



**UNIVERSIDAD NACIONAL
SANTIAGO ANTÚNEZ DE MAYOLO**

ESCUELA DE POSTGRADO

**LA FORMACIÓN POR COMPETENCIAS Y SU RELACIÓN
CON EL DESARROLLO DEL ESPÍRITU EMPRENDEDOR EN
LOS ESTUDIANTES DE ADMINISTRACIÓN DE LA
UNASAM, 2015**

Tesis para optar el grado de Doctor
en Administración

JUAN EMILIO VÍLCHEZ CÁRCAMO

Asesor: **Dr. FÉLIX ANTONIO LIRIO LOLI**

Huaraz – Ancash – Perú

2019

Nº Registro: TE0070



**FORMATO DE AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN DE TESIS Y TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN,
PARA OPTAR GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES EN EL**

REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL - UNASAM

Conforme al Reglamento del Repositorio Nacional de Trabajos de Investigación – RENATI.
Resolución del Consejo Directivo de SUNEDU N° 033-2016-SUNEDU/CD

1. Datos del Autor:

Apellidos y Nombres: **Vilchez Cárcamo Juan Emilio**

Código de alumno: **2015.0367.9.AE**

Correo electrónico: **vcarcamo58@gmail.com**

Teléfono: **943895663**

DNI o Extranjería: **31676818**

2. Modalidad de trabajo de investigación:

Trabajo de investigación

Trabajo Académico

Trabajo de suficiencia profesional

Tesis

3. Título profesional o grado académico:

Bachiller

Título

Segunda especialidad

Licenciado

Magister

Doctor

4. Título del trabajo de investigación:

**LA FORMACIÓN POR COMPETENCIAS Y SU RELACIÓN CON EL DESARROLLO DEL
ESPÍRITU EMPRENDEDOR EN LOS ESTUDIANTES DE ADMINISTRACIÓN DE LA
UNASAM, 2015**

5. Facultad de:.....

6. Escuela, Carrera o Programa: Doctorado en Administración

7. Asesor:

Apellidos y Nombres: **Lirio Loli Felix Antonio**

Teléfono: **943974500**

Correo electrónico: **antoniolirio@fatunasam.com**

DNI o Extranjería: **31629391**

A través de este medio autorizo a la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo, publicar el trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, Repositorio Nacional Digital de Acceso Libre (ALICIA) y el Registro Nacional de Trabajos de Investigación (RENATI).

Asimismo, por la presente dejo constancia que los documentos entregados a la UNASAM, versión impresa y digital, son las versiones finales del trabajo sustentado y aprobado por el jurado y son de autoría del suscrito en estricto respeto de la legislación en materia de propiedad intelectual.

Firma:

D.N.I.:

FECHA:

MIEMBROS DEL JURADO

Doctor Jorge Luis Tandaypan Salazar

Presidente

Doctor John Alex Díaz Ledesma

Secretario

Doctor Félix Antonio Lirio Loli

Vocal

ASESOR:

Doctor Félix Antonio Lirio Loli

AGRADECIMIENTO

- A los profesores de la Facultad de Administración y Turismo
De la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo

DEDICATORIA

A los seres queridos,
quienes me orientaron y motivaron.

ÍNDICE

	Página
Resumen.....	ixi
Abstract	xi
I. INTRODUCCIÓN	1
Objetivos	5
Hipótesis.....	6
Variables.....	7
II. MARCO TEÓRICO	9
2.1. Antecedentes	9
2.2. Bases teóricas	14
A. Formación por competencias	16
A.1. Revisión literaria de la formación por competencias.....	16
A.2. La formación por competencias y el espíritu empresarial	19
A.3. Elementos que intervienen en el proceso de aprendizaje.....	20
A.4. Dimensiones de la formación por competencias	21
A.5. Importancia del aporte de la formación por competencias en la administración.....	28
B. El Espíritu Emprendedor.....	30
B.1. Revisión literaria del espíritu emprendedor	30
B.2. Importancia de Espíritu Emprendedor	34

B.3. Dimensiones de Espíritu Emprendedor.....	36
B.4. El espíritu emprendedor en la universidad.....	38
2.4. Definición de términos	39
III. METODOLOGÍA	41
3.1. Tipo y diseño de investigación	41
3.2. Plan de recolección de la investigación y/o diseño estadístico	41
- Población.....	41
- Muestra.....	41
3.3. Instrumentos de recolección de la información.....	44
3.4. Plan de procesamiento y análisis estadístico de la información.....	45
IV. RESULTADOS	46
V. DISCUSIÓN	55
VI. CONCLUSIONES	62
VII. RECOMENDACIONES	64
VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	64
ANEXO.....	73

Índice de Tablas y Figuras

Tabla 1: Operacionalización de variables	8
Tabla 2: Alumnos reportados matriculados: Semestre académico 2015-II	43
Tabla 3: Estadísticas de fiabilidad.....	43
Tabla 4: Dimensiones y Preguntas (ítems)	44
Tabla 5: Resultados de medida del modelo	47
Tabla 6: Validez discriminante del modelo de medición.....	49
Tabla 7: Cargas y cruce de cargas.....	50
Tabla 8: Prueba de hipótesis	53
Tabla 9: Prueba de fiabilidad	53
Figura 1: Dimensiones de la formación por competencias	27
Figura 2: Indicadores de la formación por competencias	28
Figura 3: Coeficientes de ruta	51
Figura 4: Significancia de los coeficientes de ruta	52

RESUMEN

Dada la importancia ahora de fomentar el espíritu emprendedor en los estudiantes, el objetivo de estudio se orientó en determinar si la formación por competencias está asociada con el desarrollo del Espíritu Emprendedor en la formación académica profesional del estudiante de la Escuela de Administración de la Facultad de Administración y Turismo de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo de la Ciudad de Huaraz en el año 2015.

Por su orientación la investigación fue aplicada; por su nivel fue correlacional. La población estuvo constituida por estudiantes de la escuela en mención cuya muestra fue de 130 estudiantes, la misma que fue distribuida en sus diez ciclos académicos para aplicar la encuesta como instrumento. La confiabilidad se hizo a través del alfa de Cronbach.

Se concluye que la formación por competencias está asociada positiva y significativamente con el desarrollo del espíritu emprendedor en la formación académica profesional del estudiante. Se ha detectado que el factor más importante de la formación por competencias está representado por la epistemología, conjugando en el estudiante la orientación a la crítica; el respeto por las normas; la preparación para el proceso de pensamiento y la facilidad para desarrollar métodos, principalmente. Por otro lado, el elemento que destaca en el espíritu emprendedor está representada por las características personales.

Palabras clave: Formación por competencias, espíritu emprendedor, emprendedor.

ABSTRACT

Given the importance now of promoting entrepreneurship in students, the objective of the study was to determine if the training by competences is associated with the development of the Entrepreneurship in the professional academic training of the student of the School of Administration of the Faculty of Administration and Tourism of the National University Santiago Antúnez de Mayolo of the City of Huaraz Peru in 2015.

Due to its orientation, the research was applied; because of its level it was correlational. The population was made up of students from the school in question whose sample was 130 students, the same that was distributed in its ten academic cycles to apply the survey as an instrument. The reliability was done through Cronbach's alpha.

It is concluded that the training by competences is positively and significantly associated with the development of the entrepreneurial spirit in the professional academic formation of the student. It has been detected that the most important factor in competency training is represented by epistemology, combining in the student the orientation to criticism; respect for the rules; the preparation for the thought process and the ease to develop methods, mainly. On the other hand, the element that stands out in the entrepreneurial spirit is represented by personal characteristics.

Keywords: Training by competences, entrepreneurship, entrepreneur.

I. INTRODUCCIÓN

Nivel mundial, en la enseñanza universitaria, el modelo por competencias, prioriza el aprendizaje por encima de la enseñanza. Esta manera de proyectar el currículum en la educación universitaria, reviste una gran importancia para la formación de los profesionales que requiere el mercado actual, cada vez más exigente y competitivo que compromete a las autoridades y docentes (Alles, 2013, p. 22).

Sin embargo, en los países, hoy se empieza a cuestionar el desarrollo de los contenidos desplazándolos al tema de la formación por competencias; esto, gracias a la evidencia de constantes cambios de los escenarios ocupacionales y educativos.

Para analizar el tema de la formación por competencias es preciso advertir que, R Bédard (1995) valora los fundamentos filosóficos del *management* instaurado por Peter Drucker que valora las competencias, particularmente en el campo de la administración, con ejemplos como proyectos de mejora como el *tuning*-América Latina, espacio de reflexión de actores comprometidos con la educación superior para avanzar en el desarrollo de titulaciones fácilmente comparables y comprensibles, articuladamente (Beneitone, 2007, p. 13). Este proyecto tiene 4 líneas de trabajo: (1) competencias genéricas y específicas de las áreas temáticas, (2) enfoque de enseñanza, aprendizaje y evaluación de estas competencias, (3) créditos académicos, y (4) calidad de los programas (Lombana, Cabeza, Castrillón, & Zapata, 2014). De allí se abstrae que existe un especial énfasis en competencias relacionadas con la percepción con referencia al desarrollo de las competencias genéricas y específicas que debe tener un profesional de la carrera de

administración, utilizando para ello el esquema de análisis propuesto por René Bédard (2003).

A nivel local, se han provocado cuestionamientos, críticas de los perfiles que plantea el currículo de la universidad actual, aspecto del cual la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo, UNASAM, no es ajena. Cada vez se hace hincapié en que la idea de la formación por competencias adquiere más importancia, sobre todo, con el criterio de que en la estructura de la competencia profesional participan formaciones psicológicas cognitivas, motivacionales y afectivas. Es una sentencia clara a favor de la educación peruana.

Específicamente, se trata de evidenciar que la formación por competencias en la Facultad de Administración y Turismo (FAT en adelante) de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo (UNASAM en adelante) tiene sus debilidades, situación que colapsa con el enfoque que sí se aplica en otras universidades. De allí la necesidad de la reforma universitaria a partir de la nueva ley. Este aspecto encuentra eco en que los jóvenes egresados encuentran dificultades en el momento de insertarse al mercado laboral para encajar en una especialidad con una decisión *a priori*, aspecto que no se aprecia, de acuerdo a las declaraciones de los propios egresados.

Se ha hecho evidente que los cambios sociales y los avances científicos y tecnológicos difundidos por la globalización son determinantes en las nuevas tendencias educativas y sistemas de enseñanza en las universidades. Ejemplo de ello podemos referir la aparición de nuevas profesiones relacionadas con conocimientos y habilidades en las competencias, así que la globalización

ciertamente ejerce una enorme incidencia para este cambio. En este marco, una de las tendencias es la educación que debe proponer el desarrollo de carreras vinculadas al mercado laboral, planteando la necesidad de incorporar un currículo orientado a la formación por competencias con justificación en cada asignatura a favor de comportamientos de surgimiento, creatividad, innovación y preocupación para fomentar su propio puesto laboral.

Por ello, se confirma que, en la UNASAM, se tiene un compromiso, más aun en la Escuela de Administración donde el papel del sistema educativo universitario que acaba de replantearse en el Perú, ahora está llamada a contribuir a la difusión de una moderna didáctica en formas y contenidos alrededor del conocimiento que ahora tiene un relación con factores que inciden a nivel mundo, y que, al mismo tiempo, es la responsable de ayudar a mejorar la fuerza de trabajo más eficiente, a partir de las aulas, permitiendo a sus futuros egresados a mejorar la posición competitiva de la región y el país a través de la universidad.

Esto conlleva a analizar la dimensión denominada Praxeología, para analizar la capacidad del estudiante que lo conduce para el actuar; conocer el uso óptimo de los materiales, las herramientas, su capacidad para apreciar lo bueno, lo útil en el entorno. De antemano se conoce que no existe un actuar adecuado para asumir compromisos más allá de su actuación en las aulas universitarias. En el caso de la axiología, definitivamente, la energía y convicciones para el juicio de valor, es innegable; sin embargo, es relativo el compromiso con la conducta y la búsqueda para hacer el bien en la sociedad a través de oportunidades que se plantean en fechas precisas del calendario en la facultad. Respecto al tema de la Ontología, se sabe que

los estudiantes poseen conocimientos de los principios, los fundamentos y las teorías, junto con el criterio para identificar el entorno, el sentido de las tendencias en la educación, el mercado y las oportunidades del profesional, primordialmente. Todo esto genera factores motivacionales con evidencias relativas en la necesidad del logro, el desarrollo personal y la propensión para la identificación de lo verdadero que se expresa en el liderazgo de algunos estudiantes, la participación en iniciativas de grupos de interés y la participación en los espacios académicos que se hacen dentro y fuera de la región. Por ello se hizo la siguiente pregunta general: ¿Cómo se relaciona la formación por competencias con el desarrollo del Espíritu Emprendedor en la formación académica del estudiante de la Escuela de Administración de la FAT, UNASAM de la Ciudad de Huaraz, 2015?; y como preguntas específicas: (1) ¿Cómo se relaciona la Praxeología con la Formación por competencias del estudiante de la Escuela de Administración de la FAT, UNASAM, 2015?; (2) ¿Cómo se relaciona la Axiología con la Formación por competencias del estudiante de la Escuela de Administración de la FAT, UNASAM, 2015?; (3) ¿Cómo se relaciona la Ontología con la Formación por competencias del estudiante de la Escuela de Administración de la FAT, UNASAM, 2015?; (4) ¿Cómo se relaciona la Epistemología con la Formación por competencias del estudiante de la Escuela de Administración de la FAT, UNASAM, 2015?; (5) ¿Cómo se relacionan los factores motivacionales con el EE del estudiante de la Escuela de Administración de la FAT, UNASAM, 2015?; (6) ¿Cómo se relacionan las características personales con el EE del estudiante de la Escuela de Administración de la FAT, UNASAM, 2015?; (7) ¿Cómo se relacionan las características físicas con el EE del estudiante de la Escuela de Administración

de la FAT, UNASAM, 2015?; (8) ¿Cómo se relacionan las características intelectuales con el EE del estudiante de la Escuela de Administración de la FAT, UNASAM, 2015?, y (9) ¿Cómo se relacionan las competencias con el EE del estudiante de la Escuela de Administración de la FAT, UNASAM, 2015?

Objetivos

Objetivo General

Determinar si la formación por competencias está relacionada con el desarrollo del Espíritu Emprendedor en la formación académica del estudiante de la Escuela de Administración de la FAT, UNASAM de la Ciudad de Huaraz, 2015.

Objetivos Específicos

1. Determinar si la Praxeología se relaciona con la FPC del estudiante de la Escuela de Administración de la FAT, UNASAM, 2015.
2. Determinar si la Axiología se relaciona con la FPC del estudiante de la Escuela de Administración de la FAT, UNASAM, 2015.
3. Determinar si la Ontología se relaciona con la FPC del estudiante de la Escuela de Administración de la FAT, UNASAM, 2015.
4. Determinar si la Epistemología se relaciona con la FPC del estudiante de la Escuela de Administración de la FAT, UNASAM, 2015.
5. Determinar si los factores motivacionales se relacionan con el EE del estudiante de la Escuela de Administración de la FAT, UNASAM, 2015
6. Determinar si las características personales se relacionan con el EE del estudiante de la Escuela de Administración de la FAT, UNASAM, 2015

7. Determinar si las características físicas se relacionan con el EE del estudiante de la Escuela de Administración de la FAT, UNASAM, 2015
8. Determinar si las características intelectuales se relacionan con el EE del estudiante de la Escuela de Administración de la FAT, UNASAM, 2015
9. Determinar si las competencias se relacionan con el EE del estudiante de la Escuela de Administración de la FAT, UNASAM, 2015

Hipótesis

Hipótesis General

La formación por competencias está relacionada significativamente con el desarrollo del Espíritu Emprendedor en la formación académica del estudiante de la Escuela de Administración de la FAT, UNASAM de la Ciudad de Huaraz, 2015.

Hipótesis Específicas

1. La Praxeología se relaciona significativamente con la FPC del estudiante de la Escuela de Administración de la FAT, UNASAM, 2015.
2. La Axiología se relaciona significativamente con la FPC del estudiante de la Escuela de Administración de la FAT, UNASAM, 2015.
3. La Ontología se relaciona significativamente con la FPC del estudiante de la Escuela de Administración de la FAT, UNASAM, 2015.
4. La Epistemología se relaciona significativamente con la FPC del estudiante de la Escuela de Administración de la FAT, UNASAM, 2015.
5. Los factores motivacionales se relacionan significativamente con el EE del estudiante de la Escuela de Administración de la FAT, UNASAM, 2015

6. Las características personales se relacionan significativamente con el EE del estudiante de la Escuela de Administración de la FAT, UNASAM, 2015
7. Las características físicas se relacionan significativamente con el EE del estudiante de la Escuela de Administración de la FAT, UNASAM, 2015
8. Las características intelectuales se relacionan significativamente con el EE del estudiante de la Escuela de Administración de la FAT, UNASAM, 2015
9. Las competencias se relacionan significativamente con el EE del estudiante de la Escuela de Administración de la FAT, UNASAM, 2015

Variables

Variable Independiente (X):

X: Formación por competencias

Variable Dependiente (Y):

Y: Desarrollo del espíritu emprendedor

Tabla 1: Operacionalización de variables

Variables	Concepto	Variables latentes	Indicadores/Variables observables	Tipo de Variable
Formación por Competencias¹	Conjunto de procesos integrados basados en conceptos, adaptaciones orientados al rendimiento que facilitan, miden, registran y certificar el aprendizaje dentro del contexto de los parámetros de las habilidades	Praxeología	1. Capacidad para el actuar 2. Aplicabilidad de las habilidades 3. Uso óptimo de los materiales, las herramientas 4. Búsqueda de resultados 5. Capacitado para apreciar lo bonito, lo bueno, lo útil	Cuantitativo
		Axiología	6. Posee energía 7. Tiene convicciones para legitimar el juicio de valor 8. Compromiso con la conducta 9. Orientación al comportamiento 10. Búsqueda de hacer el bien	
		Ontología	11. Conocimiento de los principios 12. Conocimiento de los fundamentos y las teorías Criterio para identificar la realidad, el sentido	
		Epistemología	13. Orientación a la crítica 14. Respeto por las normas 15. Preparación para el proceso de pensamiento 16. Facilidad para desarrollar métodos 17. Propensión para identificar lo verdadero	
Espíritu Emprendedor²	Conjunto de valores culturales de comportamiento orientado a ejecutar una empresa o negocio a través de la motivación y las características personales.	Factores motivacionales	18. Necesidad de logro 19. Necesidad de desarrollo personal 20. Percepción del beneficio económico 21. Necesidad de independencia	Cuantitativo
		Características personales	22. Toma de iniciativas 23. Capacidad de decisión 24. Estabilidad emocional 25. Tolerancia de la presión 26. Receptividad en sus relaciones sociales 27. Ejercicio de la honestidad.	
		Características físicas	28. Energía 29. Trabaja con ahínco	
		Características intelectuales	30. Uso de la creatividad e innovación 31. Búsqueda de información; 32. Ejercicio de la planificación 33. Capacidad de solución de problemas.	
		Competencias	34. Liderazgo 35. Conocimiento del negocio 36. Capacidad de conseguir recursos 37. Tener prácticas de eficiencia y calidad.	

