

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAÑETE

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



**“Actitud Emprendedora y Empleabilidad de los Egresados de la
Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de
Cañete, 2023”**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACIÓN**

Autores:

César André Mariategui Fernández
Yohana Marisell Sánchez Guzmán

ASESORA:

Mg. María Guadalupe Valiente Campos

ORCID:

[0000-0002-4746-7447](https://orcid.org/0000-0002-4746-7447)

San Vicente de Cañete, 2025, Perú

HOJA DE JURADO

Dr. Ramón Osorio Alberto Bueno
PRESIDENTE

Dr. Julio Cesar Lujan Minaya
SECRETARIO

Mg. Giovanna Rocío Pizarro Osorio
VOCAL

Mg. María Guadalupe Valiente Campos
ASESORA

DEDICATORIA

Este presente trabajo de investigación está dedicado con mucho amor a nuestros padres, quienes inculcaron valores y apoyaron moralmente, a perseverar e inculcaron la mejora continua en especial con este trabajo, a ellos que nos impulsan cada día a esforzarnos para llegar a cumplir nuestras metas.

AGRADECIMIENTO

Agradecer a nuestra tutora por sus enseñanzas y compartir sus conocimientos, mismos que aporta mucho a nuestro intelecto. A la vez al taller por su guía y mentoría que han sido fundamentales para nuestro crecimiento académico y profesional. Estamos seguros de que los conocimientos y habilidades que he adquirido bajo su supervisión nos serán de gran utilidad.

INDICE

Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
Introducción	x
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1. Descripción de la realidad problemática	1
1.2. Formulación del problema	4
1.2.1. Problema general.....	4
1.2.2. Problemas específicos	4
1.3. Objetivos	5
1.3.1. Objetivo general	5
1.3.2. Objetivos específicos.....	5
1.4. Justificación	5
1.4.1. Justificación teórica	5
1.4.2. Justificación práctica - social.....	6
1.4.3. Justificación metodológica	6
1.5. Delimitación de la investigación	6
1.5.1. Delimitación teórica	6
1.5.2. Delimitación temporal.....	6
1.5.3. Delimitación espacial	7
II. MARCO TEÓRICO Y EMPÍRICO.....	8
2.1. Marco teórico	8
2.1.1. Variable dependiente: Empleabilidad.....	8
A. Definición.....	8
B. Dimensiones.....	9
C. Indicadores	10
D. Teoría del trabajo	17
2.1.2. Variable Independiente: Actitud Emprendedora	21
A. Definición.....	21
B. Dimensiones.....	21

C.	Indicadores	22
D.	Teorías.....	27
2.2.	Antecedentes	28
2.2.1.	Antecedentes internacionales	28
2.2.2.	Antecedentes nacionales	31
2.3.	Definición de términos básicos	34
III.	HIPÓTESIS Y VARIABLES	36
3.1.	Hipótesis	36
3.1.1.	Hipótesis general	36
3.1.2.	Hipótesis específicas	36
3.2.	Definición conceptual de las variables.....	36
3.3.	Operacionalización de las variables Variable 1: Actitud Emprendedora.....	38
IV.	DISEÑO METODOLÓGICO	40
4.1.	Tipo de investigación	40
4.2.	Diseño de investigación	40
4.3.	Método de investigación	40
4.4.	Población y muestra	41
4.5.	Lugar de estudio.....	42
4.6.	Técnicas e instrumentos para la recolección de los datos	42
4.7.	Análisis y procesamiento de datos.....	43
V.	RESULTADOS.....	45
5.1.	Resultados Descriptivos.....	45
VI.	DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	70
VII.	CONCLUSIONES	73
VIII.	RECOMENDACIONES	74
IX.	REFERENCIAS.....	76
a.	ANEXOS	87

Lista de Tablas

Tabla 1.....	38
Tabla 2.....	39
Tabla 3.....	42
Tabla 4.....	43
Tabla 5.....	45
Tabla 6.....	46
Tabla 7.....	47
Tabla 8.....	48
Tabla 9.....	49
Tabla 10.....	50
Tabla 11.....	51
Tabla 12.....	52
Tabla 13.....	53
Tabla 14.....	54
Tabla 15.....	55
Tabla 16.....	56
Tabla 17.....	57
Tabla 18.....	58
Tabla 19.....	59
Tabla 20.....	60
Tabla 21.....	62
Tabla 22.....	63
Tabla 23.....	64
Tabla 24.....	65
Tabla 25.....	66
Tabla 26.....	67
Tabla 27.....	68
Tabla 28.....	69

Lista de figuras

Figura 1	47
Figura 2	48
Figura 3	49
Figura 4	51
Figura 5	52
Figura 6	53
Figura 7	54
Figura 8	55
Figura 9	56
Figura 10	57
Figura 11	58
Figura 12	59
Figura 13	60
Figura 14	61
Figura 15	62
Figura 16	63
Figura 17	64
Figura 18	65

RESUMEN

En el informe de tesis, se tuvo como objetivo identificar de qué manera la actitud emprendedora se relaciona con la empleabilidad de los egresados de la facultad de ciencias empresariales de la UNDC, 2023.

La metodología utilizada fue: tipo básico, nivel correlacional y diseño de investigación transversal-no experimental, método hipotético - deductivo; la población estuvo compuesta por 68 egresados de la facultad de Ciencias Empresariales, las cuales abarcan las carreras de Administración, Contabilidad y Administración de Hotelería y Turismo; y la muestra seleccionada fue por conveniencia tomando el total de la población. La técnica aplicada ha sido la encuesta, constituida por 18 preguntas, se utilizó la escala de Likert para obtener los resultados, empleando el instrumento de recolección de datos el cuestionario. Para el análisis descriptivo e inferencial de los datos se utilizaron los programas Microsoft Excel y el estadístico IBM SPSS 29.0.2.0. Por otro lado, se determinó la correlación entre las variables se aplicó el coeficiente de Rho Spearman obteniendo como resultado la existencia de una relación $r=0.617$ entre las variables: Actitud emprendedora y empleabilidad, indicándonos que existe una correlación positiva considerable, por lo que se concluye satisfactoriamente que si existe una relación positiva significativa entre la actitud emprendedora y la empleabilidad en los egresados de la Facultad de Ciencias Empresariales de la UNDC,2023.

Palabras clave: empleabilidad, actitud emprendedora, competencia conductual, demanda de mercado laboral, necesidad de logro, autoestima, innovación.

ABSTRACT

In the thesis report, the objective has been to identify how the entrepreneurial attitude is related to the employability of graduates of the Faculty of Business Sciences of the UNDC, 2023.

The methodology used was: basic type, correlational level and cross-sectional-non-experimental research design, hypothetical-deductive method; the population was composed of 68 graduates of the Faculty of Business Sciences, which include the careers of Administration, Accounting and Administration of Hospitality and Tourism; and the sample selected was for convenience taking the total population. The technique applied has been the survey, consisting of 18 questions, the Likert scale was used to obtain the results, using the data collection instrument the questionnaire.

For the descriptive and inferential analysis of the data, Microsoft Excel and the SPSS 29.0.2.0 statistical program were used. On the other hand, to determine the correlation between the variables, the Rho Spearman coefficient was applied, resulting in the existence of a relationship $r=0.617$ between the variables: Entrepreneurial attitude and employability, indicating that there is a considerable positive correlation, so it is satisfactorily concluded that there is a significant positive relationship between entrepreneurial attitude and employability in graduates of the Faculty of Business Sciences of the UNDC, 2023.

Keywords: employability, entrepreneurial attitude, behavioral competence, labor market demand, need for achievement, self-esteem, innovation

INTRODUCCIÓN

Como finalidad este estudio de tesis pretendió demostrar la relación que se puede encontrar entre las variables actitud emprendedora y empleabilidad de los egresados de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Cañete, 2023.

La actitud emprendedora y la empleabilidad son dos aspectos fundamentales en el desarrollo profesional de los egresados universitarios. En la actualidad, el mercado laboral es altamente competitivo y dinámico, lo que requiere que los graduados estén preparados para enfrentar los desafíos y oportunidades que se presenten. La Universidad Nacional de Cañete, como institución comprometida con mejorar la atención del estudiante bajo un enfoque integral y preventivo, para mejorar su desempeño y elevar su calidad, según la Resolución de Comisión Organizadora N° 163-2017-UNDC. Para lograrlo, es necesario fomentar una actitud emprendedora en los egresados, que les permita identificar oportunidades, desarrollar ideas innovadoras y crear su propio camino profesional.

En este contexto, esta tesis tiene como objetivo principal identificar de qué manera la actitud emprendedora se relaciona con la empleabilidad de los egresados de la facultad de ciencias empresariales de la UNDC, 2023. Esto permitirá desarrollar buenas prácticas y áreas de mejora en la formación de los estudiantes, así como proponer recomendaciones para fortalecer la vinculación entre la universidad y el sector empresarial. La importancia de este estudio radica en la necesidad de formar profesionales y egresados que sean capaces de adaptarse a un entorno laboral en constante cambio, y que tengan las habilidades y competencias necesarias para generar empleo y contribuir al desarrollo económico y social de la región. Se espera que los resultados de este estudio contribuyan a la generación de conocimiento en el ámbito de la empleabilidad y el emprendimiento, y que sirvan como base para el diseño de estrategias y políticas que fortalezcan la formación de los estudiantes y promuevan su inserción laboral exitosa.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

En la actualidad, la actitud emprendedora y la empleabilidad de los graduados universitarios es un desafío global, puesto a que se relacionan con la necesidad de capacitar a los jóvenes para un mercado laboral en constante cambio.

A nivel global, el empleo enfrenta diversos desafíos, influenciados por la desaceleración económica y los efectos continuos de la pandemia de COVID-19. Según International Labour Organization (2023), la recuperación económica ha sido lenta, afectada por problemas estructurales como la alta inflación, tensiones geopolíticas como la guerra en Ucrania y obstáculos en las cadenas de suministro. Estos elementos han provocado un periodo de estancamiento, caracterizado por un crecimiento lento y una inflación elevada, una situación que no se había visto desde la década de 1970.

La Unión Europea y otras regiones han identificado la importancia de incluir educación emprendedora en el currículo académico para mejorar la empleabilidad. Sin embargo, la implementación de programas efectivos aún enfrenta barreras de recursos y capacitación en instituciones educativas. Para abordar estas cuestiones, es fundamental que las universidades adopten enfoques orientados a fortalecer la mentalidad emprendedora y habilidades aplicables en los sectores actuales de alto crecimiento.

En España, la tasa de desempleo juvenil supera el 30%, a pesar de que se están realizando esfuerzos para fomentar el emprendimiento, la formación práctica sigue siendo limitada según la International Labour Organization (2023). En India, el crecimiento de los sectores tecnológicos enfrenta desafíos debido a la falta de competencias adecuadas entre los graduados Akeke et al. (2022). Nigeria, por su parte, depende en gran medida del empleo informal, lo cual dificulta el impulso del autoempleo y la innovación entre los jóvenes según Akeke et al. (2022).

En Japón, la escasez de trabajadores calificados en el ámbito tecnológico está incentivando la implementación de programas de emprendimiento especializados Organización Internacional del Trabajo (2023). En Estados Unidos, la creciente demanda de habilidades digitales avanzadas también está generando un aumento en los programas de emprendimiento.

En América latina, la situación de la actitud emprendedora y la empleabilidad es

compleja, marcada por altos índices de desempleo juvenil y una elevada prevalencia de empleo informal. En países como México, Brasil y Perú, los jóvenes enfrentan barreras para acceder a empleos formales, lo que lleva a muchos a optar por el autoempleo o el trabajo en la economía informal, debido a la escasez de oportunidades y a una falta de competencias empresariales adecuadas. En la región, aproximadamente el 50% de la población económicamente activa trabaja en el sector informal, lo cual afecta la estabilidad laboral y limita el acceso a beneficios de protección social. International Labour Organization (2023).

La actitud emprendedora ha sido crucial para mejorar la situación laboral de muchos países de la región. De acuerdo con un informe elaborado por Prodem (2023) durante el 2022, el crecimiento de emprendimientos femeninos fue notorio, impulsado por la resiliencia y la creatividad, especialmente tras la pandemia. Este fenómeno ha sido particularmente destacado en países como Chile, Brasil y Uruguay, que lideran en el desarrollo de políticas y ecosistemas favorables al emprendimiento. Sin embargo, a pesar del incremento en el espíritu emprendedor, la empleabilidad aún enfrenta dificultades, especialmente en términos de informalidad laboral y falta de trabajos decentes.

Según la Organización Internacional del Trabajo (2023), aunque la tasa de desempleo ha disminuido, los mercados laborales aún no han recuperado los niveles previos a la pandemia. Esto genera una desconexión entre el crecimiento del emprendimiento y la creación de empleos formales y estables. Un significativo 20% de los jóvenes está en la búsqueda activa de trabajo sin éxito. Los individuos que consiguen empleo a menudo deben enfrentarse a condiciones inestables, como la informalidad laboral. En enero de 2023, el 62,7% de los trabajadores del sector privado formal estaban empleados en empresas con 101 o más trabajadores. A partir de ello se puede deducir que un porcentaje considerable está laborando en el sector privado.

Con el crecimiento económico más bajo registrado en 2019, las condiciones laborales de los jóvenes de entre 15 y 24 años se deterioraron. La tasa de desempleo juvenil subió en 0,3%, afectando al 19,8% de los jóvenes que estaban activamente buscando empleo en la región. En México, a pesar de la implementación de programas como el Instituto Nacional del Emprendedor (INADEM), los jóvenes encuentran dificultades para acceder a financiamiento y soporte técnico, lo que complica la creación de nuevas empresas. Esta

situación limita la generación de empleos formales y empuja a muchos a buscar trabajo en el sector informal, una tendencia que impacta a más de la mitad de la población económicamente activa en el país.

En Colombia, la educación formal no logra dotar a los jóvenes de habilidades prácticas para el emprendimiento, pese a las altas tasas de desempleo juvenil. Los jóvenes emprendedores encuentran obstáculos significativos en cuanto al acceso a financiamiento y a la capacitación, lo que dificulta el desarrollo de negocios sostenibles. Esta situación se ve agravada por el estigma asociado al fracaso empresarial y la escasez de incentivos fiscales para nuevos emprendimientos.

El Perú resulta por su elevado espíritu emprendedor, liderando en América Latina con un índice elevado de intenciones de emprender. Según datos del Global Entrepreneurship Monitor (2018), más del 43% de los peruanos tienen intenciones de iniciar un negocio, lo que muestra una actitud favorable hacia el emprendimiento. Este optimismo está respaldado por la percepción de oportunidades y las habilidades necesarias para aprovecharlas. Sin embargo, uno de los principales problemas es la alta tasa de fracaso de estos emprendimientos, con un 6.2 % de mortalidad, debido a la falta de innovación ya las condiciones adversas del mercado.

En Perú, la actitud emprendedora enfrenta desafíos significativos, como la escasez de formación en habilidades prácticas y la falta de acceso a financiamiento. Aunque hay iniciativas para promover el emprendimiento, muchos jóvenes se ven obligados a trabajar en el sector informal, lo que afecta su estabilidad y oportunidades de desarrollo profesional. Además, la cultura del emprendimiento aún no está completamente arraigada, lo que limita la disposición de los jóvenes a asumir riesgos empresariales.

En Lima región los niveles de desempleo según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), los niveles de desempleo en la región de Lima aumentaron durante los primeros tres meses del año, alcanzando un 7,7%. Este dato representa un incremento del 0,2% en comparación con el primer trimestre del año anterior. El INEI señala que el aumento del desempleo afectó en mayor medida a las mujeres que a los hombres, y que esta estadística es una de las más altas de los últimos años.

En Lima, la ausencia de capacitación específica en emprendimiento y la alta informalidad laboral impactan negativamente la empleabilidad de los jóvenes. A pesar de

que la región ofrece diversas oportunidades económicas, menos del 20% de las pequeñas y medianas empresas (pymes) cuenta con el financiamiento adecuado, lo que restringe su crecimiento y la creación de empleo formal. Esta situación perpetúa un ciclo de precariedad laboral y obstaculiza el establecimiento de empresas sostenibles.

La situación relacionada con la actitud emprendedora y la empleabilidad de los graduados de la Universidad Nacional de Cañete se refleja en la brecha existente las habilidades requeridas por el mercado laboral, la problemática se centra en que las competencias prácticas necesarias para iniciar sus propios negocios o adaptarse a empleos formales con medianamente bajas, lo que se traduce en altas tasas de desempleo. Asimismo, el acceso restringido a financiamiento y recursos para emprendimiento agrava sus oportunidades de desarrollo profesional y económico.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿De qué manera la actitud emprendedora se relaciona con la empleabilidad de los egresados de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Cañete, 2023?

1.2.2. Problemas específicos

¿De qué manera la necesidad de logro se relaciona con la empleabilidad de los egresados de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Cañete, 2023?

¿De qué manera la autoestima se relaciona con la empleabilidad de los egresados de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Cañete, 2023?

¿De qué manera la innovación se relaciona con la empleabilidad de los egresados de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Cañete, 2023?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Identificar de qué manera la actitud emprendedora se relaciona con la empleabilidad de los egresados de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Cañete, 2023

1.3.2. Objetivos específicos

Determinar de qué manera la necesidad de logro se relaciona con la empleabilidad de los egresados de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Cañete, 2023

Determinar de qué manera la autoestima se relaciona con la empleabilidad de los egresados de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Cañete, 2023

Determinar de qué manera la innovación se relaciona con la empleabilidad de los egresados de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Cañete, 2023.

1.4. Justificación

1.4.1. Justificación teórica

La actitud emprendedora y la empleabilidad son temas ampliamente estudiados, puesto que explorar qué factores influyen en la actitud emprendedora, como la educación, el entorno social y las características personales, pueden extender y refinar las teorías existentes sobre el emprendimiento. La investigación puede contribuir a entender con mayor profundidad cómo se forma y se manifiesta la actitud emprendedora entre los egresos universitarios. A su vez puede influir en los métodos de enseñanzas y aprendizaje que no solo promuevan conocimientos técnicos, sino también habilidades emprendedoras y de empleabilidad, al aplicarse lo mencionado se podrá observar como el desarrollo de la actitud emprendedora a lo largo del tiempo se relacionaría con el éxito profesional.

1.4.2. Justificación práctica - social

Los principales beneficiarios de este estudio son los egresados de la facultad de ciencias empresariales de la Universidad Nacional de Cañete, la investigación proporcionará una visión detallada sobre los factores que afectan la empleabilidad y la actitud emprendedora, permitiendo que los egresados mejoren sus oportunidades laborales, fortalezcan los vínculos con el sector empresarial, de esta manera se logrará mediante la realización de un análisis del mercado y con estudios periódicos sobre las demandas del mercado laboral, ofrecer cursos y talleres de extensión universitaria dirigidos a los egresados de la facultad de Ciencias Empresariales.

1.4.3. Justificación metodológica

Esta investigación se desarrolló por medio de procedimientos, técnicas e instrumentos a diseñar que se emplearon a lo largo del desarrollo de la investigación, de tal manera que permitió ejecutar una investigación eficiente y confiable para con los resultados, dando respuestas a las preguntas formuladas en el problema del proyecto y matriz de consistencia.

1.5. Delimitación de la investigación

1.5.1. Delimitación teórica

La investigación sobre la empleabilidad y actitud emprendedora de los egresados de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Cañete se enmarcó en el contexto de emprendimiento; desde la perspectiva teórica, se llevó a cabo el estudio de los conceptos, modelos y teorías relacionadas con la empleabilidad y actitud emprendedora en el contexto de los egresados con las limitaciones de las líneas de investigación de Organización y gestión empresarial que determina la Universidad Nacional de Cañete.

1.5.2. Delimitación temporal

La investigación comprendió los meses de mayo a agosto del 2023 a fin de recolectar la información necesaria sobre las variables a investigar

1.5.3. Delimitación espacial

La investigación comprendió a los egresados del año 2022 de la facultad de ciencias empresariales de la Universidad Nacional de Cañete

II. MARCO TEÓRICO Y EMPÍRICO

2.1. Marco teórico

2.1.1. Variable dependiente: *Empleabilidad*

A. Definición

Según Gomez Velez (2012), la empleabilidad hace referencia a la capacidad de un individuo para cumplir con las expectativas de un puesto de trabajo en específico según lo establecido por alguna entidad, pues este es un factor muy importante al analizar el fenómeno de empleo y desempleo.

Por ello Fugate et. al. (2004) indica que la empleabilidad permite a los trabajadores identificar y aprovechar oportunidades de carrera. De este modo, la empleabilidad facilita el movimiento entre empleos, tanto dentro como entre organizaciones. Aunque la empleabilidad no garantiza el empleo real, sostenemos que aumenta la probabilidad de que un individuo obtenga empleo. Una persona es empleable en la medida en que pueda utilizar de manera efectiva factores personales para negociar.

La empleabilidad se define como un término fundamental, la cual se define como un conjunto de “aptitud, que se refiere a los conocimientos y habilidades, requisito mínimo que se convierte en condición necesaria, pero no suficiente, así como competencias emocionales, que muestran, a través de comportamientos observables, la capacidad de gestionar la relación con nosotros mismos y con los demás”. (Drucker, 1999, p.224)

Para Campos Rios (2003), la empleabilidad nos hace entender que el mercado laboral está en constante evolución, que actualmente, en tiempos de crisis, favorece aún más a los empleadores. En este contexto de relaciones desiguales, se ha disminuido la importancia que la educación solía tener en la determinación del empleo y los salarios. En cambio, ha cobrado gran relevancia un conjunto de actitudes que pueden crear entornos más productivos. Sin embargo, la responsabilidad de establecer estos ambientes recae en los buscadores de empleo. (p. 101-111).

B. Dimensiones

Conocimientos técnicos

El proceso de análisis funcional juega un papel crucial en la identificación y definición de las competencias técnicas. Este método, desarrollado inicialmente por Mansfield (1996), se enfoca en los resultados del desempeño laboral para determinar el objetivo principal de una organización, área funcional o trabajo, según el nivel en cuestión. A partir de este enfoque, se puede identificar la competencia requerida. Lo que distingue a este modelo es su capacidad para centrarse en los resultados y, al mismo tiempo, identificar y describir de manera precisa las funciones clave y los fundamentos de la actividad laboral, facilitando así la transferencia de estas funciones a contextos laborales similares. Fine (1988).

Competencia conductual:

Las competencias según Ribes Iñesta (2006) abarcan habilidades, pero no se limitan a ellas. Además de poseer habilidades, ser competente implica alcanzar un determinado nivel o criterio de aptitud. En otras palabras, ser competente no solo significa ser hábil, sino también cumplir con los estándares necesarios para desempeñarse eficazmente.

Desde esta perspectiva, una competencia se define como la organización funcional de las habilidades necesarias para cumplir con ciertos criterios. El concepto de competencia relaciona los criterios de eficacia o adecuación en una situación específica con las habilidades que deben aplicarse para cumplir dichos criterios. Según Ribes Iñesta (1990), se pueden identificar cinco niveles generales de aptitud, lo que permite estructurar las habilidades en cinco tipos de competencias distintas.

Esta clasificación se basa en varios factores, incluidos los criterios de ajuste necesarios para lograr resultados o metas. Para ilustrar cómo se manifiestan estos niveles de aptitud en la práctica, se especifican diferentes tipos de criterios: diferencialidad, efectividad, precisión, congruencia y coherencia, que han sido previamente descritos para competencias en la práctica científica (Rives et al., 1996).

Demanda de mercado laboral:

En relación con nuestro objeto de estudio, Figuera Gazo (1996) indica que, la transición de la universidad al mercado laboral es una etapa clave en el proceso de inserción socio-profesional, y la relevancia de estos primeros pasos en el empleo especializado es indudable.

