



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Emprendimiento y su influencia en la empleabilidad en el distrito
de Comas 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración

AUTORES:

Dolores Tarazona, Yenny (ORCID: 0000-0001-9755-0065)
Rodríguez Cuadros, Jeancarlo (ORCID: 0000-0003-1362-4894)

ASESOR:

Dr. Davila Arenaza, Victor Demetrio (ORCID: 0000-0002-8917-1919)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

Yenny Dolores Tarazona

A mis hijos Andree y Luciana Guerrero Dolores que son mi mayor motivación, a mis padres Clodoaldo Dolores y Rosa Tarazona, a mis hermanos Einstein y Yina Dolores y al padre de mis hijos Víctor Guerrero, a cada uno de ellos por brindarme su apoyo incondicional para cumplir mi sueño de culminar con éxito mi carrera profesional.

Jeancarlo Rodríguez Cuadros

A mis padres Alfredo Rodríguez y Lucy Cuadros quienes con su amor, paciencia, esfuerzo y sacrificio me han permitido llegar a cumplir este gran sueño, gracias por inculcar en mí el ejemplo, de no temer las adversidades y ser perseverante en la vida. A mi tío Celso Rodríguez por el apoyo incondicional que me brindó a lo largo de esta etapa de mi vida, gracias por todos los consejos recibidos y siempre creer en mí.

Agradecimiento

Yenny Dolores Tarazona

A mis padres por motivarme a seguir con mis estudios universitarios, a mis hermanos por su apoyo incondicional, a mis hijos que son mi mayor fortaleza y al Dr. Víctor Dávila Arenaza por el asesoramiento, paciencia, soporte y conocimiento brindado que me permitieron concluir con éxito la tesis, asimismo, a mi compañero de tesis Jeancarlo Rodríguez por el gran trabajo en equipo.

Jeancarlo Rodríguez Cuadros

A mi compañera de tesis Yenny Dolores por apoyo y fortaleza en aquellos momentos de dificultad y debilidad. A mi asesor Dr. Víctor Dávila por su paciencia y grandes enseñanzas compartidas en clases.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	6
III. METODOLOGÍA.....	19
3.1. Tipo y diseño de investigación	19
3.2. Variables y operacionalización	19
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	23
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	24
3.5. Procedimientos	25
3.7. Aspectos éticos.....	25
IV. RESULTADOS.....	26
V. DISCUSIÓN	33
VI. CONCLUSIONES.....	38
VII. RECOMENDACIONES	39
REFERENCIAS	
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1: Frecuencia de la variable emprendimiento agrupada.....	28
Tabla 2: Frecuencia de la variable empleabilidad agrupada.....	29
Tabla 3: Prueba de hipótesis general.....	31
Tabla 4: Prueba de hipótesis específico 1.....	32
Tabla 5: Prueba de hipótesis específico 2.....	33
Tabla 6: Prueba de hipótesis específico 3.....	34

Índice de figuras

Figura 1: Frecuencia de la variable emprendimiento.....	28
Figura 2: Frecuencia de la variable empleabilidad.....	29

Resumen

La investigación tuvo como objetivo general determinar la influencia del emprendimiento con la empleabilidad, la metodología que se utilizó fue: Tipo aplicada, enfoque cuantitativo, nivel explicativo causal, diseño no experimental de corte transversal y método hipotético deductivo; la técnica que se utilizó para obtener los datos ha sido encuesta y el instrumento un cuestionario de tipo Likert, la población estuvo conformado por 1054 emprendedores y la muestra ha sido 100, la misma que ha sido determinado por el muestreo no probabilístico por conveniencia. De acuerdo a los resultados obtenidos y análisis descriptivo inferencial se concluye que existe influencia significativa de la variable independiente emprendimiento en la variable dependiente empleabilidad.

Palabras clave: Emprendimiento, empleabilidad, innovación

Abstract

The general objective of the research was to determine the influence of entrepreneurship with employability. The methodology that was used was: applied type, quantitative approach, causal explanatory level, non-experimental cross-sectional design and hypothetical deductive method; The technique used to obtain the data was a survey and the instrument was a Likert-type questionnaire. The population was made up of 1054 entrepreneurs and the sample was 100, the same that has been determined by non-probability sampling for convenience. According to the descriptive and inferential analysis, it has been concluded that there is a significant influence of the independent variable entrepreneurship in the dependent variable employability.

Keywords: Entrepreneurship, employability, innovation

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad el emprendimiento es una actividad fundamental a nivel mundial ya que surge como una necesidad de muchas personas; por ello la falta de oportunidad de empleo impulsa a crear su propia empresa, por esta razón debido a la frustración proponen cambiar sus pensamientos y transformarlos en ideas de negocio que irán desarrollando con el paso del tiempo, asimismo adquieren conocimiento y experiencia para plantear nuevos objetivos a largo plazo y de esta manera permitirá generar ingresos económicos, además de nuevos puestos de trabajo que contribuyan a solucionar el alto nivel de desempleo. Los emprendedores se caracterizan por ser innovadores, creativos y novedosos al proyectar ideas de negocio y no temen al fracaso, ya que trabajan con perseverancia y asumen el reto que los llevará al éxito

La realidad problemática a nivel internacional, con relación al emprendimiento: El artículo titulado el emprendimiento: Una mega tendencia a nivel mundial. Menciona en la revista mexicana Forbes (2014) que, en los últimos diez años, tanto los países desarrollados como los subdesarrollados han buscado el emprendimiento como una alternativa para reemplazar el trabajo inestable y las necesidades económicas, creando riqueza en las personas, especialmente para los jóvenes.

En los últimos diez años, ha cambiado la relación con las actividades económicas de los hombres, pero un joven graduado universitario podría lidiar con algo de seguridad para mantener su primer trabajo durante mucho tiempo, lo suficiente para iniciar una carrera dentro de la empresa. De esta forma, la sociedad de todo el mundo acepta la necesidad de que la empresa promueva y apoye el emprendimiento en todos los niveles socioeconómicos, a través de la implementación de programas que conforman el ecosistema emprendedor. Muchas compañías nuevas en el mundo no parten de descubrimientos tecnológicos, no tienen un plan de negocios estructurado, no analizan el mercado en detalle. Según datos estadísticos, la mayor parte de los casos se financian mediante préstamos personales, familiares y amigos. El 40% de los

emprendedores carece de experiencia en la planificación para participar en este campo.

Según la OIT (2020) en el artículo titulado conocimientos teóricos, prácticos y empleabilidad, menciona que los últimos cambios tecnológicos y la globalización son formas recientes de crear empleos y los avances en la automatización y la inteligencia artificial, están teniendo un gran impacto en el mundo del trabajo, por lo tanto, el desarrollo de habilidades coincide con los gobiernos, empleadores y trabajadores. Los gobiernos deben adoptar políticas oportunas para desarrollar habilidades que solicita el actual mercado laboral, ya que se encuentra en constante evolución, así mismo los sistemas de educación y formación tienen que emplear modernas tecnologías educativas y enfocarse a las nuevas competencias digitales; las empresas y los trabajadores deberán desarrollar nuevas inversiones para incrementar su aportación en la educación, asimismo los colaboradores deberán mejorar proactivamente sus competencias y obtener nuevas a través de la educación constante.

La OIT ayuda a promover una transformación sin dificultad a la nueva realidad del trabajo en el futuro, prestando asistencia en la concepción de políticas y sistemas de fortalecimiento de las competencias relacionados con las necesidades del mercado laboral, de tal manera que anticipan y desarrollan las competencias para los empleos del futuro, respaldando la inclusión social de los grupos que no tuvieron oportunidad de desarrollar sus competencias. El desempleo a nivel mundial incrementará ligeramente en los próximos años, los conflictos sociales podrían aumentar gracias a numerosas protestas globales.

En el contexto Nacional, el emprendedor peruano es resiliente, guerrero, perseverante, creativo con una capacidad de imaginación y de superación ante las dificultades que lo acechan, la gente lucha para sacar adelante su negocio, la gran mayoría de los emprendedores son por necesidad y han gestionado su propia oportunidad de empleo, se ubican en el sector comercio y servicios que se encuentra encaminado en diferentes zonas y reúne variedad de proyectos innovadores, por ello con relación al emprendimiento; José Deustua de UTEC

Ventures en el diario Gestión (2019) el artículo titulado: Emprendimiento en Perú: Tres anclas que dificultan su desarrollo y seis opciones de solución. Menciona que en Latinoamérica se calcula un promedio entre diez años para recuperar la inversión de una startup, estos son tres problemas que dificultan un crecimiento efectivo de ideas en el Perú, tales como: 1. Carencia de capital humano apropiado: La escasez de talento es un fenómeno global, y el Perú no es indiferente a esta realidad, por eso se necesita un experto para tener una startup competitiva sostenible.

El gobierno está impulsando un plan de incentivos para que las startups extranjeras vengan al Perú, lo que le permitirá atraer más talento. 2. Carencia de financiamiento: El ecosistema de inversión se está desarrollando, pero todavía es pequeño en relación con la región, las empresas emergentes pueden obtener la primera financiación inicial, pero la dificultad está en las próximas gestiones, ya que deben demostrar que son competitivas a nivel regional para obtener capital, debido a que el financiamiento de capital de riesgo aún es limitado en Perú. El gobierno, especialmente la Corporación Financiera de Desarrollo (COFIDE), ha estado apoyando un proyecto para crear un fondo de inversión para empresas emergentes. 3. Expansión regional: El Perú sigue siendo un mercado en crecimiento y principalmente para las empresas emergentes que son Business to Consumer, quienes deben exigir cómo ver el exterior para expandirse.

En el contexto local, en la actualidad una de los principales problemas que existe en el distrito de Comas es el desempleo. Según el INEI (2020) se estimó un promedio de 18 500 desempleados, por lo tanto, la mayoría de los ciudadanos deciden emprender en pequeños negocios enfocados en la necesidad de la demanda. Los emprendedores en su mayoría son de origen provinciano, surgen sin contar con ningún capital de trabajo, no cuentan con estudios de primaria, secundaria y menos con una carrera profesional, por lo tanto, desconocen temas administrativos, contables, logísticos o de marketing, ya que ellos adquieren conocimiento a través de la experiencia, los emprendedores buscan la manera de salir adelante con el apoyo de familiares y especialmente por sus hijos que están

cursando estudios técnicos o profesionales con los que se busca el crecimiento y desarrollo sostenido, así como la rentabilidad de sus empresas.

Actualmente en colaboración con los funcionarios de la municipalidad y el Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo, están desarrollando campañas donde presentan más de 7 mil propuestas laborales de empresas locales y de Lima Metropolitana, dirigido a jóvenes mayores de 18 años; al mismo tiempo brindan charlas informativas y capacitaciones. Según los últimos reportes de la municipalidad de Comas (2019) afirma que el 60% de la población trabaja fuera del distrito y el 40% trabaja informalmente en Comas. Actualmente el comercio ambulatorio está desplegado por las avenidas principales que conectan al distrito, invadiendo las veredas públicas, parques, frontis de mercado y centros comerciales, volviéndose una amenaza inminente para las empresas formales, ya que son considerados como sus competidores indirectos, de tal modo que los productos que ofrecen son de menor precio y están al alcance del bolsillo del cliente.

Considerando todo lo manifestado hemos creído conveniente en la realización de esta investigación con el objetivo de determinar la influencia del emprendimiento en la empleabilidad en el distrito de Comas, Por lo tanto, planteamos: El problema general: ¿Cuál es la influencia del emprendimiento en la empleabilidad en el distrito de Comas, 2021?; Problemas específicos: 1. ¿Cuál es la influencia de la innovación en la empleabilidad en el distrito de Comas, 2021?, 2. ¿Cuál es la influencia de la capacidad de gestión en la empleabilidad en el distrito de Comas, 2021?, 3. ¿Cuál es la influencia de la necesidad económica en la empleabilidad en el distrito de Comas, 2021?

La investigación se ha justificado desde el enfoque teórico porque se estudió a profundidad la influencia de la variable emprendimiento en la variable empleabilidad en el distrito de Comas; asimismo los resultados serán analizados con el objetivo de plantear ideas e hipótesis para investigaciones futuras. Justificación practica porque nos permite analizar, discusiones y conclusiones de datos de la investigación sugiriendo soluciones a problemas existentes en el lugar de estudio. Justificación metodológica porque se ha creado un instrumento con características innovadoras el mismo podrán ser utilizados por futuros investigadores, Asimismo se buscó la causa y efecto entre las variables emprendimiento y empleabilidad.

Objetivo general: Determinar la influencia del emprendimiento en la empleabilidad en el distrito de Comas, 2021. Objetivos específicos: 1. Determinar la influencia de la innovación en la empleabilidad en el distrito de Comas, 2021, 2. Determinar la influencia de la capacidad de gestión en la empleabilidad en el distrito de Comas, 2021, 3. Determinar la influencia de la necesidad económica en la empleabilidad en el distrito de Comas, 2021.

