UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL PERÚ
ESCUELA DE POSGRADO
UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN

TESIS

"CARACTERÍSTICAS EMPRENDEDORAS COMO ESTRATEGIA DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO JUVENIL INDEPENDIENTE EN ALUMNOS DEL SENATI CFP HUANCAYO"

PRESENTADA POR:

BACHILLER: GRANADOS CONTRERAS, ISABEL MERCEDES

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN

MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA DE EMPRESAS

HUANCAYO – PERÚ

2014

ASESOR

MBA. VICTORIANO ZACARÍAS RODRÍGUEZ

DEDICATORIA

A mis padres por su apoyo incondicional para la culminación de mis estudios y forjar en mi un espíritu de superación.

Isabel Mercedes

AGRADECIMIENTO

Tengo que agradecer de manera especial al Director, Personal Docente y cada uno de los Alumnos del Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial – SENATI, Centro de Formación Profesional Huancayo, que facilitaron la recolección de información, sin cuya participación y colaboración voluntaria no hubiese sido posible la realización de esta investigación.

A mi asesor por su valioso aporte que me permitió la culminación del estudio.

A todas las personas que de una u otra forma han contribuido en el logro de esta meta.

Isabel Mercedes

RESUMEN

La Tesis titulada características emprendedoras como estrategia de promoción del empleo juvenil independiente de los alumnos de SENATI CFP – Huancayo, con el objetivo de conocer el grado de relación entre las características emprendedoras de los alumnos y la promoción estratégica del empleo juvenil independiente del SENATI CFP – Huancayo, para lo cual la población de estudio estaba constituido por los 1600 alumnos del SENATI del Centro Formación Profesional Huancayo, matriculados en el presente año académico, con una muestra de 309 estudiantes de las especialidades de confección textil, electricidad industrial mecánica automotriz, mecánica de mantenimiento .

El proceso metodológico de la investigación se sustenta en el tipo de investigación aplicada por el uso de las teorías que fundamentan el estudio, con un nivel descriptivo, el cual demostró que existe evidencia muestral suficiente para respaldar la aseveración que la variable características emprendedoras de los alumnos y la promoción estratégica del empleo juvenil independiente del SENATI CFP – Huancayo es significativo.

Las características emprendedoras y estrategia de promoción del empleo juvenil independiente fueron estudiados a través de un tipo de escala nominal y

una medición por intervalo (media, desviación estándar, correlación de Pearson), a través de una encuesta tipo cuestionario, que permitió evidencias de las características emprendedoras y estrategia de promoción del empleo juvenil independiente con el empleo de la r de Pearson resultando un valor que se fue ubicada en la zona donde existe una correlación alta o significativa con un nivel de correlación de r = 0,852, y un grado de confianza estadística de 95% y además evidenciando que el emprendimiento como estrategia de promoción del empleo juvenil independiente de los alumnos de SENATI CFP – Huancayo es alta.

Palabras Claves: Emprendimiento, empleo juvenil independiente.

ABSTRACT

The thesis entitled entrepreneurial characteristics as a strategy for promoting youth employment independent students SENATI CFP - Huancayo, in order to know the degree of relationship between entrepreneurial characteristics of students and strategic promotion of self-employment of young SENATI CFP - Huancayo, for which the study population consisted of 1600 students SENATI Center Vocational Huancayo, enrolled in the current academic year, with a sample of 309 students in the fields of textile manufacturing, mechanical industrial electricity automotive, mechanical maintenance.

The methodology of the research is based on the type of applied research using the theories underlying the study with a descriptive level, which showed that there is sufficient sample evidence to support the assertion that the entrepreneurial characteristics variable students and strategic promotion of self-employment of young SENATI CFP - Huancayo is significant.

Entrepreneurial characteristics and promotion strategy independent youth employment were studied through a nominal scale and measurement range (mean, standard deviation, Pearson correlation), through a survey questionnaire type, which allowed evidence of entrepreneurial characteristics and promotion

strategy independent youth employment with the use of Pearson's r resulting in a value that was located in the area where there is a high and significant correlation with a level of correlation r = 0.852, and degree of statistical confidence of 95% and also showing that entrepreneurship as a strategy for promoting youth employment independent students SENATI CFP - Huancayo is high.

Keywords: Entrepreneurship, independent youth employment.

ÍNDICE

	Pág.
ASESOR	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
RESUMEN	v
ABSTRACT	vii
ÍNDICE	ix
ÍNDICE DE TABLAS	xiii
ÍNDICE DE FIGURAS	xvii
INTRODUCCIÓN	xviii

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DE ESTUDIO

1.1. Fundamentación del problema ……	20
1.1.1. Científica ……...	20
1.1.2. Empírica ……	35
1.2. Formulación del problema ……	44
1.2.1. Problema general ……	44
1.2.2. Problemas Específicos ……..	44
1.3. Objetivos de la investigación ……...	44
1.3.1. Objetivo General …….	45
1.3.2. Objetivos específicos …….	45
1.4. Justificación de la investigación …….	45

1.4.1. Justificación Metodológica 45
1.4.2. Justificación Práctica 46
1.5. Importancia 46
1.6. Alcances de la investigación 46
1.7. Limitaciones 46
1.8. Delimitaciones 47
1.8.1. Delimitación de temporal 47
1.8.2. Delimitación Espacial 47
1.9. Fundamentación y formulación de la hipótesis 47
1.9.1. Hipótesis 47
1.9.2. Hipótesis específicas 47
1.10. Operacionalización de las variables 48
1.10.1. Variable: X_1: Características emprendedoras 48
1.10.2. Variable: Y_1: Empleo independiente 48
1.11. Identificación y clasificación de variables 49
1.11.1. Variable: Características Emprendedoras 49
1.11.2. Variable: Empleo independiente 51

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

2.1. Antecedentes del estudio 53
2.1.1. Internacionales 53
2.1.2. Nacionales 55
2.1.3. Local 56
2.2. Marco legal 58
2.3. Marco Histórico 59
2.4. Marco Psicológico 67
2.5. Marco Sociológico 71
2.6. Bases teórico – científicas 82
2.6.1. Definición emprendedor 82
2.6.2. Características del emprendedor 83
2.6.3. Las aportaciones de Binks y Vale 91
2.7. Marco Conceptual y modelo teórico 100
2.7.1. Características emprendedoras 100
2.7.1.1. Definición 100

2.7.1.2. Clases de emprendedores …… 105
2.7.1.3. Oportunidades emprendedoras ……... 107
2.7.1.4. Factores que favorecen la creación de nuevas empresas …… 108
2.7.1.5. Factores que obstaculizan la creación de nuevas empresas …… 108
2.7.1.6. Mitos y realidades alrededor de los emprendedores ……... 111
2.7.1.7. Proceso emprendedor …… 114
2.7.1.8. Capacidades emprendedoras empresariales. 118
2.7.1.9. Características de los emprendedores…… 120
2.7.1.10. Competencias empresariales …….. 125
2.7.1.11. Panorama emprendedor de la Región Junín. 130
2.7.2. Empleo independiente …… 131
2.7.2.1. Empleabilidad …….. 132
2.7.2.2. La inserción como trabajador independiente.. 133

CAPITULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Métodos de investigación ……. 137
3.2. Tipo de investigación …… 138
3.3. Diseño de investigación …… 138
3.4. Estrategia para la prueba de hipótesis …….. 138
3.5. Población y muestra ……. 139
3.5.1. Población ……. 139
3.5.2. Muestra ……. 139
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos …….. 141
3.7. Procedimientos de recolección de datos …….. 142
3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de los datos …… 142

CAPÍTULO IV

TRABAJO DE CAMPO Y PROCESOS DE CONTRASTE DE LA HIPÓTESIS

4.1. Organización, análisis e interpretación de resultados ……. 143
4.1.1. Análisis de las características generales del estudio … 143
4.1.1.1. Género y especialidades ……... 143

4.1.1.2. Distrito de Procedencia …….. 144
4.1.2. Análisis descriptivo de los resultados …….. 145
4.1.3. Análisis descriptivo características emprendedoras….. 146
4.1.4. Análisis descriptivo del empleo juvenil…….. 166
4.2. Proceso de la prueba de hipótesis ……. 180
4.2.1. Prueba de la hipótesis general ……. 180
4.2.2. Prueba de la hipótesis especifica uno …… 192
4.2.3. Prueba de la hipótesis especifica dos……. 195
4.3. Aportes de la investigación …….. 198
4.3.1. Aporte teórico……... 198
4.3.2. Aporte metodológico……... 199
4.3.3. Aporte Institucional…….. 199
4.4. Propuesta para Generar empleos para los jóvenes……. 200
4.5. Análisis y Discusión de resultados……. 200
4.5.1. Con respecto a la hipótesis general y específica…… 201
4.5.2. Con respecto a la teoría……. 202
4.5.3. Con respecto a los antecedentes asumido……. 202

CONCLUSIONES
RECOMENDACIONES
BIBLIOGRAFÍA
ANEXOS

ÍNDICE DE TABLAS

Pág.

Tabla N° 01: instituciones que promueven el trabajo juvenil independiente…… 40

Tabla N° 02 Características emprendedoras…….. 49

Tabla N° 03 Empleo independiente……. 51

Tabla N° 04 Diccionarios etimológicos y de la lengua español…….. 62

Tabla N° 05 Diferentes disciplinas sociológicas ……..... 73

Tabla N° 06 Funciones características del empresario… …….. 87

Tabla N° 07 Tradiciones y funciones del empresario…… 90

Tabla N° 08 factores que obstaculizan la creación de nuevas empresas……. 110

Tabla N° 09 características de las competencias…….. 119

Tabla N° 10 Clasificación de las competencias……. 120

Tabla N° 11 Muestra para la investigación…….. 141

Tabla N° 12 Género y especialidad de los entrevistados……. 144

Tabla N° 13 Distrito de procedencia……. 144

Tabla N° 14 Distrito de procedencia……. 145

Tabla N°15 Escala de valoración variables empleo juvenil…….. 145

Tabla N°16 Niveles de las características emprendedoras de alumnos de confección …….. 146

Tabla N° 17 Niveles de las características emprendedoras de alumnos de electricidad industrial …… 147

Tabla N° 18 Niveles de las características emprendedoras de alumnos de mecánica automotriz ……. 147

Tabla N° 19 Niveles de las características emprendedoras de alumnos de mecánica de mantenimiento 148
Tabla N° 20 niveles de las características emprendedoras en alumnos del SENATI 149
Tabla N° 21 Estadígrafos centrales de las características emprendedoras de alumnos de confección textil 150
Tabla N° 22 Estadígrafos centrales de las características emprendedoras de alumnos de electricidad industrial 151
Tabla N° 23 Estadígrafos centrales de las características emprendedoras de alumnos de mecánica automotriz 152
Tabla N° 24 Estadígrafos centrales de las características emprendedoras de alumnos de mecánica de mantenimiento 152
Tabla N° 25 Estadígrafos centrales y dispersión de las características emprendedoras de alumnos de SENATI 153
Tabla N° 26 Frecuencia de capacidad de logro de alumnos de confección textil 154
Tabla N° 27 Frecuencia de capacidad de logro de alumnos de electricidad industrial 155
Tabla N° 28 Frecuencia de capacidad de logro de alumnos de mecánica automotriz 156
Tabla N° 29 Frecuencia de la capacidad de logro de alumnos de mecánica de mantenimiento 157
Tabla N° 30 Frecuencia de la capacidad de planificación de alumnos de confección textil 158
Tabla N° 31 Frecuencia de capacidad de planificación de alumnos de electricidad industrial 159
Tabla N° 32 Frecuencia de capacidad de planificación de alumnos de mecánica automotriz 160
Tabla N° 33 Frecuencia de capacidad de planificación de alumnos de mecánica de mantenimiento 161
Tabla N° 34 Frecuencia de capacidad de competencia o poder de alumnos de confección textil 162
Tabla N° 35 Frecuencia de capacidad de competencia o poder de alumnos de electricidad industrial 163

Tabla N° 36 Frecuencia de capacidad de competencia o poder de alumnos de mecánica automotriz ……. 164
Tabla N° 37 Frecuencia de capacidad de competencia o poder de alumnos de mecánica de mantenimiento …… 165
Tabla N° 38 Niveles del empleo juvenil de los alumnos confección textil …… 166
Tabla N° 39 Niveles del empleo juvenil de los alumnos electricidad industrial …… 167
Tabla N° 40 Niveles del empleo juvenil de los alumnos mecánica... 167
Tabla N° 41 Niveles del empleo juvenil de los alumnos mecánica de mantenimiento …… 168
Tabla N° 42 Niveles del empleo juvenil de los alumnos del SENATI CFP Huancayo ……... 169
Tabla N° 43 Estadígrafos centrales del empleo juvenil de los alumnos de confección textil ……. 170
Tabla N° 44 Estadígrafos centrales del empleo juvenil de los alumnos de electricidad industrial …… 170
Tabla N°45 Estadígrafos centrales del empleo juvenil de los alumnos de mecánica automotriz …… 171
Tabla N° 46 Estadígrafos centrales del empleo juvenil de los alumnos de mecánica de mantenimiento …….. 172
Tabla N° 47 Frecuencia de empleabilidad de alumnos de confección textil …… 173
Tabla N° 48 Frecuencia de empleabilidad de alumnos de electricidad industrial …….. 174
Tabla N° 49 Frecuencia de empleabilidad de alumnos de mecánica automotriz ……. 175
Tabla N° 50 Frecuencia de empleabilidad de alumnos de mecánica de mantenimiento …… 176
Tabla N° 51 Frecuencia de inserción laboral de alumnos de confección textil ……. 177
Tabla N° 52 Frecuencia de inserción laboral de alumnos de electricidad industrial …….. 178
Tabla N° 53 Frecuencia de inserción laboral de alumnos de

mecánica automotriz …….. 179
Tabla N° 54 Frecuencia de inserción laboral de alumnos de mecánica de mantenimiento ……. 180

ÍNDICE DE FIGURAS

Pág.

Figura N° 01: Principales rasgos psicológicos y motivaciones… 69
Figura N° 02: Proceso para identificar las oportunidades de negocio 107
Figura N° 03 Proceso de creación de una empresa……. 114
Figura N° 04 Modelo de creación de empresa …….. 116
Figura N° 05 Túnel del emprendimiento…….. 117
Figura N° 06 Sistema de desarrollo emprendedor …… 118
Figura N° 07 Esquema de trabajo del programa “jóvenes emprendedores” …….. 136
Figura N° 08 Características emprendedoras en alumnos del SENATI 150
……..……..
Figura N° 09 Niveles del empleo juvenil de los alumnos del 169
SENATI CFP Huancayo 200
…….
Figura N° 10 Propuesta para Generar empleos para los jóvenes……

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación, "CARACTERÍSTICAS EMPRENDEDORAS COMO ESTRATEGIA DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO JUVENIL INDEPENDIENTE EN ALUMNOS DEL SENATI CFP HUANCAYO" tiene como designio para optar el Título de Magíster en Administración, con mención en Administración Estratégica de Empresas.

La pertinencia del tema de investigación radica en la práctica profesional como colaboradora en el Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial – SENATI, Centro de Formación Profesional Huancayo, surgió el deseo de generar temas de investigación, que puedan incidir dentro de la comunidad educativa.

El informe en el que se da cuenta del proceso y los resultados de esta investigación, fue estructurado en 4 capítulos:

CAPÍTULO I: Trata sobre aspectos generales de la fundamentación y formulación del problema, objetivos de la investigación, justificación,

importancia y alcances de la investigación, limitaciones, delimitaciones, asimismo la formulación de la hipótesis, identificación clasificación de las variables finalmente la operacionalización de las variables.

CAPÍTULO II: Aquí abordamos el contexto teórico (MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL), que se inserta las variables de estudio, básicas para la fundamentación científica de nuestra investigación.

CAPÍTULO III: donde partimos por el método de investigación, tipo de investigación, diseño de investigación, estrategia para la prueba de hipótesis, población y muestra Técnicas e instrumentos de recolección de datos, procedimientos de recolección de datos, técnicas de procesamiento y análisis de los datos

CAPÍTULO V: está referido al tratamiento estadístico y resultados de acuerdo a las variables, para el cuál fue analizado, interpretado y contrastado la Hipótesis determinando la validez de nuestra investigación. Terminando con las conclusiones, recomendaciones, bibliografía y anexos.

Esperando que en la investigación haya plasmado la finalidad primordial del estudio que nos propusimos.

Consideramos haber cumplido con los requisitos académicos y metodológicos exigidos por la Unidad de Posgrado para optar el Grado Académico de Magister en Administración, Mención Administración Estratégica de Empresas.

La autora

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DE ESTUDIO

1.1. Fundamentación del problema

1.1.1. Científica

Análisis del escenario en América Latina

Descripción de la problemática del desempleo juvenil

La OIT en el informe Tendencias Mundiales del Empleo Juvenil 2010, afirma que el desempleo juvenil ha alcanzado el nivel más alto en la historia y se espera que siga aumentando. A finales de 2009, de los 620 millones de jóvenes económicamente activos entre 15 y 24 años a nivel mundial, 81 millones estaban desempleados –el número más alto en la historia–. Esto representa 7,8 millones más que en 2007. Mientras tanto, la tasa de desempleo juvenil aumentó de 11,9 por ciento en 2007 a 13 por ciento en 2009. Aproximadamente 6.7 millones de jóvenes en América Latina están desempleados, es decir,

buscan empleo y no lo encuentran, lo que representa aproximadamente el 44% del total de desempleados en América Latina. El informe agrega que estas tendencias acarrearán “importantes consecuencias para los jóvenes a medida que nuevos candidatos que ingresan al mercado laboral se suman a las filas de los desempleados”.

También advierte sobre el “riesgo de un legado de esta crisis en términos de una 'generación perdida' de jóvenes que ha abandonado el mercado laboral tras haber perdido toda esperanza de trabajar y lograr una vida decente”.

En el mismo informe se afirma que…” En la adolescencia (15-17 años) el problema puede ser que algunos jóvenes que ya están fuera del sistema educativo porque trabajan desde edades tempranas –trabajo infantil– y, por tanto, inician su juventud con serias dificultades para acceder a una trayectoria laboral y social positiva”

CEPAL (2008) sostiene que en una década y media el porcentaje de jóvenes que culminaron la enseñanza secundaria completa pasó de 27% a 51%. Aunque esto representa un gran adelanto, resulta insuficiente, pues la mitad de los jóvenes de la región no logran obtener esta credencial educativa y quedan en situación de vulnerabilidad social y con escasas posibilidades de obtener un empleo digno.

En el mismo sentido en el informe de 2008 de SITEAL se caracteriza la situación diciendo que aunque desde comienzos de los años noventa se registra un avance generalizado en la conclusión de la secundaria, las diferencias siguen teniendo la misma intensidad y afectan a los dos estratos de educación más bajos. En promedio, los jóvenes cuyos padres no terminaron la

6 enseñanza secundaria muestran un nivel de conclusión del primer ciclo de esta (baja secundaria) del 67%, en comparación con el 97% de aquellos cuyos padres asistieron o culminaron la educación terciaria. En los niveles de culminación de la secundaria completa, del 44% y el 91% respectivamente, se advierte un aumento importante de las distancias de logro entre jóvenes provenientes de hogares con menor y mayor educación: entre los primeros, el 24% abandonaron la escuela luego de finalizar el ciclo de baja secundaria, mientras que entre los últimos, solo un 6% de los jóvenes desertaron en dicha etapa. Se resalta que la ruptura de trayectorias comienza en la primaria. Existe un 3% aproximadamente de niños que nunca ingresan y de los que si ingresan casi un tercio no sigue en media.

Estos datos interpelan a las políticas que vienen implementándose en América latina, en particular desde los noventa, orientadas a la lucha contra la pobreza y a la mejora de la inserción en el mundo del trabajo de jóvenes. En términos generales, la modalidad más utilizada ha sido la oferta

de cursos de formación profesional (vocacional) cortos, suponiendo que de esta forma se facilitaría la inserción en una ocupación de nivel operativo. Al respecto Jacinto, C. (2008), se pregunta sobre el alcance de dichas estrategias, si debe promoverse la reinserción a la educación formal para que los jóvenes accedan al menos a 12 años de escolaridad; si la formación vocacional es suficiente para crear oportunidad de que los jóvenes consigan un empleo decente o bien generen ingresos que les permita salir de la pobreza; si las iniciativas han estado adecuadamente articuladas a un conjunto de políticas públicas; si se ha podido superar la tendencia a concebir cursos desde la oferta, sin tener en cuenta la demanda real del mercado de trabajo, etc. Este punto será retomado en el apartado sobre políticas.

A continuación se describen los factores que inciden en la inserción laboral de los jóvenes.

Las políticas macro, meso y microeconómicas

Estas deben favorecer el desarrollo como precondición para una demanda laboral favorable. En contextos de recesión económica los grupos más vulnerables son los jóvenes en búsqueda de su primer empleo. En particular la situación de alta inequidad que caracteriza a la región impacta negativamente en la mejora de la inserción y constituye un fenómeno estructural. Entre los años 1990 y 2004 el crecimiento económico ha sido considerado deficiente y errático y produjo el aumento del

desempleo, de la expansión de empleos de baja calidad y de la emigración (CEPAL, 2005). Según Naciones Unidas esta situación se está revirtiendo, puesto que en la mayoría de los países de la región se registran cinco años de crecimiento sostenido, mejoramiento de los términos de intercambio, una fuerte reducción de la pobreza y la indigencia, mayores prioridades sociales en las agendas públicas, reducción del desempleo y continuidad de regímenes democráticos. Sin embrago advierte una perspectiva global de corto y mediano plazo que se ve tensionada por una eventual recesión en la economía global.

La situación educativa con la que ingresan al mundo del trabajo

Ha sido importante la ampliación de la cobertura de la educación primaria (93%) pero el cuello de botella para la inserción ocupacional sigue siendo la educación secundaria –baja y alta-, donde los sistemas educativos de la región presentan serios problemas de eficiencia interna, con bajos porcentajes de culminación del nivel. Desde CEPAL (2008) se sostiene que sólo la enseñanza secundaria completa permite, aún, situarse con altas probabilidades fuera de la pobreza. Actualmente, acceder a empleos cuya remuneración laboral asegura un mínimo acceso al bienestar supone haber completado el ciclo secundario, que varía según el país entre 11 y 12 años de estudio. Solo en algunos países centroamericanos,

la enseñanza primaria completa y un poco más, todavía produce una diferencia, aunque en contextos de pobreza generalizada. Cuando los jóvenes ingresan al mercado laboral sin haber terminado el ciclo secundario tienen escasa posibilidad de eludir la pobreza. En cambio, el ingreso aumenta en forma acelerada cuando las personas, habiendo ya cursado el ciclo secundario de 11 o 12 años según el país, suman posteriormente algunos años de estudio adicionales.

Hopenhayn, M. (2010), afirma que: “la mayor parte de la juventud latinoamericana no cuenta con escolaridad suficiente para trayectorias laborales auspiciosas en la vida adulta.

La situación de los mercados de trabajo

La inserción de los jóvenes en el mercado se caracteriza por un fenómeno de alta rotación y precariedad, que dista mucho de las necesidades y preferencias de estabilidad y acceso a un trabajo decente. Los jóvenes en la actualidad registran esta “nueva normalidad” como hecho dado, en algunos casos cumple con las expectativas de autonomía deseadas. Sin embargo para la mayoría no es un mercado dinámico de oportunidades múltiples y fluctuantes, sino un mercado que no permite desarrollar trayectorias ascendentes y relaciones laborales estables lo que, en el contexto del debilitamiento de los sistemas de protección social que se registra en muchos países, genera una profunda incertidumbre que afecta el desarrollo social.

El mercado exige también, entre otros requisitos, experiencia laboral, situación que si no es construida desde la instancia formativa, les resulta excluyente para el ingreso.

Por otro lado, se verifica también un creciente interés de los jóvenes en la independencia laboral y participación en micro y pequeñas empresas y, un discurso desde las políticas que estimula esta orientación. La experiencia en la aplicación de estas políticas demuestra que hay muchos obstáculos para iniciar una actividad empresarial y un alto riesgo de fracaso. La generación de micro empresas es vista en muchos países como una alternativa frente a la debilidad en la generación de empleo asalariado. Al respecto, Weller, J. (2008) afirma que en un contexto macroeconómico débil no sólo afecta la creación de puestos de trabajo por parte de las empresas, sino que también se restringe las perspectivas de expansión de nuevas empresas. En este sentido el autor considera que más que estimular estas alternativas habría que trabajar en la construcción de competencias y habilidades relevantes para forjar una cultura emprendedora.

Las diferentes culturas juveniles

Existe acuerdo en los diferentes materiales e investigaciones disponibles respecto a la necesidad de reconocer que la juventud iberoamericana se caracteriza por altos niveles de heterogeneidad que se materializan en diversas subculturas y por ellos se está hablando de múltiples juventudes.

Existen muchas categorizaciones, las más utilizadas son aquellas que dan cuenta de su condición de actividad: jóvenes que estudian, jóvenes que trabajan, jóvenes que estudian y trabajan, jóvenes que no estudian ni trabajan (los “nini”). También encontramos: mujeres jóvenes, mujeres indígenas, jóvenes rurales, jóvenes afro descendientes, jóvenes excluidos, etc.

Estos diferentes puntos de partida, con diferente capital cultural generan una tensión, entre los códigos culturales de los jóvenes y las pautas exigidas por un mercado de trabajo marcada por la cultura dominante. Esto genera procesos de exclusión, baja autoestima y frustración, que sin duda son instancias a ser atendidas desde las políticas.

En este sentido Weller, J (2010) concluye que “los resultados enfatizan que la atención debería concentrarse en los problemas que tienen grupos específicos de jóvenes respecto a la inserción laboral más que en problemas de inserción juvenil en general. En el estudio identifica como especialmente afectados a los jóvenes de los últimos quintiles de ingresos y a las mujeres jefas de hogar. Señala importantes problemas de acceso y de calidad de los empleos para los jóvenes procedentes de familias pobres, con bajo nivel educativo y en especial a las mujeres.

Principales líneas y tendencias de las políticas públicas de América

Latina para incentivar la transición escuela –trabajo y el empleo juvenil

Políticas educativas (educación técnico profesional):

Desde inicios de la década de 1990 se hace referencia a la falta de pertinencia de la educación técnico profesional, que por supuesto, está enmarcada en una crisis global que involucra todo el sistema educativo. En el último decenio, se vienen dando procesos de transformación de la educación técnica y la formación profesional, con marchas y contramarchas que son brevemente analizadas en este apartado.

A continuación, se presentan las tendencias a partir de las reformas posteriores a la década de 1990, en cinco países de la región: Argentina, Brasil, Chile, Colombia, México y Uruguay. En todos los casos el propósito del mejoramiento del sistema se centra en garantizar el ejercicio de una ciudadanía plena y mejorar la empleabilidad de los jóvenes. Se examinan los cambios en los modelos organizacionales, las transformaciones curriculares a consecuencia del advenimiento del concepto de competencia, las nuevas formas de gestión institucional que se están gestando, y los avances en relación a la creación de sistemas integrados de ETP, se sintetizan las características generales de la estructuración de la oferta de Educación Técnica Profesional (ETP) de nivel medio.

Siguiendo la tradición francesa, en la mayoría de los países de América Latina y el Caribe, la educación secundaria ha venido organizándose desde hace mucho tiempo en un sistema bien definido de dos niveles. Un nivel preparaba a los estudiantes para entrar en la universidad (aunque llegaba sólo una parte) y les concedía un diploma de educación secundaria, mientras que el otro nivel consistía en diversas formas de educación técnica/profesional (ETP), encaminada a preparar a los estudiantes para el empleo (Moura Castro y otros, 2000).

Esta última se presenta en dos modalidades: la educación técnica (ET) y la Formación Profesional (FP), surgidas como dos ofertas diferenciadas y funcionando en compartimientos estancos.

Por un lado la Educación Media Técnico Profesional (EMTP) siempre estuvo asociada a los ministerios de educación, teniendo carácter propedéutico. Fue concebida como un subsistema o modalidad dentro de la oferta educativa de nivel medio, pero ofreciendo una inserción ocupacional mediante las tecnicaturas que se dividen en los diferentes sectores y ramas de la producción. La estructura correspondió, como el contexto lo signaba en su momento, con una organización taylorista fordista. Actualmente, en la mayoría de los países de América Latina y el Caribe, los estudiantes que asisten a una escuela secundaria técnica son una minoría menor de 30% en toda la región (Moura Castro y otros, 2000).

Por otro lado, la FP definida en sus orígenes como un sistema de formación para los trabajadores, de carácter terminal, se caracterizó por tres elementos distintivos: su independencia del sistema educativo regular y su flexibilidad, que la ubica en un espacio de educación no formal y si bien nace por iniciativa del Estado, cuenta con la presencia de un gobierno tripartito (Estado, empresa y trabajadores). Además, la prestación ha estado centralizada en grandes organismos rectores y ejecutores de las acciones, conocidos como el sistema “S y el I” (Moura Castro, 1998).

Revisión de los modelos de organización de la educación técnico profesional dentro de la oferta de educación secundaria En la mayoría de los países se está intentando extender la obligatoriedad a diez años de escolaridad -e incluso como es el caso de Argentina y Chile, ya ha sido extendida a la educación media- y, postergar la especialización temprana. Refiriéndose al caso de Chile y Argentina, Gallart, M. (2010), señala que los objetivos de las reformas fueron similares: mejoramiento de la equidad social y de la competitividad económica; modernización de la enseñanza media; la descentralización hacia niveles más cercanos al proceso educativo.

Respecto al área de ETP se buscó que la educación general ocupara un lugar más amplio en el currículo para permitir un mejor desarrollo de competencias básicas, de capacidad crítica y de facilidad para resolver problemas; se trató

así de postergar la especialización de la FP en carreras específicas hasta los últimos años de escolarización media. Se reformuló la oferta disminuyendo el número de especialidades y modernizando los perfiles de los egresados.

Los cambios en la estructura de la educación técnica de los años noventa fracasaron en Argentina y Brasil, y en años recientes han sido revisados. A continuación se reseñan las evaluaciones y debates al respecto.

En Argentina, la intencionalidad de diseñar propuestas flexibles a modo de trayectos técnicos profesionales careció de viabilidad político técnica en su implementación, produciéndose una alta fragmentación de la oferta a nivel nacional. En 2005 se promulgó la ley 2605810 de Educación Técnico Profesional, reingresando así la temática en la agenda de educación y trabajo.

En Brasil al asumir las autoridades educativas del gobierno de Lula en el 2004, se desarrolló un proceso de análisis crítico de las políticas implementadas por el gobierno saliente en esta materia. Se derogó entonces, el Decreto 2208 y se aprobó en julio de 2004 el Decreto 5154, que permite la articulación de la educación profesional técnica de nivel medio con la enseñanza media, mediante tres modalidades integrada, concomitante y subsecuente.

Definidas las herramientas legales necesarias para implementar esta reforma, el MEC lleva a cabo el Programa

Educación Profesional Técnica de Nivel Medio integrada a la Enseñanza Media. La Secretaría de Educación Básica asiste por medio de convenios de apoyo técnico y financiero a las entidades estaduales adheridas al Programa para incrementar en un año la duración del nivel medio. Actualmente, la SETEC ha lanzado un nuevo repertorio de ocupaciones técnicas con formación por competencias.

En ésta misma línea de debate se inscribe el proceso de transformación de la ETP en Chile.

También en Colombia se propone la ordenación del sistema de formación para el trabajo el cual tendrá dos grandes objetivos: (i) integrar y articular todos los subsistemas de formación profesional reglada, ocupacional y continua, en un sistema coherente y organizado; y (ii) homologar y acreditar la amplia y dispersa oferta de programas que ofrecen instituciones públicas y privadas. En 2004 el SENA elaboró la Guía Metodológica para el Programa de Articulación con la educación media técnica, la Articulación del SENA con la educación media técnica implica principalmente la ejecución de los programas del SENA en los grados 10º y 11º de la educación media, con el objeto de formar competencias laborales en el campo ocupacional elegido por la institución educativa, pero adoptando como referentes los planes de desarrollo nacional, departamental, regional ó local. Apunta a brindar al egresado una doble certificación: la de bachiller técnico, otorgada por la

escuela media, y la certificación de los módulos aprobados o el Certificado de Aptitud Profesional (CAP) correspondiente a la especialidad técnica, extendidos por el SENA.

Transformación curricular: el advenimiento del concepto de competencia

En el marco de las reformas de la década pasada, ingresó en las agendas nacionales de educación el concepto de competencia como Educación Basada en Competencias (EBC); Educación Basada en Normas de Competencias (EBNC); o Formación Basada en Competencias (FBC). Se busca reconocer y certificar las competencias obtenidas no sólo mediante procesos formativos, sino también que permita capitalizar los saberes adquiridos en otros ámbitos, como lo es la experiencia profesional. Para los sistemas formativos, esto implica una múltiple transformación: curricular, del modelo de gestión y de la formación del personal responsable – instructores, facilitadores, docentes, técnicos, supervisores, etcétera.

Cada administración educativa define el concepto con algunas particularidades, pero en sintonía con la Resolución 195 OIT

La Resolución 195 de OIT define competencias: “abarca los conocimientos, aptitudes profesionales y el saber hacer que se dominan y aplican en contextos específicos”. (OIT, 2005).

Existe consenso en utilizar la categorización de: competencias básicas, competencias de empleabilidad y competencias técnicas específicas.

Brasil –con particularidades-, Chile, Colombia y Perú están trabajando en currículos con enfoque por competencia. Además de significar un cambio cualitativo, esto permite que los nuevos perfiles ocupacionales se construyan en consulta con el medio productivo. Aunque esta consulta adopta diferentes modalidades, hay una mayor cercanía entre los perfiles deseados y los perfiles de la formación.

Uruguay; Nicaragua, República Dominicana, Cuba, Costa Rica, Guatemala, Panamá y Ecuador trabajan el tema con diversos niveles de inserción (desde experiencias acotadas –con definición sectorial y/o institucional- a la organización de programas o proyectos en el ámbito nacional).

Con incipiente ingreso en las agendas nacionales se verifica la organización de una política que regule y administre la validación de los aprendizajes formales e informales. Chile, México, Brasil, Uruguay, Guatemala y Colombia son los que tienen cierto grado de desarrollo y han solicitado apoyo para el diseño e implementación del mismo.

Los ministerios de educación encaran la formación por competencias en la educación de nivel medio y superior técnico y tecnológico. En general, las reformas educativas que se están desarrollando en la región abordan el enfoque de una educación

basada en la construcción de competencias desde una perspectiva amplia.

1.1.2. Empírica

Las tendencias enunciadas anteriormente mantienen una estrecha relación entre sí y producen un fuerte impacto en el nivel institucional. Surgen nuevos modelos de gestión flexible, que se adaptan a la incertidumbre del entorno, instalándose como organizador el concepto de “transformación institucional”.

Las estrategias utilizadas son: la formación de grupos de transformación institucional, que lideran procesos permanentes de cambio, expresados en Proyectos Pedagógicos Institucionales, o también llamados Proyectos Educativos Institucionales; el incremento de las relaciones con las empresas y la formación en centros de trabajo; la incorporación de alianzas estratégicas para mejorar la conducción del centro; la realización de acciones de mejoramiento directo sobre las dimensiones pedagógicas, didácticas y gerenciales incorporando insumos producidos por evaluaciones aplicadas en diferentes niveles de la institución; la incorporación de sistemas de información, captación de señales, seguimiento de egresados y orientación e información sobre el empleo, organizados en observatorios que trasciendan la institución y pertenezcan a un nivel local o regional; el desarrollo de instrumentos de monitoreo e indicadores que destaquen la relación entre educación y trabajo permitiendo la interacción de múltiples actores para orientar la

oferta; la organización de programas especiales para poblaciones desfavorecidas; y el diseño e implementación de diferentes mecanismos de intervención.

Continúa siendo un tema central la construcción de estrategias innovadoras de articulación con el sector productivo. Es así que comienzan a aparecer en los organigramas el área de relaciones institucionales, donde se incorporan las vinculaciones con las empresas –con diferentes estrategias-, y la articulación con el entorno socio-productivo. El caso con más desarrollo es el de los Ex Centros Federales de Educación Tecnológica (CEFET), actuales Institutos Federales –de nivel universitario- de Brasil. Además, continúan los modelos ya históricamente consolidados de los sistemas S e I.

En Chile se implementa desde 1995 un sistema dual, involucrando (si bien de forma voluntaria y gradual) al conjunto de instituciones de enseñanza técnico-profesional del nivel medio. El sistema permite concebir la formación técnica y profesional como una actividad compartida entre la institución educativa y la empresarial. De ahí su condición de formación en alternancia entre ambos campos.