Moriano Leon & Palaci Descals (2003) destaca que el proceso de transición de la educación al mercado laboral es fundamental en la vida de las personas, ya que el futuro profesional de los titulados universitarios está en gran medida determinado por este período, las decisiones que se tomen y su duración. Por ello, el trabajo no debe considerarse solo como una estadística, sino como un aspecto central en la vida de las personas, dado que influye significativamente en la configuración de su identidad y su plena integración en la sociedad.

C. Indicadores

Conocimientos técnicos:

- **Conocimiento de gestión**

El conocimiento, como elemento cultural, se difunde y se adquiere a través de tres métodos principales, similares a los procesos de comunicación de razón/lenguaje, experiencia/acción, y perceptual/simbólica. Los trabajadores del conocimiento más destacados son aquellos que logran integrar eficazmente estos tres aspectos en su aprendizaje y comunicación. Rojo Lopez & Abellon Garcia (2004). Con el creciente reconocimiento del conocimiento como un factor clave en la producción, se ha convertido en un componente fundamental para el desarrollo económico y social, ya que se origina de la combinación de información, experiencia, valores y normativas internas.

- **Conocimientos extracurriculares**

Las actividades extracurriculares desempeñan un papel fundamental al complementar los aspectos académicos, investigativos y laborales que se encuentran en el plan de estudios de cada carrera. Estas actividades se realizan fuera del horario de clases, ya sea dentro del campus universitario o en el entorno externo UNESCO & Shulruf (2011). Además, son parte de uno de los procesos esenciales de la educación superior, conocido como extensión universitaria o vinculación con la sociedad (Guzman Cedeño, 2014).

- **Herramientas tecnológicas**

Las herramientas tecnológicas representan una de las revoluciones más significativas en el ámbito educativo en las últimas décadas, ya que han transformado la educación tradicional al incorporar una participación, una mejor comprensión y organización del conocimiento, así como un cambio en la actitud y el comportamiento ante los diversos procesos educativos (Altamar et al., 2011).

De acuerdo con Adell (2006), las herramientas tecnológicas comprenden un conjunto de procesos y productos que surgen de las nuevas herramientas (hardware y software), así como de los soportes de información y canales de comunicación vinculados al almacenamiento, procesamiento y transmisión digital de datos. Estas herramientas trascienden una simple definición; es importante conocer sus características para poder diferenciarlas de las tecnologías tradicionales y comprender su funcionamiento, lo que nos permitirá realizar un análisis en el que desempeñan un papel relevante.

En ciertos casos, las herramientas tecnológicas pueden emplearse para evaluar el desempeño de los estudiantes y ofrecer comentarios por parte del docente que sean más personalizados y con un mayor tiempo de dedicación, en contraste con los que los

alumnos suelen recibir habitualmente (Hernández Requena, 2008).

Para desarrollar este aspecto, es fundamental brindar a los docentes una comprensión clara sobre el uso educativo de las tecnologías, especialmente en relación con el aprovechamiento de la computadora e Internet como herramientas pedagógicas Mass Tous & Medina Amoros (2007). Cabe destacar que no es imprescindible que los docentes dominen completamente el uso de computadoras o programas específicos, ya que los sistemas actuales están diseñados para ser fáciles de utilizar. Las prácticas realizadas durante la capacitación ayudarán a aquellos sin experiencia previa a familiarizarse con las computadoras, y al fomentar la colaboración con compañeros e instructores, podrán asumir su rol como usuarios de estas tecnologías.

Competencia conductual:

- **Liderazgo**

El liderazgo es altamente valorado por las empresas, y surge la pregunta sobre si es una cualidad innata o si puede desarrollarse en el entorno laboral. Por ello podemos decir que algunos de los primeros aportes al liderazgo, según Estrada Medina (2007):

- a) Confucio, en el siglo 6 a.C., redactó un manual sobre gobierno y administración que fue considerado como una especie de Constitución. Este documento establecía normas para la organización, funciones, procedimientos, tareas rutinarias, controles, castigos y registros.
- b) Sun Tzu escribió El Arte de la Guerra, el tratado militar más antiguo que sigue siendo relevante hoy en día. Esta obra es una guía útil para líderes militares y administradores, ya que ofrece importantes reflexiones sobre la planificación,

organización y dirección.

- c) En Grecia se debatieron y examinaron las ideas sobre el origen y evolución del Estado, lo que permitió el desarrollo de un gobierno democrático, parecido al que conocemos hoy. Además, esta civilización fue el lugar donde surgió el método científico, que tuvo un impacto en la administración, como lo demuestran los estudios de Frederic W. Taylor, Frank B. Gilbreth, Henri Fayol, entre otros.

- **Trabajo en equipo**

Como conceptualización ciertos autores como Sarasola (2000), destacan el carácter multidimensional de la competencia, que abarca una combinación de conocimientos, habilidades, actitudes, herramientas y comportamientos dirigidos al ejercicio profesional. Bunk (1994) ejemplifica esta multidimensionalidad identificando cuatro tipos de competencias: técnicas que se relaciona con el saber, metodológicas en referencia al saber que hacer, personales al saber ser y sociales que hace referencia al saber actuar.

Para liderar efectivamente según Bunk (1994) es fundamental seguir estos consejos:

- a) Familiarizarse con los miembros del equipo: Es imprescindible conocer a las personas con las que se trabaja y fomentar que se conozcan entre sí. Simplemente asignar tareas sin fomentar la interacción del equipo puede ser contraproducente. Una manera efectiva de lograr esto es involucrar a los miembros en discusiones y permitirles compartir sus experiencias laborales individuales.
- b) Conversa con tus colaboradores para explicarles tus

decisiones, fundamentos y prioridades, mostrándoles su importancia. Es crucial también comunicar claramente cómo serán evaluados y qué esperas de su desempeño. Informarles sobre los valores, misión y visión de la empresa fortalece su compromiso con la organización.

- c) Cuando se incorpora un nuevo miembro al equipo, el líder debe encargarse de explicar el funcionamiento del equipo, sus procesos y responsabilidades. Esto facilita su integración y clarifica las normas para todos, fomentando un ambiente de confianza donde pueden plantear problemas y encontrar soluciones.
- d) Es esencial que los gerentes sean comunicativos con su equipo, estableciendo o aclarando objetivos en reuniones que permitan a los colaboradores expresar sus puntos de vista y contribuir al desarrollo del equipo. Reconocer los logros con cifras, correos de felicitaciones y otros detalles es fundamental para motivar a todos a esforzarse en alcanzar las metas establecidas.

Demanda de mercado laboral

Para analizar la evolución del mercado laboral, es importante resumir y clarificar las ideas principales de la teoría de la demanda de trabajo, basándonos en el libro Economía Laboral de McConell et al. (2007), como concepto de demanda de trabajo, es la cantidad de trabajadores que las empresas o empleadores están dispuestos a contratar. Las empresas actúan como "demandantes" de mano de obra en el mercado, contratando a los trabajadores necesarios para llevar a cabo sus actividades y maximizar sus beneficios.

Entre los principales desafíos que enfrentan los jóvenes actualmente se encuentran los siguientes según McConell et al. (2007):

- a) Falta de Experiencia Laboral: Al graduarse, es probable que

carezcan de experiencia, lo que los coloca en competencia con otros candidatos que sí la tienen al momento de las entrevistas. Es esencial enfocarse en preparar un currículum vitae bien estructurado que destaque los logros obtenidos hasta el momento.

- b) Necesidad de Capacitación Continua: También es importante demostrar iniciativa al aprender nuevos conocimientos y participaren talleres relacionados con su campo profesional, lo cual muestra su disposición para aplicar esos conocimientos en el entorno laboral.
- c) Salarios Variables en el Mercado: La remuneración para los recién egresados sin experiencia suele ser baja debido a su estado de formación, lo cual debe ser considerado con atención.

- **Ofertas disponibles**

Desde la perspectiva de otros autores Diez de Castro & Landa (1994), estudiar la demanda implica: medirla, ya sea en términos físicos o monetarios; analizar las variables del mercado, del microentorno y del macroentorno que la afectan; y prever su tendencia futura. A diferencia de Kinnear, se sostiene que el análisis puede involucrar tres dimensiones: producto, tiempo y grupos de compradores. Además, la demanda se presenta en distintos niveles dentro del proceso de intercambio, como demanda final y demanda derivada.

- **Demanda del sector**

La demanda de mercado, según lo definido por Green et al. (1995), se refiere a la suma total de las demandas de todos los consumidores que componen el mercado. Esto significa que, al hablar de un bien, la demanda de mercado es la suma de las demandas individuales de cada consumidor, representada como una suma horizontal.

Frank (2005) explica que, a un precio dado, la cantidad demandada en el mercado es la suma de las cantidades que todos

los consumidores están dispuestos a comprar, lo cual se aplica a cualquier nivel de precios al que los consumidores estén dispuestos a adquirir ese bien. Estimar la demanda de mercado puede ser muy valioso para la realización de un estudio de mercado y para la elaboración de pronósticos de ventas. Estos pronósticos, a su vez, facilitan el cálculo de los flujos de efectivo de un proyecto de inversión específico. Esto ayuda a tomar decisiones financieras fundamentadas.

- **Exigencias del mercado laboral**

Según Torrico (2012), entender las habilidades más demandadas por el mercado laboral y los sectores más atractivos representa la paradoja del talento. Existe un desequilibrio entre la demanda del mercado laboral y la escasez de talento, lo cual ha llevado a muchas empresas a implementar procesos más sofisticados. Esto se debe a que la mayoría de sus necesidades son cubiertas internamente, reduciendo las oportunidades laborales para el personal externo.

Algunas de las características más valoradas para Torrico (2012) incluyen:

- a) **Especialización:** Poseer conocimientos específicos es crucial para encontrar y ser asignado al puesto ideal. Es fundamental abandonar la idea de tener conocimientos generales y enfocarse en una especialización dentro de la carrera elegida.
- b) **Idiomas:** El dominio de un idioma es vital para ciertos roles, pero muchos candidatos sólo tienen habilidades básicas. Es importante tener un dominio avanzado, dado que existen compañías extranjeras en el Perú y oportunidades de empleo internacional.
- c) **Soft Skills:** Estas habilidades blandas incluyen competencias como el liderazgo, la inteligencia emocional y la resiliencia, las cuales son altamente valoradas.

- d) Capacidad de Gestión: Dirigida a roles ejecutivos como jefaturas y gerencias, donde la habilidad para motivar equipos y manejar aspectos financieros, económicos y sectoriales es crucial para el éxito organizacional.

D. Teoría del trabajo

Campos Ríos (2003) indicó que la teoría del trabajo ha considerado al trabajo como una vía importante para la autorrealización y el desarrollo del bienestar individual. Por ello, es relevante enfocarnos en la teoría del capital humano para conectar sus principios con la noción de empleabilidad. Examinar la teoría del capital humano es esencial, ya que la idea de empleabilidad surge como una actualización de sus conceptos teóricos. Desde esta perspectiva, la empleabilidad se vuelve evidente cuando la sobre oferta de mano de obra se concentra en períodos de crisis económica.

Max Weber se dedicó a estudiar el trabajo industrial con el fin de examinar cómo los trabajadores se adaptan al sistema laboral. Por un lado, analizó los efectos negativos de la fatiga y el esfuerzo excesivo, y por otro, investigó los procesos de selección de empleados basándose en criterios de rentabilidad. En contraste, las teorías del capital humano consideran que, aunque el conocimiento es una variable importante, no es la única a tener en cuenta.

La investigación ha cambiado de dirección al enfocarse en las preferencias individuales. Dado que la productividad está influenciada por los empleados, es necesario analizar la relación entre los trabajadores y la empresa. Este enfoque es interesante porque aporta nuevas perspectivas al debate teórico. Al considerar

la vinculación del trabajador con el empleador, se plantean nuevas preguntas sobre la centralidad del trabajo en la vida social. Esto puede llevarnos a reevaluar la satisfacción derivada del cumplimiento de las capacidades del trabajador, basándonos en el concepto amplio de trabajo propuesto por Noguera (p. 101-111).

La noción de empleabilidad emergió a finales del siglo 20, cuando se hizo más evidente la crisis en el mercado laboral. Proviene del término "employability", que se refiere a la habilidad para obtener o mantener un empleo y, según Campos Ríos (2003), implica la capacidad demostrada en el mercado para evitar el desempleo. A mediados del siglo 20, los teóricos del capital humano comenzaron a estudiar el comportamiento laboral desde una perspectiva económica, advirtiendo sobre la importancia de la selección de empleados y utilizando el capital humano para establecer los criterios de organización del mercado laboral.

Según Thurow (1993), al retomar las ideas de los teóricos del capital humano y considerando la noción de empleabilidad, es crucial entender que la posición de las personas desempleadas no se define simplemente por cuestiones de temporalidad o estructura, sino por las habilidades individuales, la empleabilidad.

Hay dos puntos clave para discutir en relación con este tema.

Primero, es importante considerar la desigualdad que surge del impacto de estas políticas en los países occidentales en comparación con aquellos que no están tan involucrados en este aspecto. Segundo, a nivel local, surge la cuestión de si las estrategias educativas europeas, especialmente desde el proceso de Bolonia, incorporan valores que transforman las universidades y los sistemas educativos en mercancías o bienes comerciales, es

decir, si están modificando la esencia de la educación. Según la doctrina de la empleabilidad, cada individuo se valora en función de su capacidad para desarrollar sus competencias (p.117).

Algunos teóricos sostienen que los empleadores utilizan criterios diferentes a los comúnmente aceptados. Thurow (1993), por ejemplo, sugiere que el criterio relevante es la "entrenabilidad", es decir, la experiencia profesional previa. Según Thurow, ni el entrenamiento ni la educación son factores determinantes para la productividad derivada del uso de las capacidades de los trabajadores. En contraste con los segmentalistas y teóricos del capital humano, Thurow argumenta que la productividad es una característica de los puestos de trabajo en lugar de los individuos que los ocupan. Por lo tanto, un sistema con baja productividad se debe a que los puestos de trabajo son obsoletos, sin importar las capacidades de quienes los ocupen. Además, Thurow introdujo variables como el sexo y la raza en el análisis de las diferencias salariales en los puestos de trabajo.

La dicotomía entre los enfoques sobre productividad radica en dos perspectivas principales: por un lado, aquellos que creen que la productividad depende de las habilidades, competencias y destrezas de los individuos seleccionados para un puesto, es decir, el enfoque del individuo capitalista; y por otro lado, quienes sostienen que es la oportunidad de trabajo la que fomenta el

desarrollo de habilidades, y por lo tanto, el enfoque debería estar en mejorar los puestos de trabajo para que sean intrínsecamente más productivos.

La consecuencia de la teoría de la empleabilidad es una creciente desigualdad entre los países con alto nivel de tecnología e inversión y aquellos cuya economía se basa en otros sectores y tiene menos influencia geopolítica y comercial. La empleabilidad otorga a las empresas empleadoras mayor libertad en la selección de personal.

Esto implica que, si el mercado laboral ya había favorecido a los intereses del sector privado, esta tendencia se intensifica en un contexto donde las normativas están más restringidas por las políticas liberales dominantes en las economías.

Además, las organizaciones sindicales de clase enfrentan la necesidad de actualizar sus bases ideológicas, lo que en ocasiones les dificulta responder de manera inmediata a los cambios en el mercado. Frente a la creciente promoción del emprendimiento, que podría impulsar un desarrollo más amplio del trabajo, es crucial reflexionar sobre la situación actual para abordar las transformaciones continuas que, tras la reestructuración del mercado financiero a raíz de la crisis económica del primer decenio del siglo, afectan a los trabajadores. La actual emergencia sanitaria y climática agrava esta situación, poniendo a prueba la capacidad

de los gobiernos, que ha disminuido en favor de los intereses privados (p.157-171).

2.1.2. Variable Independiente: Actitud Emprendedora

A. Definición

Según Robinson et. al. (1991) la base para estudiar las actitudes emprendedoras y de las cuales creó Entrepreneurial Attitude Orientation o escala de las actitudes emprendedoras, son los factores:

B. Dimensiones

Necesidad de logro

Se refiere a los resultados concretos asociados con el inicio y crecimiento de una empresa; otro aspecto importante es el vínculo entre la necesidad de logro y el compromiso con el objetivo porque las personas con altos niveles de necesidad de logro tienen más probabilidades de lograr un alto rendimiento.

Morán Astorga & Menezes dos Anjos (2016) nos dice que la motivación de logro es el impulso de sobresalir y alcanzar metas, esforzándose por tener éxito. Este tipo de motivación se basa en el deseo intrínseco de mejorar y hacer las cosas mejor, aunque las personas pueden estar motivadas por diversas razones, como agradar a otros, evitar críticas, obtener aprobación o recibir recompensas.

Autoestima

La autoestima es crucial para la confianza y competencia percibida de un individuo en asuntos de negocios. Una autoestima positiva puede influir en la disposición a hacer propuestas de negocios y en la percepción de éxito personal.

Naranjo Pereira (2007) menciona que la autoestima es un aspecto crucial en la vida de una persona, ya que contribuye a una existencia más satisfactoria. Se considera una necesidad humana que se forma a partir de factores internos y externos, y se desarrolla a lo largo de la vida. En el

ámbito educativo, fomentar una autoestima positiva debe ser uno de los objetivos principales. La autoestima se relaciona estrechamente con el autoconcepto y ambos influyen en las actitudes de los estudiantes hacia las actividades académicas y su éxito escolar.

Innovación

Se refiere a percibir y actuar sobre las actividades comerciales de maneras nuevas y únicas. La innovación es vista como una actitud esencial que distingue a los emprendedores de otros individuos (pág. 19).

De acuerdo con Jordán Sánchez (2011) la innovación se refiere a la transformación de una idea en un producto o servicio comercializable, un procedimiento de fabricación o distribución operativo, nuevo o mejorado, o un nuevo método para proporcionar un servicio social. Este concepto abarca tanto el proceso de desarrollo como el resultado final, destacando que para que algo nuevo sea considerado una innovación, debe tener éxito en el mercado.

Además, la innovación no solo implica la creación de algo nuevo, sino también la capacidad de una organización para adoptar o implementar nuevas ideas, procesos o productos de manera exitosa.

C. Indicadores

Dimensión 1: Necesidad de logro

- **Planificación**

Según Robinson et al. (1991) la planificación es fundamental para alcanzar resultados concretos y medibles. Se menciona que, para tener éxito en los negocios, es importante utilizar el tiempo de manera eficiente y planificar el futuro del negocio. (pág. 17)

Palacios Rodríguez (2020) nos dice que en un mundo cada vez más incierto, la planificación estratégica es crucial para las organizaciones. Esta práctica implica la identificación sistemática de oportunidades y amenazas futuras. Al combinar estos factores

con otros datos relevantes, las empresas pueden tomar decisiones más informadas en el presente, explorando oportunidades y evitando peligros. La planificación estratégica no solo ayuda a diseñar un futuro deseado, sino que también identifica las formas de alcanzarlo, proporcionando una base sólida para la toma de decisiones actuales y futuras.

- **Esfuerzo por sobresalir**

Según Alda et al. (2012) el esfuerzo por sobresalir implica reconocer que es necesario esforzarse mucho para alcanzar los objetivos, y aceptar que un mayor nivel de compromiso y dedicación aumenta la probabilidad de que las cosas salgan bien o que los resultados sean los esperados. (pág. 1064).

Sastre (2013) el esfuerzo por sobresalir se refiere a la motivación intrínseca que impulsa a los emprendedores a iniciar y mantener sus propios negocios. Este esfuerzo está relacionado con virtudes personales como la perseverancia, el optimismo y la confianza en uno mismo. A medida que los emprendedores adquieren experiencia, reconocen que factores extrínsecos, como el financiamiento y la capacitación, también son cruciales para la sostenibilidad y el éxito de sus emprendimientos.

- **Conciencia y responsabilidad**

Para Alda et al. (2012) la conciencia y la responsabilidad implica estar dispuesto a asumir y cumplir con las tareas y responsabilidades asignadas dentro de los plazos y condiciones establecidos, así como a "asumir" las consecuencias de las acciones realizadas y las decisiones tomadas. (pág. 1064).

Saavedra García et al. (2020) define a la conciencia, como la capacidad de una persona para percibir y comprender los problemas sociales que afectan a su entorno. Esta percepción se basa en la identificación de necesidades sociales y la motivación para abordarlas, ya sea por experiencias propias o ajenas. Por

otro lado, define a la responsabilidad, como el compromiso de los emprendedores sociales para actuar de manera ética y sostenible, buscando soluciones innovadoras que generen un impacto positivo en la sociedad. Esto incluye la gestión eficiente de recursos financieros, humanos y materiales, así como la creación de valores social y económico.

Dimensión 2: Autoestima

- **Autoconcepto**

Esnaola et al. (2008) nos dice que el autoconcepto es una percepción multidimensional juega un papel central en el desarrollo de la personalidad y está en la base del buen funcionamiento personal, social y profesional. (pág. 70).

Pabago (2021) menciona que el autoconcepto se refiere a las percepciones que un individuo tiene de sí mismo, las cuales son el resultado de sus experiencias con otras personas. Este influye en el desarrollo social, emocional y cognitivo del individuo, afectando su rendimiento académico, laboral y social. Además, el autoconcepto puede ser entendido desde dos perspectivas: una unidimensional, que lo ve como un constructo global aplicable en diferentes contextos, y otra multidimensional, que lo descompone en aspectos específicos como el académico, social, físico y emocional.

- **Confianza en sí mismo**

Nooteboom B. (2010) se refiere a la confianza en sí mismo como la capacidad de una persona para confiar en sus propias acciones y juicios. Es la creencia en la propia habilidad para manejar situaciones, tomar decisiones y enfrentar desafíos. (pág. 122)

Perales Garza (2021) indica que la confianza en sí mismo se refiere a la percepción y valoración que una persona tiene de sus propias capacidades y habilidades. Es un componente esencial del

autoconcepto, ya que influye en cómo una persona se siente, piensa y actúa en diferentes situaciones. Esta confianza se desarrolla a través de experiencias personales y la retroalimentación recibida de los demás, y es fundamental para el bienestar emocional y social, así como para la autorrealización y el éxito personal. La educación y el entorno familiar juegan un papel crucial en la construcción de esta confianza desde la infancia y la adolescencia.

- **Autoconocimiento**

Vidal J. (2018) reconoce al autoconocimiento como la comprensión y conciencia que una persona tiene de sí misma. La capacidad de reflexionar sobre las propias experiencias, emociones, pensamientos y características personales. El autoconocimiento implica reconocer fortalezas, debilidades, valores y creencias propias, lo que contribuye al desarrollo personal y la toma de decisiones informadas. (pág. 388)

Según Lazos (2008) es la capacidad de una persona para entender y reconocer sus propias características, creencias, emociones y deseos. Este concepto implica dos demandas en competencia: el desapego, que requiere vernos a nosotros mismos de manera imparcial, y el involucramiento, que nos pide vernos de una manera única que solo nosotros podemos. El equilibrio entre estas dos demandas es crucial para una comprensión completa y auténtica de uno mismo.

Dimensión 3: Innovación

- **Creatividad**

Morales C. (2017) define la creatividad como la habilidad de producir un trabajo que es, a la vez, novedoso, original o inesperado, y apropiado, útil o adaptativo según la tarea. Además, se ha añadido la propiedad de sorpresa al concepto. El pensamiento divergente, que permite resolver problemas de

manera indirecta y con enfoque creativo, también está relacionado con la creatividad (pág. 56).

De acuerdo con Vernaza Arroyo et al. (2020) la creatividad se refiere a la capacidad de generar ideas nuevas y originales que tienen un propósito práctico o útil. A diferencia de la invención, que implica la creación de algo completamente nuevo y sin precedentes, la creatividad puede manifestarse en la mejora de procesos, productos o servicios existentes. Esta capacidad es fundamental en el contexto empresarial, ya que permite desarrollar soluciones innovadoras que pueden aumentar la competitividad y eficiencia de una organización. La creatividad no se limita a cambios radicales, sino que también incluye mejoras incrementales que, aunque pequeñas, pueden tener un impacto significativo en el desarrollo y éxito de una empresa.