Hipótesis general; Existe influencia significativa del emprendimiento con la empleabilidad en el distrito de Comas, 2021; Hipótesis específicos: 1. Existe influencia significativa de la innovación en la empleabilidad en el distrito de Comas, 2021 2. Existe influencia significativa de la capacidad de gestión en la empleabilidad en el distrito de Comas, 2021, 3. Existe influencia significativa de la necesidad económica en la empleabilidad en el distrito de Comas, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Carrasco, Chabusa & Mackay (2020) tuvo como objetivo describir el emprendimiento femenino por necesidad. Metodología, tipo aplicada y de enfoque cuantitativo. En consecuencia, se establece que Ecuador presenta un alto índice de emprendimiento en Latinoamérica, así mismo las mujeres cuentan con el respaldo del estado en cualquier momento. Concluyó que existe una tendencia positiva hacia la aceptación de los emprendimientos sociales por necesidad.

León (2019) el artículo tuvo como objetivo repercutir el emprendimiento empresarial en el crecimiento económico del Perú. Se utilizó el método de mínimo cuadrado ordinario para realizar regresiones múltiples sobre el modelo econométrico ilimitado y el modelo econométrico restringido. Concluyó que los resultados del modelo demuestran que las empresas aumentaron en 1% del PIB per cápita, demostrando un incremento del 0,68% en el sector. El estudio proporcionó una gran cantidad de certeza empírica de la significancia del emprendimiento empresarial para obtener tasas de crecimiento elevado y un crecimiento económico sectorial homogéneo.

Saavedra, Camarena & Vargas (2020) el artículo tuvo como objetivo analizar los conceptos del emprendedor y emprendimiento social como marco de referencia para futuras investigaciones y ayudar a comprender mejor este fenómeno. La metodología de la investigación fue documental, se realizó una revisión de la literatura de las investigaciones publicadas en revistas científicas. Concluyó que los principales hallazgos pueden identificar variables determinantes en los dos conceptos, la cual es útil para futuras investigaciones.

Torres, Leporati & Daniel (2021) el artículo tuvo como objetivo analizar factores internos que aportan el emprendimiento sénior a nivel nacional e internacional. La metodología es descriptiva correlacional ya que se busca descubrir nuevos hechos además de usar el modelo de regresión logística. Concluyó que la investigación muestra que la ocupación, la educación, el conocimiento y la confianza de habilidades son fundamentales en el contexto de estudio.

También, Varela & Ramírez (2019) tuvo como objetivo analizar las consecuencias de la apertura de empresas, en I+D la inversión privada y los costos puestos en marcha como variable proxy del marco institucional. Concluyeron que las variables son importantes para definir las actividades emprendedoras que conducen a la apertura de las empresas. Sin embargo, con base en la elasticidad estimada, se puede determinar que el costo inicial tiene un impacto mayor que la inversión en I + D.

López & De la Garza (2019) el artículo tuvo como objetivo comprender la influencia de las prácticas de dirección empresarial, la innovación y el emprendimiento. Metodología, enfoque cuantitativo, tipo explicada, observacional y transversal, se reclutó a 304 jóvenes emprendedores como muestra. Se aplicó un SEM (modelo de ecuación estructural) mediante el software estadístico Mplus v.7.0. Según los resultados adquiridos en la investigación, se concluyó que los métodos de gestión y el emprendimiento empresarial inciden de manera efectiva y significativa en la innovación. Se propuso un modelo para asegurar a los emprendedores exitosos, a través de resultados comerciales. De esta manera los resultados serán relevantes y de gran valor, ya que en la actualidad no existe suficiente investigación centrada en las variables analizadas.

López, Lozano, Martínez & Tunjo (2020) el artículo tuvo como objetivo analizar los factores determinantes del emprendimiento empresarial informal, con una población de 2.970. Metodología; nivel correlacional, tipo descriptivo, diseño no experimental y enfoque cuantitativo de corte transversal. Se utilizaron modelos de selección binaria para estimar las probabilidades que determinaron los factores determinantes del emprendimiento informal en Colombia a partir de las variables independientes como: sexo, edad, nivel educativo, clase socioeconómica, estado civil, jefe de hogar y acceso al servicio desde Internet. Concluyeron que las variables que componen los factores anteriores determinan el emprendimiento informal de manera positiva o negativa.

Diez, Vargas & Acosta (2021) el artículo tuvo como objetivo investigar la influencia del emprendimiento a través del estudio constitutivo en los graduados de

la carrera de administración. Metodología método deductivo, tipo de nivel descriptivo porque fue orientado a precisar las causas que presenten un índice de emprendimiento. Los factores importantes que influyen en la constitución de una empresa son; el desarrollo, la educación y la capacitación en emprendimiento en normas culturales y sociales. Concluyeron que no tiene una determinación directa y significativa entre las ideas propuestas para la creación de un proyecto de negocio.

Baena, García & Monge (2020) el artículo tuvo como objetivo analizar y discutir el uso y grado de desenvolvimiento científico en relación a las habilidades emprendedoras. Entrecamp se creó a solicitud de la Comisión Europea con la finalidad de crear un instrumento que pueda medir el desarrollo de los pequeños emprendedores. Se empleó la revisión sistemática del trabajo como metodología en relación a las competencias emprendedoras. Concluyeron que los resultados permitieron especificar el bajo impacto y escaso uso de este marco de competencias. Esto se observó tanto en el trabajo empírico como en el teórico. Nicolás & Rubio (2020) el artículo tuvo como objetivo determinar cómo sobrellevan los emprendedores la difícil situación provocada por el COVID-19. Metodología; enfoque cuantitativo y con una muestra de 236 comerciantes. Concluyeron que los emprendedores han tenido que adecuarse a esta coyuntura y afrontar desafíos como las necesidades digitales, la falta de capital de inversión, el despido de trabajadores y generan rentabilidad en el aprovechamiento de nuevas oportunidades de negocios.

Asimismo, Sandoval, Surdez & Pérez (2020) el artículo tuvo como objetivo instaurar la capacidad de estudiantes emprendedores. Metodología; tipo descriptivo, enfoque cuantitativo, diseño no experimental de corte transversal y alcance correlacional. La población fue de 3227 alumnos matriculados y 343 fue la muestra. Se usó el programa SPSS Amos para la aplicación de un análisis factorial, que comprobó un modelo sustentable de medición con tres factores: personal, recursos y social. Concluyeron de la importancia del desarrollo de estrategias que ayuden a fortalecer las habilidades emprendedoras en las materias de estudio.

Asimismo, De la Hoz & Prieto (2020) el artículo tuvo como objetivo plantear una revisión de los artículos científicos y teorías relacionados al emprendimiento, la dinámica empresarial y el empleo desde la perspectiva del crecimiento económico. Concluyeron que los descubrimientos principales residen en una importancia del emprendimiento, sin embargo, el aumento de la empleabilidad depende en la cantidad de empresas creadas. También Álvarez & Sinforoso (2019) el artículo tuvo como objetivo reconocer las habilidades emprendedoras desarrolladas en los egresados en negocios y gestión. Metodología; tipo descriptivo, enfoque cuantitativo, la técnica fue la encuesta, diseño no experimental y el cuestionario como instrumento. La muestra fue de 70 egresados de los cuales 15 estudiantes conformaron la prueba piloto. Concluyeron que el 73 % se considera emprendedor, el 15.7 % cuenta con un negocio propio, el 17 % resalta la importancia de las habilidades emprendedoras y el 37.1 % no cuenta con dichas habilidades.

Asimismo, Ruiz, Peña & Prieto (2020) La investigación tuvo como objetivo estudiar las motivaciones y características importantes que originan el emprendimiento en las mujeres de la comunidad de Villavicencio. La Metodología; enfoque cuantitativo y la población fue de 16 unidades de negocio encabezadas por mujeres como parte del estudio y la muestra fue de 6 comerciantes que fueron sometidas por el instrumento del cuestionario. Concluyeron que las mujeres, en su mayoría emprendieron un negocio por necesidad y con fines de autoempleo.

Solano, García & Uzcátegui (2017) el artículo tuvo como objetivo presentar la empleabilidad en los egresados de la carrera de administración e inserción laboral. Se les permitió comprobar si los alumnos han obtenido logros y éxitos en su vida profesional y laboral. Se aplicó el método descriptivo transversal por medio del cuestionario electrónico mediante la escala Likert, el cual se utilizó para aplicar la regresión PLS-SEM. Concluyeron que la satisfacción laboral tuvo mayor efecto positivo y la variable prestigio UMET no afectará la satisfacción laboral del egresado.

Asimismo, Mimblero, Pallares & Guil (2016) el artículo tuvo como objetivo determinar las competencias laborales desde una perspectiva de género. Se usó la Metodología cualitativa aplicada a un análisis de contenido. Se realizó una revisión

literaria sobre la metamorfosis del concepto de trabajo y su relación con la transformación del concepto de empleabilidad. Concluyeron que la empleabilidad no es una construcción monolítica, por lo que se relacionan con factores personales tales como: género, origen étnico o edad, por un nivel socio-económico y socio-histórico que desequilibran oportunidades laborales entre ambos géneros.

Suárez (2016) tuvo como objetivo revisar el término empleabilidad, que es un concepto utilizado por casi todo el mundo y suele estar relacionado con la obtención o no obtención de empleo. El método de elección es la revisión bibliográfica. Los hallazgos revelaron que existe una gran cantidad de literatura relacionada con la empleabilidad. El término fue estudiado desde diferentes ángulos, conformando una teoría compleja, definiendo la relación entre una empresa, trabajo y aprendizaje. Concluyó que la empleabilidad se compone de múltiples factores sociales y no se puede discutir desde una única perspectiva.

Díaz (2019) tuvo como objetivo documentar el progreso de la investigación sobre educación para la empleabilidad. Se usó la metodología de enfoque cualitativa, la muestra fue de 46 artículos sobre formación para la empleabilidad. Concluyó que seis categorías de asignaturas se relacionan con el trabajo en las universidades para promover la empleabilidad. Estas categorías comprenden: la equidad, la promoción, competencias, la internacionalización, los programas educativos y el mercado laboral.

Moreno (2015) el artículo tuvo como objetivo estudiar el origen del desempleo juvenil en España y las circunstancias que determinan la empleabilidad. Se usó la metodología para la exploración de datos secundarios de las encuestas de jóvenes y población activa. Concluyó que la tasa no se distribuyó de manera uniforme entre todos los jóvenes, afectando a los que no cuentan con educación en la clase social baja y extranjeros.

Riquelme, Rivas & Riquelme (2018) el artículo tuvo como objetivo analizar los criterios de la empleabilidad comúnmente utilizados con los servicios profesionales de personas tituladas con especialidad en enfermería de La

Araucanía, Chile, quienes contaron con tres enfermeras especializadas técnicas para brindar servicios profesionales. Se usó la metodología mixta, estableciendo conexiones con los empleadores en los sectores de salud privado y público, así como con maestros, graduados y estudiantes de las tres escuelas intermedias encuestadas. Se aplicaron diversas técnicas de investigación, como encuestas por cuestionario, entrevistas en profundidad y grupos focales. Concluyeron que, a través de la evidencia encontrada, se pretende contribuir a la creación de mecanismos para optimizar el desempeño laboral del personal técnico en salud y reducir las barreras al desarrollo de la educación técnica intermedia en el país.

Aparicio, Rodríguez & Rena (2016) el artículo tuvo como objetivo comprender la influencia de algunos factores psicosociales ocultos en el momento de la inserción laboral efectuada por los estudiantes y egresados. Consistió en tres etapas temporales donde se cambiaron las condiciones económicas y laborales del país. Metodología de enfoque cualitativo y cuantitativo, se aplicó en 6 facultades, N = 229 personas. Se observó que la falta de coherencia es un signo de retrasos en la universidad y un signo de mala situación en los graduados en el mundo laboral. Concluyeron que los resultados sugieren una reflexión sobre las estrategias y prácticas que aún están vigentes a medida que se buscan mejoras.

Behle (2020) el artículo tuvo como objetivo desarrollar la conceptualización de la empleabilidad y adaptar un marco establecido para alinearlo con el sector de la educación superior. La empleabilidad se define como la capacidad de encontrar, retener y avanzar en el empleo de los graduados. Se utilizó un marco holístico compuesto por cuatro categorías (factores individuales, circunstancias individuales, sistema de apoyo habilitador, mercado laboral) para clasificar y medir la empleabilidad. Los ejemplos de Alemania e Inglaterra muestran cómo se producen las diferencias en la empleabilidad debido a las diferencias en el mercado laboral circundante. Concluyó que en una discusión compleja y holística es necesario destacar los diferentes indicadores, incluido el mercado laboral, que se han utilizado para captar aspectos más matizados de la empleabilidad.

También Laddha, Lokare, Kiwelekar & Netak (2021) el artículo tuvo como objetivo constituir el modelo de predicción en la empleabilidad basada en el uso correcto de las habilidades técnicas, tales como el aprendizaje automático de algoritmos. La metodología fue de investigación experimental. Concluyó que el estudio obtuvo un 70% de precisión aprobada en los estudiantes.