Otro aspecto a destacar es la participación más reciente de las escuelas técnicas en redes locales y/o redes sectoriales de formación para el trabajo, esto es de los sistemas S a las redes apoyadas por Chilecalifica. En este último caso, se financia proyectos de redes de formación y empleo ligados a sectores

productivos previamente identificados como prioritarios en los planes de desarrollo de los gobiernos regionales.

Aunque ha sido señalado como tendencia, sin duda el desafío pendiente es la articulación de la ET con las instituciones nacionales de FP. En Colombia hay un esfuerzo que lleva bastantes años de realización pero no hay muchas experiencias de articulación en otros países como por ejemplo Brasil, donde funciona la educación técnica en un carril paralelo al de la formación profesional.

Para que estas estrategias sean viables es necesario también una transformación del nivel macro, es decir, la conformación de sistemas nacionales de ETP. En ese sentido, se está redefiniendo la relación de las instituciones con las instancias de coordinación, asumiendo así, progresivamente una mayor autonomía. El énfasis estaría puesto en la evaluación y los resultados obtenidos más que una coordinación en el planeamiento institucional.

Resulta imperativo el diseño de nuevos modelos de gestión, ya que no es posible implementar un currículo por competencias en una gestión institucional de carácter tradicional (Vargas, 2002; Briasco, 2005).

Las principales instituciones responsables de la acción del Estado en materia de empleo para los jóvenes en la región son, fundamentalmente, los Ministerios de Trabajo, aunque en la última década y como se verá, han venido adquiriendo

importancia los organismos oficiales de juventud que han impulsado algunas acciones específicas de diversa magnitud e impacto en la promoción del empleo de los jóvenes. En algunos países se encuentran incluso experiencias de articulación entre los mismos.

Siguiendo con el análisis presentado en el documento mencionado anteriormente, se presenta algunas tipologías para la clasificación de programas de empleo para los jóvenes según los siguientes criterios clasificatorios:

- Focalización de los beneficiarios: destinados exclusivamente a los jóvenes o programas más generales que los incluyen.
- Condición de actividad: hay programas destinados a promover el empleo e incrementar la empleabilidad de los desocupados, programas destinados a aumentar las calificaciones de los trabajadores ocupados y programas mixtos.
- Políticas pasivas y activas: pueden identificarse programas cuyos objetivos están directamente ligados a la protección de la contingencia del desempleo de empleo transitorio o directo y seguro por desempleo –y otros que prevén prestaciones de apoyo a la inserción laboral y mejora de la empleabilidad.
- Tipo de inserción: se pueden agrupar los programas en aquellos que persiguen como objetivo la creación de empleo de manera independiente; los que persiguen como objetivo la

inserción laboral en relación de dependencia y los mixtos, que contemplan en su diseño ambas alternativas.

- Fortalecimiento de las instituciones: en procura de mejorar la calidad en la prestación de sus servicios. Éstos constituyen líneas de trabajo transversales a los programas de atención directa a los grupos objetivo.

En el Perú, experiencias como el programa de Emergencia Social Productivo “Construyendo Perú” busca generar ingresos temporales y desarrollar capacidades para la población desempleada de las áreas urbanas y rurales favoreciendo prioritariamente a aquellas con menores niveles de ingreso económico en situación de pobreza y extrema pobreza. Su público objetivo es la población con carga familiar, así, el 25% de los beneficiarios deben ser jóvenes entre 18 y 29 años, que asumen carga familiar o presentan necesidades básicas insatisfechas. El Programa de Emergencia Social Productivo “Construyendo Perú”, se ejecuta desde el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

El país está inmerso en un escenario de globalización, se encuentra integrado a flujos internacionales de comercio e inversiones y esto se constituye un elemento crítico (dependiente) para que nuestro país pueda acelerar su crecimiento económico y mejorar sus condiciones sociales se deben acentuar la necesidad de promover la creación de empresas dinámicas, que es uno de los pilares básicos para el

desarrollo del sector privado, que asegure el desarrollo de un tejido económico eficiente y competitivo a mediano y largo plazo, que se afirme que una parte significativa de la población joven se incorpore a los procesos productivos y se identifique con la pertenencia a una empresa, lo que hoy por hoy se define como, emprender. Tanto desde el estado como del sector privado existieron iniciativas que en mayor o menor medida intentaron proporcionar elementos que ayuden a la posibilidad de abrir sus negocios propios. Una revisión rápida de algunas experiencias que promovieron el trabajo juvenil independiente son:

Tabla N°1

INSTITUCIONES QUE PROMUEVEN EL TRABAJO JUVENIL INDEPENDIENTE

INSTITUCIÓN	PROGRAMA
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo	Bono Emprende
	Bono Gremio
	Bono Pyme
	Programa de Autoempleo y Microempresa (Prodame)
Alternativa, Centro de Investigación Social y Educación Popular	Formación Empresarial
Centro de Asesoría Laboral del Perú (Cedal)	Proyecto de Formación Empresarial y Generación de Empleo
Colectivo Integral de Desarrollo (CID)	Programa de Apoyo a Jóvenes Empresarios
Instituto de Promoción del Desarrollo Solidario (Inpet)	Programa “Empleo Juvenil”
Asociación Pro Bienestar y Desarrollo (Probide)	Programa «Creer para crear»
Pro Mujer Perú	Fortaleciendo los negocios de las mujeres
Instituto de Fomento de una Educación de Calidad (Educa)	Centrojoven

Fuente: Chacaltana, Juan (2006) “Empleos para los jóvenes”. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal). Lima.

Sin embargo, existe un gran déficit de atención por parte del Estado para promover el empleo juvenil, y que, en los casos en que esta existe, hay una enorme diversidad de enfoques y procedimientos. Desde la educación básica, los jóvenes egresan con una visión de trabajo basada en una relación de dependencia, por lo que es muy importante la presencia del trabajo independiente, donde se forjarían las iniciativas de emprendimiento, sobre esta contrariedad social, Chacaltana (2009) manifiesta que "existe una mayoría de emprendedores que se orienta por la necesidad o supervivencia, "el problema consiste en que el emprendimiento muchas veces es *remedial*es decir el joven empieza usualmente trabajando como asalariado, pero estos empleos no duran, de manera que este proceso se repite varias veces, y a medida que avanza en edad muchos jóvenes se dan cuenta de que tiene poco futuro trabajando como trabajador asalariado, y recién entonces empieza a pensar en un negocio, pero esto más bien como respuesta a la exclusión. Es decir, se es emprendedor pero por necesidad y la idea sería más bien promover emprendedores por oportunidad y generar las condiciones para esto". De la misma forma, Serida Nishimura, de la Universidad ESAN, considera que el principal factor que limita la actividad emprendedora es la carencia de políticas y programas de fomento al emprendimiento, que se manifiesta en un Estado que juega un papel fiscalizador —más que facilitador— de las nuevas empresas, y, sobre todo, en la falta

de estabilidad de las normas que regulan la actividad empresarial. Del mismo modo concurren crecidamente diversos factores que restringen el emprendimiento White y Kenyon (2004) citado por Chacaltana (2009) han identificado dos tipos de restricciones al emprendimiento: los problemas asociados a la creación de un negocio, aquello que tiene que ver con el funcionamiento (acceso al crédito, y servicios de desarrollo industrial) y las asociada a las decisiones de ser emprendedor (falta de vocación hacia el empleo independiente, aversión al riesgo, tolerancia al trabajo duro, capacidad de gestión, creatividad), en este último categoría se refiere a las competencias o capacidades para emprender por lo que Kantis (2004) señala que "las capacidades emprendedoras inciden sobre los distintos eventos del proceso emprendedor" y, tal como se indicó en los párrafos anteriores, están influidas por los ámbitos familiar, educativo y laboral. El enfoque del fenómeno emprendedor que será el objeto de estudio de la presente, y cuya variable será el grado de intensión a crear una empresa. En este sentido Puchol (2005) asentó que "primero está la disposición de trabajar duro, gozar de una buena salud, conocer perfectamente el producto y el mercado, y por ultima y la más importante es la formación, ya que el éxito de los negocios radica en gran parte en la especialización del emprendedor". En contexto educativo, sabemos que nuestro sistema educativo es deficiente y carente de actitud emprendedora, que prepara a las

personas para ser empleado y no apunta a la intencionalidad del joven a emprender, en este sentido Manuel (2005) anota que la “intencionalidad es un estado de la mente que dirige la atención de una persona hacia un objetivo específico, y que implica la realización de una acción para conseguirlo”, por ello, observar las intenciones adquieren un papel trascendental y se entiende como una forma de indagar las potencialidades para la creación de empresas en el futuro. Por la importancia del emprendedor en la sociedad, ha dado lugar a una vasta literatura, alimentada desde distintas disciplinas en este sentido, Kantis (2004) señala que “los economistas han tendido a aproximarse al tema desde una visión funcional del fenómeno centrada en el rol del emprendedor (el qué); las ciencias humanas han puesto el énfasis en los aspectos personales (quién» y «por qué), mientras que las ciencias de la gestión y la organización se han centrado en el proceso (el cómo)”. Por último, concluimos que resulto necesario analizar pormenorizadamente las características emprendedoras de los alumnos del SENATI, con el fin de promover la inclusión y vocación hacia el empleo juvenil independiente, asimismo propagar iniciativas y programas de fomento al emprendimiento, finalmente revelar cuales son las intenciones emprendedoras y de empleabilidad de los jóvenes para que adquieran un papel trascendental dentro del ambiente académico.

1.2. Formulación del problema

Bajo la percepción que antecedió, la investigación se propone responder las siguientes interrogantes problemáticas:

1.2.1. Problema general

El problema general que a su vez representa el objeto de la investigación se formuló de la siguiente manera:

¿En qué grado las características emprendedoras de los alumnos se encuentran relacionados con la promoción estratégica del empleo juvenil independiente del SENATI CFP – Huancayo?

1.2.2. Problemas Específicos

1. ¿Cómo las características emprendedoras se relacionan con la empleabilidad de los alumnos del SENATI CFP – Huancayo?
2. ¿En qué grado las características emprendedoras se relacionan con la inserción laboral de los alumnos del SENATI CFP – Huancayo?

1.3. Objetivos de la investigación

A partir de la problemática general que se observa en las características emprendedoras y la promoción estratégica del empleo juvenil independiente, se plantea un objetivo general y dos objetivos especifico.

1.3.1. Objetivo General

Conocer el grado de relación entre las características emprendedoras de los alumnos y la promoción estratégica del empleo juvenil independiente del SENATI CFP – Huancayo

1.3.2. Objetivos específicos

1. Determinar la relación de las características emprendedoras con la empleabilidad de los alumnos del SENATI CFP – Huancayo.
2. Examinar el grado de relación las características emprendedoras se relacionan con la inserción laboral de los alumnos del SENATI CFP – Huancayo.

1.4. Justificación de la investigación.

Se tiene en cuenta dos tipos de justificación: metodológica y práctica:

1.4.1. Justificación Metodológica.

Para lograr el cumplimiento de los objetivos de la investigación, en la presente se hizo uso de su propia metodología (descriptivo-correlacional) y aplicando los procedimientos del nivel científico, cumpliendo con los requisitos mínimos, definiendo y desarrollando de manera sistemática el estudio de las características emprendedoras que implica plantear la promoción estratégica del empleo juvenil independiente en los alumnos del SENATI, Centro de Formación Profesional de Huancayo.

1.4.2. Justificación Práctica

Es preciso señalar que en el presente trabajo de investigación abordamos temas relacionados a la necesidad de promover la creación de empresas dinámicas, que es uno de los pilares básicos para el desarrollo del sector privado, que asegure el desarrollo de un tejido económico eficiente, competitivo a mediano y largo plazo, que se afirme que una parte significativa de la población joven se incorpore a los procesos productivos.

1.5. Importancia

Esta investigación será importante porque aporta al conocimiento de las ciencias administrativas las características emprendedoras y la promoción estratégica del empleo juvenil independiente que constituye un avance del conocimiento del emprendimiento en los alumnos del SENATI, Centro de Formación Profesional de Huancayo.

1.6. Alcances de la investigación

El alcance de la presente investigación estuvo orientado a los alumnos del SENATI, Centro de Formación Profesional de Huancayo, específicamente de las especialidades de confección textil, electricidad industrial mecánica automotriz, mecánica de mantenimiento, quienes serán los directos beneficiados con los resultados de la investigación.

1.7. Limitaciones

Las restricciones para la presente investigación fueron las causas económicas como factor limitante para la profundización del tema, asimismo la escasa bibliografía. La investigación se desarrolló tomando

en cuenta únicamente como limite a las características emprendedoras y la empleabilidad de los alumnos del SENATI CFP – Huancayo, en la promoción estratégica del empleo juvenil independiente.

1.8. Delimitaciones

1.8.1. Delimitación de temporal

El periodo de tiempo que tomara la investigación es del 2013

1.8.2. Delimitación Espacial:

Lugar: SENATI Centro de Formación Profesional – Huancayo

1.9. Fundamentación y formulación de la hipótesis.

En esta parte de la investigación tiene que ver con la formulación de la hipótesis, que busco probar nuestra investigación, se operacional izaron los objetivos y se dieron a través de una hipótesis general y dos hipótesis especifica.

1.9.1. Hipótesis

"El grado de relación entre las características emprendedoras de los alumnos y la promoción estratégica del empleo juvenil independiente del SENATI CFP – Huancayo es significativo".

1.9.2. Hipótesis específicas

1) Las características emprendedoras se relacionan altamente con la empleabilidad de los alumnos del SENATI CFP – Huancayo.

2) Las características emprendedoras tienen alto grado de relación con la inserción laboral de los alumnos del SENATI CFP – Huancayo.

1.10. Operacionalización de las variables

1.10.1. Variable: X_1: Características emprendedoras.

Variable	Dimensión	Indicador	Instrumento
Características emprendedoras	Capacidad de logro	Iniciativa Búsqueda de oportunidades: Persistencia	Cuestionario Encuesta
	Capacidad de planificación.	Exigencia de la calidad Compromiso Eficiencia Persistencia en resolución de problemas	
	Capacidad de poder.	Independencia Autoconfianza Persuasión Optimización de la red de contactos	

1.10.2. Variable: Y_1: Empleo independiente

Variable	Dimensión	Indicador	Instrumento
Empleo independiente	**Empleabilidad**	Atribución del desempleo Disponibilidad hacia el empleo Autoimagen personal y profesional Estilo de búsqueda de empleo Madurez ocupacional Habilidades demostradas en la búsqueda de empleo Apoyo socio familiar Necesidades de inserción	Cuestionario Encuesta
	Inserción laboral	Dificultad Políticas	

1.11. Identificación y clasificación de variables

1.11.1. Variable: Características Emprendedoras

Tabla N° 2

Características emprendedoras

Dimensión	Indicador	Ítems
Capacidad de Logro	Iniciativa	1. Busco hacer cosas que son necesarias que se hagan.
		2. Hago lo que es necesario, sin que otros tengan que pedírmelo
		3. Hago las cosas incluso antes de tener claro cómo se debe hacer
		4. Hago las cosas antes que se vuelvan urgentes
		5. Espero recibir órdenes de otras personas y después actuar en función de ello
	Búsqueda de oportunidades	6. Me gustan los desafíos y las nuevas oportunidades
		7. Prefiero realizar tareas que conozco bien y en las que me siento seguro.
		8. Estoy atento (a) a las oportunidades para hacer cosas nuevas
		9. Intento hacer cosas nuevas y diferentes de las que siempre he hecho
		10. Saco ventajas de las oportunidades que surgen
	Persistencia	11. Cuando enfrento un problema difícil, dedico la cantidad de tiempo que sea necesario para encontrar una solución.
		12. Insisto varias veces para que las personas hagan lo que quiero
		13. Cuando algo impide lo que estoy intentando hacer, busco otros medios para hacerlo
		14. Cuando encuentro una gran dificultad, busco realizar otras actividades
		15. Intento varias formas de superar los obstáculos que complican la realización de mis objetivos
Capacidad de Planificación	Exigencia de la calidad	16. Me disgusto conmigo mismo cuando las cosas no se hacen bien
		17. Es importante para mí realizar un trabajo de alta calidad
		18. Mi resultado en el trabajo es mejor que el de otras personas
		19. Cuando mi trabajo está satisfactorio, no invierto más tiempo en mejorarlo
		20. Quiero que mi negocio sea el mejor del ramo
	Compromiso	21. Me esfuerzo mucho para realizar mi trabajo.
		22. Trabajo durante varias horas y hago sacrificios personales para concluir mis labores dentro del plazo establecido
		23. Hago lo que sea necesario para cumplir mi trabajo
		24. Cuando estoy haciendo un trabajo para otras personas me esfuerzo para que quede satisfecho (a) con el resultado

		25. No permito que mi trabajo interfiera en mi familia o en mi vida personal
	Eficiencia	26. Busco formas de hacer las cosas más rápidamente
		27. No utilizo mi tiempo de la mejor manera posible
		28. Me molesto conmigo mismo cuando pierdo tiempo
		29. Busco las formas más económicas de hacer las cosas
		30. La mejor parte del dinero que utilizo en mi proyecto o trabajo, lo tomo prestado
	Persistencia en resolución de problemas	31. Pienso en soluciones diferentes para resolver los problemas
		32. Tengo muchos proyectos en mente
		33. Una vez que he escogido la manera de resolver un problema, ya no la cambio
		34. Pienso en diferente formas de resolver problemas
		35. Si una determinada manera de resolver un problema no resulta, busco otra
Capacidad de Competencia o de poder	Independencia	36. Cuando las otras personas no tienen el desempeño esperado, se los hago saber.
		37. Si estoy enfadado(a) con alguien, se lo hago saber.
		38. Me es difícil dar órdenes a las personas respecto a lo que deben hacer
		39. Demuestro que no estoy en desacuerdo con otras personas
		40. Les digo a las personas lo que tienen que hacer, aunque no lo quieran hacer
	Autoconfianza	41. Tengo confianza que tendré éxito en cualquier actividad que me proponga hacer.
		42. Cambio forma de pensar si otras personas no están de acuerdo con mis puntos de vista
		43. Cuando intento alguna cosa difícil o desafiante, siento confianza de que tendré éxito.
		44. Hago cosas que son arriesgadas
		45. Me mantengo firme en mis decisiones, incluso cuando otras personas no estén de acuerdo
	Persuasión	46. Consigo que otras personas apoyen mis puntos de vista
		47. Convenzo a otros sobre mis ideas
		48. Consigo que otras personas vean que soy capaz de ejecutar lo que me propuse hacer
		49. Son muy persuasivo(a) con los demás
		50. No consigo que personas con firmes puntos de vista cambien su forma de pensar
	Optimización de la red de contactos	51. Desarrollo estrategias para influir en otros
		52. No invierto mucho tiempo pensando en cómo convencer a los demás
		53. Busco personas importantes para que me ayuden a conseguir mis objetivos
		54. Con la finalidad de alcanzar mis objetivos busco soluciones que traigan beneficios para todos.
		55. Identifico que personas son capaces de ayudarme a alcanzar mis objetivos

1.11.2. Variable: Empleo independiente

Tabla N° 3

Empleo Independiente

Dimensión	Indicador	Ítems
Empleabilidad	Atribución del desempleo	1. Aunque estoy sin trabajo considero más importante otros aspectos de mi vida
		2. Una de las razones por la que no encuentro trabajo es por falta de formación, de experiencia, de carácter, por no saber dónde buscarlo
		3. Necesito un trabajo para poder mantenerme.
		4. Aceptaría cualquier horario ante una oferta de empleo
		5. Es cierto que mi situación de desempleo no depende exclusivamente de la escasez de ofertas de empleo
	Disponibilidad hacia el empleo	6. ¿Está de acuerdo con la siguiente afirmación? "No sólo por “vara” se encuentra hoy en día trabajo"
		7. Necesito trabajar para mantener a mi familia
		8. Pienso que trabajar, es una manera de ser útil para la sociedad y me facilita relacionarme y auto realizarme
		9. Aceptaría un trabajo por el que tuviese que cambiar mi lugar de residencia
		10. Estoy dispuesto (a) a bajar mi nivel de aspiraciones profesionales con tal de trabajar
	Autoimagen personal y profesional	11. Estaría dispuesto a trabajar en otras ocupaciones distintas a mi profesión
		12. Soy muy constante y perseverante a la hora conseguir de conseguir algo que me interesa
		13. Me preocupo de informarme sobre cómo evoluciona mi profesión con las nuevas tecnologías
		14. Estoy convencido(a) de que la formación repercute en la consecución y en el mantenimiento del empleo
		15. ¿Está de acuerdo con esta afirmación?: "Encontrar trabajo no va a depender de mi suerte sino sobre todo de mis capacidades"
	Estilo de búsqueda de empleo	16. Le dedico a la búsqueda de empleo, como mínimo, de diez a veinte horas a la semana
		17. Sé comportarme en una entrevista de selección
		18. Con frecuencia envío cartas y currículum a empresas o me dirijo personalmente a ellas.
		19. Realizo una búsqueda de empleo planificada organizando mi actuación
	Madurez ocupacional	20. Actualmente me considero suficientemente preparado para trabajar
		21. Procuro aprender continuamente cosas nuevas relacionadas con mi ocupación

		22. Si estuviese trabajando, seguiría formándome dentro de mi ocupación
		23. Además del sueldo hay otros aspectos importantes por los que querer trabajar
		24. Me considero un/a buen/a profesional
	Habilidades demostradas en la búsqueda de empleo	25. Me tomo la búsqueda de empleo como un trabajo, dedicándole un tiempo todos los días
		26. Tengo experiencia de haber realizado pruebas psicotécnicas
		27. Conozco, básicamente, las leyes laborales y como me afectan en la búsqueda de empleo
		28. Sé soportar una entrevista de selección
		29. Considero que mi arreglo personal, es adecuado a las ocupaciones a las que aspiro
	Apoyo socio familiar	30. Mi entorno más próximo (familia y amistades) me incentivan para que me forme
		31. Mi familia me estimula a buscar empleo
		32. Mis familiares y amistades se preocupan por mantenerme informado/a sobre ofertas de empleo
	Necesidades de inserción	33. ¿Prefiere trabajar y tener independencia económica antes que vivir de su familia?
		34. Tengo que aportar dinero en mi casa
		35. ¿Su situación familiar le facilita realizar la búsqueda de empleo?
		36. Considero mi situación de desempleo es desesperante
Inserción laboral	Dificultad	37. El empleo informal entre los jóvenes sigue ganando terreno.
		38. La transición de la colegio al trabajo genera dificultades para la inserción en el mercado laboral derivadas de la falta de experiencia.
		39. La incapacidad para crear suficientes puestos de trabajo decentes puede tener efectos perjudiciales duraderos en los jóvenes.
		40. Si no se adoptan medidas inmediatas y enérgicas la comunidad se enfrentará al triste legado de una generación perdida.
	Políticas	41. Invertir en los jóvenes es invertir en el presente y en el futuro de nuestras sociedades.
		42. El gobierno deberían considerar aplicar políticas que promuevan el empleo pleno productivo y libremente
		43. Se deberían considerar aumentando la capacidad de creación de empleo y que se faciliten el acceso a la financiación.
		44. Los jóvenes emprendedores suelen ser los que menos posibilidades tienen de acceder a una financiación
		45. Impartir formación sobre iniciativa empresarial a edades tempranas y dentro de los programas de enseñanza secundaria y superior como medio eficaz para mejorar las actitudes hacia el empresariado

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

2.1. Antecedentes del estudio

2.1.1. Internacionales

Pinzón, M. (2008) en su tesis doctoral titulada: "Factores Clave de Éxito en los Emprendedores de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa Mexicana: Una Valoración para la Región central de México", plantea la importancia que debería tener el emprendedor mexicano, proporcionen estudios específicos acordes a su entorno que le sirvan de guía para que su desarrollo como emprendedor se facilite. Tiene como Objetivos: 1.- Determinar los factores clave de éxito de los emprendedores que han logrado triunfos empresariales; 2.- ofrecer información documentada que sirva como guía o experiencias de los nuevos emprendedores para evitar errores comunes que han tenido otros emprendedores que no han tenido el éxito esperado; 3.- ayudar a

reflexionar a los emprendedores sobre cuales habilidades y actitudes han servido de éxito y cuales, en su caso, deben afinar para obtener el éxito que están esperando; 4.- impulsar un espíritu emprendedor para que se fomente la creación de nuevos negocios que a su vez generen nuevos empleos para ayudar al crecimiento y el desarrollo de México; 5.- servir de base para que los emprendedores redefinan su camino e impedir que salgan de los mercados y evitar así dolorosos fracasos morales y pérdidas económicas innecesarias. En la investigación se encontraron emprendedores de: diferentes niveles económicos, socio-culturales, filosofías sobre el emprendimiento y formas de realizar negocios. Como por ejemplo tenemos al emprendedor: negociador, ambicioso, constante, intelectual, paternalista, vocacional y oportunista. Propuso un modelo educativo empresarial de creación de emprendedores (modelo edu-emprende). El modelo propuesto parte del análisis de ocho factores consideradores como clave de éxito de acuerdo a los mencionados con mayor frecuencia por las muestras encuestadas (2.400 emprendedores) y que se están tomando como referencia a seguir como base de actuación cuando se trate de ser un emprendedor exitoso.

Otero (2005) tesis titulada “Diseño de un modelo para promover emprendimiento en estudiantes de secundaria en grados 10° y 11° de estratos 1, 2,3, en Colombia”. Presenta como pregunta de investigación: ¿Cuál es el modelo para promover el emprendimiento en los jóvenes de educación secundaria en grados 10° y 11° de estratos 1, 2,3, en Colombia?, determina como su objetivo: Diseñar un modelo para desarrollar habilidades de emprendimiento en estudiantes de secundaria en grados 10° y 11° de estratos 1, 2,3, en Colombia. Concluye que el modelo para promover el emprendimiento debe ofrecer la posibilidad efectiva de sensibilizar estudiantes de educación secundaria, facilitando la interacción, aprendizaje y la formación de redes a través de procesos de pedagogía activa, de tal forma que forme emprendedores y facilite emprendimientos. Asimismo ultima que es indispensable que el Estado se comprometa a estimular la conformación de redes sociales, a promover la asignación de recursos públicos para el apoyo de estas redes y a atender las propuestas provenientes de las redes de emprendimiento, esforzándose por implementar las medidas necesarias para la ejecución.

2.1.2. Nacionales

Martin (2001) llevó a cabo una investigación titulada la “Contribución de la metodología Competencias Económicas para

la formación de emprendedores (CEFE) al desarrollo de las capacidades emprendedoras de los gestores de la Pequeña y Microempresa (PYME) de la ciudad de Trujillo". Su objetivo general fue: Determinar si la aplicación de la metodología influye significativamente en el desarrollo de cada una de las características personales emprendedoras de los gestores empresariales de la ciudad de Trujillo.

Gonzales, G. (2010) en su tesis de maestría en la UIGV, Titulada "Capacidad emprendedora en estudiantes ingresantes de la UIGV", ultima, que los estudiantes responden perfectamente a las habilidades emprendedoras en creatividad, asunción de los riesgos, gestión proyectos, realización y planificación, asimismo afirma que se cuenta con un capital humano potencial que tiene que ser mostrado al país, y que la motivación se lograra trabajando con las personas y el cambio se alcanzara desde la persona misma para cambiar el liderazgo empresarial y la visión de los negocios. Recomienda que las universidades tengan un reto de lograr que la brecha entre lo académico y lo empresarial sea cada vez más corta.

2.1.3. Local

Sánchez, J. (2012) investigo sobre el "El emprendimiento como estrategia de desarrollo local en la provincia de Huancayo". Su objetivo fue: Determinar el grado de articulación entre los emprendimientos y el desarrollo local en la Provincia de

Huancayo. Los objetivos específicos son: 1. Determinar la relación de los emprendimiento con los recursos de la Provincia de Huancayo. 2. Examinar el grado de relación de los emprendimientos con los agentes del desarrollo de la Provincia de Huancayo. Su muestra estuvo constituido 133 propietario de negocios establecidos de las Mypes de la Provincia de Huancayo.

Paredes (2013) "Una aproximación al perfil del estudiante emprendedor de educación "básica regular" esta investigación expone el análisis educativo curricular de las investigaciones realizadas en otros países de Latinoamérica y Europa que consideran al emprendimiento como un motor de cambio, crecimiento y competitividad y además para la generación de empleo y que se debe desarrollar el emprendimiento desde la infancia y en el caso del Perú está presente en los propósitos curriculares pero no se le da el tratamiento adecuado por lo que hay necesidad de partir de un perfil del emprendedor y ello nos permitirá evaluar y determinar los logros y debilidades y realizar la toma de decisiones para corregir y mejorar la formación emprendedora en los estudiantes. Es fundamental tener presente las características que se espera desarrollar en los estudiantes, para desarrollar una planificación adecuada, determinar las estrategias adecuadas para lograrlo y evaluar los resultados para la emisión de juicios y la toma de decisiones para mejorar. Si las Instituciones educativas de educación básica regular logran

fortalecer las capacidades de emprendimiento, los estudiantes se constituirían en potenciales inversionistas que con mayor probabilidad implementarían negocios con innovación competitiva y valor económico sustentable, es decir empresas donde los proceso de innovación y emprendimiento se potencian, siendo esto la base de su diferenciación y posicionamiento estratégico, además de ser un reflejo de la capacidad de la adaptación a las expectativas y necesidades, cambiantes de su mercado actual y futuro.

2.2. Marco legal

Constitución Política del Perú

Artículo 23°

El Estado y el Trabajo: El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo.

Artículo 59°

El estado estimula la creación de la riqueza y garantiza la libertad de trabajo y la libertad de empresa, comercio, industria. El ejercicio de estas libertades no debe ser lesivo a la moral, ni la salud, ni a la salud pública. El Estado brinda oportunidades de superación a los sectores que sufren cualquier desigualdad, en tal sentido, promueve las pequeñas empresas en todas sus modalidades.

Ley N° 29158, Ley Orgánica del poder Ejecutivo

Artículo 38°

Establece que los programas son estructuras funcionales creadas para atender un problema o situación crítica, o implementar una política pública específica, en el ámbito de competencias de la entidad a la que pertenece.

Ley de creación de SENATI Ley N° 13771 del 19 de Diciembre de 1961.

Ley Nº 26272, su modificatoria la Ley Nº 29672, su Estatuto aprobado por el Consejo Nacional.

Ley Nº 17045, que le dan la naturaleza de ser una organización de gestión privada porque no forma parte del Presupuesto del Sector Público y goza de autonomía en su gestión y el consejo nacional tiene la responsabilidad exclusiva en la administración y aplicación de las rentas del SENATI, así como a dictar todas las normas de control que aseguren la recta aplicación de la rentas, de acuerdo con los fines del SENATI.

Ley Nº 26272 de Organización y funciones del SENATI

Ley Nº 29672, que autoriza al SENATI a otorgar títulos a nombre de la Nación.

2.3. Marco Histórico

Hay que remontarse a mediados del siglo XVIII para ver, por vez primera, la utilización del término “empresario” (entrepreneur) por parte del pensador francés Cantillon (1978). En sus escritos del año 1755 señaló al entrepreneur, es decir al empresario, como la persona que tiene entre sus

funciones la de “crear y poner en marcha la actividad empresarial”. Del mismo modo, autores como Herbert y Link (1989), que estudiaron este periodo histórico desde la Teoría Económica, sostienen que el entrepreneur es el empresario, quien entre sus muchas y variadas funciones posee las de: asumir riesgos como el de crear una empresa y las de innovar, esto es, “emprender”.

El profesor Veciana (1999) pone de manifiesto que los estudios sobre el “emprendedor” han venido desarrollándose desde entonces, siendo objeto de estudio, fundamentalmente, de la perspectiva de la Teoría Económica; y centrados en la función empresarial. Así pues, siguiendo a este autor, podemos decir, que es a partir de mediados del siglo XX cuando la comunidad científica se aproxima al estudio del entrepreneur únicamente desde su vertiente emprendedora. De esta manera, el acento se pone en el sujeto, destacando sus: comportamientos, capacidades, etc.; o lo que nosotros en este trabajo denominamos competencias. Por todo esto, actualmente, identificamos el término anglosajón entrepreneur como “emprendedor”.

En este sentido, para aproximarnos al conocimiento científico de la expresión “cultura emprendedora” debemos recurrir a los términos de origen anglosajón: entrepreneur y entrepreneurship. Estos dos conceptos que se han generalizado, sobre todo, en el ámbito económico y sociológico, tienen como origen etimológico la palabra francesa “entreprendre” (FUNDA-PRO,

2005); y con ella se alude a la “acción de emprender”, esto es, comenzar alguna cosa.

En esta línea, los economistas franceses, tras los primeros trabajos desarrollados por Cantillón, se refieren a los entrepreneurs como los sujetos que son capaces de afrontar la incertidumbre y los riesgos propios de las innovaciones; por lo que, con el paso del tiempo terminó asociándose este concepto como sinónimo de “fundador de una nueva empresa”.

Por otra parte, el término entrepreneur se ha traducido al castellano como “emprendedor”. Para el diccionario de la Real Academia Española en su vigésima segunda edición (2001) el adjetivo emprendedor o emprendedora hace alusión a la persona “que emprende con resolución acciones dificultosas o azarosas”. A su vez, emprendedor en castellano deriva de “emprender”; así que para ver cuál es el origen etimológico de este verbo en lengua castellana hemos recurrido a diversos diccionarios etimológicos y de la lengua castellana. En el cuadro que aparece a continuación exponemos el origen latino del verbo “emprender” del que deriva el adjetivo emprendedor o emprendedora:

Tabla N° 4

Diccionarios etimológicos y de la Lengua Español

EMPRENDER			EMPRENDEDOR/A
Diccionario	**Origen Etimológico**	**Acepción/es**	**Acepción/es**
Casares, J. (1992): *Diccionario ideológico de la lengua española.* Barcelona, Gustavo Gili.		1. Dar principio a una obra o empresa. Dícese más propiamente de las que exigen notable esfuerzo y resolución. 2. (fam.) Con nombres de personas regidos de las preps. "a o con", acometer a uno para importunarle, o para reñir con él. (pág. 323)	Que emprende con resolución cosas difíciles o arriesgadas. (pág. 323)
Cuervo, R. J. (1987): *Diccionario de construcción y régimen de la lengua castellana.* Bogota, Instituto Caro y Cuervo.	De "en" y "prender". Port. "emprender", cat. prov. "emprendre", it. "imprendere" (hoy algo anticuado), todos ellos "Emprender"; fr. ant. "emprendre", Emprender y Pegar fuego, encender (hoy, en esta acepción, dialectal del Este de Francia); veglioto "imprandro", Encender. (pág. 185)	1. Acometer alguna cosa resuelta y decididamente, con ánimo de ponerla por obra o ejecutarla. (pág. 179)	
LAROUSSE (1996): *Gran*	Del latín vulgar "prendere" < latín "prehendere",	1. Empezar una tarea que implica trabajo o presenta dificultades.	Que tiene decisión e iniciativa para

diccionario de la lengua española. Barcelona, Larousse Planeta.	coger, atrapar.	2. Empezar a realizar una acción agresiva contra una persona o una cosa. 3. Emprenderla para un lugar: Tomar un camino con el propósito de llegar a un lugar.	emprender cosas que presentan dificultades.
Moliner, M. (1998): *Diccionario de uso del español.* Madrid, Gredos.	Del latín "in", en, y "prendere", coger. (pág. 1088)	1. Empezar una cosa (camino, marcha, vuelo) que implica trabajo o presenta dificultades (se emplea particularmente con "camino, marcha, vuelo" y nombres semejantes) 2. Emprenderla A. Con un nombre que signifique golpes o cualquier clase de agresión. 3. Emprenderla para un lugar (inf.). Ponerse en camino para llegar a él. (pág. 1088)	Se aplica a la persona que tiene iniciativa y decisión para emprender negocios o acometer empresas. (pág. 1088)
Real Academia Española (2001): *Diccionario de la lengua española.* Madrid, Espasa-Calpe.	Del latín "in", en, y "prendere", coger.	1. Acometer y comenzar una obra, un negocio, un empeño, especialmente si encierra dificultad o peligro. 2. Acometer a alguien para importunarlo, reprenderlo, suplicarlo o reñir con él. 3. Prender fuego.	Que emprende con resolución acciones dificultosas o azarosas.

