimacy motive. Journal of research in personality*, 14,413-432.
- Arana ,C (s.f., p.38), *Naturaleza y Libertad. Revista de estudios interdisciplinarios.* Número 3, 2014. ISSN: 2254-9668
- Atkinson, J. W., Heyns, R. W. & Veroff, J. (1954). *The effect of experimental arousal of the affiliation motive on thematic Journal of abnormal and social psychology*, 409-410
- Ávila, R(2000) *Diccionario de Terminología e Indicadores Socio Educativos.* Editorial Mantaro. Lima.
- Bellocchio,M (2010) *Educación basada en competencias y constructivismo* Editorial ANUIES, México.
- Bohorquez, I (1994) *Didáctica General. Compendio.* Ediciones Abedul. Lima
- Cummings,L.y Schwad, D. (1985).*Recursos humanos: desempeño y evaluación.* Méjico: Trillas.
- Drucker, P. (1985). *La Innovación y el empresario innovador.* Barcelona: Ed. Edhasa.
- Federación Internacional de Sociedades de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja (2010)
- Formichella, M. (2004). *Gestión del emprendimiento y la innovación.* Buenos Aires:INTA.
- Gallardo,Y(2009), *Propuesta de un programa de desarrollo de emprendedores para la Unidad Académica de Contaduría y Administración.* Instituto Politécnico Nacional, México.
- Gonczy, A. (1994). *Competency based assessment in the professions in Australia. Assessment in Education*, 1, 27-44.
- González, R (2012), *Desarrollo de competencias emprendedoras: Un análisis explicativo con estudiantes universitarios.* Universidad de Colima,México.
- Gunning, J. (2000). *The idea of entrepreneur Role as Distinctly Human Action: A History of Progress.*  
<http://www.constitution.org/pd/gunning/subjecti/workpape/>

- Gutiérrez (2011). La tesis *“Educación emprendedora en la universidad; Educando para el futuro”*. Cádiz, España : Universidad de Cádiz.
- Hobbes, T(1651), *Leviathan* (Indianapolis, Bobbs-Merrill)
- Leboyer, C. (1997). *Gestión de las competencias*. Barcelona: Ediciones gestión
- Locke, J. (1961). *Ensayo sobre el Entendimiento Humano*. Buenos Aires: Aguilar. (Publicado originalmente en 1690).
- Martínez,F (2008), *“Análisis de Competencias Emprendedoras del alumnado de las escuelas taller y casa de oficios de Andalucía”*.Universidad de Granada
- Martinez, F., & Carmona, G. (2009). *Aproximación al concepto de "competencias emprendedoras": valor social e implicaciones educativas*. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 7(3), 82-98.
- McCelland, D. (1961). *The achieving society*. D. Van Nostrand Company, Inc.NJ
- Mischel, W. (1968). *Personality and Assessment*. Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Ñaupas,H Mejía,E, Novoa,E y Villagómez, A(2013),*Metodología de la investigación científica y elaboración de tesis*. Editorial Universidad Nacional de San Marcos.Lima,Perú
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE - 2005)
- Peralta,J(2010), *El programa “La compañía” y el logro de competencias emprendedoras en estudiantes”*. Universidad San Ignacio de Loyola, Lima-Perú.
- Pérez,R.(2006) *Evaluación de programas educativos*, Madrid.
- Real Academia Española, 2014. Recuperado el 01 de setiembre de 2016. <http://dle.rae.es/?id=Sjasuhi>
- Ros Guasch, J. A. (2006). *Análisis de roles de trabajo en equipo: un enfoque centrado en comportamientos*. Tesis Doctoral. Barcelona: Universitat Autònoma de Barcelona. En [http://www.tesisenxarxa.net/TESIS\\_UAB/AVAILABLE/TDX-0307107-154817//jarg1de1.pdf](http://www.tesisenxarxa.net/TESIS_UAB/AVAILABLE/TDX-0307107-154817//jarg1de1.pdf) (Consultado: 3-01-2008)
- Rychen, D. S. y Salganik, L. H. (2006). *Un modelo holístico de competencia*. En: D.S. Rychen y L. H. Salganik (Eds.), *Las competencias clave para el bienestar personal, social y económico* (pp. 73-90). Málaga: Ediciones Aljibe.
- Salinas, F., & Osorio, L. (2012). *Emprendimiento y Economía Social, oportunidades y efectos en una sociedad en transformación*. *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*(75), 129-151.
- Sheron, L.(2012) *Perfil emprendedor de los estudiantes de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann-Tacna-Perú*.
- Stevenson H. (2000) *Why the entrepreneurship has won!* Disponible en

[www.usasbe.org/pdf/cwp-2000-stevenson.pdf](http://www.usasbe.org/pdf/cwp-2000-stevenson.pdf)

- Torres,C (2013), *Capacitación por competencias laborales un logro productivo para la empresa farmacéutica Laboratories de Colombia*. (Tesis doctoral: Pontificia Universidad Javeriana). Colombia
- Uribe, M., & Fernando, R. (2013). *Emprendimiento y Empresarismo*. Bogotá, Colombia: Ediciones de la U.
- Vara, A (2007). Perfil emprendedor de los estudiantes de la facultad de ciencias administrativas y recursos humanos. Instituto de Investigación. Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos Universidad de San Martín de Porras. Lima-Perú.
- Vara,A.(2015). *7 pasos para elaborar una tesis*. Editorial Macro, Lima, Perú.
- Vigotsky,L(20049) Teoría de las emociones.Estudio histórico-psicológico.Ediciones Akal
- Vossio, R. (2002). *Certificación y normalización de ompetencias.Orígenes, conceptos y prácticas*. *Boletín Cinterfor*, 152, 51-73. En <http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/bol/etin/152/index.htm> (Consultado: 4-06-2008)
- Walsh, C. (2000).“*Significados y políticas conflictivas*,” Nueva Sociedad, 65, enero-febrero del 2000, 121-133.
- Zorrilla,D (2013), “*Factores que contribuyeron a la sostenibilidad de los micro emprendimientos juveniles del distrito de San Juan de Lurigancho: Proyecto jóvenes pilas del programa de empleo juvenil de INPET (2007-2009)*”.