Asimismo, Hendrawan & Daryanto (2019) el artículo tuvo como objetivo explorar la envergadura de las habilidades laborales de los graduados a través de una perspectiva de la industria. La metodología obtuvo una encuesta de 23 industrias, los instrumentos utilizados se adaptaron del modelo SCANS e integraron el Marco Nacional de Cualificaciones de Indonesia (KKNI). Los resultados de la encuesta presentan que la perspectiva de la industria sobre las habilidades de empleabilidad basada en el IQF contiene habilidades y actitudes gerenciales. Otro hallazgo ha encontrado que el logro de las habilidades de empleabilidad de los estudiantes obtuvo un puntaje promedio de 83.1 con una categoría muy alta, con detalles de habilidades gerenciales obteniendo un puntaje de 83.4 y un puntaje de actitud de 82.8. Concluyeron que la perspectiva de la industria sobre la necesidad de empleabilidad puede cumplirse mediante el logro de las habilidades de empleabilidad de los estudiantes.

Adebakin & Adelabu (2020) La investigación tuvo como objetivo calificar las preferencias laborales de los egresados de pregrado en universidades públicas de Nigeria. Metodología; La población fue de seis estados del suroeste de Nigeria con un total de 17 universidades públicas que contaban con 12,890 hombres y 13,966 mujeres estudiantes de último año. Concluyeron que la investigación encontró que el empleo remunerado era el trabajo preferido por los universitarios, también mostró una relación significativa entre la educación empresarial y las medidas de la preferencia laboral de los estudiantes.

Asimismo, Uchenna, Arinze & Eberechi (2019) el objetivo fue analizar el alcance entre el espíritu empresarial y la generación de empleo para decretar el nivel de relación. La técnica fue descriptiva y el coeficiente de correlación de rango de Spearman. Concluyeron que existe relación significativa entre el emprendimiento

y la generación de empleo. También se halló la existencia de un vínculo positivo moderado entre el espíritu empresarial y la reducción del crimen. Concluyeron que el espíritu empresarial tiene un efecto en la generación de empleo y la reducción de la delincuencia.

Sinell, Heidingsfelder & Schraudner (2015) el artículo tuvo como objetivo analizar las similitudes y diferencias entre el empleo académico y el espíritu empresarial, tuvo como muestra 112 estudiantes postdoctorales de cuatro centros de investigación alemanas y 16 gerentes de transferencia senior cuyas responsabilidades incluían la facilitación de spin-off. Concluyeron que el empleo académico y el espíritu empresarial difieren sustancialmente en muchos niveles. Los resultados obtenidos ayudaron a identificar una amplia gama de similitudes entre el empleo académico y el espíritu empresarial. Choi (2018) el artículo científico tuvo como objetivo determinar el liderazgo autónomo y el espíritu empresarial de los estudiantes universitarios en la competencia laboral e identificar el efecto moderador de la nacionalidad. La muestra fue de 450 alumnos. Se empleó el modelo de ecuación estructural y el software estadístico AMOS. Concluyó que el auto liderazgo tiene un efecto significativo en el espíritu empresarial, asimismo el desarrollo de habilidades laborales de los universitarios a través de la capacitación en liderazgo propio y emprendimiento de acuerdo con su nacionalidad puede ayudar a resolver el problema del empleo severo crisis en la era de la cuarta industria.

Las tesis Internacionales consideradas como antecedentes relacionados a la variable emprendimiento son: García (2015) tesis que tuvo como objetivo analizar el emprendimiento juvenil para afrontar el desempleo que se vive en México. Se usó la metodología de diseño explicativo, tipo descriptivo, la población fue de 3940 estudiantes y 350 fue la muestra. Concluyó que la hipótesis planteada está directamente relacionada con las actividades que desarrollan en su entorno, por lo que afectan directamente en sus vidas y en la construcción del proyecto.

Centeno (2017) en su tesis que tuvo como objetivo contribuir con el emprendimiento internacional en los países en desarrollo, tomando como referencia a Ecuador, Colombia, Chile y Perú. Metodología; nivel predictivo, la población estuvo conformada por 66.547.220 habitantes en los cuatro países. La muestra fue de 12.989 y tuvo una submuestra de 3.299 individuos que representan el 25.4% de la muestra. Concluyó que el reconocimiento del capital humano y social del emprendedor fue visto como un recurso fundamental y una ventaja competitiva que permitió la internacionalización de nuevos negocios.

Ramírez (2014) tesis que tuvo como objetivo explicar la teoría económica institucional y predominio de las actividades emprendedoras en las redes sociales. Se usó la metodología; enfoque cualitativo-cuantitativo, tipo descriptivo-explicativo, la muestra fue no probabilística de estudiantes universitarios matriculados en una encuesta sobre emprendimiento, concluyó que los familiares se presentan como una incubadora de intenciones emprendedoras.

Fernández (2016) tesis que tuvo como objetivo fomentar la empleabilidad en los jóvenes egresados de formación profesional. Metodología; enfoque cuantitativo tipo aplicada, diseño experimental y se consideró 200 alumnos para la muestra y la técnica fue la encuesta. Concluyó que la investigación no tuvo resultados favorables y no son consideradas para la mejora de nuevas metodologías.

García (2015) tesis que tuvo como objetivo analizar la empleabilidad del docente a través de la interpretación de trayectorias profesionales individuales. Se usó la metodología; diseño experimental, enfoque cualitativo y cuantitativo y no experimental. Concluyó que la empleabilidad afectará significativamente la etapa de cuantificación debido a que el cuestionario le otorga una alta confiabilidad, la cual se estima mediante el coeficiente de consistencia interna alfa ($\alpha = 0.946$), que determina el propósito de recolectar información relevante.

Castillo, Silva & Monsueto (2020) tesis que tuvo como objetivo aumentar el empleo de calidad, la igualdad de género en la inserción laboral e incremento de la cobertura en educación. Se usó información obtenido del censo de hogares de Colombia, por ello se estima esta relación con una metodología de edad y período

mediante un modelo Probit / Logit Multinomial. Concluyeron que la educación no es suficiente para garantizarles un puesto de trabajo de calidad, sobre todo en mujeres jóvenes. Asimismo, Vásquez (2021) en su tesis que tuvo como objetivo estudiar el comportamiento del talento Humano en jóvenes que carecen de educación. Metodología enfoque cuantitativo y se usó el cuestionario para la recolección de datos. Concluyó la gran importancia de fomentar la educación no formal como un principal activo social para la juventud, generando puestos de trabajo.

Las tesis nacionales consideradas como antecedentes de la variable emprendimiento son: Ccama (2017) tesis que tuvo como objetivo general estudiar el emprendimiento de los jóvenes universitarios y su propósito de emprender. Metodología de diseño no experimental enfoque cuantitativo, tipo descriptivo, la población fue de 253 estudiantes y 153 la muestra. Concluyó que la escuela de Administración lidera en diversas actividades emprendedoras sobre ideas de negocios, lo cual es una satisfacción.

Sandoval (2018) el objetivo de la tesis fue establecer la relación existente entre el emprendimiento y la formación empresarial. Metodología de enfoque cuantitativo, nivel descriptivo y diseño no experimental de corte transversal. La población fue de 40 colaboradores y la muestra fue de 36, los datos se obtuvieron por medio del censo. Concluyó la existencia de una relación positiva de ambas variables.

Santisteban (2018) tesis que tuvo como objetivo explicar la relación entre emprendimiento y competitividad en las Mypes. Se empleó la metodología, tipo aplicada, enfoque cuantitativo, instrumento cuestionario y la técnica encuesta. Con una población de 82 emprendedores. Concluyó que existe correlación entre las dos variables, con un valor promedio positivo de 0.365. Asimismo, Acuña & Gamarra (2018) en su tesis que tuvo como objetivo analizar las variables que influyen la iniciativa de emprendimiento en los estudiantes de la USIL. Metodología; tipo explicada, enfoque cuantitativo, diseño no experimental de corte transversal. La muestra fue de 376 estudiantes, la técnica fue la encuesta e instrumento el

cuestionario. Concluyeron que existe relación positiva entre las variables, respaldando la viabilidad como base para futuras investigaciones.

Duran (2020) cuyo objetivo fue puntualizar la relación entre la capacidad de respuesta y gestión administrativa. Metodología; tipo descriptivo, enfoque cuantitativo, diseño no experimental de corte transversal y método hipotético deductivo. La muestra fue de 45 trabajadores, el instrumento fue el cuestionario. Concluyó que ambas variables se relacionan entre sí, según el estadístico Rho de Spearman de 0.379, indicando que las variables poseen una relación positiva media.

Calle (2017) en su tesis que tuvo como objetivo instruir la competitividad de la empresa Natura Piura a través de la innovación. Metodología tipo aplicada, nivel descriptivo, diseño no experimental, técnica fue la encuesta e instrumento el cuestionario. Concluyó que la implementación de la innovación se encuentra en una fase de mejora con la finalidad que todos los trabajadores tengan un buen desempeño laboral.

Castro (2015) tesis que tuvo como objetivo estudiar la influencia laboral en la satisfacción de las personas discapacitadas con necesidades básicas. La muestra estuvo conformada por 51 personas mayores de 18 años. Se usó la técnica encuesta e instrumento cuestionario. Los resultados fueron el 50.98% se encuentra sin trabajo y el 69% dependen netamente de un familiar, el 60% son independientes, el 30% no cuenta con un contrato laboral, así mismo el 52% reciben ingresos por debajo de las remuneraciones básicas. Concluyó que el 77% de las personas mayores de 18 años no se encuentran satisfechos, por ello es indispensable las capacitaciones en función a sus habilidades y competencias.

Meza (2017) cuyo objetivo fue detallar el nivel de empleabilidad de la carrera profesional de administración. Metodología tipo básica, enfoque cuantitativo, diseño no experimental de corte transversal y de nivel descriptivo, no contiene hipótesis. La población 360 estudiantes y la muestra 186, asimismo la población de la otra universidad fue de 517 integrantes, la muestra 221. Concluyó que los resultados muestran un índice alto 69,46% de empleabilidad de la carrera de administración.

Silva (2017) en su tesis que tuvo como objetivo determinar la influencia de la empleabilidad en la competencia gerencial de la Universidad César Vallejo. Metodología, tipo sustantiva, enfoque cuantitativo, nivel descriptivo, diseño correlacional. La muestra fue de 48 egresados. Se usó como instrumento el cuestionario y técnica la encuesta. Concluyó la existencia significativa entre la empleabilidad y las competencias gerenciales, se demostró con la estadística de Spearman. Asimismo, Andrade (2020) tesis que tuvo como objetivo especificar el nivel de empleabilidad en los trabajadores de las municipalidades. Metodología, tipo descriptiva, enfoque cuantitativo, diseño no experimental, correlacional y método hipotético deductivo. Población 100 colaboradores de la municipalidad de SJL y San Borja, la muestra fue de 65 colaboradores de municipalidad. Concluyó que no existe desigualdad en el nivel de empleabilidad de los funcionarios.

La teoría científica relacionada a la variable emprendimiento es la siguiente: Schumpeter (1934) en su teoría del desarrollo económico, define el emprendimiento como un método para resolver problemas a través de la innovación, por lo que los empresarios deben realizar las siguientes cinco tareas importantes: 1. Crear nuevos bienes o servicios, 2. Crear nuevos métodos de producción, 3. Explorar nuevos mercados, 4. Nuevas fuentes de suministro de materia prima y 5. Establecer nuevas organizaciones o industrias.

La teoría científica relacionada a la variable empleabilidad es la siguiente: Keynes (1936) en su teoría general del empleo, el interés y el dinero propone una solución de crecimiento pretendiendo que simula rigidez en el mercado de capitales que limita el crecimiento del empleo, no solo en el corto plazo, sino también en el largo plazo, incluso cuando el beneficio sea bueno. Mientras las teorías clásicas ratificaban la idea de precios y salarios flexibles, para Keynes la causa del desempleo fue una demanda agregada insuficiente y este no se corrigió con reducción de salarios sino con una mayor demanda

Vigorena (2006) define el emprendimiento como una necesidad de oportunidad para la creación de una carrera emprendedora, asumiendo riesgos en innovación, creación e imaginación, que permita generar sostenibilidad económica.

También Schnarch (2016) define el emprendimiento como una actitud, aptitud y acción de una persona con necesidad de crear nuevas ideas. Asimismo, un emprendedor presenta capacidad, creatividad, iniciativa, orientación a la acción y deseo de innovar que desafía el statu-quo para dar lugar a nuevas realidades institucionales, empresariales o sociales, interesado en el cambio constante del día a día. Asimismo, Marulanda, Montoya & Vélez (2014) definen el emprendimiento como la creación de nuevas empresas, por causas del desempleo en países subdesarrollados en el mundo, en el proceso de comprender el protagonismo del fenómeno del emprendimiento. Asimismo, Cavero & Ruiz (2017) definen al emprendimiento como la capacidad del individuo para convertir ideas en acción, es decir, para llevar sus ideas a la práctica y que estas acciones aporten valor, ya sea financiero, cultural o social. El empuje y la acción son características básicas del emprendedor y esto supone desarrollar una serie de competencias como son: Creatividad, innovación, asunción de riesgos, iniciativa, autoconfianza, planificación y trabajo en equipo.