Sánchez, A. (2001): *Gran diccionario de uso del español actual.* Madrid, Sociedad General Española de Librería.		1. Iniciar alguien una acción (p. ej. un trabajo, empresa, camino, etc.) que a menudo implica riesgo, trabajo o dificultad en su consecución. 2. LOC (Locución, frase hecha). Emprenderla a/con/contra, 1, (con "a") iniciar una determinada acción, en especial si es violenta. 2, (con "con/contra") adoptar una actitud muy enérgica o agresiva contra algo o alguien. (pág. 888)	Se aplica a la persona que tiene iniciativa y capacidad de decisión para iniciar una actividad que implica algún riesgo, en especial si se trata de negocios. // También se aplica a las acciones humanas en similares características: "Iniciativas empresariales emprendedoras". (pág. 888)
VOX (1987): *Diccionario general ilustrado de la lengua española.* Barcelona, Biblograf.	Del latín "prehendere" (pág. 429)	1. Acometer y empezar (una obra o empresa, especialmente cuando es de cierta importancia) 2. Fam. Con el complemento directo, gramaticalmente implícito, acometer a uno para importunarle o reñir. (pág. 429)	Que emprende con resolución acciones dificultosas. (pág. 429)

Tabla 4. Elaboración propia: Origen etimológico y acepciones de los términos "emprender" y "emprendedor/a" según diferentes diccionarios etimológicos y de la lengua española.

Fuente: Diccionarios etimológicos y de la lengua española recogidos en el cuadro

Al comparar las diversas aproximaciones que se hacen del verbo transitivo “emprender” caemos en la cuenta de la riqueza de significados y acepciones que posee el término en cuestión dentro de la lengua española. Esto nos descubre la riqueza semántica que posee nuestra lengua, al tiempo que dificulta, aún más si cabe, su estudio y comprensión.

No obstante, el análisis etimológico del concepto “emprender” no nos dice nada acerca del origen de la expresión “cultura emprendedora”, independientemente de la posible relación que pueda haber entre ambos. Para acercarnos al origen de esta expresión, que por otro lado, va a constituir el eje central del presente trabajo de investigación, debemos recurrir nuevamente a los términos anglosajones: entrepreneur y entrepreneurship. El primero de ellos, como hemos mencionado anteriormente, hace alusión al “emprendedor”, mientras que el segundo hace referencia a la “capacidad que tiene éste de emprender y generar nuevos negocios o empresas”, esto es, “el conjunto de conocimientos relacionados con el emprendedor y la creación de empresas” (González, 2004: 17). Así pues, numerosos estudiosos e investigadores hispanoparlantes han traducido la palabra entrepreneurship como empresarialidad, emprendedoriedad, emprendedurismo o emprendedorismo (FUNDA-PRO, 2005: 3). La Real Academia Española (22ª, 2001) no recoge ninguna de las voces anteriores, quizás por ser poco difundidos, por lo que debemos recurrir nuevamente a la expresión anglosajona entrepreneurship.

Durante el último tercio del siglo XX el término entrepreneurship adquiere mayor presencia, encontrándose diferentes enfoques y aproximaciones al mismo que inciden directamente sobre su significado y contenido (Lumpkin y Dess, 1996).

Investigadores como Timmons (1999) entienden el entrepreneurship como el conjunto de habilidades necesarias para ser emprendedor y crear una empresa con futuro. Para otros (Kantis, Angelelli y Gatto, 2001; Kantis, Angelelli y Koenig, 2004), hace referencia al proceso de creación de empresas en sentido amplio. Lo que comprende el estudio de las condiciones económicas y los mercados de los recursos, la estructura y dinámica de los sectores en que se desarrolla la actividad emprendedora, el marco legal, la financiación; así como los aspectos personales y de comportamiento del emprendedor. Asimismo, la Unión Europea, teniendo en cuenta las aportaciones de estos y otros investigadores, promueve a partir del Consejo Europeo de Lisboa de marzo del 2000 todo un conjunto de políticas y acciones formativas orientadas al fomento del espíritu emprendedor y la creación de empresas, con la intención de ir generando las bases que propicien el desarrollo de una cultura emprendedora en el seno de la Unión.

Por este motivo, utilizaremos la expresión cultura emprendedora en sustitución del término anglosajón entrepreneurship para referirnos, en términos generales, al cuerpo de conocimientos relacionados con el emprendedor y la creación de empresas. Así pues, nos vamos a centrar en

el análisis y estudio de los aspectos personales y sociales y de comportamiento del emprendedor, con la finalidad de encontrar una respuesta satisfactoria al interrogante ¿Cómo podemos fomentar estos aspectos y competencias desde la educación para desarrollar la cultura emprendedora?

Llegados a este punto, y tras reflexionar brevemente sobre el origen de los términos “emprendedor” y “cultura emprendedora”, pasamos a abordar la evolución histórica que ha experimentado la actividad emprendedora; para observar los aspectos sobre los que se asienta actualmente la cultura emprendedora y así llegar a su comprensión.

2.4. Marco Psicológico

A nivel de análisis micro o individual, dentro del enfoque psicológico, destacamos: la teoría de los rasgos de personalidad y la teoría psicodinámica de la personalidad del empresario.

En primer lugar, decir que este nuevo enfoque supone un cambio sustancial a nivel metodológico con respecto al paradigma anterior. No se trata ahora de establecer teorías sobre cómo definir y qué debería ser el empresario; sino que, nos encontramos con investigaciones en el campo de lo empírico o, como afirma Veciana (1999: 19), se investiga al empresario “como la persona de carne y hueso que crea una empresa”, basándose en un “concepto empírico del empresario”.

Estas investigaciones se extendieron a lo largo de las décadas de los setenta y ochenta del pasado siglo XX; teniendo como punto de partida las teorías psicológicas del empresario las siguientes premisas defendidas por Lakatos (Veciana, 1999): a) los empresarios que deciden crear una nueva empresa poseen un perfil psicológico diferente del resto de personas; b) y dentro del grupo de los considerados empresarios, los que tienen mayor éxito profesional y empresarial, también poseen un perfil psicológico distinto del resto de empresarios que son menos exitosos.

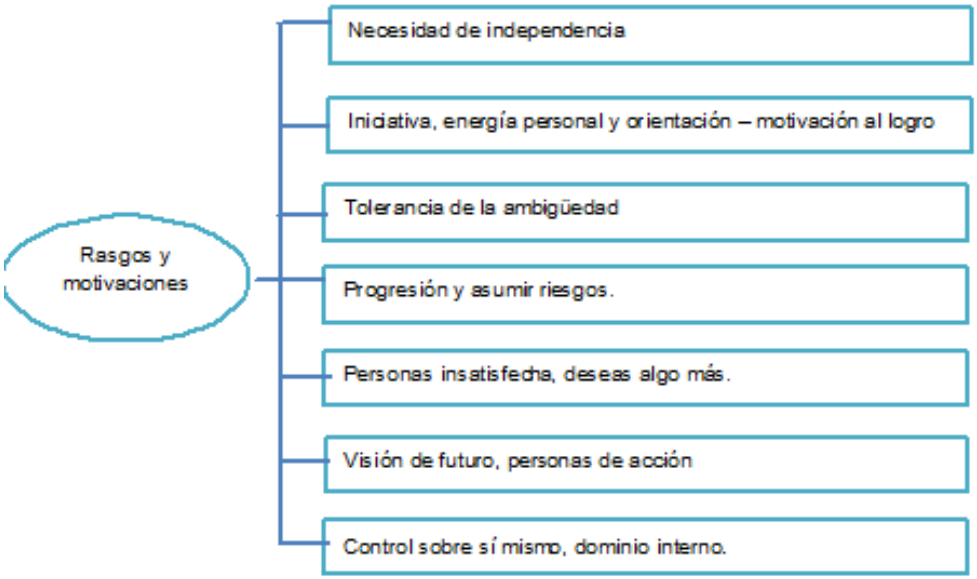
Partiendo de estas premisas, el objeto de los estudios empíricos se centró en determinar qué atributos o rasgos psicológicos caracterizaban a los empresarios de aquellos que no lo eran; y dentro de los primeros, cuáles eran los rasgos de los empresarios de mayor éxito que los diferenciaban, a su vez, de los que obtenían peores "resultados" empresariales.

A partir de este momento, se extrajeron, de las numerosas investigaciones empíricas desarrolladas, una serie de rasgos psicológicos y motivaciones que identifican a un empresario. No obstante, no todas las investigaciones empíricas coinciden en señalar los mismos rasgos como definitorios de un empresario, lo que ha llevado a algunos estudiosos como Gartner (1988) a poner en cuestión las metodologías utilizadas, así como el propio enfoque. Aún así, las abundantes investigaciones sobre las "características del empresario" han dado lugar a importantes contribuciones en el ámbito de la creación de empresas que se siguen manteniendo hoy día; a pesar de ofrecernos una visión parcial, que no

global, del fenómeno estudiado. Sin embargo, nos parece interesante presentar la síntesis que hace Veciana (1999) sobre los principales rasgos y motivaciones psicológicas que identifican al empresario; y que ilustramos bajo esta figura:

Figura N° 1:

Principales rasgos psicológicos y motivaciones



Elaboración propia: Principales rasgos psicológicos y motivaciones que caracterizan al empresario según el enfoque psicológico, a nivel micro o individual, dentro de los paradigmas teóricos sobre la función empresarial y la creación de empresas.

Fuente: Veciana (1999).

Por otro lado, dentro del nivel de análisis macro o nivel global de la economía sobresale la teoría del empresario de Kirzner . Este autor, define al empresario como “aquel que está alerta a las oportunidades de negocio que no han sido identificadas por otros” (Veciana, 1999: 20). Considera que

la economía y el mercado son imperfectos y se encuentran en desequilibrio; motivo por el cual, existen estas oportunidades de negocio que un buen empresario sabe identificar en base a esa característica individual que lo hace "estar alerta" y ser "perspicaz" frente a las oportunidades que se presentan en un mercado en desequilibrio.

Destacamos la importancia, que para nuestra investigación, tiene la aportación de Kirzner sobre la capacidad personal del empresario para identificar oportunidades de negocio. Este elemento, que nosotros hemos identificado como competencia emprendedora, ocupa un papel central, junto a otras veintisiete competencias emprendedoras, para el fomento de la cultura emprendedora en Andalucía. Bajo el nombre de "visión y proyecto de futuro", señalamos en el presente trabajo a los sujetos que, tras desarrollar experiencias reales significativas por medio de programas educativos orientados al fomento de la cultura emprendedora, pueden adquirir esa competencia.

En este caso, al igual que mantenía Kirzner, nos referimos a los sujetos competentes "capaces de generar ideas e identificar las oportunidades que no han sido vistas por otros empresarios". Pero a diferencia de este autor, más que una característica personal o individual, consideramos que la "perspicacia" o lo que denominamos "visión y proyecto de futuro", es una competencia emprendedora que puede ser educada y desarrollada; y no sólo un atributo que unos sujetos poseen y otros no.

2.5. Marco Sociológico

Desde el punto de vista sociológico, el estudio de la actividad empresarial y sus implicaciones sociales, tiene su origen en los cambios y transformaciones derivados de una incipiente sociedad industrial iniciada a mediados del siglo XVIII como consecuencia de la Revolución Industrial2 (Dahrendorf, 1965; López Pintor, 1976; Lucas Marín, 1984; Resbier, 1987; Burisch, 1989; Infestas Gil, 1991; Bañón, Parra Luna, Navarro y Garmendia, 1992; Garmendia y ParraLuna, 1993; Hita Alonso, 1999;)

Autores como Garmendia y Parra Luna (1993) sostienen incluso que la Sociología, como disciplina científica, aparece con objeto de estudiar los cambios que se producen en la sociedad de la época a raíz de esta nueva realidad industrial. Pero, ¿por qué se convierte la "empresa" en objeto formal de estudio de disciplinas como la Sociología de la Empresa? Para Dahrendorf (1965) existen tres razones fundamentalmente que explican la preocupación de la ciencia sociológica por la "empresa":

- La empresa, como organización productora de bienes y servicios, tiene influencias y consecuencias no sólo de tipo económico. Aparece como realidad autónoma con importantes repercusiones sociales.
- Cada vez se utilizan en su estudio métodos más exactos.
- Aparición del llamado "factor humano" como aspecto destacado en la producción de bienes y servicios.

De los tres aspectos expuestos por Dahrendorf (1965), destacamos la importancia que tiene el tercer elemento: el “factor humano”, para la creación de una “cultura emprendedora”. En el presente trabajo señalamos la trascendencia de estos factores socio-personales para el desarrollo de las competencias emprendedoras. Así pues, como veremos en capítulos posteriores, las “características individuales” y los aspectos “socio-personales” como las motivaciones, actitudes, aptitudes, inteligencia, conocimientos, creencia, valores, etc.; puestas en juego y con el fomento de experiencias reales significativas, dan lugar al desarrollo de competencias necesarias para iniciar una actividad empresarial. Pero no nos detendremos ahora en estos extremos, pues serán objeto de estudio más adelante. Sólo queremos hacer este pequeño inciso para resaltar la importancia que estos elementos tienen para el desarrollo de las competencias emprendedoras. Dicho esto, seguimos describiendo la evolución sociológica sobre la actividad empresarial y emprendedora.

En este orden de cosas, Dahrendorf (1965) mantiene que la “Sociología de la Empresa”, como ámbito de estudio, nace con el propósito de analizar las relaciones sociales que tienen lugar en la nueva sociedad industrial. Además de la Sociología de la Empresa, nos encontramos con numerosas terminologías, que valiéndose de variadas metodologías, se aproximan a este mismo objeto de estudio; si bien, bajo perspectivas diferentes todas pretenden explicar y estudiar las transformaciones, relaciones y problemáticas que trae consigo el

nacimiento de esta nueva actividad empresarial con motivo de la Revolución Industrial.

Basándonos en los trabajos desarrollados por López Pintor (1976, 1995) y Lucas Marín (1984, 1994, 2002), presentamos de manera sintética un cuadro resumen con algunas de las terminologías utilizadas, dentro del ámbito sociológico, para analizar y describir las relaciones sociales que tienen lugar entre "empleados y empleadores" en la sociedad industrial a partir de mediados del siglo XVIII. Dicho esto, en el cuadro que figura a continuación se expone la disciplina sociológica y su objeto de estudio:

Tabla N° 5:
Diferentes disciplinas sociológicas que se aproximan al estudio de la actividad empresarial y sus repercusiones sociales tras la Revolución Industrial.

	Disciplina sociológica y su objeto de estudio
Sociología de la Empresa	Estudia todos los problemas que se plantean por la empresa. Se centra, fundamentalmente, en analizar las consecuencias sociales derivadas de la relación de la empresa con los individuos y el entorno.
Sociología Industrial	Fundamentalmente se ocupa de la relación entre productividad y recursos humanos.
Sociología de las Organizaciones	Estudia las relaciones de poder, la comunicación, la participación, entre otros aspectos, que tienen lugar en las organizaciones. Sean éstas empresariales o de otro tipo.
Relaciones Industriales	Estudia las relaciones existentes entre trabajador y empresario. En relación con la negociación colectiva.
Sociología Económica	Se ocupa del estudio de las diferentes instituciones económicas, entre las que podemos destacar la empresa
Sociología del Trabajo	Estudia los grupos humanos que se configuran en torno al trabajo como actividad productiva y laboral.

Fuente: López Pintor (1976, 1995) y Lucas Marín (1984, 1994, 2002)

Podemos decir, que con el fenómeno de la “Industrialización” la fábrica relega a la familia como “unidad de producción”. El desarrollo industrial introduce cambios importantes en los procesos de producción condicionando, a su vez, el modelo de trabajo familiar-doméstico. Siguiendo a Murillo (1996: 54 – 55), estos cambios: “consiguen activar la exterioridad del individuo y un nuevo sujeto entra en escena: el trabajador fabril, que sale de casa para desplazarse hasta un centro de producción. El espacio doméstico, al secundarizarse, ni siquiera aporta la capacidad para generar algunos de los productos de subsistencia (éstos han de adquirirse en el mercado), de esta forma, se ve reducido a la trampa de la inactividad y deja que el mundo se desarrolle fuera de él. En otras palabras, pierde valor y control sobre el nuevo concepto de trabajo, ahora indisociable del salario”.

El trabajo “doméstico” que, hasta la fecha, era el responsable de la producción de bienes y servicios que necesitaba la unidad familiar para la subsistencia, es catalogado como improductivo desde el punto de vista económico, ya que no hay una contraprestación económica para quienes lo realizan.

Se fomenta de esta forma la salida del individuo al exterior como el nuevo espacio para la producción y del que se obtiene la subsistencia familiar. Este nuevo ámbito de interacción social se le conoce como el “espacio público”. Espacio que es dirigido y ocupado por hombres, y no así por mujeres, en el que comienzan a crearse Instituciones, como por ejemplo la escuela, que desplazan al “clan familiar” como ámbito de

formación para el trabajo, quedándose relegada la esfera doméstica como unidad productiva.

Uno de los factores claves de esta desacreditación de lo familiar como espacio de producción se debe, en palabras de Murillo (1996: 55), “a una escisión de mayor alcance: la división entre –casa- y la –profesión-. Esta separación genera la aparición de dos lugares productivos, pero la denominación de –trabajo- sólo le está reservada al que cuente con el valor del intercambio monetario.” Además, en el espacio doméstico la laboriosidad se convierte en una obligación, por no mediar salario alguno. Una obligación que no posee un reconocimiento social, situándose la mujer en un estado de dependencia y subordinación con respecto al hombre que es de quien depende ahora el sustento familiar. La mujer ha pasado de tener una posición de responsabilidad dentro del grupo familiar a depender directamente del “trabajo” del hombre.

Guiddens (1991: 209) establece que “la casa se convirtió en un lugar de consumo más que de producción de bienes. El trabajo doméstico se volvió – invisible- cuando el –trabajo real- empezó a definirse cada vez más como aquel por el que se recibe un salario”. El ámbito doméstico se convierte en un recinto interior, privado, “gobernado” por las mujeres, que son excluidas a su vez del “verdadero” trabajo. Este último simboliza la actividad pública, un lugar para las relaciones y la interacción social presidido fundamentalmente por los hombres.

Por lo tanto, el trabajo remunerado propio del modelo de producción fabril incipiente tras la Revolución Industrial no sólo debilita la actividad doméstica no remunerada, sino que la desplaza a un segundo plano.

Además de constituir el origen de la discriminación de la mujer en el mercado de trabajo, con la Industrialización y la fábrica “como unidad de producción” como referente; tienen lugar otra serie de trasformaciones, fundamentalmente, de tipo económico, social, cultural y político, como por ejemplo: el éxodo masivo de personas y trabajadores de zonas rurales a las ciudades, lo que provoca nuevas formas de organización familiar y de consumo, pérdida del papel de la familia como unidad de producción, un paulatino incremento de la población, nuevos avances y nuevas tecnologías, auge del espíritu capitalista, incipientes modos de producción, etc.

Todos estos cambios dan lugar, como mencionábamos anteriormente, a la aparición de la Sociología Industrial y de la Sociología de la Empresa como disciplinas científicas que buscan dar respuesta a las transformaciones derivadas de la progresiva actividad empresarial (Dahrendorf, 1965; López Pintor, 1976; Lucas Marín, 1984; Resbier, 1987; Burisch, 1989; Garmendia y Parra Luna, 1993)

En función de lo expuesto hasta ahora en el presente capítulo, podemos decir que han sido economistas y sociólogos los primeros en

acercarse al estudio de los procesos empresariales, a raíz, sobre todo, de los acontecimientos provocados tras la Revolución Industrial.

El entorno de los emprendedores en América latina.

América latina es y ha sido siempre una región, que por sus características en particular socio políticas, no ha generado la mejor de las condiciones para el desarrollo y el fomento del emprendedurismo en todos sus niveles; por el contrario a simple vista nos permite inferir que en mayor o menor grado, dependiendo de los países, las condiciones científicamente ideales para la incubación de emprendimientos no son precisamente las ideales para que los “emprendedores” corran el riesgo de “emprender”.

Podemos empezar el análisis desde México hasta Argentina pasando por supuesto por Brasil y todos los demás países, y podríamos concluir que de alguna manera, incluso las legislaciones y normativas están en la mayoría de los casos pensados para las grandes corporaciones industriales, comerciales y de servicios generadores de altos niveles de empleo, exceptuando esta en casos muy particulares, pero que no necesariamente generan un efecto multiplicador que influya en la economía de los países y menos aún en la reducción de sus indicadores de pobreza.

Existen muchos elementos e indicadores que los expertos en negocios no podrían pasar por alto antes de recomendar o no a un emprendedor iniciar su proyecto de independencia financiera. Aspectos tan simples como las tasas de inflación, la variación en los tipos de cambio, los

regímenes impositivos, los procesos de burocracia estatal y sectorial para los permisos correspondientes, que parecieran ser mas de forma que de fondo, pero que ejercen de manera directa una gran influencia en el nacimiento de nuevos emprendimientos en cualquier parte del mundo, son fundamentalmente importantes.

A estos aspectos antes detallados, no podemos pasar por alto otro tipo de indicadores, que en el caso de América latina, hoy por hoy es una pandemia que encuentra precisamente en los más pequeños agentes económicos a sus principales víctimas, que en un momento dado pueden perfectamente truncar cualquier proyecto emprendedor.

Hago referencia puntual a la delincuencia organizada y no organizada, pasando por los asaltantes improvisados de barrio, hasta las multinacionales del crimen organizado, que como ejemplo tenemos como muestra suficiente lo que ocurre en el norte de México, que no solamente afecta a esa región, sino a la nación azteca por completo, de igual manera y con una influencia psicológica de inseguridad colectiva alarmante, lo que ocurre en Centro América y algunos países del Caribe con la “Meca” de las Pandillas, que han encontrado, precisamente en los jóvenes centro americanos, carentes de oportunidades, deseos y espíritu de superación personal, una válvula de escape de alto riesgo e incluso mortal a sus sueños truncados, logrando más bien su autorrealización en la tarea constantes y sistemática de frustra el sueño de otros, que si decidieron

encontrar por otras vías, como el emprendimiento su sueño y auto realización.

Ya en Sudamérica, nos encontramos con realidades como la Colombiana, donde muchos jóvenes que bien podrían estar insertados en actividades productivas y de generación de emprendimientos, están insertados en otro tipo de realidades igual o más peligrosas que las centro americanas, como es el vivir en la selva formando parte de fuerzas guerrilleras que de una u otra manera generan igual una influencia de inseguridad directa en quienes optan por otros caminos de autodesarrollo.

De igual forma los indicadores asombrosos que la delincuencia común han alcanzado en un país como Venezuela, protagonizada por jóvenes que podrían perfectamente aportar al desarrollo de su nación desde la perspectiva productiva no dependiente, hacen que muchos otros dejen de arriesgar o hacerlo por el precio que significa pagar el riesgo de intentarlo, que en muchos casos es hasta pagado con la propia vida, e increíblemente por un simple celular.

La realidad de las “Favelas” brasileñas y los cinturones periurbanos de sus grandes capitales, además del crimen organizado manejado desde muchas de sus cárceles, son de igual manera condicionantes adversas, que bajo perspectivas técnicas de negocios, no son las ideales ni las más adecuadas para emprendedores que por lo general, como parte de la

sociedad civil, también son los primeros en pagar el precio de estas realidades.

Perú y Bolivia, que además de tener mucha historia y cultura en común, también tienen flagelos sociales en común; la alarmante cantidad de jóvenes involucrados al “rentable” pero “flagelante” actividad del narcotráfico, ejercen una incalculada influencia en todos los ámbitos de su sociedad, mostrando un camino mucho más “rápido y seguro” al “éxito” financiero e incluso social, muy por encima de los valores que el sacrificio, disciplina y voluntad dispensan los emprendedores para alcanzar un verdadero éxito personal, que a diferencia del anterior beneficia a toda la sociedad en lugar de envenenarla como ocurre con los estupefacientes.

Finalmente las Villas Miseria en Argentina, se han convertido ya en una “Cultura Paralela” que las grandes urbes, en particular la del Gran Buenos Aires vive a diario, donde podemos de alguna manera encontrar la síntesis de todas las anteriores características identificadas en el resto de América latina, una combinación de Pandillas, narcotráfico al raleo, delincuencia organizada e improvisada, violencia y valores de estatus apoyados en todas las anteriores, que finalmente generan exactamente los mismos resultados, condiciones absolutamente poco recomendables, para alguien que mínimamente no pueda tener un guardiade seguridad propio en su emprendimiento, es mas posiblemente hoy en América Latina, el primer empleado que un emprendedor tenga que contratar antes de un asistente administrativo, contador o vendedor, es un guardia de seguridad.

Para concluir este análisis de contexto, simplemente asumir que la realidad de América latina, nos muestra hoy una región, que al mejor estilo del otro a década de los 50` hasta finales de los 80` tenía al mundo dividido en dos mitades aparentemente irreconciliables entre estados, unos del socialista y otros del mundo capitalista.

Este escenario hoy divide a la región no solo en dos grupos de estados, sino de forma más grave aún, divide a las sociedades de los estados entre si, donde aquel que no comulga con el poderhabiente de turno es simplemente enemigo del otro; con lo cual es fácil inferir que en estos casos, que son muchos de los países de la región, cualquier aspecto de la realidad será más importante, que el fomentar a los emprendedores, con lo cual solo me cabe pregunta. Existen en realidad condiciones en América Latina para ser Emprendedor?

Álvarez, F. (2013). El 40% de la Población Económicamente Activa (PEA) del Perú opta por el emprendedurismo y el 35% elige el autoempleo, lo que está por encima del promedio de la región, señaló la CAF, banco de desarrollo de América Latina.

En el Perú y en la región existe un sesgo hacia empresas muy pequeñas. “En Estados Unidos menos del 10% de la PEA tiene un emprendimiento, mientras que en el Perú es de 40%, que se explica por el autoempleo, debido a la baja empleabilidad y lento crecimiento de las empresas.

Asimismo, añadió que mientras en Estados Unidos más de 30% de los empleadores contratan a diez o más trabajadores, en el Perú menos del 5% emplea a diez o más personas**.**

En ese sentido, comentó que la labor de los gobiernos de América Latina es favorecer la empleabilidad de estas personas para transitar hacia un empleo asalariado o de mayor calidad.

2.6. Bases teórico – científicas

2.6.1. Definición emprendedor

El concepto de emprendedor no tiene una definición establecida, lo cual genera dudas. ¿Cómo saber si se es un emprendedor? Si bien existen muchas definiciones o concepciones acerca del término emprendedor, se puede identificar muchas características comunes en todas ellas. Se puede dar una definición básica estableciendo que un emprendedor es aquella persona que ha convertido una idea en un proyecto concreto, ya sea una empresa con fines de lucro o una organización social, que está generando algún tipo de innovación y empleos.

Sin embargo, es importante señalar algunas otras definiciones específicas que se han generado en torno a la cultura emprendedora, las siguientes fueron citadas por Anzola, S. (2003):

- Definición económica de emprendedor: realiza cambios de recursos de una zona de bajo rendimiento a una de alta productividad.
- Definición pragmática de emprendedor: es una persona que inicia su propio negocio nuevo y pequeño.
- Definición operativa de emprendedor: aplica su talento creador e innovador para iniciar su propia empresa o engrandecer una ya existente.
- Definición general de emprendedor: el que hace que las cosas sucedan.

2.6.2. Características del emprendedor

- Los emprendedores no son iguales, no obstante se puede mencionar algunas características esenciales que los emprendedores deben poseer para alcanzar sus objetivos: Valores, virtudes y actitudes.

VIRTUDES Y VALORES DEL EMPRENDEDOR

- Solidaridad
- Responsabilidad
- Amistad
- Excelencia

ACTITUDES DEL EMPRENDEDOR

- Tener los objetivos claros en la vida.
- Creer en el propio proyecto.
- Las cosas no suceden por si solas sino que uno mismo hace que sucedan.
- Dedicar todo el tiempo, recurso y esfuerzo necesario para lograr nuestros objetivos.
- Es necesario tomar riesgos en la vida y disfrutar de estos desafíos.
- Disponer de gran energía
- Saber que actuar con honestidad es beneficioso
- Valorar la perseverancia y el esfuerzo
- Valor de la educación permanente
- Comprometerse a trabajar con ética.
- Comprometerse con los factores ambientales y sociales.
- Comprometerse a tener estabilidad en las relaciones personales.
- Ser un buen comunicador.
- Darle la pasión del amor a lo que se hace.
- Ver al fracaso como el camino hacia el éxito.
- Adquirir conocimientos técnicos.
- Ser consciente de que el primer capital y el más importante en un emprendimiento es uno mismo.

TIPOS DE EMPRENDEDOR

- Entrepreneur: este tipo de emprendedor es el que aplica su talento dentro de la organización.
- Entrepreneur: es el que crea su propia empresa o desarrolla su propio emprendimiento. No hay que olvidar que dentro de cada empresa que arranca está el emprendedor que lo hizo posible, pudiendo ser este un: emprendedor económico, social, tecnológico, altruista, político. ANZOLA, S. (2003).

La aportación de Mark Blaug.

Schumpeter (1944, 1954, 1982) es de los primeros economistas en acercarse al estudio del empresario y el emprendedor (*entrepreneur*). No obstante, su aportación sobre los procesos que están detrás de la creación de empresas y las características del emprendedor es muy limitada. Por ello, nos apoyamos en los trabajos de Mark Blaug (1983, 1985, 1986, 1993), al ser considerado el pionero en el estudio del emprendedor a lo largo del pensamiento económico.

Blaug es el primero en sostener que el análisis de la función del empresario era fundamental en los estudios de economía. Sin embargo, el citado autor observaba cómo este aspecto no era tenido en cuenta por los economistas de la época o, en el mejor

de los casos, era relegado a un segundo plano. Por lo que decide investigar cuándo y cómo surge la función del empresario desde un punto de vista histórico.

En esta línea, Mark Blaug lleva a cabo la siguiente síntesis cronológica de autores, destacando, bajo su punto de vista, las teorías empresariales más sobresalientes en la historia del pensamiento económico:

- Las primeras obras sobre la función del empresario se remontan al siglo XVIII, destacando las aportaciones de Cantillón y Say.

Dentro de la corriente neoclásica señala las investigaciones de Marshall y Knight.

Como representante de la escuela alemana a Schumpeter.

- Y a Kirzner de la escuela austriaca.

Tras hacer una revisión de los diferentes trabajos y estudios desarrollados por estos y otros muchos autores, Blaug llega a la conclusión de que “no existe unanimidad entre los diferentes autores y economistas acerca de la teoría empresarial”, y, por lo tanto, tampoco hay consenso sobre cuál o cuáles deben ser las funciones del empresario y del emprendedor. Todo esto, es consecuencia directa de las variadas perspectivas que se aproximan a su estudio, dando como resultado una diversidad conceptual difícil de acotar. Aún así, Blaug hace un esfuerzo por

sintetizar las funciones que, a su juicio, posee un empresario. Estas funciones suelen estar presentes en las diferentes perspectivas y teorías económicas, de ahí que las identifique tras la revisión cronológica que lleva a cabo; dando como resultado las funciones del Empresario que exponemos en el siguiente cuadro:

Tabla N° 6

Funciones características del empresario

Las tres funciones básicas del empresario		
Aportación de capitales	**Administrador (*management*)**	**Poder de decisión**
Actualmente esta función está perdiendo importancia, ya que no se realiza de manera exclusiva por parte del propio empresario emprendedor. Ya que existen los "mercados financieros", "las formas mercantiles", etc.	Esta función está, igual que la anterior perdiendo importancia; pues las tareas de planificación, organización, gestión y control que son propias del empresario emprendedor hoy día se delegan a los mandos cualificados subordinados al empresario.	Hace referencia a la función más característica del empresario emprendedor, y que tiene que ver principalmente con la toma de decisiones acerca de: cómo crear una empresa, fijar los objetivos de la misma, etc.

Tabla 6 : Funciones características del empresario según la síntesis cronológica de Mark Blaug.

Fuente: González Domínguez, F. J. (2004).

El trabajo de González Domínguez (2004) nos aproxima a esta primera síntesis cronológica de Blaug en la que se ponen de

manifiesto las principales funciones que según el autor deben poseer los empresarios, a raíz del estudio histórico por las diferentes teorías económicas. No obstante, como señala el propio González (2004), a pesar de los importantes avances derivados de los estudios de Blaug para la comprensión actual del empresariado emprendedor, este autor sufre numerosas críticas, sobre todo, por carecer de un criterio expreso a la hora de establecer esas tres funciones y no otras diferentes.

La relación de autores de Casson.

Casson (2001) presenta un conjunto de autores cuyas investigaciones son importantes para ver la evolución histórica de la actividad empresarial. Este autor, identifica la función empresarial que, según diferentes autores, es central para la actividad económica.

El primer autor señalado por Casson es Leibenstein (1968, 1978), para quien la función principal de un empresario es la de "minimizar la ineficiencia". La necesidad de reducir la ineficiencia nos conduce al segundo de los autores destacados por Casson, de nombre Kirzner (1973, 1979), que incide en la necesidad que tiene el empresario de estar informado para reducir la ineficiencia. Para ello, debe orientarse al mercado pues es ahí donde encontrará la información y las oportunidades de beneficio que

busca para mitigar la ineficiencia de la que venimos hablando. Pero, a veces, como plantea Knight (1948), es preciso arriesgar los recursos que posee el empresario para alcanzar los beneficios y oportunidades indicados. Lo cual nos conduce a Schumpeter (1942, 1968) y su visión del empresario innovador que va buscando nuevas oportunidades en los mercados. En este punto, Casson menciona la función estratégica de llevar a cabo una buena administración de la empresa por parte de Penrose (1959), para conservar la innovación y un excelente funcionamiento empresarial.

Después de exponer la síntesis de autores de Casson, presentamos las principales aportaciones de Herbert y Link (1982, 1989) en esta materia, con la finalidad de seguir profundizando en el conocimiento de la función empresarial desde la perspectiva histórica.

Las escuelas de pensamiento de Herbert y Link.

Herbert y Link (1982, 1989), buscan clarificar el papel que ha tenido el empresario dentro de la teoría económica. Apoyándose en la obra de Cantillón, agrupan las teorías económicas en tres grandes tradiciones, además de seleccionar ocho funciones empresariales que identifican y caracterizan al empresario emprendedor, extraído y seleccionado éstas de las tradiciones

anteriores. El cuadro que presentamos a continuación reúne las diferentes tradiciones y las funciones que debe poseer un buen empresario en opinión de estos autores:

Tabla N° 7: Tradiciones y funciones del empresario emprendedor según la escuela de pensamiento de Herbert y Link (1982, 1989)

Tronco común: tradición francesa Obra de Richard Cantillón		
Tradición alemana (Autores:	*Tradición de Chicago (Autores: Knight y Schultz)*	*Tradición austriaca (Autores: Mises y Kirzner)*
Funciones empresariales		
1. Asume riesgos derivados d la incertidumbre 2. Es innovador 3. Adopta decisiones	5. Organiza y coordina los recursos económicos 6. Es un contratista 7. Arbitrajista 8. Asigna recursos a usos alternativos	

Fuente: González Domínguez, F. J. (2004).

Estos autores poseen una visión del empresario como ser individualista, ya que las funciones que le asignan son llevadas a cabo por él mismo y no por un grupo de personas. Aunque supone un avance importante en aspectos tales como la innovación, el liderazgo o la toma de decisiones; dejan a un lado elementos centrales como la cooperación, el corporativismo, el código ético, la delegación de responsabilidades, etc. Este tipo de “atributos”, que tienen en cuenta el trabajo colaborativo dentro de una

organización, sea esta empresarial o de otro tipo, tienen que ver con lo que en este trabajo denominamos “competencias emprendedoras”; y que, como observaremos en los capítulos siguientes, estas “competencias” son básicas para el fomento de una cultura emprendedora que promueva el desarrollo tanto económico como social de las regiones andaluzas desde una perspectiva social-colectiva, y no atendiendo exclusivamente a intereses particulares.

A continuación exponemos el trabajo de Binks y Vale sobre la evolución histórica de la actividad empresarial.

2.6.3. Las aportaciones de Binks y Vale.

El objetivo de Binks y Vale (1990) es el de conocer cómo el papel del empresario condiciona el crecimiento económico. Conociendo esto, se pueden establecer las bases, desde el punto de vista político, para desarrollar las condiciones idóneas que favorezcan la actividad empresarial.

Después de hacer un recorrido histórico, señalan las aportaciones más importantes que, a su juicio, y para el progreso de la empresarialidad, han llevado a cabo una serie de autores como: Cantillón, Say, Menger y Kinzer, Schumpeter, Leibenstein, Casson o Druker. Tras ello, identifican tres grandes categorías de empresario emprendedor: 1) Empresario reactivo: el que responde

a las señales de los mercados; 2) empresario que causa el desarrollo económico: innovando, generando ideas; 3) empresario que mejora los productos o los procesos: que lo hace con el apoyo de la dirección.

Sin embargo, queremos hacer hincapié en una de las conclusiones extraídas de las investigaciones de Binks y Vale. Estos autores destacan la importancia de los "acontecimientos empresariales", por encima de las características y comportamientos que pueda tener el empresario emprendedor. Consideramos que las características personales y sociales, básicas para el fomento de competencias emprendedoras, son fundamentales para generar, y consolidar con el tiempo, cultura empresarial. Podemos llevar a cabo iniciativas políticas y acciones a favor de la cultura emprendedora, se pueden dar las oportunidades políticas para promover dinamismo empresarial; pero si los sujetos no desarrollan estas competencias emprendedoras radicadas en lo personal, es más difícil consolidar una cultura emprendedora.