- **Gestión de riesgos**

Bravo, Mendoza & Sánchez Celis (2012) nos indican que es “el proceso mediante el cual se identifican, analizan, evalúan, tratan o manejan, monitorean y comunican los riesgos generados en una actividad, función o proceso”, llevado a cabo con el fin de “mitigarla exposición total de la empresa” a los riesgos (pág. 69).

Mora Navarro (2022) define la gestión de riesgos como un proceso esencial para las organizaciones, tanto públicas como privadas, en todos los sectores. Este proceso implica la identificación y representación precisa de los riesgos, describiendo cómo y por qué algo se considera un riesgo. La gestión de riesgos se realiza dentro de un marco subjetivo y normativo, influenciado por la cultura organizacional, y enfrenta desafíos como el uso del control algorítmico para mejorar la gestión. Como gran ejemplo de ello está la pandemia de COVID-19, la cual resaltó la importancia de la gestión de riesgos,

mostrando que las organizaciones deben estar preparadas para enfrentar la incertidumbre y los cambios constantes en el entorno global.

- **Curiosidad**

Avila Angulo (2021) nos dice que la curiosidad es el deseo innato de adquirir conocimiento y comprender el entorno. Este impulso lleva a las personas a explorar, investigar y aprender sobre nuevos temas y fenómenos. La curiosidad es fundamental para el desarrollo de la innovación y el emprendimiento, ya que motiva a los individuos a buscar soluciones creativas y a enfrentar desafíos con una mentalidad abierta y proactiva. En el contexto del emprendimiento, la curiosidad impulsa a los emprendedores a identificar oportunidades de negocio y a desarrollar nuevas ideas que pueden transformar mercados y sociedades.

D. Teorías

De acuerdo con Robinson et al. (1991) ve a la actitud emprendedora como un enfoque alternativo para describir a los emprendedores, más allá de las características de personalidad o demográficas. La actitud se define como la predisposición a responder de manera generalmente favorable o desfavorable con respecto al objeto de la actitud. En el contexto del emprendimiento, la actitud se considera una interacción dinámica y cambiante que un individuo tiene con el objeto de la actitud, que puede variar con el tiempo y de una situación a otra.

De acuerdo con ello se planteó la Escala de Actitudes

Emprendedoras, conformado por subescalas, como, necesidad de logro, innovación y autoestima. Cada subescala incluye componentes afectivos, cognitivos y cognitivos. En la aplicación puede ser utilizado para predecir comportamientos emprendedores y tiene implicaciones

para la educación y programas de cambio emprendedor, ya que las actitudes pueden ser influenciadas y modificadas.

Krauss Delorme (2011), en su estudio donde investigó las actitudes emprendedoras de los estudiantes de la Universidad Católica de Uruguay, donde refuerza la teoría de la escala de actitudes emprendedoras, haciendo uso de los factores clave para realizar el cuestionario aplicado a los estudiantes, obteniendo resultados a lo largo de 3 años, donde se resaltó que la influencia de antecedentes familiares y experiencias laborales dan variaciones a las actitudes emprendedoras de los estudiantes.

2.2. Antecedentes

2.2.1. *Antecedentes internacionales*

Según Carrera et. al. (2021), en su trabajo de investigación tiene como objetivo describir y analizar las actitudes emprendedoras que inciden en el desarrollo empresarial de los estudiantes universitarios en las IES. Implementando un análisis estadístico a través de una regresión lineal múltiple a través del software Statical Package for the Social Sciences (SPSS v18), mediante la recolección de una encuesta a 457 estudiantes de una universidad mexicana, distribuidos en la carrera de contador público, licenciado en administración, licenciado en tecnologías de información y licenciado en negocios internacionales. La hipótesis planteada en relación con las actitudes emprendedoras que inciden positivamente en el desarrollo empresarial es contrastada con la población de estudio. Las aportaciones de las actividades realizadas por el desarrollo empresarial de los emprendedores favorecen el entorno y contribuyen en la generación de empleos y desarrollo económico. De tal forma que las actitudes emprendedoras que fueron significativas en el desarrollo empresarial de los estudiantes universitarios son: la Motivación de Logro (ML), la Motivación por Empezar (MPE) y la Actitud Emprendedora Universitaria (AEU), con valor de significancia por debajo del 5%. La aportación del trabajo de estudio describe la percepción de

los estudiantes en función de las actitudes emprendedoras que fortalecen su formación académica para el desarrollo de habilidades empresariales, en el que se identifica que las actitudes no son significativas para emprender, por lo que es conveniente integrar en el modelo educativo asignaturas que fortalezcan las actitudes emprendedoras de los estudiantes con relación al Control Percibido Interno (CPI), Innovación (I), Planeación y Visión de Futuro (PVF) y Motivación de Logro (ML).

Lago Acosta & Martínez Molina (2022) realizó un estudio con el objeto de “Analizar las percepciones de empleabilidad en contexto de pandemia COVID- 19 de odontólogos titulados de Universidades de la Región de Valparaíso en 2021”, en el cual la investigación tuvo un enfoque cualitativo, con un diseño de teoría fundamentada constructiva, utilizando como método de recolección de datos las entrevistas , se obtuvieron resultados en donde emerge el tema central del fenómeno identificado como "Transición de la perspectiva laboral a través dela experiencia". El fenómeno de la empleabilidad en pandemia es percibido en general favorable gracias a la experiencia laboral ya que a través de esta es que los odontólogos cambian su visión en torno al proceso de empleabilidad, desde una visión de un escenario con obstáculos y dificultades a uno que es favorable bajo condiciones exigentes y diversas. Esta tesis aporta en nuestro estudio ya que los resultados indican que, a fin de lograr fortalecer las oportunidades de obtener empleo, las personas emplean variadas estrategias centradas en lograr perfeccionar sus habilidades y competencias en áreas de interés, enmarcadas en planes de especialización que permitan mejorar sus probabilidades de obtener empleo y de sus condiciones laborales. Por otro lado, utilizan las redes de contacto como parte de sus principales estrategias para mejorar su empleabilidad y asegurar la obtención de puestos de trabajo.

Viteri Paz & Mejía Pérez (2022) realizaron una investigación con el objetivo de “Investigar la empleabilidad y situación laboral en los graduados de la carrera de cultura física durante los periodos 2011 hasta el 2019”, utilizó el enfoque cuantitativo, tipo analítico comparativo, de corte transversal. Su

población estuvo conformada por graduados de la facultad de Ciencias de la Salud de la Carrera de Cultura Física tomando como muestra a 132 graduados de diferentes períodos, asimismo se utilizó como instrumento la encuesta, finalmente mediante la correlación de Pearson de 0.48 se pudo evidenciar que existe una correlación directa, lo cual aludió que la empleabilidad los graduados durante el periodo académico del 2011 hasta el 2019 si se encontraba afectando su situación laboral.

Varela Morales & Cortés Hernández (2020) en su investigación tuvieron como objetivo “Analizar el capital social y las actitudes emprendedoras en estudiantes de instituciones con enfoque de responsabilidad social universitaria en la ciudad de Barranquilla ”, utilizaron en enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo y diseño no experimental, su población estuvo conformada por emprendedores en el contexto universitario de las universidades, Universidad del Atlántico y Universidad de la Costa CUC, tomando como muestra a 200 estudiantes , 100 de cada universidad mencionadas, asimismo utilizaron como técnica la encuesta y como herramienta de recolección de datos el cuestionario en la escala de Likert, concluyendo que el emprendimiento es un fuerte generador de capital social dentro del contexto universitario y que no hay diferencias significativas entre universidades públicas y privadas en este aspecto. Se presentan conclusiones y recomendaciones orientadas al fortalecimiento de redes de apoyo alrededor del emprendimiento universitario y el desarrollo de nuevos trabajos de investigación que fortalezcan el campo de estudio.

Villarreal Alvarez & Roque Hernandez (2022) realizó un estudio con el objeto de “La presente investigación se realizó con el objetivo de determinar si el apoyo educativo para el emprendimiento (AEE) está relacionado con la intención emprendedora (IE) de los estudiantes universitarios.”, en el cual la investigación tuvo un enfoque cualitativo, transversal y de alcance correlacional. Participaron un total de 138 estudiantes universitarios, de los cuales 43 eran del programa de contaduría pública, 75 del programa de licenciatura en administración y 20 del programa de comercio exterior, todos

ellos de una universidad pública estatal en México. Los resultados revelan una relación positiva, con una intensidad moderada a fuerte, entre el AEE y la IE de los estudiantes universitarios. Este patrón se mantuvo en todos los escenarios estudiados, tanto al considerar a todos los participantes como al separarlos por su programa académico. Los resultados fueron consistentes en este aspecto. Es decir, cuando los docentes brindaban más educación, apoyo, orientación y reconocimiento, los estudiantes mostraban una mayor intención de emprender un negocio, y a su vez, a mayor intención emprendedora, mayor era la percepción de ese apoyo. Esta tesis aporta en nuestro estudio ya que los resultados indican que, a fin de lograr fortalecer la actitud emprendedora frente a la intención emprendedora, de esta manera es como nuestros hallazgos también ponen de relieve la importancia del impulso al emprendimiento desde el entorno de egresados.

2.2.2. Antecedentes nacionales

Venegas Torres (2021) en su investigación tuvo como objetivo “Determinar la relación que existe entre la empleabilidad e intención emprendedora de los estudiantes de la escuela profesional de administración de empresas de la Universidad Nacional de Tecnología de Lima sur, durante el periodo 2020” la metodología empleada fue del tipo correlacional no experimental y de corte transversal, contando con una muestra de 107 estudiantes universitarios que se encontraban próximos a egresar, utilizando un cuestionario de 24 ítems conformado por las dimensiones: iniciativa, creatividad y emoción, así mismo para el análisis estadístico se empleó tablas de porcentaje y frecuencia, que muestran los niveles de empleabilidad e intención emprendedora, obteniendo como resultado que los niveles de intención emprendedora y empleabilidad de los estudiantes del noveno y décimo ciclo de la escuela profesional de administración de empresas de la Universidad Nacional de Tecnología de Lima Sur, presentan una correlación positiva y significativa, demostrando que a mayor nivel de empleabilidad, los estudiantes tienen mayor intención de emprender.

Alejandría Flores (2021) en su estudio que tuvo como objetivo Determinar la actitud emprendedora de los alumnos de Administración de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, en el año 2019”, la metodología que se empleó fue de nivel cuantitativo , de tipo aplicada, dentro del diseño no experimental, teniendo una población de 193 estudiantes y una muestra de 126 estudiantes, como método de recolección de datos se utilizó el cuestionario , además que se aplicó una pequeña entrevista para contrarrestar la encuesta aplicada, teniendo como resultado que los estudiantes de administración de empresas , el 60.3% de los estudiantes presentaron un regular nivel, mientras que el 35.7% de ellos su mostraron un nivel alto, pudiendo inferir que un tercio de los estudiantes tienen inclinación a emprender su propia empresa.

Puch Coronado (2023) en su investigación cuyo objeto fue “Determinar el grado de la influencia de la actitud emprendedora en la intención emprendedora de los capacitados de la Asociación Peruana de Impulso Empresarial - APIE en tiempos de covid-19”, su estudio de investigación se caracteriza por tener un enfoque cuantitativo y tipo descriptivo, de diseño no experimental transversal, utilizando técnicas de recolección como el cuestionario aplicados a una muestra de 243 emprendedores, los resultados obtenidos nos confirma que existe una relación entre la actitud e intención emprendedora.

Vilca Coaquira (2024) en su estudio que tuvo como objetivo “Determinar la relación entre la actitud emprendedora y el desarrollo de la capacidad de creación de empresas, desarrollada en los estudiantes de la carrera de administración del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público - Mañazo en el periodo 2023”, la investigación tuvo un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y transversal, de alcance descriptivo y correlacional, teniendo como técnicas de recolección el cuestionario, aplicados en una muestra de 42 estudiantes, cuyos resultados confirman que la actitud emprendedora se relaciona de manera positiva y moderada con el desarrollo de la capacidad de creación de empresas de los estudiantes de la carrera de administración del Instituto Educativo Superior Tecnológico Público - Mañazo

Mamani Escalante (2021) en su estudio que tuvo como objetivo “Determinar cómo los factores como los factores sociales influyen en la empleabilidad de los beneficiarios del Programa Nacional de Empleo Juvenil Jóvenes Productivos” utilizaron un enfoque de investigación cuantitativo, de diseño no experimental, utilizando el método hipotético deductivo. Su población fue de 103 jóvenes del programa y utilizaron todo el universo constituido por jóvenes provenientes de la zona urbana y rural de la provincia de San Román, para el procesamiento de datos se utilizó el programa estadístico SPSS, el cual permite explicar la relación de los factores sociales y empleabilidad, obteniendo como resultados, los factores personales y sociofamiliares del joven influyen significativamente en su empleabilidad con una correlación altamente significativo de 0.755, como el valor de sig. (bilateral) 0.00 es < que 0.05 afirmando que la prueba es significativa entre variables factores sociales y empleabilidad.

Calagua Legua (2021) en su estudio que tuvo como objetivo “Determinar la relación que existe entre las capacidades emprendedoras con el desarrollo del espíritu emprendedor en los estudiantes de 4° de secundaria de la IE 20167, Cañete” investigación es de tipo básica, el nivel es descriptivo correlacional, con un diseño no-experimental transversal y de enfoque cuantitativo, en la que trabajó con una muestra de 50 alumnos, utilizó como técnica la encuesta, en las cuales recopiló información de las variables, capacidades emprendedoras y espíritu emprendedor mediante un cuestionario, en los resultados se concluyó que hay una relación directa significativa entre las capacidades emprendedoras y el espíritu emprendedor en los estudiantes del 4° de secundaria de la IE 20167, con un coeficiente rho =0,617** donde existe una correlación positiva moderada con un Sig. = 0.000 en la cual es menor a 0.05, por lo que se indica que las capacidades emprendedoras tienen el mismo nivel que el espíritu emprendedor. Es por ello la relevancia de este trabajo de investigación frente al soporte de nuestro trabajo.

Martinez Rios (2021) en su estudio que tuvo como objetivo “Determinar de qué manera influye la capacidad de innovación tecnológica en el nivel de

emprendimiento de los estudiantes de la Universidad Nacional de Cañete”, del cual trabajó con una población de 200 alumnos de los cuales se aplicó el cuestionario a una muestra de 80 alumnos con 20 ítems tipo Likert, en donde se obtuvo que la capacidad de innovación tecnológica y el nivel de emprendimiento de acuerdo con la prueba no paramétrica U de Mann Whitney. La significancia bilateral es (0.000 que es menor a 0.05 y Z de -9.324 menor que -1.96), con lo cual se puede llegar a la conclusión de que la capacidad de innovación tecnológica si se relaciona de manera positiva con el nivel de emprendimiento, es por eso que la hipótesis alterna es aprobada. esta tesis aporta mucho a nuestra investigación puesto a que da a conocer en el nivel de emprendimiento de los alumnos de los cuales dieron buenos resultados en sus capacidades y conocimiento en la elaboración de sus proyectos e ideas de negocios.

2.3. Definición de términos básicos

Actitud

Estructura parcialmente estable que contiene creencias, sentimientos y conductas frente a un objeto determinado (Palacios Serna, 2021).

Capital humano

Como el valor generado por las capacidades de las personas a través de la educación, la experiencia, la capacidad de conocer, de perfeccionarse, de tomar decisiones y de relacionarse con los demás (Navarro Abarzúa, 2005).

Condición laboral

Refiere a las características de la organización del trabajo, el ambiente y su entorno inmediato, que pueden ser considerados como factores de riesgo físicos, químicos, psicosociales, mecánicos, locativos, entre otros (Sabastizagal et. al.,2020).

Demanda Laboral

Se define como la cantidad de trabajo que las empresas están dispuestas a comprar a precios (remuneraciones) alternativos, considerando sus costos, tecnología y mercados (Torrico Tumaev, 2005).

Empleabilidad

Se refiere a la capacidad relativa de una persona para ingresar, permanecer y progresar en el trabajo, lo cual emerge de la interacción entre factores individuales, circunstancias personales y factores externos (Jiménez,2022).

Empleo

Situación ocupacional que resulta de la combinación de diversos modos de producción y que está influenciada por factores económicos y sociales (Verdera,1983).

Habilidades blandas

Conjunto de conjunto de competencias, capacidades o herramientas emocionales que tienen la característica de influir en la regulación del estado emocional de las personas (De la Ossa V, 2022).

Mercado Laboral

Intercambio diario de habilidades productivas entre organizaciones y trabajadores a cambio de una retribución económica (Eslava, 2008).

Remuneración

Es la compensación que una persona recibe a cambio de su trabajo o servicios (Pardo et al., 2011).

Subempleo

Como una situación en la que las personas, aunque están ocupadas, consideran que su empleo es insuficiente en términos de horas trabajadas o que están realizando actividades que no se ajustan a sus habilidades (Arango et al., 2013).

III. HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis

3.1.1. Hipótesis general

La actitud emprendedora se relaciona significativamente con la empleabilidad de los egresados de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Cañete, 2023

3.1.2. Hipótesis específicas

La necesidad de logro se relaciona significativamente con la empleabilidad de los egresados de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Cañete, 2023

La autoestima se relaciona significativamente con la empleabilidad de los egresados de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Cañete, 2023

La innovación se relaciona significativamente con la empleabilidad de los egresados de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Cañete, 2023

3.2. Definición conceptual de las variables

Empleabilidad

Solano Et. Al. (2017) la empleabilidad es una percepción del individuo sobre las oportunidades que posee para encontrar empleo o para mejorar sus opciones presentes, en relación con sus características y cualidades y del medio donde se desenvuelva. Se establece que la empleabilidad revela que el mercado laboral actual requiere de un alto nivel de competencias profesionales y que el trabajador se pueda adaptar de forma rápida ante los cambios que ocurran. De esta forma se hace énfasis en el desarrollo de competencias transversales que aumentarán la inserción en el mercado laboral.

Actitud emprendedora

Las actitudes son los enunciados o juicios evaluadores de personas, objetos o eventos. Posee tres componentes: cognitivo -segmento de opinión o

creencia, afectivo segmento emocional o sentimental- y comportamental - intención de conducta de cierto modo hacia alguien o algo (Robbins et al., 2017).

El estudio de la actividad emprendedora es uno de los campos que últimamente es muy estudiado dentro de las ciencias sociales y económicas. Palací Descals & Moriano León (2003) reconoce que:

La actividad emprendedora tiene un impacto positivo en la innovación, la competitividad, la creación de empleo y el crecimiento económico. Esta demanda incluye el estudio, promoción y desarrollo de nuevas empresas como de emprendedores. Esto implica que este campo está creciendo rápidamente y siendo de mucho interés para los investigadores. (p. 77)

3.3. Operacionalización de las variables

Variable 1: Actitud Emprendedora

Tabla 1

Operacionalización de la variable Actitud Emprendedora

Variable	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición	Ítem	Escala	Rango	Niveles
Variable 1 (X1) = Actitud Emprendedora	X11= Necesidad de logro	X111= Planificación X112= Esfuerzo por sobresalir X113= Conciencia y responsabilidad	Ordinal	(1-4)			
	X12= Autoestima	X121= Autoconcepto X122= Confianza en sí mismo X123= Autoconocimiento	Ordinal	(5-7)	Nunca (1) Casi Nunca (2) Indiferente (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)	(9-20) (21-32) (33-45)	1-Malo 2-Deficiente 3-Bueno
	X13= innovación	X131= Creatividad X132= Gestión de riesgo	Ordinal	(8-9)			

Nota. Se muestra la operacionalización de la variable independiente

Variable 2: Empleabilidad

Tabla 2

Operacionalización de la variable Empleabilidad

Variable	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición	Ítems	Escala	Rango	Niveles
	Y11= Conocimientos Técnicos	Y111=Conocimiento de Gestión Y112=Conocimientos extracurriculares Y113=Herramientas tecnológicas	Ordinal	(10-12)			
Variable 2 (Y1) = Empleabilidad	Y12= Competencias conductuales	Y121= Liderazgo Y122= Trabajo en equipo	Ordinal	(13-15)	Nunca (1) Casi Nunca (2) Indiferente (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)	(9-20) (21-32) (33-45)	1-Malo 2-Deficiente 3-Bueno
	Y13= Demanda de Mercado laboral	Y131= Ofertas disponibles Y132= Demanda del sector Y133= Exigencias del mercado laboral	Ordinal	(16-18)			

Nota. Se muestra la operacionalización de la variable dependiente

IV. DISEÑO METODOLÓGICO

4.1. Tipo de investigación

Según Ceroni Galloso (2010) la investigación básica tiene como propósito ampliar el conocimiento de las leyes naturales. Esta investigación se realizó principalmente por el impulso de la curiosidad científica y no para necesariamente resolver problemas concretos.

Enfoque: cuantitativo

Hernández Sampieri et al. (2014), describen el enfoque cuantitativo como una metodología que se basa en la recolección y análisis de datos numéricos, con el objetivo de probar hipótesis y obtener resultados utilizando técnicas estadísticas, por ello se trabajó bajo en enfoque cuantitativo, ya que este surge a partir de una observación inicial, se formula el problema y se establecen los objetivos, asimismo se empleó técnicas y métodos para recopilar y analizar la información con el propósito de responder a las preguntas planteadas.

4.2. Diseño de investigación

Se aplicó el diseño no experimental ya que según Hernández Sampieri et al. (2014) se basa en observar y analizar las relaciones entre variables sin manipulación ni asignación de tratamientos, capturando como se presentan en su contexto natural, con respecto al corte transversal es el estudio donde los datos se recopilan en un único momento o breve periodo, permitiendo analizar las relaciones entre variables en ese instante. Para la investigación no se manipularon las variables, mediante la observación se buscó identificar la relación entre la actitud emprendedora y la empleabilidad, en un determinado periodo de tiempo.

4.3. Método de investigación

Popper (2011) describe el método hipotético - deductivo como un proceso en el que se crean hipótesis se deducen y se verifican a través de pruebas empíricas, siendo esencial para la formulación y prueba de teorías científicas.

4.4. Población y muestra

Población

Arias Gomez, et. al. (2016) la define como es un conjunto de casos, definido, condicionado y alcanzable, que formará el referente para la elección de la muestra que cumple con una serie de criterios predeterminados. La población se consiguió a través de la base de datos de la UNDC, a la cual se solicitó y es otorgado a través de la Oficina de seguimiento al graduado, está conformada por 168 egresados.

Muestra

Como afirma Hayes (2002) el muestreo no probabilístico censal consiste en incluir a toda la población que es accesible o pertinente para la investigación, sin emplear métodos aleatorios de selección. Este método se emplea cuando se desea obtener información de todos los individuos que cumplen con ciertos criterios, en vez de tomar una muestra representativa.

Egresados que cumplieron los siguientes criterios de inclusión y exclusión:

Inclusión: Ser egresado del año 2022 de una de las carreras que abarca la facultad de ciencias empresariales y tener la capacidad de responder al cuestionario.

Exclusión: Egresados a los que no se pueden contactar por tener un número de contacto desactualizado y aquellos que se les hizo en les envió del cuestionario, pero no respondieron.

Por lo tanto, se incluyó a 68 egresados del año 2022 de la facultad de ciencias empresariales de la UNDC.

A continuación, se detalla la cantidad de egresados que se tomó por cada escuela profesional:

Tabla 3

Muestra de egresados por escuela profesional

CARRERA PROFESIONAL	CANTIDAD DE EGRESADOS
Administración	27
Contabilidad	23
Administración de Hotelería y Turismo	18

Nota. Para garantizar la privacidad y confiabilidad de los datos no hemos incluido nombres individuales en este informe.

Muestreo.