¹ (Renée Bédard, 2003)

² (Sánchez, 2004)

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la Investigación

A nivel Internacional:

En el estudio de Padilla y Abello (2015) “*Evaluación del impacto del emprendimiento empresarial en los estudiantes de la carrera de administración de empresas de la Pontificia Universidad Javeriana y los factores de éxito de sus empresas creadas a partir de los talleres de grado*”, se propuso estudiar el impacto que ha tenido el Área de Emprendimiento en los estudiantes de Administración de Empresas en la Pontificia Universidad Javeriana. Según los resultados de la encuesta elaborada se identificaron los factores determinantes del éxito empresarial y de la construcción de una mentalidad emprendedora tomando en cuenta el número de empresas que fueron legalmente constituidas y que se encuentran en funcionamiento a partir del proyecto de grado. Se concluye teniendo en cuenta las opiniones de los administradores javerianos a los que les fue aplicada la encuesta de esta investigación, se puede demostrar el buen trabajo que ha venido realizando la Pontificia Universidad Javeriana en cuanto al tema de emprendimiento. Aun así, la generalización de estos resultados se basa en el fortalecimiento del programa de emprendimiento en la carrera. En otras palabras, se nota la necesidad que tienen los estudiantes y la misma carrera de incluir el emprendimiento como algo inherente al pensum de Administración de Empresas, pues es importante que se inculque en los alumnos desde el inicio de la carrera con el fin de despertar la mentalidad emprendedora e innovadora (Padilla & Abello, 2015).

El artículo *“El desarrollo del espíritu empresarial en las universidades de Cali”*, desarrollado por Fandiño Parra (2011) se planteó como objetivo evaluar en la ciudad de Cali, la incidencia que han tenido los programas académicos Universitarios, en la decisión de sus egresados de convertirse en empresarios y/o de generar nuevos proyectos al interior de las organizaciones para las cuales trabajan. Los resultados de esta investigación permitirán formular recomendaciones concretas para que los programas académicos cumplan efectivamente con su misión de formar profesionales con Espíritu Empresarial. Este proyecto permitió desarrollar una metodología de evaluación de este tipo de programas y los resultados obtenidos servirán como punto de referencia para dichas evaluaciones. Como resultados obtenidos el 9% de los Ingenieros de Sistemas, el 14% de los Administradores de Empresas del programa diurno y el 23% de los Administradores de Empresas del programa nocturno, se dedican totalmente a la actividad empresarial. Además, un 3%, 6% y 7% son empleados, pero al mismo tiempo son empresarios (Fandiño Laura, 2010).

En el informe de investigación *“Educación universitaria sobre la formación de líderes del futuro. Perspectiva de los Estudiantes. Caracas”*, los autores Clemenza y Ferrer (2006) desarrollan reflexiones acerca del papel de la Universidad, en el proceso de formación de líderes, planteando al mismo tiempo algunos criterios y líneas de acción académica, dentro de un espacio donde se identifican aquellos elementos del liderazgo presentes en la formación académica del estudiante universitario. Para ello, se asumió como población aquellos agentes del proceso formada por los estudiantes del Núcleo Humanístico de la Universidad del Zulia integrado por las Facultades de Ciencias Económicas y Sociales, Ciencias Jurídicas

y Políticas y Humanidades y Educación; cursantes del último semestre de las carreras. Se utilizó muestreo probabilístico aleatorio estratificado con afijación igual, conformando una muestra de 42 estudiantes por estrato. Se evidencia la importancia del liderazgo como una tarea y una capacidad gerencial de gran relevancia en las labores de dirección, aplicadas a cualquier nivel organizacional. Igualmente se reconoce la urgente necesidad de configurar un nuevo modelo de paradigma universitario, que haga congruente la formación del estudiante con las demandas coyunturales y estructurales por las que atraviesa el país, base para generar un líder de futuro, capaz de convertirse en agente transformador de la sociedad (Clemenza & Ferrer, 2006).

En el análisis titulado “*Aportes sobre un estado de la cuestión para una formación académica universitaria*”, se analizó las principales investigaciones producidas durante los años 2006 y 2007 en la Universidad de Costa Rica, las cuales se articularon al estudio del tema de la formación académica universitaria en varias de sus distintas carreras (Bibliotecología, Educación Preescolar, Educación Primaria, Comunicación Colectiva, Enfermería, Derecho, Odontología, Sociología, Archivística, Ingeniería Industrial y Trabajo Social). Entre las cuestiones más relevantes de estos insumos, Esquivel (2011) destaca la constante preocupación por la relación teoría y práctica, las tensiones entre la formación y el mundo del trabajo, así como los desafíos que se plantean a quienes abordan este tema en la contemporaneidad.

A nivel Nacional:

Harman (2012) en el trabajo *“Un estudio de los factores de éxito y fracaso en emprendedores de un programa de incubación de empresas: caso del proyecto RAMP Perú”* se plantea la idea que el PNUD reconoce la importancia central de la innovación tecnológica para el desarrollo económico y humano de las sociedades contemporáneas. En este contexto, desde el año 2007 el proyecto RAMP PERÚ viene promoviendo la innovación tecnológica a nivel nacional y en las regiones de Cajamarca, Cusco y Puno. Es uno de los pocos proyectos en el Perú que opera de manera descentralizada, y que se enfoca en el reconocimiento y formación de emprendedores que buscan introducir en el mercado tecnologías para satisfacer necesidades de poblaciones vulnerables. El componente principal de este proyecto ha sido el desarrollo de dos “Programas de Fortalecimiento y Acompañamiento a Creadores de Tecnología para el Desarrollo”, en los cuales, se seleccionó a través de un concurso a participantes que ingresaron a un programa formativo dividido en dos etapas: incubación y lanzamiento. Los resultados alcanzados en cada una de estas etapas, en cuanto a la generación de emprendimientos tecnológicos, determinan gran parte del éxito del modelo RAMP PERÚ. Por otro lado, se reconoce la importancia de las incubadoras de empresas como instituciones de soporte en la contribución de economías regionales y nacionales, y existe también un amplio interés en los últimos veinte años por conocer los factores que favorecen u obstaculizan el desarrollo emprendedor. Como conclusión se anota que la elaboración del perfil del emprendedor exitoso para el proyecto RAMP PERÚ, implica una mirada sistémica de los distintos factores que influyen en la formación emprendedora de los participantes de los programas. Esto quiere decir que no sólo

deben tener capacidades emprendedoras individuales o una fuerte vinculación entre su principal ocupación y su proyecto tecnológico, sino también debe evaluarse las condiciones de su entorno y cómo el individuo se relaciona con él, en tanto dificulta o facilita el desarrollo emprendedor.

A Nivel Regional:

El trabajo de investigación titulado *“La formación académica y el espíritu empresarial de los estudiantes de la Escuela de Administración de la FAT – UNASAM”*, perteneciente a García y Lirio Loli (2015) se enfoca en la formación académica y el espíritu empresarial en los estudiantes de la facultad de Administración y Turismo de la UNASAM, Escuela Académico Profesional de Administración de la Ciudad de Huaraz, Perú. El estudio se realizó a los estudiantes del V al X ciclo cuyos resultados permitieron analizar la relación entre ambas variables, concluyendo que a medida que el nivel de formación profesional se eleva también se incrementa el nivel del espíritu empresarial de los estudiantes. Se nota una clara asociación positiva entre la formación académica y el espíritu empresarial. En cuanto a la formación académica a medida que ésta se desarrolla: la mejora de las competencias, los currículos abiertos, flexibles y dinámicos, el desempeño de los docentes, los espacios didácticos bien equipados y las evaluaciones continuas, mejores serán los niveles del espíritu empresarial en los estudiantes de la escuela de administración de la FAT, UNASAM. Se concluyó que el nivel del espíritu empresarial de los estudiantes es alto, tanto como su formación académica calificada como “buena” (García & Lirio Loli, 2015).

En la tesis *“Los modelos de liderazgo y el desempeño de los trabajadores permanentes en las empresas constructoras del distrito de Huaraz”*. se concluye que no existe influencia de los modelos contemporáneos de liderazgo en el desempeño de los trabajadores permanentes de las empresas constructoras del distrito de Huaraz. Se analiza y detalla que los modelos de contingencias surgen cuando las investigaciones sobre liderazgo avanzaron y se dieron cuenta de que la predicción del éxito de un líder era un fenómeno mucho más complejo que identificar los rasgos idóneos de personalidad o el comportamiento de dirigentes triunfadores. Se discute que un líder que tiene éxito en determinado ámbito y circunstancia, no necesariamente lo tendrá en otro lugar, con otro grupo o en otro tiempo, de ahí surge un modelo en el que se toman en cuenta factores como: el tipo de trabajo que desarrolla el líder, el tamaño del grupo, la madurez, el grado en que se requiere la participación y cooperación de los miembros del grupo. Se evidencia que el nivel de desempeño es calificado como “Bueno”, trabajando con una muestra de 48 gerentes y 123 trabajadores permanentes en el conjunto de empresas constructoras ubicadas en el distrito de Huaraz (Barreto & Gómez, 2009).

2.2. Bases teóricas

Bases filosófico-epistemológico

Gracias a Renée Bédard (2003) se propuso el análisis de las dimensiones filosóficas que tratan este estudio, es decir, el análisis de la formación académica del estudiante de la administración desde el enfoque de la praxeología, la epistemología, la axiología y la ontología, que dan origen al conjunto de procesos integrados basados en conceptos, adaptaciones orientados al rendimiento del trabajador, profesional

que facilitan, miden, registran y certificar el aprendizaje dentro del contexto de la universidad vista desde los parámetros de las habilidades expuestas desde las propias praxis del campo laboral, desde los criterios de validez de la actuación, de los valores fundamentales de la preparación, de los preceptos y de las convicciones subyacentes en la mente y de los principios fundadores e hipótesis fundamentales que orientan a las personas en sus relaciones. Este enfoque epistemológica permite identificar las competencias que deben estar presentes en un licenciado en administración, comenzando desde las (i) las competencias del saber-hacer gerencial agrupadas en la dimensión filosófica de la praxeología; (ii) aquellas competencias del conocimiento o el saber, propias de la dimensión epistemológica del conocimiento administrativo, iii)) las competencias que definen la conducta ética y moral de los profesionales en la sociedad, tratadas por la axiología y, iv) las competencias ontológicas del ser que conducen a la comprensión de la naturaleza profunda del individuo y su identidad relacionándose con las necesidades de la sociedad que la cobija.

Como mencionan los especialistas (Bartlett & Ghoshal, 1997; Renée Bédard, 2003; Davies, 1973; Zapata, 2005) estas dimensiones no son entidades separadas, sino aspectos particulares de una sola y única realidad. En otras palabras, estos puntos de vista filosóficos permiten aprehender el hecho social total. Si bien sus componentes partes están estrechamente relacionadas, es la ontología la que fundamenta y condiciona las demás que la complementan; contrario a la tradición universitaria actual, donde se señala la primacía de la epistemología, como se ve en el pensamiento científico. La epistemología y la axiología ejercen, cada una a su manera, una función de monitoreo. Estos factores, tomados desde el estudio

epistemológico están íntimamente articuladas y son convergentes en el ejercicio de la preparación del futuro egresado de las aulas universitarias. Cada instancia está condicionada por la presencia de las otras. La interacción dialéctica de sus componentes claves produce una práctica armoniosa dentro y fuera del aula, mientras que una divergencia o un desacuerdo desencadenan dificultades de funcionamiento. Cualquiera que sea la actividad humana, es la praxeología la que justifica la existencia de la función administrativa y esta debe ser una postula de análisis epistemológico (Boyatzis, 1982; Chandler & Hanks, 1994; Fandiño Parra, 2011; Gonzáles, 2014). Definitivamente, existen divergencias respecto a la definición de competencias gerenciales o administrativas y su relación con la disciplina administrativa a través de la discusión sobre las competencias que debería tener un gerente para lograr efectos sobresalientes en la dirección de sus funciones. En esta investigación es importante analizar las competencias bajo el enfoque de René Bédard (2003) ya que va más allá de las fronteras de los planteamientos harto conocidos y se orienta al estudio del rol del profesional como una actividad centrada en el ser humano, aspecto que vitaliza la propuesta de la formación por competencias, el mismo que se analiza en este estudio.

A. Formación por competencias

A.1. Revisión literaria de la formación por competencias

De acuerdo a Scott (1982) el aprendizaje o la *formación por competencias* es uno de los varios enfoques de aprendizaje que se han desarrollado en la educación durante las últimas décadas. Como con cualquier desarrollo educativo, la formación por competencias se basa en facetas interesantes que requieren una revisión que

nace del concepto *Competency Based Learning* (CBL), entendida como una estrategia de enseñanza / aprendizaje (p. 82). Los modelos CBL comenzaron a evolucionar durante la década de 1960 como un enfoque de la formación docente en la enfermería (Houston & Warner, 1977). Un modelo de aprendizaje se describe como una representación conceptual de un acercamiento al proceso de adquisición de conocimientos o habilidades. Desde la década de los 60, las aplicaciones de CBL se han extendido a muchos campos educativos, desde escuelas de secundaria hasta cursos universitarios y programas de educación continua (Hanken, 1979). Los ejemplos específicos que se encuentran en la literatura incluyen cursos de preparación para profesionales en la salud (Baris, 1978; Broski, 1977) y la educación en las artes liberales (Jarrett, 1977). En esencia, el concepto de la formación por competencias, ha sido definido como:

Un conjunto de procesos integrados basados en conceptos, adaptaciones orientados al rendimiento que facilitan, miden, registran y certifican el aprendizaje dentro del contexto de los parámetros de las habilidades, la demostración de lo conocido, explícitamente establecido evidenciando sus resultados de aprendizaje que reflejen el funcionamiento exitoso en los roles de la vida (Spady & Mitchell, 1977, p. 10).

En el análisis, esta definición resulta compleja porque contiene aspectos teóricos esenciales de CBL, pero es posible que el alcance de la definición mitigue su aplicación en muchas situaciones. En términos generales. Al ver las características teóricas esenciales, CBL se puede utilizar en una variedad de entornos educativos. Con este fin, varios escritores, por ejemplo, (Davies, 1973; Hall & Jones, 1976 ;

Nagel & Richman, 1972), han descrito en detalle la tecnología y la gestión de los programas CBL.

Hall y Jones (1976 p. 10) observaron la variación en la aplicación de las construcciones teóricas de CBL: *"la variedad es una característica que es más notable cuando se examinan diferentes programas operativos o aplicaciones con el enfoque CBE"*. (El término CBE se refiere a la formación basada en competencias, que parece que se usa indistintamente con CBL en la literatura). Puede ser que la clave de la variedad en CBL operacionalizada sea el concepto en evolución del maestro-gerente (Davies, 1973). La gestión del entorno de aprendizaje es muy importante gracias a la instrucción individualizada. el aprendizaje que requieren de una planificación y coordinación cuidadosas (Nagel & Richman, 1972).

Por lo tanto, el maestro-administrador, que se plantea en esta investigación, aporta a la situación de aprendizaje una filosofía individual, una capacidad de gestión y elección del estilo de enseñanza en función a los cursos. Las decisiones tomadas en relación con la aplicación de CBL pueden ser tan variadas como lo son los individuos que toman esas decisiones de aprendizaje (Davies, 1973). Las decisiones de gestión en CBL se relacionan principalmente con la planificación (análisis de tareas, identificación de necesidades de aprendizaje y objetivos escritos) y la organización (elección de recursos de aprendizaje y estrategias de enseñanza) (Davies, 1973).

La elección de los módulos de aprendizaje. los métodos de evaluación y los sistemas de calificación dependerán tanto de cada curso de aprendizaje como de la

institución educativa; (Davies, 1973); Hall and Jones (1976) ofrecieron criterios para que los docentes usaran un enfoque para decidir un curso de acción en la planificación de un programa de CBL. Sugirió que el método sea diseñado individualmente para temas de educación secundaria, capacitación industrial y militar y cursos de *management* o administración. Se debe enfatizar que las variaciones en la aplicación de los conceptos de CBL entre las diferentes instituciones nuevamente reflejan una aparente necesidad de modificar CBL de acuerdo con las necesidades locales.

A.2. La formación por competencias y el espíritu empresarial

Parra (2015) hizo el análisis definiendo la competencia de emprendimiento en negocio, es al proceso complejo que integra los saberes en la universidad relacionados con la formación por competencias a fin de innovar, identificar y crear oportunidades de negocio como una actividad legal, sistémica, procesual y sostenible valorada por todos los involucrados y la sociedad como significativa. Definitivamente, la formación y desarrollo de la competencia del emprendimiento en negocios es un tema propio de la educación superior del siglo XXI. El proceso de formación y desarrollo del espíritu emprendedor se modela a partir de su naturaleza consciente, lo cual justifica la utilización del método estructural funcional complejo y de sus principales supuestos teóricos. Como menciona Avila (2012) hay que basarse en el materialismo dialéctico para concebir la formación en la actividad social práctica. El modelo de unir ambos conceptos es parte de la concepción materialista de la historia, al concebir el desarrollo como un producto de la actividad social del hombre, determinado en última instancia por la base del

conocimiento en elementos de la práctica, la filosofía, la axiología y la ontología a favor de las fuerzas productivas.

Sobre la base de la fundamentación teórica del modelo de formación de la competencia a favor del espíritu del emprendimiento en negocio, se establece una estrategia curricular que realiza un abordaje pedagógico del proceso docente, con el propósito de lograr objetivos generales relacionados con el modo de actuación emprendedor y que no es posible lograrlo con la debida profundidad desde la óptica de una sola área del conocimiento o asignatura académica, por lo que se requiere de la participación de varias unidades curriculares de la carrera, del contacto con redes laborales, empresariales, sociales y educativas (Avila, 2012; Boyatzis, 1982; Davies, 1973).