Recorrido histórico de Veciana.

El investigador Veciana (1999) presenta cuatro etapas para explicar la evolución histórica que ha experimentado el campo de estudio teórico sobre "la creación de empresas".

La primera de estas etapas responde al nombre de inicios. Tiene como punto de partida la obra del, anteriormente citado,

pensador francés Cantillon de mediados del XVIII, y se extiende hasta finales del siglo XIX. Para Veciana (1999), los primeros economistas en estudiar la función del empresario son: Cantillon, Say, von Thüer, John Stuart Mill, von Mangoldt, Clark y Marrshal. Estos autores clásicos se centran, fundamentalmente, en definir al empresario y en ver cuáles son sus funciones (la llamada función empresarial); con objeto de analizar cómo puede influir el papel del empresario en el desarrollo económico.

Estudios históricos, es la segunda de las etapas destacadas por Veciana (1999). Los autores más representativos de este periodo, que se extiende desde principios del siglo XX hasta el año 1958, son según Veciana: Arthur C. Cole, Thomas C. Cochran, Fritz Redlich, Alfred Chandler y Hugo Aitetken.

Durante este periodo, se llevan a cabo numerosas investigaciones acerca de las empresas, los empresarios y las funciones empresariales de éstos. Los investigadores focalizan la atención en “perfilar un modelo de programa de investigación científica en torno al empresario y la función empresarial con una perspectiva histórica”.

Cole (1942) recoge las líneas principales que debían poseer estos programas, y que exponemos: Investigación científica del empresario y sus funciones

- Biografías de hombres de negocios e historias de empresas vinculadas a ellos

- Estudio de las funciones empresariales
- Análisis de los diferentes tipos de empresarios
- Investigaciones de empresarios líderes en cada sector productivo
- Estudio sobre las funciones empresariales en una determinada etapa de la historia.

La tercera de las etapas históricas planteadas por Veciana (1999) tiene que ver con el estudio evolutivo de la creación de empresas. El investigador González (2004: 27), basándose en este autor, la denomina: creación de empresas en el campo de las ciencias empresariales o dirección de empresas.

A lo largo de este periodo, que se inicia en 1949, coincidiendo en el tiempo con los últimos años de la etapa anterior, y que finaliza en 1979; se desarrollan una serie de investigaciones sobre aspectos que tienen un interés especial desde el punto de vista de nuestra investigación. Dentro de estos estudios que se centran en la creación de empresas y los emprendedores, destacamos dos líneas que guardan relación con el presente trabajo de investigación: por un lado, se inicia el estudio de las pequeñas y medianas empresas (destacando los elementos organizativos y de gestión de las mismas); y, por otro lado, se promueve el estudio del empresario y la creación de empresas, atendiendo a aspectos tan importantes como las

motivaciones, las actitudes o los comportamientos de los empresarios, entre otros.

Estos estudios, que podemos considerar pioneros en el ámbito empresarial, apuntan, a partir de mediados del siglo XX, la relevancia que para el desarrollo de pequeñas y medianas empresas, que actualmente conocemos bajo las siglas de PYME, tienen los factores de tipo social y personal tales como las motivaciones o los comportamientos. Estos factores forman parte del complejo concepto de “competencias”, que abordaremos más adelante en este trabajo, y que, a su vez, son claves para el “fomento de una cultura emprendedora” con la que generar mayor dinamismo empresarial a través de la creación de más PYME; básicas para el desarrollo económico y la cohesión social en Andalucía.

Hablamos de desarrollo económico, pero también de cohesión social, puesto que no concebimos el uno sin la otra. Así pues, cuando aludamos a las “competencias emprendedoras” no lo haremos desde un planteamiento economicista-reduccionista, sino desde una perspectiva más amplia e integradora que permita a los ciudadanos ser “competentes” en todos los órdenes de la vida. Aquí subyace un modelo de persona que concibe el fomento de “competencias emprendedoras” como parte de un proyecto vital de autonomía profesional y laboral, asentado en principios básicos de solidaridad y justicia social, equidad,

igualdad de oportunidades, desarrollo sostenible y respeto al medio ambiente, entre otros aspectos. Por ello, es importante que, desde el punto de vista empresarial, se tengan en cuenta características personales como las motivaciones y los comportamientos de los empresarios para la creación de empresas, siempre y cuando éstas características estén asentadas en planteamientos “vitales y profesionales” democráticos como los aquí señalados.

Por otro lado, la última de las etapas en las que divide Veciana (1999) el estudio histórico sobre la creación de empresas lleva por nombre consolidación y explosión.

Este nuevo periodo se inicia en 1979 coincidiendo con la publicación de un estudio en los Estados Unidos titulado The Job Generation Process (“El proceso de creación de puestos de trabajo”), con el que se destacó la importancia de la creación de nuevas empresas, ya que de 1969 a 1976 la mitad de los puestos de trabajo generados en este país se debió a estas emergentes empresas.

Este hecho tiene una importante repercusión mediática a todos los niveles, llamando la atención de políticos, economistas y científicos sobre la trascendencia que para el crecimiento económico y el progreso tiene la creación de nuevas empresas. Esto supone para la comunidad científica un importante apoyo, prueba de ello estuvo en el aumento significativo de

investigaciones, congresos, conferencias y todo tipo de actos académicos y científicos que se promovieron en torno a este campo de investigación.

Una vez expuesto este recorrido histórico sobre el origen de la actividad empresarial, desde el punto de vista económico, en el que se ha abordado la evolución de los estudios acerca de la creación de empresas, los empresarios y las principales funciones de éstos; pasamos al apartado siguiente en el que describimos esta evolución histórica desde la perspectiva sociológica.

Con esta contextualización, pretendemos conocer no sólo por qué se inicia el estudio sociológico de la actividad empresarial, sino también qué caracterizaba a los empresarios de la época, cómo eran vistos estos empresarios y qué consecuencias sociales y económicas se desprenden de estas primeras acciones empresariales.

Creemos que el análisis de la evolución histórico-sociológica puede ayudarnos a establecer semejanzas y diferencias con las características y funciones que deben cumplir los actuales empresarios emprendedores. Partimos de la base de que esta prospectiva histórica nos puede servir para justificar la necesidad de promover las “competencias emprendedoras” como estrategia con la que provocar un cambio actitudinal, e incluso a nivel estructural, a la hora de concebir las nuevas funciones del empresario orientadas, además de al crecimiento económico,

al desarrollo social y regional, alcanzando mayores cotas de justicia y cohesión social; a través del desarrollo de pequeñas y medianas empresas (PYME).

Teoría de David McClelland (1987)

García (2006) enuncia que David McClelland (1987) ha sido la base fundamental para el desarrollo del conocimiento sobre emprendimiento empresarial; quien propone que el hombre de empresa realiza un componente motivacional mucho más fuerte que el deseo de logro, de hacer un buen trabajo. Si una persona dedica su tiempo de meditación a pensar cómo hacer las cosas mejor, los sicólogos dicen que tiene motivación al logro. Si lo ocupa pensando en su familia y en sus amigos, dicen que tiene motivación hacia la afiliación y si lo dedica a especular sobre jefes y estructuras de poder se dice que tiene motivación al poder. Una persona con alta motivación al logro encuentra en el trabajo empresarial más oportunidades para usar su talento y satisfacerse. Asimismo por su parte, García (2006) en su libro "Los nuevos emprendedores: creación de empresas en el siglo XXI" señala a las teorías basadas en los rasgos de la personalidad del empresario:

Teorías del beneficio del empresario: Considera a los economistas clásicos del siglo XIX afirmaban que las decisiones de convertirse en empresario se basaba únicamente en la propensión o aversión al riesgo de la persona. Las personas con

más aversión al riesgo prefieren tener un trabajo estable, con un sueldo mensual fijo aunque su cuantía sea inferior a las rentas obtenidas por los empresarios, quienes al tener menos aversión al riesgo se lanzaban a la aventura de ser empresarios. Este modelo parte de una hipótesis muy simple que no se sostiene en la actualidad.

Teoría de Shumpeter: expone que el empresario es un innovador que se mueve en un medio competitivo en el que debe asumir constantes riesgos y beneficios que no siempre se mantienen. El empresario desempeña un papel clave como motor del desarrollo económico, que se produce de una forma cíclica e irregular. Él es quien aporta los componentes de innovación y cambio tecnológico que hacen avanzar al negocio, crea nuevos productos, nuevas formas de organización y nuevos mercados.

Teoría de los rasgos de la personalidad: Las investigaciones en este campo se centraron en determinar los rasgos atributos de la personalidad del emprendedor para poder identificar a las personas con un perfil de empresario de éxito. Señala como rasgos psicologicos del empresario:

1. Independencia.
2. Espíritu de riesgo
3. Tolerancia a la ambigüedad

4. Insatisfacción o marginación
5. Motivación de logro
6. Control interno
7. Intuición
8. Visión de futuro
9. Iniciativa.

2.7. Marco Conceptual y modelo teórico

2.7.1. Características emprendedoras.

2.7.1.1. Definición

Según el diccionario RAE emprendedor es “quien inicia o asume acciones dificultosas o arriesgadas”, es una palabra de origen francés “entrepreneur”, que significa llanamente empresario.

Este término ha ido evolucionado con el tiempo que ha dado lugar a una vasta literatura, alimentada desde distintas disciplinas, desde un punto de vista económico, existe la tendencia por considerar a un emprendedor como una “persona que combina recursos, trabajo, materiales y otros activos de una manera que su valor es mayor que antes, desde una perspectiva psicológica, es tipo de personas por lo regular son impulsados por ciertas, fuerzas, como la necesidad de obtener o lograr

algo, de experimentar, de realizar o quizá de liberarse de la autoridad de otros.

La noción de emprendedor según las fuentes bibliográficas, posee diversas significaciones que se enuncian a continuación:

Asún (2001) considera que es la “persona que organiza que dirige un negocio, asumiendo los riesgos con la esperanza de lograr utilidades”.

Bruna (2010) considera que para llevar a cabo un proyecto empresarial lo primero que hace falta es desearlo. Esto puede parecer obvio, pero no lo es tanto si consideramos que los motivos de cada emprendedor pueden ser muy diferentes. El éxito del mismo dependerá de que el emprendedor sepa sentirse motivado e inmune al desaliento. Las personas que deciden emprender no pertenecen a una especie única, Cualquiera de nosotros puede encontrase a lo largo de la vida con la oportunidad o con la necesidad de crear una empresa, y no necesariamente crean empresas aquellas personas que tienen una vocación empresarial muy clara, cada personalidad tendrá un conjunto de motivaciones y concederá más importancia a unos factores u otros.

Granados (2007) indica que “los emprendedores son el fermento que concretiza el esfuerzo social hacia la

generación de empleo, riqueza y bienestar. Son un producto social en la que confluye la sociedad en general por medio de la familia, el sistema educativo y el gobierno".

Leiva (2007) discurre que emprendedores son aquellas personas hombres y mujeres que detectan oportunidades de negocio y lo aprovechan, beneficiándose con eso ellos mismos, pero a la vez la sociedad, pues generan muchos beneficios: empleo, mejor distribución de la riqueza, incremento de la competencia.

Longenecker (2007) conceptúa a los emprendedores como aquellos individuos que descubren necesidades en el mercado e inician nuevos negocios para satisfacerlas. Son personas que corren riesgos y proveen el ímpetu para el cambio, la innovación y el progreso en la vida económica.

Mastache (2007) expone que son "personas capaces de generar valor económico a partir de la innovación, al crear nuevos procesos, productos o servicios que serán ofrecidos al mercado por nuevas empresas que ellos mismos crearán. Por tanto los emprendedores asumen riesgos en pos de capitalizar una oportunidad y alcanzar una visión de alto impacto

que irá abriendo y desarrollando su carrera emprendedora".

Manuel (2005) precisa que el emprendedor es una figura destacada en un mundo en el que existe un fuerte ascenso de la cultura empresarial. Asimismo este erudito asocia atributos valorados y acude a tres ámbitos a la figura del emprendedor: la política, los medios de comunicación y la sociedad civil.

a. La política, se utiliza para designar a las políticas que se dirigen a la creación de empresas privadas. Se emplea para las ayudas dirigidas a promocionar cualquier forma novedosa de aprovechar un hueco en el mercado.
b. Los medios de comunicación hace un eco en las revistas temáticas centradas en la creación de empresas y la gestión del trabajo empresarial. El surgimiento de programas de televisión que se ocupa de los emprendedores. Las actividades emprendedoras van asociadas a valores positivos, como puede ser autorrealización personal.
c. La sociedad civil asocia a un conjunto de valores que trasmiten una imagen positiva que se ven identificados todos los empresarios. Olmos (2007) se identifica con la palabra *entrepreneur,* que se traduce

como mediador, que se refería a los hombres que organizaban expediciones y maniobras militares. De esta manera manifiesta “nuestras vidas tienen ciertas semejanzas con una expedición, hay una partida y también sabremos que habrá una llegada. Una expedición implica la identificación, la administración de recursos, mientras que nos movemos de un lado a otro, muchas situaciones de riesgo y la persona que guía esta expedición es la única que sabe el destino final.

Olmos (2007) considera que son asuntos orientados a los negocios, cuando se refiere a la creación de nuevas empresas, el emprendedor combina tanto factores externos (la sociedad, el gobierno, la economía, educación), como factores internos (personalidad, valores, objetivos) esta mezcla ayuda a los emprendedores a visualizar oportunidades que a la larga se convertirán en proyectos, que son susceptibles de llevarse a cabo. También existe emprendedor que no persiguen fines económicos, es decir aquellas personas que desearían ayudar a su comunidad, son los llamados emprendedores sociales.

Poncio (2010) atribuye que los emprendedores “son personas que comienzan a realizar proyectos, creando trabajo para sí y para otros y, una vez que se consolidan deberían ser considerados empresarios. Además afirma que el emprendedor es una persona que disfruta del emprendimiento, mientras que el empresario disfruta generando crecimiento”.

Puchol (2005) indica que la palabra emprendedor ha ido adquiriendo una carga semántica especial y la resume “que es una persona, hombre o mujer, que monta su propio negocio normalmente de pequeño tamaño”

En nuestra opinión, un emprendedor es: La persona que tienen una sensibilidad especial para detectar oportunidades y la capacidad de movilizar recursos externos, para explotar estas oportunidades

2.7.1.2. Clases de emprendedores

Se trata de establecer cuál es la pauta o categoría de emprendedores, se diferencian en modalidades extremas. Los emprendedores advierten determinadas condiciones, para Poncio (2010) importante estudioso argentino sobre temas de emprendimiento, menciona dos categorías de emprendedores:

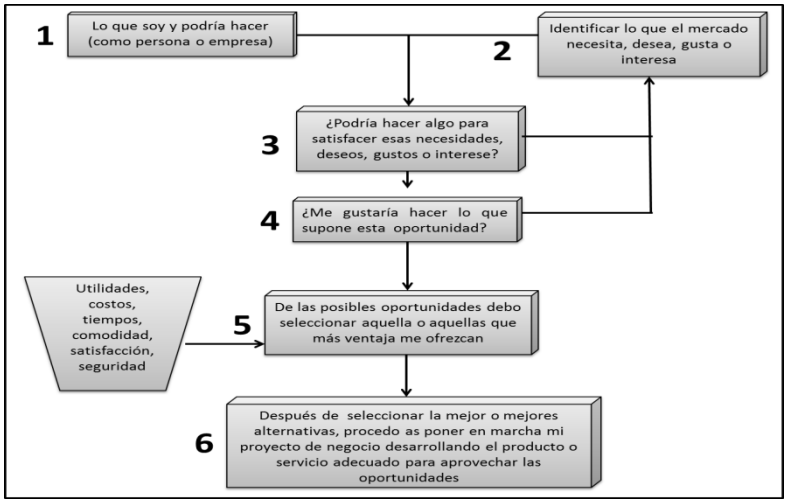
1. Emprendedores por Necesidad: conciben en el emprendimiento como única manera de subsistir, lo que en la práctica significa que en realidad no eligen ser emprendedores, sino lo hacen como única alternativa.
2. Emprendedores que aprovechan oportunidades: dentro de ellos se encuentran a:
    a) Quienes eligen el emprendedorismo como profesión: son emprendedores sin considerar otras opciones e independientemente del contexto, inician un negocio para aprovechar las oportunidades que proporciona el mercado.
    b) Quienes lo eligen como una ocupación transitoria: son emprendedores sin compromiso lo hacen para aprovechar una oportunidad que puede ser pasajera. En nuestro país, esta acción es llamado «recurseo» es un tipo de emprendimiento por necesidad, pues parte de una persona que, en lugar de mendigar o esperar la asistencia de instituciones, prefiere auto emplearse para sobrevivir, ya sea brindando un servicio o proveyendo un producto. Sin embargo, no es el emprendimiento ideal, pues no es interiorizado como una empresa: la expectativa se limita a

solucionar muy corto plazo un problema —generalmente económico— y la percepción de riesgo es mínima.

2.7.1.3. Oportunidades emprendedoras

Es lo primero que deben hacer los **emprendedores** es identificar las **oportunidades** y las posibles ventajas competitivas, para Longenecker (2007) refiere que una "oportunidad emprendedora más que una idea interesante, es un producto o servicio tan atractivo para los clientes que están dispuestos a comprar, en otras palabras el emprendedor debe encontrar la forma de crear valor para los clientes". En la siguiente figura, Granados (2007) presenta el proceso para identificar las oportunidades de negocio:

Figura N° 02
Proceso para identificar las oportunidades de negocio



Fuente: Granados Martin, María Antonieta (2007) "Liderazgo emprendedor" Cengage Learning. México.

2.7.1.4. Factores que favorecen la creación de nuevas empresas.

Los factores que favorecen la creación de empresas, hoy en día significan nuevas necesidades y, por tanto nuevas oportunidades y además fuentes de ideas de negocios, para Veciana (2005) considera que las oportunidades de hoy son incomparables, mayores que épocas pasadas y presenta a las siguientes:

a. Las nuevas tecnología –El cambio tecnológico
b. La sociedad del conocimiento
c. El sector de servicios
d. Las grandes empresas
e. El problema ecológico
f. La privatización de los servicios públicos
g. Cambios en la estructura demográfica
h. El cambio de valores en la sociedad
i. Los movimientos migratorios.

2.7.1.5. Factores que obstaculizan la creación de nuevas empresas.

Son los diversos factores que limitan o restringen el emprendimiento por oportunidad de los jóvenes, Según White y Kenyon (2004) citado por Chacaltana (2009) identifican dos tipos de restricciones al emprendimiento:

1. Restricciones asociadas a las decisiones de ser emprendedor, entre las que destacan la falta de vocación hacia el empleo independiente y la aversión al riesgo.
2. Restricciones asociadas a la constitución especifica de un negocio, que incluye problemas (acceso al crédito y servicios de desarrollo empresarial)

Para Serida Nishimura, de la Universidad ESAN, considera que los principales factores que limita la actividad emprendedora son:

1. La carencia de políticas y programas de fomento al emprendimiento, que se manifiesta en un Estado que juega un papel Fiscalizador —más que facilitador— de las nuevas empresas, y, sobre todo, en la falta de estabilidad de las normas que regulan la actividad empresarial.
2. Los aspectos socioculturales, como la informalidad o la tendencia de la sociedad a relacionar más el éxito con un empleo bien remunerado que con la propiedad de una pequeña empresa.
3. El sistema educativo público deficiente y carente de actitud emprendedora, que prepara para ser empleado y no para ser empresario. Birch (2004) citado por Poncio (2010) describe, que la mayoría de

las escuelas de negocio le enseñan a los alumnos a trabajar para alguien, concluye que nadie debería enseñar emprendedorismo si no han emprendido ellos mismos, es decir si no han iniciado y controlado su propio emprendimiento.

En una investigación mostrada por Veciana (2005) estableció 14 factores que dificultan la creación de nuevas empresas, concluye que la principal traba es la fuerte competencia existente en los mercados.

Tabla N° 08

Factores que obstaculizan la creación de nuevas empresas

N°	FACTORES QUE OBSTACULIZAN
1	Fuerte competencia existente en los mercados
2	Falta de recursos económicos
3	Incertidumbre/inestabilidad
4	Saturación del mercado
5	Falta de idea/ Proyecto empresarial
6	Barreras y trámites administrativos
7	Aversión al riesgo
8	Dificultades para encontrar financiación
9	Tendencia a la concentración
10	Falta de ayuda financieras
11	Falta de información
12	Cargas fiscales
13	Globalización de la economía
14	Falta de preparación

Fuente: Veciana (2005) “La creación de empresas un enfoque gerencial”.

2.7.1.6. Mitos y realidades alrededor de los emprendedores.

Es importante esclarecer estas ficciones para que no distorsionen la idea de lo que es el proceso emprendedor, Veciana (2005) considera que los mitos sobre la creación de empresas, son creencias equivocadas, influyen poderosamente en la actitud y predisposición la creación de empresas, en ese mismo sentido, Mastache (2007) considera que en las sociedades en las que no se valora ni alienta la carrera empresarial; el imaginario social ha dado lugar a la creación de determinados mitos alrededor de los emprendedores:

a. Emprendedor se nace, no se hace

Esta sentencia restrictiva afirma que solo algunos que han tenido la suerte de nacer con cualidades necesarias pueden enfrentar el desafío, de realizar un emprendimiento. Sin embargo Poncio (2010) sostiene “que nadie nace con una capacidad esencial para una determinada tarea, todas las capacidades se gestan en ser humano a partir de su ingreso en la cultura, es decir, en el universo del lenguaje humano”.

b. **Cualquiera pude empezar un negocio**

Esta expresión conlleva un acento despectivo, sugiere que sin preparación se puede lograr un negocio exitoso. Seguramente la realidad mostrara el error, ya que quizás sea fácil, pero seguramente sobrevivir no lo será.

c. **Los emprendedores son sus propios jefes y completamente independientes.**

Es una afirmación implica una solución ligera, si no hay jefe y yo soy mi propio jefe, soy independiente, no tengo que responder a nadie y hago las cosas si quiero, cuando quiero y como quiero. Los emprendedores deben responder ante clientes, proveedores y acreedores, por lo tanto, lejos están de ser independientes.

d. **Los emprendedores tienen alto grado de estrés y sus actividades son muy demandantes.**

Es cierto, pero también muchas otras profesiones presentan estas características. El emprendedor tiene un alto grado de satisfacción y está menos dispuesto a retirarse que aquello que trabajan en relación de dependencia.

e. **Empezar un negocio es riesgoso y usualmente termina en fracaso.**

Es verdad que existe una alta tasa de mortalidad entre nuevas empresas, pero las encaradas por emprendedores profesionales tienen muchas más probabilidades de llevar a cabo un proceso exitoso. Y darse el fracaso, éste genera un valioso aprendizaje para el emprendedor y alienta sus ansias de alcanzar sus metas.

f. **Los emprendedores son personas solitarias que no pueden trabajar con otras.**

Un líder-fundador precisa de su equipo para apoyarse mutuamente en los avatares que implica involucrarse en el proceso emprendedor, y para complementarse en saberes y gustos personales; en definitiva, en consecuencias. A su vez, para tener éxito es requisito indispensable establecer una red de contactos con inversores, clientes, proveedores. Por el contrario, el emprendedor debe saber manejar las relaciones interpersonales.

g. **Los emprendedores deben ser personas muy inteligentes.**

La inteligencia es un requerimiento pero, a la vez, también es necesario contar con capacidad de

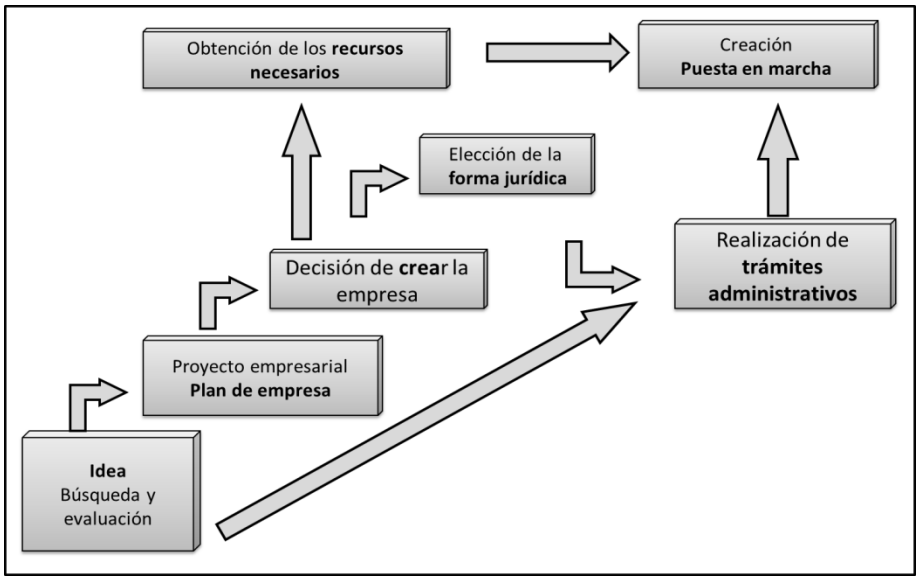
liderazgo, buenas relaciones interpersonales, manejo de equipos de trabajo, creatividad, motivación, capacidad de aprendizaje y escucha, persistencia, determinación, valores, disciplina entre otras cualidades que van más allá dela inteligencia.

2.7.1.7. Proceso emprendedor

Son las diferentes etapas para comenzar una nueva empresa, para Sastre (2010) ilustra que para el proceso de creación de una empresa, existen diferentes maneras de acceder a ser empresario, considera a la creatividad va asociada ineludiblemente al proceso de convertirse empresario. En la siguiente figura, resume estas ideas.

Figura N° 03

Proceso de creación de una empresa



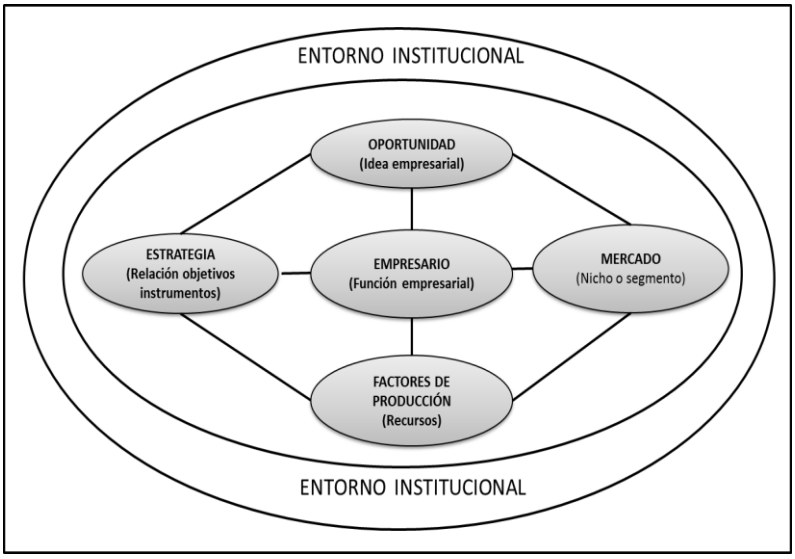
Sastre, Miguel (2010) "La empresa y el espíritu emprendedor de los jóvenes" Universidad Complutense. Madrid

Veciana (2005) indica que para la creación de una nueva empresa, considera a cinco elementos variables y controlables por el empresario, que están condicionados por el contexto institucional, se basa en los siguientes componentes:

1. La identificación de la oportunidad empresarial que es el punto de partida de la idea empresarial.
2. Los factores de producción (bienes materiales, inmateriales, humanos) necesarios para el desarrollo y la explotación de la oportunidad empresarial.
3. El mercado, nicho del mercado o segmento en el cual va operar la nueva empresa.
4. La estrategia que el empresario piensa adoptar para la combinación adecuada de los medios de producción y la forma de dirigirse a los clientes potenciales.
5. El empresario con una motivación, preparación y habilidades adecuadas para la toma de las cuatro decisiones anteriores.

Figura N° 04

Modelo de creación de empresa.



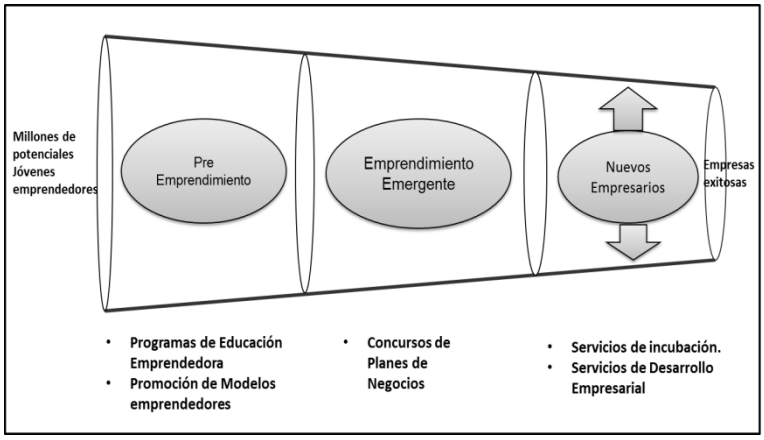
Fuente: Veciana, José María (2005) "La creación de empresas un enfoque Gerencial".

Tueros (2008) citado por Chacaltana (2009) identifican dos tipos de proceso de emprendimiento relacionados a los jóvenes.

1. Aquellos que están pensando poner un negocio: son los más numerosos, aquí se requiere programas de tipo masivo, motivación, como concursos de planes de negocio, programas de innovación curricular, liderazgo, etc.
2. Aquellos que ya tienen un negocio: al interior de este grupo, la mayoría tiene un corto tiempo de funcionamiento, en tanto que quienes tienen negocio consolidados son proporcionalmente menos.

En la siguiente figura, resume estas ideas. La primera etapa se puede denominar “pre empresarial” pues aquí se encuentran los jóvenes que tienen el deseo e ideas preliminares de hacer un negocio. En la segunda etapa es los empresarios emergentes, donde la idea se ha transformado ya un plan de negocios. La tercera etapa, es de inicio de negocios propiamente dicho, donde aparecen nuevos empresarios. Fase en la cual se requieren servicios de incubación o desarrollo empresarial.

Figura N° 05
Túnel del emprendimiento



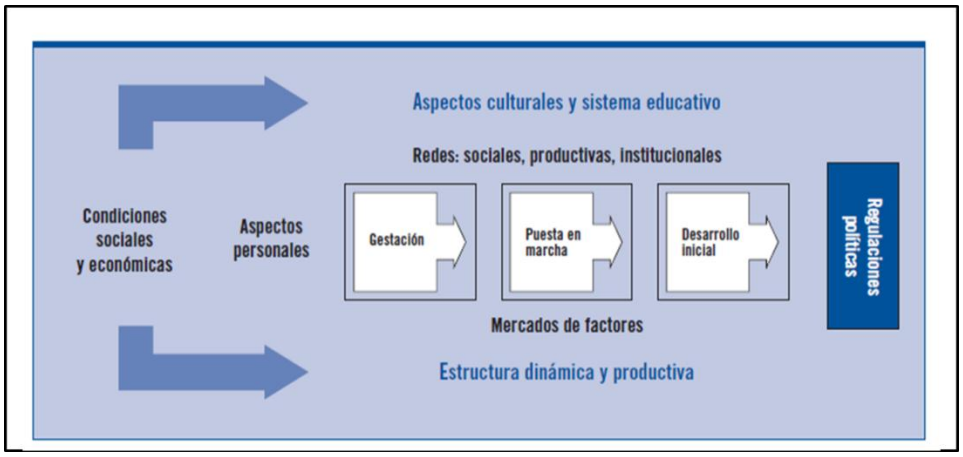
Fuente: Chacaltana, Juan (2009) Magnitud y Heterogeneidad: Políticas de Fomento del Empleo Juvenil y las micro y pequeñas empresas. Cepal.

Kantis (2004) considera un enfoque sistémico y presenta tres etapas o fases del proceso emprendedor.

1. Etapa 1: gestación del proyecto: adquisición de la motivación y de las competencias para ser empresario.

2. Etapa 2: puesta en marcha de la empresa: sobre la decisión de iniciar la actividad empresarial.
3. Etapa 3: desarrollo inicial de la empresa: introducción al mercado de bienes y servicios.

Figura N° 06
Sistema de desarrollo emprendedor



Fuente: Kantis, Hugo (2004) "Desarrollo emprendedor: América Latina y la experiencia internacional". Bookstore. New York.

2.7.1.8. Capacidades emprendedoras empresariales.

Capacidades: según Catalano (2004) "son atributos psico-cognitivos (actividad mental) de los individuos, que se desarrollan por integración y acumulación de aprendizajes significativos". El desarrollo de capacidades es la base del despliegue y crecimiento de las habilidades o competencias. En las capacidades se integran y perfeccionan los conocimientos, las destrezas y las habilidades cognitivas, operativas, organizativas, estratégicas y resolutivas que luego se pondrán en juego en situaciones reales de actuación social o productiva".

Competencias: según Mastache (2007) “permiten que las personas resuelvan problemas y realicen actividades propias de un contexto profesional para cumplir con los objetivos o niveles pre establecidos.

Características de las competencias: Mastache (2007) caracteriza a la competencia como es usada en medios laborales y la formación profesional. En el siguiente cuadro, se esquematizan definiciones y características de competencias.

Tabla N° 09
Características de las competencias

Autor	Definición/características
Federación alemana de Empresarios (1985)	La capacidad individual para emprender actividades que se requieran de una planificación, ejecución y control autónomo.
NCVQ (19985)	La capacidad de actuar en papeles profesionales o en trabajos conforme al nivel requerido en el empleo.
Hayes (19859)	Capacidad de usar el conocimiento y las destrezas relacionadas con productos y procesos y, consiguiente, de actuar eficazmente para alcanzar un objetivo.
Prescott (19985)	La aplicación de las destrezas, conocimientos y actitudes a las tareas o combinaciones de tareas conforme a los niveles exigidos en condiciones operativas.
Ibarra (2000)	Capacidad productiva de un individuos que se define y mide en términos de desempeño en un determinado contexto laboral, y no solamente de conocimientos, habilidades y destrezas en abstracto; es decir, la competencia es la integración entre el saber hacer y el saber ser.

Fuente: Mastache, Anahí. (2007) “Formar personas competentes”. Centro de publicaciones educativas y Material didáctico. Buenos Aires.
Elaboración: Propia.

Clasificación de las Competencias: según Bunk (1994) considera que la competencia de acción, entendida como acción profesional incluye cuatro competencias parciales, que en el siguiente cuadro, se sintetizan:

Tabla N° 10

Clasificación de las competencias

COMPETENCIAS	DESCRIPCIÓN
Técnicas	Vinculadas a los conocimientos y destrezas requeridas por la tarea.
Metodológicas	Alude a los procedimientos de trabajo.
Sociales	Refieren a formas de comportamientos asociadas a las capacidades de cooperación y trabajo en equipo, así como a valores tales como la honradez y el altruismo.
Participativas	Refieren a las capacidades de organización, coordinación y dirección del puesto y del entorno del trabajo.

Fuente: Bunk, G. (1994) "La transmisión de las competencias en la formación y perfeccionamiento de profesionales" CEDEFOP. Buenos Aires.
Elaboración: Propia.

2.7.1.9. Características de los emprendedores

Se refieren al perfil deseable o conjunto de capacidades de la mentalidad emprendedora, las cuales pueden ser desarrolladas y refinadas por los emprendedores, para Longenecker (2007) precisa que "no existe un perfil empresarial definido, los emprendedores individuales difieren mucho entre sí, esto debe estimular al emprendedor, si desea iniciar su propio negocio, no necesita ajustarse a ningún estereotipo establecido, Sin embargo hay algunas cualidades

comunes entre los emprendedores”, de la misma forma Leiva (2007) también coincide y manifiesta “que nadie ha logrado definir un perfil único e infalible de lo que se entiende por un emprendedor exitoso. Existe muchas investigaciones que han determinado una serie de factores que pueden facilitar el trabajo para llegar a ser un emprendedor exitoso (conductas emprendedoras personales que distinguen a los emprendedores); pero no existen reglas de ningún tipo (genéticas, económicas, sociales, coeficiente intelectual, preparación académica ni otras) para esto”, para Asún (2001) revela que “no todas las personas poseen las características personales adecuadas para crear un nuevo negocio; por lo tanto, cada persona debe reflexionar sobre ciertas capacidades personales necesarias que indiquen que está en condiciones para gestionar una microempresa”. Trías de Bes (2007) afirma que hay faceta personal que le permite a cualquier emprendedor ser capaz de sobrevivir y triunfar en su aventura empresarial; se trata de la capacidad de sobreponerse a las dificultades, de afrontar reveses, lo llama dramáticamente “capacidad de sufrimiento, tenacidad y especialmente espíritu luchados”, Mastache (2007) señala que “los emprendedores se destacan por ciertos rasgos que se

repiten y que pueden servir como modelo a seguir por toda la sociedad, sobre todo por los jóvenes que buscan elegir qué camino tomar". De todo lo anterior se desprende que el emprendedor posee algunas habilidades innatas y ciertas competencias adquiridas a través de la educación.