Hernández Sampieri et al. (2014) manifiesta que el muestreo no probabilístico censal consiste en seleccionar a todos los miembros de la población, este tipo de estudio se emplea cuando se pretende utilizar a toda la población en vez de elegir una sola muestra, por ello se seleccionó a 68 egresados del 2022 de las carreras que abarca la facultad de ciencias empresariales de la UNDC.

4.5. Lugar de estudio

El lugar de estudio de esta investigación se realizó en la Provincia de Cañete, departamento de Lima, región Lima, Perú; centrado en los egresados de la facultad de ciencias empresariales de la Universidad Nacional de Cañete, que fueron encuestados mediante llamadas telefónicas y encuestas virtuales.

4.6. Técnicas e instrumentos para la recolección de los datos

La técnica

De acuerdo con Neuman (2000) describe las encuestas como herramientas que permiten la recopilación sistemática de datos de muestras representativas para analizar tendencias y opiniones sobre diferentes temas, es por ello por lo que se eligió a la encuesta como técnica, ya que permite la obtención de información sobre las variables actitud emprendedora y empleabilidad aplicados a los 68 egresados del 2022 de la facultad de ciencias empresariales de la UNDC.

El instrumento

Se empleó el cuestionario, este se conformó por preguntas cerradas formuladas de acuerdo con las variables, basado en la escala de Likert,

Repullo Labrador et al. (2003) nos dice que es una herramienta empleada para recopilar información de forma estructurada, con el fin de abordar las variables relevantes en un estudio, investigación, sondeo o encuesta.

4.7. Análisis y procesamiento de datos

Validez

Escobar Pérez & Cuervo Martínez (2008) destacan la validación por juicio de expertos como un método para garantizar la adecuación y precisión de los instrumentos de medición, confiando en el conocimiento experto para identificar errores y sugerir mejoras, para ello se recurrió al apoyo de los siguientes especialistas:

Tabla 4

Validación por juicio de expertos

EXPERTO	RESULTADO
Dr. Fernando Filiberto Ochoa Paredes	Aplicable
Dr. Segundo Waldemar Rios Rios	Aplicable
Mg. Julio Wu Matta	Aplicable

Nota. Resultados de la validación de la encuesta.

Confiabilidad

De acuerdo con Mata (2020) la confiabilidad de un instrumento se refiere a la consistencia de los datos obtenidos y a la reducción de los riesgos de variación en diferentes casos y momentos de aplicación. En los estudios cuantitativos de tipo no experimental, la fiabilidad de los instrumentos se enfoca en gran medida en los criterios que guían su elaboración. Es esencial que estos instrumentos mantengan una coherencia estrecha con el diseño de la investigación y con el problema de estudio abordado. Esta coherencia asegura que los instrumentos sean adecuados para obtener datos precisos y relevantes dentro del contexto del estudio, lo que a su vez fortalece la validez y la consistencia de los resultados obtenidos.

Métodos de análisis de datos Programa estadístico IBM SPSS

De acuerdo con Pallant (2020) destaca que SPSS es una herramienta muy usada para el análisis cuantitativo ofreciendo la capacidad de gestionar bases de datos y llevar a cabo pruebas estadísticas, produciendo informes detallados sobre los resultados obtenidos, para este estudio se empleó el SPSS para procesar la base de datos, analizar las variables actitud emprendedora y empleabilidad y comprobar las hipótesis planteadas, además que el programa proporciona gráficos que facilitan la interpretación de los informes generados.

Rho Spearman

De acuerdo con Martínez Ortega et al. (2009) el coeficiente de correlación de rangos de Spearman, también conocido como Rho de Spearman, es una medida de asociación lineal que utiliza los rangos de los datos en lugar de los valores originales. Es útil para evaluar la relación entre dos variables cuantitativas, especialmente cuando los datos presentan valores extremos o distribuciones no normales, en esta investigación se emplea dicha técnica para determinar la correlación entre la actitud emprendedora y la empleabilidad, lo cual ayudó a contrastar las hipótesis planteadas.

V. RESULTADOS

5.1. Resultados Descriptivos

Tabla 5

Análisis descriptivo de la variable actitud emprendedora y sus dimensiones

	Variable X1		Variable X2		Variable X3		Variable X	
	Necesidad de logro		Autoestima		Innovación		Actitud emprendedora	
	Fe	%	Fe	%	Fe	%	Fe	%
INEFICIENTE	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
REGULAR	4	6%	12	18%	40	59%	12	18%
BUENO	64	94%	56	82%	28	41%	56	82%
TOTAL	68	100%	68	100%	68	100%	68	100%

Nota. Análisis descriptivo de la variable empleabilidad y sus dimensiones

Interpretación:

De acuerdo con la tabla N°5, análisis descriptivo de la variable actitud emprendedora y sus dimensiones; que la variable X de actitud emprendedora se evidencia con el 82%(n=56) evidencian un nivel bueno, el 18%(n=12) evidencian un grado regular y el 0%(n=0) un nivel ineficiente. Que la variable X1 de necesidad de logro se evidencia con el 94%(n=64) evidencian un nivel bueno, el 6% (n=4 evidencian un grado regular y el 0%(n=0) un nivel ineficiente. Que la variable X2 de autoestima se evidencia con el 82%(n=56) evidencian un nivel bueno, el 18%(n=12) evidencian un grado regular y el 0%(n=0) un nivel ineficiente. Que la variable X3 de innovación se evidencia con el 41%(n=28) evidencian un nivel bueno, el 59%(n=40) evidencian un grado regular y el 0%(n=0) un nivel ineficiente.

Tabla 6*Análisis descriptivo de la variable empleabilidad y sus dimensiones*

	Variable Y1		Variable Y2		Variable Y3		Variable Y	
	Conocimientos técnicos		Competencias conductuales		Demanda del mercado laboral		Empleabilidad	
	Fe	%	Fe	%	Fe	%	Fe	%
INEFICIENTE	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
REGULAR	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
BUENO	68	100%	68	100%	68	100%	68	100%
TOTAL	68	100%	68	100%	68	100%	68	100%

Nota. Análisis descriptivo de la variable Actitud Emprendedora y sus dimensiones.

Interpretación:

De acuerdo con la tabla N°06, Análisis descriptivo de la variable Empleabilidad y sus dimensiones; que la variable Y de empleabilidad se evidencia con el 100%(n=68) evidencian un nivel bueno, el 0%(n=0) evidencian un grado regular y el 0%(n=0) un nivel ineficiente. Que la variable Y1 de conocimientos técnicos se evidencia con el 100%(n=68) evidencian un nivel bueno, el 0%(n=0) evidencian un grado regular y el 0%(n=0) un nivel ineficiente. Que la variable Y2 de competencias conductuales se evidencia con el 100%(n=68) evidencian un nivel bueno, el 0%(n=0) evidencian un grado regular y el 0%(n=0) un nivel ineficiente. Que la variable Y3 de demanda del mercado laboral se evidencia con el 88%(n=60) evidencian un nivel bueno, el 12%(n=8) evidencian un grado regular y el 0%(n=0) un nivel ineficiente.

5.1.1. Interpretación de resultados obtenidos

Análisis descriptivo de las preguntas del cuestionario

Tabla 7

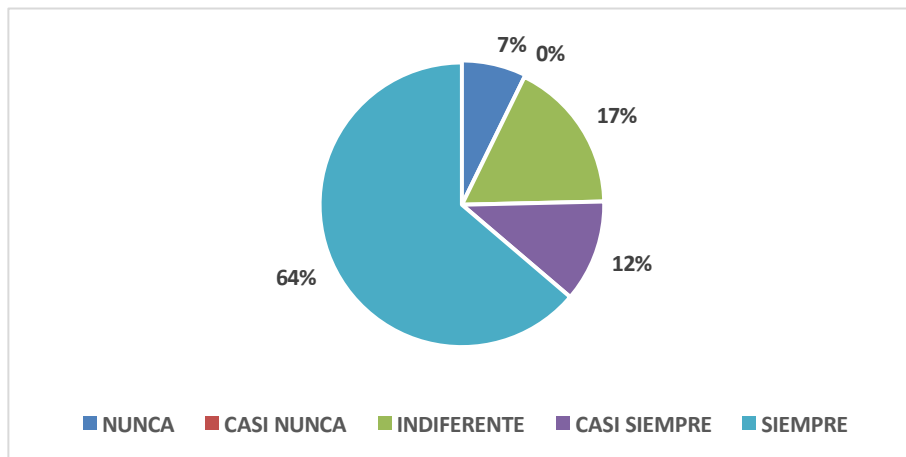
Conocimientos De Gestión Para El Impacto Positivo En Resultados De La Empresa

ESCALA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	4	7 %
Casi Nunca	0	0 %
Indiferente	12	17 %
Casi Siempre	8	12 %
Siempre	44	64 %
TOTAL	68	100 %

Nota. Dimensión conocimientos técnicos con respecto al indicador conocimientos de gestión.

Figura 1

Gráfico De La Tabla 7



Interpretación:

Con respecto a la pregunta en donde se cuestiona si considera que sus conocimientos de gestión impactan positivamente en los resultados de la empresa, se obtuvo lo siguiente: El 7% consideran que sus conocimientos de gestión nunca impactan positivamente en los resultados de la empresa, el 0% consideran que sus conocimientos de gestión casi nunca impactan positivamente en los resultados de la empresa, el 17% consideran que sus conocimientos de gestión indiferentemente impactan positivamente en los resultados

de la empresa, el 12% consideran que sus conocimientos de gestión casi siempre impactan positivamente en los resultados de la empresa y el 64% consideran que sus conocimientos de gestión siempre impactan positivamente en los resultados de la empresa.

Tabla 8

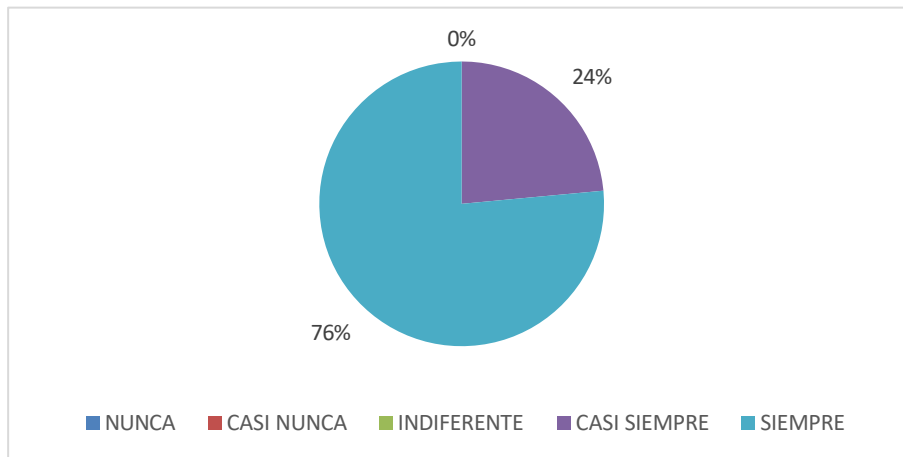
Uso De Herramientas Tecnológicas Para El Desarrollo De Las Tareas En El Trabajo

ESCALA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	0	0 %
Casi Nunca	0	0 %
Indiferente	0	0 %
Casi Siempre	16	24 %
Siempre	52	76 %
TOTAL	68	100 %

Nota. Dimensión conocimientos técnicos con respecto al indicador conocimientos extracurriculares.

Figura 2

Gráfico De La Tabla 8



Interpretación:

Con respecto a la pregunta en donde se cuestiona con qué frecuencia usted hace uso de

herramientas tecnológicas para el desarrollo de las tareas en el trabajo, se obtuvo lo siguiente:

La frecuencia de nunca, casi nunca e indiferente resultó del 0% que hacen uso de herramientas tecnológicas para el desarrollo de las tareas en el trabajo, el 24% indica que hace uso de herramientas tecnológicas para el desarrollo de las tareas en el trabajo casi siempre y el 76% indica que hace uso de herramientas tecnológicas para el desarrollo de las tareas en el trabajo siempre.

Tabla 9

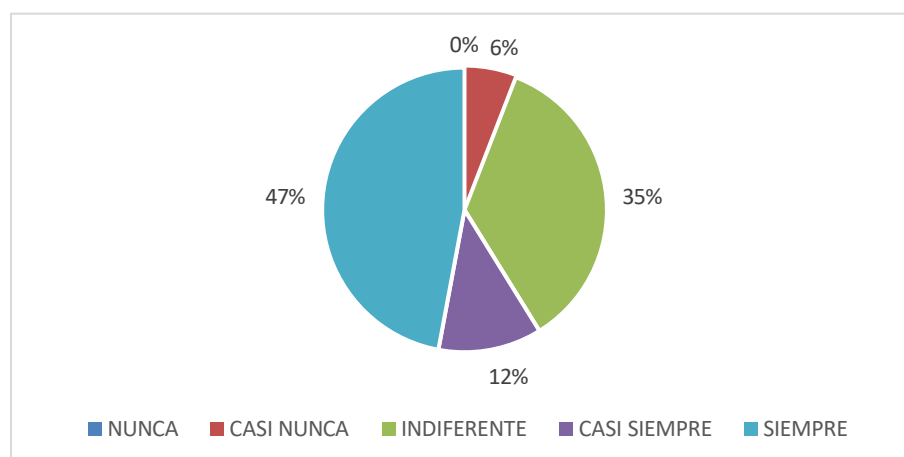
Herramientas Brindadas En El Trabajo Son Las Adecuadas Para El Cumplimiento De Las Tareas

ESCALA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	0	0 %
Casi Nunca	4	6 %
Indiferente	24	35 %
Casi Siempre	8	12 %
Siempre	32	47 %
TOTAL	68	100 %

Nota. dimensión conocimientos técnicos con respecto al indicador herramientas tecnológicas.

Figura 3

Gráfico De La Tabla 9



Interpretación:

Con respecto a la pregunta en donde se cuestiona si considera que las herramientas que les brindan en el trabajo son las adecuadas para cumplir con las tareas, se obtuvo lo siguiente:

El 0% considera que las herramientas que les brindan en el trabajo nunca son las adecuadas para cumplir con las tareas, el 6% considera que las herramientas que le brindan en el trabajo casi nunca son las adecuadas para cumplir con las tareas, el 35% considera que las herramientas que les brindan en el trabajo son indiferentes para cumplir con las tareas, el 12% considera que las herramientas que les brindan en el trabajo casi siempre son las adecuadas para cumplir con las tareas y el 47% considera que las herramientas que les brindan en el trabajo siempre son las adecuadas para cumplir con las tareas.

Tabla 10

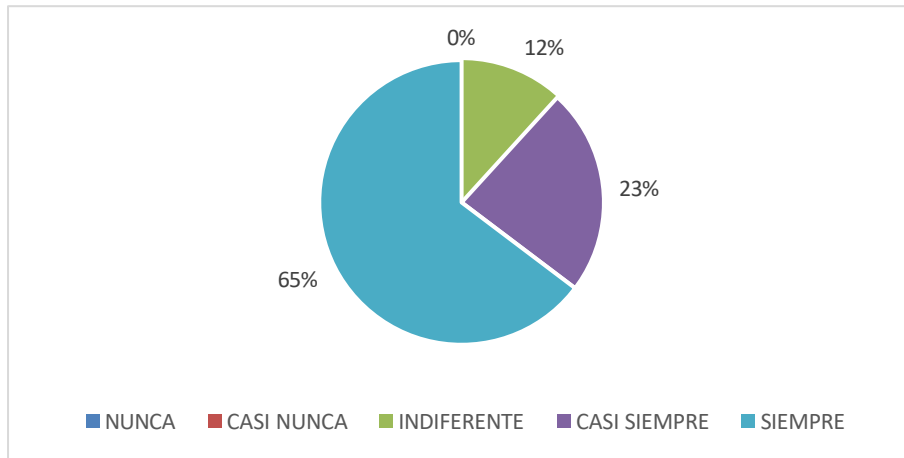
Liderazgo En El Grupo De Trabajo Es El Adecuado

ESCALA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	0	0 %
Casi Nunca	0	0 %
Indiferente	8	12 %
Casi Siempre	16	23 %
Siempre	44	65 %
TOTAL	68	100 %

Nota. Dimensión competencias conductuales con respecto al indicador liderazgo.

Figura 4

Gráfico De La Tabla 10



Interpretación:

Con respecto a la pregunta en donde se cuestiona si considera que su liderazgo en un grupo de trabajo es el adecuado, se obtuvo lo siguiente:

El 0% considera que su liderazgo en un grupo de trabajo es el adecuado nunca, el 0% considera que su liderazgo en un grupo de trabajo es el adecuado casi nunca, el 12% considera que su liderazgo en un grupo de trabajo es indiferente, el 24% considera que su liderazgo en un grupo de trabajo es el adecuado casi siempre y el 65% considera que su liderazgo en un grupo de trabajo es el adecuado siempre.

Tabla 11

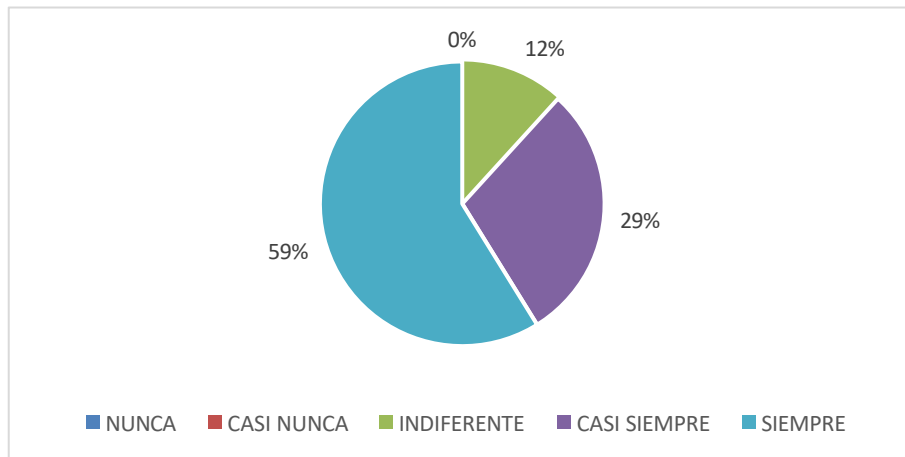
Satisfacción Con Los Resultados Del Trabajo En Equipo

ESCALA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	0	0
Casi Nunca	0	0
Indiferente	8	12
Casi Siempre	20	29
Siempre	40	59
TOTAL	68	100

Nota. Dimensión competencias conductuales con respecto al indicador trabajo en equipo.

Figura 5

Gráfico De La Tabla 11



Interpretación:

Con respecto a la pregunta en donde se cuestiona si se encuentra satisfecho con los resultados del trabajo en equipo, se obtuvo lo siguiente:

El 0% considera que nunca se encuentra satisfecho con los resultados del trabajo en equipo, el 0% considera que casi nunca se encuentra satisfecho con los resultados del trabajo en equipo, el 12% considera que casi nunca se encuentra satisfecho con los resultados del trabajo en equipo, el 29% considera que casi siempre se encuentra satisfecho con los resultados del trabajo en equipo y el 59% considera que siempre se encuentra satisfecho con los resultados del trabajo en equipo

Tabla 12

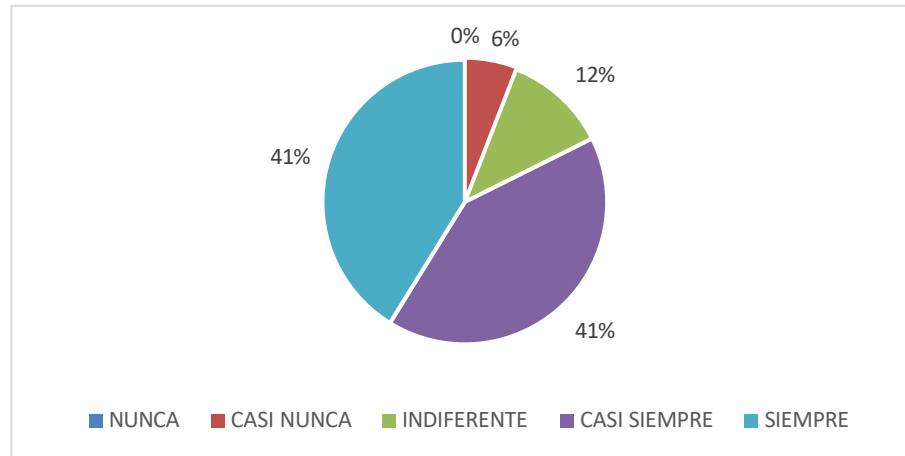
Disposición Para Liderar Un Equipo De Trabajo

ESCALA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	0	0
Casi Nunca	4	6
Indiferente	8	12
Casi Siempre	28	41
Siempre	28	41
TOTAL	68	100

Nota. Dimensión competencias conductuales con respecto al indicador trabajo en equipo.

Figura 6

Gráfico De La Tabla 12



Interpretación:

Con respecto a la pregunta en donde se cuestiona con qué frecuencia se encuentra dispuesto a liderar un equipo de trabajo, se obtuvo lo siguiente:

El 0% indica que nunca se encuentra dispuesto a liderar un equipo de trabajo, el 6% indica que casi nunca se encuentra dispuesto a liderar un equipo de trabajo, el 12%

indica que le es indiferente cuando se encuentra dispuesto a liderar un equipo de trabajo, el 41% indica que casi siempre se encuentra dispuesto a liderar un equipo de trabajo, y el 41% indica que siempre se encuentran dispuestos a liderar un equipo de trabajo.

Tabla 13

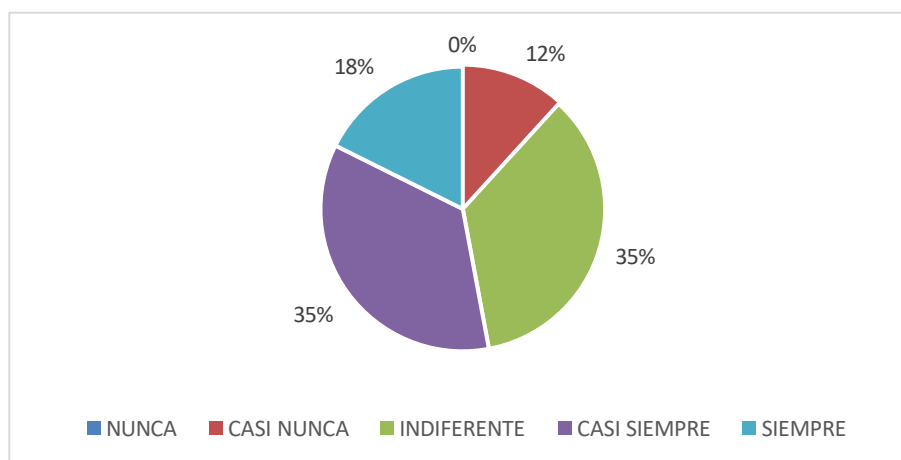
Oportunidades En El Mercado Laboral Sobre Su Carrera

ESCALA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	0	0
Casi Nunca	8	12
Indiferente	24	35
Casi Siempre	24	35
Siempre	12	18
TOTAL	68	100

Nota. Dimensión demanda de mercado laboral con respecto al indicador ofertas disponibles.

Figura 7

Gráfico De La Tabla 13



Interpretación:

Con respecto a la pregunta en donde se cuestiona con qué frecuencia usted encuentra oportunidades en el mercado laboral sobre su carrera, se obtuvo lo siguiente:

El 0% indica que nunca encuentra oportunidades en el mercado laboral sobre su carrera, el 12% indica que casi nunca encuentra oportunidades en el mercado laboral sobre su carrera, el 35% indica que indiferentemente encuentra oportunidades en el mercado laboral sobre su carrera, el 35% indica que casi siempre encuentra oportunidades en el mercado laboral sobre su carrera y el 18% indica que siempre encuentra oportunidades en el mercado laboral sobre su carrera.