Los enfoques teóricos relacionados con la variable empleabilidad son los siguientes: Alles (2006) define la empleabilidad como la facultad que posee una persona de conseguir trabajo y es responsabilidad de cada uno e incluye compromiso, esfuerzo y disponibilidad para trabajar. Conservar actualizada las competencias del colaborador de la empresa es una forma de mantener la empleabilidad del personal.

Así mismo, Vidal (2006) define la empleabilidad como una serie de factores que conectan a las personas con el mercado laboral. Una definición enfatiza dos aspectos básicos: por un lado, la capacidad de las personas para estar ante una oportunidad laboral, por otro lado, su capacidad para adaptarse a un puesto de trabajo en constante cambio. Piera (2017) define la empleabilidad como la importancia para decretar si el valor como empleado todavía es apreciado por el mercado refiriéndose a las personas que tienen capacidad para conseguir eficientemente un empleo. La empleabilidad está determinada por un conjunto de experiencia y habilidades personales que hacen único para un puesto.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación fue de tipo aplicada según los autores Hernández, Fernández y Baptista (2014) definen que es aplicada porque admite resolver los problemas existentes en lugar de estudio.

3.1.2 Enfoque

El enfoque de la investigación fue cuantitativo, según Hernández et al. (2014) definen como la recolección de datos, para planteamiento de la hipótesis en base a la medición numérica y el desarrollo del análisis estadístico para establecer patrones de comportamiento y comprobar las teorías propuestas.

3.1.3 Nivel

La investigación fue de nivel explicativo causal según Hernández et al. (2014) definen como la búsqueda de determinar las causas y efectos de los fenómenos estudiados.

3.1.4 Diseño

La investigación fue de diseño no experimental de corte transversal, según Hernández et al. (2014) definen que consiste en la observación y análisis de los fenómenos en su contexto natural de estudio sin manipular las variables.

3.1.5 Método

La investigación fue de método hipotético-deductivo, según Bernal (2010) definen en plantear y probar hipótesis, logrando conclusiones y deduciendo los hechos.

3.2 Variables y operacionalización

3.2.1. Variable Independiente: Emprendimiento

Schnarch (2016) define el emprendimiento como una aptitud, actitud y acción de una persona con necesidad de crear nuevas ideas. Asimismo, un emprendedor presenta creatividad, capacidad, iniciativa, deseo de innovar y orientación a la acción que desafía el statu-quo para dar lugar a nuevas realidades institucionales, empresariales o sociales, interesado en el cambio constante del día a día.

Dimensión 1: Innovación

La innovación es la capacidad de desarrollar continuamente nuevos modelos de conocimiento y maximizar el valor de las ideas para satisfacer las preferencias del cliente.

- Indicadores: Creatividad - Conocimiento - Actitud

Creatividad:

Amorós (2007) define que es la capacidad de innovar y brindar soluciones novedosas para resolver problemas y adaptarse a los cambios.

Conocimiento:

Alavi & Leidner (2003) definen como la información acumulada que tienen relación con explicaciones, hechos, definiciones, pensamientos, observaciones, procedimientos, juicios y elementos que pueden o no ser útiles, específicos o estructurados en la mente de un individuo.

Actitud:

Chiavenato (2009) define como estado psicológico y de comportamiento de las personas por la experiencia ante situaciones.

Dimensión 2: Capacidad de gestión

Capacidad de administrar los recursos y gestionar para la obtención de objetivos en una organización, utilizando herramientas eficientemente.

- Indicadores: Cualidades - Habilidad - Competencias

Cualidades:

Son características y formas de ser de alguien que determinan y diferencian a los individuos.

Habilidad:

Amorós (2007) Es la capacidad para realizar un trabajo correctamente y con mucha facilidad, es un activo real de lo que uno puede realizar, No todos tenemos las mismas habilidades desarrolladas.

Competencias:

Alles (2006) Es la capacidad y comportamiento que contribuyen a la realización exitosa de la actividad que realizan en el trabajo.

Dimensión 3: Necesidad económica

Son las exigencias con que nuestra naturaleza requiere los medios materiales indispensables para la sobrevivencia tomar una actitud para buscar los medios necesarios para cubrir sus necesidades.

- Indicadores: Deseo - Prioridad - Satisfacción

Deseo:

Kotler (2013) define que los deseos son el interés y la forma en que una persona expresa la manera de satisfacer una necesidad y la realización de algo.

Prioridad:

Es la anterioridad de una cosa respecto de otra en importancia, espacio o tiempo.

Satisfacción:

Es una reacción emocional del individuo a la experiencia y la relación con el proveedor de servicios.

3.2.2 Variable dependiente: Empleabilidad

Alles (2006) define la empleabilidad como la facultad que posee una persona de conseguir trabajo es responsabilidad de cada uno e incluye compromiso, esfuerzo y disponibilidad para trabajar. Conservar actualizada las competencias del

colaborador de la empresa es una forma de mantener la empleabilidad del trabajador.

Dimensión 1: Responsabilidad

Es un valor y una ética que tienen las personas, es responsable en todas las circunstancias de la vida, es la cualidad que posee un individuo.

- Indicadores: Obligación - Toma de decisiones - Actividad

Obligación:

Es un deber en el cumplimiento de tareas asignadas

Toma de decisiones:

Chiavenato (2007) define como un procedimiento de análisis y elección entre muchas alternativas para determinar el proceso del curso a seguir.

Actividad:

Conjunto de tareas de un individuo que consiste en necesidades, motivaciones, metas y condiciones para lograrlas.

Dimensión 2: Esfuerzo

Gervilla (2003) menciona que el esfuerzo siempre se presenta como un sacrificio, privación o renuncia a algo en sí mismo no placentero que se hace para lograr una meta digna. El esfuerzo es solo emoción, lucha ciega e irreflexiva, desperdicio inútil de energía.

- Indicadores: Capacidad - Energía – Logro

Capacidad:

La RAE define a la capacidad como una cualidad o aptitud de las personas para ejercer un desempeño, un derecho y el cumplimiento de una obligación.

Energía:

Capacidad de desbordar fuerza y vigor en cualquier escenario

Logro:

El logro es la consecución de una meta previamente propuesta por un individuo o grupo de personas.

Dimensión 3: Compromiso

Lehman (2005) manifiesta que el compromiso es una promesa u obligación que se tiene que cumplir y transformar en realidad, así como la acción de cumplir algo cuando se promete.

- **Indicadores:** Liderazgo - Disciplina – Desempeño

Liderazgo:

Capacidad de guiar, dirigir e influir en un grupo humano.

Disciplina:

Es la capacidad que tienen las personas como doctrina o instrucción ante el desarrollo de actividades.

Desempeño:

Es el rendimiento, desempeño que tiene un individuo para realizar cualquier actividad, es la acción que desea alcanzar con esfuerzo y destreza.

3.2.3. Matriz de operacionalización de variables

Se encuentra en el anexo N° 1

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

3.3.1. Población

Estuvo conformada por 1054 emprendedores formales del distrito de Comas. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) definen que la población es un grupo de personas que comparten las mismas características.

- **Criterios de inclusión:** Los emprendedores formales que cuenten con dirección y correos electrónicos identificados por la Municipalidad distrital de Comas.
- **Criterios de exclusión:** Los emprendedores que no cuentan con dirección, correo electrónico y licencias de funcionamiento.

3.3.2. Muestra

La muestra fue de 100 emprendedores formales del distrito de Comas.

3.3.3. Muestreo

No probabilístico por conveniencia; según Hernández et al. (2014) quienes definen que la muestra no probabilística o dirigida es un subgrupo de la población donde la elección de elementos no depende de la probabilidad sino de las características de la investigación.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnica

La técnica que se utilizó es la encuesta, según Bernal (2010) quien define que la encuesta es la recolección de datos de las personas a través del método de preguntas.

3.4.2. Instrumento

Se utilizó el cuestionario, según Hernández et al. (2014) Conformado por preguntas con el objetivo de medir las variables de estudio.

3.4.3. Validez del instrumento

Se desarrolló por juicio de expertos, con la participación de tres docentes con grado de maestría y doctorado quienes dieron su veredicto; reflejado en el anexo N° 3. Según Hernández et al. (2014) definen la validez como la autenticidad en la medición de variables con el fin de extraer conclusiones.

3.4.4. Confiabilidad del instrumento

Se obtuvo a través del método estadístico del alfa de Cronbach en base a una encuesta piloto de 12 emprendedores y procesado en el programa SPSS, el resultado se plasma en el anexo N° 4 presentando un índice de confiabilidad de: 0.782, con resultado aceptable. Según Hernández et al. (2014) definen la confiabilidad como la veracidad de resultados expuestos.

3.5. Procedimientos

3.5.1 Se coordinó con los funcionarios de la Municipalidad de Comas para tomar conocimiento de la población de emprendedores formales.

3.5.2 La fuente de información han sido los emprendedores como muestra del distrito de Comas, a quienes se les solicitó que consignen datos requeridos en el instrumento.

3.5.3. Los datos fueron obtenidos a través de un cuestionario que fue remitido por google forms mediante correo electrónico.

3.6. Método de análisis de datos

3.6.1. Método descriptivo

Consistió en el análisis de tablas y gráficas de frecuencias obtenidas mediante el SPSS a nivel de variables agrupadas, Según Hernández et al. (2014) Definen como la observación y análisis de los fenómenos sin conocer la relación entre ellas.

3.6.2. El método de análisis inferencial

Dicho método constató en la revisión exhaustiva de hipótesis general y específicos mediante un estadístico, según Hernández et al. (2014) definen que se basan en demostrar hipótesis, acompañado de conclusiones eficientes.

3.7. Aspectos éticos

Se desarrolló teniendo en cuenta los principios éticos como son: confidencialidad, respeto, honestidad, rigor científico y objetividad practicando los valores de la universidad César Vallejo que son: libertad, beneficio autonomía, justicia y no maleficencia.

IV. RESULTADOS

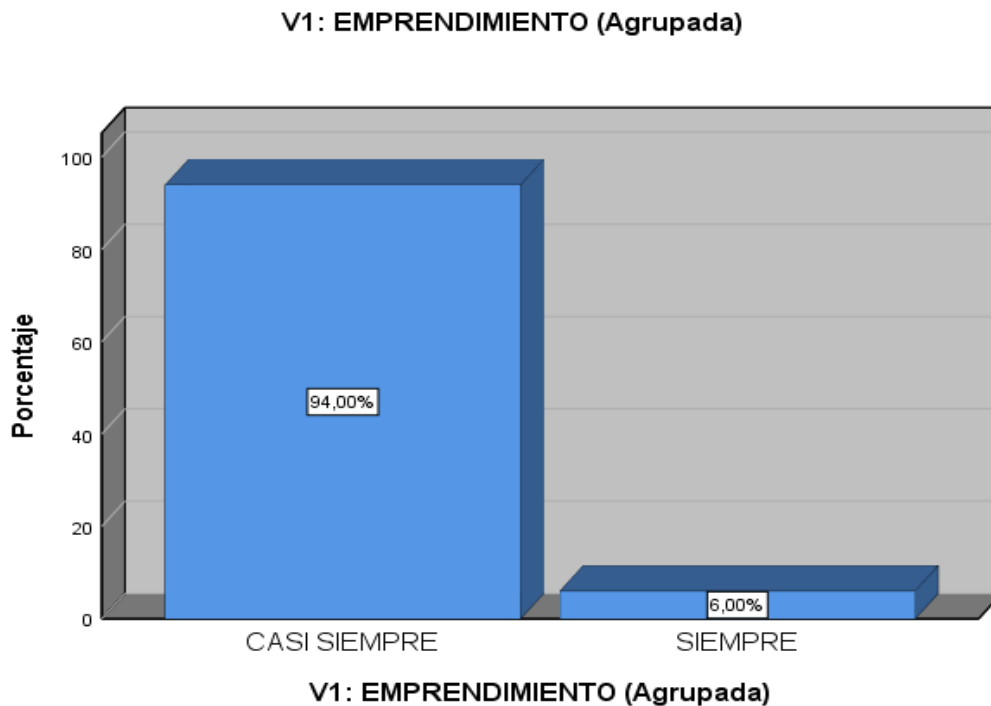
4.1. Descriptivos

4.1.1. Tabla de frecuencia de la variable emprendimiento agrupada

Tabla 1.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI SIEMPRE	94	94,0	94,0	94,0
	SIEMPRE	6	6,0	6,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Figura 1.