A.3. Elementos que intervienen en el proceso de aprendizaje

Zapata (2005) menciona que los elementos que intervienen en el proceso de aprensión a favor de la formación por competencias son:

- a. Actitud.** Es una predisposición afectiva y motivacional requerida para el desarrollo de una determinada acción, posee también un componente cognitivo y un componente comportamental. En la actitud lo fundamental es generar expectativa, porque así el estudiante se interesa y se motiva en su proceso de aprendizaje. No obstante, la actitud puede ser inversamente proporcional a la aptitud por un mecanismo de compensación de debilidades, como en el caso de quienes, al reconocer sus debilidades en el área de matemáticas, en medio de la necesidad de aprender, se interesan más por aprender que aquellos que tienen más habilidades para dicha área.

- b. Aptitudes intelectivas.** Son habilidades mentales que determinan el potencial de aprendizaje, también definidas como las capacidades para pensar y saber (Lafrancesco, 2004). Dependen de la estructura mental, las funciones cognitivas, los procesos de pensamiento y las inteligencias múltiples.
- c. Aptitudes procedimentales.** Se definen como las capacidades para actuar y hacer (Ibid.) Están relacionadas con los métodos, técnicas, procesos y estrategias empleadas en el desempeño.
- d. Contenidos.** Es toda la estructura conceptual susceptible de ser aprendida. Su organización es vital para el proceso de aprendizaje. En la medida en que exista más coherencia entre ellos, los estudiantes encontrarán las relaciones entre los mismos lo que a su vez aumentará su nivel de comprensión. La comprensión de los conceptos determina el aprendizaje, más no el aprendizaje significativo. De ahí decimos que quién sabe actuar, y lo hace bien porque además del dominio conceptual, comprende cómo funciona su pensamiento y como se interrelacionan los conceptos en ese proceso de aprendizaje, ha desarrollado la competencia (Zapata, 2005).

A.4. Dimensiones de la formación por competencias

Renée Bédard (2003) notó que uno de los postulados del pensamiento administrativo es su *universalidad*, lo que implica dos consecuencias. Desde el punto de vista de la extensión, el pensamiento administrativo busca la *totalidad de los universos*, es decir, que la administración es susceptible de aplicarse por todas partes ya se trate de países, de colectividades humanas o de organizaciones. Ese principio que viene del pensamiento americano ha sido tomado por los programas MBA (*Master Business Administration*) del mundo –tipo de programa que

constituye el vehículo privilegiado de transmisión de esta filosofía- y nos permite comprender, por ejemplo, el interés implícito en el *management japonés*, como si se tratara de una variedad de *management universal* en vez de verlo como un fenómeno cultural típico. Esto lo vemos en el intento de implantarlo en todas partes en los años 80. La convicción de que existe una administración uniforme donde poco importa el tipo de establecimiento (universidades, hospitales, comercio, organizaciones no gubernamentales, etcétera.), proviene de la filosofía. Así la distinción secular entre la administración de la empresa comercial se reduce cada vez más, tanto sobre el nivel teórico como el práctico, como lo podemos constatar en los programas de estudio, en las prácticas administrativas, en los discursos oficiales, etc.

Desde el punto de vista de la *comprensión*, agrega, se descubre que la lógica administrativa y especialmente, sus supuestos económicos tales como el egoísmo y el interés personal, la utilidad, la competencia, la acumulación y el intercambio, están cada vez más presentes como si constituyeran la esencia de la naturaleza humana. Según esta concepción, el ser humano es fundamentalmente y principalmente un "*homo economicus*" motivado por consideraciones mercantiles y materiales, fundadas en el intercambio mercantil y en un deseo permanente de optimizar sus ganancias personales (Renée Bédard, 2003, p. 70). Finalmente, desde el punto de vista *epistemológico*, la administración se representa bajo la forma de figura concreta un conjunto de conocimientos abstractos, o ya sea traducir un fenómeno local particular en una forma figurativa abstracta que pone en evidencia los elementos juzgados esenciales.

En concreto, ya sea que se trate de la actividad administrativa o de cualquier otro tipo de actividad humana, el campo de la práctica designa el lugar de la acción en general y de la acción concreta en particular. Este campo, que constituye el medio en el cual se despliega la actividad humana, lleva aquí el nombre de *praxeología* y comprende todo lo que rodea las prácticas humanas individuales. Bajo este enfoque orientado a la formación por competencias, estas prácticas toman aquí dos tipos de fundamento, de una parte, los criterios de validez que orientan los procesos y los métodos y que surgen de la *epistemología* y, de otra, los valores sociales individuales y culturales que circunscriben la elección y que apoyan las preferencias individuales y colectivas. Esos valores surgen de la *axiología*. Más profundamente, existe un substrato de la psicología de carácter más duradero, que comprende los paradigmas fundadores y que sirven de matriz a las diferentes actividades humanas, ese soporte es la *ontología* (Renée Bédard, 2003, p. 78).

A.4.1. Praxeología

De acuerdo a Aguirre (1998), la *praxis* es la actividad humana material y social de transformación de la realidad objetiva de la naturaleza, de la sociedad y del hombre. La tradición griega distingue la *theoría*, la *praxis* y la *poiesis* que remitían respectivamente a las actividades humanas de conocer, actuar y hacer. El término *praxeología* engloba a todos los aspectos de la actividad humana y no solamente la acción y sus diferentes realidades particulares. La *praxeología* comprende entonces desde un punto de vista general: las diferentes conductas humanas y las actividades de creación, de producción y de fabricación (la *praxis* y la *poiesis*); las actitudes (en los planos cognitivos, afectivos y comportamentales); el saber hacer y las

habilidades; las prácticas, los métodos de trabajo y los procedimientos; las herramientas, los materiales, las técnicas y la tecnología; las palabras y los escritos; las obras, los productos y los resultados. De acuerdo a Renée Bédard (2003) desde un punto de vista particular, la praxeología se ocupa, en un primer término, del campo de actividad particular (el comercio, el derecho, la medicina, el arte y se elige como objeto de estudio la administración y la dirección como un punto de vista humanista centrado sobre la persona. Cualquiera que sea ese campo, la praxeología contiene una base teórica que le da los fundamentos conceptuales propios (p. 78).

A.4.2. Axiología

De acuerdo a Lavelle (1950) “La axiología es una especie de metafísica de la sensibilidad y del querer”. La axiología designa el campo de los valores individuales y colectivos, es decir los valores morales y culturales, así como el enunciado de los principios que determinan las costumbres. Ella pertenece al dominio del bien. La axiología comprende la ética y la moral. La ética se interesa en los principios generales de la conducta humana y tiene por objeto la teoría de la acción moral, individual y colectiva. Por su parte, la moral trata sobre las costumbres, los hábitos y las reglas de conducta admitidas y practicadas en una sociedad. En un sentido estricto, la moral se entiende como un conjunto de reglas que se imponen a la conducta de cada hombre en la sociedad donde vive y en su vida privada. Aplicada a la acción moral colectiva y privada, la ética funda la política (para la vida en sociedad) la deontología (para la vida en el trabajo) y la moral doméstica (para la vida en familia). La validez implica la idea de valor

absoluto, esencial, reconocido sin condición por todos en todas partes; contrariamente, una cosa es valdeera cuando ella tiene un valor de hecho, relativo, admisible solamente en ciertos casos, con relación a ciertas cosas o a ciertas personas (Lafaye, 1957). La distinción entre criterio de validez y el valor, aparece claramente en la definición que le da *Lavelle (1950)*: “*el valor es siempre una preferencia objetiva e identificada (...), sin embargo las preferencias no se tornan en valor más que a condición de fundar lo preferido sobre lo preferible*” como se puede apreciar, el valor implica la preferencia, es decir, un sentimiento o un juicio por el cual ubicamos una persona o una cosa por debajo de otra. Ahora bien, la preferencia supone un sentimiento o un juicio de agrado, de mérito, de estima o de afección, una elección y un acto voluntario (Renée Bédard, 2003).

A.4.3. Ontología

De acuerdo a *Ardel (1954)* para la persona, la ontología determina “*su ‘manera’ de habitar lo real, de orientarse en medio de las cosas y de encontrar una salida en la búsqueda de sí*”. La *ontología*, cuya etimología nos remite al conocimiento del ser, trata sobre los fundamentos conceptuales de la realidad. Ella es el componente más profundo del marco de referencia, del substrato en el que las ideas y las concepciones de la naturaleza general de la persona tienen sus raíces; por ese hecho, son a menudo las más difíciles de penetrar. La *ontología* suministra las grandes ideas directrices que permiten a cada uno orientarse, asegura la inteligibilidad de base y procura las certidumbres fundamentales; ella ofrece una cierta lectura del universo, una primera concepción de la realidad. Como se ha visto, la *praxeología* está no solamente apoyada en un cuadro conceptual teórico y empírico, sino

también, validado por la *epistemología* y legitimado por la *axiología*, que, conjuntamente, tienen por visión asegurar el fundamento de la acción. Sin embargo, la seguridad que ellas aportan para tomar la idea de certeza de Descartes, no es ni suficiente ni completa, pues la *epistemología* y la *axiología* en sí mismas, tienen su origen en los fundamentos más vagos y a menudo no formulados. Para que exista una explicación completa de la *praxeología*, la *epistemología* y de la *axiología*, es siempre necesario una *ontología*. Para resumir, ontología es la matriz y la base sobre la cual todo el edificio conceptual, ético, crítico y práctico de cada persona es subsecuentemente construido.

A.4.4. Epistemología

La epistemología es entendida como:

Por tradición y vocación, la epistemología es el lugar donde se debate de manera particular y precisa el problema filosófico de la verdad; el lugar donde ese problema es proyectado, circunscrito, determinado, efectuado. Es el soporte donde toda teoría de conocimiento, cualquiera que sea, es obligada a tomar sus valores (Serres, 1969).

En los medios especializados, la *epistemología* se entiende como un dominio o un campo de estudios compartido entre dos objetos distintos: el estudio del conocimiento en general, es decir el análisis de la facultad en el acto de conocer, en los fundamentos, su naturaleza, su lógica, sus procesos, su valor y sus límites. Ese aspecto particular llega a tener el nombre de gnoseología. El segundo objeto de la *epistemología* es el estudio de las ciencias como modalidad y como tipo particular de conocimiento en oposición a la mística, a la filosofía y al arte. En este caso, la

epistemología se interesa tanto en la teoría de la ciencia en general, es decir, que tiene por objeto tanto el estudio crítico de los principios, las leyes, los postulados e hipótesis científicas, como el estudio de las ciencias consideradas como las realidades que se observan, describen y analizan. Ella toca entonces con la formación y la transformación de las teorías científicas, con las metodologías y las técnicas de investigación y con los procesos de creación del objeto científico. En su estado actual de desarrollo, la *epistemología* se divide en *epistemología* general, regional o interna (según la diversificación de las ciencias), genética e histórica (Renée Bédard, 2003).

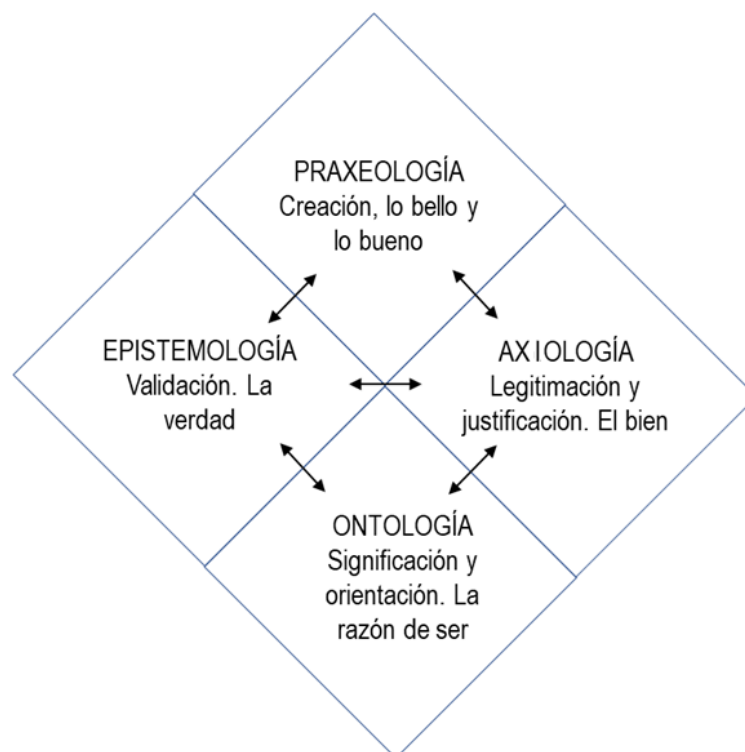


Figura 1: Dimensiones de la formación por competencias

Fuente: Renée Bédard (2003, p. 85)

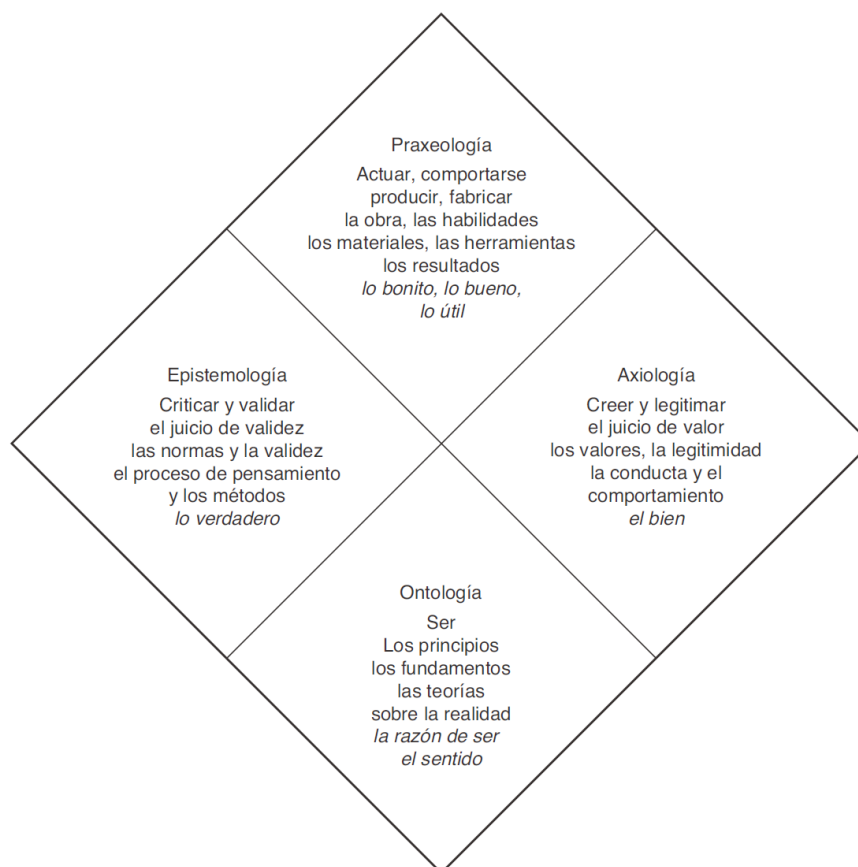


Figura 2: Indicadores de la formación por competencias

Fuente: (Renée Bédard, 2003, pp. 303-304)

A.5. Importancia del aporte de la formación por competencias en la administración

De acuerdo a Arroyo Tovar (2012), el quehacer de los gerentes de punta está sufriendo un profundo cambio debido a los agigantados pasos que está dando la tecnología, el mercado, los sistemas de información y las expectativas sociales del desempeño empresarial. Los ejecutivos mejor preparados para sobreponerse a este nuevo reto serán aquellos que puedan pensar con un tipo de habilidad que por lo general no se desarrolla en las escuelas de negocios o a través de la experiencia del gerente medio. El autor agrega:

La tarea fundamental de la formación por competencias será transformar una combinación de visiones intelectuales de carácter espacial y temporal en resultados operativos concretos a través de una administración flexible de los recursos físicos, humanos y financieros, en cualquier ambiente. Esto bien podría ser llamado "*conceptualización aplicada*" o la filosofía de satisfacer necesidades humanas. La habilidad de generar y manipular ideas es la tarea de los grandes administradores, pues es la habilidad de universalizar el "*aquí y ahora*". La necesidad de esta inusual habilidad yace en las nuevas condiciones internas y externas de la organización. Por ejemplo, la rapidez con la que suceden los cambios es de tal magnitud, que el cambio mismo se ha vuelto un objeto central de la atención gerencial. (Arroyo Tovar, 2012, p. 22).

Es así que, la mayoría de las empresas están organizadas para administrar en primer lugar las "ideas" como materia prima de la innovación y, por ende, la ventaja competitiva. De acuerdo al postulado de los especialistas Bücken y Poutsma (2010) los negocios de hoy están fuertemente influenciados por la globalización. El número de empresas operando fuera de la frontera ha crecido. Como consecuencia de esto, un gran número de gerentes y empleados está expuesto a decisiones estratégicas globales y su interacción intercultural. Una de las preguntas clave es saber hasta qué punto los futuros gerentes están preparados para hacer frente a la diversidad nacional y la complejidad estratégica global. En otras palabras: a qué medida, el desarrollo de la estrategia empresarial global se alinea con el desarrollo de las capacidades de los recursos humanos necesarios para implementar esta estrategia.

Esta falta de alineación parece ser un problema que se refleja en los egresados de la universidad.

Las universidades parecen no estar haciendo lo suficiente para preparar a los futuros gerentes para el entorno empresarial internacional (Baris, 1978; J. P. Johnson, Lenartowicz, & Apud, 2006; Manning, 2003). Muchas empresas apuntan a desarrollar estos gerentes internamente (Suutari, 2002). Esto solo puede tener éxito si hay claridad sobre los criterios de selección y / o desarrollo de estos gestores globales.