Tabla 14

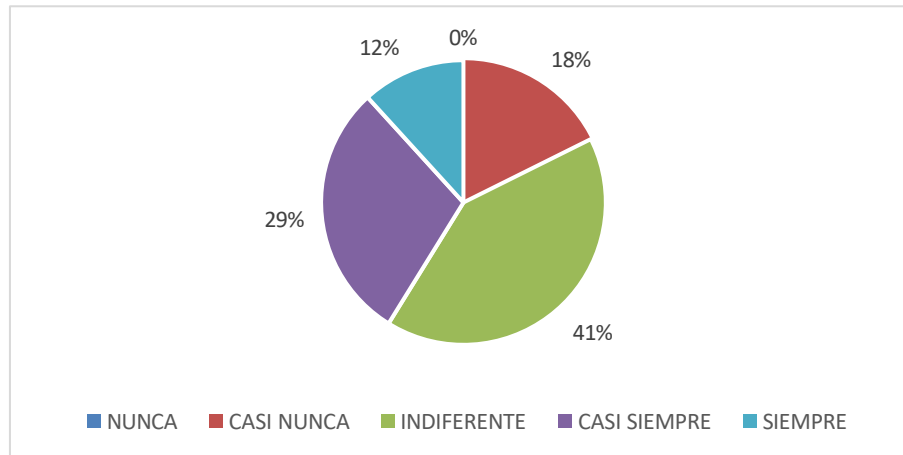
Ofertas De Trabajo Encontrados En El Mercado Laboral Son Los Adecuados

ESCALA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	0	0
Casi Nunca	12	18
Indiferente	28	41
Casi Siempre	20	29
Siempre	8	12
TOTAL	68	100

Nota. Dimensión demanda de mercado laboral con respecto al indicador demanda del sector

Figura 8

Gráfico De La Tabla 14



Interpretación:

Con respecto a la pregunta en donde se cuestiona si considera que las ofertas de trabajo encontradas en el mercado laboral son las adecuadas, se obtuvo lo siguiente: El 0% considera que nunca las ofertas de trabajo encontradas en el mercado laboral son las adecuadas, el 18% considera que casi nunca las ofertas de trabajo encontradas en el mercado laboral son las adecuadas, el 41% considera indiferente que las ofertas de trabajo encontradas en el mercado laboral son las adecuadas, el 29% considera que casi siempre las ofertas de trabajo encontradas en el mercado laboral son las adecuadas y el 12% considera que siempre las ofertas de trabajo encontradas en el mercado laboral son las adecuadas.

Tabla 15

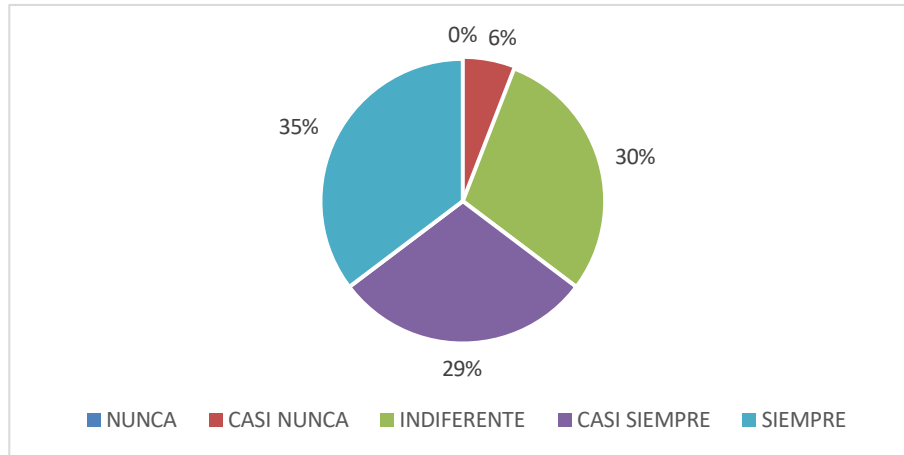
Posesión De Conocimientos Que Exige El Mercado Laboral

ESCALA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	0	0
Casi Nunca	4	6
Indiferente	20	29
Casi Siempre	20	29
Siempre	24	35
TOTAL	68	100

Nota. Dimensión demanda de mercado laboral con respecto al indicador exigencias del mercado laboral.

Figura 9

Gráfico De La Tabla 15



Interpretación:

Con respecto a la pregunta en donde se cuestiona si considera que posee los conocimientos que exige el mercado laboral, se obtuvo lo siguiente:

El 0% considera que nunca posee los conocimientos que exige el mercado laboral, el 6% considera que casi nunca posee los conocimientos que exige el mercado laboral, el 29% considera que indiferentemente posee los conocimientos que exige el mercado laboral, el 29% considera que casi siempre posee los conocimientos que exige el mercado laboral y el 35% considera que siempre posee los conocimientos que exige el mercado laboral.

Tabla 16

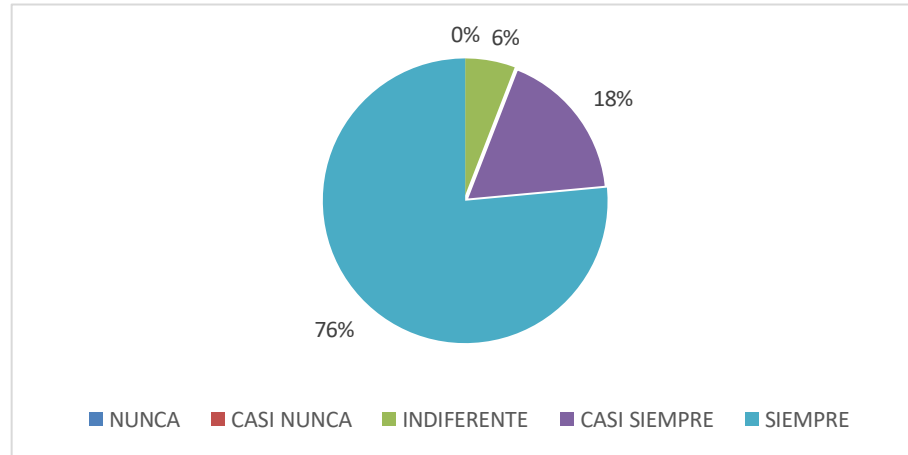
Lograr El Éxito Se Tiene Que Planificar Y Organizar Las Tareas De Los Proyectos

ESCALA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	0	0
Casi Nunca	0	0
Indiferente	4	6
Casi Siempre	12	18
Siempre	52	76
TOTAL	68	100

Nota. Dimensión necesidad de logro con respecto al indicador planificación.

Figura 10

Gráfico De La Tabla 16



Interpretación:

Con respecto a la pregunta en donde se cuestiona si cree que para lograr el éxito tiene que planificar y organizar las tareas de sus proyectos, se obtuvo lo siguiente:

El 0% nunca cree que para lograr el éxito tiene que planificar y organizar las tareas de sus proyectos, el 0% casi nunca cree que para lograr el éxito tiene que planificar y organizar las tareas de sus proyectos, el 6% indiferentemente cree que para lograr el éxito tiene que planificar y organizar las tareas de sus proyectos, el 18% casi siempre cree que para lograr el éxito tiene que planificar y organizar las tareas de sus proyectos y el 76% siempre cree que para lograr el éxito tiene que planificar y organizar las tareas de sus proyectos.

Tabla 17

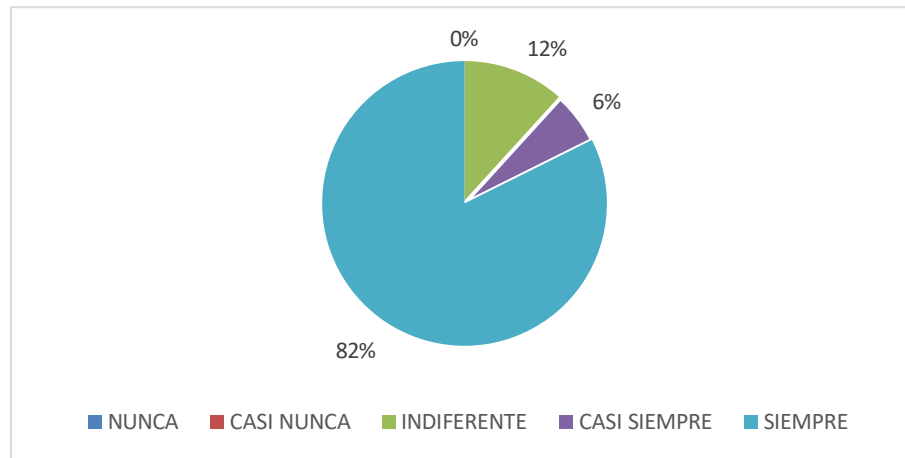
Uso Del Máximo Del Potencial Para Ser Competitivo Y Lograr Los Objetivos En El Trabajo

ESCALA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	0	0
Casi Nunca	0	0
Indiferente	8	12
Casi Siempre	4	6
Siempre	56	82
TOTAL	68	100

Nota. Dimensión necesidad de logro con respecto al indicador esfuerzo por sobresalir.

Figura 11

Gráfico De La Tabla 17



Interpretación:

Con respecto a la pregunta en donde se cuestiona si usa el máximo de su potencial para ser competitivo y lograr los objetivos en el trabajo, se obtuvo lo siguiente:

El 0% nunca usa el máximo de su potencial para ser competitivo y lograr los objetivos en el trabajo, el 0% casi nunca usa el máximo de su potencial para ser competitivo y lograr los objetivos en el trabajo, el 12% indiferentemente usa el máximo de su potencial para ser competitivo y lograr los objetivos en el trabajo, el 6% casi siempre usa el máximo de su potencial para ser competitivo y lograr los objetivos en el trabajo y el 82% siempre usa el máximo de su potencial para ser competitivo y lograr los objetivos en el trabajo.

Tabla 18

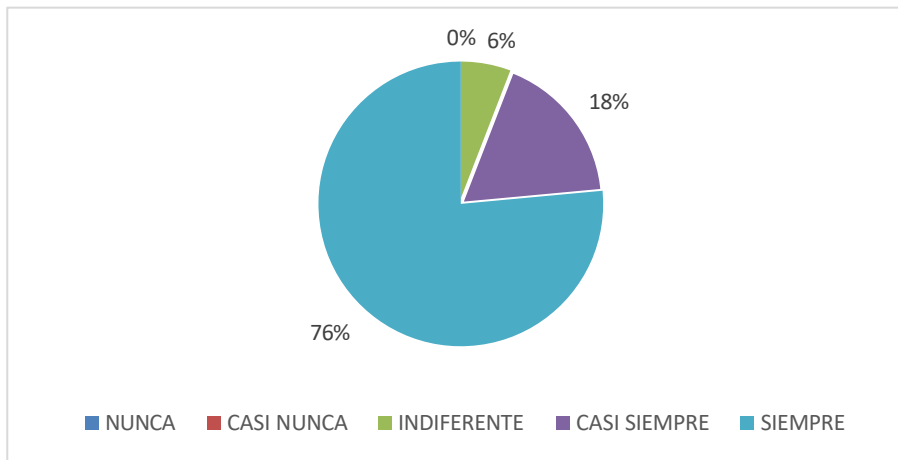
Responsabilidad De Las Decisiones Y Acciones En El Trabajo

ESCALA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	0	0 %
Casi Nunca	0	0 %
Indiferente	4	6 %
Casi Siempre	12	18 %
Siempre	52	76 %
TOTAL	68	100 %

Nota. Dimensión necesidad de logro con respecto al indicador conciencia y responsabilidad.

Figura 12

Gráfico De La Tabla 18



Interpretación:

Con respecto a la pregunta en donde se cuestiona si se hace responsable de sus decisiones y acciones en el trabajo, se obtuvo lo siguiente:

El 0% nunca se hace responsable de sus decisiones y acciones en el trabajo, el 0% casi nunca se hace responsable de sus decisiones y acciones en el trabajo, el 6% indiferentemente se hace responsable de sus decisiones y acciones en el trabajo, el 18% casi siempre se hace responsable de sus decisiones y acciones en el trabajo y el 76% siempre se hace responsable de sus decisiones y acciones en el trabajo.

Tabla 19

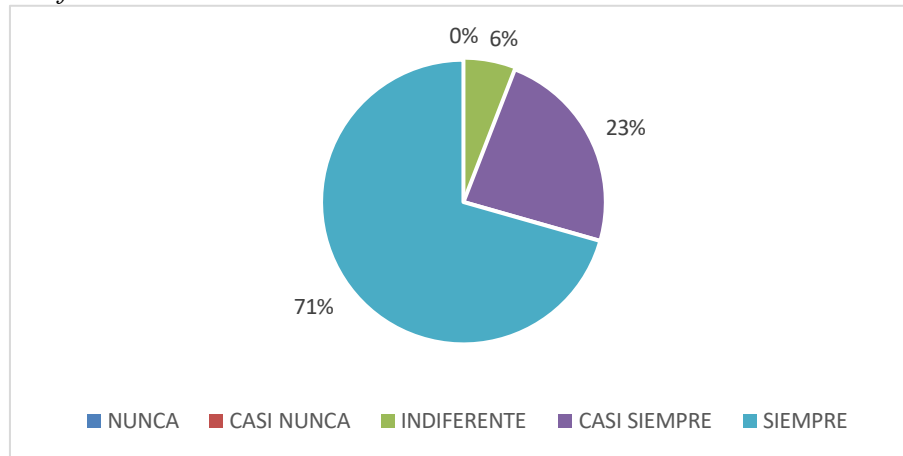
Conciencia De Las Consecuencias Al Momento De Tomar Una Decisión

ESCALA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	0	0 %
Casi Nunca	0	0 %
Indiferente	4	6 %
Casi Siempre	16	23 %
Siempre	48	71 %
TOTAL	68	100 %

Nota. Dimensión necesidad de logro con respecto al indicador conciencia y responsabilidad.

Figura 13

Gráfico De La Tabla 19



Interpretación:

Con respecto a la pregunta en donde se cuestiona si es consciente de las consecuencias al momento de tomar una decisión, se obtuvo lo siguiente:

El 0% nunca es consciente de las consecuencias al momento de tomar una decisión, el 0% casi nunca es consciente de las consecuencias al momento de tomar una decisión, el 6% indiferentemente es consciente de las consecuencias al momento de tomar una decisión, el 23% casi siempre es consciente de las consecuencias al momento de tomar una decisión y el 71% siempre es consciente de las consecuencias al momento de tomar una decisión.

Tabla 20

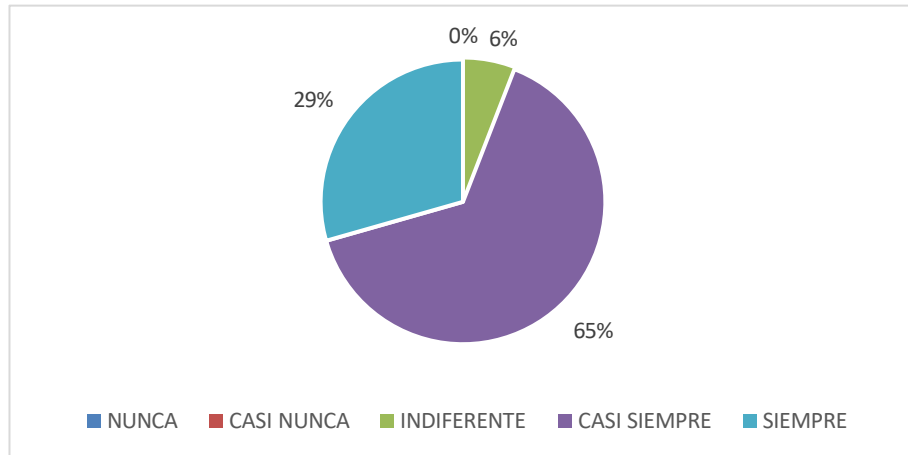
Uso De Cualidades Y Fortalezas Para Para Alcanzar Los Objetivos

ESCALA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	0	0
Casi Nunca	0	0
Indiferente	4	6
Casi Siempre	44	65
Siempre	20	29
TOTAL	68	100

Nota. Dimensión autoestima con respecto al indicador autoconcepto.

Figura 14

Gráfico De La Tabla 20



Interpretación:

Con respecto a la pregunta en donde se cuestiona si en las situaciones laborales hace uso de sus cualidades y fortalezas que le permitan alcanzar los objetivos, se obtuvo lo siguiente:

El 0% indica que nunca en las situaciones laborales hace uso de sus cualidades y fortalezas que le permitan alcanzar los objetivos, el 0% indica que casi nunca en las situaciones laborales hace uso de sus cualidades y fortalezas que le permitan alcanzar los objetivos, el 6% indica que es indiferente que en las situaciones laborales hace uso de sus cualidades y fortalezas que le permitan alcanzar los objetivos, el 65% indica que casi siempre en las situaciones laborales hace uso de sus cualidades y fortalezas que le permitan alcanzar los objetivos y el 29% indica que siempre en las situaciones laborales hace uso de sus cualidades y fortalezas que le permitan alcanzar los objetivos.

Tabla 21

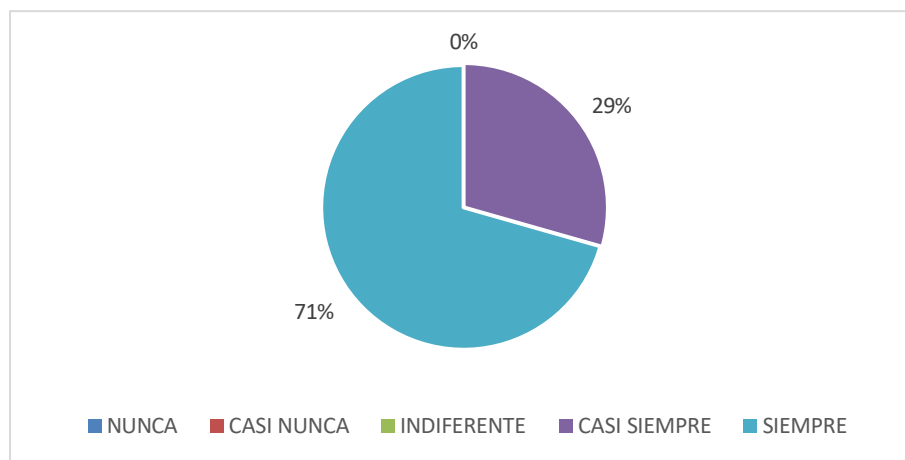
Análisis Positivo De Los Problemas Y Confianza En Si Mismo Para La Toma De Decisiones

ESCALA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	0	0
Casi Nunca	0	0
Indiferente	0	0
Casi Siempre	20	29
Siempre	48	71
TOTAL	68	100

Nota. Dimensión autoestima con respecto al indicador confianza en sí mismo.

Figura 15

Gráfico De La Tabla 21



Interpretación:

Con respecto a la pregunta en donde se cuestiona si analiza positivamente los problemas y confía en sí mismo para tomar decisiones, se obtuvo lo siguiente:

El 0% indica que nunca analiza positivamente los problemas y confía en sí mismo para tomar decisiones, el 0% indica que casi nunca analiza positivamente los problemas y confía en sí mismo para tomar decisiones, el 0% indica que es indiferente cuando analiza positivamente los problemas y confía en sí mismo para tomar decisiones, el 29% casi siempre analiza positivamente los problemas y confía en sí mismo para tomar decisiones y el 71% siempre analiza positivamente los problemas y confía en sí mismo para tomar decisiones.

Tabla 22

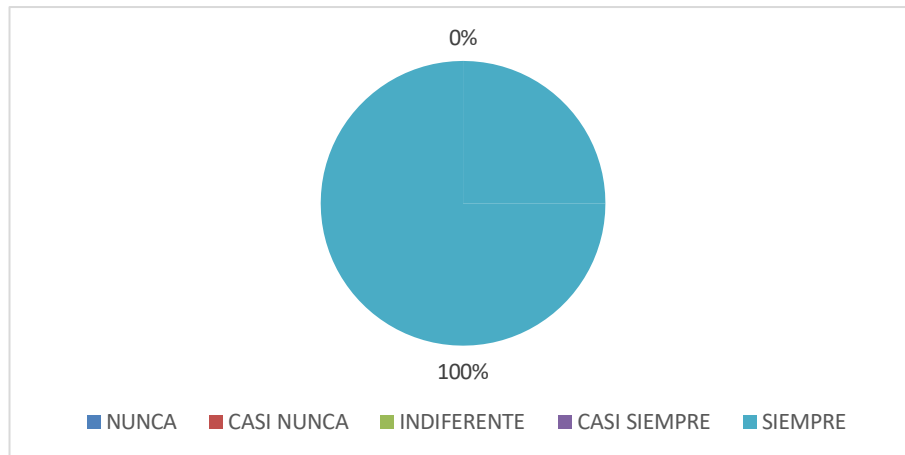
Disposición A Recibir Retroalimentación De Su Trabajo

ESCALA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	0	0 %
Casi Nunca	0	0 %
Indiferente	0	0 %
Casi Siempre	0	0 %
Siempre	68	100 %
TOTAL	68	100 %

Nota. Dimensión autoestima con respecto al indicador autoconocimiento.

Figura 16

Gráfico De La Tabla 22



Interpretación:

Con respecto a la pregunta en donde se cuestiona si está dispuesto a recibir retroalimentación en su trabajo, se obtuvo lo siguiente:

El 0% indica que nunca está dispuesto a recibir retroalimentación en su trabajo, el 0% indica que casi nunca está dispuesto a recibir retroalimentación en su trabajo, el 0% indica que es indiferentemente está dispuesto a recibir retroalimentación en su trabajo, el 0% casi siempre está dispuesto a recibir retroalimentación en su trabajo y el 100% siempre está dispuesto a recibir retroalimentación en su trabajo.

Tabla 23

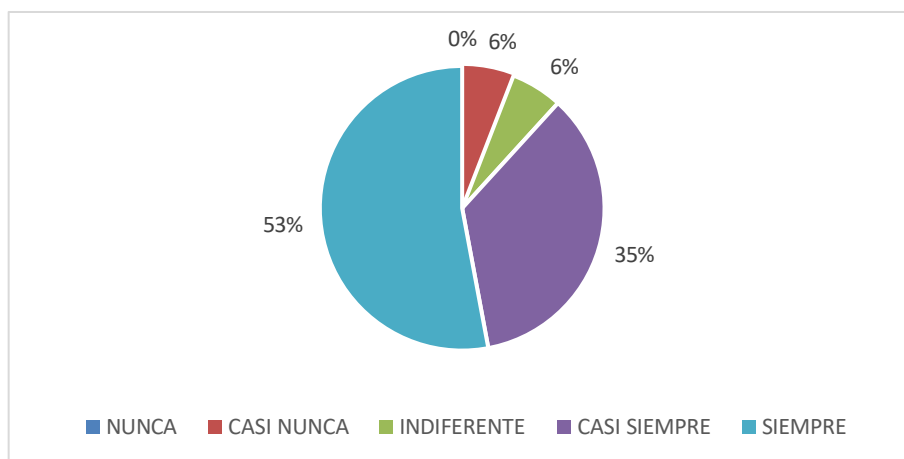
Ideas Innovadoras Que Ayuden Con Nuevas Formas De Resolver Las Cosas

ESCALA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	0	0 %
Casi Nunca	4	6 %
Indiferente	4	6 %
Casi Siempre	24	35 %
Siempre	36	53 %
TOTAL	68	100 %

Nota. Dimensión innovación con respecto al indicador creatividad.

Figura 17

Gráfico De La Tabla 23



Interpretación:

Con respecto a la pregunta en donde se cuestiona con qué frecuencia busca ideas innovadoras que ayuden con nuevas formas de resolver las cosas, se obtuvo lo siguiente: El 0% indica que nunca busca ideas innovadoras que ayuden con nuevas formas de resolver las cosas, el 6% indica que casi nunca busca ideas innovadoras que ayuden con nuevas formas de resolver las cosas, el 6% indica que indiferentemente busca ideas innovadoras que ayuden con nuevas formas de resolver las cosas, el 35% casi siempre busca ideas innovadoras que ayuden con nuevas formas de resolver las cosas y el 53% siempre busca ideas innovadoras que ayuden con nuevas formas de resolver las cosas.