1. **Habilidades Innatas del emprendedor:**

   a. **Alta energía y estabilidad emocional**

      Según Florez (2007) que los emprendedores al iniciar su aventura empresarial, enfrenta riegos psicológicos ante la posibilidad del fracaso, asumen trances financieros, tensiones, el tiempo que requiere para comenzar un negocio y poner en riego a su familia.

      McClelland descubrió que los individuos con alta necesidad de logros, tienen propensión moderada a la asunción de riesgos. Los empresarios más exitosos, son individuos con alta confianza propia, porque creen en su propia para vencer problemas,

   b. **Capacidad de inspirar a otros (liderazgo)**

      En cuando liderazgo, según Puchol (2005) considera que "los emprendedores saben que una persona, no lo puede hacer todo, y tratan de

conseguir sus resultados a través de otras personas, lo que es una buena y clásica definición del management". Los emprendedores demuestra habilidad para ver las cosas desde la perspectiva de los demás, los emprendedores responde a los estereotipos establecidos apreciando la singularidad de las personas, los emprendedores son líderes de cambios y encuentra un objetivo común para todas las partes involucradas en el conflicto, los emprendedores poseen la intencionalidad de persuadir, convencer, influir o impresionar a los demás para que contribuyan a alcanzar los objetivos propios.

c. Creatividad

La creatividad es un talento innato que nos permite hacer las cosas de manera diferente a los demás humanos, según Florez (2007) manifiesta que "la creatividad es una manera de ver la vida. El emprendedor está obligado a innovar y el precio de la innovación es la experimentación, así como los consiguientes errores que de ella derivan". Sastre (2010) sostiene que la creatividad "es la capacidad de las personas a encontrar soluciones a nuevos problemas. La capacidad creatividad se encuentran

en todas las personas, pero no en el mismo nivel. Incluso las personas nos diferenciamos en cómo buscamos respuestas más o menos creativas".

d. Fuertes Valores éticos.

Los valores que poseen las emprendedores, fruto de su socialización, y éstos, a su vez, son importantes porque tienden los cimientos de sus actitudes y comportamientos, Urbano y Toledano (2008) manifiesta que los valores son convicciones básicas con respecto al hecho de que un modo de comportamiento concreto, es preferible, desde un punto de vista personal o social, a su modo opuesto o contrario. Contiene un elemento de juicio por que se incorporan las ideas personales sobre el bien, lo correcto y lo deseable. En relación entre la ética y los negocios, Asún (2001) manifiesta que hoy no existe ciencia social libre de valores éticos o morales. La ética o moralidad como estándar o norma que un individuo posee acerca de lo que es correcto o incorrecto, o le que es bueno o es malo. No se concibe analizar temas de fraude en los negocios, la publicidad engañosa, actividades que afectan el medio ambiente, cultivos transgénicos, la amoralidad de internet.

2. **Competencias que pueden adquirirse:**

a. Compromiso, determinación y perseverancia.
b. Capacidad de involucrarse a largo plazo.
c. Orientación al logro y a las oportunidades
d. Escaza necesidad de estatuís y poder
e. Confianza en sí mismo.
f. Iniciativa y responsabilidad para hacerse cargo de las cosas
g. Tenacidad en la búsqueda de soluciones
h. Capacidad para el trabajo en equipo
i. Valoración del feedback (le pide y lo proporciona)
j. Tolerancia a la ambigüedad e incertidumbre
k. Toma de riesgos moderados y calculados
l. Tolerancia al fracaso
m. Team Builder
n. Capacidad para escuchar a los demás
o. Capacidad de administrar recursos.

2.7.1.10. Competencias empresariales

Para Dirube (2007) las competencias son una serie de características que tienen las personas, que condicionan sus conductas, haciendo que estas sean más eficaces (más competentes) para el trabajo, las competencias constituyen una referencia que enriquece el conocimiento que podemos tener acerca de los

demás, paraVeciana (2005) considera que el empresario tiene un perfil psicológico distinto al resto de la población y que los empresarios exitosos tienen un perfil psicológico distinto de los empresarios menos exitosos.

En la presente investigación se evaluará, las características empresariales propuestas por Management Systems International de Washington D.C. y estas se agrupan en capacidades fundamentales como la capacidad de logro, capacidad de planificación, Capacidad de competencia o de poder.

a) Capacidad de Logro:

Evalúa la disposición, habilidad y tendencia de las personas a ir a la búsqueda y mejora de su nivel de calidad, productividad y ganancia. Atribución de éxito al esfuerzo personal, como opuesto a factores ambientales. Se mantiene la expectativa de éxito en la tarea. Está compuesto por:

1. Iniciativa. En donde la persona actúa antes de que se lo pidan o de ser obligado por las circunstancias
2. Búsqueda de oportunidades: los individuos aprovechan oportunidades fuera de lo común para comenzar un negocio, obtener financiamiento, equipamientos.

3. Persistencia: las personas actúan delante de un obstáculo, actúan repetidamente o cambia de estrategia para enfrentar un desafío o superar un obstáculo y asumen responsabilidades personales por el desempeño necesario para conseguir metas y objetivos.
4. Exigencia de la calidad: Los individuos se comportan de forma que lo que hacen satisfacen o exceden modelos de excelencia.
5. Compromiso: las personas hacen sacrificios personales o realizan esfuerzos extraordinarios para completar una tarea, colaboran con los empleados o, si es necesario, se colocan en lugar de ellos para terminar un trabajo y se esmeran en mantener a los clientes satisfechos y coloca en primer lugar la buena intención a largo plazo, encima del lucro a corto plazo.
6. Eficiencia: los individuos descubren mejores formas, más rápidas o más baratas de hacer Las cosas y desarrollan o utilizan procedimientos para garantizar que el trabajo se concluya a tiempo o que el mismo atienda a padrones de calidad combinados previamente.

7. Persistencia en resolución de problemas: las personas calculan riesgos deliberados y evalúa alternativas, actúa para reducir riesgos y controlan resultados y se anticipa a colocarse en posibles situaciones de riesgo.

b) Capacidad de Planificación

Evalúa las actividades asociadas con la gestión administrativa y la planificación de un negocio. Está compuesto por:

1. Búsqueda de informaciones: es cuando las personas se dedican personalmente a la búsqueda de información sobre clientes, proveedores y competidores, consultan a especialistas, técnicos e informes comerciales y utilizan contactos o redes para obtener información útil.
2. Establecimiento de metas: se fijan metas que tiene un significado personal y conlleva un reto, tienen visión clara y específica de largo plazo y fijan objetivos medibles en el corto plazo.
3. Planificación sistémica: las personas planifican dividiendo tareas de gran parte en tareas menores con plazos definidos, constantemente revisan sus planes, considerando los resultados obtenidos y

los cambios circunstanciales, mantienen registros financieros y los utilizan para tomar decisiones

4. Monitoreo: los individuos coordinan con la actuación de las personas involucradas con el trabajo y verifican regularmente si pueden terminar el trabajo dentro del plazo fijado.
5. Utilización de recursos financieros: las personas controlan adecuadamente los recursos financieros y toman siempre en cuenta las cuestiones financieras en sus proyectos y/o tareas.

c) Capacidad de Competencia o de poder

Evalúa las habilidades de las personas de influenciar el resultado final en sus situaciones de ventajas. Está compuesto por:

1. Independencia: los individuos buscan autonomía con relación a las normas controles de otros y expresan sus sentimientos sin temor.
2. Autoconfianza: las personas mantienen su punto de vista, incluso frente a oposición o a resultados inicialmente no estimulantes y expresan confianza en su propia capacidad de completar una tarea difícil o de enfrentar un desafío

3. Persuasión: los individuos utilizan estrategias deliberadas para influir o persuadir a otros y logran a convencer a las personas para que apoyen sus ideas.
4. Optimización de la red de contactos: los individuos utilizan personas claves como agentes para conseguir su propio objetivo y trabaje para desarrollar y mantener relaciones comerciales.

2.7.1.11. Panorama emprendedor de la Región Junín

Según Mendoza (2013) sostiene que en la región Junín, existe 55 212 empresas concentrando un 3.6% del total nacional de las cuales un 80.3% de negocios son de personas naturales dirigidas hacia actividades de comercio y reparación de vehículos y solo un 6.5% son sociedades anónimas y solo 136 empresas son medianas y grandes empresas.

Los tiempos son más favorables para desarrollar emprendimientos no solo observando al Perú desde un ángulo internacional con informes sobre sobre competitividad (61), análisis del entorno para hacer negocios y el nivel de actividad emprendedora (tea 22.9%). Sin embargo nos falta fomentar un estímulo innovador en los emprendimientos para lograr que sean sostenibles en el mercado global.

2.7.2. Empleo independiente

Indagar sobre el empleo independiente en jóvenes, en nuestro país es hablar de un segmento importante de la población. Hacia el 2011, el número de jóvenes en nuestro país de 15 a 29 años de edad ascendía a 7,6 millones. Las características de los jóvenes al momento de enfrentarse al mercado laboral es sin duda, de un espacio bastante complejo que contiene diversos mecanismos de exclusión: por sexo, por educación y lugar de estudio, e incluso por raza y apariencia. No todos estos fenómenos son directamente observables desde el punto de vista estadístico, pero son bastante mencionados en estudios de tipo cualitativo. En la actualidad, los jóvenes son conscientes de que el mercado de trabajo no ofrece empleo de por vida. Muchos de ellos trabajan durante un tiempo, luego pierden esos empleos, consiguen otros, y así pasan los años, hasta que, más adelante en la vida, se dan cuenta de que el mercado de trabajo no ha sido un espacio de reconocimiento o ascenso social para ellos. Más aún, se ha observado una tendencia creciente del número de jóvenes que estudian o trabajan en varias cosas a la vez: los denominados "mil oficios". La difícil situación laboral de los jóvenes y, particularmente, sus elevados niveles de desempleo han motivado la aparición de numerosas iniciativas orientadas a apoyar su inserción en el mercado de trabajo, de manera directa o indirecta. Existen iniciativas surgidas desde sectores estatales, pero también

desde el sector privado y la sociedad civil que apoyan el acceso a los determinantes de la empleabilidad (educación, formación, salud) o que influyen directamente en la inserción como trabajador independiente de grupos específicos de jóvenes.

2.7.2.1. Empleabilidad

La creación de oportunidades para los jóvenes es un asunto estratégico para el desarrollo nacional, pues sienta las bases para el desarrollo económico y social de las próximas décadas. De ahí la necesidad impostergable de desarrollar acciones para que los jóvenes tengan una formación y puedan obtener empleos de calidad, fomentando su empleabilidad, dentro de un contexto de movilidad social ascendente, que les permita obtener mejores remuneraciones a través del incremento de la productividad nacional. Según Alles (2006) dice que empleabilidad “es la posibilidad que tienen una persona de conseguir trabajo”. Las posibilidades de encontrar empleo dependerán fundamentalmente, de las capacidades técnicas y las competencias que cada uno ofrezca al mercado laboral.

Las actitudes o factores psicosociales de ocupabilidad van a estar presentes durante el proceso de búsqueda de empleo; y por lo tanto, condiciona la futura inserción laboral. Por lo que es necesario conocer de

nuestra: autoestima, autoconocimiento personal y profesional, disponibilidad ante los requerimientos del mercado de trabajo, valoración del trabajo, atribuciones de causas del desempleo, herramientas para la búsqueda de empleo.

2.7.2.2. La inserción como trabajador independiente.

La modalidad más utilizada tanto por el Estado como por la sociedad civil para promover el empleo de los jóvenes es a través de programas de inserción en empleos dependientes, es decir, trabajando para una empresa. Estos programas producen retornos económicos, reduce problemas de acceso (por género y raza) y ayuda en la empleabilidad de los jóvenes, por lo menos en el mediano plazo. No obstante, también se ha podido detectar que estos retornos solo se producen cuando el joven culmina todo el programa (fase teórica y práctica), lo que evidencia que la formación debe efectivamente tener un contacto con el mundo de la producción para ser útil. La difícil situación laboral que les toca vivir a los jóvenes al inicio de sus trayectorias laborales ha determinado la aparición de numerosos intentos por apoyar su inserción laboral. Tanto desde el Estado como desde el sector privado existen iniciativas que en mayor o menor medida intentan proporcionar

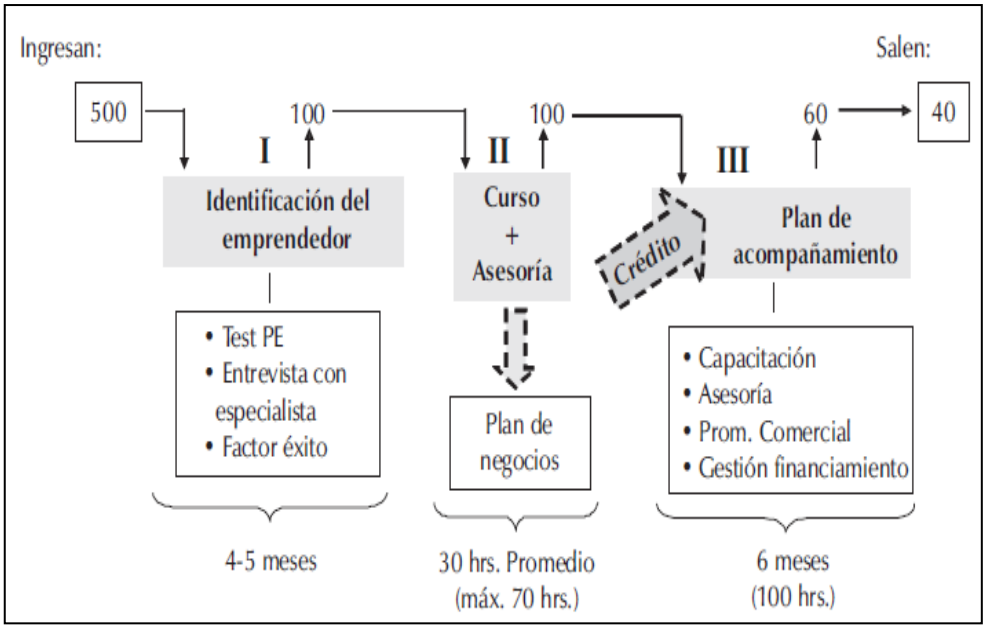
elementos que ayuden a esa inserción o, en otros casos, a mejorar sus posibilidades de abrir negocios propios. Chacaltana (2006) considera que “los programas de apoyo a la inserción como trabajador independiente son menos frecuentes y, aunque se están incrementando en años recientes, ciertamente se los ha estudiado menos que a los programas de apoyo al empleo dependiente”. La idea es bastante sencilla y atractiva: si no hay empleo para los jóvenes en las empresas, ¿por qué no ayudarlos a que generen su propio empleo? Mejor aún si pudieran generar empresa. Por razones de la forma en que funciona el sistema educativo escolar –y las percepciones que suelen tener las familias sobre las trayectorias laborales deseables al salir de la escuela o de la formación postsecundaria muchos jóvenes primero intentan conseguir un empleo dependiente, y es recién luego de varios intentos, conforme aumenta su edad, que empiezan a pensar en un empleo independiente. Por esta razón, numerosas Universidades, Fundaciones, ONG, y también el Estado, están promoviendo los denominados “programas de apoyo a los emprendedores. Pero no todas las personas son emprendedoras y que existen ciertas características que identifican a un emprendedor. La diferencia fundamental

entre ambos enfoques es el costo de los programas: en el primer caso se debe transferir habilidades empresariales a todos los jóvenes, lo que hace largo y caro el proceso, y no siempre se tiene éxito. En el segundo, se ahorra ese proceso y se concentra la atención en las partes más vinculadas directamente con el negocio propiamente dicho que se desea emprender.

El otro punto importante es las etapas más utilizadas usualmente son: a) Identificación de emprendedores, etapa que debe reducir al mínimo las inversiones de aquellos que tienen menos probabilidad de tener negocio propio; b) Identificación/apoyo a la realización de los planes de negocios, que son elaborados por los jóvenes emprendedores seleccionados con la colaboración de los consultores de los programas; c) Soporte del plan de negocios a través de micro financiamiento o de asistencia técnica específica. Un ejemplo de este tipo de iniciativas se muestra en la siguiente figura, del Colectivo Integral de Desarrollo (CID), que ejecuto el programa “Jóvenes Emprendedores” en algunas regiones del país.

Figura N° 07

Esquema de trabajo del programa "JÓVENES EMPRENDEDORES"



Fuente: Colectivo Integral de Desarrollo Programa "Jóvenes Emprendedores"

Esta experiencia indica, entonces, que existe un prometedor curso de acción en proyectos de apoyo al emprendedorismo juvenil. Sin embargo, al mismo tiempo, existen algunas interrogantes que también deben ser respondidas en estudios posteriores sobre la materia.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Métodos de investigación

Método Científico, cuyos objetivos es la de descubrir, comprobar y explicar la verdad; cuyo propósito es la formulación del problema, formulación de la hipótesis, determinación de las variables, observación, comprobación, generalización y la formulación de los principios y leyes.

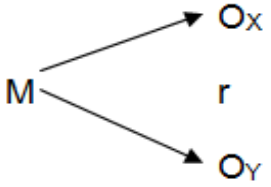
Método Específico, se empleó el **método descriptivo** porque se busca la información en los mismos hechos o fenómenos de la realidad, tal como se encuentran en su estado “natural” y a partir de allí recopila los datos sobre la variable investigada mediante técnicas e instrumentos.

3.2. Tipo de investigación

Por su finalidad fue aplicada porque se caracteriza por su interés en la aplicación de los conocimientos teóricos a determinada situación concreta y las consecuencias prácticas que de ella se deriven.

3.3. Diseño de investigación

Fue el descriptivo correlacional, por que surgió la necesidad por establecer la relación de las características emprendedoras y empleo independiente de alumnos del SENATI CFP – Huancayo, cuyo esquema del diseño es la siguiente:

	Dónde: M : Muestra de estudiantes OX : Observación del características emprendedoras. OY : Observación del empleo independiente *r* : Coeficiente de correlación

3.4. Estrategia para la prueba de hipótesis.

Para el proceso de la prueba de hipótesis se siguieron los siguientes pasos:

1. **Formulación de hipótesis**: Planteamiento de la hipótesis estadística.
2. **Elección de la prueba**: Se halla la correlación existente entre las dos variables cualitativas

3. **Nivel de significación**: Se define el nivel de significancia y la zona de rechazo, Nivel de significancia: 0.01 y Nivel de confianza: 0.99

4. **Cálculo de los coeficientes** de correlación de Spearman y la Región de aceptación o rechazo.

5. **Conclusión** establecemos la Decisión estadística.

3.5. Población y muestra

En esta parte determinamos quienes y que características tuvieron los sujetos o elementos objetos de estudio:

Alcance: SENATI del Centro Formación Profesional Huancayo.

Tiempo: 2013

Elemento: Alumnos.

3.5.1. Población

La población objeto de la investigación estuvo constituida por los 1600 alumnos del SENATI del Centro Formación Profesional Huancayo, matriculados en el presente año académico, de las especialidades de confección textil, electricidad industrial mecánica automotriz, mecánica de mantenimiento.

3.5.2. Muestra

Para la muestra por ser una población finita se utilizó la siguiente fórmula:

Formula de Población Finita:

$$n = \frac{Z^2 xPxQxN}{E^2(N-1) + Z^2 PxQ}$$

n = Tamaño necesario de la muestra

E^2 = Error de estimación 5% (0.05)

Z^2 = Nivel de confianza de 95% es 1,96.

N = Tamaño de la población 1600 alumnos

P= Probabilidad 0.5

Q= No Probabilidad 0.5

Remplazando:

$$\boldsymbol{n = \frac{(1.96)^2 * 0.5 * 0.5 * 1600}{(0.05)^2 * (1600-1) + (1.96)^2 * 0.5 * 0.5}}$$

$$\boldsymbol{n = 309}$$

Por lo tanto se consultó a 309 alumnos para obtener información confiable respecto a sus características emprendedoras y el empleo juvenil independiente. La muestra proporcional quedo de la siguiente manera:

Tabla N° 11

Muestra para la investigación

ESPECIALIDAD	%	TOTAL
Confección textil	25.57%	79
Electricidad industrial	25.24%	78
Mecánica automotriz	24.60%	76
Mecánica de mantenimiento	24.60%	76
Total	100.00%	309

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

El Instrumento que se utilizó fue el cuestionario, que es el medio para generar los datos necesarios para alcanzar los objetivos del proyecto de investigación. Se tomaron dos instrumentos, con el método de clases sumadas o Escala de Likert:

1. El cuestionario de autoevaluación de las características emprendedoras consta de 55 afirmaciones que miden cualidades, utilizando como técnica la escala de clasificación verbal. El cuestionario fue construido y aplicado por la Management Systems International de Washington D.C. que evalúa las actitudes empresariales personales. La administración del cuestionario será en forma colectiva. Se pueden apreciar en el anexo N° 02.
2. El cuestionario de autoevaluación de los factores del empleo independiente que contiene 45 afirmaciones que miden cualidades, hacia la empleabilidad y la inserción laboral, utiliza como técnica la

escala de clasificación verbal. El cuestionario fue construido y aplicado. Fundación ICH quien es una institución que promueve la orientación laboral. La administración del cuestionario fue en forma colectiva. Se pueden apreciar en el anexo N° 03.

3.7. Procedimientos de recolección de datos

Una vez obtenida la información, se procedió a procesarla mediante el uso de programas estadísticos disponibles, como el SPSS versión 21.

3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de los datos

A través de la estadística descriptiva: inferencial, porcentaje de los componentes. Se determinó el grado de correlación entre las dos variables y el nivel de significación estadística entre las variables de investigación, se utilizó las tablas de frecuencia simple, y tablas de contingencia con sus respectivos gráficos que interpretan los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento.

CAPÍTULO IV

TRABAJO DE CAMPO Y PROCESOS DE CONTRASTE DE LA HIPÓTESIS

4.1. Organización, análisis e interpretación de resultados.

4.1.1. Análisis de las características generales del estudio.

4.1.1.1. Género y especialidades

Respecto al género de los alumnos, se puede analizar en el tabla N° 12 podemos afirmar que la mayoría de los estudiantes son de sexo masculino un 78.6 % frente a un 21.4% que es del sexo femenino, cabe resaltar que el sexo femenino es más notorio en la especialidad de confección textil. La cual se puede apreciar en el tabla N° 12.

Tabla N° 12

Género y especialidad de los entrevistados

SEXO		Especialidad				Total
		MECA. MANTENIMIENTO	ELEC. INDUSTRIAL	MECA_AUTOMOTRIZ	CONFEC_TEXTILES	
MASCULIN	Recuento	74	78	74	17	243
	% del total	23,9%	25,2%	23,9%	5,5%	78,6%
FEMENINO	Recuento	2	0	2	62	66
	% del total	,6%	,0%	,6%	20,1%	21,4%
Total	Recuento	76	78	76	79	309
	% del total	24,6%	25,2%	24,6%	25,6%	100,0%

Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta.

4.1.1.2. Distrito de Procedencia

Según el distrito de procedencia los alumnos provienen en su mayoría de El Tambo con un 21.04%, dado que la institución está situada en este metropolitano distrito.

Tabla N° 13

Distrito de procedencia

Distrito	Recuento	% del total
El Tambo	65	21.04%
Huancayo	45	14.56%
Chupaca	45	14.56%
Chilca	42	13.59%
Jauja	37	11.97%
Concepción	18	5.83%
San Jerónimo	14	4.53%
Pilcomayo	7	2.27%
Huancan	7	2.27%
Huayucachi	6	1.94%
San Pedro de Saños	6	1.94%
Otros	17	5.50%
Total	**309**	100.00%

Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta.

4.1.2. Análisis descriptivo de los resultados

La presente investigación acerca de las características emprendedoras y empleo juvenil de los alumnos del SENATI CFP – Huancayo, Los resultados se analizaron mediante la estadística descriptiva e inferencial con la ayuda del programa Excel 2010.

Para la recolección de datos las características emprendedoras y el empleo juvenil de los alumnos se aplicó un Cuestionario a Escala de Diagnóstico respectivamente. Para determinar el nivel de ambas variables se tomó en cuenta el siguiente baremo las cuales se puede apreciar en las tablas N° 14 y N° 15 de las variables de estudio.

Tabla N° 14

Escala de valoración variables características emprendedoras

Variable	Índices	Niveles	Rangos
Características emprendedoras	Nunca	Inadecuado	[55 - 128]
	Raramente		
	Algunas veces	Regular	[129- 201]
	Mayoría de veces	Adecuado	[202- 275]
	Siempre		

FUENTE: Elaboración propia.

Tabla N° 15

Escala de valoración variable empleo juvenil

Variable	Índices	Niveles	Rangos
Empleo juvenil	Nunca	Bajo	[45 -105]
	Raramente		
	Algunas veces	Regular	[106- 165]
	Mayoría de veces	Alto	[166 - 225]
	Siempre		

FUENTE: Elaboración propia

4.1.3. Análisis descriptivo características emprendedoras

A continuación se presentan los resultados del análisis porcentual, los estadígrafos descriptivos, medidas de centralización y dispersión de las características emprendedoras que presentan los estudiantes de la muestra.

Tabla N° 16

Niveles de las características emprendedoras de alumnos de confección textil

NIVELES	ALUMNOS	
	N	%
Adecuado	0	0
Regular	49	62.0
Inadecuado	30	38.0
Total	79	100

FUENTE: Elaboración propia

En la tabla N° 16, se puede observar que la mayoría de los alumnos de la especialidad de confección textil se encuentran en el nivel regular (62,0%), en segundo lugar se encuentran los del nivel inadecuado (38,0%); no se halló ningún alumno con nivel emprendedor alto. De acuerdo a estos datos se puede afirmar que en esta especialidad presentan características emprendedoras regulares e inadecuado.

Tabla N° 17

Niveles de las características emprendedoras de alumnos de electricidad industrial

NIVELES	ALUMNOS	
	N	%
Adecuado	0	0
Regular	59	75.6
Inadecuado	19	24.4
Total	78	100

FUENTE: Elaboración propia

En la tabla N° 17. De igual manera, en esta especialidad, hay un nivel regular en el 75.6 % de los alumnos; y un promedio de la cuarta parte de ellos (24.4%) tienen problemas de emprendimiento de nivel inadecuado; tampoco hay alumnos con nivel adecuado, por lo que en niveles de emprendimiento es preocupante en la estadística presentada.

Tabla N° 18

Niveles de las características emprendedoras de alumnos de mecánica automotriz

NIVELES	ALUMNOS	
	N	%
Adecuado	9	11.8
Regular	67	88.2
Inadecuado	0	0.00
Total	76	100.00

FUENTE: Elaboración propia

En la tabla N° 18. En la especialidad de mecánica automotriz se halló 11.8 % en alumnos en un nivel adecuado, lo cual es una característica emprendedora aceptable. Asimismo, se halló un 88.2 % de alumnos con un nivel regular, lo que también. Esta situación hace notar que los alumnos tienes la cualidades a promover la creación de sus propias empresas alto. Por otro lado no hay ningún alumno en el nivel inadecuado.

Tabla N° 19

Niveles de las características emprendedoras de alumnos de mecánica de mantenimiento.

NIVELES	ALUMNOS	
	N	%
Adecuado	17	22.4
Regular	57	75.0
Inadecuado	2	2.6
Total	76	100.00

FUENTE: Elaboración propia

En la tabla N° 19. En la especialidad de mecánica mantenimiento se halló un 22.4% de alumnos en un nivel adecuado, lo cual es un horizonte admisible, asimismo, se halló un 75.0% de alumnos con un nivel regular, lo que también. Existe un 2.6% de alumnos con un nivel inadecuado. En esta situación los alumnos tienes las cualidades a promover la creación de sus propias empresas.

Tabla N° 20

Niveles de las características emprendedoras en alumnos del SENATI.

NIVEL DE EMPRENDEDOR	CONFECCIÓN TEXTIL		ELECTRICIDAD INDUSTRIAL		DE MECÁNICA AUTOMOTRIZ		MECÁNICA DE MANTENIMIENTO.		ALUMNOS DEL SENATI	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Adecuado	0	0.0	0	0.0	9	11.8	17	22.4	26	8.4
Regular	49	62.0	59	75.6	67	88.2	57	75.0	232	75.1
Inadecuado	30	38.0	19	24.4	0	0.0	2	2.6	51	16.5
Total	79	100	78	100	76	100	76	100	309	**100**

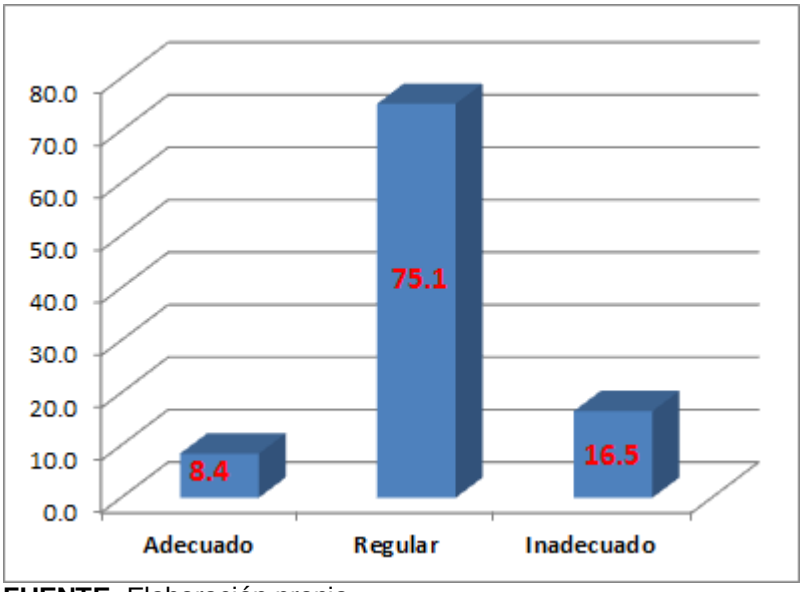
FUENTE: Elaboración propia

En la tabla N° 20 y la figura N° 08. Según los resultados totales, se puede observar que solo el 8.4% de los alumnos de este centro de estudios tiene un adecuado nivel de emprendimiento y el 75.1% de los alumnos del SENATI presentan un nivel de emprendimiento regular en tanto que el 16.5 %, tienen un nivel inadecuado.

Así mismo, podemos indicar los alumnos de mecánica de mantenimiento y de mecánica automotriz cuenta con un 22.4 % y 11.8% respectivamente de un nivel de emprendimiento adecuado, por lo que estos jóvenes consideran afablemente crear sus propias empresas.

Figura N° 08

Características emprendedoras en alumnos del SENATI



FUENTE: Elaboración propia

Si analizamos los estadígrafos centrales, podemos encontrar más datos que nos permita interpretarlos convenientemente en función de las variables de estudio.

Tabla N° 21

Estadígrafos centrales de las características emprendedoras de alumnos de confección textil

Niveles de emprendimiento	Ma	S^2	S	CV
Capacidad de logro	21.02	42.86	6.55	31.14
Capacidad de planificación.	26.19	63.56	7.97	30.45
Capacidad de poder.	22.20	38.66	6.22	28.01
Total	**69.41**	**589.84**	**24.29**	**24.57**

Fuente: Elaboración propia

En la tabla N° 21. Tomando la media total, Ma = 69.41, de acuerdo con los niveles de emprendimiento, los alumnos de la

muestra se encuentran con un nivel Regular, así mismo, y de acuerdo con CV = 24,57 %, se puede notar que esta apreciación es homogénea con un promedio del 25 % en el grupo, lo que significa, que los alumnos de la muestra tienden a opinar de manera muy similar.

Tabla N° 22

Estadígrafos centrales de las características emprendedoras de alumnos de electricidad industrial

Niveles de emprendimiento	Ma	S^2	S	CV
Capacidad de logro	24.36	79.54	8.92	36.62
Capacidad de planificación.	28.52	35	5.92	20.75
Capacidad de poder.	25.27	61.36	7.83	31
Total	**78.15**	**878.14**	**29.63**	**27.34**

FUENTE: Elaboración propia

En la tabla N° 22.Tomando la media total, Ma = 78.15, de acuerdo con los niveles de emprendimiento, los alumnos de la muestra se encuentran con un nivel regular, así mismo, y de acuerdo con CV = 27,34 %, se puede notar que esta apreciación es homogénea con un promedio del 27 % en el grupo, lo que significa, que los alumnos de la muestra tienden a opinar de manera muy similar.

Tabla N° 23

Estadígrafos centrales de las características emprendedoras de alumnos de mecánica automotriz

Niveles de emprendimiento	Ma	S^2	S	CV
Capacidad de logro	24.36	79.54	8.92	36.62
Capacidad de planificación.	28.52	35	5.92	20.75
Capacidad de poder.	25.27	61.36	7.83	31
Total	**78.15**	**878.14**	**29.63**	**27.34**

Fuente: Elaboración propia

En la tabla N° 23. Tomando la media total, Ma = 78.15, de acuerdo con los niveles de emprendimiento, los alumnos de la muestra se encuentran nivel regular, y de acuerdo con CV = 27,34 %, se puede notar que esta apreciación es homogénea con un promedio del 27 % en el grupo, lo que significa, que los alumnos de la muestra tienden a opinar de manera muy similar.

Tabla N° 24

Estadígrafos centrales de las características emprendedoras de alumnos de mecánica de mantenimiento

Niveles de emprendimiento	Ma	S^2	S	CV
Capacidad de logro	23.79	89.46	9.37	38.24
Capacidad de planificación.	27.46	42.8	8.61	21.93
Capacidad de poder.	23.57	71.67	8.69	33.73
Total	**74.82**	**698.14**	**29.63**	**29.34**

Fuente: Elaboración propia

En la tabla N° 24. Tomando la media total, Ma = 74.82, de acuerdo con los niveles de emprendimiento, los alumnos de la muestra se encuentran nivel regular, y de acuerdo con CV = 29,34 %, se puede notar que esta apreciación es homogénea con un promedio del 29 % en el grupo, lo que significa, que los docentes de la muestra tienden a opinar de manera muy similar.

Por tanto podemos describir el resumen total en la siguiente tabla:

Tabla N° 25

Estadígrafos centrales y dispersión de las características emprendedoras de alumnos de SENATI

Niveles de emprendimiento	Ma	S^2	S	CV
Capacidad de logro	24.84	77.61	8.81	35.47
Capacidad de planificación.	29.61	62.71	7.92	26.75
Capacidad de poder.	26.07	72.98	8.54	32.77
Total	**80.52**	**589.84**	**24.29**	**24.57**

Fuente**:** Elaboración propia

En la tabla N° 25. De acuerdo a la media total, Ma = 80.52, de acuerdo con los niveles de emprendimiento, los alumnos de la muestra se encuentran con un nivel regular, por lo que presentan diversas dificultades colaterales; así mismo, y de acuerdo con CV = 24,57 %, se puede notar que esta apreciación es homogénea con un promedio del 25 % en el grupo, lo que significa, que los alumnos de la muestra tienden a opinar de manera muy similar.

Esta situación refleja que en esta institución existe la necesidad de trabajar para elevar el grado de intensión a crear una empresa entre los alumnos del SENATI.

Tabla N° 26

Frecuencia de capacidad de logro de alumnos de confección textil

Valoración	CAPACIDAD DE LOGRO															TOTAL	%
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15		
Nunca (1)	0	4	7	6	5	0	0	0	0	0	0	7	0	5	0	34	3
Raramente (2)	10	6	16	13	21	5	4	0	5	5	4	15	2	14	3	123	10
Algunas veces (3)	21	24	33	20	24	14	16	24	22	33	24	23	20	20	19	337	28
Mayoría de veces (4)	41	30	18	34	24	32	29	39	28	31	32	25	39	29	31	462	39
Siempre (5)	7	15	5	6	5	28	30	16	24	10	19	9	18	11	26	229	19
Total	**79**	**79**	**79**	**79**	**79**	**79**	**79**	**79**	**79**	**79**	**79**	**79**	**79**	**79**	**79**	**1185**	100

Fuente**:** Elaboración propia

En la tabla N° 26. Los alumnos de la especialidad de confección textil, muestran conductas de capacidades de logro, dentro de sus características emprendedoras las efectúa en una mayoría de veces en un 39%, algunas veces 28%, siempre 19%, raramente 10% y nunca un 3%, por tanto esta característica se refiere a la disposición, habilidad y tendencia de ir a la búsqueda y mejora de su nivel de calidad, productividad y ganancia. Esta atribución significa el éxito al esfuerzo personal, y está compuesto por la iniciativa, búsqueda de oportunidades,

persistencia, exigencia de la calidad, compromiso, eficiencia, persistencia en resolución de problemas.