B. El Espíritu Emprendedor

B.1. Revisión literaria del espíritu emprendedor

A continuación, se hace una revisión de diferentes aspectos de la literatura sobre el espíritu emprendedor. Se busca resumir la literatura sobre la naturaleza del espíritu empresarial y las competencias empresariales, en general. De acuerdo a Mitchelmore and Rowley (2010) el concepto de competencia empresarial tiene su fundamento no solo en la literatura de competitividad y competencia, sino también en la literatura de emprendimiento. Así, conceptos raíces como “*entrepreneur*”, “*entrepreneurship*” y “*entrepreneurial*” permanecen bajo discusión activa. Por ejemplo, puede ser relativamente fácil identificar a personalidades destacadas y visibles públicamente como Bill Gates y Steve Jobs como *entrepreneurs*, pero es mucho más difícil identificar las características que nos hacen identificarlos como *entrepreneurs* y aún más difícil identificar qué estudiantes o los nuevos fundadores de empresas son, o podrían ser, *entrepreneurs*. En particular, es importante recordar

que, aunque el término *entrepreneurship* o espíritu empresarial a menudo se asocia con la creación de nuevas empresas y la gestión de pequeñas empresas (Gibb, 1996), no todos los gerentes propietarios pueden considerarse *entrepreneurs* o empresarios, ni todas las pequeñas empresas son *entrepreneurial* o emprendedoras. Además, como se mencionó, existe un interés creciente en el *entrepreneurship* o espíritu empresarial en organizaciones más grandes, denominado emprendimiento corporativo (Hayton & Kelley, 2006). Sin embargo, si vamos a explorar las competencias empresariales (*entrepreneurial competencias*), al menos es necesario esforzarse por definir los términos *entrepreneur* y *entrepreneurial*. Los primeros investigadores trataron de comprender a los emprendedores buscando identificar los rasgos y características de un emprendedor. Desafortunadamente, los investigadores tuvieron grandes dificultades para identificar tal grupo de rasgos y características. Muy pocos empresarios poseen todos los rasgos y atributos presentados en la literatura. La respuesta de Lessem (1986) fue proponer que hay varios tipos de empresarios, con diferentes grupos de rasgos, según el tipo de personalidad. Dadas las limitaciones de tales enfoques de rasgos, la investigación empresarial se ha centrado en teorías de competencia.

Basándose en las nociones de competencia y competitividad y propuestas en el contexto de la discusión de la competencia de gestión, es posible estudiar estos conceptos en el contexto del espíritu empresarial o *entrepreneurship* e identificar aquellas competencias que están asociadas con su éxito.

Las competencias empresariales son llevadas a cabo por individuos: los empresarios o *entrepreneurs* que comienzan o transforman organizaciones y que

agregan valor a través de la organización de recursos y oportunidades (Bird, Osland, & Lane, 2004). En su trabajo, Bird et al. (2004), coincide con los investigadores sobre la competencia gerencial cuando señala la importancia de distinguir entre la competencia (*competency*) que contribuye al éxito y la competencia como un estándar mínimo o básico. Ella sugiere que las competencias necesarias para lanzar una nueva empresa o para planificar una nueva empresa pueden concebirse como "línea de base" y los empresarios altamente efectivos son aquellos que van más allá del lanzamiento en organizaciones que sobreviven y crecen. De mayor importancia es que las competencias son *aprendibles*, por lo tanto, reconocer la importancia de las competencias e identificarlas es crucial para los docentes universitarios y para el desarrollo de oportunidades de aprendizaje. Bird et al. (2004) sugiere que las competencias empresariales se definen como características subyacentes, tales como conocimientos específicos, motivos, rasgos, imágenes propias, roles sociales y habilidades que dan como resultado el nacimiento, la supervivencia y / o el crecimiento de la empresa. Man and Lau (2000) definió las competencias empresariales como la capacidad total del empresario para desempeñar con éxito un rol de trabajo. Existe un consenso general de que las competencias empresariales son llevadas a cabo por individuos que comienzan y transforman sus negocios. S. Johnson and Winterton (1999) observaron que el rango de habilidades y competencias necesarias para dirigir una pequeña empresa es cualitativa y cuantitativamente diferente de las que se necesitan en organizaciones más grandes. Esto es al menos en parte el por qué; en un contexto empresarial, la atención se centra en el individuo (Hunt, 1997).

La teoría de la competencia se basa en estudiar líderes exitosos, desglosar sus comportamientos, actitudes y habilidades en aspectos mensurables, y buscar maneras de unirlos para crear individuos que demuestren un desempeño superior. Las habilidades necesarias para un emprendimiento exitoso pueden incluir, por ejemplo, habilidades de presentación oral, habilidades interpersonales y la capacidad de preparar y presentar un plan de negocios (Ronstadt, 1988). Según la teoría de la empresa basada en los recursos, el proceso de creación de valor de las empresas está estrictamente relacionado con la capacidad de los gerentes para adquirir y desarrollar recursos (Barney, 1991; Grant, 1991). Un aspecto clave de la literatura de investigación de competencias es la búsqueda de características individuales duraderas que conducen al éxito o al desempeño en un trabajo y, posteriormente, en una organización (Thomas & Herrisier, 1991). Estas características pueden variar desde un motivo, un rasgo, un aspecto de la autoimagen o rol social, la habilidad o un cuerpo de conocimientos de la persona (Boyatzis, 1982). En un estudio realizado por Bartlett and Ghoshal (1997), se identificaron tres categorías de competencias, actitudes / rasgos, conocimiento / experiencia y habilidades / habilidades. Stuart and Lindsay (1997) también definieron las competencias como las habilidades, el conocimiento y las características personales de una persona.

Las competencias empresariales también se han entendido en términos de rasgos, habilidades y conocimientos (Lau & Chan, 2002) y ha habido interés en cómo estas habilidades se aplican en diferentes contextos. La mayoría de los investigadores reconocen que existe una gran dicotomía en las competencias empresariales, y diferencian las competencias empresariales necesarias para iniciar un negocio de

aquellas necesarias para administrar el negocio a través del crecimiento (Chandler & Hanks, 1994).

B.2. Importancia de Espíritu Emprendedor

Uno de los principales impulsores de la investigación y la práctica relacionada con las competencias empresariales es su supuesta asociación con el desempeño y el crecimiento de las empresas y, por lo tanto, con el desarrollo económico. Los responsables de la formulación de políticas, en particular, se han preocupado tanto por evitar el fracaso de las pequeñas empresas como por promover el crecimiento empresarial. El crecimiento del riesgo se ha identificado en la literatura como un indicador crucial del éxito del emprendimiento (Covin & Slevin, 2000). En el contexto del emprendimiento, las competencias están particularmente relacionadas con el nacimiento, la supervivencia y / o el crecimiento de una empresa (Bird et al., 2004). La investigación muestra que las habilidades de un empresario contribuyen al rendimiento y crecimiento de la empresa, además, existe evidencia de que el desarrollo de habilidades empresariales entre los empresarios contribuye a la rentabilidad y el crecimiento (Lirio Loli, Toledo, & Castro, 2018). El espíritu empresarial se ha convertido en una ventaja competitiva para los países de fuerte expansión de la economía y el empleo pues logran aumentar el nivel de vida de los países miembros manteniendo la estabilidad financiera y contribuyendo así al desarrollo de la economía mundial.

Como menciona Parra (2015) la literatura organizacional ha intentado determinar cómo y por qué los empresarios se distinguen a través de sus conductas y características. Sin embargo, la distinción entre empresario, emprendedor, espíritu

emprendedor, capacidad empresarial y capacidad emprendedora ha sido difundida y existen diferencias en la conceptualización y en la medición de estas conductas. El mencionado investigador destaca el rol del emprendedor en la teoría económica, al afirmar que el trabajo del ser humano es la forma que produce riqueza. Schumpeter (1982) lo clasifica como un innovador, que abre nuevos caminos y conquista nuevas fuentes de aprovechamiento que conducen al desarrollo económico. La función del emprendedor es reformar o revolucionar el patrón de producción al explotar una invención o más comúnmente, para producir un nuevo producto o transformar uno ya existente. Este tipo de actividades son las responsables primarias de la prosperidad que cambian el organismo económico (Parra, 2015; Schumpeter, 1982). McClelland and Winter (1969) fundamentan la importancia del espíritu emprendedor porque es un *driver* de motivación a favor del logro. Esta constituye un proceso mental enfocado al planteamiento, búsqueda del progreso, excelencia, innovación y esfuerzo. El deseo de emprender un negocio, para este autor, hace que el emprendedor busque situaciones con responsabilidades en situaciones difíciles con control y seguimiento a los objetivos (Parra, 2015, p. 134).

Drucker (2014) señala que la característica del emprendedor es la innovación, conocimiento que debe ser aprendido de las conductas de las firmas japonesas de los años 80 y 90, que han desarrollado sólidos esquemas de desarrollo económico basados en los valores presentes, en su tradición y cultura. El emprendedor para Drucker, es una persona que crea valores y satisfacciones nuevas y diferentes al tratar de convertir un material en un recurso o cambiar esos recursos y a existentes en productos nuevos. El estudio de los “emprendedores” se centra en un enfoque

personalista en donde destaca el estudio de los rasgos, aptitudes, actitudes, habilidades personales y la elaboración de perfiles psicológicos que permitan determinar las conductas innatas y las que pueden ser adquiridas durante su formación y trayectoria organizacional (Parra, 2015).

B.3. Dimensiones de Espíritu Emprendedor

De acuerdo a Sánchez (2004) la psicología se ha interesado por el emprendedor. A esta perspectiva psicológica pertenece la línea central de esta investigación. Los factores psicológicos, más estudiados, que empujan a emprender son, entre otros, la necesidad de logro, el locus de control interno, la aceptación de la incertidumbre y la tolerancia hacia la ambigüedad (p. 43). El señalado investigador hace la siguiente propuesta.

B.3.1. Factores motivacionales

Considera que el emprendedor debe conjugar varias de las dimensiones de su capacidad organizativa con las motivaciones que le mueven a la creación (logro, poder, afiliación), La combinación de los roles y bases motivaciones que posibilitará su éxito o su fracaso en la creación de la empresa. Se encuentran las características ligadas a conseguir logro, la necesidad de aprobación; la necesidad de desarrollo personal; la percepción del beneficio económico; la necesidad de independencia, principalmente.

B.3.2. Características personales

Son características relacionadas con la *ontología*, la persona de iniciativa; con capacidad de decisión; el aceptar riesgos moderados; la orientación hacia la

oportunidad; la estabilidad emocional, la orientación hacia metas específicas y la tolerancia de la presión. A esto se suma la receptividad en sus relaciones sociales; el ejercicio de la honestidad. De acuerdo al autor, la relación emprendedora puede ser individual o colectiva. En el caso de que sea individual, es importante que la persona tenga las cualidades básicas, la experiencia necesaria y los conocimientos mínimos para sacar adelante su plan empresarial. Por el contrario, en el caso de que sea colectiva, las deficiencias individuales pueden ser compensadas por el resto de los miembros del grupo, aunque deben coordinarse los objetivos y los valores personales (Sánchez, 2004).

B.3.3. Características Físicas

Básicamente representados por la energía y el trabajo duro. El concepto de trabajo duro a través del esfuerzo físico no es simplemente una cuestión de horas de actividad laboral sino también de condiciones de trabajo. Así, unas condiciones indignas representan otra forma de entender lo que significa trabajo duro (Sánchez, 2004).

B.3.4. Características Intelectuales

Toma la versatilidad/Flexibilidad; la creatividad e innovación; la búsqueda de información; el ejercicio de la planificación; la capacidad de ejercer una visión comprensiva de los problemas y la capacidad para solucionar problemas. La inteligencia no solo se trata de la facultad para aprender de los libros, sino también de la destreza para resolver conflictos y saber qué es lo que hay que hacer a cada momento. Para establecer las facultades intelectuales de una persona se deben realizar varios tipos de pruebas o evaluaciones (Sánchez, 2004).

B.3.5. Competencias

Representado por el liderazgo; el conocimiento del negocio; la capacidad de conseguir recursos, tener prácticas de eficiencia y calidad. La competencia de un emprendedor es la capacidad, habilidad, pericia o destreza que debe tener un emprendedor para poder cumplir sus objetivos. La competencia es un conjunto de características que tiene un emprendedor para realizar las tareas que le corresponden. Estos atributos no necesariamente son natos, sino que se van desarrollando a medida que pasa el tiempo y se trabaja para conseguirlos (Sánchez, 2004; Serres, 1969; Spady & Mitchell, 1977).

B.4. El espíritu emprendedor en la universidad

De acuerdo a Parra (2015), la capacidad emprendedora se manifiesta mediante la concepción de un proyecto de elementos innovadores y el grado en que se logra materializarlo, es decir transformar, cambiar de forma, de idea a realidades en un plazo y con recursos definidos:

Las características del emprendedor son: creatividad e innovación, tenacidad, autoconfianza, liderazgo y coordinación, comunicación, negociación, responsabilidad, capacidad para asumir riesgo, altruismo, honestidad a través de individuos con actitudes, valores y un proyecto de vida enfocado a trascender, a ser impulsores de cambio siempre en beneficio personal y social (p. 135).

Las universidades como centros formadores están llamadas a desarrollar estrategias conducentes a la formación y desarrollo del Espíritu Empresarial, a través de

actividades curriculares donde se desarrollen la autoconfianza, autocrítica y la búsqueda de la libertad personal con actividades conducentes a la formación de egresados con alto Espíritu Empresarial como una forma de contribuir al desarrollo económico. Parra (2015) propone un modelo para la formación del Espíritu Empresarial fundamentado en el acuerdo de la UNESCO (1997) que lo califica como el capital más valioso de una sociedad; agrega, *“políticas institucionales que deben ser coherentes con las exigencias del entorno y al plan educativo nacional, así como tener una pertinencia nacional y regional”*. Por eso, el camino para la recuperación nacional y la elevación de la calidad de vida *“se hará a través de la práctica del trabajo sistemático en el estudio y el ejemplo de maestros y directivos en la organización, laboriosidad y eficiencia en producir un servicio de calidad, lo que permite al estudiante apreciar los buenos efectos de su trabajo constante y del trabajo de sus profesores”* (Parra, 2015, p. 139).

2.3. Definición de Términos

- **Capacidad de control:** Capacidad de supervisión y control de los recursos y las situaciones (Alcaraz, 2011).
- **Currículo de Estudios:** Dentro de la pedagogía moderna el plan de estudios es denominado currículo como el conjunto de asignaturas y actividades graduadas, sistematizadas y armonizadas, de manera que concurran a la obtención de un objetivo o grupo de objetivos, correspondientes a un nivel educativo (Arroyo Tovar, 2012).
- **Emprendedor.** Persona capaz de revelar oportunidades con habilidades necesarias para elaborar y desarrollar un nuevo concepto de negocio mediante

el aprovechamiento de sus capacidades y de los recursos a su alcance (Sánchez, 2004).

- **Empresa:** Organismo formado por personas, bienes materiales, aspiraciones y realizaciones comunes para dar satisfacciones a su clientela (Lirio Loli et al., 2018).
- **Espíritu Emprendedor.** Conjunto de valores culturales de comportamiento orientado a ejecutar una empresa o negocio a través de la motivación y las características personales (Sánchez, 2004).
- **Espíritu Empresarial/Entrepreneurship:** Conjunto de valores culturales de comportamiento orientado a ejecutar una empresa o negocio (Zapata, 2005).
- **Formación por competencias.** Conjunto de procesos integrados basados en conceptos, adaptaciones orientados al rendimiento que facilitan, miden, registran y certificar el aprendizaje dentro del contexto de los parámetros de las habilidades (Renée Bédard, 2003)
- **Trabajo en equipo.** Grupo de personas que tiene una perspectiva organizada y clara sobre sus metas y trabaja en interdependencia; sus miembros tienen una participación activa y coordinada (Zapata, 2005).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

De acuerdo a la orientación fue aplicada porque sus fundamentaciones dependen de la teoría en las ciencias administrativas y porque, además, se tiene interés en su aplicación para desarrollar soluciones a problemas prácticos (Ñaupas, 2014). De acuerdo al tipo de orientación fue correlacional pues se fundamenta en las relaciones entre los constructos.

Diseño de la investigación

La investigación fue de tipo no experimental y transeccional, debido a que la recolección de datos que se llevó a cabo en un momento dado y no se manipuló las variables del objeto de estudio (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014).

3.2. Plan de recolección de la información y/o diseño estadístico

- Población

La población estuvo constituida por 391 estudiantes de la Escuela de Administración de la FAT, UNASAM, matriculados en el semestre académico 2015-II, dato que fue proporcionado por la Dirección de la Escuela.

- **Muestra**

Se obtuvo aplicando el muestreo aleatorio. Para el cálculo de la muestra se tomó en cuenta a los alumnos que estuvieron matriculados en el Ciclo 2015-II en la Escuela de Administración, se consideró una muestra donde las proporciones correspondientes son igual a 0.5 en esta investigación. La fórmula fue la siguiente:

$$n = \frac{z^2 * pq(N)}{S^2(N - 1) + Z^2 pq}$$

$$194 = \frac{1.96^2 * 0.5x0.5(391)}{0.05^2(391 - 1) + 1.96^2 x0.5x0.5}$$

Dónde:

N = población (391)

Z = 1.96, para un nivel de confianza del 95%

S = 0.05, margen de error de estimación

p = probabilidad de éxito= 0.5; q = probabilidad de fracaso = 0.5

n = Tamaño de muestra

Se tuvo una muestra de 194 estudiantes y siendo este resultado mayor del 5% de la proporción n/N; se procedió a la operación de ajuste con la siguiente fórmula:

$$n^a = \frac{n}{1 + n / N}$$

n^a = Muestra ajustada.

n = Tamaño de la muestra.

N = Población.

Teniendo como resultado:

$$n^a = \frac{194}{1 + 194 / 391} = 130$$

La muestra ajustada quedó establecida en 130 estudiantes. Para que la muestra ajustada sea representativa y tome en cuenta a todos los estudiantes de la FAT UNASAM considerados en el estudio, se estratificó empleando la siguiente formula, dónde:

$$n_h = \frac{n}{N} \times Nh$$

nh = Muestra estratificada.

n = Tamaño de la muestra ajustada.

N = Población

Nh = Estrato de la población

De esta manera la muestra de estudiantes por ciclo de estudios quedó estratificada de la siguiente manera:

Tabla 2: Alumnos reportados matriculados: Semestre académico 2015-II

Ciclo	Nh	n/N	nh= n/N(Nh)
I	35	0,332480818	12
II	66	0,332480818	22
III	52	0,332480818	17
IV	41	0,332480818	14
V	35	0,332480818	10
VI	24	0,332480818	8
VII	26	0,332480818	9
VIII	42	0,332480818	14
IX	32	0,332480818	11
X	38	0,332480818	13
Total	391		130

Tabla 3: Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.882	18
.898	20

A través del Alfa de Cronbach, la cifra 0.882 indica que el instrumento utilizado es fiable para el caso de la batería de preguntas relacionadas con la Formación por competencias (la cifra 18 indica el número de preguntas). En el caso del Espíritu empresarial la cifra es 0.898, siendo 20 la cifra de las interrogantes utilizadas en el instrumento de estudio.