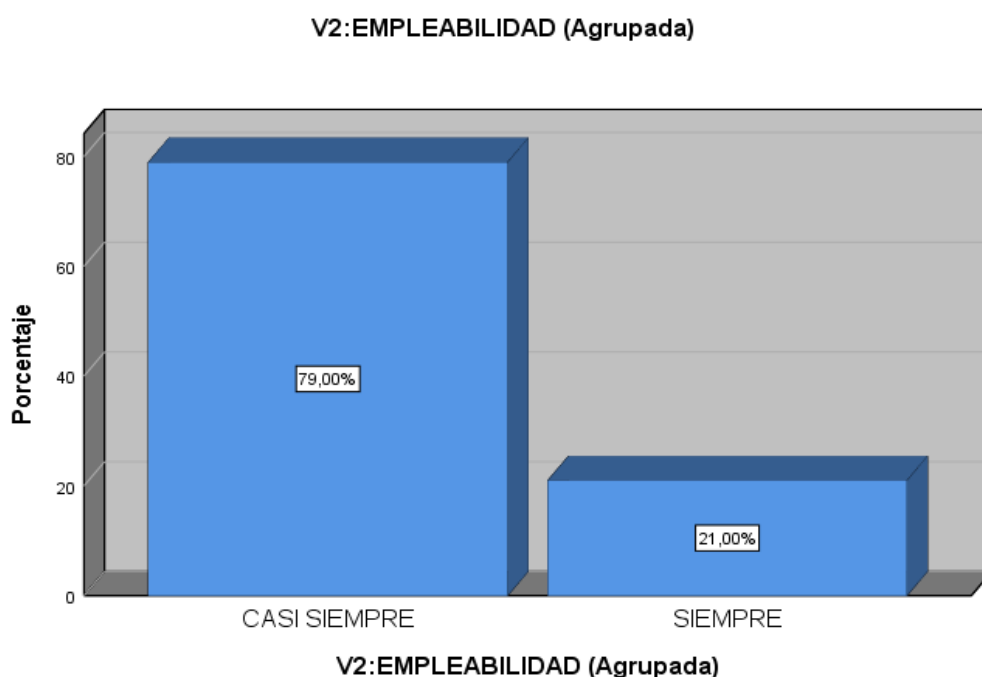
Interpretación: En la tabla N° 1 se demuestra que los datos obtenidos fueron aplicados a 100 emprendedores del distrito de Comas, referente a que si existe condiciones para emprendimiento que abarca las dimensiones, innovación, capacidad de gestión y necesidad económica, los resultados son 94% casi siempre y el 6% siempre.

4.1.2. Tabla de frecuencia de la variable empleabilidad agrupada

Tabla 2.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI SIEMPRE	79	79,0	79,0	79,0
	SIEMPRE	21	21,0	21,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Figura 2.



Interpretación: En la tabla N° 2 se demuestra que los datos obtenidos fueron aplicados a 100 emprendedores del distrito de Comas, referente a que los emprendimientos influyen para la empleabilidad que abarca dimensiones, responsabilidad, esfuerzo y compromiso, los resultados son 79% casi siempre y 21% siempre.

4.2. Inferenciales

4.2.1. Coeficiente de correlación de Pearson, dicha tabla se encuentra en el anexo N° 5.

4.2.2. Condiciones:

- Ho = Hipótesis Nula
- Ha = Hipótesis alterna
- Nivel de aceptación 95 %, $z = 1,96$
- Sig. T = 5%

4.2.3. Regla de decisión:

- a) Si valor $p < 0.05$, se rechaza la Ho y se acepta la Ha.
- b) Si valor $p > 0.05$, se acepta la Ho y se rechaza la Ha.

4.2.4. **Prueba de hipótesis general:** Existe influencia significativa del emprendimiento con la empleabilidad

Ho: No existe influencia significativa del emprendimiento con la empleabilidad

Ha: Existe influencia significativa del emprendimiento con la empleabilidad

Tabla 3

			V1: EMPREN MIENTO (Agrupada)	V2:EMPLEA BILIDAD (Agrupada)
Rho de Spearman	V1: EMPRENDIMIENTO (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000	,387**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	V2:EMPLEABILIDAD (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,387**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

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

Interpretación: Según los resultados que se muestra en la tabla N° 4 el coeficiente de correlación es 0,387 y la significancia bilateral es 0,00 considerando en el anexo N° 5 “Coeficiente de correlación de Pearson” el nivel de correlación es positiva débil; tomando en cuenta la regla de decisión si valor $p < 0.05$, se rechaza la Ho y se

acepta la Ha. Por consiguiente, existe influencia significativa del emprendimiento con la empleabilidad.

Coeficiente de determinación

$$CD = R^2$$

$$CD = 0,387$$

$$R^2 = 15\%$$

Interpretación: La variable independiente emprendimiento influye en la variable dependiente empleabilidad en 15%.

4.2.5. Prueba de Hipótesis específico 1: Existe influencia significativa de la innovación en la empleabilidad

Ho: No existe influencia significativa de la innovación con la empleabilidad

Ha: Existe influencia significativa de la innovación con la empleabilidad

Tabla 4.

			D1:INNOVACION (Agrupada)	V2:EMPLEABILIDAD (Agrupada)
Rho de Spearman	D1:INNOVACION (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000	,414**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	V2:EMPLEABILIDAD (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,414**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

** . La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

Interpretación: Según los resultados que se muestra en la tabla N° 5 el coeficiente de correlación es 0,414 y la significancia bilateral es 0,00 considerando en el anexo N° 5 “Coeficiente de correlación de Pearson” el nivel de correlación es positiva débil; tomando en cuenta la regla de decisión si valor $p < 0.05$, se rechaza la Ho y se acepta la Ha. Por consiguiente, existe influencia significativa de la innovación con la empleabilidad.

Coefficiente de determinación

$$CD = R^2$$

$$CD = 0,414$$

$$R^2 = 17\%$$

Interpretación: La subvariable innovación influye en la variable empleabilidad en 17%.

4.2.6. Prueba de Hipótesis específico 2: Existe influencia significativa de la capacidad de gestión en la empleabilidad

Ho: No existe influencia significativa de la capacidad de gestión con la empleabilidad

Ha: Existe influencia significativa de la capacidad de gestión con la empleabilidad

Tabla 5.

			V2:EMPLEABILIDAD (Agrupada)	N2:CAPACIDAD (Agrupada)
Rho de Spearman	V2:EMPLEABILIDAD (Agrupada)	Coefficiente de correlación	1,000	,364**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	N2:CAPACIDAD (Agrupada)	Coefficiente de correlación	,364**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

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

Interpretación: Según los resultados que se muestra en la tabla N° 7 el coeficiente de correlación es 0,364 y la significancia bilateral es 0,00 considerando en el anexo N° 5 “Coeficiente de correlación de Pearson” el nivel de correlación es Correlación positiva débil; tomando en cuenta la regla de decisión si valor $p < 0.00$, se rechaza la Ho y se acepta la Ha. Por consiguiente, existe influencia significativa de la capacidad de gestión con la empleabilidad.

Coeficiente de determinación

$$CD = R^2$$

$$CD = 0,364$$

$$R^2 = 13\%$$

Interpretación: La subvariable capacidad de gestión influye en la variable empleabilidad en 13%.

4.2.7. Prueba de hipótesis específico 3: Existe influencia significativa de la necesidad económica en la empleabilidad

Ho: No existe influencia significativa de la necesidad económica con la empleabilidad

Ha: Existe influencia significativa de la necesidad económica con la empleabilidad

Tabla 6.

		V2:EMPLEABILIDAD DAD (Agrupada)	N2:NECESIDAD DAD (Agrupada)
Rho de Spearman	V2:EMPLEABILIDAD (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,362**
		N	,000
N2:NECESIDAD (Agrupada)		Coeficiente de correlación	100
		Sig. (bilateral)	,362**
		N	100

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

Interpretación: Según los resultados que se muestra en la tabla N° 7 el coeficiente de correlación es 0,362 y la significancia bilateral es 0,00 considerando en el anexo N° 5 “Coeficiente de correlación de Pearson” el nivel de correlación es positiva débil; tomando en cuenta la regla de decisión si valor $p < 0.05$, se rechaza la Ho y se acepta la Ha. Por consiguiente, existe influencia significativa de la necesidad económica con la empleabilidad.

Coefficiente de determinación

$$CD = R^2$$

$$CD = 0,362$$

$$R^2 = 13\%$$

Interpretación: La subvariable necesidad económica influye en la variable empleabilidad en 13%.

V. DISCUSIÓN

5.1. Objetivos

5.1.1 El objetivo general de la investigación ha sido determinar la influencia del emprendimiento en la empleabilidad, al respecto y de acuerdo a los resultados descriptivos e inferenciales se ha determinado que existe influencia significativa del emprendimiento en la empleabilidad. Dichos resultados se han comparado con los artículos científicos, tesis, teorías científicas y enfoques teóricos contemplados en el marco teórico, los mismos que se detalla a continuación:

Los artículos científicos que tienen coherencia son de Nicolás & Rubio (2020) quienes concluyen que los emprendedores han tenido que adecuarse a esta coyuntura y afrontar desafíos como las necesidades digitales, la falta de financiamiento, el despido del capital humano y el aprovechamiento de nuevas oportunidades que se han convertido en negocios factibles. También Diez, Vargas & Acosta (2021) Concluyen que no tiene una determinación directa y significativa entre las ideas propuestas para la creación de un proyecto de negocio.

Así mismo existe coherencia con los resultados de las tesis: Silva (2017) concluye que existe una relación significativa entre la empleabilidad y las competencias gerenciales. Esto se demostró con la estadística de Spearman. Andrade (2020) Concluye que no existe desigualdad en el nivel de empleabilidad de los funcionarios. Asimismo, Sandoval (2018) Concluyó que existe una relación muy importante entre el espíritu emprendedor y la formación empresarial de los colaboradores.

Los resultados de la investigación están comprendidas en las teorías científicas de Schumpeter (1934) en su teoría del desarrollo económico, define el emprendimiento como un método para resolver problemas a través de la innovación, por lo que los empresarios deben realizar las siguientes cinco tareas importantes: 1. crear nuevos bienes o servicios, 2. crear nuevos métodos de producción, 3. Explorar nuevos mercados, 4. Nuevas fuentes de suministro de materia prima y 5. Establecer nuevas organizaciones o industrias. La teoría científica relacionada a la variable empleabilidad es la siguiente: Keynes (1936) En su teoría del desarrollo

económico propone una solución de crecimiento pretendiendo que simula rigidez en el mercado de capitales que limita el crecimiento del empleo, no solo en el corto plazo, sino también en el largo plazo, incluso cuando el beneficio sea bueno. Mientras las teorías clásicas ratificaban la idea de precios y salarios flexibles, para Keynes la causa del desempleo fue una demanda agregada insuficiente y este no se corrigió con reducción de salarios sino con una mayor demanda.

También la investigación está dentro de los alcances del enfoque teórico de Marulanda, Montoya & Vélez (2014) definen el emprendimiento como la creación de nuevas empresas, por causas del desempleo en países subdesarrollados en el mundo, en el proceso de comprender el protagonismo del fenómeno del emprendimiento. Asimismo, Piera (2017) define la empleabilidad como la importancia para decretar si el valor como empleado todavía es apreciado por el mercado refiriéndose a las personas que tienen capacidad para conseguir eficientemente un empleo. La empleabilidad está determinada por un conjunto de experiencia y habilidades personales que hacen único para un puesto

5.1.2 El objetivo específico 1 de la investigación ha sido determinar la influencia de la innovación en la empleabilidad, al respecto y de acuerdo a los resultados descriptivos e inferenciales se ha determinado que existe influencia significativa de la innovación en la empleabilidad. Dichos resultados se han comparado con los artículos científicos, tesis y enfoques teóricos contemplados en el marco teórico los mismos que se detalla a continuación:

Los artículos científicos que tienen coherencia son de López & De la Garza (2019) concluyen que los métodos de gestión y el emprendimiento empresarial inciden de manera efectiva y significativa en la innovación. Asimismo, López, Lozano, Martínez & Tunjo (2020) Concluyen que las variables que componen los factores anteriores determinan el emprendimiento informal de manera positiva o negativa.

Así mismo la tesis de Meza (2017) concluye que el grado de empleabilidad de la carrera de administración de la Universidad Nacional del Centro del Perú alcanzó el 69,46% en 2012-2014, obteniendo un nivel alto. Asimismo, Calle (2017)

Concluye que la implementación de la innovación se encuentra en una fase de mejora con la finalidad que todos los trabajadores tengan un buen desempeño laboral. También están dentro de los alcances de las teorías científicas y enfoques teóricos mencionados en el numeral 5.1.1.