Tabla N° 27

Frecuencia de capacidad de logro de alumnos de electricidad industria

Valoración	CAPACIDAD DE LOGRO															TOTAL	%
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15		
Nunca (1)	0	0	6	3	3	0	0	0	0	0	0	6	2	9	2	31	3
Raramente (2)	0	5	20	10	19	0	5	0	5	4	4	15	6	17	5	115	10
Algunas veces (3)	27	20	31	25	23	13	13	13	19	14	19	35	20	24	16	312	27
Mayoría de veces (4)	34	40	16	34	24	37	36	42	39	42	40	16	39	24	38	501	43
Siempre (5)	17	13	5	6	9	28	24	23	15	18	15	6	11	4	17	211	18
Total	**78**	**78**	**78**	**78**	**78**	**78**	**78**	**78**	**78**	**78**	**78**	**78**	**78**	**78**	**78**	**1170**	**100**

FUENTE: Elaboración propia

En la tabla N° 27. Los alumnos de la especialidad de electricidad industrial, muestran conductas de capacidades de logro, dentro de sus características emprendedoras las efectúa en una mayoría de veces en un 43%, algunas veces 27%, siempre 18%, raramente 10% y nunca un 3%, por tanto esta característica se refiere a la característica se refiere a la disposición, habilidad y tendencia de ir a la búsqueda y mejora de su nivel de calidad, productividad y ganancia. Esta atribución significa el éxito al esfuerzo personal, y está compuesto por la iniciativa, búsqueda de oportunidades, persistencia, exigencia de la calidad, compromiso, eficiencia, persistencia en resolución de problemas.

Tabla N° 28

Frecuencia de capacidad de logro de alumnos de mecánica automotriz

Valoración	CAPACIDAD DE LOGRO															TOTAL	%
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15		
Nunca (1)	2	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	3	0	4	0	11	1
Raramente (2)	8	6	13	12	22	0	6	4	6	4	9	16	7	11	0	124	11
Algunas veces (3)	18	19	38	29	31	12	11	16	19	19	24	28	21	27	19	331	29
Mayoría de veces (4)	36	36	19	26	15	34	29	33	31	37	26	25	34	24	38	443	39
Siempre (5)	12	15	6	9	6	30	30	23	20	16	17	4	14	10	19	231	20
Total	**76**	**76**	**76**	**76**	**76**	**76**	**76**	**76**	**76**	**76**	**76**	**76**	**76**	**76**	**76**	**1140**	**100**

Fuente: Elaboración propia

En la tabla N° 28. Los alumnos de la especialidad de mecánica automotriz muestran conductas de capacidades de logro, dentro de sus características emprendedoras las efectúa en una mayoría de veces en un 39%, algunas veces 29%, siempre 20%, raramente 11% y nunca un 1%, por tanto esta característica se refiere a la disposición, habilidad y tendencia de ir a la búsqueda y mejora de su nivel de calidad, productividad y ganancia. Esta atribución significa el éxito al esfuerzo personal, y está compuesto por la iniciativa, búsqueda de oportunidades, persistencia, exigencia de la calidad, compromiso, eficiencia, persistencia en resolución de problemas.

Tabla N° 29

Frecuencia de la capacidad de logro de alumnos de mecánica de mantenimiento.

Valoración	CAPACIDAD DE LOGRO															TOTAL	%
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15		
Nunca (1)	0	0	6	0	8	0	3	0	2	0	3	4	0	10	2	38	3
Raramente (2)	9	6	13	19	22	4	7	4	9	6	8	13	8	19	5	152	13
Algunas veces (3)	25	23	29	22	19	14	15	18	23	22	19	34	25	22	25	335	29
Mayoría de veces (4)	31	35	24	25	20	31	30	38	29	29	36	17	28	20	31	424	37
Siempre (5)	11	12	4	10	7	27	21	16	13	19	10	8	15	5	13	191	17
Total	**76**	**76**	**76**	**76**	**76**	**76**	**76**	**76**	**76**	**76**	**76**	**76**	**76**	**76**	**76**	1140	**100**

Fuente: Elaboración propia

En la tabla N° 29. Los alumnos de la especialidad de mecánica de mantenimiento, muestran conductas de capacidades de logro, dentro de sus características emprendedoras las efectúa en una mayoría de veces en un 37%, algunas veces 29%, siempre 17%, raramente 13% y nunca un 3%, por tanto esta característica se refiere a la disposición, habilidad y tendencia de ir a la búsqueda y mejora de su nivel de calidad, productividad y ganancia. Esta atribución significa el éxito al esfuerzo personal, y está compuesto por la iniciativa, búsqueda de oportunidades, persistencia, exigencia de la calidad, compromiso, eficiencia, persistencia en resolución de problemas.

Tabla N° 30

Frecuencia de la capacidad de planificación de alumnos de confección textil

Valoración	CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN																				TOTAL	%
	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35		
Nunca (1)	0	0	0	5	0	0	0	0	5	0	4	11	0	0	17	0	0	0	0	0	42	3
Raramente (2)	12	0	4	15	1	0	7	0	0	15	4	20	11	6	20	6	5	16	5	4	151	10
Algunas veces (3)	21	14	34	23	13	14	11	16	12	23	21	20	25	18	19	22	13	23	21	19	382	24
Mayoría de veces (4)	23	32	32	21	26	27	33	29	27	23	30	17	23	29	14	27	20	24	27	27	511	32
Siempre (5)	23	33	9	15	39	38	28	34	35	18	20	11	20	26	9	24	41	16	26	29	494	31
Total	**79**	**79**	**79**	**79**	**79**	**79**	**79**	**79**	**79**	**79**	**79**	**79**	**79**	**79**	**79**	**79**	**79**	**79**	**79**	**79**	**1580**	**100**

Fuente: Elaboración propia

En la tabla N° 30. Los alumnos de la especialidad de confección textil, muestran conductas de capacidades de planificación, dentro de sus características emprendedoras las efectúa en una mayoría de veces en un 32%, siempre 31%, algunas veces 24%, raramente 10% y nunca un 3%, por tanto esta característica se refiere a la evaluación de las actividades asociadas con la gestión administrativa y la planificación de un negocio, y está compuesto por la búsqueda de informaciones, establecimiento de metas, planificación sistémica, monitoreo y utilización de recursos financieros.

Tabla N° 31

Frecuencia de capacidad de planificación de alumnos de electricidad industrial

Valoración	CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN																				TOTAL	%
	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35		
Nunca (1)	4	0	0	3	0	0	3	0	0	0	0	10	3	0	16	0	0	0	0	0	39	3
Raramente (2)	8	4	6	16	0	5	3	0	5	8	0	24	14	4	22	0	5	10	5	0	139	9
Algunas veces (3)	20	8	27	20	10	10	10	12	10	19	13	20	24	24	18	17	9	20	12	15	318	20
Mayoría de veces (4)	30	35	31	29	31	36	39	38	27	31	36	13	20	35	15	41	27	35	33	33	615	39
Siempre (5)	16	31	14	10	37	27	23	28	36	20	29	11	17	15	7	20	37	13	28	30	449	29
Total	**78**	**78**	**78**	**78**	**78**	**78**	**78**	**78**	**78**	**78**	**78**	**78**	**78**	**78**	**78**	**78**	**78**	**78**	**78**	**78**	**1560**	**100**

Fuente: Elaboración propia

En la tabla N° 31. Los alumnos de la especialidad de electricidad industrial, muestran conductas de capacidades de planificación, dentro de sus características emprendedoras las efectúa en una mayoría de veces en un 39%, siempre 29%, algunas veces 20%, raramente 9% y nunca un 3%, por tanto esta característica se refiere a la evaluación de las actividades asociadas con la gestión administrativa y la planificación de un negocio, y está compuesto por la búsqueda de informaciones, establecimiento de metas, planificación sistémica, monitoreo y utilización de recursos financieros.

Tabla N° 32

Frecuencia de capacidad de planificación de alumnos de mecánica automotriz

	CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN																				TOTAL	%
Valoración	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35		
Nunca (1)	4	0	0	3	0	0	3	0	0	0	0	10	3	0	15	0	0	0	0	0	38	3
Raramente (2)	7	4	6	15	0	5	3	0	5	8	0	23	13	4	22	0	5	10	5	0	135	9
Algunas veces (3)	19	8	26	20	8	9	9	11	9	18	12	21	25	24	18	17	9	20	12	15	310	20
Mayoría de veces (4)	20	34	31	29	28	35	39	34	28	31	38	13	20	35	15	42	27	35	33	33	600	39
Siempre (5)	26	30	13	9	40	27	22	31	34	19	26	9	15	13	6	17	35	11	26	28	437	29
Total	**76**	**76**	**76**	**76**	**76**	**76**	**76**	**76**	**76**	**76**	**76**	**76**	**76**	**76**	**76**	**76**	**76**	**76**	**76**	**76**	**1520**	**100**

Fuente**:** Elaboración propia

En la tabla N° 32. Los alumnos de la especialidad de mecánica automotriz, muestran conductas de capacidades de planificación, dentro de sus características emprendedoras las efectúa en una mayoría de veces en un 38%, siempre 29%, algunas veces 20%, raramente 9% y nunca un 3%, por tanto esta característica se refiere a la evaluación de las actividades asociadas con la gestión administrativa y la planificación de un negocio, y está compuesto por la búsqueda de informaciones, establecimiento de metas, planificación sistémica, monitoreo, utilización de recursos financieros

Tabla N° 33

Frecuencia de capacidad de planificación de alumnos de mecánica de mantenimiento.

Valoración	CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN																				TOTAL	%
	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35		
Nunca (1)	3	0	2	4	2	0	0	0	2	3	2	9	4	2	10	2	0	3	0	0	48	3
Raramente (2)	15	5	6	15	3	4	3	0	4	8	7	13	6	5	21	5	3	9	3	3	138	9
Algunas veces (3)	19	14	29	25	22	17	19	16	11	21	16	20	23	28	24	23	10	36	19	20	412	27
Mayoría de veces (4)	23	32	30	23	25	33	30	35	33	27	30	23	27	31	15	30	33	18	35	30	563	37
Siempre (5)	16	25	9	9	24	22	24	25	26	17	21	11	16	10	6	16	30	10	19	23	359	24
Total	**76**	**76**	**76**	**76**	**76**	**76**	**76**	**76**	**76**	**76**	**76**	**76**	**76**	**76**	**76**	**76**	**76**	**76**	**76**	**76**	**1520**	**100**

Fuente: Elaboración propia

En la tabla N° 33. Los alumnos de la especialidad de mecánica de mantenimiento, muestran conductas de capacidades de planificación, dentro de sus características emprendedoras las efectúa en una mayoría de veces en un 37%, algunas veces 27%, siempre 24%, raramente 9% y nunca un 3%, por tanto esta característica se refiere a la evaluación de las actividades asociadas con la gestión administrativa y la planificación de un negocio, y está compuesto por la búsqueda de informaciones, establecimiento de metas, planificación sistémica, monitoreo y utilización de recursos financieros.

Tabla N° 34

Frecuencia de capacidad de competencia o poder de alumnos de confección textil

Valoración	COMPETENCIA O PODER																				TOTAL	%
	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55		
Nunca (1)	4	18	3	0	8	0	3	3	5	0	0	3	4	4	0	7	9	9	3	0	83	5
Raramente (2)	25	13	24	26	23	0	15	9	14	11	10	8	5	13	28	11	19	10	7	7	278	18
Algunas veces (3)	22	18	22	35	20	23	23	20	21	23	28	30	24	26	33	34	22	17	15	25	481	30
Mayoría de veces (4)	23	18	17	18	18	35	29	31	24	27	31	31	27	27	18	22	19	22	34	28	499	32
Siempre (5)	5	12	13	0	10	21	9	16	15	18	10	7	19	9	0	5	10	21	20	19	239	15
Total	**79**	**79**	**79**	**79**	**79**	**79**	**79**	**79**	**79**	**79**	**79**	**79**	**79**	**79**	**79**	**79**	**79**	**79**	**79**	**79**	**1580**	**100**

Fuente**:** Elaboración propia

En la tabla N° 34. Los alumnos de la especialidad de confección textil, muestran conductas de competencia o poder, dentro de sus características emprendedoras las efectúa en una mayoría de veces en un 32%, algunas veces 30%, raramente 18%, siempre 15%, y nunca un 5%, por tanto esta característica se evalúa las habilidades de las personas de influenciar el resultado final en sus situaciones de ventajas. Está compuesto por: la búsqueda de informaciones, establecimiento de metas, planificación sistémica, monitoreo, utilización de recursos financieros.

Tabla N° 35

Frecuencia de capacidad de competencia o poder de alumnos de electricidad industrial

Valoración	COMPETENCIA O PODER																				TOTAL	%
	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55		
Nunca (1)	4	0	0	6	0	0	0	0	3	4	3	9	3	0	13	0	0	5	0	0	50	3
Raramente (2)	13	0	5	14	6	0	5	4	0	8	5	18	20	8	24	4	4	12	6	4	160	10
Algunas veces (3)	26	10	22	28	6	13	18	11	14	15	18	24	21	19	29	11	12	25	10	15	347	22
Mayoría de veces (4)	17	25	34	23	33	31	29	31	28	31	32	16	19	30	12	42	23	27	41	26	550	35
Siempre (5)	18	43	17	7	33	34	26	32	33	20	20	11	15	21	0	21	39	9	21	33	453	29
Total	**78**	**78**	**78**	**78**	**78**	**78**	**78**	**78**	**78**	**78**	**78**	**78**	**78**	**78**	**78**	**78**	**78**	**78**	**78**	**78**	**1560**	**100**

Fuente: Elaboración propia

En la tabla N° 35. Los alumnos de la especialidad de electricidad industrial, muestran conductas de competencia o poder, dentro de sus características emprendedoras las efectúa en una mayoría de veces en un 35%, algunas veces 22%, siempre 29%, raramente 10%, y nunca un 3%, por tanto esta característica se evalúa las habilidades de las personas de influenciar el resultado final en sus situaciones de ventajas. Está compuesto por: la búsqueda de informaciones, establecimiento de metas, planificación sistémica, monitoreo, utilización de recursos financieros.

Tabla N° 36

Frecuencia de capacidad de competencia o poder de alumnos de mecánica automotriz

Valoración	COMPETENCIA O PODER																				TOTAL	%
	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55		
Nunca (1)	4	0	0	3	0	0	3	0	0	0	0	10	3	0	15	0	0	0	0	0	38	3
Raramente (2)	8	3	5	15	0	5	4	0	5	8	0	23	13	4	22	0	5	10	5	0	135	9
Algunas veces (3)	20	8	27	19	9	10	10	12	10	19	11	21	25	24	17	16	8	19	11	14	310	20
Mayoría de veces (4)	29	34	31	28	28	35	39	34	28	31	36	12	19	35	14	41	27	34	32	33	600	39
Siempre (5)	15	31	13	11	39	26	20	30	33	18	29	10	16	13	8	19	36	13	28	29	437	29
Total	**76**	**76**	**76**	**76**	**76**	**76**	**76**	**76**	**76**	**76**	**76**	**76**	**76**	**76**	**76**	**76**	**76**	**76**	**76**	**76**	**1520**	**100**

Fuente**:** Elaboración propia

En la tabla N° 36. Los alumnos de la especialidad de mecánica automotriz, muestran conductas de competencia o poder, dentro de sus características emprendedoras las efectúa en una mayoría de veces en un 39%, algunas veces 29%, siempre 20%, raramente 9%, y nunca un 3%, por tanto esta característica se evalúa las habilidades de las personas de influenciar el resultado final en sus situaciones de ventajas.

Está compuesto por: la búsqueda de informaciones, establecimiento de metas, planificación sistémica, monitoreo, utilización de recursos financieros.

Tabla N° 37

Frecuencia de capacidad de competencia o poder de alumnos de mecánica de mantenimiento.

Valoración	COMPETENCIA O PODER																				TOTAL	%
	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55		
Nunca (1)	4	0	2	3	2	0	0	0	2	3	2	9	4	2	10	2	0	3	0	0	48	3
Raramente (2)	15	4	6	15	3	4	3	0	4	8	7	13	6	5	21	5	3	9	4	3	138	9
Algunas veces (3)	18	14	29	26	22	17	19	16	11	21	16	20	23	28	24	23	10	36	19	20	412	27
Mayoría de veces (4)	23	32	30	23	25	33	31	32	33	27	30	23	27	31	15	30	33	18	35	32	563	37
Siempre (5)	16	26	9	9	24	22	23	28	26	17	21	11	16	10	6	16	30	10	18	21	359	24
Total	**76**	**76**	**76**	**76**	**76**	**76**	**76**	**76**	**76**	**76**	**76**	**76**	**76**	**76**	**76**	**76**	**76**	**76**	**76**	**76**	**1520**	**100**

Fuente: Elaboración propia

En la tabla N° 37. Los alumnos de la especialidad de mecánica de mantenimiento, muestran conductas de competencia o poder, dentro de sus características emprendedoras las efectúa en una mayoría de veces en un 37%, algunas veces 27%, siempre 24%, raramente 9%, y nunca un 3%, por tanto esta característica se evalúa las habilidades de las personas de influenciar el resultado final en sus situaciones de ventajas y está compuesto por la búsqueda de informaciones, establecimiento de metas, planificación sistémica, monitoreo, utilización de recursos financieros.

4.1.4. Análisis descriptivo del empleo juvenil

A continuación se presentan los resultados del análisis porcentual y los estadígrafos centrales por especialidades, así como el resultado total.

Tabla N° 38

Niveles del empleo juvenil de los alumnos confección textil

NIVEL	Alumnos	
	n	%
Alto	69	87.3
Regular	10	12.7
Bajo	0	0
Total	79	100

Fuente: Elaboración propia

En la tabla N° 38. Según la opinión de los estudiantes de la especialidad de confección textil, al momento de enfrentarse al mercado laboral, existe una características de nivel regular y alto (12,7 % y 87,3 % respectivamente), lo que significa que existe predominancia de un nivel, ante la posibilidad de conseguir trabajo. Las posibilidades de encontrar empleo dependerán fundamentalmente, de las capacidades técnicas y las competencias que cada uno ofrezca al mercado laboral, asimismo no se halló ningún alumno con nivel bajo.

Tabla N° 39

Niveles del empleo juvenil de los alumnos electricidad industrial

NIVEL	Alumnos	
	n	%
Alto	70	89.7
Regular	8	10.3
Bajo	0	0.00
Total	78	100

Fuente: Elaboración propia

En la tabla N° 39. De manera similar que el caso anterior, al momento de enfrentarse al mercado laboral existe una característica de nivel regular y alto, con 10.3% y 89,7% respectivamente, lo que nos indica la predominancia del nivel avanzado ante la posibilidad de conseguir trabajo, de los de los alumnos de la especialidad de "electricidad industrial"; no se ubica ningún alumno en el nivel bajo.

Tabla N° 40

Niveles del empleo juvenil de los alumnos mecánica automotriz

NIVEL	Alumnos	
	n	%
Alto	37	48.7
Regular	39	51.3
Bajo	0	0
Total	76	100

Fuente: Elaboración propia

En la tabla N° 40. En los alumnos de esta especialidad de mecánica automotriz se aprecian un nivel alto y regular con 48,7 % y 51,3% respectivamente, es decir que prevalece el nivel regular, con cierta diferencia del nivel alto ante la posibilidad de conseguir trabajo.

Tabla N° 41

Niveles del empleo juvenil de los alumnos mecánica de mantenimiento

NIVEL	Alumnos	
	n	%
Alto	60	78.9
Regular	16	21.1
Bajo	0	0
Total	76	100

Fuente: Elaboración propia

En la tabla N° 41. Los alumnos de la especialidad de "mecánica de mantenimiento" al momento de enfrentarse al mercado laboral poseen una característica de nivel alto, con 78.9% y regular 21.1%, lo que nos indica la predominancia del nivel avanzado ante la posibilidad de conseguir trabajo; no se ubica ningún alumno en el nivel bajo.

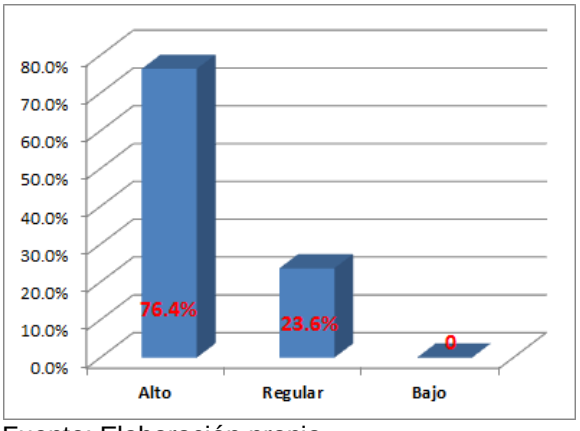
Tabla N° 42
Niveles del empleo juvenil de los alumnos del SENATI CFP Huancayo

NIVEL	ALUMNOS DE CONFECCIÓN TEXTIL		ALUMNOS DE ELECTRICIDAD INDUSTRIAL		ALUMNOS DE MECÁNICA AUTOMOTRIZ		ALUMNOS DE MECÁNICA DE MANTENIMIENTO		ALUMNOS DEL SENATI	
	N	%	n	%	n		n	%	N	%
Alto	69	87.3%	70	89.7%	37	48.7%	60	78.9%	236	76.4%
Regular	10	12.7%	8	10.3%	39	51.3%	16	21.1%	73	23.6%
Bajo	0	0.0%	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	79	100	78	100	76	100	76	100	309	100

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla N° 42 y figura N 09. En el análisis total de los alumnos del SENATI CFP Huancayo la mayoría, de los alumnos de ubica en un nivel alto con un 76.4%, en segundo lugar existe un 23,6 % en el nivel regular y 0 % en el nivel bajo, lo que nos indica que los alumnos están preparados con un nivel alto y regular al momento de enfrentarse al mercado laboral.

Figura N° 09
Niveles del empleo juvenil de los alumnos del SENATI CFP Huancayo



Fuente: Elaboración propia.

Si analizamos los estadígrafos centrales, en cada especialidad encontramos los siguientes resultados:

Tabla N° 43

Estadígrafos centrales del empleo juvenil de los alumnos de confección textil

Dimensiones	Ma	S^2	DS	CV
Empleabilidad	26.51	13.88	3.73	14.05
Inserción laboral	52.54	17.96	4.24	8.07
Total	**79.05**	**90.27**	**9.5**	**9.09**

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla N° 43 Tomando la media total que corresponde a la especialidad de confección textil, Ma = 79.05, y de acuerdo con los niveles del empleo juvenil, los alumnos de la muestra se encuentran con un desarrollo de la del nivel alto; así mismo, y de acuerdo con CV = 9.09%, se puede notar que esta apreciación es mucho más homogénea que las características emprendedoras, lo que significa, que los alumnos de la muestra tienden a opinar de manera muy similar y de menor variación.

Tabla N° 44

Estadígrafos centrales del empleo juvenil de los alumnos de electricidad industrial

Dimensiones	Ma	S^2	DS	CV
Empleabilidad	25.62	13.88	3.73	14.05
Inserción laboral	51.76	17.96	4.24	8.07
Total	**77.38**	**79.13**	**8.90**	**8.74**

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla N° 44. Tomando la media total que corresponde a los alumnos de electricidad industrial Ma = 77.38, y de acuerdo con los niveles de empleo juvenil, los alumnos de la muestra se encuentran con un nivel alto; así mismo, y de acuerdo con CV = 8,74 %, se puede notar que esta apreciación es mucho más homogénea que la característica emprendedora, lo que significa, que los alumnos de la muestra tienden a opinar de manera muy similar y por ello existe una menor variación en sus respuestas.

Tabla N° 45

Estadígrafos centrales del empleo juvenil de los alumnos de mecánica automotriz

Dimensiones	Ma	S^2	DS	CV
Empleabilidad	20.93	17.93	4.23	20.23
Inserción laboral	45.1	18.54	4.31	9.55
Total	**66.03**	**94.34**	**9.71**	**10.98**

Fuente**:** Elaboración propia.

En la tabla N° 45. Tomando la media total que corresponde a los alumnos de mecánica automotriz Ma = 66.03, y de acuerdo con los niveles de empleo juvenil, los alumnos de la muestra se encuentran con un nivel alto; así mismo, y de acuerdo con CV = 10.98%, se puede notar que esta apreciación es mucho más homogénea que la característica emprendedora, lo que significa, que los alumnos de la muestra tienden a opinar de manera muy similar y por ello existe una menor variación en sus respuestas.

Tabla N° 46

Estadígrafos centrales del empleo juvenil de los alumnos de mecánica de mantenimiento

Dimensiones	Ma	S^2	DS	CV
Empleabilidad	28.69	13.88	3.73	14.05
Inserción laboral	54.18	17.96	4.24	8.07
Total	**82.87**	**89.43**	**9.13**	**9.87**

Fuente**:** Elaboración propia.

En la tabla N° 46. Tomando la media total que corresponde a los alumnos de mecánica de mantenimiento Ma = 82.87, y de acuerdo con los niveles de empleo juvenil, los alumnos de la muestra se encuentran con un nivel alto; así mismo, y de acuerdo con CV = 9.87%, se puede notar que esta apreciación es mucho más homogénea que la característica emprendedora, lo que significa, que los alumnos de la muestra tienden a opinar de manera muy similar y por ello existe una menor variación en sus respuestas.

Tabla N° 47

Frecuencia de empleabilidad de alumnos de confección textil

	EMPLEABILIDAD																																		TOTAL	%
Valoración	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**19**	**20**	**21**	**22**	**23**	**24**	**25**	**26**	**27**	**28**	**29**	**30**	**31**	**32**	**33**	**34**	**35**	**36**		
Nunca (1)	7	10	7	5	9	0	0	10	4	11	4	13	5	4	0	21	5	0	6	0	0	8	23	0	0	8	4	22	6	4	6	8	9	3	14	5	241	8
Raramente (2)	11	14	12	7	20	0	5	22	11	15	8	19	8	14	0	16	6	5	22	13	6	15	20	16	6	17	12	20	17	5	8	0	15	21	25	22	453	16
Algunas veces (3)	31	9	22	16	20	13	11	24	12	15	13	23	29	13	19	22	16	19	20	13	22	26	16	25	9	18	17	20	25	17	20	26	32	33	19	29	714	25
Mayoría de veces (4)	18	20	23	36	30	31	25	16	20	21	20	14	14	24	30	13	28	26	13	25	28	17	10	25	26	19	26	8	23	27	20	30	16	13	14	13	762	27
Siempre (5)	12	26	15	15	0	35	38	7	32	17	34	10	23	24	30	7	24	29	18	28	23	13	10	13	38	17	20	9	8	26	25	15	7	9	7	10	674	24
Total	**79**	**79**	**79**	**79**	**79**	**79**	**79**	**79**	**79**	**79**	**79**	**79**	**79**	**79**	**79**	**79**	**79**	**79**	**79**	**79**	**79**	**79**	**79**	**79**	**79**	**79**	**79**	**79**	**79**	**79**	**79**	**79**	**79**	**79**	**79**	**79**	**2844**	**100**

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla N° 47. Los alumnos de la especialidad de confección textil, muestran condiciones de empleabilidad, dentro de sus características del empleo juvenil, las efectúa en una mayoría de veces en un 27%, algunas veces 25%, siempre 24%, raramente 16%, y nunca un 8%, por tanto esta característica se evalúa las habilidades de las atribución del desempleo, disponibilidad hacia el empleo, autoimagen personal y profesional, estilo de búsqueda de empleo, madurez ocupacional, habilidades demostradas en la búsqueda de empleo, apoyo socio familiar, necesidades de inserción

Tabla N° 48

Frecuencia de empleabilidad de alumnos de electricidad industrial

Valoración	EMPLEABILIDAD																																				TOTAL	%
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36		
Nunca (1)	4	6	5	3	6	0	0	11	4	9	0	15	4	5	3	13	0	3	6	3	0	4	11	0	0	7	0	21	5	0	0	0	8	4	13	11	184	7
Raramente (2)	15	8	13	5	12	5	0	17	4	12	6	18	8	5	4	18	4	5	19	6	6	7	18	5	6	9	7	18	10	0	7	13	9	18	20	18	355	13
Algunas veces (3)	24	17	22	14	20	11	6	19	9	17	9	22	12	17	13	24	14	21	19	14	19	16	19	26	11	16	15	14	25	10	13	19	30	23	19	15	614	22
Mayoría de veces (4)	21	24	23	31	28	34	31	16	27	20	27	15	26	29	30	13	37	28	17	30	29	30	21	32	21	31	27	15	22	30	25	8	18	21	16	22	875	31
Siempre (5)	14	23	15	25	12	28	41	15	34	20	36	8	28	22	28	10	23	21	17	25	24	21	9	15	40	15	29	10	16	38	33	38	13	12	10	12	780	28
Total	**78**	**78**	**78**	**78**	**78**	**78**	**78**	**78**	**78**	**78**	**78**	**78**	**78**	**78**	**78**	**78**	**78**	**78**	**78**	**78**	**78**	**78**	**78**	**78**	**78**	**78**	**78**	**78**	**78**	**78**	**78**	**78**	**78**	**78**	**78**	**78**	**2808**	**100**

Fuente**:** Elaboración propia.

En la tabla N° 48. Los alumnos de la especialidad de electricidad industrial, muestran condiciones de empleabilidad, dentro de sus características del empleo juvenil, las efectúa en una mayoría de veces en un 31%, siempre 28%, algunas veces 22%, raramente 13%, y nunca un 7%, por tanto esta característica se evalúa las habilidades de las atribución del desempleo, disponibilidad hacia el empleo, autoimagen personal y profesional, estilo de búsqueda de empleo, madurez ocupacional, habilidades demostradas en la búsqueda de empleo, apoyo socio familiar, necesidades de inserción

CUADRO N° 49

Frecuencia de empleabilidad de alumnos de mecánica automotriz

Valoración	EMPLEABILIDAD																																			TOTAL	%
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36		
Nunca (1)	0	4	4	4	3	0	0	10	3	7	0	7	4	0	0	10	0	5	3	0	4	3	13	4	0	8	0	14	3	0	3	5	5	5	14	8	153	6
Raramente (2)	22	7	13	7	12	0	0	16	8	18	0	23	12	10	0	21	8	6	18	0	8	6	19	5	4	8	5	19	10	4	6	10	12	15	20	15	367	13
Algunas veces (3)	23	21	19	16	27	11	9	20	10	15	8	25	18	16	14	13	14	12	31	16	15	23	15	29	7	15	14	16	26	12	12	19	30	27	19	19	636	23
Mayoría de veces (4)	19	20	19	23	23	32	31	21	22	21	28	15	18	22	38	18	33	30	14	32	29	26	17	23	25	28	31	16	29	32	28	29	24	21	16	17	870	32
Siempre (5)	12	24	21	26	11	33	36	9	33	15	40	6	24	28	24	14	21	23	10	28	20	18	12	15	40	17	26	11	8	28	27	13	5	8	7	17	710	26
Total	**76**	**76**	**76**	**76**	**76**	**76**	**76**	**76**	**76**	**76**	**76**	**76**	**76**	**76**	**76**	**76**	**76**	**76**	**76**	**76**	**76**	**76**	**76**	**76**	**76**	**76**	**76**	**76**	**76**	**76**	**76**	**76**	**76**	**76**	**76**	**76**	**2736**	**100**

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla N° 49. Los alumnos de la especialidad de mecánica automotriz, muestran condiciones de empleabilidad, dentro de sus características del empleo juvenil, las efectúa en una mayoría de veces en un 32%, siempre 26%, algunas veces 23%, raramente 13%, y nunca un 6%, por tanto esta característica se evalúa las habilidades de las atribución del desempleo, disponibilidad hacia el empleo, autoimagen personal y profesional, estilo de búsqueda de empleo, madurez ocupacional, habilidades demostradas en la búsqueda de empleo, apoyo socio familiar, necesidades de inserción

Tabla N° 50

Frecuencia de empleabilidad de alumnos de mecánica de mantenimiento

Valoración	EMPLEABILIDAD																																							TOTAL	%
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36		
Nunca (1)	6	3	6	2	6	3	0	6	4	7	3	14	5	4	0	10	3	7	6	4	4	8	12	5	5	10	3	20	3	3	6	5	6	5	8	6	208	8
Raramente (2)	17	11	11	8	11	5	6	10	5	11	5	19	9	8	5	23	6	5	11	6	7	6	16	11	5	17	6	19	12	5	4	15	16	10	21	11	373	14
Algunas veces (3)	22	26	23	16	28	20	13	28	13	14	19	20	20	19	15	20	24	16	29	22	27	22	26	24	13	13	15	18	24	12	16	21	27	27	25	22	739	27
Mayoría de veces (4)	21	18	18	25	21	25	30	20	25	25	31	17	27	27	35	16	27	31	19	29	24	25	15	28	22	22	37	13	30	30	31	20	20	24	14	24	866	32
Siempre (5)	10	18	18	25	10	23	27	12	29	19	18	6	15	18	21	7	16	17	11	15	14	15	7	8	31	14	15	6	7	26	19	15	7	10	8	13	550	20
Total	**76**	**76**	**76**	**76**	**76**	**76**	**76**	**76**	**76**	**76**	**76**	**76**	**76**	**76**	**76**	**76**	**76**	**76**	**76**	**76**	**76**	**76**	**76**	**76**	**76**	**76**	**76**	**76**	**76**	**76**	**76**	**76**	**76**	**76**	**76**	**76**	**2736**	**100**

FUENTE: Elaboración propia.

En la tabla N° 50. Los alumnos de la especialidad de mecánica de mantenimiento, muestran condiciones de empleabilidad, dentro de sus características del empleo juvenil, las efectúa en una mayoría de veces en un 32%, algunas veces 27%, siempre 20%, raramente 14%, y nunca un 8%, por tanto esta característica se evalúa las habilidades de las atribución del desempleo, disponibilidad hacia el empleo, autoimagen personal y profesional, estilo de búsqueda de empleo, madurez ocupacional, habilidades demostradas en la búsqueda de empleo, apoyo socio familiar, necesidades de inserción.

Tabla N° 51

Frecuencia de inserción laboral de alumnos de confección textil

Valoración	INSERCIÓN LABORAL									TOTAL	%
	37	38	39	40	41	42	43	44	45		
Nunca (1)	5	3	0	3	0	0	0	5	0	16	2
Raramente (2)	7	8	8	4	6	0	4	7	3	47	7
Algunas veces (3)	18	25	25	15	6	11	23	16	12	151	21
Mayoría de veces (4)	30	30	31	35	19	29	23	33	23	253	36
Siempre (5)	19	13	15	22	48	39	29	18	41	244	34
Total	**79**	**79**	**79**	**79**	**79**	**79**	**79**	**79**	**79**	**711**	**100**

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla N° 51. Los alumnos de la especialidad de confección textil, muestran condiciones de inserción laboral, dentro de sus características del empleo juvenil, las efectúa en una mayoría de veces en un 36%, siempre 34%, algunas veces 21%, raramente 7%, y nunca un 2%, por tanto en esta característica se evalúa la inserción como trabajador independiente al generar su propio empleo.

Tabla N° 52

Frecuencia de inserción laboral de alumnos de electricidad industrial

Valoración	INSERCIÓN LABORAL									TOTAL	%
	37	38	39	40	41	42	43	44	45		
Nunca (1)	2	0	3	0	0	0	2	2	0	9	1
Raramente (2)	14	5	7	8	5	3	0	5	3	50	7
Algunas veces (3)	11	33	21	20	10	9	12	17	13	146	21
Mayoría de veces (4)	29	22	28	29	17	21	34	28	29	237	34
Siempre (5)	22	18	19	21	46	45	30	26	33	260	37
Total	**78**	**78**	**78**	**78**	**78**	**78**	**78**	**78**	**78**	**702**	**100**

Fuente: Elaboración propia

En la tabla N° 52. Los alumnos de la especialidad de electricidad industrial, muestran condiciones de inserción laboral, dentro de sus características del empleo juvenil, las efectúa siempre 37%, mayoría de veces 34%, algunas veces 21%, raramente 7%, y nunca un 1%, por tanto en esta característica se evalúa la inserción como trabajador independiente al generar su propio empleo.