3.3. Instrumentos de recopilación de la información

La técnica empleada para esta investigación fue la encuesta. El cuestionario fue el instrumento para la recolección de datos definida como “*un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir*” utilizando preguntas con tres alternativas tipo Likert de respuesta tipo escala, en función a la naturaleza del indicador (Hernández Sampieri et al., 2014). Se formularon preguntas para las variables en función a los indicadores expuestos en el presente. La variable O1 se obtuvo del Sistema de información de gestión académica de la UNASAM que registra los indicadores planteados en este proyecto. La fiabilidad del cuestionario se hizo a través del estadístico de medida del Alfa de Cronbach.

Tabla 4: Dimensiones y Preguntas (ítems)

Dimensiones	Ítems/Preguntas
Praxeología (Prax)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tengo propensión para identificar lo verdadero en los juicios 2. Tengo la capacidad para el actuar, hacer, laborar 3. Usualmente aplico mis habilidades en mi vida cotidiana 4. Hago uso óptimo de los materiales y las herramientas para resolver casos 5. Con frecuencia hago búsquedas de información para cotejar resultados
Axiología (Axi)	<ol style="list-style-type: none"> 6. Me siento capacitado para apreciar lo bonito, lo bueno, lo útil 7. Siento que poseo energía para desarrollar mis objetivos 8. Tengo convicciones para legitimar el juicio de valor en situaciones 9. Tengo un fuerte compromiso con la conducta correcta 10. Mis acciones se orientan al comportamiento idóneo
Ontología (Onto)	<ol style="list-style-type: none"> 11. En mi vida tengo la filosofía de la búsqueda de hacer el bien 12. Creo que tengo conocimiento de los buenos principios como persona 13. Estoy en el camino del conocimiento de los fundamentos y las teorías

Epistemología (Epist)	<ul style="list-style-type: none"> 14. Tengo criterio para identificar la realidad, el sentido 15. Usualmente hago crítica los temas y conceptos 16. Tengo un respeto por las normas 17. Me preparan a favor del proceso de pensamiento 18. Gracias a los cursos tengo facilidad para desarrollar métodos
Factores motivacionales (FMotiv)	<ul style="list-style-type: none"> 1. En mi vida busco la necesidad de logro 2. Tengo la necesidad de desarrollo personal continuamente 3. Creo que es importante que el trabajo genere beneficio económico 4. Es importante que un profesional tenga independencia
Características personales (CPers)	<ul style="list-style-type: none"> 5. Es importante tomar iniciativas en circunstancias especiales 6. Tengo la capacidad de tomar decisiones asertivas 7. Creo que tengo estabilidad emocional en situaciones difíciles 8. Tengo una tolerancia de la presión laboral o de estudios 9. Me siento receptivo ante nuevas relaciones sociales 10. En mi vida practico la honestidad.
Características físicas (CFis)	<ul style="list-style-type: none"> 11. Me siento con energía constante 12. Creo que puedo trabajar con ahínco
Características intelectuales (CIntelec)	<ul style="list-style-type: none"> 13. Usualmente utilizo mi creatividad e innovación para resolver problemas 14. Siempre estoy en la búsqueda de información de calidad 15. En mi vida usualmente planifico mis objetivos 16. Tengo la capacidad de solucionar problemas
Competencias (Compe)	<ul style="list-style-type: none"> 17. Tengo características inherentes al liderazgo 18. Gracias a mi formación conozco cómo manejar un negocio 19. Tengo la capacidad de conseguir recursos para un emprendimiento 20. Tengo prácticas de eficiencia y calidad en mi vida

3.4. Plan de procesamiento y análisis estadístico de la información

Para el análisis de datos se utilizó el modelo de mínimos cuadrados para hallar el grado de significancia en indicadores ordinales. Este análisis se realizó de acuerdo con la codificación que se estableció para la recolección de datos. Se efectuó el registro en una base de datos con el programa SPSS v.26 (*Statistical Package for the Social Sciences*) luego el *SmartPLS*. De los resultados del análisis de datos se obtuvieron las conclusiones y recomendaciones.

Interpretación de datos

Dichos datos luego de ser analizados y procesados mediante los programas anteriormente mencionados, fueron presentados en un informe que tiene tablas descriptivas y cruzadas que proporcionaron una visión más amplia y sencilla sobre los resultados de este trabajo de investigación.

IV. RESULTADOS

Para conocer la asociación entre la formación por competencias y el desarrollo del Espíritu Emprendedor en la formación académica profesional del estudiante de la Escuela de Administración de la UNASAM de la Ciudad de Huaraz en el año 2015, a continuación, se realiza el análisis a través del enfoque SEM, regresión de mínimos cuadrados parciales. Para iniciar, se realiza la evaluación del modelo de medida para el diseño reflexivo-formativo. Se realiza este enfoque con el uso de la técnica de segunda generación denominada modelación de ecuaciones estructurales con mínimos cuadrados parciales (PLS-SEM, por sus siglas en inglés). Este método está teniendo gran aceptación en la comunidad científica en el área de ciencias sociales por tener un enfoque alternativo, robusto y más flexible al tradicional. Se inicia con una serie de pruebas para validar en modelo (Esposito Vinzi, Chin, Henseler, & Wang, 2010; Hair Jr, Sarstedt, Ringle, & Gudergan, 2017).

4.1. Validez convergente

En este punto de evaluación inicial del modelo, de acuerdo al modelo se hará la evaluación de las cargas externas (*outer weights*) y la determinación AVE (*Average Variance Extracted*) (Hair Jr et al., 2017).

Tabla 5: Resultados de medida del modelo

	Loadings	α Cronbach	CR	AVE
Praxeología		0.694	0.797	0.396
Prax_1	0.718			
Prax_2	0.656			
Prax_3	0.631			
Prax_4	0.600			
Prax_5	0.582			
Prax_6	0.578			
Axiología		0.701	0.806	0.456
Axi_1	0.742			
Axi_2	0.658			
Axi_3	0.717			
Axi_4	0.678			
Axi_5	0.565			
Ontología		0.397	0.712	0.452
Onto_1	0.695			
Onto_2	0.655			
Onto_3	0.666			
Epistemología		0.693	0.813	0.522
Epist_1	0.654			
Epist_2	0.750			
Epist_3	0.718			
Epist_4	0.763			
Factores Motivacionales		0.696	0.814	0.524
FMotiv_1	0.784			
FMotiv_2	0.704			
FMotiv_3	0.747			
FMotiv_4	0.653			
C Personales		0.678	0.786	0.383
CPers_1	0.614			
CPers_2	0.643			
CPers_3	0.470			
CPers_4	0.642			
CPers_5	0.657			
CPers_6	0.663			
C Físicas		0.375	0.762	0.615
CFis_1	0.772			
CFis_2	0.796			
C Intelectuales		0.616	0.775	0.465
CIntelec_1	0.688			
CIntelec_2	0.621			
CIntelec_3	0.769			
CIntelec_4	0.640			
Competencias		0.526	0.736	0.413
Compe_1	0.625			
Compe_2	0.579			
Compe_3	0.633			
Compe_4	0.724			

La determinación del *average variance extracted* (AVE), es decir, la *varianza media extraída* permite conocer el valor medio general de las cargas cuadradas de los indicadores asociados con los constructos. Como se observa, el análisis explica más de la mitad de la varianza de sus indicadores a través del *p-value*.

Además, se hizo la evaluación de la fiabilidad compuesta. El grado de confiabilidad compuesta (CR) muestra el indicador de construcción que representa la construcción latente donde, valores que excede a 0.7 son recomendados por Hair Jr et al. (2017)

Complementario a esto, la fiabilidad compuesta, indican valores mayores a 0.6 que aseguran la consistencia interna del modelo.

4.2. Validez discriminante

La validez discriminante de las medidas se examinó de acuerdo a las premisas de Fornell and Larcker (1981). La validez discriminatoria es el grado en que los elementos diferencian entre construcciones y miden conceptos distintos. Esto se mide examinando la correlación entre las medidas de las posibles construcciones superpuestas. Según Hair Jr et al. (2017), la varianza promedio compartida entre cada construcción y su medida debería ser mayor que la varianza compartida entre las construcciones y otras construcciones. La tabla muestra que la raíz cuadrada del AVE como se muestra en negrita en las diagonales es mayor que los valores de fila y columna correspondientes que indican que las medidas fueron discriminadas.

Tabla 6: Validez discriminante del modelo de medición

	Axi	CFis	CIntelec	CPers	Compe	EE	Epist	FMotiv	FxC	Onto	Prax
Axi	0.675										
CFis	0.422	0.784									
CIntelec	0.531	0.545	0.682								
CPers	0.517	0.639	0.601	0.619							
Compe	0.473	0.565	0.500	0.582	0.642						
EE	0.471	0.608	0.574	0.701	0.618	1.000					
Epist	0.651	0.493	0.476	0.563	0.413	0.544	0.723				
FMotiv	0.533	0.562	0.510	0.642	0.592	0.692	0.593	0.724			
FxC	0.671	0.416	0.479	0.530	0.447	0.787	0.720	0.548	1.000		
Onto	0.513	0.414	0.527	0.528	0.481	0.490	0.522	0.415	0.517	0.672	
Prax	0.732	0.493	0.541	0.625	0.533	0.528	0.706	0.586	0.701	0.568	0.630

La operación para calcular la validez discriminante se hizo examinando la carga cruzada de los indicadores (Hair Jr et al., 2017). Esto se logra comparando las cargas externas de un indicador en las construcciones asociadas y debe ser mayor que toda su carga en las otras construcciones.

Por ejemplo, en el constructo de *Axiología* resalta el *Compromiso con la conducta*; en las *Características físicas* es el *Trabajo con ahínco*, En las *Características Intelectuales* es *el ejercicio de la planificación*; en las *Características Personales* es la *Receptividad en las relaciones sociales*; en el Constructo de las *Competencias* es la disposición de *Tener prácticas de eficiencia y calidad*.; en los *Factores Motivacionales* es la *Percepción del beneficio económico*; en la *Ontología* es el *Criterio para identificar la realidad*; y finalmente, en la *Praxeología* es la *Capacidad para actuar*.

Tabla 7: Cargas y cruce de cargas

	Axi	CFis	CIntelec	CPers	Compe	Epist	FMotiv	Onto	Prax
Axi_1	0.742	0.284	0.422	0.421	0.389	0.456	0.406	0.375	0.524
Axi_2	0.658	0.249	0.344	0.298	0.254	0.389	0.344	0.313	0.559
Axi_3	0.717	0.343	0.376	0.357	0.380	0.552	0.391	0.399	0.499
Axi_4	0.678	0.296	0.366	0.312	0.259	0.393	0.325	0.337	0.433
Axi_5	0.565	0.249	0.266	0.358	0.293	0.383	0.322	0.294	0.446
CFis_1	0.342	0.772	0.469	0.536	0.393	0.363	0.440	0.301	0.395
CFis_2	0.320	0.796	0.388	0.468	0.491	0.409	0.442	0.347	0.379
CIntelec_1	0.376	0.385	0.688	0.391	0.307	0.332	0.388	0.379	0.378
CIntelec_2	0.247	0.362	0.621	0.414	0.328	0.218	0.342	0.280	0.308
CIntelec_3	0.421	0.434	0.769	0.460	0.370	0.373	0.353	0.417	0.395
CIntelec_4	0.399	0.293	0.640	0.367	0.357	0.374	0.316	0.355	0.401
CPers_1	0.247	0.370	0.366	0.614	0.317	0.296	0.361	0.364	0.259
CPers_2	0.306	0.460	0.422	0.643	0.392	0.352	0.366	0.377	0.368
CPers_3	0.229	0.331	0.269	0.470	0.268	0.265	0.314	0.169	0.343
CPers_4	0.387	0.415	0.409	0.642	0.378	0.323	0.480	0.373	0.431
CPers_5	0.379	0.381	0.369	0.657	0.405	0.408	0.459	0.337	0.445
CPers_6	0.350	0.416	0.377	0.663	0.383	0.438	0.383	0.288	0.485
Compe_1	0.247	0.319	0.320	0.348	0.625	0.314	0.425	0.323	0.405
Compe_2	0.304	0.392	0.368	0.343	0.579	0.194	0.330	0.321	0.272
Compe_3	0.275	0.395	0.328	0.385	0.633	0.215	0.371	0.329	0.286
Compe_4	0.389	0.354	0.285	0.414	0.724	0.330	0.391	0.272	0.400
Epist_1	0.460	0.353	0.424	0.514	0.274	0.654	0.456	0.411	0.544
Epist_2	0.473	0.353	0.274	0.368	0.240	0.750	0.381	0.332	0.505
Epist_3	0.478	0.417	0.348	0.377	0.362	0.718	0.404	0.381	0.479
Epist_4	0.471	0.308	0.341	0.379	0.326	0.763	0.476	0.391	0.517
FMotiv_1	0.293	0.426	0.319	0.536	0.407	0.431	0.784	0.353	0.399
FMotiv_2	0.444	0.439	0.429	0.428	0.443	0.449	0.704	0.284	0.459
FMotiv_3	0.411	0.460	0.407	0.442	0.388	0.436	0.747	0.247	0.404
FMotiv_4	0.412	0.284	0.322	0.453	0.498	0.402	0.653	0.328	0.450
Onto_1	0.351	0.280	0.396	0.336	0.287	0.379	0.205	0.695	0.362
Onto_2	0.293	0.392	0.378	0.386	0.370	0.305	0.352	0.655	0.426
Onto_3	0.386	0.169	0.295	0.341	0.310	0.368	0.273	0.666	0.357
Prax_1	0.501	0.353	0.452	0.494	0.296	0.503	0.425	0.444	0.718
Prax_2	0.496	0.345	0.391	0.354	0.287	0.413	0.270	0.438	0.656
Prax_3	0.439	0.259	0.291	0.360	0.373	0.502	0.419	0.330	0.631
Prax_4	0.457	0.337	0.366	0.453	0.421	0.365	0.419	0.368	0.600
Prax_5	0.450	0.284	0.281	0.387	0.358	0.418	0.309	0.295	0.582
Prax_6	0.419	0.276	0.233	0.303	0.311	0.465	0.378	0.244	0.578

La tabla muestra que todos los ítems que miden una construcción particular se cargaron más arriba en esa construcción y se cargaron más abajo en las otras construcciones que confirman la validez discriminatoria de las construcciones.

4.3. Coeficiente de ruta y *bootstrapping*

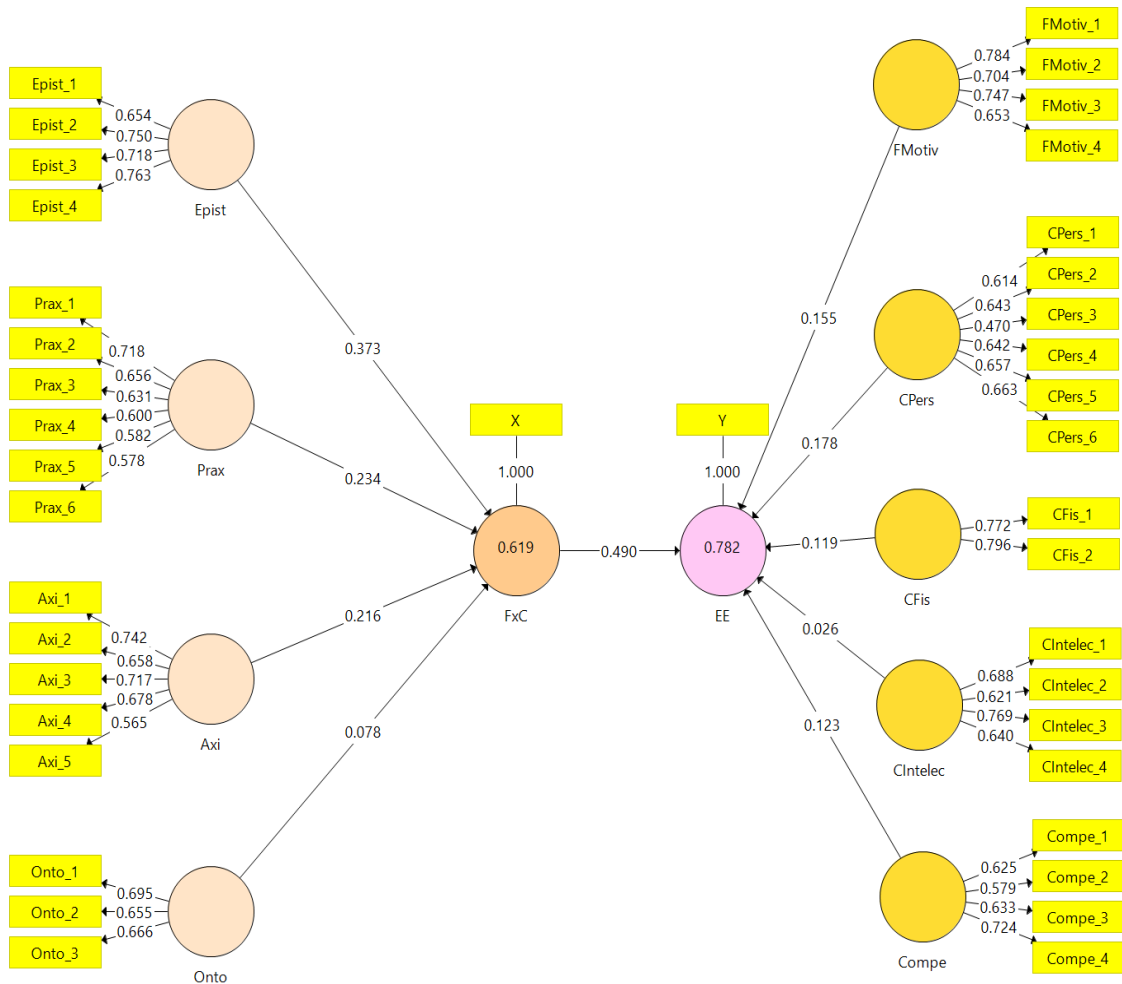


Figura 3: Coeficientes de ruta

El *driver* más importante para el constructo *Formación por competencias* es la Epistemología (0.373); seguido de Praxeología (0.234) y Axiología (0.216). Para el caso del *Espíritu empresarial*, el constructo más importante es el representado por

las *Características personales* (0.178), seguido de los *Factores motivacionales* (0.155); y las *Competencias* (0.123). Los factores asociados en la *formación por competencias* explican en un 61.9% el constructo; para el caso del espíritu empresarial, los constructos explican su vinculación en un 78.2%. Sin embargo, para determinar con rigor si un coeficiente de ruta es significativo se debe desarrollar la evaluación de su error estándar gracias al proceso *Bootstrapping* (Hair Jr et al., 2017).