5.1.3. El objetivo específico 2 de la investigación ha sido determinar la influencia de la Capacidad de gestión en la empleabilidad, al respecto y de acuerdo a los resultados descriptivos e inferenciales se ha determinado que existe influencia significativa de la capacidad de gestión en la empleabilidad. Dichos resultados se han comparado con los artículos científicos, tesis, teorías científicas y enfoques teóricos contemplados en el marco teórico los mismos que se detalla a continuación:

Los artículos científicos que tienen coherencia son Torres, Leporati & Daniel (2021) Concluyen que la investigación muestra que la ocupación, la educación, el conocimiento y la confianza de habilidades son las variables esenciales en el desarrollo de la investigación. Asimismo, Varela & Ramírez (2019) Concluyen que las variables son importantes para definir las actividades emprendedoras que conducen a la apertura de las empresas. Sin embargo, con base en la elasticidad estimada, se puede determinar que el costo inicial tiene un impacto mayor que la inversión en I + D. Asimismo, Sandoval, Surdez & Pérez (2020) Concluyen que existe la necesidad de desarrollar estrategias que ayuden a fortalecer las habilidades emprendedoras en las materias de estudio.

Así mismo la tesis de Santisteban (2018) Concluye que existe correlación entre las dos variables, con un valor promedio positivo de 0.365 y un nivel de significancia de 0.01. Castillo (2019) concluye que la variable gestión administrativa se relaciona directamente con la variable capacidad de respuesta según el estadístico Rho de Spearman de 0.379, indicando que las variables poseen una relación positiva media. También están dentro de los alcances de las teorías científicas y enfoques teóricos mencionados en el numeral 5.1.1.

5.1.4. El objetivo específico 3 de la investigación ha sido determinar la influencia de la Necesidad económica en la empleabilidad al respecto y de acuerdo a los

resultados descriptivos e inferenciales se ha determinado que existe influencia significativa de la necesidad de gestión en la empleabilidad. Dichos resultados se han comparado con los artículos científicos, tesis, teorías científicas y enfoques teóricos contemplados en el marco teórico los mismos que se detalla a continuación:

Los artículos científicos que tienen coherencia son de Solano, García & Uzcátegui (2017) concluyen que la satisfacción laboral tuvo mayor efecto positivo y la variable prestigio UMET no afectará la satisfacción laboral del egresado. Carrasco, Chabusa & Mackay (2020) concluyen que existe una tendencia positiva hacia la aceptación de los emprendimientos sociales por necesidad. Asimismo, Ruiz, Peña & Prieto (2020) concluyeron que las mujeres, en su mayoría emprendieron un negocio por necesidad y con fines de autoempleo.

Así mismo la tesis de Centeno (2017) concluye que el reconocimiento del capital humano y social del emprendedor fue visto como un recurso fundamental y una ventaja competitiva que permitió la internacionalización de nuevos negocios. Asimismo, Acuña & Gamarra (2018) concluyen que existe relación positiva entre las variables, respaldando la viabilidad como base para futuras investigaciones. También Ccama (2017) concluye que la escuela de Administración lidera en diversas actividades emprendedoras sobre ideas de negocios, lo cual es una satisfacción. También están dentro de los alcances de las teorías científicas y enfoques teóricos mencionados en el numeral 5.1.1.

5.2 Hipótesis

5.2.1 hipótesis general

La investigación tuvo como hipótesis general; que existe influencia significativa del emprendimiento con la empleabilidad. De acuerdo a los resultados inferenciales “prueba de hipótesis” se ha logrado la hipótesis planteada lo que se evidencia con la información siguiente: Los resultados que se muestra en la tabla N° 4 el coeficiente de correlación es 0,387 y la significancia bilateral es 0,00 considerando

en el anexo N° 5 “Coeficiente de correlación de Pearson” el nivel de correlación es positiva débil; tomando en cuenta la regla de decisión si valor $p < 0.05$, se rechaza la H_0 y se acepta la H_a . Por lo tanto, existe influencia significativa del emprendimiento con la empleabilidad.

5.2.2 Hipótesis específica: 1

Existe influencia significativa de la innovación en la empleabilidad. De acuerdo a los resultados que se muestra en la tabla N° 5 el coeficiente de correlación es 0,414 y la significancia bilateral es 0,00 considerando en el anexo N° 5 “Coeficiente de correlación de Pearson” el nivel de correlación es positiva débil; tomando en cuenta la regla de decisión si valor $p < 0.05$, se rechaza la H_0 y se acepta la H_a . Por consiguiente, existe influencia significativa de la innovación con la empleabilidad.

5.2.3 Hipótesis específica: 2

Existe influencia significativa de la capacidad de gestión en la empleabilidad. De acuerdo a los resultados que se muestra en la tabla N° 7 teniendo en cuenta el coeficiente de correlación es 0,364 y la significancia bilateral es 0,00 como se aprecia en el anexo N° 5 “Coeficiente de correlación de Pearson” el nivel de correlación es Correlación positiva débil; tomando en cuenta la regla de decisión si valor $p < 0.00$, se rechaza la H_0 y se acepta la H_a . Por lo tanto, existe influencia significativa de la capacidad con la empleabilidad.

5.2.4 Hipótesis específica: 3

Existe influencia significativa de la necesidad económica en la empleabilidad. De acuerdo a los resultados que se muestra en la tabla N° 7 teniendo en cuenta que el coeficiente de correlación es 0,362 y la significancia bilateral es 0,00 como se aprecia en el anexo N° 5 “Coeficiente de correlación de Pearson” el nivel de correlación es positiva débil; tomando en cuenta la regla de decisión si valor $p < 0.05$, se rechaza la H_0 y se acepta la H_a . Por lo tanto, existe influencia significativa de la necesidad con la empleabilidad.

VI. CONCLUSIONES

6.1 Se estableció que existe influencia significativa del emprendimiento en la empleabilidad reflejando en la “prueba de hipótesis” el resultado inferencial por lo tanto los resultados permitieron obtener el objetivo planteado e hipótesis.

6.2 Se estableció que existe influencia significativa de la innovación en la empleabilidad, reflejando en la “prueba de hipótesis” el resultado inferencial por lo tanto los resultados permitieron obtener el objetivo planteado e hipótesis.

6.3 Se estableció que existe influencia significativa de capacidad de gestión en la empleabilidad, reflejando en la “prueba de hipótesis” el resultado inferencial por lo tanto los resultados permitieron obtener el objetivo planteado e hipótesis.

6.4 Se estableció que existe influencia significativa de la necesidad económica en la empleabilidad, reflejando en la “prueba de hipótesis” el resultado inferencial por lo tanto los resultados permitieron obtener el objetivo planteado e hipótesis.

VII. RECOMENDACIONES

7.1. Considerando que existe influencia significativa del emprendimiento en la empleabilidad, se propone a la gerencia municipal mediante la coordinación con el Ministerio de Trabajo fomentar el emprendimiento mediante capacitaciones y motivaciones formando en aptitud, actitud, iniciativa, orientación a la acción, crear y deseo de innovar con el propósito de lograr empleabilidad. De igual manera es importante indicar que el método, diseño e instrumento empleado para la investigación ha permitido alcanzar con éxito el objetivo e hipótesis planteado.

7.2. Existe influencia significativa de la innovación en la empleabilidad, se propone a la gerencia municipal mediante la coordinación con el Ministerio de Trabajo fomentar la innovación mediante capacitaciones y charlas formando capacidades, desarrollar continuamente nuevos modelos de conocimiento y maximizar el valor de las ideas para satisfacer las preferencias de los clientes con el propósito de lograr empleabilidad. De igual manera es importante indicar que el método, diseño e instrumento empleado para la investigación ha permitido alcanzar con éxito el objetivo e hipótesis planteado.

7.3 Existe influencia significativa de la capacidad de gestión en la empleabilidad, se propone a las autoridades municipales para que en coordinación con el Ministerio de Trabajo fomenten la capacidad de gestión que consiste en gestionar y administrar los recursos, materiales, técnicos y económicos para lograr los objetivos del puesto con el propósito de lograr empleabilidad. De igual manera es importante indicar que el método, diseño e instrumento empleado para la investigación ha permitido alcanzar con éxito el objetivo e hipótesis planteado.

7. 4 Existe influencia significativa de la necesidad económica en la empleabilidad se propone a la población sin empleo y con necesidades económicas que consiste en las exigencias con que nuestra naturaleza requiere los medios materiales indispensables para la sobrevivencia con el propósito de lograr empleabilidad. De igual manera es importante indicar que el método, diseño e instrumento empleado para la investigación ha permitido alcanzar con éxito el objetivo e hipótesis planteado.

REFERENCIAS

- Alles, M. (2006). *Selección por competencias*. Buenos Aires: Ediciones Granica SA.
Recuperado de: <https://bit.ly/37JuGyv>
- Alavi, M., & Leidner, D. (2003). An exploratory study of managerial leadership in virtual environments. *In presentation to the Panel on Virtual Leadership, Academy of Management Conference, Seattle, Washington*. Recuperado de: <https://bit.ly/3A4k8Yd>
- Álvarez Velázquez, E, & Sinforoso Martínez, S. (2019). Identificación de competencias emprendedoras en una muestra de egresados de la licenciatura en Gestión y Dirección de Negocios de la Universidad Veracruzana Tuxpan. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 10(19), e045. Epub 17 de noviembre de 2020. Recuperado de: <https://doi.org/10.23913/ride.v10i19.584>
- Amorós, E. (2007). *Comportamiento organizacional: en busca del desarrollo de ventajas competitivas*. Universidad Católica de Santo Toribio de Mogrovejo. Escuela de Economía. Recuperado de: <https://bit.ly/37GXC9Z>
- Adebakin, A. B., Subair, S. T., & Adelabu, M. A. (2020). Entrepreneurship or Paid Employment: The Post-School Job Preference of Undergraduates in Nigerian Public Universities. *African Journal of Inter/Multidisciplinary Studies*, 2(1), 62-73. Recuperado de: <https://doi.org/10.51415/ajims.v2i1.839>
- Andrade, J. (2020). *Nivel de Empleabilidad en la Municipalidad de San Borja y San Juan de Lurigancho* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Recuperado de: <https://bit.ly/2JypUfj>
- Acuña, A & Gamarra, M. (2018). *Factores que influyen en la intención de emprendimiento de estudiantes de pregrado de una Universidad Privada de Lima 2018* [Tesis de pregrado, Universidad San Ignacio de Loyola]. Recuperado de: <https://bit.ly/3iB4CMR>

- Aparicio, M., Rodríguez, G., & Rena, M. (2016). Empleabilidad, profesionalización y competencias sociales ¿Qué rol juega la universidad? *Revista Gestão Universitária na América Latina-GUAL*, 9(4), 239-254. Recuperado de: <https://bit.ly/2L3bK5Z>
- Baena-Luna, P., García-Río, E., & Monge-Agüero, M. (2020). Entrecomp: marco competencial para el emprendimiento. Una revisión sistemática de la literatura sobre su uso y aplicación. *Información tecnológica*, 31(2), 163-172. Recuperado de: <https://doi.org/10.4067/s0718-07642020000200163>
- Behle, H. (2020). Empleabilidad de estudiantes y graduados. Un marco para clasificar y medir la ganancia de empleabilidad. *Revisión de políticas en educación superior*, 4 (1), 105-130. Recuperado de: <https://bit.ly/3mRRzpb>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación para administración, economía y ciencias sociales* (3ª ed.). Bogotá, Colombia: Editorial PEARSON.
- Calle, R. (2017). *Propuesta de innovación para orientar la competitividad en la empresa Natura Piura 2017*. [Tesis de Pregrado - Universidad César Vallejo]. Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/46167>
- Carrasco, R., Chabusa, J. & Mackay, C. (2020) Emprendimiento femenino por necesidad en Ecuador. *Revista Venezolana de Gerencia, Vol 25, Iss 91, Pp 1221-1233* (2020). Recuperado de: <https://doaj.org/article/95a4fb9e72d3429c8f51e91181d43229>.
- Castillo, C., Silva, J. & Monsueto, S. (2020). Objectives of sustainable development and youth employment in Colombia. Editorial MDPI Basel, Switzerland. *Sustainability* 12.3 (2020): 991. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/10486/692672>
- Castro, E. (2015). *Situación laboral y nivel de satisfacción de necesidades básicas de las personas con discapacidad en la ciudad de Puno durante el año 2015*. Universidad Nacional del Altiplano. Recuperado de: <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/4079>