Tabla N° 53

Frecuencia de inserción laboral de alumnos de mecánica automotriz

Valoración	INSERCIÓN LABORAL									TOTAL	%
	37	38	39	40	41	42	43	44	45		
Nunca (1)	2	0	0	3	0	0	0	3	0	8	1
Raramente (2)	9	6	3	0	0	0	0	5	2	25	4
Algunas veces (3)	23	28	22	17	7	7	9	16	5	134	20
Mayoría de veces (4)	28	30	39	39	20	25	38	32	35	286	42
Siempre (5)	14	12	12	17	49	44	29	20	34	231	33
Total	**76**	**76**	**76**	**76**	**76**	**76**	**76**	**76**	**76**	**684**	100

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla N° 53. Los alumnos de la especialidad de mecánica automotriz, muestran condiciones de inserción laboral, dentro de sus características del empleo juvenil, en la mayoría de veces 42%, siempre 33%, algunas veces 20%, raramente 4%, y nunca un 1%, por tanto en esta característica se evalúa la inserción como trabajador independiente al generar su propio empleo.

Tabla N° 54

Frecuencia de inserción laboral de alumnos de mecánica de mantenimiento

Valoración	INSERCIÓN LABORAL									TOTAL	%
	37	38	39	40	41	42	43	44	45		
Nunca (1)	0	0	0	2	2	3	0	0	0	7	1
Raramente (2)	9	10	13	10	4	3	6	8	6	69	10
Algunas veces (3)	28	26	27	24	14	12	18	23	21	193	28
Mayoría de veces (4)	24	30	29	31	26	29	35	32	31	267	39
Siempre (5)	15	10	7	9	30	29	17	13	18	148	22
Total	**76**	**76**	**76**	**76**	**76**	**76**	**76**	**76**	**76**	**684**	100

Fuente: Elaboración propia

En la tabla N° 54. Los alumnos de la especialidad de mecánica de mantenimiento, muestran condiciones de inserción laboral, dentro de sus características del empleo juvenil, en la mayoría de veces 39%, algunas veces 28%, siempre 22%, raramente 10%, y nunca un 1%, por tanto en esta característica se evalúa la inserción como trabajador independiente al generar su propio empleo.

4.2. Proceso de la prueba de hipótesis

4.2.1. Prueba de la hipótesis general

Paso 01: Planteamiento de la hipótesis estadística.

H_O: El grado de relación entre las características emprendedoras de los alumnos y la promoción estratégica del empleo

juvenil independiente del SENATI CFP – Huancayo no es significativo.

H_0: $\rho_s = 0$ (No existe correlación entre las dos variables)

H_A: El grado de relación entre las características emprendedoras de los alumnos y la promoción estratégica del empleo juvenil independiente del SENATI CFP – Huancayo es significativo.

H_A: $\rho_s \neq 0$ (Existe correlación entre las dos variables)

Paso 02. Elección del estadístico de prueba:

Una correlación existe entre dos variables cualitativas cuando una de ellas está relacionada con la otra de alguna manera, consideraremos la correlación de rangos de spearman, por que los datos son netamente cualitativos, que resultan de la aplicación de una escala. Por ello consideramos:

Estadístico de Prueba:

Después de convertir los datos de cada muestra a rangos, si cualquier variable tiene empates entre sus rangos, el valor exacto del estadístico de prueba r_s puede calcularse utilizando la formula con los rangos:

$$r_s = \frac{n\Sigma xy - (\Sigma x)(\Sigma y)}{\sqrt{n(\Sigma x^2) - (\Sigma x)^2}\ \sqrt{n(\Sigma y^2) - (\Sigma y)^2}}$$

PASO 03: Definimos el nivel de significancia y la zona de rechazo

Nivel de significancia: 0.01

Nivel de confianza: 0.99

Zona de rechazo (Regla de decisión):

Si n > 30, los valores críticos de r_s se calculan utilizando la fórmula:

$$r_s = \frac{\pm z}{\sqrt{n-1}}$$

Si $|r_s|$ excede al valor crítico positivo, rechace Ho: ρ=0 y concluya que hay una correlación. Si el estadístico de prueba r_s es negativo y es menor que el valor crítico negativo, existe una correlación. Si el estadístico de prueba r_s está entre los valores críticos positivo y negativo, no hay correlación.

Paso 04: Cálculo de los coeficientes de correlación de Spearman

Para hacer posible el cálculo de coeficientes, se vaciaron los puntajes obtenidos en cada uno de los reactivos de las dos escalas aplicadas en la investigación. Posteriormente los resultados fueron sumados por cada persona a fin de tener los puntajes de las dos variables en dos columnas una frente a la otra, como se aprecia en la tabla.

ID	Caracterist. Emprended	Promo. Estreg. Empleo
1	214	112
2	164	122
3	158	125
4	159	127
5	167	127
6	177	128
7	177	128
8	190	131
9	177	132
10	172	133
11	185	134
12	175	134
13	175	134
14	183	135
15	154	136
16	154	136
17	198	137
18	194	138
19	197	139
20	195	139
21	195	139
22	172	140
23	191	141
24	183	141
25	192	141
26	177	142
27	205	142
28	200	142
29	192	143
30	204	143
31	175	143
32	186	143
33	184	143
34	184	143
35	137	144
36	182	145
37	222	145
38	186	145

39	181	146
40	213	146
41	171	147
42	179	147
43	191	147
44	201	147
45	202	148
46	197	148
47	196	148
48	185	148
49	183	149
50	196	149
51	177	150
52	218	150
53	196	150
54	197	150
55	228	151
56	182	151
57	202	151
58	185	151
59	185	151
60	200	152
61	210	152
62	212	152
63	184	152
64	191	152
65	164	152
66	184	153
67	210	153
68	217	153
69	215	153
70	217	153
71	204	155
72	194	155
73	199	156
74	189	156
75	192	156
76	229	156
77	202	156
78	200	156

79	202	156
80	200	157
81	187	157
82	188	157
83	179	157
84	189	157
85	204	157
86	189	157
87	175	158
88	200	158
89	183	158
90	211	158
91	213	158
92	211	158
93	213	158
94	209	159
95	201	159
96	200	160
97	184	160
98	184	160
99	188	161
100	186	161
101	178	161
102	208	161
103	202	161
104	187	161
105	182	161
106	190	162
107	196	162
108	182	162
109	193	162
110	202	163
111	214	163
112	195	163
113	203	163
114	177	163
115	190	163
116	206	164
117	196	164
118	201	164

119	209	164
120	198	164
121	193	164
122	203	164
123	206	164
124	212	165
125	200	165
126	193	165
127	205	165
128	223	165
129	208	165
130	203	165
131	202	165
132	191	165
133	179	165
134	190	165
135	188	166
136	202	166
137	215	166
138	210	166
139	186	166
140	169	167
141	177	168
142	201	168
143	185	168
144	188	168
145	188	168
146	192	169
147	220	169
148	213	169
149	218	169
150	203	169
151	209	169
152	222	169
153	222	169
154	196	170
155	194	170
156	217	170
157	218	171
158	219	171

159	187	171
160	228	171
161	204	171
162	228	171
163	207	172
164	199	172
165	201	172
166	182	172
167	213	172
168	212	172
169	212	173
170	211	173
171	202	174
172	193	175
173	216	175
174	216	175
175	201	176
176	216	176
177	229	176
178	198	176
179	211	176
180	217	177
181	220	177
182	220	177
183	224	178
184	214	178
185	204	178
186	199	179
187	215	180
188	182	180
189	211	180
190	197	181
191	202	181
192	214	181
193	202	182
194	216	182
195	230	183
196	206	183
197	209	183
198	186	183

199	206	184
200	194	184
201	223	185
202	223	185
203	215	186
204	195	186
205	220	187
206	228	187
207	218	188
208	211	189
209	224	190
210	220	190
211	238	190
212	227	190
213	223	192
214	211	194
215	215	195
216	231	196
217	193	196
218	234	197
219	234	197
220	188	197
221	188	197
222	192	197
223	220	197
224	213	197
225	218	197
226	203	198
227	209	198
228	222	198
229	222	198
230	196	198
231	194	198
232	217	198
233	218	198
234	219	199
235	187	199
236	228	199
237	204	199
238	228	200

239	207	201
240	199	201
241	201	201
242	182	201
243	213	201
244	212	202
245	212	202
246	211	202
247	202	202
248	193	202
249	216	202
250	216	202
251	201	202
252	216	202
253	229	202
254	198	202
255	211	202
256	217	203
257	220	203
258	220	203
259	224	204
260	214	204
261	204	204
262	199	204
263	215	204
264	182	204
265	211	205
266	197	205
267	202	205
268	214	205
269	202	205
270	216	205
271	230	205
272	206	205
273	209	205
274	186	205
275	206	205
276	194	205
277	223	205

278	223	205
279	215	205
280	195	206
281	220	206
282	228	206
283	218	207
284	211	207
285	224	207
286	220	208
287	238	208
288	227	208
289	223	208
290	211	208
291	215	208
292	231	209
293	193	209
294	234	209
295	234	209
296	218	209
297	211	209
298	224	209
299	220	209
300	238	209
301	227	210
302	223	210
303	211	210
304	215	211
305	231	211
306	193	211
307	234	211
308	234	212
309	234	212

Haciendo uso de los datos se calcularon ambos coeficientes mediante la utilización del paquete estadístico SPSS Versión 21. Los resultados se pueden apreciar en las tablas.

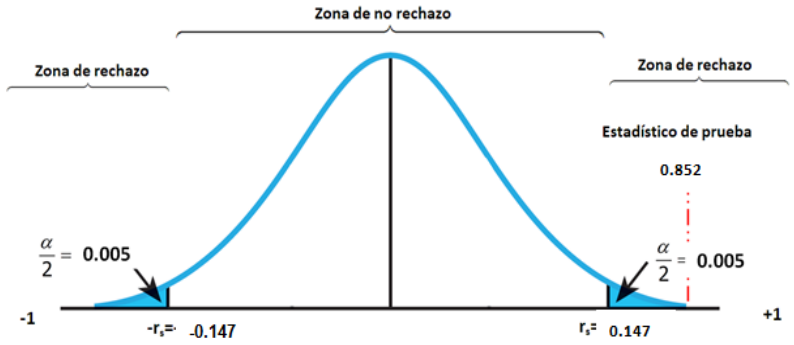
Correlaciones

			Grado de relación entre las características emprendedoras de los	Promoción estratégica del empleo juvenil independiente del SENATI
Rho de Spearman	Grado de relación entre las características emprendedoras de los	Coeficiente de correlación	1,000	,852**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	309	309
	Promoción estratégica del empleo juvenil independiente del SENATI	Coeficiente de correlación	,852**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	309	309

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Valor crítico: $r_s = \frac{\pm 2.575}{\sqrt{309-1}} = 0.147$

Estadístico de prueba: 0.852



Paso 05: Conclusión.

Como el estadístico de prueba cae en la zona de rechazo, entonces concluimos que existe evidencia muestral suficiente para respaldar la aseveración que la variable características

emprendedoras de los alumnos y la promoción estratégica del empleo juvenil independiente del SENATI CFP – Huancayo es significativo; están significativamente correlacionadas con un nivel de correlación de **r = 0,852**, lo cual es alta

4.2.2. Prueba de la hipótesis especifica uno

Paso 01: Planteamiento de la hipótesis estadística.

H_O: Las características emprendedoras no se relacionan altamente con la empleabilidad de los alumnos del SENATI CFP – Huancayo.

H_o: $\rho_s = 0$ (No existe correlación entre las dos variables)

H_A: Las características emprendedoras se relacionan altamente con la empleabilidad de los alumnos del SENATI CFP – Huancayo.

H_A: $\rho_s \neq 0$ (Existe correlación entre las dos variables)

Paso 02. Elección del estadístico de prueba:

Una correlación existe entre dos variables cualitativas cuando una de ellas está relacionada con la otra de alguna manera, consideraremos la correlación de rangos de spearman, por que los datos son netamente cualitativos, que resultan de la aplicación de una escala. Por ello consideramos:

Estadístico de Prueba: Después de convertir los datos de cada muestra a rangos, si cualquier variable tiene empates entre sus rangos, el valor exacto del estadístico de prueba r_s puede calcularse utilizando la formula con los rangos:

$$r_s = \frac{n\Sigma xy - (\Sigma x)(\Sigma y)}{\sqrt{n(\Sigma x^2) - (\Sigma x)^2}\sqrt{n(\Sigma y^2) - (\Sigma y)^2}}$$

PASO 03: Definimos el nivel de significancia y la zona de rechazo

Nivel de significancia: 0.01

Nivel de confianza: 0.99

Zona de rechazo (Regla de decisión):

Si n > 30, los valores críticos de r_s se calculan utilizando la fórmula:

$$r_s = \frac{\pm z}{\sqrt{n-1}}$$

Si $|r_s|$ excede al valor crítico positivo, rechace Ho: ρ=0 y concluya que hay una correlación. Si el estadístico de prueba r_s es negativo y es menor que el valor crítico negativo, existe una correlación. Si el estadístico de prueba r_s está entre los valores críticos positivo y negativo, no hay correlación.

Paso 04: Cálculo de los coeficientes de correlación de Spearman

Para hacer posible el cálculo de coeficientes, se vaciaron los puntajes obtenidos en cada uno de los reactivos de las dos escalas aplicadas en la investigación.

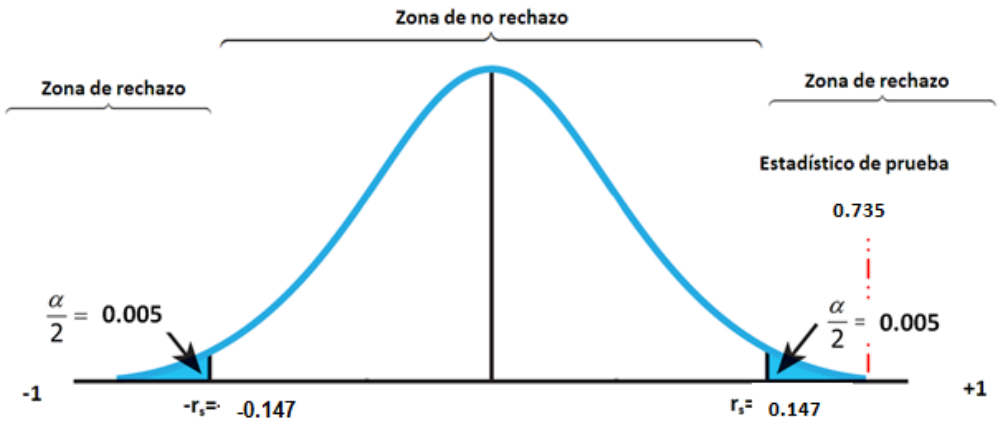
Correlaciones

		Grado de relación entre las características emprendedoras de los	empleabilidad
Grado de relación entre las características emprendedoras de los	Correlación de Pearson	1	,735**
	Sig. (bilateral)		,003
	N	309	309
Empleabilidad	Correlación de Pearson	,735**	1
	Sig. (bilateral)	,003	
	N	309	309

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Valor crítico: $r_s = \frac{\pm 2.575}{\sqrt{309-1}} = 0.147$

Estadístico de prueba: 0.735



Paso 05: Conclusión.

Como el estadístico de prueba cae en la zona de rechazo, entonces concluimos que existe evidencia muestral suficiente para respaldar la aseveración que las características emprendedoras se relacionan altamente con la empleabilidad de los alumnos del SENATI CFP – Huancayo, con un nivel de correlación de r = 0,735.

4.2.3. Prueba de la hipótesis especifica dos

Paso 01: Planteamiento de la hipótesis estadística.

H_O: Las características emprendedoras no tienen alto grado de relación con la inserción laboral de los alumnos del SENATI CFP – Huancayo

H_0: $\rho_s = 0$ (No existe correlación entre las dos variables)

H_A: Las características emprendedoras tienen alto grado de relación con la inserción laboral de los alumnos del SENATI CFP – Huancayo

H_A: $\rho_s \neq 0$ (Existe correlación entre las dos variables)

Paso 02. Elección del estadístico de prueba:

Una correlación existe entre dos variables cualitativas cuando una de ellas está relacionada con la otra de alguna manera, consideraremos la correlación de rangos de spearman,

por que los datos son netamente cualitativos, que resultan de la aplicación de una escala. Por ello consideramos:

Estadístico de Prueba: Después de convertir los datos de cada muestra a rangos, si cualquier variable tiene empates entre sus rangos, el valor exacto del estadístico de prueba r_s puede calcularse utilizando la formula con los rangos:

$$r_s = \frac{n\Sigma xy - (\Sigma x)(\Sigma y)}{\sqrt{n(\Sigma x^2) - (\Sigma x)^2}\ \sqrt{n(\Sigma y^2) - (\Sigma y)^2}}$$

PASO 03: Definimos el nivel de significancia y la zona de rechazo

Nivel de significancia: 0.01

Nivel de confianza: 0.99

Zona de rechazo (Regla de decisión):

Si n > 30, los valores críticos de r_s se calculan utilizando la fórmula:

$$r_s = \frac{\pm z}{\sqrt{n-1}}$$

Si $|r_s|$ excede al valor crítico positivo, rechace Ho: ρ=0 y concluya que hay una correlación. Si el estadístico de prueba r_s es negativo y es menor que el valor crítico negativo, existe una correlación. Si el estadístico de prueba r_s está entre los valores críticos positivo y negativo, no hay correlación.

Paso 04: Cálculo de los coeficientes de correlación de Spearman

Para hacer posible el cálculo de coeficientes, se vaciaron los puntajes obtenidos en cada uno de los reactivos de las dos escalas aplicadas en la investigación.

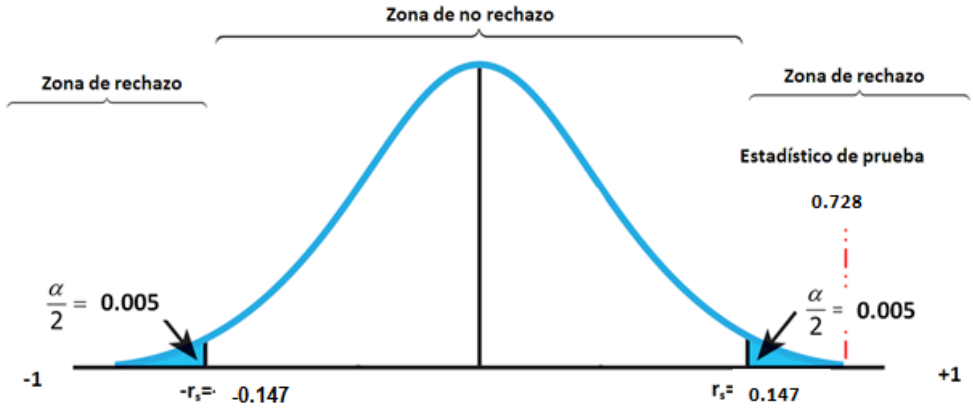
Correlaciones

			Grado de relación entre las características emprendedoras de los	Inserción laboral
Rho de Spearman	Grado de relación entre las características emprendedoras de los	Coeficiente de correlación	1,000	,728**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	309	309
	Inserción laboral	Coeficiente de correlación	,728**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	309	309

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Valor crítico: $r_s = \frac{\pm 2.575}{\sqrt{309-1}} = 0.147$

Estadístico de prueba: 0.728



Paso 05: Conclusión.

Como el estadístico de prueba cae en la zona de rechazo, entonces concluimos que existe evidencia muestral suficiente para respaldar la aseveración que las características emprendedoras si tienen alto grado de relación con la inserción laboral de los alumnos del SENATI CFP – Huancayo, con un nivel de correlación de r = 0,728

4.3. Aportes de la investigación

4.3.1. Aporte teórico

En el marco teórico se formuló el valor del conocimiento de las características emprendedoras y la promoción estratégica del empleo juvenil independiente del SENATI CFP – Huancayo Otro aporte es que se ha logrado demostrar científicamente que en esta investigación se determinó la correlación con un nivel r = 0,852, entre las características emprendedoras y la promoción estratégica del empleo juvenil independiente del SENATI CFP –

Huancayo afirmamos que la actividad emprendedora se justifica en lograr que los estudiantes creen su propio negocio que coadyuva a que los jóvenes desarrollen la capacidad de pensar, de buscar oportunidades para implementar cosas diferentes, tener confianza en sí mismos y lograr sus objetivos y metas. Un desafío central que plantea el empleo de jóvenes –al igual que en el mercado laboral general– es que nunca antes ha habido tantos jóvenes en relación con la cantidad de buenos empleos que se generan en el país. Cuando en un mercado determinado hay más oferta que demanda (cuando hay más vendedores que compradores) se suele tomar ciertas estrategias, aun cuando a veces no se tienen otras alternativas

4.3.2. Aporte metodológico

Las características emprendedoras y la promoción estratégica del empleo juvenil independiente del SENATI CFP – Huancayo, se constituye en un aporte significativo para posteriores investigaciones. Los instrumentos utilizados han servido de referencia para identificar de las características emprendedoras y la promoción estratégica del empleo juvenil independiente lo cual se constituye en un aporte para los futuros investigadores en la línea del emprendimiento.

4.3.3. Aporte Institucional

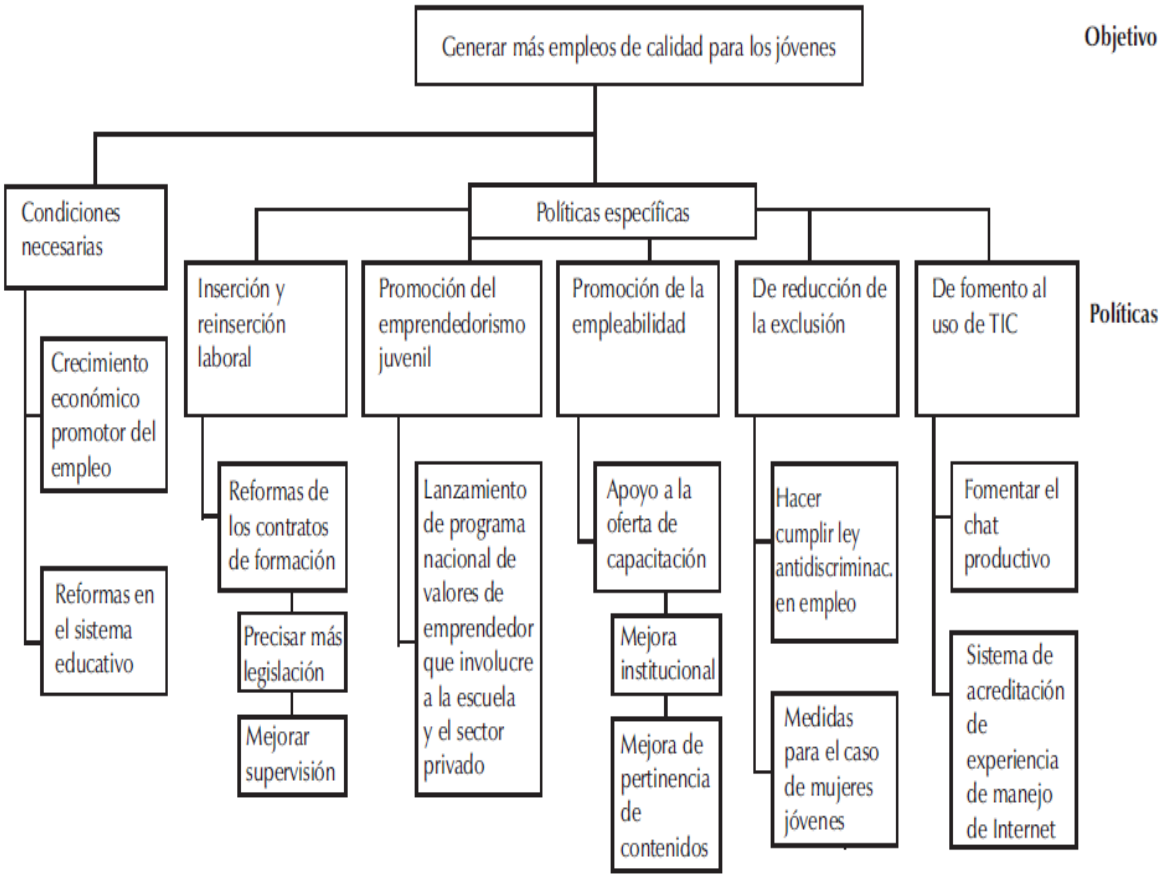
La unidad de Posgrado de la Facultad de Administración de Empresas, con la presente investigación está contribuyendo en

divulgar la educación empresarial, fomentando el desarrollo de políticas y programas de fomento que apoyen el emprendimiento, ya que el aumento de la actividad emprendedora tiende a aumentar la tasa de crecimiento y reduce el desempleo promoviendo la inclusión y vocación hacia el empleo juvenil independiente.

4.4. Propuesta para Generar empleos para los jóvenes

Figura N° 10

Propuesta para Generar empleos para los jóvenes.



4.5. Análisis y Discusión de resultados.

De la Tesis titulada “características emprendedoras como estrategia de promoción del empleo juvenil independiente de los alumnos de SENATI CFP – Huancayo” de acuerdo a los resultados generales obtenidos en la aplicación de los instrumentos se pueden acordar, analizar y discutir las siguientes:

4.5.1. Con respecto a la hipótesis general y específica

Los instrumentos aplicados en los estudiantes la hipótesis general y específica han sido corroboradas en la totalidad de las dimensiones así mismo se han tenido en consideración el control de las variables en cuanto a las comparaciones entre instituciones, al género y lugar de procedencia. De los resultados, obtenidos de manera comparativa entre instituciones por grupos de estudio, se tienen los resultados por dimensiones en cuanto al nivel de significatividad. Por otro lado, en cuanto a la hipótesis general de la investigación: Se concluyó que existe evidencia maestral suficiente para respaldar la aseveración que la variable características emprendedoras de los alumnos y la promoción estratégica del empleo juvenil independiente del SENATI CFP – Huancayo es significativo; están significativamente correlacionadas con un nivel de correlación de r = 0,852, lo cual es alta. Según los resultados de la investigación, se puede verificar

que las hipótesis fueron corroboradas con los datos obtenidos luego de aplicar el cuestionario.

Al respecto de segunda hipótesis, se encontró que existe evidencia muestral suficiente para respaldar la aseveración que las características emprendedoras se relacionan altamente con la empleabilidad de los alumnos del SENATI CFP – Huancayo, con un nivel de correlación de r = 0,735.

Con respecto a las siguientes hipótesis que existe evidencia muestral suficiente para respaldar la aseveración que las características emprendedoras si tienen alto grado de relación con la inserción laboral de los alumnos del SENATI CFP – Huancayo, con un nivel de correlación de r = 0,728.

4.5.2. Con respecto a la teoría

Por otro lado, la teoría argumenta que el estudiante aprende gracias al descubrimiento, emprendiendo el aspecto heurístico de la Teoría de David McClellan que ha sido la base fundamental para el desarrollo del conocimiento sobre emprendimiento empresarial; en cuanto a la Teorías del beneficio del empresario: Considera a los economistas clásicos del siglo XIX afirmaban que las decisiones de convertirse en empresario se basaba únicamente en la propensión o aversión al riesgo de la persona. Las personas con más aversión al riesgo prefieren tener un trabajo estable, con un sueldo mensual fijo aunque su cuantía sea inferior a las rentas obtenidas por los empresarios, quienes al tener

menos aversión al riesgo se lanzaban a la aventura de ser empresarios.

4.5.3. Con respecto a los antecedentes asumido

De acuerdo a los antecedentes asumidos, se puede notar que los resultados obtenidos en este estudio son corroborados con algunas investigaciones, aunque las variables y dimensiones tratadas en ellas no son exactamente iguales.

En síntesis, se puede afirmar que las hipótesis general y específicas han sido contrastadas y corroboradas con los resultados de la investigación, y a la vez concuerda con los resultados de otras investigaciones similares desarrollados en educación superior, lo cual confirma la gran importancia teórica y metodológica de las características emprendedoras como estrategia de promoción del empleo juvenil independiente.

CONCLUSIONES

1. Se determina la correlación con un nivel r = 0.852, entre las características emprendedoras y la promoción estratégica del empleo juvenil independiente del SENATI CFP – Huancayo lo que quiere decir que los alumnos consideran emprender su propio empleo para insertarse como trabajador independiente.
2. Se determina con un nivel de correlación de r = 0.735, entre las características emprendedoras y empleabilidad de los alumnos del SENATI CFP – Huancayo, lo que quiere decir que los alumnos consideran emprender su propio empleo y para lo cual exponen poseer las capacidades técnicas y de competencias.
3. Se examina el grado de relación r = 0.728 entre las características emprendedoras con la inserción laboral de los alumnos del SENATI CFP – Huancayo, lo que quiere decir que los alumnos consideran emprender su propio empleo evaluando antes el trabajo para una empresa para tener un contacto con el mundo de la producción para ser útil.

RECOMENDACIONES

1. Es importante la necesidad de la formación de emprendedores, en este contexto se re-introducen la relación entre educación y trabajo a la formación que debe ofrecer la educación en todas las modalidades para preparar a los educandos a crear su propio empleo para insertarse como trabajador independiente.
2. Se sugiere el desarrollar de políticas y programas de fomento que apoyen la idea de que mayores niveles de emprendimiento pueden lograrse mediante la educación, un cambio radical que precisará revisar la malla curricular, realizar capacitaciones a profesores así como también la creación de materiales pedagógicos para la enseñanza del emprendimiento dirigidos a alumnos y profesores, diferenciados por niveles de semestres y con manuales de soporte, entre otros.
3. Considerar a la educación empresarial como un asunto de actitud, de una actitud diferente que no acepta la exigencia, que es rebelde, por lo creativa y constructiva, que tiene que proveer a mujeres y hombres con capacidad de

liderazgo, capaces de definir una visión posible, hábiles para reunir recursos de todo tipo alrededor de su idea, fuertes y decididos en la puesta en marcha de esta visión.

4. Desarrollar un programa hacia la educación emprendedora, ya existen datos suficientes para afirmar que el aumento de la actividad emprendedora tiende a aumentar la tasa de crecimiento de las naciones y a reducir el desempleo. Es en este contexto la educación emprendedora no se justifica solamente en lograr que los estudiantes creen su propio negocio sino en que coadyuva a que los jóvenes desarrollen la capacidad de pensar, de buscar oportunidades para implementar cosas diferentes, tener confianza en sí mismos y lograr sus objetivos y metas
5. Resulta necesario analizar con detalle las características emprendedoras que poseen los estudiantes, con el fin de programar actuaciones que redunden en fomentar y favorecer una actitud hacia el emprendimiento empresarial con el fin de promover la inclusión y vocación hacia el empleo juvenil independiente.

BIBLIOGRAFÍA

Bibliografía referida al tema

- Alles, Martha Alicia (2006) “Selección por competencias”. Ediciones Granica S.A. Buenos Aires.
- Alonso Rodríguez, Carlos (2009) “De ejecutivo a empresario: Reflexiones prácticas de un empleado convertido en empresario”. Díaz Santos. Madrid.
- Asún, Domingo (2001) “Apuntes de mercadotecnia para la Microempresa Rural”. Promer. Santiago.
- Bernal, César Augusto (2006) “Metodología de la investigación. para administración, economía, humanidades y ciencias sociales. Pearson. México.
- Bruna, Fernando (2010) “Emprendiendo un proyecto de empresa”. Ediciones de la U. Bogotá.
- Bunk, G (1994) “La transmisión de las competencias en la formación y perfeccionamiento de profesionales” CEDEFOP. Buenos Aires.

- Catalano, A.M. y otros (2004) “Diseño curricular basado en normas de competencia laboral. Conceptos y nociones metodológicas”. Banco Interamericano de Desarrollo. Buenos Aires.
- Chacaltana, Juan (2006) “Emp los jóvenes”. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal). Lima
- Dirube, José (2007) ¡Quiero ser empresario! Edit. Díaz Santos. Madrid.
- Flórez Andrade, Julio (2007) “Cómo crear y dirigir la nueva empresa”. Ecoe. Bogotá.
- García Gonzales, Ana (2006) ”Los nuevos emprendedores: creación de empresas en el siglo XXI”. Publicaciones de la Universidad de Barcelona. Barcelona.
- Genescá, Enric (2003) “Creación de empresas, Entrepreneurship” Universidad Autónoma de Barcelona” Barcelona
- Gonzales, G. (2010) tesis “Capacidad Emprendedora en Estudiantes Ingresantes de la UIGV”. Para optar el grado de maestro.
- Granados Martin, María Antonieta (2007) Liderazgo emprendedor Cengage Learning. México.
- Kantis, Hugo (2004) “Desarrollo emprendedor: América Latina y la experiencia internacional”. Bookstore. New York.
- Leiva Bonilla, Juan Carlos Compilador (2007) “Los emprendedores y la creación de empresas” Cartago. Costa Rica.
- Longenecker, J. y otros (2007) “Administración de pequeñas empresas: enfoque emprendedor” Cengage Learning. México.

- Manuel Fernández Esquinas, Jorge (2005) “Los jóvenes y la creación de empresas: Actitudes y comportamientos”
- Martin, M. (2001) “Contribución de la metodología Competencias Económicas para la formación de emprendedores (CEFE) al desarrollo de las capacidades emprendedoras de los gestores d eña y Microempresa (PYME) de la ciudad de Trujillo Perú” Tesis para optar el Grado de Maestro en Economía. Universidad Privada del Norte.
- Mastache, Anahí. (2007) “Formar personas competentes”. Centro de publicaciones educativas y Material didáctico. Buenos Aires.
- Mendoza Farro, Tula (2013) “Panorama emprendedor de la Región Junín”, Diario Correo, Huancayo, 23 de setiembre del 2013. Universidad Continental “Valor Económico Emprendedor” Número 6, Pág. 3.
- OIT (2012) “La crisis del empleo juvenil: Un llamado a la acción”. Resolución y conclusiones de la 101 reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, 2012. Encontrado en www.ilo.org/publns. Visitado (15/05/2013).
- Olmos Arrayales, Jorge (2007) “Tu potencial emprendedor”. Pearson Educación. México.
- Otero Vergara, Andrés (2005) tesis titulada “Diseño de un modelo para promover emprendimiento en estudiantes de secundaria en grados 10° y 11° de estratos 1, 2, 3, en Colombia”. Para optar el grado de Maestría en Ingeniería Industrial. Universidad de los Andes. Colombia.

- Paredes Figueroa, Nilton (2013) “Una aproximación al perfil del estudiante emprendedor de educación básica regular”. Tesis para optar el grado de Doctor. Facultad de Educación. Universidad Nacional del Centro del Perú.
- Pinzón, M. (2008) tesis “Factores Clave de Éxito en los Emprendedores de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa Mexicana: Una Valoración para la Región central de México”,
- Poncio, Darío A. (2010) “Animarse a emprender” Eduvim. Buenos Aires.
- PROINVERSIÓN Y UNIVERSIDAD ESAN (2007) “MYPEqueña Empresa Crece: Guía para el desarrollo de la Micro y PequeñaEmpresa”, 2da Edición, Lima, entrevista a Jaime Serida N.
- Puchol, Luis (2005) “El libro del emprendedor: cómo crear tu propia empresa y convertirte en tu propio jefe”. Edit. Díaz de Santos. Madrid.
- Sánchez, J. (2012) “Emprendimiento como estrategia del desarrollo local en la Provincia de Huancayo” Tesis para optar el Grado de Maestro en Administración. Mención: Administración estratégica de empresas. Universidad Nacional del Centro del Perú.
- Sandler, Ernesto (2011) “Empresario: claves para ser exitoso” Mucho gusto Editores. Buenos Aires.
- Sastre, Miguel (2010) “La empresa y el espíritu emprendedor de los jóvenes” Universidad Complutense. Madrid
- Trías de Bes, F. (2007) “El libro negro del emprendedor” Romanya. Barcelona.
- Urbano, David / Toledano, Nuria (2008) “Invitación al emprendimiento: Una aproximación a la creación de empresa”. Edit. UOC. Barcelona

- Veciana, José María (2005) “La Creación de Empresas Un Enfoque Gerencial”. la Caixa. Madrid.

Bibliografía referida a la metodología de investigación.

- Bernal, César Augusto (2006) “Metodología de la investigación. Para administración, economía, humanidades y ciencias sociales. Pearson. México.
- Kerlinger, Fred. (1998). “Investigación del Comportamiento”. Ed. Mc Dra. Hill. 2da. Edic. México.
- Oseda G, Dulio. (2008) “Metodología de la Investigación”. Ed. Pirámide Huancayo, Perú.
- Yarlequé Chocas, Luís (2007). “Investigación en Educación y ciencias sociales”. Ediciones Omega, Huancayo – Perú.
- Sánchez, H. y Reyes, C. (1996). Metodología y diseños en la investigación científica. Gráfica los jazmines. Lima.