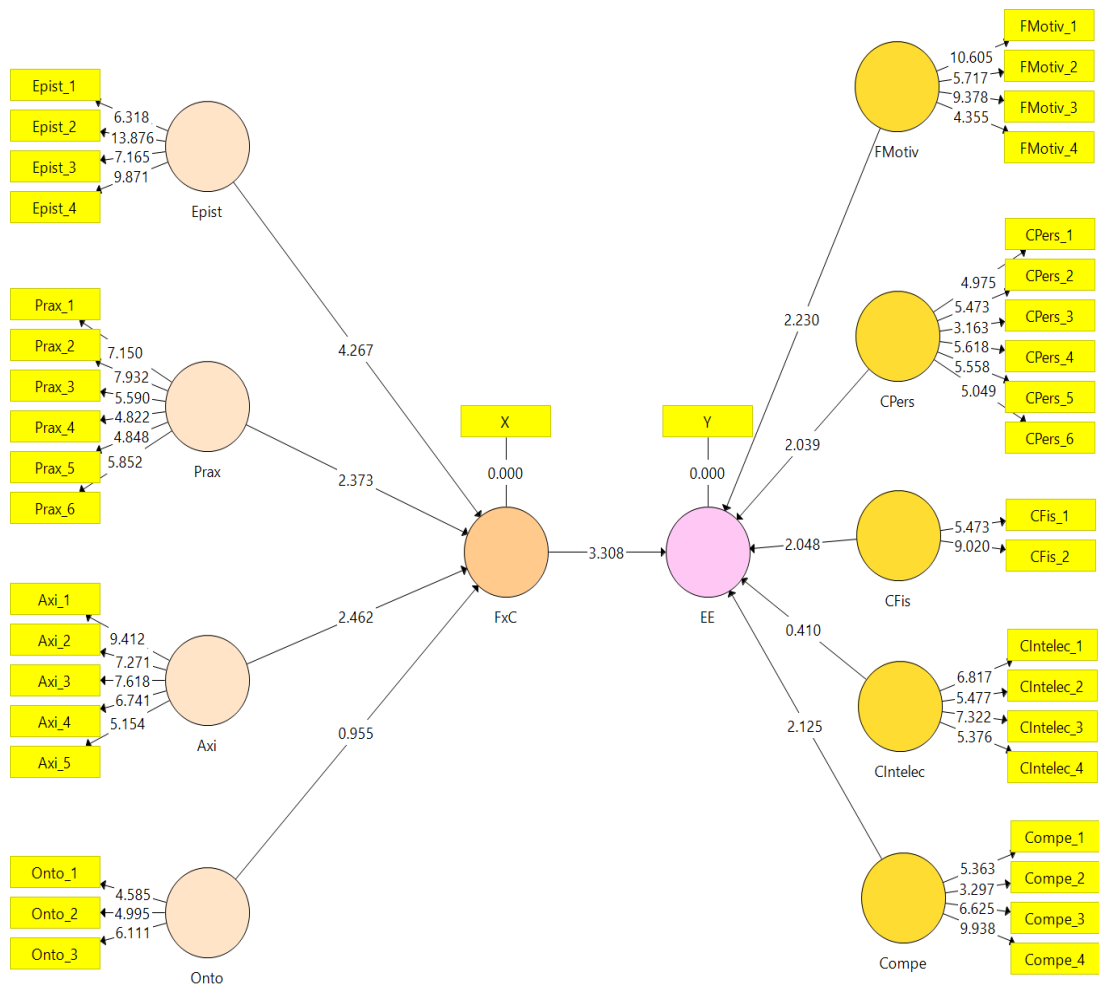


Figura 4: Significancia de los coeficientes de ruta

De acuerdo a la técnica, el error estándar de *bootstrapping* calcula los valores *t* empíricos y los valores *p* para todo el coeficiente del camino estructural. Cuando un valor *t* empírico es mayor que el valor crítico, se llega a la conclusión de que el coeficiente es estadísticamente significativo (a una cierta probabilidad de error o nivel de significación). Los valores críticos generalmente utilizados para las pruebas de dos colas son 1.96 (nivel de significación = 5%).

4.4. Prueba de hipótesis

Tabla 8: Prueba de hipótesis

Hip	Relación	Beta	T Statistics	P Values	Determinación
HG	FxC -> EE	0.490	3.308	0.001	Se acepta
H1	Prax -> FxC	0.234	2.373	0.018	Se acepta
H2	Axi -> FxC	0.216	2.462	0.014	Se acepta
H3	Onto -> FxC	0.078	0.955	0.340	Se rechaza
H4	Epist -> FxC	0.373	4.267	0.000	Se acepta
H5	FMotiv -> EE	0.155	2.230	0.026	Se acepta
H6	CPers -> EE	0.178	2.039	0.042	Se acepta
H7	CFis -> EE	0.119	2.048	0.041	Se acepta
H8	Clntelec -> EE	0.026	0.410	0.682	Se rechaza
H9	Compe -> EE	0.123	2.125	0.034	Se acepta

Tabla 9: Prueba de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.882	18
.898	20

Como se aprecia, a través del Alfa de Cronbach, la cifra 0.882 indica que el instrumento utilizado es fiable para el caso de la batería de preguntas relacionadas con la Formación por competencias (la cifra 18 indica el número de preguntas). En el caso del Espíritu empresarial la cifra es 0.898, siendo 20 la cifra de las interrogantes utilizadas en el instrumento de estudio.

V. DISCUSIÓN

El objetivo central de la investigación se fundamentó en determinar si la formación por competencias está asociada con el desarrollo del Espíritu Emprendedor en la formación académica profesional del estudiante de la Escuela de Administración de la FAT, UNASAM de la Ciudad de Huaraz, 2015.

Para lograr el propósito se estableció la hipótesis general, planteada como *“la formación por competencias está asociada significativamente con el desarrollo del Espíritu Emprendedor en la formación académica profesional del estudiante de la Escuela de Administración de la FAT, UNASAM de la Ciudad de Huaraz, 2015”*.

Así, en el objetivo general, con la hipótesis que pronostica su relación, se demuestra que existe una relación positiva y significativa del 49%. Además, se establece que los factores de como la Praxeología, la Axiología, la Ontología y la Epistemología explican los Formación por competencias en un 61.9%, valor importante que valida el pronóstico. Más aun, la relación es significativa a través de las pruebas t, p y de intervalos de confianza (IC). Este hallazgo concuerda son los estudios realizados por García and Lirio Loli (2015) quienes confirman la correlación positiva entre la formación académica y el espíritu empresarial quienes indican que, a medida que el la formación académica se desarrolla en los estudiantes, la mejora de las competencias, los currículos abiertos, flexibles y dinámicos, el desempeño de los docentes, los espacios didácticos bien equipados y las evaluaciones continuas, mejores serán los niveles del espíritu empresarial en los estudiantes de la escuela de administración de la Facultad de Administración y Turismo de la misma universidad, la UNASAM. Con ello también había determinado que el nivel del

espíritu empresarial de los estudiantes es alto, tanto como su formación académica calificada como “buena” (García & Lirio Loli, 2015). Se fundamenta la importancia señalada por Fandiño Parra (2011) de establecer la mejora de los programas académicos para que cumplan con su misión de formar profesionales con *Espíritu Empresarial*. Y como establece Padilla y Abello (2015) se debe cubrir la necesidad que tienen los estudiantes de incluir el emprendimiento como algo inherente al *pensum* de la carrera de Administración desde el inicio de la carrera para despertar la mentalidad emprendedora e innovadora en ellos. Esto añadido a Clemenza and Ferrer (2006) quien, a través de su aporte, reconoce la necesidad de configurar un modelo de paradigma universitario, que haga congruente la formación del estudiante con las demandas coyunturales y estructurales de cada país, que ha de servir de base para generar un líder de futuro, capaz de convertirse en agente transformador de la sociedad.

En la hipótesis específica 1, se halló que la Praxeología se relaciona significativamente con la FPC del estudiante de la Escuela de Administración de la FAT, UNASAM, 2015. Esto es coherente con el planteamiento de Clemenza and Ferrer (2006) que reconocen la necesidad de configurar un nuevo modelo de paradigma universitario para responder a las demandas coyunturales y estructurales por las que atraviesa el país, base para generar un líder de futuro, capaz de convertirse en agente transformador de la sociedad.

En la hipótesis específica 2 se ha demostrado que la Axiología se relaciona significativamente con la FPC del estudiante de la Escuela de Administración de la FAT, UNASAM, 2015. De esta forma se confirma y relación con estudios que

fundamentan la necesidad de formar a estudiantes con sentido ético pues Esquivel (2011) destaca la constante preocupación por la relación teoría y práctica, las tensiones entre la formación y el mundo del trabajo, así como los desafíos que se plantean a quienes abordan este tema en la contemporaneidad..

Sin embargo, en la hipótesis específica 3, se advierte que la Ontología no se relaciona significativamente con la FPC del estudiante de la Escuela de Administración de la FAT, UNASAM, 2015.

De igual forma, en la hipótesis específica 4, se halló que la Epistemología se relaciona significativamente con la FPC del estudiante de la Escuela de Administración de la FAT, UNASAM, 2015, siendo éste un elemento que destaca en esta casa de estudios y de debate de manera particular y precisa el problema filosófico para hallar la verdad; el lugar donde se problema es proyectado a través de los cursos. Este elemento, de hecho, es el soporte donde toda teoría de conocimiento, cualquiera que sea, es obligada a tomar sus valores (Serres, 1969).

Cuando se hizo el análisis de la hipótesis 5 se halló que los factores motivacionales se relacionan significativamente con el espíritu empresarial. Esto guarda relación con el estudio de Padilla and Abello (2015) cuando advierten la necesidad que tienen los estudiantes y la misma carrera de incluir el emprendimiento como algo inherente al pensum de Administración de Empresas, pues es importante que se inculque en los alumnos desde el inicio de la carrera con el fin de despertar la mentalidad emprendedora e innovadora.

Para la hipótesis específica 6 se determina que las características personales se relacionan significativamente con el EE del estudiante de la Escuela de

Administración de la FAT, UNASAM, 2015; esto es coherente con el estudio de Fandiño Parra (2011) que también coincide en la necesidad de desarrollar del espíritu empresarial como es el caso de las universidades de Cali,

Para el caso de la hipótesis específica 7, se determina que las características físicas se relacionan significativamente con el EE del estudiante de la Escuela de Administración de la FAT, UNASAM, 2015. En el caso de la hipótesis específica 8, se ha calculado que las características intelectuales se no guardan una relación significativa con el EE del estudiante de la Escuela de Administración de la FAT, UNASAM, 2015. En estos dos aspectos como advierte Avila (2012) se debe concebir la formación en la actividad social práctica de todas formas para unir ambos conceptos es parte de la concepción que construya la historia, al concebir el desarrollo como un producto de la actividad social del hombre.

Finalmente, en la hipótesis específica 9, se determina que las competencias se relacionan significativamente con el espíritu empresarial del estudiante de la Escuela analizada, aspecto que se relaciona con tener capacidades emprendedoras evaluándose las condiciones de su entorno y cómo el individuo se relaciona con él, en tanto dificulta o facilita el desarrollo emprendedor como establece Harman (2012).

Es importante notar que la variable *epistemológica* es el factor esencial que más aporta en el estudiante para la construcción de sus competencias, esta conclusión coincide con el estudio de Clemenza and Ferrer (2006) porque la formación debe fundamentarse en el pensamiento crítico, la importancia del liderazgo como una

tarea y una capacidad gerencial fundamentada en la formación de la crítica en los temas y los conceptos, propios de la carrera para contribuir en la preparación para dirigir cualquier nivel organizacional configurándose un nuevo modelo de paradigma universitario, congruente con la formación del estudiante con las demandas del entorno y las necesidades coyunturales y estructurales del país, para generar un líder o agente transformador de la sociedad, preocupación para que la relación entre la teoría y la práctica, sean los desafíos que se plantean a quienes abordan este tema en la contemporaneidad como destaca Esquivel (2011).

Finalmente, el factor esencial del espíritu emprendedor del estudiante de la escuela de administración es el conjunto de Características Personales, a través de un peso del 17.8% y expresado a través de la Toma de iniciativas; la Capacidad de decisión, la Estabilidad emocional, la Tolerancia de la presión, la Receptividad en sus relaciones sociales y el Ejercicio de la honestidad. Este hallazgo se alinea con el estudio de Padilla and Abello (2015) donde se identificó los factores del éxito empresarial y de la construcción de una mentalidad emprendedora donde el buen trabajo (competencias) que ha venido realizando se relacionan con el espíritu empresarial y emprendimiento, notándose la necesidad del estudiante para incluir el emprendimiento como algo inherente al pensamiento del egresado notándose la importancia para orientar a los alumnos desde el inicio de la carrera para desarrollar la mentalidad emprendedora. Lo mismo señala Fandiño Parra (2011) cuando subraya la misión de formar profesionales con factores que construyan el Espíritu Empresarial. Sin embargo, debe precisarse que la preparación no solamente debe estar orientado al tema empresarial, como menciona Harman (2012), sino también a las condiciones de su entorno y cómo el individuo se relaciona con él, en tanto

dificulta o facilita el desarrollo emprendedor. Eso se alinea con el estudio de Barreto y Gómez (2009) donde analizan que el éxito empresarial desde la perspectiva del logro basado en el trabajo que desarrolla el líder, el tamaño del grupo, la madurez, el grado en que se requiere la participación y cooperación de los miembros del grupo.

Para la identificación del factor esencial de la formación por competencias del estudiante de la Escuela de Administración de la UNASAM, la tabla muestra el valor o los pesos de cada relación que aportan la variable epistemológica como factor esencial, es decir, el lugar donde se debate de manera particular y precisa el problema filosófico de la verdad; el lugar donde ese problema es proyectado, circunscrito, determinado, efectuado. En este punto se destaca el valor del 37.3 % por encima de los demás. En este punto los estudiantes establecen la preparación con proceso de pensamiento; la formación de la crítica en los temas y los conceptos, propios de la carrera en la formación de competencias. El *valor t* establece que la relación es significativa.

En función al coeficiente de ruta individual, se aprecia que la dimensión más importante pertenece a las Características Personales, a través de un peso del 17.8% y expresado a través de la Toma de iniciativas; la Capacidad de decisión, la Estabilidad emocional, la Tolerancia de la presión, la Receptividad en sus relaciones sociales y el Ejercicio de la honestidad. El *valor t* establece que la relación es significativa

Definitivamente estos hallazgos merecen ser ampliados por mayores estudios analizando sus componentes no solamente en esta escuela, sino en otras realidades

porque es importante enfatizar que la economía regional debe ser dinamizada por la actuación de las empresas, la conformación de las fuerzas de producción, el fomento del empleo y la innovación, elementos sujetos a la formación académica orientada en las competencias a favor del espíritu empresarial (*entrepreneurship*).

VI. CONCLUSIONES

1. A nivel general, la formación por competencias está asociada significativamente con el desarrollo del Espíritu Emprendedor en la formación académica profesional del estudiante de la Escuela de Administración de la Facultad de Administración y Turismo de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo de la Ciudad de Huaraz, 2015.
2. A nivel específico la Praxeología se relaciona significativamente con la FPC del estudiante de la Escuela de Administración de la FAT, UNASAM, 2015.
3. La Axiología se relaciona significativamente con la Formación por competencias del estudiante de la Escuela de Administración de la Facultad citada.
4. La Ontología se relaciona significativamente con la Formación por competencias del estudiante de la Escuela de Administración de esta institución analizada
5. La Epistemología se relaciona significativamente con la Formación por competencias del estudiante de la Escuela de Administración de la Facultad santiaguina
6. Los factores motivacionales se relacionan significativamente con el Espíritu empresarial del estudiante de la Escuela de Administración.
7. Las características personales se relacionan significativamente con el Espíritu empresarial del estudiante de la Escuela de Administración.

8. Las características físicas se relacionan significativamente con el Espíritu empresarial del estudiante de la Escuela de Administración de la Facultad analizada.
9. Las características intelectuales se relacionan significativamente con el Espíritu empresarial del estudiante.
10. Las competencias se relacionan significativamente con el espíritu empresarial del estudiante de la Escuela de Administración de la FAT de esta universidad.

VII. RECOMENDACIONES

1. Es imprescindible orientar acciones, desde el órgano académico, diseñar y desarrollar módulos de formación dentro del enfoque por competencias impulsando el sentido de la iniciativa y espíritu emprendedor en los estudiantes fomentando la capacidad de reconocer las oportunidades existentes para las actividades personales, profesionales y de negocios.
2. Siendo la epistemología un factor que impulsa la formación por competencias, proseguir con la difusión y la internalización de la doctrina administrativa con el nuevo impulso generado por la creatividad y la innovación implementando un plan basada también en la postura ética de las organizaciones (*axiología*) y el conocimiento de cómo estas pueden ser un impulso positivo (*epistemología*).
3. Continuar impulsando en el estudiante la formación para la asertiva toma de iniciativas a través de talleres vivenciales en los cursos afines; la seguridad en la capacidad de decisión ante circunstancias de riesgo; la estabilidad emocional a través de la tutoría seria y asertiva de los docentes; mecanismos para consolidar la tolerancia ante situaciones de presión; la receptividad en sus relaciones sociales y el ejercicio de la honestidad. Esto debe lograrse con docentes que no solamente impartan estos valores dentro de las aulas. Se requiere que los mismos demuestren la honestidad de sus actos en situaciones cotidianas y como ciudadanos.

VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguirre, J. (1998). Praxis. *Auroux*(2), 2022.
- Alcaraz, R. (2011). *Emprendedor de éxito*. México DF: McGraw Hill.
- Alles, M. (2013). *Cómo lograr un cambio cultural a través de gestión por competencias*. Bogotá: Ediciones Granica.
- Ardel, E. (1954). *Le mythique*. Paris: Diogène.
- Arroyo Tovar, R. (2012). Habilidades gerenciales: desarrollo de destrezas, competencias y actitud.
- Avila, S. R. Y. Z. (2012). Estrategia curricular para la formación de la competencia de emprendimiento en negocio en redes universitarias. *Pixel-Bit. Revista de medios y educación*(41), 149-161.
- Baris, R. (1978). Comptency-based education and creative thinking. *Journal of occupational psychology*(32), 363-368.
- Barney, J. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99-120. doi:10.1177/014920639101700108
- Barreto, G., & Gómez, L. (2009). *Los modelos contemporáneos del liderazgo y el desempeño de los trabajadores permanentes en las empresas constructoras del Distrito de Huaraz*. Facultad de Administración y Turismo, UNASAM, Huaraz.

- Bartlett, C. A., & Ghoshal, S. (1997). The myth of the generic manager: new personal competencies for new management roles. *California management review*, 40(1), 92-116. doi:10.2307/41165924
- Bédard, R. (1995). *Les fondements philosophiques de la direction*. Paris: HEC.
- Bédard, R. (2003). Los fundamentos del pensamiento y las prácticas administrativas: El rombo y las cuatro dimensiones filosóficas. *J AD-minister*(3), 68-88.
- Beneitone, P. (2007). *Reflexiones y perspectivas de la educación superior en América Latina: informe final Proyecto Tuning América Latina: 2004-2007*: Proyecto Tuning América Latina.
- Bird, A., Osland, J. S., & Lane, H. W. (2004). Global competencies: An introduction. *The Blackwell handbook of global management: A guide to managing complexity*, 57-80. doi:<https://doi.org/10.1111/b.9780631231936.2004.00005.x>
- Boyatzis, R. E. (1982). *The competent manager: A model for effective performance*: John Wiley & Sons.
- Broski, D. (1977). Competency-based curriculum development: a pragmatic approach. *Journal of allied health*.
- Bücker, J., & Poutsma, E. (2010). Global management competencies: a theoretical foundation. *Journal of Managerial Psychology*, 25(8), 829-844. doi:10.1108/02683941011089116

- Chandler, G. N., & Hanks, S. H. (1994). Founder competence, the environment, and venture performance. *Entrepreneurship theory and practice*, 18(3), 77-89. doi:10.1177/104225879401800306
- Clemenza, C., & Ferrer, J. (2006). *Educación universitaria sobre la formación de líderes del futuro*.
- Covin, J. G., & Slevin, D. P. (2000). High growth transitions: Theoretical perspectives and suggested directions. *Entrepreneurship*, 99-126.
- Davies, I. (1973). *Competency-based Learning: Technology, management and design*. New York: McGraw-Hill.
- Drucker, P. (2014). *Innovation and entrepreneurship*: Routledge.
- Esposito Vinzi, V., Chin, W. W., Henseler, J., & Wang, H. (2010). *Handbook of partial least squares: Concepts, methods and applications*: Heidelberg, Dordrecht, London, New York: Springer.
- Esquivel, F. (2011). *Aportes sobre un estado de la cuestión para una formación académica universitaria*. Costa Rica.
- Fandiño Parra, Y. (2011). Los jóvenes hoy: enfoques, problemáticas y retos. *Revista iberoamericana de educación superior*, 2(4), 150-163. doi:10.22201/iissue.20072872e.2011.4.42
- García, M., & Lirio Loli, F. (2015). La formación académica y el espíritu empresarial de los estudiantes de la Escuela

de Administración de la UNASAM, 2009. *Conocimiento para el Desarrollo*, 6, 89-96. Retrieved from <https://revista.usanpedro.edu.pe/index.php/CPD/article/view/108>

Gibb, A. A. (1996). Entrepreneurship and small business management: can we afford to neglect them in the twenty- first century business school? *British Journal of management*, 7(4), 309-321.

González, A. (2014). *Investigación básica y aplicada en el campo de las ciencias económico administrativas*. México: Colofón.

Grant, R. M. (1991). The resource-based theory of competitive advantage: implications for strategy formulation. *California management review*, 33(3), 114-135.

Hair Jr, J. F., Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Gudergan, S. P. (2017). *Advanced issues in partial least squares structural equation modeling*: SAGE Publications.

Hall, G., & Jones, H. (1976). *Competency-based Education: A Process for the Improvement of Education*. New Jersey: Prentice-Hall.

Hanken, M. (1979). Should institutions of higher-education adopt a competency-based educational philosophy? *Medical Record News*, 50(5), 41-44.

Harman , Ú. (2012). Un estudio de los factores de éxito y fracaso en emprendedores de un programa de incubación de empresas: caso del proyecto RAMP Perú.

- Hayton, J. C., & Kelley, D. J. (2006). A competency- based framework for promoting corporate entrepreneurship. *Human Resource Management Review, 45*(3), 407-427.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6a ed.). México: McGraw-Hill.
- Houston, W. R., & Warner, A. (1977). The competency-based movement: Origins and future. *Educational Technology, 17*(1), 14-19.
- Hunt, J. M. (1997). Toward the development of a competency model of family firm leadership.
- Jarrett, H. (1977). Implications of implementing competency based education in the liberal arts. *Educational Technology, 17*(4), 21-26.
- Johnson, J. P., Lenartowicz, T., & Apud, S. (2006). Cross-cultural competence in international business: Toward a definition and a model. *Journal of international business studies, 37*(4), 525-543.
- Johnson, S., & Winterton, J. (1999). Management Skills. Skills Task Force Research Paper 3.
- Lafaye, P.-B. (1957). *Dictionnaire des synonymes de la langue française* (10 ed.). Paris: Hachette.
- Lafrancesco, G. (2004). *Evaluación integral y del aprendizaje*: Magisterio.

- Lau, T., & Chan, K. F. (2002). The competitiveness of small and medium enterprises: A conceptualization with focus on entrepreneurial competencies. *Journal of Business Venturing*, 17(2), 123-142.
- Lavelle, L. (1950). *Traité des valeurs*. PUF, 1, 26.
- Lirio Loli, F., Toledo, R., & Castro, J. (2018). *6 Pasos para emprender negocios: Guía ilustrada para el fortalecimiento de capacidades de gestión*. Huaraz: Amazon.
- Lombana, J., Cabeza, L., Castrillón, J., & Zapata, Á. (2014). Formación en competencias gerenciales. *Estudios Gerenciales*, 30(132), 301-313. doi:<https://doi.org/10.1016/j.estger.2014.01.017>
- Man, T. W. Y., & Lau, T. (2000). Entrepreneurial competencies of SME owner/managers in the Hong Kong services sector: A qualitative analysis. *Journal of Enterprising Culture*, 8(03), 235-254.
- Manning, T. T. (2003). Leadership across cultures: Attachment style influences. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 9(3), 20-30.
- McClelland, D. C., & Winter, D. G. (1969). Motivating economic achievement.
- Mitchelmore, S., & Rowley, J. (2010). Entrepreneurial competencies: a literature review and development agenda. *International journal of entrepreneurial Behavior & Research*, 16(2), 92-111.
- Nagel, T. S., & Richman, P. T. (1972). *Competency-based instruction: a strategy to eliminate failure; a branching programmed text*: CE Merrill Pub. Co.

- Ñaupas, H. (2014). *Metodología de la investigación cuantitativa - cualitativa y redacción de la tesis* (E. d. I. U. E. d. Kindle Ed. 4a ed.).
- Padilla, L. F., & Abello, M. B. (2015). Evaluación del impacto del emprendimiento empresarial de los egresados de administración de empresas de la Pontificia Universidad Javeriana In.
- Parra, L. B. (2015, 2003). *Espíritu empresarial, creatividad empresarial. Un nuevo reto*.
- Ronstadt, R. (1988). The corridor principle. *Journal of Business Venturing*, 3(1), 31-40.
- Sánchez, M. (2004). Perfil psicológico del autoempleado.
- Schumpeter, J. (1982). Los economistas clásicos. *Madrid: Edit. Alianza*.
- Scott, B. (1982). Competency based learning: a literature review. *International Journal of Nursing Studies*, 19(3), 119-124.
doi:[https://doi.org/10.1016/0020-7489\(82\)90030-X](https://doi.org/10.1016/0020-7489(82)90030-X)
- Serres, M. (1969). *La communication* Paris: Les Éditions de Minuit.
- Spady, W. G., & Mitchell, D. E. (1977). Competency based education: Organizational issues and implications. *Educational Researcher*, 6(2), 9-15.
- Stuart, R., & Lindsay, P. (1997). Beyond the frame of management competenc (i) es: towards a contextually embedded framework of managerial competence in organizations. *Journal of European Industrial Training*, 21(1), 26-33.

Suutari, V. (2002). Global leader development: An emerging research agenda. *Career Development International*, 7(4), 218-233.

Thomas, I., & Herrisier, R. L. (1991). Managerial competencies for effective performance at senior levels in government. *Senior Staff Course, Hong Kong*.

Zapata, W. (2005). Formación por competencias en educación superior. Una aproximación conceptual a propósito del caso colombiano. *Revista iberoamericana de educación superior*, 36(9), 1.

ANEXOS

Matriz de Consistencia

Problema	Objetivo	Hipótesis	Var	Indicadores
General				
¿Cómo se relaciona la formación por competencias con el desarrollo del Espíritu Emprendedor en la formación académica del estudiante de la Escuela de Administración de la FAT, UNASAM de la Ciudad de Huaraz, 2015?	Determinar si la formación por competencias está relacionada con el desarrollo del Espíritu Emprendedor en la formación académica del estudiante de la Escuela de Administración de la FAT, UNASAM de la Ciudad de Huaraz, 2015.	La formación por competencias está relacionada significativamente con el desarrollo del Espíritu Emprendedor en la formación académica del estudiante de la Escuela de Administración de la FAT, UNASAM de la Ciudad de Huaraz, 2015.	Calidad de servicio	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad para el actuar • Aplicabilidad de las habilidades • Uso óptimo de los materiales, las herramientas • Búsqueda de resultados • Capacitado para apreciar lo bonito, lo bueno, lo útil • Posee energía • Tiene convicciones para legitimar el juicio de valor • Compromiso con la conducta • Orientación al comportamiento • Búsqueda de hacer el bien • Conocimiento de los principios • Conocimiento de los fundamentos y las teorías • Criterio para identificar la realidad, el sentido • Orientación a la crítica • Respeto por las normas • Preparación para el proceso de pensamiento • Facilidad para desarrollar métodos • Propensión para identificar lo verdadero
Específicos				
<ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Cómo se relaciona la Praxeología con la FPC del estudiante de la Escuela de Administración de la FAT, UNASAM, 2015? 2. ¿Cómo se relaciona la Axiología con la FPC del estudiante de la Escuela de Administración de la FAT, UNASAM, 2015? 3. ¿Cómo se relaciona la Ontología con la FPC del estudiante de la Escuela de Administración de la FAT, UNASAM, 2015? 4. ¿Cómo se relaciona la Epistemología con la FPC del estudiante de la Escuela de Administración de la FAT, UNASAM, 2015? 5. ¿Cómo se relacionan los factores motivacionales con el EE del estudiante de la Escuela de Administración de la FAT, UNASAM, 2015? 6. ¿Cómo se relacionan las características personales con el EE del estudiante de la Escuela de Administración de la FAT, UNASAM, 2015? 7. ¿Cómo se relacionan las características físicas con el EE del estudiante de la Escuela de Administración de la FAT, UNASAM, 2015? 8. ¿Cómo se relacionan las características intelectuales con el EE del estudiante de la Escuela de Administración de la FAT, UNASAM, 2015? 9. ¿Cómo se relacionan las competencias con el EE del estudiante de la Escuela de Administración de la FAT, UNASAM, 2015? 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Determinar si la Praxeología se relaciona con la FPC del estudiante de la Escuela de Administración de la FAT, UNASAM, 2015. 2. Determinar si la Axiología se relaciona con la FPC del estudiante de la Escuela de Administración de la FAT, UNASAM, 2015. 3. Determinar si la Ontología se relaciona con la FPC del estudiante de la Escuela de Administración de la FAT, UNASAM, 2015. 4. Determinar si la Epistemología se relaciona con la FPC del estudiante de la Escuela de Administración de la FAT, UNASAM, 2015. 5. Determinar si los factores motivacionales se relacionan con el EE del estudiante de la Escuela de Administración de la FAT, UNASAM, 2015. 6. Determinar si las características personales se relacionan con el EE del estudiante de la Escuela de Administración de la FAT, UNASAM, 2015. 7. Determinar si las características físicas se relacionan con el EE del estudiante de la Escuela de Administración de la FAT, UNASAM, 2015. 8. Determinar si las características intelectuales se relacionan con el EE del estudiante de la Escuela de Administración de la FAT, UNASAM, 2015. 9. Determinar si las competencias se relacionan con el EE del estudiante de la Escuela de Administración de la FAT, UNASAM, 2015. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. La Praxeología se relaciona significativamente con la FPC del estudiante de la Escuela de Administración de la FAT, UNASAM, 2015. 2. La Axiología se relaciona significativamente con la FPC del estudiante de la Escuela de Administración de la FAT, UNASAM, 2015. 3. La Ontología se relaciona significativamente con la FPC del estudiante de la Escuela de Administración de la FAT, UNASAM, 2015. 4. La Epistemología se relaciona significativamente con la FPC del estudiante de la Escuela de Administración de la FAT, UNASAM, 2015. 5. Los factores motivacionales se relacionan significativamente con el EE del estudiante de la Escuela de Administración de la FAT, UNASAM, 2015. 6. Las características personales se relacionan significativamente con el EE del estudiante de la Escuela de Administración de la FAT, UNASAM, 2015. 7. Las características físicas se relacionan significativamente con el EE del estudiante de la Escuela de Administración de la FAT, UNASAM, 2015. 8. Las características intelectuales se relacionan significativamente con el EE del estudiante de la Escuela de Administración de la FAT, UNASAM, 2015. 9. Las competencias se relacionan significativamente con el EE del estudiante de la Escuela de Administración de la FAT, UNASAM, 2015. 	Espíritu Emprendedor	<ul style="list-style-type: none"> • Necesidad de logro • Necesidad de desarrollo personal • Percepción del beneficio económico • Necesidad de independencia • Toma de iniciativas • Capacidad de decisión • Estabilidad emocional • Tolerancia de la presión • Receptividad en sus relaciones sociales • Ejercicio de la honestidad. • Energía • Trabaja con ahínco • Uso de la creatividad e innovación • Búsqueda de información; • Ejercicio de la planificación • Capacidad de solución de problemas. • Liderazgo • Conocimiento del negocio • Capacidad de conseguir recursos • Tener prácticas de eficiencia y calidad.

Resultados Generales

Sexo

		Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulado
Válido	Femenino	74	56,9	56,9	56,9
	Masculino	56	43,1	43,1	100,0
	Total	130	100,0	100,0	

Edad

		Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulado
Válido	Entre 18 a 20 años	51	39,2	39,2	39,2
	Entre 21 a 23 años	39	30,0	30,0	69,2
	Entre 15 a 17 años	32	24,6	24,6	93,8
	Mas de 24 años	8	6,2	6,2	100,0
	Total	130	100,0	100,0	

Procedencia Institución Educativa

		Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulado
Válido	Estatad	91	70,0	70,0	70,0
	Privada	29	22,3	22,3	92,3
	Parroquial	10	7,7	7,7	100,0
	Total	130	100,0	100,0	

Ciclo

		Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulado
Válido	2	22	16,9	16,9	16,9
	3	17	13,1	13,1	30,0
	4	14	10,8	10,8	40,8
	8	14	10,8	10,8	51,5
	10	13	10,0	10,0	61,5
	1	12	9,2	9,2	70,8
	9	11	8,5	8,5	79,2
	5	10	7,7	7,7	86,9
	7	9	6,9	6,9	93,8
	6	8	6,2	6,2	100,0
	Total	130	100,0	100,0	

Resultados de estudio

Usualmente hago crítica los temas y conceptos

		Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulado
Válido	Siempre	87	66,9	66,9	66,9
	Casi siempre	23	17,7	17,7	84,6
	En Ocasiones	10	7,7	7,7	92,3
	Nunca	5	3,8	3,8	96,2
	Casi nunca	5	3,8	3,8	100,0
	Total	130	100,0	100,0	

Tengo un respeto por las normas

		Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulado
Válido	5	83	63,8	63,8	63,8
	4	18	13,8	13,8	77,7
	2	12	9,2	9,2	86,9
	3	12	9,2	9,2	96,2
	1	5	3,8	3,8	100,0
	Total	130	100,0	100,0	

Me preparan a favor del proceso de pensamiento

		Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulado
Válido	5	90	69,2	69,2	69,2
	4	16	12,3	12,3	81,5
	3	13	10,0	10,0	91,5
	2	6	4,6	4,6	96,2
	1	5	3,8	3,8	100,0
	Total	130	100,0	100,0	

Gracias a los cursos tengo facilidad para desarrollar métodos

		Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulado
Válido	5	83	63,8	63,8	63,8
	4	20	15,4	15,4	79,2
	3	17	13,1	13,1	92,3
	1	5	3,8	3,8	96,2
	2	5	3,8	3,8	100,0
	Total	130	100,0	100,0	

Tengo propensión para identificar lo verdadero en los juicios

		Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulado
Válido	5	83	63,8	63,8	63,8
	4	22	16,9	16,9	80,8
	3	15	11,5	11,5	92,3
	1	5	3,8	3,8	96,2
	2	5	3,8	3,8	100,0
	Total	130	100,0	100,0	

Tengo la capacidad para el actuar, hacer, laborar

		Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulado
Válido	4	82	63,1	63,1	63,1
	5	21	16,2	16,2	79,2
	3	15	11,5	11,5	90,8
	1	8	6,2	6,2	96,9
	2	4	3,1	3,1	100,0
	Total	130	100,0	100,0	

Usualmente aplico mis habilidades en mi vida cotidiana

		Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulado
Válido	4	80	61,5	61,5	61,5
	5	20	15,4	15,4	76,9
	3	17	13,1	13,1	90,0
	1	8	6,2	6,2	96,2
	2	5	3,8	3,8	100,0
	Total	130	100,0	100,0	

Hago uso óptimo de los materiales y las herramientas para resolver casos

		Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulado
Válido	4	76	58,5	58,5	58,5
	5	24	18,5	18,5	76,9
	1	15	11,5	11,5	88,5
	3	10	7,7	7,7	96,2
	2	5	3,8	3,8	100,0
	Total	130	100,0	100,0	