- Cavero Clerencia, J. M., & Ruiz Quejido, D. (2017). Educación para la innovación y el emprendimiento: Una educación para el futuro. Recomendaciones para su impulso. Madrid: Real Academia de Ingeniería. Recuperado de: <https://bit.ly/3mOyggY>
- Ccama, S. (2017). *Análisis del emprendimiento universitario y la intención emprendedora en los estudiantes de Administración de la Universidad Nacional del Altiplano - 2016* [Tesis de Pregrado, universidad Nacional del Altiplano]. Recuperado de: <https://bit.ly/3oyVrfT>
- Centeno, A. (2017). *El emprendimiento internacional en países en desarrollo: Factores determinantes de la predicción del emprendimiento internacional* [Tesis Doctoral, Universidad Carlos III de Madrid]. Recuperado de: <https://bit.ly/2JWIKMC>
- Chiavenato, I. (2007). *El capital humano de las organizaciones*. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. México: Editorial Mc Graw Hill. Recuperado de: <https://bit.ly/37MoDcC>
- Choi, J. (2018). The Effect of Self-leadership and Entrepreneurship on Employment Competency -The Moderating Effect of Nationality, 23(3), 107–115. Recuperado de: <https://doi.org/10.9708/JKSCI.2018.23.03.107>
- De la Hoz Villar, R. & Prieto Flores, J. (2020) Emprendimiento, dinámica empresarial y empleo: una revisión desde la óptica del crecimiento económico. *Revista Científica Anfibios, Vol 3, Iss 1, Pp 11-18*. Recuperado de: <https://doaj.org/article/1f239f3b04234cb8983ddabcbcd3560e>
- Diario Gestión (2019). Noticias sobre emprendimiento en Perú | NOTICIAS GESTIÓN PERÚ. Gestión. Recuperado de: <https://bit.ly/39KbPGd>
- Diez, S., Vargas, M. & Acosta, N. (2021). Análisis estructural de los factores que inciden en el emprendimiento. *Revista Venezolana de Gerencia, Vol 26, Iss*

93, Pp 334-348. Recuperado de:
<https://doaj.org/article/07ed430b090f4a7da557828d5371a524>

Díaz Gómez, E. (2019). Educación para la empleabilidad: enfoque de la investigación educativa. *IE Revista de Investigación Educativa de la REDIECH*, vol. 10 (19), 67-84. Recuperado de: <https://bit.ly/3IOAw6J>

Duran, M. (2020). *Gestión administrativa y capacidad de respuesta de la sede judicial Bayovar. SJL. Lima, 2019.* [tesis pregrado - Universidad César Vallejo] Recuperado de: <https://bit.ly/3vYiUKv>

Fernández I. (2016). *Nuevas metodologías para el desarrollo de competencias de empleabilidad en formación profesional.* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Educación a Distancia]. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=66495>

Forbes. (s. f.). *Emprendimiento una mega tendencia mundial.* Forbes México. Recuperado de: <https://bit.ly/3IRCaeS>

García, F. (2015). *Empleabilidad del Pedagogo/A a través del análisis interpretativo de experiencias profesionales* [Tesis Doctoral, Universidad de Málaga].

García, V. (2015). *Emprendimiento empresarial juvenil como respuesta a la crisis de empleo, realizada en la Universidad Politécnica del Valle de México* [Tesis de maestría, universidad Politécnica del Valle de México].

Diario Gestión (2013). "Los emprendedores informales tienden a estancarse si no formalizan sus negocios". *Diario Gestión.* Recuperado de: <https://bit.ly/2VMohwU>

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación.* (6ta, ed.). México D.F., México: Mc Graw Hill.

Hendrawan, R. F., & Daryanto, D. (2019). Employability skills: Industry perspective and achievement of student of employability skills. *Journal of Physics: Conference Series*, 1402. Recuperado de: <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1402/2/022049>

- Instituto Nacional de Estadística e Informática (2018). Lima alberga 9 millones 320 mil habitantes al 2018. *INEI*. Recuperado de: <https://bit.ly/3oviDvi>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2017). Compendio Estadístico. *INEI*. Recuperado de: <https://bit.ly/3mKIK0V>
- Kotler, P. (2011). *El marketing según Kotler: cómo crear, ganar y dominar los mercados*. Paidós.
- Keynes, J. M. (2006). *Teoría general del empleo, el interés y el dinero*. *Google books*. Recuperado de: <https://bit.ly/3uEvA8N>
- La Organización Internacional del Trabajo (s. f.). Oportunidades de empleo. *OIT*. Recuperado de: <https://bit.ly/346zi4P>
- Laddha, M., Lokare, V., Kiwelekar, A. & Netak, L. (2021) Performance Analysis of the Impact of Technical Skills on Employability. *International Journal of Performability Engineering*. *Apr2021, Vol. 17 Issue 4, p371-378. 8p*. Recuperado de: <https://bit.ly/33LLjYD>
- Lehman, S. (2005). El valor del compromiso. Recuperado de: <https://bit.ly/3qyvO0u>
- León Mendoza, J.C. (2019). Emprendimiento empresarial y crecimiento económico en Perú. *Estudios Gerenciales*, *35(153)*, 429-439. Recuperado de: <https://doi.org/10.18046/j.estger.2019.153.3331>
- López Naranjo, H., Lozano Ramírez., Martínez Ladino, O. & Tunjo Buitrago, E. (2020). Determinantes Del Emprendimiento Empresarial En Colombia: *Una Mirada Desde El Mercado Informal*. *Palermo Business Review*, *21(15)*, 169-183. Recuperado de: <https://bit.ly/3oz0k8J>
- López Lemus, J. A., & De la Garza Carranza, M. T. (2019). El papel de la gestión del emprendimiento y la innovación en relación con los resultados de las pymes en México. *Suma de Negocios*, *11(24)*, 12-23. Recuperado de: <https://doi.org/10.14349/sumneg/2020.v11.n24.a2>

- Mimbrero Mallado, C., Pallarès Parejo, S. & Guil Bozal, R. (2016). Competencias implicadas en la empleabilidad: una propuesta desde la igualdad de género. *Faces de Eva. Estudos sobre a Mulher*, (35), 55-71. Recuperado: <https://bit.ly/3vIjBNM>
- Marulanda Valencia, F. Á., Montoya Restrepo, I. A., & Vélez Restrepo, J. M. (2014). Aportes teóricos y empíricos al estudio del emprendedor. *Cuadernos de Administración*, 30(51), 89-99. Recuperado de: <https://bit.ly/2U7iKTY>
- Meza, C. (2017). *Empleabilidad y ocupabilidad de los egresados de administración de la Universidad Nacional del Centro del Perú y la Universidad Continental de Huancayo, 2012 - 2014* [Tesis de Maestría, universidad Continental]. Recuperado de: <https://bit.ly/39Pual8>
- Moreno Mínguez, A. (2015). La empleabilidad de los jóvenes en España: Explicando el elevado desempleo juvenil durante la recesión económica. *Revista Internacional de Investigación en Ciencias Sociales*, 11(1), 3-20. Recuperado de: <https://bit.ly/3ovIMv6>
- Municipalidad Distrital de Comas (2019). Distrito de Comas oferta desde hoy 7 mil puestos de trabajo. *Municipalidad distrital de Comas*. Recuperado de: <https://bit.ly/2VJAaDA>
- Nicolás Martínez, C., & Rubio Bañón, A. (2020). Emprendimiento en épocas de crisis: Un análisis exploratorio de los efectos de la COVID-19. *Small Business International Review*, 4(2), 53-66. <https://doi.org/10.26784/sbir.v4i2.279>
- OCDE. (2013). Panorama del emprendimiento 2012. *Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico*. Recuperado de: <https://bit.ly/3qtiHxD>
- Organización Internacional del Trabajo (2020). La OIT alerta sobre el aumento del desempleo mundial en 2020. *Portafolio.co*. Recuperado de: <https://bit.ly/3mPVrr7>

- Piera, M. (2017). *Reinventar tu carrera en 100 días*. Google Books. Recuperado de: <https://bit.ly/33Stisi>
- Ramírez, M. (2014). *Redes sociales y actividad emprendedora de los estudiantes universitarios en Antioquia* [Tesis Doctoral, Universidad Autónoma de Barcelona]. Recuperado de: <https://bit.ly/2VMtPHK>
- Real Academia Española. (s.f.). Capacidad. En Diccionario de la lengua española. Recuperado de: <https://bit.ly/2VIFmYn>
- Riquelme Brevis, H., Rivas Burgos, M. & Riquelme Brevis, M. (2018). Criterios de empleabilidad en la educación técnico-profesional. Tensiones y retos en la especialidad salud, Araucanía, Chile. *Revista Electrónica Educare (Educare Electronic Journal)*, 22(2), 1-25. Recuperado de: <https://bit.ly/37VH1jl>
- Ruiz Sánchez, M del C., Peña Guerrero, J. V & Prieto Cubillos, B. L. (2020). Caracterización y motivaciones para el emprendimiento femenino en mipymes de Villavicencio - Colombia. *Tendencias*, 21(2), 146-166. Recuperado de: <https://doi.org/10.22267/rtend.202102.145>
- Saavedra García, M. L., Camarena Adame, M. E., & Vargas Sáenz, M. E. (2020). Una aproximación a los conceptos de emprendedor y emprendimiento social. *Revista Universidad & Empresa*, 22(39), 1-27. Recuperado de: <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.7976>.
- Sandoval, S. (2018). *Emprendimiento y formación empresarial de los trabajadores de la empresa A.W.S. Constructores S.A.C. en el distrito de Villa El Salvador* [Tesis de pregrado, universidad Autónoma del Perú]. Recuperado de: <https://bit.ly/3qxLiSr>
- Sandoval Caraveo, M. del C., Surdez Pérez, E. G., & Pérez Sandoval, A. G. (2020). Nivel de la capacidad para el emprendimiento en estudiantes de ingeniería y arquitectura de una universidad pública del sureste de México. *RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación Y El Desarrollo Educativo*, 11(21). Recuperado de: <https://doi.org/10.23913/ride.v11i21.757>

- Santisteban, F. (2018). *Emprendimiento y Competitividad en las Mype del parque industrial el asesor* [Tesis de Pregrado, Universidad César Vallejo]. Recuperado de: <https://bit.ly/3oz5lst>
- Schnarch, A (2016). *El marketing como estrategia de emprendimiento*. Bogotá: Ediciones de la U. Recuperado de: <https://bit.ly/33N7Uo6>
- Schumpeter, J. A. (1934). *The Theory of Economic Development*. Cambridge, MA: Harvard University Press. Recuperado de: <https://bit.ly/37Ks8A0>
- Silva, O. (2017). *Empleabilidad y Competencias Gerenciales de los graduados en la escuela profesional de Administración de la Universidad César Vallejo* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Recuperado de: <https://bit.ly/2VM4rly>
- Sinell, A., Heidingsfelder, M. & Schraudner, M. (2015). Emprendimiento y empleo académico: *más parecidos de lo que imagina*. *Journal of Technology Management & Amp; Innovación*, 10 (3), 1–10. Recuperado de: <https://doi.org/10.4067/S0718-27242015000300001>
- Solano Solano, J., García Vences, D. & Uzcátegui Sánchez, C. (2017). Empleabilidad e inserción laboral de los recién graduados de la Carrera Gestión Empresarial en la Universidad Metropolitana. *Universidad y Sociedad*, 9(4), 90-96. Recuperado de: <https://bit.ly/3xeH8RL>
- Suarez Rodríguez, C., Dusu Contreras, R & Sánchez, M. (2007). *Las Capacidades y las competencias: Su comprensión para la formación del profesional*. Recuperado de: <https://bit.ly/3mOUGik>
- Torres, A., Leporati, M. & Daniel, S. (2021) Factores que influyen en el emprendimiento sénior en Chile. Una perspectiva desde el GEM. *Revista: ESIC Market. Economic & Business Journal*. may-ago2021, Vol. 52 Issue 2, p45-74. 30p. Recuperado de: <https://bit.ly/3hxyg5c>
- Uchenna, O., Arinze, H. & Eberechi U. (2019). Effect of Entrepreneurship on Employment Generation and Crime Reduction: A Focus on Small and

Medium Scale Ventures in Aba Metropolis, *Abia State Nigeria. International Journal of Management Sciences and Business Research*, 8(11), 142–149. Recuperado de: <http://doi.org/10.5281/zenodo.3613407>.

Vásquez Rodríguez, A. (2021). Educación no formal y empleabilidad de la juventud. Algunas evidencias desde el análisis de dos programas. [Tesis Doctoral, Universidad de Santiago de Compostela, España]. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=286398>

Varela, R. & Ramirez, R. (2019). Emprendimiento empresarial, inversión en I+D y marco institucional. *Análisis Económico*, 34(86), 133-156. Recuperado de: <https://doi.org/10.24275/uam/azc/dcsh/ae/2019v34n86/varela>

Vidal, F. (2006). *Exclusión social y estado de bienestar en España*. Icaria editorial, s.a. Recuperado de: <https://bit.ly/2ljPnZ2>

Vigorena, F. (2006). *La pasión de emprender: fundación emprendedores y la segunda* (4ª ed.). Santiago de Chile: Aguilar.