Tabla 24

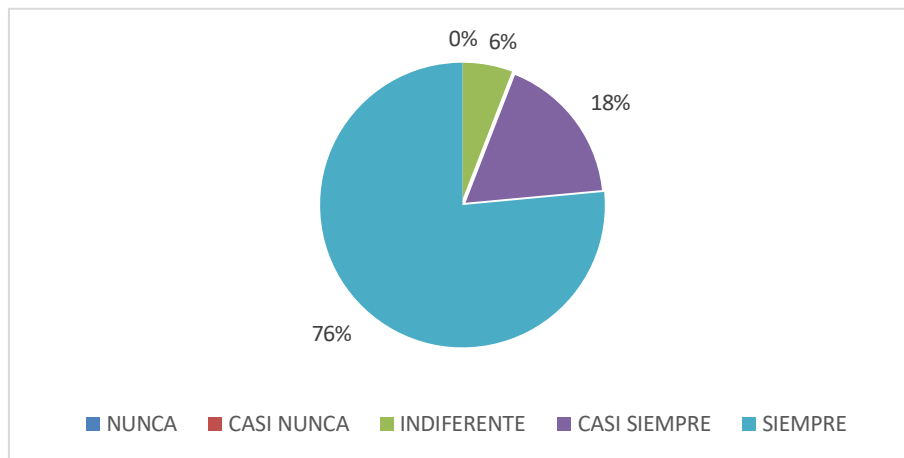
Disposición A Usar Nuevas Estrategias Para Alcanzar Metas

ESCALA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	0	0 %
Casi Nunca	0	0 %
Indiferente	4	6 %
Casi Siempre	12	18 %
Siempre	52	76 %
TOTAL	68	100 %

Nota. Dimensión innovación con respecto al indicador gestión de riesgo

Figura 18

Gráfico De La Tabla 24



Interpretación:

Con respecto a la pregunta en donde se cuestiona con qué frecuencia usted está dispuesto a usar nuevas estrategias para alcanzar metas, se obtuvo lo siguiente:

El 0% indica que está dispuesto a usar nuevas estrategias para alcanzar metas, el 0% indica que casi nunca está dispuesto a usar nuevas estrategias para alcanzar metas, el 6% indica que indiferentemente está dispuesto a usar nuevas estrategias para alcanzar metas, el 18% casi siempre está dispuesto a usar nuevas estrategias para alcanzar metas y el 76% siempre está dispuesto a usar nuevas estrategias para alcanzar metas.

5.2. Resultados Inferenciales

En el análisis de inferencial se muestran las 4 pruebas de hipótesis planteadas en el estudio, realizadas con IBM SPSS Statistics 29.0.2.0. Los resultados están distribuidos en las siguientes tablas.

Hipótesis General

Ho: La actitud emprendedora no se relaciona con la empleabilidad de los egresados de la facultad de ciencias empresariales de la UNDC,2023

Ha: La actitud emprendedora se relaciona con la empleabilidad de los egresados de la facultad de ciencias empresariales de la UNDC,2023

Tabla 25

			SUMAX	SUMAY
Rho de Spearman	SUMAX	Coefficiente de correlación	1.000	.617**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	68	68
	SUMAY	Coefficiente de correlación	.617**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	68	68

Nota. Correlación Hipótesis General

a) Análisis e interpretación:

De acuerdo a la tabla, los resultados obtenidos estadísticos revelan la presencia de coeficiente de correlación de rho de Spearman $r=0.617$ entre las variables, actitud emprendedora y empleabilidad, indicando que existe una correlación positiva considerable.

b) Decisión Estadística:

Con un nivel de significancia bilateral $p=0.000$ que es menor que 0.05, indica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, por lo cual se afirma que la actitud emprendedora se relaciona con la empleabilidad de los egresados de la facultad de ciencias empresariales de la UNDC, por lo cual si la dimensión actitud emprendedora hace el esfuerzo de crecimiento la dimensión empleabilidad también crecerá un 62%.

Hipótesis Específica 1:

Ho: La necesidad de logro como dimensión de la actitud emprendedora no se relaciona con la empleabilidad de los egresados de la facultad de ciencias empresariales de la UNDC,2023

Ha: La necesidad de logro como dimensión de la actitud emprendedora se relaciona con la empleabilidad de los egresados de la facultad de ciencias empresariales de la UNDC,2023

Tabla 26

			SUMAX	SUMAY1
Rho de Spearman	SUMAX	Coefficiente de correlación	1.000	.481**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	68	68
	SUMAY1	Coefficiente de correlación	.481**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	68	68

Nota. Correlación Hipótesis específica 1

a) Análisis e interpretación:

De acuerdo con la tabla, los resultados obtenidos estadísticos revelan la presencia de coeficiente de correlación de rho de Spearman $r=0.481$ entre las variables, necesidad de logro y empleabilidad, indicando que existe una correlación positiva media.

b) Decisión Estadística:

Con un nivel de significancia bilateral $p=0.000$ que es menor que 0.05 , indica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, por lo cual se afirma que la necesidad de logro como dimensión de la actitud emprendedora se relaciona con la empleabilidad de los egresados de la facultad de ciencias empresariales de la UNDC, por lo cual si la variable necesidad de logro hace el esfuerzo de crecimiento la dimensión empleabilidad también crecerá un 48%.

Hipótesis Específica 2:

Ho: La autoestima como dimensión de la actitud emprendedora no se relaciona con la empleabilidad de los egresados de la facultad de ciencias empresariales de la UNDC, 2023

Ha: La autoestima como dimensión de la actitud emprendedora se relaciona con la empleabilidad de los egresados de la facultad de ciencias empresariales de la UNDC, 2023

Tabla 27

			SUMAX	SUMAY2
Rho de Spearman	SUMAX	Coefficiente de correlación	1.000	.552**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	68	68
	SUMAY2	Coefficiente de correlación	.552**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	68	68

Nota. Correlación hipótesis específica 2

a) Análisis e interpretación:

De acuerdo con la tabla, los resultados obtenidos estadísticos revelan la presencia de coeficiente de correlación de rho de Spearman $r=0.552$ entre las variables, la autoestima y empleabilidad, indicando que existe una correlación positiva considerable.

b) Decisión Estadística:

Con un nivel de significancia bilateral $p=0.000$ que es menor que 0.05 , indica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, por lo cual se afirma que la autoestima como dimensión de la actitud emprendedora se relaciona con la empleabilidad de los egresados de la facultad de ciencias empresariales de la UNDC, por lo cual si la variable autoestima hace el esfuerzo de crecimiento la dimensión empleabilidad también crecerá un 55%.

Hipótesis Específica 3:

Ho: La innovación como dimensión de la actitud emprendedora no se relaciona con la empleabilidad de los egresados de la facultad de ciencias empresariales de la UNDC, 2023

Ha: La innovación como dimensión de la actitud emprendedora se relaciona con la empleabilidad de los egresados de la facultad de ciencias empresariales de la UNDC, 2023

Tabla 28

			SUMAX	SUMAY3
Rho de Spearman	SUMAX	Coefficiente de correlación	1.000	.530**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	68	68
	SUMAY3	Coefficiente de correlación	.530**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	68	68

Nota. Correlación hipótesis específica 3

a) Análisis e interpretación:

De acuerdo con la tabla, los resultados obtenidos estadísticos revelan la presencia de coeficiente de correlación de rho de Spearman $r=0.530$ entre las variables, la autoestima y empleabilidad, indicando que existe una correlación positiva considerable.

b) Decisión Estadística:

Con un nivel de significancia bilateral $p=0.000$ que es mayor que 0.05, indica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, por lo cual se afirma que la innovación como dimensión de la actitud emprendedora se relaciona con la empleabilidad de los egresados de la facultad de ciencias empresariales de la UNDC, por lo cual si la variable innovación hace el esfuerzo de crecimiento la dimensión empleabilidad también crecerá un 53%.

VI. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

Respecto al objetivo General:

De acuerdo con los resultados obtenidos respecto al objetivo general; identificar de qué manera la actitud emprendedora se relaciona con la empleabilidad de los egresados de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Cañete, 2023. En relación con la estadística descriptiva en base a 68 egresados encuestados, para la variable actitud emprendedora el 82% (n=56) representa un nivel bueno, el 18% (n=12) representa un nivel regular y el nivel deficiente representa un 0% (n=0); con respecto a la variable empleabilidad el 100% (n=68) representa un nivel bueno, para el nivel regular y deficiente representa un 0% (n=0). En base a los resultados diferenciales se tiene un coeficiente de Rho Spearman de 0.617 que evidencia la correlación positiva considerable entre las variables actitud emprendedora y empleabilidad. Este resultado se contrasta con la investigación de Venegas Torres (2021) y su investigación en el cual buscó la relación entre la empleabilidad y la intención emprendedora, menciona que con un Rho Spearman de 0.263 por lo cual se evidencia una relación positiva media considerable, su nivel de significancia bilateral es igual a 0.006 siendo menor que 0.05, por lo tanto, existe un relación positiva y significativa entre la empleabilidad e intención emprendedora.

Respecto al objetivo específico 01:

De acuerdo con los resultados obtenidos respecto al objetivo específico N° 01; identificar de qué manera la necesidad de logro se relaciona con la empleabilidad de los egresados de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Cañete, 2023. En relación con la estadística descriptiva en base a 68 egresados encuestados, para la variable necesidad de logro el 94% (n=64) representa un nivel bueno, el 6% (n=4) representa un nivel regular y el nivel deficiente representa un 0% (n=0); con respecto a la variable empleabilidad el 100% (n=68) representa un nivel bueno, para el nivel regular y deficiente representa un 0% (n=0). En base a los resultados diferenciales se tiene un coeficiente de Rho Spearman de 0.418 que evidencia la correlación positiva media entre las variables necesidad de logro y empleabilidad. Este resultado se contrasta con la investigación de Puch Coronado (2023) y su investigación donde señala la relación de la influencia de la motivación de logro e intención emprendedora, menciona que con un Rho Spearman de 0.574 por lo cual se evidencia una relación positiva considerable, su nivel de significancia bilateral es igual a 0.000 siendo menor que 0.05, por lo tanto, existe un relación positiva y significativa entre la motivación de logro e intención emprendedora.

Respecto al objetivo específico 02:

De acuerdo con los resultados obtenidos respecto al objetivo específico N° 02; identificar de qué manera la autoestima se relaciona con la empleabilidad de los egresados de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Cañete, 2023. En relación con la estadística descriptiva en base a 68 egresados encuestados, para la variable necesidad de logro el 82% (n=56) representa un nivel bueno, el 18% (n=12) representa un nivel regular y el nivel deficiente representa un 0% (n=0); con respecto a la variable empleabilidad el 100% (n=68) representa un nivel bueno, para el nivel regular y deficiente representa un 0% (n=0). En base a los resultados diferenciales se tiene un coeficiente de Rho Spearman de 0.552 que evidencia la correlación positiva considerable entre las variables autoestima y empleabilidad. Este resultado se contrasta con la investigación de Calagua Legua (2021) y su investigación donde señala la relación de la influencia de la motivación de capacidades emprendedoras y desarrollo de autoconfianza, menciona que con un Rho Spearman de 0.438 por lo cual se evidencia una relación positiva media, su nivel de significancia bilateral es igual a 0.001 siendo menor que 0.05, por lo tanto existe un relación positiva y significativa entre las capacidades emprendedoras y el desarrollo de la autoconfianza.

Respecto al objetivo específico 03:

De acuerdo con los resultados obtenidos respecto al objetivo específico N° 03; identificar de qué manera la innovación se relaciona con la empleabilidad de los egresados de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Cañete, 2023. En relación con la estadística descriptiva en base a 68 egresados encuestados, para la variable necesidad de logro el 41% (n=28) representa un nivel bueno, el 59% (n=40) representa un nivel regular y el nivel deficiente representa un 0% (n=0); con respecto a la variable empleabilidad el 100% (n=68) representa un nivel bueno, para el nivel regular y deficiente representa un 0% (n=0). En base a los resultados diferenciales se tiene un coeficiente de Rho Spearman de 0.530 que evidencia la correlación positiva considerable entre las variables innovación y empleabilidad. Este resultado se contrasta con la investigación de Romero Bautista (2022) y su investigación donde señala la relación de la innovación y la capacidad de creación de microempresas, menciona que con un Rho Spearman de 0.708 por lo cual se evidencia una relación positiva muy fuerte, su nivel de

significancia bilateral es igual a 0.000 siendo menor que 0.05, por lo tanto, existe un relación positiva y significativa entre la innovación y la capacidad de creación de microempresas.

VII. CONCLUSIONES

1. En relación con el objetivo general, se determinó que la actitud emprendedora se relaciona con la empleabilidad de los egresados de la facultad de ciencias empresariales de la UNDC, 2022. De acuerdo con el resultado se determinó un nivel de significancia bilateral $p = 0$; Rho Spearman 0.617 que indica que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, se concluyó que existe una correlación altamente significativa entre la variable actitud emprendedora y empleabilidad, es decir si se trabajan por mantener un alto nivel de actitud emprendedora en los egresados de la UNDC habrá una mejora en la empleabilidad de estos.
2. En referencia al objetivo específico 1, se concluye que existe una relación significativa entre la dimensión necesidad de logro y empleabilidad. Según los resultados obtenidos de la prueba paramétrica de Spearman de 0.418 que evidencia la correlación positiva media que existe entre la necesidad de logro y la empleabilidad. Es decir, si se tiene una alta necesidad de logro en los egresados de la UNDC se logrará una mejora en la empleabilidad de estos.
3. En referencia al objetivo específico 2, se concluye que existe una relación significativa entre la dimensión autoestima y empleabilidad. Según los resultados obtenidos de la prueba paramétrica de Spearman de 0.552 que evidencia la correlación positiva considerable que existe entre la autoestima y la empleabilidad. Es decir, si se tiene una alta y fuerte autoestima en los egresados de la UNDC se logrará una mejora en la empleabilidad de estos.
4. En referencia al objetivo específico 3, se concluye que existe una relación significativa entre la dimensión innovación y empleabilidad. Según los resultados obtenidos de la prueba paramétrica de Spearman de 0.530 que evidencia la correlación positiva considerable que existe entre la innovación y la empleabilidad. Es decir, si se tiene un alto nivel de innovación en los egresados de la UNDC se logrará una mejora en la empleabilidad de estos.

VIII. RECOMENDACIONES

1. Dado que se ha encontrado una correlación positiva considerable entre la actitud emprendedora y la empleabilidad de los egresados de la Facultad de Ciencias Empresariales de la UNDC, se recomienda implementar y/o fortalecer programas y estrategias que promuevan y desarrollen la actitud emprendedora en los estudiantes. Considerando que el 100% de los egresados manifiesta un nivel bueno de actitud emprendedora, es esencial mantener y mejorar este estándar. Se recomienda a la Presidencia académica incluir asignaturas y módulos específicos sobre emprendimiento, innovación y desarrollo de proyectos en todas las carreras de la facultad e incorporar casos prácticos y experiencias reales de emprendedores exitosos en el contenido académico.
2. Dado que se ha encontrado una correlación positiva considerable entre la necesidad de logro y la empleabilidad de los egresados de la Facultad de Ciencias Empresariales de la UNDC, se recomienda implementar y/o fortalecer programas y estrategias que promuevan y desarrollen la necesidad de logro en los estudiantes. Considerando que el 100% de los egresados manifiesta un nivel bueno de necesidad de logro, es esencial mantener y mejorar este estándar. Se recomienda a la presidencia académica crear espacios para la innovación y excelencia, como establecer laboratorios de innovación y centros de excelencia donde los estudiantes puedan trabajar en proyectos de alto impacto y desarrollar soluciones innovadoras. Proveer recursos y apoyo para que los estudiantes puedan llevar a cabo investigaciones y proyectos que desafíen sus capacidades y aspiraciones.
3. Dado que se ha encontrado una correlación positiva considerable entre el autoestima y la empleabilidad de los egresados de la Facultad de Ciencias Empresariales de la UNDC, se recomienda a la Vicepresidencia Académica implementar talleres y asesoría psicológica para fortalecer el autoestima y habilidades blandas como “Construcción de Autoestima para el Éxito Profesional” y “Habilidades de Comunicación Efectiva”; revisión de servicios de carrera, como evaluar la efectividad de los servicios de orientación profesional y ajustar los programas según las necesidades específicas de los estudiantes y egresados.

4. Dado que se ha encontrado una correlación positiva considerable entre la innovación y la empleabilidad de los egresados de la Facultad de Ciencias Empresariales de la UNDC, se recomienda a la presidencia académica revisar y actualizar continuamente el currículo para incluir las últimas tendencias y tecnologías innovadoras. Esto ayudará a los estudiantes a mantenerse al día con los cambios en el mercado laboral, también sería de vital importancia analizar los resultados de empleabilidad de los egresados para identificar áreas de mejora y ajustar las estrategias en consecuencia.

IX. REFERENCIAS

- Abellón García, Ó., & Rojo López, T. (2004). Brainworkers: trabajadores del conocimiento. *Aposta Revista de Ciencias Sociales*, (5).
<https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/44585/abellon1.pdf?sequence=1>
- Adell, J. (2006). Tendencias en educación en la sociedad de las tecnologías de la información. *Revista de Tecnología Educativa*, (7).
<https://doi.org/10.21556/edutec.1997.7.570>
- Alejandria Flores, Y. M. (2021). Actitud Emprendedora de los Alumnos De Administración De La Universidad Catolica Santo Toribio De Mogrovejo, 2019. Tesis de Pre-Grado, Lima.
https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/3323/1/TL_AlejandriaFloresYosmeri.pdf
- Alda varas, R., Villardón Gallego, L., & Elexpuru Albizur, I. (2012). Propuesta y validación de un perfil de competencias de la persona emprendedora. Implicaciones para la formación. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 10(3), 1057 - 1080.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=293124654006>
- Altamar, F. J., Arvilla, A., & Matos, C. (2011). *El uso de herramientas tecnológicas en la motivación de los alumnos hacia el aprendizaje*. Colombia.
<https://repositorio.unimagdalena.edu.co/items/05129b5f-ad50-4a02-8cd9-986d3a03569b>
- Arias Gomez , J., Villasis Keever, M. A., & Miranda Novales, M. G. (2016). Protocolo de Investigación Iii: La Población de Estudio. *Revista Alergia México*.
<https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Arango, L. E., Escobar, D. C., & Monsalve, E. M. (2013). Subempleo por ingresos y funcionamiento del mercado de trabajo en Colombia. *Desarrollo y Sociedad*, (72).
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-35842013000200005
- Avila Angulo, E. (2021). La evolución del concepto emprendimiento y su relación con la innovación y el conocimiento. *Revista Digital Innovación & Negocios*, 14(23).

- <https://revistas.usfx.bo/investigacionynegocios/index.php/revista/article/view/126>
- Bravo Mendoza, O., & Sánchez Celis, M. (2012). *Gestión integral de riesgos* (3rd ed.). Bravo & Sánchez.
- https://books.google.com.pe/books/about/Gesti%C3%B3n_integral_de_riesgos.html?id=gnv-tgAACAAJ&redir_esc=y
- Bunk, G. (1994). La transmisión de las competencias en la formación y perfeccionamientos profesionales de la RFA. *Revista Europea*, (1), 8-14.
- <https://www.semanticscholar.org/paper/La-transmisi%C3%B3n-de-las-competencias-en-la-formaci%C3%B3n-Bunk/1b2386694522edda9a30d25aceb2e2c60324db54>
- Campos Rios, G. (2003). Implicaciones Económicas del Concepto de Empleabilidad. *Aportes*, 8(23), 101-111.
- <https://www.redalyc.org/pdf/376/37602308.pdf>
- Calagua Legua, M. d. R. (2021). *Capacidades emprendedoras para desarrollar el espíritu emprendedor en los estudiantes del 4° de secundaria de la IE 20167, Cañete - 2021*. Perú.
- https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/68368/Calagua_LMDR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Carrera Sánchez, M. M., Partida Puente, A., Villareal Villareal, L. A., & Cantú Villareal, A. (2021). Actitudes emprendedoras que inciden en el desarrollo empresarial de los estudiantes universitarios de Instituciones de Educación Superior (IES), en México. *Innovaciones de Negocios*.
- <https://revistainnovaciones.uanl.mx/index.php/revin/article/view/340>
- Ceroni Galloso, M. (2010). ¿Investigación básica, aplicada o sólo investigación? SCIELO.
- http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1810-634X2010000100001
- De la Ossa V, J. (2022). Habilidades blandas y ciencia. *Scielo*, 14(1).
- <https://doi.org/10.24188/recia.v14.n1.2022.945>
- Diez de Castro, E. C., & Landa, F. (1994). In *Investigación de Marketing*. Madrid: Civitas.
- <https://rebiun.baratz.es/OpacDiscovery/public/catalog/detail/b2FpOmNlbGVicmF0aW9uOmVzLmJhcmF0ei5yZW4vMjk5NTYzMw?tabId=1725814113588>
- Drucker, P. F. (1999). *Management Challenges for the 21st century* (1st ed., Vol. II). New York:

- Harper Collins. <https://doi.org/10.15581/015.2.34696>
- Escobar Pérez, J., & Cuervo Martínez, Á. (2008). Validez de contenido y juicio de expertos: una aproximación para la utilización. *Avances en Medición*, 6, 27-36.
https://www.researchgate.net/publication/302438451_Validez_de_contenido_y_juicio_de_expertos_Una_aproximacion_a_su_utilizacion
- Eslava, A. (2008). Mercado laboral colombiano: conflicto entre teoría y realidad. *Ecos de Economía*, 12(27), 75-100. <https://www.redalyc.org/pdf/3290/329027263002.pdf>
- Esnaola, I., Goñi, A., & Madariaga, J. M. (2008). El autoconcepto: perspectivas de Investigación. *Revista de Psicodidáctica*, 13(1), 179 - 194.
<https://www.redalyc.org/pdf/175/17513105.pdf>
- Estrada Medina, S. (2007). Liderazgo a través de la historia. *Scientia Et Technica*, 13(34), 343-348. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=84934058>
- Feria Avila, H., Matilla González, M., & Matecón Licea, S. (2020). La entrevista y la encuesta: ¿Métodos o técnicas de indagación turística? *Revista Didasc@lia: D&E*.
<https://revistas.ult.edu.cu/index.php/didascalia/article/view/992/997>
- Figuera Gazo, P. (1996). *La inserción del universitario en el mercado de trabajo*. España.
<https://dialnet.unirioja.es/metricas/documentos/LIB/17814>
- Fine, S. (1988). *Functional Job Analysis as an approach to job analysis* (Vol. I). The job analysis handbook for business, industry and government.
<https://psycnet.apa.org/record/2011-29889-015>
- Frank, R. (2005). (E. Rabasco & L. Toharia, Trans.). In *Microeconomía y conducta* (p. 649). McGraw-Hill.
https://www.academia.edu/43957949/Microeconom%C3%ADa_y_Conducta_Robert_Frank
- Fugate, M., Kinichi, A., & Ashforth, B. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 14-38.
10.1016/j.jvb.2003.10.005
- Global Entrepreneurship Monitor. (2018, July 3). *Perú es el país con mayor espíritu emprendedor de la región LATAM y el quinto a nivel mundial | Conexión ESAN*. ESAN Graduate School Of Business. Retrieved September 20, 2024, from <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/peru-es-el->

- Gomez Velez, M. A. (2012). La noción de empleabilidad: una mirada desde la perspectiva de las organizaciones. *Katharsis*, (13), 65.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5527496.pdf>
- Green, J. R., Mas-Colell, A., & Whinston, M. (1995). In *Microeconomic Theory*. Oxford University Press.
https://www.academia.edu/33838834/Mas_Colell_and_Whinston_and_Green_Microeconomic_Theory
- Guzman Cedeño, C. (2014). El proceso extensionista universitario como vía para la pertinencia en la formación del futuro profesional. *Española*, 5(1), 17-24.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9138887>
- Hayes, B. E. (2002). *Cómo medir la satisfacción del cliente: desarrollo y utilización de cuestionarios*. Gestión 2000.
https://books.google.com.pe/books/about/C%C3%B3mo_medir_la_satisfacci%C3%B3n_del_cliente.html?id=dicScdBb6IcC&redir_esc=y
- Hernández Requena, S. R. (2008). The constructivist model and the new technologies: applied to the learning process. *Dialnet*, 5(2).
<https://rusc.uoc.edu/rusc/ca/index.php/rusc/article/view/v5n2-hernandez.html>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación* (P. Baptista Lucio, Ed.; sexta ed.). McGraw-Hill Education.
https://apiperiodico.jalisco.gob.mx/api/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf
- International Labour Organization. (2023). *World employment and social outlook; Trends 2023* (1st ed.). <https://doi.org/10.54394/SNCP1637>
- Instituto de la UNESCO para el Aprendizaje a lo Largo de Toda la Vida & Shulruf, B. (2011). *Do extra-curricular activities in schools improve educational outcomes? A critical review and meta-analysis of the literature* (Vol. 56). International review of education.
<https://es.slideshare.net/slideshow/article-review-33740376/33740376#:~:text=2%29%20The%20meta-analysis%20reviewed%20136%20studies%20and%20ultimately,no%20conclusive%20evidence%20that%20ECA%20causally%20improve%20outcomes.>
- Jiménez-Ulate, J. (2022). Hacia una visión sistémica de la empleabilidad. *Revista ABRA*, 42(65),

42-65.

https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2215-29972022000200024

Jordán Sánchez, J. C. (2011). La innovación: una revisión teórica desde la perspectiva del marketing. *Perspectivas*, (27), 47-71.