ANEXOS

Matriz de Consistencia

"CARACTERÍSTICAS EMPRENDEDORAS COMO ESTRATEGIA DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO JUVENIL INDEPENDIENTE EN ALUMNOS DEL SENATI CFP HUANCAYO"

<table>
<tr><th>Problema</th><th>Objetivos</th><th>Hipótesis</th><th>Variable</th><th>Componentes</th><th>Indicador</th></tr>
<tr><td>¿En qué grado las características emprendedoras de los alumnos se encuentran relacionados con la promoción estratégica del empleo juvenil independiente del SENATI CFP – Huancayo?</td><td>Determinar el grado de relación entre las características emprendedoras de los alumnos y la promoción estratégica del empleo juvenil independiente del SENATI CFP – Huancayo</td><td>El grado de relación entre las características emprendedoras de los alumnos y la promoción estratégica del empleo juvenil independiente del SENATI CFP – Huancayo es significativo.</td><td rowspan="4">Características emprendedoras</td><td>Capacidad de logro</td><td>• Iniciativa
• Búsqueda de oportunidades
• Persistencia</td></tr>
<tr><td colspan="2">Problemas específicos</td><td colspan="2">Objetivos específicos</td><td colspan="2">Hipótesis específicas</td></tr>
<tr><td colspan="2">1. ¿Cómo las características emprendedoras se relacionan con la empleabilidad de los alumnos del SENATI CFP – Huancayo?
2. ¿En qué grado las características emprendedoras se relacionan con la inserción laboral de los alumnos del SENATI CFP – Huancayo?</td><td colspan="2">1. Determinar la relación de las características emprendedoras con la empleabilidad de los alumnos del SENATI CFP – Huancayo

2. Examinar el grado de relación las características emprendedoras se relacionan la inserción laboral de los alumnos del SENATI CFP – Huancayo.</td><td colspan="2">1. Las características emprendedoras se relacionan altamente con la empleabilidad de los alumnos del SENATI CFP – Huancayo.

2. Las características emprendedoras tienen alto grado de relación con la inserción laboral de los alumnos del SENATI CFP – Huancayo</td><td>Capacidad de planificación.</td><td>• Exigencia de la calidad
• Compromiso
• Eficiencia
Persistencia en resolución de problemas</td></tr>
<tr><td colspan="4"></td><td>Capacidad de poder.</td><td>• Independencia
• Autoconfianza
• Persuasión
• Optimización de la red de contactos</td></tr>
<tr><td colspan="4"></td><td rowspan="2">empleo juvenil independiente</td><td>Empleabilidad</td><td>• Atribución del desempleo
• Disponibilidad hacia el empleo
• Autoimagen personal y profesional
• Estilo de búsqueda de empleo
• Madurez ocupacional
• Habilidades demostradas en la búsqueda de empleo
• Apoyo socio familiar
• Necesidades de inserción</td></tr>
<tr><td colspan="4"></td><td>Inserción laboral</td><td>• Dificultad
• Políticas</td></tr>
</table>

Instrumento de recolección de datos.

MANAGEMENT SYSTEMS INTERNATIONAL DE WASHINGTON D.C.

ESPECIALIDAD: ……. FECHA: ……./……./……..

EDAD…….AÑOS SEXO: MASCULINO ( ) FEMENINO ( )

INSTRUCCIONES: El siguiente cuestionario que se presenta ha sido elaborado únicamente con fines de investigación. Lea atentamente cada propuesta y recuerde que no existe respuesta correcta o incorrecta. Lo que importa es que respondas, con sinceridad, aquello con lo que te sientas más identificado.

1.	Nunca	**2.**	Raramente	**3.**	Algunas veces	**4.**	La mayoría de veces	**5.**	Siempre

N°	ITEMS	ALTERNATIVAS				
		Nunca	Raramente	Algunas Veces	La mayoría de veces	Siempre
1	Busco hacer cosas que son necesarias que se hagan.	1	2	3	4	5
2	Hago lo que es necesario, sin que otros tengan que pedírmelo	1	2	3	4	5
3	Hago las cosas incluso antes de tener claro cómo se debe hacer	1	2	3	4	5
4	Hago las cosas antes que se vuelvan urgentes	1	2	3	4	5
5	Espero recibir órdenes de otras personas y después actuar en función de ello	1	2	3	4	5
6	Me gustan los desafíos y las nuevas oportunidades	1	2	3	4	5
7	Prefiero realizar tareas que conozco bien y en las que me siento seguro.	1	2	3	4	5
8	Estoy atento (a) a las oportunidades para hacer cosas nuevas	1	2	3	4	5
9	Intento hacer cosas nuevas y diferentes de las que siempre he hecho	1	2	3	4	5
10	Saco ventajas de las oportunidades que surgen	1	2	3	4	5
11	Cuando enfrento un problema difícil,	1	2	3	4	5

	dedico la cantidad de tiempo que sea necesario para encontrar una solución.					
12	Insisto varias veces para que las personas hagan lo que quiero	1	2	3	4	5
13	Cuando algo impide lo que estoy intentando hacer, busco otros medios para hacerlo	1	2	3	4	5
14	Cuando encuentro una gran dificultad, busco realizar otras actividades	1	2	3	4	5
15	Intento varias formas de superar los obstáculos que complican la realización de mis objetivos	1	2	3	4	5
16	Me disgusto conmigo mismo cuando las cosas no se hacen bien	1	2	3	4	5
17	Es importante para mí realizar un trabajo de alta calidad	1	2	3	4	5
18	Mi resultado en el trabajo es mejor que el de otras personas	1	2	3	4	5
19	Cuando mi trabajo está satisfactorio, no invierto más tiempo en mejorarlo	1	2	3	4	5
20	Quiero que mi negocio sea el mejor del ramo	1	2	3	4	5
21	Me esfuerzo mucho para realizar mi trabajo.	1	2	3	4	5
22	Trabajo durante varias horas y hago sacrificios personales para concluir mis labores dentro del plazo establecido	1	2	3	4	5
23	Hago lo que sea necesario para cumplir mi trabajo	1	2	3	4	5
24	Cuando estoy haciendo un trabajo para otras personas me esfuerzo para que quede satisfecho (a) con el resultado	1	2	3	4	5
25	No permito que mi trabajo interfiera en mi familia o en mi vida personal	1	2	3	4	5
26	Busco formas de hacer las cosas más rápidamente	1	2	3	4	5
27	No utilizo mi tiempo de la mejor manera posible	1	2	3	4	5
28	Me molesto conmigo mismo cuando pierdo tiempo	1	2	3	4	5
29	Busco las formas más económicas de hacer las cosas	1	2	3	4	5
30	La mejor parte del dinero que utilizo en mi proyecto o trabajo, lo tomo prestado	1	2	3	4	5
31	Pienso en soluciones diferentes para resolver los problemas	1	2	3	4	5
32	Tengo muchos proyectos en mente	1	2	3	4	5

33	Una vez que he escogido la manera de resolver un problema, ya no la cambio	1	2	3	4	5
34	Pienso en diferente formas de resolver problemas	1	2	3	4	5
35	Si una determinada manera de resolver un problema no resulta, busco otra	1	2	3	4	5
36	Cuando las otras personas no tienen el desempeño esperado, se los hago saber.	1	2	3	4	5
37	Si estoy enfadado(a) con alguien, se lo hago saber.	1	2	3	4	5
38	Me es difícil dar órdenes a las personas respecto a lo que deben hacer	1	2	3	4	5
39	Demuestro que no estoy en desacuerdo con otras personas	1	2	3	4	5
40	Les digo a las personas lo que tienen que hacer, aunque no lo quieran hacer	1	2	3	4	5
41	Tengo confianza que tendré éxito en cualquier actividad que me proponga hacer.	1	2	3	4	5
42	Cambio forma de pensar si otras personas no están de acuerdo con mis puntos de vista	1	2	3	4	5
43	Cuando intento alguna cosa difícil o desafiante, siento confianza de que tendré éxito.	1	2	3	4	5
44	Hago cosas que son arriesgadas	1	2	3	4	5
45	Me mantengo firme en mis decisiones, incluso cuando otras personas no estén de acuerdo	1	2	3	4	5
46	Consigo que otras personas apoyen mis puntos de vista	1	2	3	4	5
47	Convenzo a otros sobre mis ideas	1	2	3	4	5
48	Consigo que otras personas vean que soy capaz de ejecutar lo que me propuse hacer	1	2	3	4	5
49	Son muy persuasivo(a) con los demás	1	2	3	4	5
50	No consigo que personas con firmes puntos de vista cambien su forma de pensar	1	2	3	4	5
51	Desarrollo estrategias para influir en otros	1	2	3	4	5
52	No invierto mucho tiempo pensando en cómo convencer a los demás	1	2	3	4	5
53	Busco personas importantes para que me ayuden a conseguir mis objetivos	1	2	3	4	5
54	Con la finalidad de alcanzar mis	1	2	3	4	5

	objetivos busco soluciones que traigan beneficios para todos.					
55	Identifico que personas son capaces de ayudarme a alcanzar mis objetivos	1	2	3	4	5

Instrumento de recolección de datos.

FACTORES DEL EMPLEO INDEPENDIENTE

ESPECIALIDAD: …… FECHA: ……./……./……..

EDAD…….AÑOS SEXO: MASCULINO ( ) FEMENINO ( )

INSTRUCCIONES: El siguiente cuestionario que se presenta ha sido elaborado únicamente con fines de investigación. Lea atentamente cada propuesta y recuerde que no existe respuesta correcta o incorrecta. Lo que importa es que respondas, con sinceridad, aquello con lo que te sientas más identificado.

1	Nunca	**2**	Raramente	**3**	Algunas veces	4	La mayoría de veces	**5**	Siempre

N°	ITEMS	ALTERNATIVAS				
		Nunca	Raramente	Algunas Veces	La mayoría de veces	Siempre
1	Aunque estoy sin trabajo considero más importante otros aspectos de mi vida	1	2	3	4	5
2	¿Está de acuerdo con la siguiente afirmación? "No sólo por vara se encuentra hoy en día trabajo"	1	2	3	4	5
3	Estaría dispuesto a trabajar en otras ocupaciones distintas a mi profesión	1	2	3	4	5
4	Actualmente me considero suficientemente preparado para trabajar	1	2	3	4	5
5	Me tomo la búsqueda de empleo como un trabajo, dedicándole un tiempo todos los días	1	2	3	4	5
6	Procuro aprender continuamente cosas nuevas relacionadas con mi ocupación	1	2	3	4	5
7	Si estuviese trabajando, seguiría formándome dentro de mi ocupación	1	2	3	4	5
8	Tengo experiencia de haber realizado pruebas psicotécnicas	1	2	3	4	5
9	Mi entorno más próximo (familia y amistades) me incentivan para que me forme	1	2	3	4	5

N°	ITEMS	ALTERNATIVAS				
		Nunca	Raramente	Algunas Veces	La mayoría de veces	Siempre
10	Necesito trabajar para mantener a mi familia	1	2	3	4	5
11	Pienso que trabajar es una manera de ser útil para la sociedad y me facilita relacionarme y auto realizarme	1	2	3	4	5
12	Una de las razones por la que no encuentro trabajo es por falta de formación, de experiencia, de carácter, por no saber dónde buscarlo	1	2	3	4	5
13	Aceptaría un trabajo por el que tuviese que cambiar mi lugar de residencia	1	2	3	4	5
14	Necesito un trabajo para poder mantenerme.	1	2	3	4	5
15	Soy muy constante y perseverante a la hora conseguir de conseguir algo que me interesa	1	2	3	4	5
16	Le dedico a la búsqueda de empleo, como mínimo, de diez a veinte horas a la semana	1	2	3	4	5
17	Me preocupo de informarme sobre cómo evoluciona mi profesión con las nuevas tecnologías	1	2	3	4	5
18	Sé comportarme en una entrevista de selección	1	2	3	4	5
19	Tengo que aportar dinero en mi casa	1	2	3	4	5
20	Además del sueldo hay otros aspectos importantes por los que querer trabajar	1	2	3	4	5
21	Sé comportarme en una entrevista de selección	1	2	3	4	5
22	Aceptaría cualquier horario ante una oferta de empleo	1	2	3	4	5
23	Con frecuencia envío cartas y currículum a empresas o me dirijo personalmente a ellas.	1	2	3	4	5
24	Estoy convencido (a) de que la formación repercute en la consecución y en el mantenimiento del empleo	1	2	3	4	5
25	¿Está de acuerdo con esta afirmación?: "Encontrar trabajo no va a depender de mi suerte sino sobre todo de mis capacidades"	1	2	3	4	5

N°	ITEMS	ALTERNATIVAS				
		Nunca	Raramente	Algunas Veces	La mayoría de veces	Siempre
26	Mi familia me estimula a buscar empleo	1	2	3	4	5
27	Considero que mi arreglo personal es adecuado a las ocupaciones a las que aspiro	1	2	3	4	5
28	Estoy dispuesto (a) a bajar mi nivel de aspiraciones profesionales con tal de trabajar	1	2	3	4	5
29	Realizo una búsqueda de empleo planificada organizando mi actuación	1	2	3	4	5
30	Me considero un/a buen/a profesional	1	2	3	4	5
31	¿Prefiere trabajar y tener independencia económica antes que vivir de su familia?	1	2	3	4	5
32	¿Su situación familiar le facilita realizar la búsqueda de empleo?	1	2	3	4	5
33	Es cierto que mi situación de desempleo no depende exclusivamente de la escasez de ofertas de empleo	1	2	3	4	5
34	Conozco, básicamente, las leyes laborales y como me afectan en la búsqueda de empleo	1	2	3	4	5
35	Considero mi situación de desempleo es desesperante	1	2	3	4	5
36	Mis familiares y amistades se preocupan por mantenerme informado/a sobre ofertas de empleo	1	2	3	4	5
37	El empleo informal entre los jóvenes sigue ganando terreno.	1	2	3	4	5
38	La transición de la colegio al trabajo genera dificultades para la inserción en el mercado laboral derivadas de la falta de experiencia.	1	2	3	4	5
39	La incapacidad para crear suficientes puestos de trabajo decentes puede tener efectos perjudiciales duraderos en los jóvenes.	1	2	3	4	5
40	Si no se adoptan medidas inmediatas y enérgicas la comunidad se enfrentará al triste legado de una generación perdida.	1	2	3	4	5
41	Invertir en los jóvenes es invertir en el presente y en el futuro de nuestras sociedades.	1	2	3	4	5

N°	ITEMS	ALTERNATIVAS				
		Nunca	Raramente	Algunas Veces	La mayoría de veces	Siempre
42	El gobierno deberían considerar aplicar políticas que promuevan el empleo pleno productivo y libremente	1	2	3	4	5
43	Se deberían considerar aumentando la capacidad de creación de empleo y que se faciliten el acceso a la financiación.	1	2	3	4	5
44	Los jóvenes emprendedores suelen ser los que menos posibilidades tienen de acceder a una financiación	1	2	3	4	5
45	Se deberían considerar Impartir formación sobre iniciativa empresarial como medio eficaz para mejorar las actitudes hacia el empresariado	1	2	3	4	5

DIRECCION ZONAL JUNIN PASCO HUANCAVELICA

1. Cobertura Zonal.

La Extensión territorial que abarcan los servicios de la Dirección Zonal, comprende los Centros de Formación profesional de Huancayo, La Oroya, San Ramón, Rio Negro, Cerro de Pasco y Huancavelica, en la siguiente figuras se identifica la población departamental, provincial, la contribución del PBI Nacional, Ingreso laboral promedio de la PEA ocupada y la incidencia de la pobreza, con el fin de establecer un análisis de la demanda.

FIGURA N° 01
INFORMACIÓN ESTADÍSTICA

Población Departamento de Junín: 1'341,064
CFP Huancayo
- Población Provincia de Huancayo: 501,384 hab.

CFP La Oroya
- Población Provincia de Yauli: 43,384 hab.

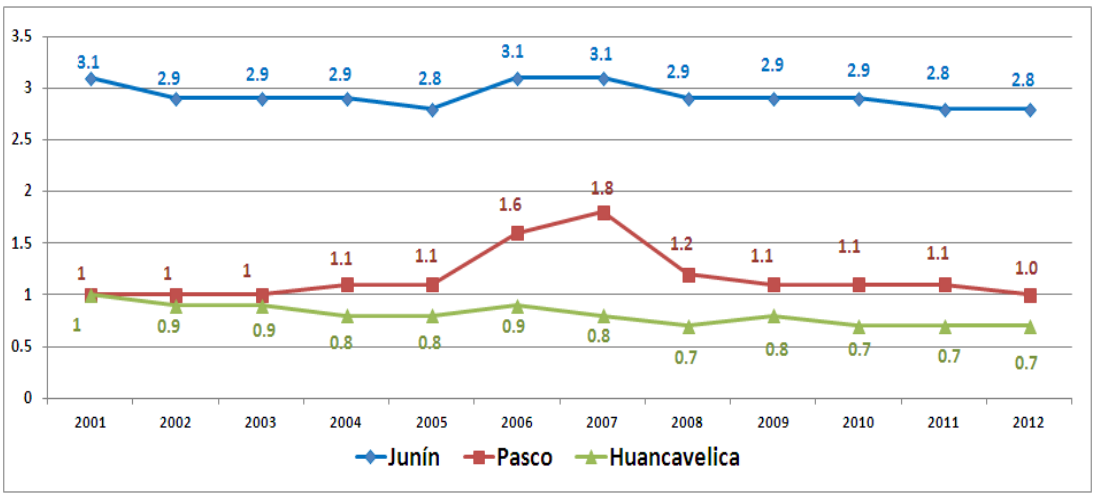
CFP San Ramón
- Población Provincia de Chanchamayo: 200,426.

CFP Río Negro
- Población Provincia de Satipo: 264,465 hab.

Población Departamento de Pasco: 301,988
CFP Cerro de Pasco
- Población Provincia de Pasco: 156,981 hab.

Población Departamento de Huancavelica: 491,278
CFP Huancavelica.
- **Población Provincia de Huancavelica: 157,031 h**

FIGURA N° 02
PBI ANUAL (%)

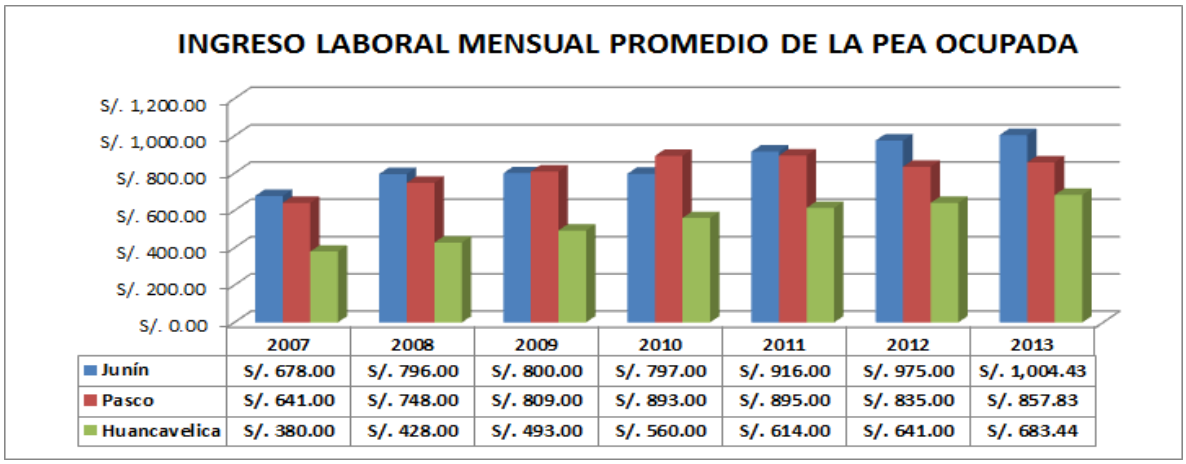


FUENTE: INEI

Contribución del PBI Nacional:

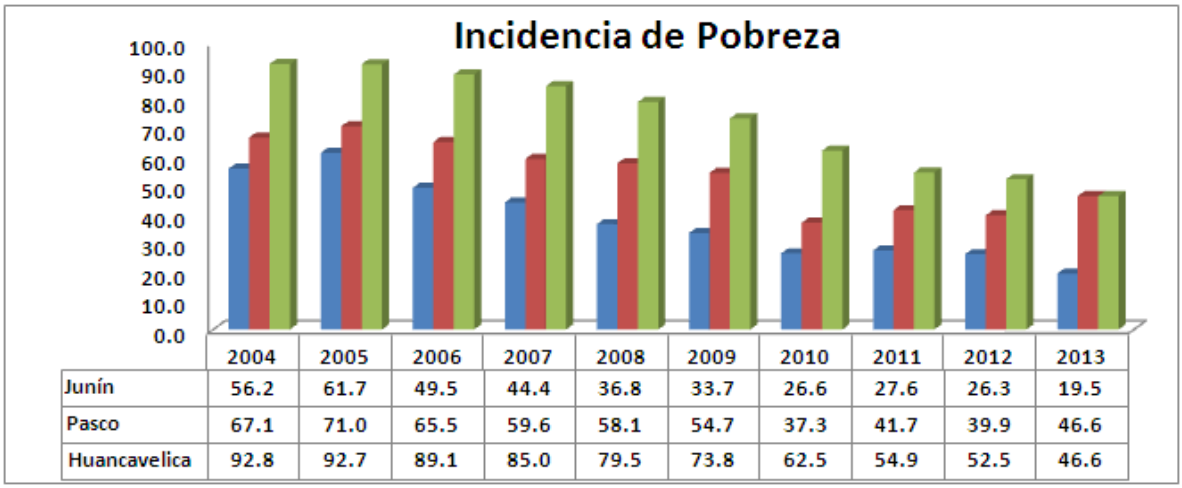
- El PBI de Junín contribuye con el 2.8 % del PBI Nacional.
- El PBI de Pasco contribuye con el 1.0 % del PBI Nacional.
- El PBI de Huancavelica contribuye con el 0.7 % del PBI Nacional.

FIGURA N° 03



	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Junín	S/. 678.00	S/. 796.00	S/. 800.00	S/. 797.00	S/. 916.00	S/. 975.00	S/. 1,004.43
Pasco	S/. 641.00	S/. 748.00	S/. 809.00	S/. 893.00	S/. 895.00	S/. 835.00	S/. 857.83
Huancavelica	S/. 380.00	S/. 428.00	S/. 493.00	S/. 560.00	S/. 614.00	S/. 641.00	S/. 683.44

FIGURA N° 04



	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Junín	56.2	61.7	49.5	44.4	36.8	33.7	26.6	27.6	26.3	19.5
Pasco	67.1	71.0	65.5	59.6	58.1	54.7	37.3	41.7	39.9	46.6
Huancavelica	92.8	92.7	89.1	85.0	79.5	73.8	62.5	54.9	52.5	46.6

2. Proyectos de desarrollo de la zona.

Según el último reporte de Perucámaras la inversión en la macro región centro ascendería a US$ 26,840 millones.

Tabla N° 01

Junín	**US$ 5670 Millones**
Pasco	**US$ 3432 Millones**
Huancavelica	**US$ 630 Millones**

Fuente: Diario Gestión - Agosto 2014

48.1% Proyectos en fase de exploración el 39.7% Proyectos que cuentan con estudio de Impacto Ambiental aprobados en construcción o evaluación y el 12.1% Proyectos de ampliación.

Proyecto Toromocho Chinalco Perú

US$ 2150 MM de inversión, 5000 empleos en la etapa de construcción, 2500 empleos directos durante 32 años 7500 empleos indirectos durante 32 años. Compras estimadas en Perú por US$ 250 MM al año. Otros beneficios durante la vida de la mina:

TABLA N° 02
EN MILLONES DE US DÓLARES

Precio Cobre (x libra)	US$ 1.5	US$ 3.0
Impuestos a la renta	2150	7600
Canon Minero	1075	3800
Regalías	410	760
Pago de Utilidades	624	2100

TABLA N° 03
PROYECTO DE INVERSIÓN

PROYECTO	UBICACIÓN	MONTO DE INVERSIÓN
ALPAMARCA – RÍO PALLANGA COMPAÑÍA MINERA VOLCAN	Cerro de Pasco	US$ 160 MM
ÓXIDOS DE PLATA COMPAÑÍA MINERA VOLCAN	Cerro de Pasco	US$ 217 MM + 10%
PROYECTO AMPLIACIÓN COLQUIJIRCA - SOCIEDAD MINERA EL BROCAL	Cerro de Pasco	$432.2 MM
HIDROELECTRICA LA VIRGEN	San Ramón – Chanchamayo	$69'600,000
TUNEL YANANGO	San Ramón – Chanchamayo	S/. 75 millones
HIDROELECTRICA UNACEM	Atocongo y Condorcocha – Junín	US$ 374 millones
TÚNEL TRASANDINO	Junín – Lima	US$2.000 millones

3. Análisis del Mercado.

El principal objetivo del estudio de mercado es obtener información que nos ayude para enfrentar las condiciones del mercado, tomar decisiones y anticipar la evolución del mismo. Esta información debe de ser lo suficientemente veraz para poder demostrar:

TABLA N° 03
POBLACIÓN > 15 < 29 AÑOS (POBLACIÓN OBJETIVO)

NÚMERO DE PERSONAS				
AÑO	JUNÍN	PASCO	HUANCAVELICA	TOTAL
2009	356,816	80,838	129,135	566,789
2010	361,015	82,063	132,305	575,383
2011	364,868	83,134	135,149	583,151
2012	368,605	84,142	137,845	590,592
2013	371,999	85,057	140,253	597,309
2014	374,817	85,837	142,227	602,881

Fuente: INEI

TABLA N° 03
POBLACIÓN > 15 < 29 AÑOS (POBLACIÓN OBJETIVO)

PORCENTAJE DE LA POBLACIÓN			
AÑO	JUNÍN	PASCO	HUANCAVELICA
2009	27.61%	27.83%	27.38%
2010	27.73%	28.01%	27.81%
2011	27.82%	28.15%	28.18%
2012	27.89%	28.27%	28.51%
2013	27.94%	28.37%	28.77%
2014	27.95%	28.42%	28.95%

Fuente: INEI

FIGURA N° 05
PARTICIPACIÓN EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR: JUNIN

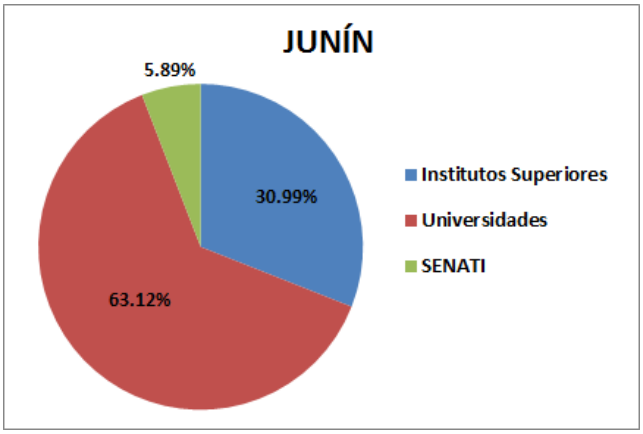


FIGURA N° 06
PARTICIPACIÓN EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR: PASCO

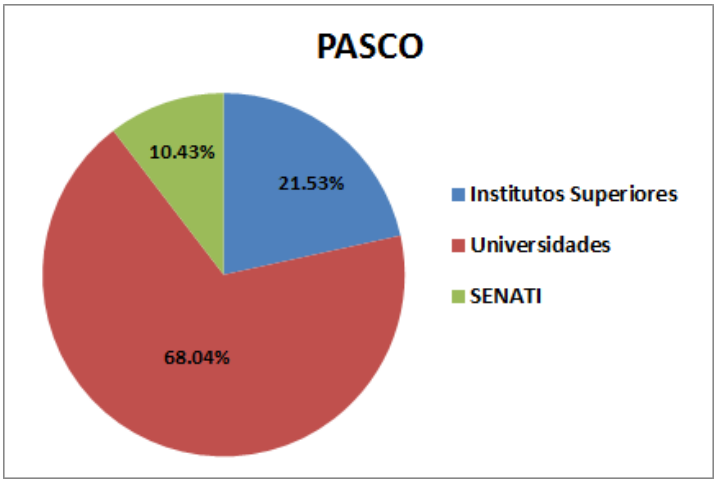


FIGURA N° 07
PARTICIPACIÓN EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR: HUANCAVELICA

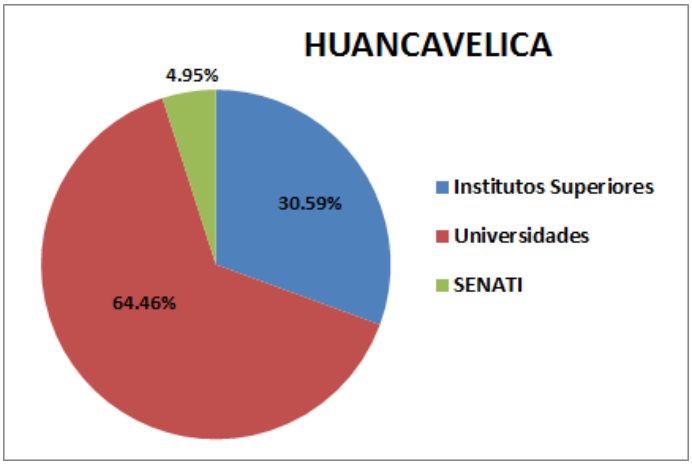


FIGURA N° 08
ANALISIS DEL MERCADO – MARKET SHARE
PARTICIPACIÓN EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICA: JUNIN

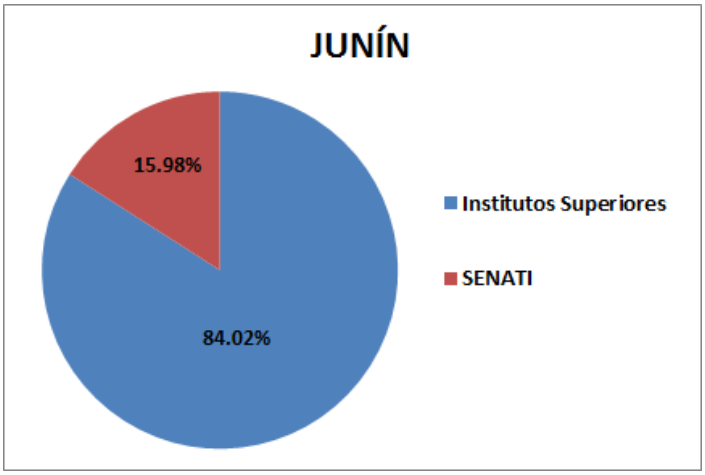


FIGURA N° 09
ANALISIS DEL MERCADO – MARKET SHARE
PARTICIPACIÓN EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICA: PASCO

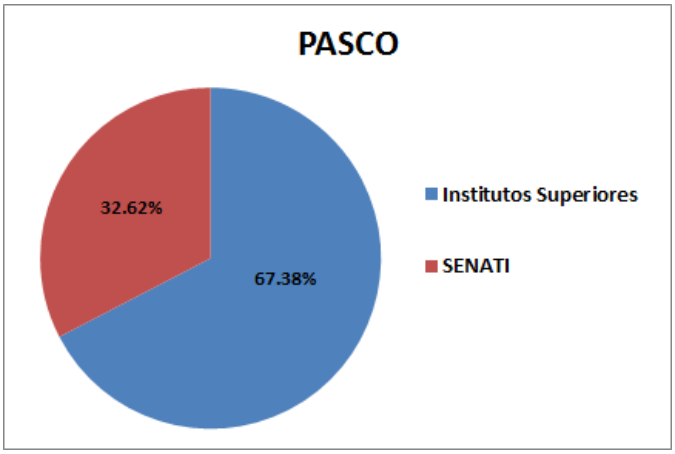


FIGURA N° 10
ANALISIS DEL MERCADO – MARKET SHARE
PARTICIPACIÓN EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICA: HUANCAVELICA

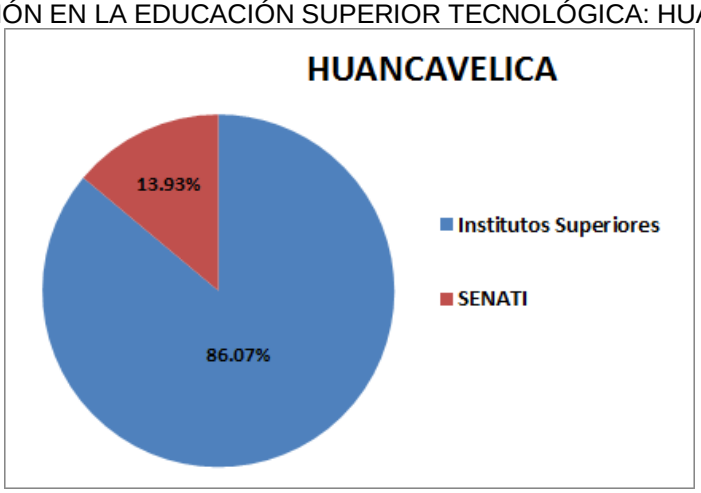


TABLA N° 04
ALUMNOS INGRESANTES DUAL 2014 / EGRESADOS SECUNDARIA

Departamento	Egresados de Secundaria	Matriculados Dual 2014	% del Mercado
Junín	99422	1426	1.4%
Pasco	17926	469	2.6%
Huancavelica	29283	233	0.8%
Total	**146631**	**2128**	

TABLA N° 04
CONTRIBUYENTES – ZONAL

EMPRESA	SECTOR	%	MONTO
DOE RUN PERU S.R.L. - JUNIN	Minería	57.26%	S/. 460,320.10
SOCIEDAD MINERA EL BROCAL S.A.A. - JUNIN	Minería	6.88%	S/. 55,320.96
VOLCAN COMPANIA MINERA S.A.A. - YAULI	Minería	4.39%	S/. 35,312.55
COMPAñIA MINERA MILPO S.A.A.	Minería	3.94%	S/. 31,667.42
COMPAñIA DE MINAS BUENAVENTURA S.A.A. - JUNIN	Minería	3.02%	S/. 24,261.07
IMEX 2000 SOCIEDAD ANONIMA	Minería	2.93%	S/. 23,562.18
PAN AMERICAN SILVER HUARON S.A.		2.10%	S/. 16,898.00
COMPAñIA MINERA ATACOCHA S.A.A.	Minería	1.83%	S/. 14,689.14
OTROS	Manufactura, Transporte y Comunicaciones y Comercio, etc.	17.65%	S/. 141,903.43
TOTAL CONTRIBUCIONES OCTUBRE		100.0%	S/. 803,934.85

4. Infraestructura de la Zonal.

La infraestructura CFP Huancayo, Área total: 4,662 m2. Área construida: 7,367 m2 Área sanitarios: 140 m2. N° de aulas: 18. N° de talleres:14 Laboratorio de informática: 1. Lab de PLC: 1. Lab de PNI: 2. N° Comput (PNI):43. N° Profesores 91. Pers. Administ: 6. N° Alumnos: 2174. N° de Turnos: 3. Días efectivos: 6. Alumnos/M2: 3.4. Ocupabilidad: 95%. Deserción: 9.19%

5. Oportunidades Nuevas Carreras.

Mecatrónica Automotriz (Dual) CFP Huancayo:

Al 2012 en el Departamento de Junín existían 56237 vehículos, pero para enero del 2014 sólo en la provincia de Huancayo existe 54,334 vehículos registrados. Según los datos de compras de vehículos de la Asociación Automotriz del Perú, Junín es la sexta región que adquiere autos nuevos y solo

en el 2013 se vendieron 5,041 nuevas unidades superando así los 4,804 del 2012.

Se realizó 120 encuestas a aprendices del SENATI, el 96,7% de los aprendices encuestados desean la apertura de una nueva carrera profesional donde puedan formarse profesionalmente en sistemas electrónicos.

De igual manera se realizó 66 encuestas a egresados del SENATI de la especialidad de Mecánica Automotriz en la ciudad de Huancayo donde el 53,3% desean conocer de manera más específica todos los sistemas electrónicos del vehículo, el 100% de los alumnos encuestados solicitan la apertura de una nueva carrera profesional donde puedan formarse profesionalmente en sistemas electrónicos para el automóvil.

6. Plan de crecimiento de las zonales inversiones.

TABLA N° 05
PLAN DE CRECIMIENTO DE LA ZONAL

OBRA	2015
CONSTRUCCIÓN EDIFICIO 2 PISOS - RIO NEGRO	S/. 2,230,463
CONSTRUCCIÓN EDIFICIO DE 3 PISOS CERRO DE PASCO (REMODELACIÓN 1ER PISO Y CONSTRUCCIÓN 2 Y 3)	S/. 2,758,707
PAVIMENTACIÓN DEL FRONTIS DE LA SEDE	S/. 507,000
REFORZAMIENTO DE LA SSEE - HUANCAYO	S/. 708,750
II ETAPA, HANGAR, CERRAMIENTO - CERRO DE PASCO	S/. 315,000
CAMBIO DE COBERTURA ASBESTO	S/. 10,000
TOTAL	**S/. 6,529,920**