ANEXOS

ANEXO Nº 1 MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN ORDINAL
Variable Independiente: Emprendimiento	Schnarch (2016) define el emprendimiento como una aptitud, actitud y acción de una persona con necesidad de crear nuevas ideas. Asimismo, un emprendedor presenta capacidad, creatividad, iniciativa, orientación a la acción y deseo de innovar que desafía el statu-quo para dar lugar a nuevas realidades.	La variable emprendimiento se medirá a través de las dimensiones e indicadores: Innovación, capacidad de gestión y necesidad económica establecidos en la siguiente matriz	Innovación Capacidad de gestión Necesidad económica	- Creatividad -Conocimiento - Actitud - Cualidades - Habilidad -Competencias - Deseo - Prioridad - Satisfacción	<ol style="list-style-type: none"> Las ideas son necesarias para iniciar un negocio Requiere información para iniciar un negocio Está dispuesto a iniciar un negocio Es necesario arriesgarse para progresar Suele tomar el control en situaciones complicadas Tiene habilidad para conversar y negociar Las decisiones son importantes para iniciar un negocio. Su deseo de emprender es cumplir su objetivo Tiene preferencia por las nuevas ideas al momento de emprender un negocio Para satisfacer necesidades es necesario un negocio 	Opciones de respuesta de likert son: Siempre Casi Siempre A veces Casi nunca Nunca
Variable Dependiente: Empleabilidad	Alles (2006) define que la empleabilidad es la posibilidad que tiene una persona de conseguir trabajo, es de algún modo, responsabilidad de cada uno e implica esfuerzo, compromiso y disponibilidad para el trabajo.	La variable empleabilidad se medirá a través de las dimensiones e indicadores establecidos en la siguiente matriz	Responsabilidad Esfuerzo Compromiso	- Obligaciones - Toma de decisiones - Actividades - Capacidad - Energía - Logro - Liderazgo - Disciplina - Desempeño	<ol style="list-style-type: none"> Se adaptaría a las obligaciones establecidas por las empresas Está dispuesto a trabajar en cualquier empresa y solucionar cualquier desafío Está formado para lograr y cumplir con las actividades asignadas Los conocimientos son esenciales para el desempeño de actividades Tiene las fuerzas suficientes para cumplir con una jornada laboral El éxito es la mayor recompensa Tiene iniciativa para lograr un puesto laboral para lograr una buena acción se requiere una conducta correcta Está dispuesto a trabajar en jornada completa y en equipo 	Siempre Casi Siempre A veces Casi nunca Nunca

ANEXO Nº 2 INSTRUMENTO PARA RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO PARA ENCUESTAR A EMPRENDEDORES DEL DISTRITO DE COMAS


El presente instrumento es de carácter anónimo; tiene como objetivo elaborar un proyecto de investigación titulada: **Emprendimiento y su influencia en la empleabilidad en el distrito de Comas, 2021.**

INSTRUCCIONES: A continuación, se presenta una serie de enunciados a los cuales usted deberá responder marcando con un **(X)** de acuerdo a lo que considere conveniente.

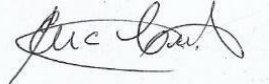
	Preguntas	5 Siempre	4 Casi siempre	3 A veces	2 Casi Nunca	1 Nunca
	VARIABLE INDEPENDIENTE EMPREDIMIENTO					
	DIMENSIÓN: INNOVACIÓN					
1	Las ideas son necesarias para iniciar un negocio					
2	Requiere información para iniciar un negocio.					
3	Está dispuesto a iniciar un negocio.					
4	Es necesario arriesgarse para progresar					
	DIMENSIÓN: CAPACIDAD DE GESTIÓN					
5	Suele tomar el control en situaciones complicadas					
6	Tiene habilidad para conversar y negociar					
7	Las decisiones son importantes para iniciar un negocio					

	DIMENSIÓN: NECESIDAD ECONÓMICA					
8	Su deseo de emprender es por necesidad					
9	Tiene preferencia por las nuevas ideas al momento de emprender un negocio					
10	Para satisfacer necesidades es necesario emprender un negocio					
	VARIABLE DEPENDIENTE					
	EMPLEABILIDAD					
	DIMENSIÓN: RESPONSABILIDAD					
11	Se adaptaría a las obligaciones establecidas por las empresas					
12	Esta dispuesto a trabajar en cualquier empresa y solucionar cualquier desafío.					
13	Está formado para lograr y cumplir con las actividades asignadas					
	DIMENSIÓN: ESFUERZO					
14	Los conocimientos son esenciales para el desempeño de actividades					
15	Tiene las fuerzas suficientes para cumplir con una jornada laboral					
16	El éxito es la mayor recompensa					
	DIMENSIÓN: COMPROMISO					
17	Tiene iniciativa para lograr un puesto laboral					
18	Para lograr una buena acción se requiere una conducta correcta					
19	Está dispuesto a trabajar en jornada completa y en equipo					


ANEXO N°3 VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

Título de la investigación: Emprendimiento y su influencia en la empleabilidad en el distrito de Comas, 2021							
Apellidos y nombres de los investigadores: Dolores Tarazona Yenny y Rodríguez Cuadros Jeancarlo							
Apellidos y nombres del experto: Dr. Dávila Arenaza, Víctor Demetrio							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
Emprendimiento	Innovación	creatividad	1.Las ideas son necesarias para iniciar un negocio	ORDINAL	X		
		Conocimiento	2. Requiere información para iniciar un negocio		X		
		Actitud	3. Está dispuesto a iniciar un negocio		X		
	Capacidad de gestión	Cualidades	4. Es necesario arriesgarse para progresar		X		
		Habilidad	5. Suele tomar el control en situaciones complicadas		X		
			6. Tiene habilidad para conversar y negociar		X		
	Necesidad económica	Competencias	7. Las decisiones son importantes para iniciar un negocio		X		
		Deseo	8. Su deseo de emprender es por cumplir su objetivo		X		
		Prioridad	9. Tiene preferencia por las nuevas ideas al momento de emprender un negocio		X		
		Satisfacción	10. Para satisfacer necesidades es necesario un negocio		X		
Empleabilidad	Responsabilidad	Obligaciones	11. Se adaptaría a las obligaciones establecidas por las empresas.	ORDINAL	X		
		Toma de decisiones	12. Esta dispuesto a trabajar en cualquier empresa y solucionar cualquier desafío.		X		
		Actividades	13. Está formado para lograr y cumplir con las actividades asignadas		X		
	Esfuerzo	Capacidad	14. Los conocimientos son esenciales para el desempeño de actividades.		X		
		Energía	15. Tiene las fuerzas suficientes para cumplir con una jornada laboral.		X		
		Logro	16. El éxito es la mayor recompensa.		X		
	Compromiso	Liderazgo	17. Tiene iniciativa para lograr un puesto laboral		X		
		Disciplina	18. Para lograr una buena acción se requiere una conducta correcta		X		
		Desempeño	19. Está dispuesto para trabajar en jornada completa y en equipo.		X		
Firma del experto			Fecha 30/ 10 /20	RESULTADO:	Aplicable <input checked="" type="checkbox"/>	No aplicable <input type="checkbox"/>	

ANEXO Nº 3.1

Título de la investigación: Emprendimiento y su influencia en la empleabilidad en el distrito de Comas, 2021							
Apellidos y nombres de los investigadores: Dolores Tarazona Yenny y Rodríguez Cuadros Jeancarlo							
Apellidos y nombres del experto: Dra. Ena Cuba Mayuri Especialidad: Abogada DNI: 08182084							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
Emprendimiento	Innovación	creatividad	1. Las ideas son necesarias para iniciar un negocio.	ORDINAL	X		
		Conocimiento	2. Requiere información para iniciar un negocio.		X		
		Actitud	3. Está dispuesto a iniciar un negocio.		X		
	Capacidad de gestión	Cualidades	4. Es necesario arriesgarse para progresar.		X		
		Habilidad	5. Suele tomar el control en situaciones complicadas.		X		
			6. Tiene habilidad para conversar y negociar.		X		
	Necesidad económica	Competencias	7. Las decisiones son importantes para iniciar un negocio.		X		
		Deseo	8. Su deseo de emprender es por cumplir su objetivo.		X		
		Prioridad	9. Tiene preferencia por las nuevas ideas al momento de emprender un negocio.		X		
		Satisfacción	10. Para satisfacer necesidades es necesario un negocio.		X		
Empleabilidad	Responsabilidad	Obligaciones	11. Se adaptaría a las obligaciones establecidas por las empresas.	ORDINAL	X		
		Toma de decisiones	12. Está dispuesto a trabajar en cualquier empresa y solucionar cualquier desafío.		X		
		Actividades	13. Está formado para lograr y cumplir con las actividades asignadas.		X		
	Esfuerzo	Capacidad	14. Los conocimientos son esenciales para el desempeño de actividades.		X		
		Energía	15. Tiene las fuerzas suficientes para cumplir con una jornada laboral.		X		
		Logro	16. El éxito es la mayor recompensa.		X		
	Compromiso	Liderazgo	17. Tiene iniciativa para lograr un puesto laboral.		X		
		Disciplina	18. Para lograr una buena acción se requiere una conducta correcta.		X		
		Desempeño	19. Está dispuesto a trabajar en jornada completa y en equipo.		X		
Firma del experto			Fecha 06/ 11 /20	RESULTADO:	Aplicable <input checked="" type="checkbox"/>	No aplicable <input type="checkbox"/>	

ANEXO 3.2

Título de la investigación: Emprendimiento y su influencia en la empleabilidad en el distrito de Comas, 2021							
Apellidos y nombres de los investigadores: Dolores Tarazona Yenny y Rodríguez Cuadros Jeancarlo							
Apellidos y nombres del experto: MBA. Barca Barrientos, Jesús Enrique							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
Emprendimiento	Innovación	creatividad	1. Las ideas son necesarias para iniciar un negocio.	ORDINAL	X		
		Conocimiento	2. Requiere información para iniciar un negocio.		X		
		Actitud	3. Está dispuesto a iniciar un negocio.		X		
	Capacidad de gestión	Cualidades	4. Es necesario arriesgarse para progresar		X		
		Habilidad	5. Suele tomar el control en situaciones complicadas.		X		
			6. Tiene habilidad para conversar y negociar.		X		
	Necesidad económica	Competencias	7. Las decisiones son importantes para iniciar un negocio.		X		
		Deseo	8. Su deseo de emprender es por cumplir su objetivo.		X		
		Prioridad	9. Tiene preferencia por las nuevas ideas al momento de emprender un negocio.		X		
		Satisfacción	10. Para satisfacer necesidades es necesario un negocio.		X		
Empleabilidad	Responsabilidad	Obligaciones	11. Se adaptaría a las obligaciones establecidas por las empresas.	ORDINAL	X		
		Toma de decisiones	12. Esta dispuesto a trabajar en cualquier empresa y solucionar cualquier desafío.		X		
		Actividades	13. Está formado para lograr y cumplir con las actividades asignadas.		X		
	Esfuerzo	Capacidad	14. Los conocimientos son esenciales para el desempeño de actividades.		X		
		Energía	15. Tiene las fuerzas suficientes para cumplir con una jornada laboral.		X		
		Logro	16. El éxito es la mayor recompensa.		X		
	Compromiso	Liderazgo	17. Tiene iniciativa para lograr un puesto laboral.		X		
		Disciplina	18. Para lograr una buena acción se requiere una conducta correcta.		X		
		Desempeño	19. Está dispuesto a trabajar en jornada completa y en equipo.		X		
Firma del experto		 Fecha 06/ 11 /20		RESULTADO: Aplicable <input checked="" type="checkbox"/> No aplicable <input type="checkbox"/>			

ANEXO Nº 4 CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

Resumen del procesamiento de los casos

	N	%
Válidos	12	100.0
Casos Excluidos ^a	0	.0
Total	12	100.0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
.782	.779	19

Coefficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach

VALOR	NIVEL
<0,5	<i>No Aceptable</i>
0,5 a 0,6	<i>Pobre</i>
0,6 a 0,7	<i>Débil</i>
0,7 a 0,8	<i>Aceptable</i>
0,8 a 0,9	<i>Bueno</i>
>0,9	<i>Excelente</i>

Fuente: Elaborado en base a Arcos & Castro (2012)

Interpretación: La confiabilidad del instrumento se obtuvo a través del estadístico del alfa de Cronbach en base a una encuesta piloto de 12 emprendedores y procesamiento respectivo en el programa SPSS, el resultado de dicha acción es 0.782, el mismo que es considerado de acuerdo a la tabla de índice de confiabilidad como aceptable.

ANEXO Nº 5: Coeficiente de correlación de Pearson

VALOR	SIGNIFICADO
-1.00	Correlación negativa perfecta
-0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.75	Correlación negativa considerable
-0.50	Correlación negativa media
-0.25	Correlación negativa débil
-0.10	Correlación negativa muy débil
0.00	No existe correlación alguna entre las variables
+0.10	Correlación positiva muy débil
+0.25	Correlación positiva débil
+0.50	Correlación positiva media
+0.75	Correlación positiva considerable
+0.90	Correlación positiva muy fuerte
+1.00	Correlación positiva perfecta

Recuperado: Del libro Metodología de la investigación, 5 edición, por Hernández, R, Fernández, C, y Baptista, P.,2014, México: Mc Graw-Hill.