<https://www.redalyc.org/pdf/4259/425941231004.pdf>

Krauss Delorme, C. (2011). Actitudes emprendedoras de los estudiantes universitarios: El caso de la Universidad Católica del Uruguay. *Dimensiones Empresariales*, 9(1).

<https://investigadores.ucu.edu.uy/es/publications/actitudes-emprendedoras-de-los-estudiantesuniversitarios-el-caso>

Lago Acosta, G., & Martínez Molina, P. (2022). *Percepción de empleabilidad en contexto de Pandemia COVID-19 de odontólogos titulados de universidades de la región de Valparaíso 2021*. Chile.

<https://repositoriobibliotecas.uv.cl/serveruv/api/core/bitstreams/04d1bf04-ac7e-4f9a-b81b-bbc6ff4741c8/content>

Lazos, E. (2008). Autoconocimiento: una idea tensa. *Revista de Filosofía Diánoia*, 53(61), 169-188.

https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-24502008000200006

Mamani Escalante, S. (2021). *Factores sociales que influyen en la empleabilidad de los beneficiarios del programa nacional de empleo juvenil jóvenes productivos Juliaca*. Perú.

http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/16917/Mamani_Escalante_Sorayma.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Mansfield, B. (1996). *Towards a competent workforce*. Gower publishing.

<https://archive.org/details/towardscompetent0000mans/mode/2up>

Martínez Ortega, R. M., Tuya Pendás, L., Martínez Ortega, M., Pérez Abreu, A., & María Cánovas, A. (2009). El coeficiente de correlación de los rangos de Spearman caracterización. Scielo.

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-519X2009000200017

Martínez Ríos, L. D. (2021). *La capacidad de innovación tecnológica y nivel de emprendimiento en los alumnos de la Universidad Nacional de Cañete*. Perú.

- <https://repositorio.undc.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/1ce6eae3-b548-4bc1-89d5-17743b6a1e60/content>
- Mass Tous, C., & Medina Amoros, M. (2007). Motivaciones para el estudio en universitarios. *Anales de Psicología*, 23(1), 17-24. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=16723103>
- Mata, L. D. (2020, Julio 7). Confiabilidad y validez en la investigación cuantitativa. *Investigalia*. 53 <https://investigaliacr.com/investigacion/confiabilidad-de-instrumentos-y-validez-de-resultados-en-la-investigacion-cuantitativa/>
- McConnell, C., Brue, S., & Macpherson, D. (2007). *Economía Laboral* (McGraw Hill/Interamericana de España, 2014 ed.). McGraw-Hill Interamericana de España S.L.
- Mora Navarro, Ó. E. (2022). Gestión de riesgos: un desafío para las organizaciones. *Administración & Desarrollo*, 52(1). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8706458>
- Morales Valiente, C. (2017). La creatividad, una revisión científica. *Arquitectura y Urbanismo*, 38(2), 53-62. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=376852683005>
- Morán Astorga, C., & Menezes dos Anjos, E. (2016). La motivación de logro como impulso creador de bienestar: su relación con los cinco grandes factores de la personalidad. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 2(1), 31 - 40. <http://dx.doi.org/10.17060/ijodaep.2016.n1.v2.292>
- Naciones Unidas. (2022, junio 17). *Comunicado En un nuevo informe conjunto, CEPAL y OIT indican que la recuperación del empleo ha sido lenta, incompleta y desigual*. CEPAL. Retrieved 2024, from <https://www.cepal.org/es/comunicados/un-nuevo-informe-conjunto-cepal-oit-indican-que-la-recuperacion-empleo-ha-sido-lenta>
- Naranjo Pereira, M. L. (2007). Autoestima: un factor relevante en la vida de la persona y tema esencial del proceso educativo. *Revista Electrónica "Actualidades Investigativas en Educación"*, 7(3). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44770311>
- Navarro Abarzúa, I. (2005). Capital Humano: Su Definición y Alcances en el Desarrollo Local y Regional. *Education Policy Analysis Archives/Archivos Analíticos de Políticas Educativas*, 13(35), 1-36. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=275020513035>
- Neuman, W. L. (2000). *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches* (6th ed.). Allyn and Bacon. <https://www.pearson.de/media/muster/ext/9781292033617.pdf>

- Nooteboom, B. (2010). La dinámica de la confianza: comunicación, acción y terceras partes. *Revista de Economía Institucional*, 12(23), 111-133.
<https://www.redalyc.org/pdf/419/41915521006.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo. (2023, December 19). *Panorama Laboral 2023 de América Latina y el Caribe*. International Labour Organization.
<https://www.ilo.org/es/publications/flagship-reports/panorama-laboral-2023-de-america-latina-y-el-caribe>
- Pabago, G. M. (2021). Una aproximación teórica al Autoconcepto. *Perspectivas: Revista Científica de la Universidad de Belgrano*, 4(2).
<https://revistas.ub.edu.ar/index.php/Perspectivas/article/view/130/131>
- Palací Descals, F. J., & Moriano León, J. A. (2003). *El nuevo mercado laboral: Estrategias de inserción y desarrollo profesional*. UNED.
<http://contenidosdigitales.uned.es/fez/view/intecca:VideoCMAV-5a6f4ff8b1111fcd3f8b45c6>
- Palacios Rodríguez, M. Á. (2020). Planeación Estratégica, instrumento funcional al interior de las organizaciones. *Revista Nacional de Administración*, 11(2), 57-68.
<https://www.scielo.sa.cr/pdf/rna/v11n2/1659-4908-rna-11-02-2756.pdf>
- Palacios Serna, L. I. (2021, Julio). Una revisión sistemática: Actitud hacia la investigación en universidades de Latinoamérica. *Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, 12(3), 195-205. <http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v12n3/2219-7168-comunica-12-03-195.pdf>
- Pallant, J. (2020). *SPSS Survival Manual: A Step by Step Guide to Data Analysis Using IBM SPSS* (7th ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003117452>
- Pardo, K., Andia, M., Rodriguez, A., Pérez, W., & Moscoso, B. (2011, Abril-Junio). Remuneraciones, beneficios e incentivos laborales Percibidos por trabajadores del sector salud en el Perú: análisis comparativo entre el ministerio de salud y La seguridad social, 2009. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública.*, 28(2), 342- 351. <https://www.redalyc.org/pdf/363/36319050024.pdf>
- Perales Garza, C. Y. (2021). Aportaciones sobre el autoconcepto y autoestima. Nunca es tarde para aceptarse. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*.
<https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2823>

- Popper, K. R. (2011). *La lógica de la investigación científica* (V. Sánchez de Zavala, Trans.). Tecnos.
https://books.google.com.pe/books/about/La_l%C3%B3gica_de_la_investigaci%C3%B3n_cient%C3%ADf.html?id=5nNRPgAACAAJ&redir_esc=y
- Prodem. (2023). *Condiciones para el emprendimiento dinámico 2023. Reporte América Latina (ICSEd-Prodem 2023) – Prodem*. Prodem.
https://prodem.ungs.edu.ar/publicaciones_prodem/condiciones-para-el-emprendimiento-dinamico-2023-reporte-america-latina/
- Puch Coronado, M. E. (2023). *La Influencia de la Actitud Emprendedora en la Intención Emprendedora de los Capacitados por la Asociación Peruana de Impulso Empresarial - Apie En Tiempos de Covid-19*. Lima.
<https://cybertesis.unmsm.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/956bf0da-bd3a-484ca2a983d6ff43e917/content>
- Repullo Labrador, J. R., Donado Campos, J. d. M., & Casas Anguita, J. (2003). *La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (I)*.
<https://www.elsevier.es/es-revista-atencion-primaria-27-articulo-la-encuesta-como-tecnica-investigacion--13047738>
- Ribes Ñesta, E. (1990). *Psicología general*. Trillas.
<https://es.scribd.com/document/419373109/Ribes-Inesta-Psicologia-general-pdf>
- Ribes Ñesta, E. (2006). Competencias conductuales: Su pertinencia en la formación y práctica profesional del psicólogo. *Revista Mexicana de Psicología*, 23(1), 19-26.
https://www.redalyc.org/pdf/2430/Resumenes/Abstract_243020646003_2.pdf
- Rives, E., Moreno, R., & Padilla, A. (1996). Un análisis funcional de la práctica científica: extensiones de un modelo psicológico. *Acta Comportamental*, 4(2).
https://www.uv.mx/rmipe/files/2019/07/rii_1996.pdf
- Robbins, S. P., Judge, T. A., & Judge, T. (2017). *Comportamiento organizacional* (R. Garza Estrada, Ed.; L. E. Pineda Ayala, Trans.). Pearson Educación.
https://books.google.com.pe/books/about/Comportamiento_organizacional.html?id=9ZWpTAEACAAJ&redir_esc=y#:~:text=Este%20libro%20se%20escribi%C3%B3%20con%20la%20finalidad%20de,%C3%A9tica%2C%20las%20emociones%2C%20la%20p

ersonalidad%20y%20la%20cultura.

Robinson, P. B., Stimpson, D. V., Huefner, J., & Hunt, H. K. (1991). An Attitude Approach to the Prediction of Entrepreneurship. *ResearchGate*, 15(4), 13-31.

https://www.researchgate.net/publication/270820261_An_Attitude_Approach_to_the_Prediction_of_Entrepreneurship

Romero Bautista, N. P. (2022). *Actitud emprendedora y capacidad de creación de microempresas en estudiantes de ingeniería agroindustrial de una universidad pública de Tarma, 2021*. Lima.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/77904/Romero_BNP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Saavedra García, M. L., Camarena Adame, M. E., & Vargas Saenz, M. E. (2020). Una aproximación a los conceptos de emprendedor y emprendimiento social. *Universidad & Empresa*, 22(39), 1-27. <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.7976>

Sabastizagal-Vela, I. (2020). Condiciones de trabajo, seguridad y salud en la población económicamente activa y ocupada en áreas urbanas del Perú. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Publica*, 37(1)

<https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/2724/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Sarasola. (2000). La competencia de acción como nuevo referente profesional. *Lección magistral del proyecto docente. San Sebastian*.

Sastre, R. (2013). Motivación emprendedora y los factores que contribuyen con el éxito del emprendimiento. *Ciencias Administrativas*, (1), 1-10.

<https://www.redalyc.org/pdf/5116/511651377005.pdf>

Solano Solano, J., Garcia Vences, D., & Uzcategui Sanchez, C. (2017). Empleabilidad E Insercion Laboral de los Recion Graduados de la Carrera Gestion Empresarial en la Universidad

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202017000400012

Thurow, L. (1993). 1996. In *El futuro del capitalismo* (p. 380). Javier Vergara.

https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_articulo/bol137k.pdf

Torraco, A. (2012). Consideraciones del mercado de trabajo, gestión de recursos humanos, salario y empleo. (29). <http://www.scielo.org.bo/pdf/rp/n29/n29a06.pdf>

- Torrigo Tumaev, A. S. (2005). Mercado de trabajo: análisis de la influencia de la mejora en las condiciones de trabajo. *Perspectivas*, 8(1), 51-55.
<https://www.redalyc.org/pdf/4259/425942411004.pdf>
- Varela Morales, J. C., & Cortés Hernández, J. (2020). *Capital social y actitudes emprendedoras en estudiantes de instituciones con enfoque de RSU en la ciudad de Barranquilla*. Colombia. <https://repositorio.cuc.edu.co/handle/11323/7157?show=full>
- Verdera, F. (1983). *El empleo en el Perú: un nuevo enfoque* (I.E.P ed.). Instituto de estudios peruanos. <https://repositorio.iep.org.pe/server/api/core/bitstreams/3af96bd9-0f90-4526-a53e-dc1498e0c699/content>
- Vernaza Arroyo, G., Medina Sánchez, E. P., & Chamorro Quiñonez, J. (2020). Innovación, emprendimiento e investigación científica. *Revista de Ciencias Sociales*, 26(3).
<https://www.redalyc.org/journal/280/28063519006/28063519006.pdf>
- Venegas Torres, D. A. (2021). Empleabilidad e Intención Emprendedora de los Estudiantes de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional Tecnológica De Lima Sur, Durante El Periodo 2020. Tesis de Pre Grado, Lima.
https://repositorio.untels.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/123456789/835/T088A_46990433_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vidal, J. (2018). Una explicación del autoconocimiento psicológico. *Revista de Filosofía*.
<https://www.redalyc.org/pdf/3230/323053420014.pdf>
- Vilca Coaquira, M. (2024). Actitud Emprendedora y el Desarrollo de la Capacidad de Creación de Empresas en los Estudiantes de la Carrera de Administración del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público – Mañazo; Periodo 2023. Lima.
http://tesis.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/21411/Vilca_Coaquira_Marcos.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Villarreal Alvarez, M. A., & Roque Hernández, R. (2022). El apoyo educativo para el emprendimiento y su relación con las intenciones emprendedoras de los estudiantes universitarios. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el desarrollo Educativo*, 13(25). <https://doi.org/10.23913/ride.v13i25.1273>
- Viteri Paz, B. S., & Mejía Pérez, R. F. (2022). *Estudio de empleabilidad y situación laboral en los egresados de Cultura Física. Universidad Nacional de Chimborazo, 2021*. Ecuador. <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/9084>

Wallace, S. (2022, enero 17). *El desempleo en América Latina bajará en 2022, aunque seguirá más alto que antes de la pandemia*. UN News.
<https://news.un.org/es/story/2022/01/1502672>

a. ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Actitud emprendedora y la Empleabilidad de los egresados de la facultad de ciencias empresariales de la UNDC,2023

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN
¿De qué manera la actitud emprendedora se relaciona con la empleabilidad de los egresados de la facultad de ciencias empresariales de la UNDC, 2023?	Identificar de que manera la actitud emprendedora se relaciona con la empleabilidad de los egresados de la facultad de ciencias empresariales de la UNDC, 2023	<p>HI: La actitud emprendedora se relaciona significativamente con la empleabilidad de los egresados de la facultad de ciencias empresariales de la UNDC,2023</p> <p>HN: La actitud emprendedora no se relaciona significativamente con la empleabilidad de los egresados de la facultad de ciencias empresariales de la UNDC,2023</p>	<p>Variable 1</p> <p>(X1) =</p> <p>Actitud</p> <p>Emprendedora</p>	X11 Necesidad de Logro	X111= Planificación X112= Esfuerzo por sobresalir X113= Conciencia y responsabilidad	<p>Tipo: Básica</p> <p>Diseño: No experimental Corte transversal</p> <p>Método: Hipotético - Deductivo</p> <p>Población: 168 egresados de la facultad de ciencias empresariales de la UNDC</p> <p>Muestra: 68 egresados de la facultad de ciencias empresariales</p> <p>Instrumento de Recolección de Datos: Cuestionario Encuestas</p> <p>Paquete Estadístico de ANÁLISIS de Datos: SPSS</p>
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS		X12 Autoestima	XX121= Autoconcepto X122= Confianza en si mismo X123= Autoconocimiento	
¿De qué manera la necesidad de logro se relaciona con la empleabilidad de los egresados de la facultad de ciencias empresariales de la UNDC, 2023?	Determinar de qué manera la necesidad de logro se relaciona con la empleabilidad de los egresados de la facultad de ciencias empresariales de la UNDC, 2023	<p>HI: La necesidad de logro se relaciona significativamente con la empleabilidad de los egresados de la facultad de ciencias empresariales de la UNDC,2023</p> <p>HN: La necesidad de logro no se relaciona significativamente con la empleabilidad de los egresados de la facultad de ciencias empresariales de la UNDC,2023</p>		X13 innovación	X131= Creatividad X132= gestión de riesgo	

<p>¿De qué manera la autoestima se relaciona con la empleabilidad de los egresados de la facultad de ciencias empresariales de la UNDC, 2023?</p>	<p>Determinar de qué manera la autoestima se relaciona con la empleabilidad de los egresados de la facultad de ciencias empresariales de la UNDC,2023.</p>	<p>HI: La autoestima se relaciona significativamente con la empleabilidad de los egresados de la facultad de ciencias empresariales de la UNDC,2023</p> <p>HN: La autoestima no se relaciona significativamente con la empleabilidad de los egresados de la facultad de ciencias empresariales de la UNDC,2023</p>	<p><u>Variable 2</u></p> <p>(Y1) = Empleabilidad</p>	<p>Y11= Conocimientos Técnicos</p>	<p>Y111= Conocimientos de gestión Y112=Conocimiento extracurriculares Y113=Herramientas tecnológicas</p>
<p>¿De qué manera la empleabilidad se relaciona con la innovación de los egresados de la facultad de ciencias empresariales de la UNDC, 2023?</p>	<p>Determinar de qué manera la empleabilidad se relaciona con la innovación de los egresados de la facultad de ciencias empresariales de la UNDC, 2023</p>	<p>HI: La empleabilidad se relaciona significativamente con la innovación de los egresados de la facultad de ciencias empresariales de la UNDC,2023</p> <p>HN: La empleabilidad no se relaciona significativamente con la innovación de los egresados de la facultad de ciencias empresariales de la UNDC,2023</p>		<p>Y12= Competencias conductuales</p>	<p>Y121= Liderazgo Y122= Trabajo en equipo</p>
				<p>Y13= Demanda de mercado laboral</p>	<p>Y131= Ofertas Disponibles Y132= Demanda del sector Y133=Exigencias del mercado laboral</p>

Cuestionario de Actitud emprendedora

Instrucciones:

Estimados colaboradores de esta investigación el presente cuestionario, tiene el propósito de recopilar información y opinión sobre la gestión de actitud emprendedora. Lee detenidamente cada una de las preguntas y marca dentro de los recuadros sólo un aspa (x). Estas respuestas son anónimas, y no es necesario que pongas tu nombre, por lo que pedimos sinceridad en tu respuesta.

Dónde:

Nunca (1), Casi Nunca (2), Indiferente (3), Siempre (4), Casi Siempre (5)

N°	Ítems	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Necesidad de logro						
01	Con qué frecuencia usted cree que para lograr el éxito tiene que planificar y organizar las tareas de sus proyectos					
02	Con qué frecuencia usted hace uso del máximo de su potencial para ser competitivo y lograr los objetivos en el trabajo					
03	Con qué frecuencia usted se hace responsable de sus decisiones y acciones en el trabajo					
04	Con qué frecuencia usted es consciente de las consecuencias al momento de tomar una decisión					
Dimensión 2: Autoestima						
05	En las situaciones laborales, ¿Con que frecuencia usted hace uso de sus cualidades y fortalezas que le permitan alcanzar los objetivos?					
06	Con qué frecuencia usted analiza positivamente los problemas y confía en sí mismo para tomar decisiones					
07	Con qué frecuencia usted está dispuesto a recibir retroalimentación en su trabajo					
Dimensión 3: Innovación						
08	Con qué frecuencia usted busca ideas innovadoras que ayuden con nuevas formas de resolver las cosas					
09	Con qué frecuencia usted está dispuesto a usar nuevas estrategias para alcanzar metas					

Cuestionario de empleabilidad

Instrucciones:

Estimados colaboradores de esta investigación el presente cuestionario, tiene el propósito de recopilar información y opinión sobre la empleabilidad. Lee detenidamente cada una de las preguntas y marca dentro de los recuadros sólo un aspa (X). Estas respuestas son anónimas, y no es necesario que pongas tu nombre, por lo que pedimos sinceridad en tu respuesta.