Con frecuencia hago búsquedas de información para cotejar resultados

		Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulado
Válido	4	74	56,9	56,9	56,9
	5	18	13,8	13,8	70,8
	3	16	12,3	12,3	83,1
	1	14	10,8	10,8	93,8
	2	8	6,2	6,2	100,0
	Total	130	100,0	100,0	

Me siento capacitado para apreciar lo bonito, lo bueno, lo útil

		Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulado
Válido	4	83	63,8	63,8	63,8
	5	23	17,7	17,7	81,5
	3	13	10,0	10,0	91,5
	2	6	4,6	4,6	96,2
	1	5	3,8	3,8	100,0
	Total	130	100,0	100,0	

Siento que poseo energía para desarrollar mis objetivos

		Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulado
Válido	4	88	67,7	67,7	67,7
	5	22	16,9	16,9	84,6
	1	8	6,2	6,2	90,8
	2	8	6,2	6,2	96,9
	3	4	3,1	3,1	100,0
	Total	130	100,0	100,0	

Tengo convicciones para legitimar el juicio de valor en situaciones

		Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulado
Válido	4	89	68,5	68,5	68,5
	5	15	11,5	11,5	80,0
	1	11	8,5	8,5	88,5
	3	10	7,7	7,7	96,2
	2	5	3,8	3,8	100,0
	Total	130	100,0	100,0	

Tengo un fuerte compromiso con la conducta correcta

		Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulado
Válido	4	89	68,5	68,5	68,5
	5	15	11,5	11,5	80,0
	1	13	10,0	10,0	90,0
	3	8	6,2	6,2	96,2
	2	5	3,8	3,8	100,0
	Total	130	100,0	100,0	

Mis acciones se orientan al comportamiento idóneo

		Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulado
Válido	3	89	68,5	68,5	68,5
	4	15	11,5	11,5	80,0
	2	13	10,0	10,0	90,0
	1	9	6,9	6,9	96,9
	5	4	3,1	3,1	100,0
	Total	130	100,0	100,0	

En mi vida tengo la filosofía de la búsqueda de hacer el bien

		Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulado
Válido	3	78	60,0	60,0	60,0
	4	25	19,2	19,2	79,2
	1	11	8,5	8,5	87,7
	2	10	7,7	7,7	95,4
	5	6	4,6	4,6	100,0
	Total	130	100,0	100,0	

Creo que tengo conocimiento de los buenos principios como persona

		Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulado
Válido	3	83	63,8	63,8	63,8
	2	19	14,6	14,6	78,5
	4	15	11,5	11,5	90,0
	1	10	7,7	7,7	97,7
	5	3	2,3	2,3	100,0
	Total	130	100,0	100,0	

Estoy en el camino del conocimiento de los fundamentos y las teorías

		Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulado
Válido	3	90	69,2	69,2	69,2
	1	14	10,8	10,8	80,0
	4	14	10,8	10,8	90,8
	2	8	6,2	6,2	96,9
	5	4	3,1	3,1	100,0
	Total	130	100,0	100,0	

Tengo criterio para identificar la realidad, el sentido

		Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulado
Válido	3	80	61,5	61,5	61,5
	4	18	13,8	13,8	75,4
	2	12	9,2	9,2	84,6
	5	11	8,5	8,5	93,1
	1	9	6,9	6,9	100,0
	Total	130	100,0	100,0	

En mi vida busco la necesidad de logro

		Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulado
Válido	5	89	68,5	68,5	68,5
	4	17	13,1	13,1	81,5
	3	11	8,5	8,5	90,0
	2	8	6,2	6,2	96,2
	1	5	3,8	3,8	100,0
	Total	130	100,0	100,0	

Tengo la necesidad de desarrollo personal continuamente

		Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulado
Válido	5	85	65,4	65,4	65,4
	4	21	16,2	16,2	81,5
	3	17	13,1	13,1	94,6
	1	4	3,1	3,1	97,7
	2	3	2,3	2,3	100,0
	Total	130	100,0	100,0	

Creo que es importante que el trabajo genere beneficio económico

		Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulado
Válido	5	88	67,7	67,7	67,7
	4	19	14,6	14,6	82,3
	3	11	8,5	8,5	90,8
	2	8	6,2	6,2	96,9
	1	4	3,1	3,1	100,0
	Total	130	100,0	100,0	

Es importante que un profesional tenga independencia

		Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulado
Válido	5	88	67,7	67,7	67,7
	4	18	13,8	13,8	81,5
	3	16	12,3	12,3	93,8
	1	4	3,1	3,1	96,9
	2	4	3,1	3,1	100,0
	Total	130	100,0	100,0	

Es importante tomar iniciativas en circunstancias especiales

		Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulado
Válido	4	86	66,2	66,2	66,2
	5	27	20,8	20,8	86,9
	1	9	6,9	6,9	93,8
	2	5	3,8	3,8	97,7
	3	3	2,3	2,3	100,0
	Total	130	100,0	100,0	

Tengo la capacidad de tomar decisiones asertivas

		Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulado
Válido	4	80	61,5	61,5	61,5
	5	25	19,2	19,2	80,8
	1	10	7,7	7,7	88,5
	2	9	6,9	6,9	95,4
	3	6	4,6	4,6	100,0
	Total	130	100,0	100,0	

Creo que tengo estabilidad emocional en situaciones difíciles

		Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulado
Válido	4	74	56,9	56,9	56,9
	5	29	22,3	22,3	79,2
	1	12	9,2	9,2	88,5
	3	12	9,2	9,2	97,7
	2	3	2,3	2,3	100,0
	Total	130	100,0	100,0	

Tengo una tolerancia de la presión laboral o de estudios

		Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulado
Válido	4	77	59,2	59,2	59,2
	5	25	19,2	19,2	78,5
	1	15	11,5	11,5	90,0
	3	10	7,7	7,7	97,7
	2	3	2,3	2,3	100,0
	Total	130	100,0	100,0	

Me siento receptivo ante nuevas relaciones sociales

		Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulado
Válido	4	84	64,6	64,6	64,6
	5	25	19,2	19,2	83,8
	1	11	8,5	8,5	92,3
	3	6	4,6	4,6	96,9
	2	4	3,1	3,1	100,0
	Total	130	100,0	100,0	

En mi vida practico la honestidad.

		Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulado
Válido	4	82	63,1	63,1	63,1
	5	27	20,8	20,8	83,8
	1	13	10,0	10,0	93,8
	2	5	3,8	3,8	97,7
	3	3	2,3	2,3	100,0
	Total	130	100,0	100,0	

Me siento con energía constante

		Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulado
Válido	5	98	75,4	75,4	75,4
	4	16	12,3	12,3	87,7
	3	8	6,2	6,2	93,8
	1	5	3,8	3,8	97,7
	2	3	2,3	2,3	100,0
	Total	130	100,0	100,0	

Creo que puedo trabajar con ahínco

		Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulado
Válido	5	96	73,8	73,8	73,8
	4	13	10,0	10,0	83,8
	2	8	6,2	6,2	90,0
	3	8	6,2	6,2	96,2
	1	5	3,8	3,8	100,0
	Total	130	100,0	100,0	

Usualmente utilizo mi creatividad e innovación para resolver problemas

		Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulado
Válido	4	75	57,7	57,7	57,7
	5	30	23,1	23,1	80,8
	1	11	8,5	8,5	89,2
	2	8	6,2	6,2	95,4
	3	6	4,6	4,6	100,0
	Total	130	100,0	100,0	

Siempre estoy en la búsqueda de información de calidad

		Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulado
Válido	4	87	66,9	66,9	66,9
	5	25	19,2	19,2	86,2
	1	9	6,9	6,9	93,1
	3	5	3,8	3,8	96,9
	2	4	3,1	3,1	100,0
	Total	130	100,0	100,0	

En mi vida usualmente planifico mis objetivos

		Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulado
Válido	4	84	64,6	64,6	64,6
	5	27	20,8	20,8	85,4
	1	9	6,9	6,9	92,3
	3	6	4,6	4,6	96,9
	2	4	3,1	3,1	100,0
	Total	130	100,0	100,0	

Tengo la capacidad de solucionar problemas

		Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulado
Válido	4	83	63,8	63,8	63,8
	5	23	17,7	17,7	81,5
	3	11	8,5	8,5	90,0
	1	7	5,4	5,4	95,4
	2	6	4,6	4,6	100,0
	Total	130	100,0	100,0	

Tengo características inherentes al liderazgo

		Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulado
Válido	3	86	66,2	66,2	66,2
	4	21	16,2	16,2	82,3
	1	14	10,8	10,8	93,1
	5	6	4,6	4,6	97,7
	2	3	2,3	2,3	100,0
	Total	130	100,0	100,0	

Gracias a mi formación conozco cómo manejar un negocio

		Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulado
Válido	3	81	62,3	62,3	62,3
	4	30	23,1	23,1	85,4
	1	9	6,9	6,9	92,3
	2	5	3,8	3,8	96,2
	5	5	3,8	3,8	100,0
	Total	130	100,0	100,0	

Tengo la capacidad de conseguir recursos para un emprendimiento

		Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulado
Válido	3	77	59,2	59,2	59,2
	4	25	19,2	19,2	78,5
	2	13	10,0	10,0	88,5
	1	11	8,5	8,5	96,9
	5	4	3,1	3,1	100,0
	Total	130	100,0	100,0	

Tengo prácticas de eficiencia y calidad en mi vida

		Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulado
Válido	3	92	70,8	70,8	70,8
	4	21	16,2	16,2	86,9
	1	8	6,2	6,2	93,1
	5	5	3,8	3,8	96,9
	2	4	3,1	3,1	100,0
	Total	130	100,0	100,0	

Formación por Competencias (Nivel escalar)

		Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulado
Válido	4	98	75,4	75,4	75,4
	3	27	20,8	20,8	96,2
	1	5	3,8	3,8	100,0
	Total	130	100,0	100,0	

Espíritu emprendedor (Nivel escalar)

		Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulado
Válido	4	101	77,7	77,7	77,7
	3	24	18,5	18,5	96,2
	1	5	3,8	3,8	100,0
	Total	130	100,0	100,0	



Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo

Escuela de Postgrado

“La formación por competencias y su relación con el desarrollo del espíritu emprendedor en los estudiantes de administración de la FAT, UNASAM, 2015”

Presentación e Instrucciones: Estamos realizando un estudio respecto a la formación por competencias y su relación con el desarrollo del espíritu emprendedor en los estudiantes de administración de la nuestra Facultad. Marque con un aspa (X) la alternativa que crea conveniente. Gracias.

Cuestionario para estudiantes

I. Datos de Identificación

1. **Género:** Femenino Masculino
2. **Edad:** 18- 20 años 21-23 años 24 años a más
3. **Procedencia de institución educativa:** Estatal Privada Parroquial

II. Datos de Estudio: Formación por competencias

1. Tengo propensión para identificar lo verdadero en los juicios	1 en desacuerdo	2 casi en desacuerdo	3 ni en acuerdo, ni en desac	4 casi de acuerdo	5 de acuerdo
2. Tengo la capacidad para el actuar, hacer, laborar	1 en desacuerdo	2 casi en desacuerdo	3 ni en acuerdo, ni en desac	4 casi de acuerdo	5 de acuerdo
3. Usualmente aplico mis habilidades en mi vida cotidiana	1 en desacuerdo	2 casi en desacuerdo	3 ni en acuerdo, ni en desac	4 casi de acuerdo	5 de acuerdo
4. Hago uso óptimo de los materiales y las herramientas para resolver casos	1 en desacuerdo	2 casi en desacuerdo	3 ni en acuerdo, ni en desac	4 casi de acuerdo	5 de acuerdo
5. Con frecuencia hago búsquedas de información para cotejar resultados	1 en desacuerdo	2 casi en desacuerdo	3 ni en acuerdo, ni en desac	4 casi de acuerdo	5 de acuerdo
6. Me siento capacitado para apreciar lo bonito, lo bueno, lo útil	1 en desacuerdo	2 casi en desacuerdo	3 ni en acuerdo, ni en desac	4 casi de acuerdo	5 de acuerdo
7. Siento que poseo energía para desarrollar mis objetivos	1 en desacuerdo	2 casi en desacuerdo	3 ni en acuerdo, ni en desac	4 casi de acuerdo	5 de acuerdo

8. Tengo convicciones para legitimar el juicio de valor en situaciones	1 en desacuerdo	2 casi en desacuerdo	3 ni en acuerdo, ni en desac	4 casi de acuerdo	5 de acuerdo
9. Tengo un fuerte compromiso con la conducta correcta	1 en desacuerdo	2 casi en desacuerdo	3 ni en acuerdo, ni en desac	4 casi de acuerdo	5 de acuerdo
10. Mis acciones se orientan al comportamiento idóneo	1 en desacuerdo	2 casi en desacuerdo	3 ni en acuerdo, ni en desac	4 casi de acuerdo	5 de acuerdo
11. En mi vida tengo la filosofía de la búsqueda de hacer el bien	1 en desacuerdo	2 casi en desacuerdo	3 ni en acuerdo, ni en desac	4 casi de acuerdo	5 de acuerdo
12. Creo que tengo conocimiento de los buenos principios como persona	1 en desacuerdo	2 casi en desacuerdo	3 ni en acuerdo, ni en desac	4 casi de acuerdo	5 de acuerdo
13. Estoy en el camino del conocimiento de los fundamentos y las teorías	1 en desacuerdo	2 casi en desacuerdo	3 ni en acuerdo, ni en desac	4 casi de acuerdo	5 de acuerdo
14. Tengo criterio para identificar la realidad, el sentido	1 en desacuerdo	2 casi en desacuerdo	3 ni en acuerdo, ni en desac	4 casi de acuerdo	5 de acuerdo
15. Usualmente hago crítica los temas y conceptos	1 en desacuerdo	2 casi en desacuerdo	3 ni en acuerdo, ni en desac	4 casi de acuerdo	5 de acuerdo
16. Tengo un respeto por las normas	1 en desacuerdo	2 casi en desacuerdo	3 ni en acuerdo, ni en desac	4 casi de acuerdo	5 de acuerdo
17. Me preparan a favor del proceso de pensamiento	1 en desacuerdo	2 casi en desacuerdo	3 ni en acuerdo, ni en desac	4 casi de acuerdo	5 de acuerdo
18. Gracias a los cursos tengo facilidad para desarrollar métodos	1 en desacuerdo	2 casi en desacuerdo	3 ni en acuerdo, ni en desac	4 casi de acuerdo	5 de acuerdo

III. Datos de estudio: Espiritu Empresarial

1. En mi vida busco la necesidad de logro	1 en desacuerdo	2 casi en desacuerdo	3 ni en acuerdo, ni en desac	4 casi de acuerdo	5 de acuerdo
2. Tengo la necesidad de desarrollo personal continuamente	1 en desacuerdo	2 casi en desacuerdo	3 ni en acuerdo, ni en desac	4 casi de acuerdo	5 de acuerdo
3. Creo que es importante que el trabajo genere beneficio económico	1 en desacuerdo	2 casi en desacuerdo	3 ni en acuerdo, ni en desac	4 casi de acuerdo	5 de acuerdo
4. Es importante que un profesional tenga independencia	1 en desacuerdo	2 casi en desacuerdo	3 ni en acuerdo, ni en desac	4 casi de acuerdo	5 de acuerdo
5. Es importante tomar iniciativas en circunstancias especiales	1 en desacuerdo	2 casi en desacuerdo	3 ni en acuerdo, ni en desac	4 casi de acuerdo	5 de acuerdo
6. Tengo la capacidad de tomar decisiones asertivas	1 en desacuerdo	2 casi en desacuerdo	3 ni en acuerdo, ni en desac	4 casi de acuerdo	5 de acuerdo
7. Creo que tengo estabilidad emocional en situaciones difíciles	1 en desacuerdo	2 casi en desacuerdo	3 ni en acuerdo, ni en desac	4 casi de acuerdo	5 de acuerdo
8. Tengo una tolerancia de la presión laboral o de estudios	1 en desacuerdo	2 casi en desacuerdo	3 ni en acuerdo, ni en desac	4 casi de acuerdo	5 de acuerdo
9. Me siento receptivo ante nuevas relaciones sociales	1 en desacuerdo	2 casi en desacuerdo	3 ni en acuerdo, ni en desac	4 casi de acuerdo	5 de acuerdo
10. En mi vida practico la honestidad.	1 en desacuerdo	2 casi en desacuerdo	3 ni en acuerdo, ni en desac	4 casi de acuerdo	5 de acuerdo
11. Me siento con energía constante	1 en desacuerdo	2 casi en desacuerdo	3 ni en acuerdo, ni en desac	4 casi de acuerdo	5 de acuerdo
12. Creo que puedo trabajar con ahínco	1 en desacuerdo	2 casi en desacuerdo	3 ni en acuerdo, ni en desac	4 casi de acuerdo	5 de acuerdo

13. Usualmente utilizo mi creatividad e innovación para resolver problemas	1 en desacuerdo	2 casi en desacuerdo	3 ni en acuerdo, ni en desac	4 casi de acuerdo	5 de acuerdo
14. Siempre estoy en la búsqueda de información de calidad	1 en desacuerdo	2 casi en desacuerdo	3 ni en acuerdo, ni en desac	4 casi de acuerdo	5 de acuerdo
15. En mi vida usualmente planifico mis objetivos	1 en desacuerdo	2 casi en desacuerdo	3 ni en acuerdo, ni en desac	4 casi de acuerdo	5 de acuerdo
16. Tengo la capacidad de solucionar problemas	1 en desacuerdo	2 casi en desacuerdo	3 ni en acuerdo, ni en desac	4 casi de acuerdo	5 de acuerdo
17. Tengo características inherentes al liderazgo	1 en desacuerdo	2 casi en desacuerdo	3 ni en acuerdo, ni en desac	4 casi de acuerdo	5 de acuerdo
18. Gracias a mi formación conozco cómo manejar un negocio	1 en desacuerdo	2 casi en desacuerdo	3 ni en acuerdo, ni en desac	4 casi de acuerdo	5 de acuerdo
19. Tengo la capacidad de conseguir recursos para un emprendimiento	1 en desacuerdo	2 casi en desacuerdo	3 ni en acuerdo, ni en desac	4 casi de acuerdo	5 de acuerdo
20. Tengo prácticas de eficiencia y calidad en mi vida	1 en desacuerdo	2 casi en desacuerdo	3 ni en acuerdo, ni en desac	4 casi de acuerdo	5 de acuerdo

Gracias por su colaboración.