Dónde:

Nunca (1), Casi Nunca (2), Indiferente (3), Siempre (4), Casi Siempre (5)

N°	Ítems	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Conocimientos Técnicos						
10	Con qué frecuencia usted considera que sus conocimientos de gestión impactan positivamente en los resultados de la empresa					
11	Con qué frecuencia usted considera que hace uso de herramientas tecnológicas para el desarrollo de las tareas en el trabajo					
12	Con qué frecuencia usted considera que las herramientas que les brindan en el trabajo son las adecuadas para cumplir con las tareas					
Dimensión 2: Competencias Conductuales						
13	Con qué frecuencia usted considera que su liderazgo en un grupo de trabajo es el adecuado					
14	Con qué frecuencia usted considera que se encuentra satisfecho con los resultados del trabajo en equipo					
15	Con qué frecuencia usted considera que se encuentra dispuesto a liderar un equipo de trabajo					
Dimensión 3: Demanda de mercado laboral						
16	Con qué frecuencia usted encuentra oportunidades en el mercado laboral sobre su carrera					
17	Con qué frecuencia usted considera que las ofertas de trabajo encontradas en el mercado laboral son las adecuadas					
18	Con qué frecuencia usted considera que posee los conocimientos que exige el mercado laboral					

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

VARIABLE: Actitud Emprendedora

N°	DIMENSIONES/ÍTEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Necesidad de Logro							
10	Con que frecuencia usted cree que para lograr el éxito tiene que planificar y organizar las tareas de sus proyectos							
11	Con que frecuencia usted hace uso del máximo de su potencial para ser competitivo y lograr los objetivos en el trabajo							
12	Con que frecuencia usted se hace responsable de sus decisiones y acciones en el trabajo							
13	Con que frecuencia usted es consciente de las consecuencias al momento de tomar una decisión							
	Dimensión 2: Autoestima	Si	No	Si	No	Si	No	
14	En las situaciones laborales, ¿Con que frecuencia usted hace uso de sus cualidades y fortalezas que le permitan alcanzar los objetivos?							
15	Con que frecuencia usted analiza positivamente los problemas y confía en sí mismo para tomar decisiones							
16	Con que frecuencia usted está dispuesto a recibir retroalimentación en su trabajo							
	Dimensión 3: Innovación	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Con que frecuencia usted busca ideas innovadoras que ayuden con nuevas formas de resolver las cosas							
18	Con que frecuencia usted está dispuesto a usar nuevas estrategias para alcanzar metas							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiente

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

) Apellidos y nombres del juez validador: **Rios Rios Segundo Waldemar** DNI N°:06799562

Especialidad del validado:

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

Firma del Experto Informante Especialidad



Firmado digitalmente por:
RÍOS RÍOS Segundo
Waldemar FAU 20401363402 soft
Activo: Soy el autor del
documento
Fecha: 25/08/2024 18:00:01-0500

ANEXO: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

VARIABLE: Empleabilidad

N°	DIMENSIONES / ÍTEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Conocimientos Técnicos							
1	Con que frecuencia usted considera que sus conocimientos de gestión impactan positivamente en los resultados de la empresa							
2	Con qué frecuencia usted considera que hace uso de herramientas tecnológicas para el desarrollo de las tareas en el trabajo							
3	Con que frecuencia usted considera que las herramientas que les brindan en el trabajo son las adecuadas para cumplir con las tareas							
	Dimensión 2: Competencias Conductuales	Si	No	Si	No	Si	No	
4	Con que frecuencia usted considera que su liderazgo en un grupo de trabajo es el adecuado							
5	Con que frecuencia usted considera que se encuentra satisfecho con los resultados del trabajo en equipo							
6	Con que frecuencia usted considera que se encuentra dispuesto a liderar un equipo de trabajo							
	Dimensión 3: Demanda de Mercado Laboral	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Con que frecuencia usted encuentra oportunidades en el mercado laboral sobre su carrera							
8	Con que frecuencia usted considera que las ofertas de trabajo encontradas en el mercado laboral son las adecuadas							
9	Con que frecuencia usted considera que posee los conocimientos que exige el mercado laboral							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): suficiente

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador: **Rios Rios, Segundo Waldemar** DNI N°: 06799562

Especialidad del validador: **Licenciado en Administración**



¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado. **Firma del Experto Informante**

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo. **Especialidad**

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



Firmado digitalmente por:
RIOS RIOS Segundo
Waldemar FALU 20481363402 soft
Activo: Soy el autor del
documento
Fecha: 25/08/2024 17:59:45-0500

ANEXO: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

VARIABLE: Empleabilidad

N°	DIMENSIONES / ÍTEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: Conocimientos Técnicos								
1	Con que frecuencia usted considera que sus conocimientos de gestión impactan positivamente en los resultados de la empresa	X		X		X		
2	Con qué frecuencia usted considera que hace uso de herramientas tecnológicas para el desarrollo de las tareas en el trabajo	X		X		X		
3	Con que frecuencia usted considera que las herramientas que les brindan en el trabajo son las adecuadas para cumplir con las tareas	X		X		X		
Dimensión 2: Competencias Conductuales								
4	Con que frecuencia usted considera que su liderazgo en un grupo de trabajo es el adecuado	X		X		X		
5	Con que frecuencia usted considera que se encuentra satisfecho con los resultados del trabajo en equipo	X		X		X		
6	Con que frecuencia usted considera que se encuentra dispuesto a liderar un equipo de trabajo	X		X		X		
Dimensión 3: Demanda de Mercado Laboral								
7	Con que frecuencia usted encuentra oportunidades en el mercado laboral sobre su carrera	X		X		X		
8	Con que frecuencia usted considera que las ofertas de trabajo encontradas en el mercado laboral son las adecuadas	X		X		X		
9	Con que frecuencia usted considera que posee los conocimientos que exige el mercado laboral	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable (X)** **Aplicable después de corregir ()** **No aplicable ()**

Apellidos y nombres del juez validador: **OCHOA PAREDES FILIBERTO** **DNI N°:** **07356267**

Especialidad del validador: **DOCENTE INVESTIGADOR RENACYT**

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

Firma del Experto Informante
Especialidad



Firmado digitalmente por:
OCHOA PAREDES Filiberto
Fernando FAU 20401383402 soft
Índice: Soy el autor del
documento
Fecha: 19/08/2024 09:18:38-0500

VARIABLE: Actitud Emprendedora

N°	DIMENSIONES/ÍTEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: Necesidad de Logro								
10	Con que frecuencia usted cree que para lograr el éxito tiene que planificar y organizar las tareas de sus proyectos	X		X		X		
11	Con que frecuencia usted hace uso del máximo de su potencial para ser competitivo y lograr los objetivos en el trabajo	X		X		X		
12	Con que frecuencia usted se hace responsable de sus decisiones y acciones en el trabajo	X		X		X		
13	Con que frecuencia usted es consciente de las consecuencias al momento de tomar una decisión	X		X		X		
Dimensión 2: Autoestima		Si	No	Si	No	Si	No	
14	En las situaciones laborales, ¿Con que frecuencia usted hace uso de sus cualidades y fortalezas que le permitan alcanzar los objetivos?	X		X		X		
15	Con que frecuencia usted analiza positivamente los problemas y confía en sí mismo para tomar decisiones	X		X		X		
16	Con que frecuencia usted está dispuesto a recibir retroalimentación en su trabajo	X		X		X		
Dimensión 3: Innovación		Si	No	Si	No	Si	No	
17	Con que frecuencia usted busca ideas innovadoras que ayuden con nuevas formas de resolver las cosas	X		X		X		
18	Con que frecuencia usted está dispuesto a usar nuevas estrategias para alcanzar metas	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable (X)** **Aplicable después de corregir ()** **No aplicable ()**

Apellidos y nombres del juez validador: **OCHOA PAREDES FILIBERTO FERNANDO** DNI N°: **07356267**

Especialidad del validado:

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

Firma del Experto Informante
Especialidad



Firmado digitalmente por:
OCHOA PAREDES Filiberto
Fernando FAU 20461363402 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 19/08/2024 09:19:01-0500

VARIABLE: Actitud Emprendedora

N°	DIMENSIONES/ÍTEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: Necesidad de Logro								
10	Con que frecuencia usted cree que para lograr el éxito tiene que planificar y organizar las tareas de sus proyectos	X		X		X		
11	Con que frecuencia usted hace uso del máximo de su potencial para ser competitivo y lograr los objetivos en el trabajo	X		X		X		
12	Con que frecuencia usted se hace responsable de sus decisiones y acciones en el trabajo	X		X		X		
13	Con que frecuencia usted es consciente de las consecuencias al momento de tomar una decisión	X		X		X		
Dimensión 2: Autoestima								
14	En las situaciones laborales, ¿Con que frecuencia usted hace uso de sus cualidades y fortalezas que le permitan alcanzar los objetivos?	X		X		X		
15	Con que frecuencia usted analiza positivamente los problemas y confía en sí mismo para tomar decisiones	X		X		X		
16	Con que frecuencia usted está dispuesto a recibir retroalimentación en su trabajo	X		X		X		
Dimensión 3: Innovación								
17	Con que frecuencia usted busca ideas innovadoras que ayuden con nuevas formas de resolver las cosas	X		X		X		
18	Con que frecuencia usted está dispuesto a usar nuevas estrategias para alcanzar metas	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador: *Wly Plata Julio* DNI N°: *06767672*

Especialidad del validador:

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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


Firma del Experto Informante
Especialidad

VARIABLE: Empleabilidad

N°	DIMENSIONES / ÍTEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: Conocimientos Técnicos								
1	Con que frecuencia usted considera que sus conocimientos de gestión impactan positivamente en los resultados de la empresa	X		X		X		
2	Con qué frecuencia usted considera que hace uso de herramientas tecnológicas para el desarrollo de las tareas en el trabajo	X		X		X		
3	Con que frecuencia usted considera que las herramientas que les brindan en el trabajo son las adecuadas para cumplir con las tareas	X		X		X		
Dimensión 2: Competencias Conductuales								
4	Con que frecuencia usted considera que su liderazgo en un grupo de trabajo es el adecuado	X		X		X		
5	Con que frecuencia usted considera que se encuentra satisfecho con los resultados del trabajo en equipo	X		X		X		
6	Con que frecuencia usted considera que se encuentra dispuesto a liderar un equipo de trabajo	X		X		X		
Dimensión 3: Demanda de Mercado Laboral								
7	Con que frecuencia usted encuentra oportunidades en el mercado laboral sobre su carrera	X		X		X		
8	Con que frecuencia usted considera que las ofertas de trabajo encontradas en el mercado laboral son las adecuadas	X		X		X		
9	Con que frecuencia usted considera que posee los conocimientos que exige el mercado laboral	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **SI HAY SUFICIENCIA**

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

Apellidos y nombres del juez validador: *Wu Plata Julio* DNI N°: *06767672*

Especialidad del validador:

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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


Firma del Experto Informante
Especialidad

CONSTANCIA DE SIMILITUD EMITIDA POR LA UNIDAD
DE INVESTIGACIÓN



**VICEPRESIDENCIA DE INVESTIGACIÓN
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN DE LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

Código N°002-2025

CONSTANCIA DE VERIFICACIÓN DE SIMILITUD

Yo, Dr. Julio Cesar Lujan Minaya Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Empresariales valido el informe titulado: **“ACTITUD EMPRENDEDORA Y EMPLEABILIDAD DE LOS EGRESADOS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAÑETE, 2023”**.

Cuyos autores son, **Yohana Marisell Sánchez Guzmán** con DNI N° 70263799 y **Cesar Andre Mariategui Fernandez** con DNI N° 70286095, declaro que la evaluación realizada por el programa informático, ha constatado un porcentaje de similitud del **10%**, verificable en el resumen de reporte automatizado de similitudes que se adjunta.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas dentro del porcentaje de similitud no constituye plagio, y que el documento cumple con la integridad científica y con las normas para el uso de citas y referencias establecidas en los protocolos respectivos.

Se cumple con adjuntar, además, el recibo digital a efectos de la trazabilidad respectiva del proceso.

Cañete, 30 de enero del 2025

Se adjunta:

- Resumen del reporte automatizado de similitudes
- Recibo Digital



VALIDADO POR:

UNIDAD DE INVESTIGACIÓN DE LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES



Firmado digitalmente por:
LUJAN MINAYA Julio Cesar FAU
20491363402 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 30/01/2025 15:29:58-0500



VICEPRESIDENCIA DE INVESTIGACIÓN
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN DE LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

- Resumen del reporte automatizado de similitudes

Actitud Emprendedora y Empleabilidad de los Egresados de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Cañete, 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Nacional de Cañete Trabajo del estudiante	3%
2	eprints.uanl.mx Fuente de Internet	1%
3	repositorio.unas.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	repositorio.undc.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
6	repositoriobibliotecas.uv.cl Fuente de Internet	1%
7	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	repositorio.untels.edu.pe Fuente de Internet	1%
9	Submitted to Universidad Nacional Federico Villarreal Trabajo del estudiante	1%
10	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%

Excluir citas Activo Excluir coincidencias < 1%
Excluir bibliografía Activo



VICEPRESIDENCIA DE INVESTIGACIÓN
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN DE LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

- Recibo Digital



Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por Turnitin. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega: Unidad Investigación Ciencias Empresariales
Título del ejercicio: Yohana Marisell Sánchez Guzmán y Cesar Andre Mariategui ...
Título de la entrega: Actitud Emprendedora y Empleabilidad de los Egresados de...
Nombre del archivo: INFORME_FINAL_APROBADO.pdf
Tamaño del archivo: 1.36M
Total páginas: 107
Total de palabras: 22,630
Total de caracteres: 139,048
Fecha de entrega: 30-ene.-2025 02:42p. m. (UTC-0500)
Identificador de la entre... 2575507888



Derechos de autor 2025 Turnitin. Todos los derechos reservados.

ACTA DE SUSTENTACION



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

N° 009-2025

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

En la ciudad de Cañete, en la sala de sustentaciones de la Facultad de Ciencias Empresariales, siendo las 9:00 horas, del día 10 de abril del 2025, se reunió el Jurado Evaluador, designados con **DECRETO N° 301-2024-UIFCE/FCE/UNDC**.

Presidente (a) : Dr. Ramón Osorio Alberto Bueno
 Secretario (a) : Dr. Julio Cesar Lujan Minaya
 Vocal : Mg. Giovanna Rocio Pizarro Osorio
 Suplente : Mg. Julio Wu Matta
 Asesor(a) : Mg. María Guadalupe Valiente Campos

Para el acto de sustentación de la tesis titulada: “**ACTITUD EMPRENDEDORA Y EMPLEABILIDAD DE LOS EGRESADOS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAÑETE, 2023**”; presentada por el Bachiller **Cesar Andre Mariategui Fernandez**, para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración.

Después de concluido el acto de sustentación y luego de que el sustentante dio respuesta a las preguntas respectivas, el Jurado Evaluador calificó la sustentación o defensa de la investigación según los siguientes criterios, y promediando las notas del jurado se obtuvo:

Criterio	Desaprobado (menor de 14)	Regular (14 -15)	Bueno (16-17)	Muy bueno (18-19)	Excelente (20)	Puntaje
Claridad de la exposición		14				14
Dominio del tema		14				14
Visión holística del trabajo		14				14
Promedio						14

** Para el caso de sustentación de dos personas se debe incorporar dos cuadros, uno para cada uno.

Para obtener la nota final de todo el proceso de investigación, conforme al artículo 100° y 101° del Reglamento General de Investigación de la Universidad Nacional de Cañete aprobado mediante Resolución N° 180-2023-UNDC/CO, se procedió a calcular la nota final:

Nota del Informe (valor 40%)	Nota de Sustentación (valor 60%)	Nota Final
6	8.4	14.4

(*) Cálculo: (Nota Informe * 0.40) + (Nota de Defensa * 0.60) = Nota final
 Para el caso de dos sustentantes, se debe incluir una columna adicional a la izquierda y poner los nombres de cada uno de ellos, y calificar en forma individual.

Y, establece como calificación FINAL: **14.4**

- Aprobado, con nota Regular , Bueno (), Muy Bueno (), Excelente ()
- Desaprobado ()

Por tanto, el graduado se encuentra expedito(s) , impedido(s) () para realizar los trámites que corresponden a la obtención del Título Profesional de Licenciado en Administración.

****Si fuera el caso, que de los dos sustentantes uno fuera aprobado y otro desaprobado, se tendrá que diferenciar quien queda expedito y quien impedido de seguir los trámites.**

Siendo las Horas se dió por terminado el acto de sustentación.

 Dr. Julio Cesar Lujan Minaya Secretario(a) Jurado Evaluador	 Dr. Ramón Osorio Alberto Bueno Presidente(a) Jurado Evaluador	 Mg. Giovanna Rocio Pizarro Osorio Vocal Jurado Evaluador	 Mg. María Guadalupe Valiente Campos Asesor(a)
---	---	--	--



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

N° 009-2025

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

En la ciudad de Cañete, en la sala de sustentaciones de la Facultad de Ciencias Empresariales, siendo las 9:00 horas, del día 10 de abril del 2025, se reunió el Jurado Evaluador, designados con **DECRETO N° 301-2024-UIFCE/FCE/UNDC**.

Presidente (a) : Dr. Ramón Osorio Alberto Bueno
 Secretario (a) : Dr. Julio Cesar Lujan Minaya
 Vocal : Mg. Giovanna Rocio Pizarro Osorio
 Suplente : Mg. Julio Wu Matta
 Asesor(a) : Mg. María Guadalupe Valiente Campos

Para el acto de sustentación de la tesis titulada: "ACTITUD EMPRENDEDORA Y EMPLEABILIDAD DE LOS EGRESADOS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAÑETE, 2023"; presentada por la Bachiller Yohana Marisell Sánchez Guzmán, para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración.

Después de concluido el acto de sustentación y luego de que el sustentante dio respuesta a las preguntas respectivas, el Jurado Evaluador calificó la sustentación o defensa de la investigación según los siguientes criterios, y promediando las notas del jurado se obtuvo:

Criterio	Desaprobado (menor de 14)	Regular (14 -15)	Bueno (16-17)	Muy bueno (18-19)	Excelente (20)	Puntaje
Claridad de la exposición		14				14
Dominio del tema		14				14
Visión holística del trabajo		14				14
Promedio						14

** Para el caso de sustentación de dos personas se debe incorporar dos cuadros, uno para cada uno.

Para obtener la nota final de todo el proceso de investigación, conforme al artículo 100° y 101° del Reglamento General de Investigación de la Universidad Nacional de Cañete aprobado mediante Resolución N° 180-2023-UNDC/CO, se procedió a calcular la nota final:

Nota del Informe (valor 40%)	Nota de Sustentación (valor 60%)	Nota Final
6	8.4	14.4

(*) Cálculo: (Nota Informe * 0.40) + (Nota de Defensa * 0.60) = Nota final
 Para el caso de dos sustentantes, se debe incluir una columna adicional a la izquierda y poner los nombres de cada uno de ellos, y calificar en forma individual.



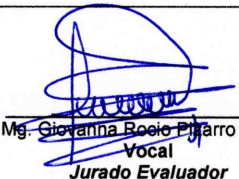

Y, establece como calificación FINAL: 14.4

- Aprobado, con nota Regular , Bueno (), Muy Bueno (), Excelente ()
- Desaprobado ()

Por tanto, el graduado se encuentra expedito(s) , impedido(s) () para realizar los trámites que corresponden a la obtención del Título Profesional de Licenciado en Administración.

****Si fuera el caso, que de los dos sustentantes uno fuera aprobado y otro desaprobado, se tendrá que diferenciar quien queda expedito y quien impedido de seguir los trámites.**

Siendo las Horas se dió por terminado el acto de sustentación.

 Dr. Julio Cesar Lujan Minaya Secretario(a) Jurado Evaluador	 Dr. Ramón Osorio Alberto Bueno Presidente(a) Jurado Evaluador	 Mg. Giovanna Rocio Pizarro Osorio Vocal Jurado Evaluador	 Mg. María Guadalupe Valiente Campos Asesor(a)
--	--	--	---

AUTORIZACIÓN DE INCLUSIÓN
AL RESPOSITORIO



**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL DE LA
UNDC**

I INFORMACIÓN DEL DOCUMENTO

1.1 Título del documento:

Actitud Emprendedora y Empleabilidad de los Egresados de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Cañete, 2023"

1.2 Descripción (Seleccionar)

Tesis de Pregrado	x	Libro	
Tesis de Maestría		Capítulo de libro	
Tesis de Doctorado		Monografía	
Trabajo de Investigación		Artículo	
Tesis de Segunda Especialidad		Conferencia	
Trabajo de Suficiencia Profesional		Programa informativo	
Trabajo académico		Datos	

1.3 Autores del documento

Apellidos completos	Nombres completos	Correo electrónico	DNI	ORCID
Mariategui Fernandez	Cesar Andre	Amariategui02@gmail.com	70286095	0000-0002-2594-4521
Sánchez Guzmán	Yohana Marisell	Yohanamsg8@gmail.com	70263799	0000-0001-7981-6982

1.4 Asesor (es)

Apellidos completos	Nombres completos	Correo electrónico	DNI	ORCID
Valiente Campos	María Guadalupe	mvaliente@undc.edu.pe	42848355	0000-0002-4746-7447

1.5 Centro de Investigación

Facultad	Ciencias Empresariales
Escuela Profesional	Administración

I. ORIGINALIDAD DEL TRABAJO PRESENTADO



Código:

Fecha de Aprobación:

Revisión:

01

Con la presentación de esta ficha, el(los) autor(es) señalan expresamente que la obra es original, ya que sus contenidos son producto de su directa contribución intelectual. Se reconoce también que todos los datos y las referencias a materiales ya publicados están debidamente identificados con su respectivo crédito e incluidos en las notas bibliográficas y en las citas que se destacan como tal,

III. AUTORIZACIÓN DEL TRABAJO PRESENTADO

3.1 Por medio del presente documento, afirmo y garantizo(amos) ser el (los) legítimo (s), titular(es) de todos los derechos de propiedad intelectual sobre los entregables, las obras, los contenidos, los productos y/o las creaciones en general (en adelante, los "Contenidos" que serán incluidos en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Cañete (en adelante, la "Universidad").

3.2 Autorizo a la Universidad a publicar los Contenidos en el Repositorio Institucional de la Universidad y, en consecuencia, en el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto, sobre la base de lo establecido en la Ley N° 30035, sus normas reglamentarias, modificatorias, sustitutorias y conexas, y de acuerdo con las políticas de acceso abierto que la Universidad aplique en relación con su Repositorio Institucional. Autorizo expresamente toda consulta y uso de los Contenidos, por parte de cualquier persona, por el tiempo de duración de los derechos patrimoniales de autor y derechos conexos, a título gratuito y a nivel mundial.

3.3 En consecuencia, la Universidad tendrá la posibilidad de divulgar y difundir los Contenidos, de manera total o parcial, sin limitación alguna y sin derecho a pago de contraprestación, remuneración ni regalía alguna a favor mío; en los medios, canales y plataformas que la Universidad y/o el Estado de la República del Perú determinen, a nivel mundial, sin restricción geográfica alguna y de manera indefinida, pudiendo crear y/o extraer los metadatos sobre los Contenidos, e incluir los Contenidos en los índices y buscadores que estimen necesarios para promover su difusión.

Firma

23 de junio del 2025

Fecha

Firma

23 de junio del 2025

Fecha



Código: Fecha de Aprobación:	Revisión: 01
---	------------------------

IV: PUBLICACIÓN DIFERIDA

Este ítem solo es de interés para los autores que han decidido la publicación diferida de sus documentos. Caso contrario, obviar este apartado.

Autorización	Motivo (marcar)	Firma
Solicito la publicación diferida del documento depositado en el repositorio, por 12 meses. (indicar el tiempo que solicita)	Exclusividad de revista, editor	
	Por patente	
	Secreto o seguridad nacional	
	Por otras razones	

Cualquier motivo utilizado, el solicitante debe acreditar con documento su pedido (subir junto con la autorización la evidencia que sustenta su solicitud).



Código:

Fecha de Aprobación:

Revisión:

01

AUTORIZACIÓN COMO REPRESENTANTE DE COAUTORES

Aplicable solo en caso de que existan varios autores en el trabajo de investigación

YO, Yohana Marisell Sánchez Guzmán con DNI N° 70263799, en mi calidad de autor y actuando en representación de mis co-autores, autorizo la publicación del documento indicado en el punto 1, bajo las condiciones indicadas en el punto 2 y 3, dejando constancia que el archivo digital que estoy entregando a la Universidad Nacional de Cañete, como parte del proceso de obtención del título profesional o grado académico, contiene la versión final del documento sustentado y aprobado por el jurado.

Firma

23 de junio del 2025

Fecha



Código:

Fecha de Aprobación:

Revisión:

01

AUTORIZACIÓN COMO REPRESENTANTE DE COAUTORES

Aplicable solo en caso de que existan varios autores en el trabajo de investigación

YO, Mariategui Fernandez Cesar André con DNI N° 70286095 en mi calidad de autor y actuando en representación de mis co-autores, autorizo la publicación del documento indicado en el punto 1, bajo las condiciones indicadas en el punto 2 y 3, dejando constancia que el archivo digital que estoy entregando a la Universidad Nacional de Cañete, como parte del proceso de obtención del título profesional o grado académico, contiene la versión final del documento sustentado y aprobado por el jurado.


Firma

23 de junio del 2025

Fecha

AUTORIZACION DE LA EMPRESA



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAÑETE

Ley de Creación N° 29488

VICERRECTORADO ACADÉMICO

“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

San Vicente de Cañete, 02 de agosto de 2024

OFICIO N° 964-2024-UNDC/P/VPAC

Señor
Lic. Miguel Ángel Vargas Tasayco
Especialista de Seguimiento al Graduado

ASUNTO: Se AUTORIZA brindar facilidades para tesis “Actitud emprendedora y su impacto en la empleabilidad de de los egresados”

REFERENCIA : INFORME N° 023-2024-UNDC/SG-DBU/MAVT

De mi especial consideración:

Me dirijo a usted para saludarlo cordialmente y a la vez se AUTORIZA brindar las facilidades que amerita la investigación denominada “Actitud emprendedora y su impacto en la empleabilidad de de los egresados” de los egresados César Andre Mariátegui Fernández y Yohana Marisell Sánchez Guzmán con la condición de socializar los resultados del estudio a la UNDC.

Sin otro en particular me suscribo de usted.

Atentamente,



Firmado digitalmente por:
IBERICO DIAZ Marcia Adriana FAU
20491363402 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 03/08/2024 11:46:14-0500

Dra. Marcia A. Iberico Díaz
Vicepresidenta Académica de la UNDC

Cc:
Archivo
MAID/mlpe
Expediente: 225206