

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN  
Enrique Guzmán y Valle  
ALMA MÁTER DEL MAGISTERIO NACIONAL**

**ESCUELA DE POSGRADO**



**Tesis**

**Capacidad Emprendedora y la Inserción Laboral de Estudiantes de Ingeniería**

**Industrial – Universidad Nacional del Callao - 2016**

**Presentada por**

**Victoria Amanda VELASQUEZ RAFFO**

**ASESOR**

**Rubén José MORA SANTIAGO**

**Para optar al Grado Académico de  
Maestro en Ciencias de la Educación  
con mención en Docencia Universitaria**

**Lima – Perú**

**2021**

**Capacidad Emprendedora y la Inserción Laboral de Estudiantes de Ingeniería**

**Industrial – Universidad Nacional del Callao - 2016**

A mis padres, familiares y amigos que creyeron y depositaron toda su confianza en mí para la realización de este trabajo de investigación.

### **Reconocimientos**

Agradezco a Dios por darme la luz de su sabiduría, al asesor de la investigación por su apoyo y asesoramiento, a mi familia que siempre están conmigo apoyándome a lograr mis metas y objetivos propuestos.

## Tabla de Contenidos

Título	ii
Dedicatoria	iii
Reconocimientos	iv
Tabla de Contenidos	v
Lista de Tablas	viii
Lista de Figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
Introducción	xiii
<b>Capítulo I. Planteamiento del Problema</b>	<b>1</b>
1.1 Determinación del Problema	1
1.2 Formulación del Problema	4
1.2.1. Problema General	4
1.2.2. Problemas Específicos	4
1.3 Objetivos	4
1.3.1. Objetivo General	4
1.3.2. Objetivos Específicos	4
1.4 Importancia y Alcances de la Investigación	5
1.5 Limitaciones de la Investigación	7
<b>Capítulo II. Marco Teórico</b>	<b>8</b>
2.1 Antecedentes de la Investigación	8
2.1.1. Antecedentes Nacionales	8
2.1.2. Antecedentes Internacionales	10

2.2	Bases Teóricas	16
	2.2.1. Capacidad Emprendedora	16
	2.2.2. Inserción Laboral	40
2.3	Definición de Términos Básicos	55
	<b>Capítulo III. Hipótesis y Variables</b>	58
3.1	Hipótesis	58
	3.1.1. Hipótesis General	58
	3.1.2. Hipótesis Específicas	58
3.2	Variables	58
3.3	Operacionalización de Variables	60
	<b>Capítulo IV. Metodología</b>	63
4.1	Enfoque de Investigación	63
4.2	Tipo de Investigación	63
4.3	Diseño de la Investigación	64
4.4	Población y Muestra	65
4.5	Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	67
4.6	Tratamiento Estadístico	67
	<b>Capítulo V. Resultados</b>	68
5.1.	Selección y Validación de los Instrumentos	68
5.2.	Análisis de Validez de los Instrumentos	70
5.3.	Tratamiento Estadístico e Interpretación de Tablas y Figuras	71
5.4.	Discusión de los Resultados	82
	Conclusiones	86
	Recomendaciones	87

Referencias	88
Apéndices	95
Apéndice A. Matriz de Consistencia	96
Apéndice B. Instrumento de Medición de Capacidad Emprendedora	102
Apéndice C. Instrumento de Percepción de la Inserción Laboral	106
Apéndice D. Base de Datos	109

**Lista de Tablas**

Tabla 1. Operacionalización de Capacidades emprendedoras.	61
Tabla 2. Inserción de la variable Inserción Laboral	62
Tabla 3. Distribución de estudiantes de la población de estudio	65
Tabla 4. Ficha técnica del instrumento de Inserción laboral	68
Tabla 5. Dictamen del Juicio de Expertos	71
Tabla 6. Distribución de los niveles de Inserción laboral y Capacidad emprendedora según estudiantes de Ingeniería Industrial – Universidad Nacional del Callao – 2016.	72
Tabla 7. Distribución de los niveles de Inserción laboral y la Habilidad psicológica según estudiantes de Ingeniería Industrial – Universidad Nacional del Callao – 2016	73
Tabla 8. Distribución de los niveles de Inserción laboral y Capacidad organizativa según estudiantes de Ingeniería Industrial – Universidad Nacional del Callao – 2016	74
Tabla 9. Distribución de los niveles de Inserción laboral y Capacidad de logro según estudiantes de Ingeniería Industrial – Universidad Nacional del Callao – 2016	76
Tabla 10. Coeficiente de correlación de Spearman entre las variables Inserción laboral y Capacidad emprendedora	78
Tabla 11. Coeficiente de correlación de Spearman entre la Inserción laboral y Habilidad psicológica	79
Tabla 12. Coeficiente de correlación de Spearman entre de la Inserción laboral y la Capacidad organizativa	80

Tabla 13. Coeficiente de correlación de Spearman entre el Inserción laboral y la Capacidad de logro	82
--	----

## Lista de Figuras

Figura 1. Diseño de investigación	65
Figura 2. Distribución de los niveles de Inserción laboral y Capacidad emprendedora según estudiantes de Ingeniería Industrial – Universidad Nacional del Callao – 2016.	72
Figura 3. Distribución de los niveles de Inserción laboral y Habilidad psicológica según estudiantes de Ingeniería Industrial – Universidad Nacional del Callao – 2016	74
Figura 4. Distribución de los niveles de Inserción laboral y Capacidad organizativa según estudiantes de Ingeniería Industrial – Universidad Nacional del Callao – 2016	75
Figura 5. Distribución de los niveles de Inserción laboral y Capacidad de logro según estudiantes de Ingeniería Industrial – Universidad Nacional del Callao – 2016	76

## Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo Determinar la relación que existe entre la Capacidad emprendedora, y la Inserción laboral de estudiantes del 9no ciclo de la Facultad de Ingeniería Industrial de la Universidad Nacional del Callao en el año 2016. Es una investigación básica de diseño no experimental, transversal correlacional, se analizó a una muestra probabilística de 148 estudiantes de la facultad de Ingeniería Industrial de la Universidad nacional de Callao, a quienes se les tomó datos con dos instrumentos validados a criterio de jueces y determinados su confiabilidad estadística mediante el coeficiente de Alpha de Cronbach. Se concluye que la capacidad de emprendimiento del tiene relación positiva ( $r = 0.565$ ) y significativa ( $p = 0.000$ ) con la Inserción laboral de estudiantes de la facultad de Ingeniería Industrial de la universidad Nacional del Callao en el año 2016.

Palabras Clave: Capacidad de Emprendimiento y Inserción Laboral

### **Abstract**

The present study aimed to determine the relationship between Entrepreneurial Capacity and the Work Placement of students of the 9th cycle of the Faculty of Industrial Engineering of the National University of Callao in the year 2016. It is a basic research of non-experimental design, Correlational cross-sectional, analyzed a probabilistic sample of 148 students of the Faculty of Industrial Engineering of the National University of Callao, who were taken data with two instruments validated at the discretion of judges and determined their statistical reliability using the Cronbach Alpha coefficient. It is concluded that entrepreneurship capacity has a positive relation ( $r = 0.565$ ) and significant ( $p = 0.000$ ) with the labor insertion of students of the Faculty of Industrial Engineering of the National University of Callao in 2016.

Key words: Entrepreneurship Capacity and Labor Insertion

## Introducción

Facilitar el acceso al mercado laboral de los estudiantes en base a una oferta formativa adecuada, integral y de calidad, es un compromiso esencial que así establece en su Planificación Estratégica la Universidad Nacional del Callao en el año 2016. En este contexto, es fundamental conocer las necesidades e inquietudes de los agentes que constituyen el tejido productivo de nuestro ámbito geográfico.

Para ello, y con la finalidad de mejorar la calidad de las enseñanzas universitarias así como de los servicios que presta al ámbito empresarial, el Vicerrectorado de Planificación Estratégica y Calidad de la Universidad Nacional del Callao en el año 2016, a través de su Unidad Técnica de Calidad, ha llevado a cabo a lo largo de este curso académico, un estudio sociológico para conocer la opinión de las empresas e instituciones de nuestro entorno respecto a las competencias y habilidades del alumnado egresado, la evaluación de las prácticas formativas y la situación actual del mercado laboral. El objetivo principal de este estudio ha sido el de analizar, desde el punto de vista del ámbito empresarial, los factores que facilitan la incorporación de los egresados y egresadas al mercado laboral. Este informe ha puesto de relieve la necesidad de seguir avanzando en el diálogo entre empresas, instituciones y Universidad, para poder llevar a la práctica la conjunción entre formación en conocimientos y desarrollo en habilidades y destrezas, que es la base del Espacio Peruano de Educación Superior, y mejorar también de ese modo la empleabilidad de los y las estudiantes.

La presente investigación se divide en V capítulos que a continuación se detallan:

En el Capítulo I, Planteamiento del estudio, en la misma se describe la problemática respecto a las variables Estrategias de aprendizaje y Competencia Social, para ello se formularon las preguntas de investigación, el sistema de objetivos, la justificación, así como la estructuración de la importancia y el alcance del estudio.

En el Capítulo II: Marco teórico en ella se inicia con la descripción de los antecedentes de tesis realizadas a nivel nacional e internacional, del mismo modo se analizó la variable desde el enfoque de la teoría de la administración para la variable Estrategias de aprendizaje, así como de las normas sociales, técnicas y académicas respecto a la variable Competencia Social en el marco de la formación profesional.

En el Capítulo III: Planteamiento y descripción de las hipótesis y variables, del mismo modo describe la operacionalización de las variables con el propósito de ser medido desde la percepción de los encuestados dentro de la misma se propone el número de ítems, las dimensiones e indicadores.

En el Capítulo IV: Metodología de la investigación, se inicia con la descripción del enfoque de investigación, determinando el tipo y diseño de estudio que es descriptivo correlacional complementándose con la estrategia para la prueba de hipótesis, del mismo modo describe una población finita y determinando una muestra probabilística mediante la técnica aleatoria simple, cabe resaltar que en este capítulo también se describe los instrumentos describiendo la validez y confiabilidad para su adecuada aplicación a la muestra de estudio.

En el Capítulo V: Expone los resultados descriptivos, la prueba de hipótesis, así como la discusión de los resultados para tomar decisiones que llevan a las conclusiones y recomendaciones, asimismo se adjunta un conjunto de anexos propios de la investigación.

## Capítulo I. Planteamiento del problema

### 1.1. Determinación del Problema

Actualmente las universidades públicas que logran desarrollar procesos de aprendizaje en competencias permiten enfrentar los cambios tecnológicos que de manera dinámica y continua se vienen presentando en todo el mundo, entre ellos, la tecnología de información es una fuente de la competencia por los recursos, así como para el desarrollo de la sociedad. Este entorno está caracterizado por los cambios a gran velocidad de nivel tecnológico, de la información y el derribo de las barreras del comercio mundial con la creación de los bloques económicos. Ahora bien, ante ello surgen de manera cotidiana las interrogantes de ¿quienes dirigen los procesos de aprendizaje? ¿Cómo se contribuye en el desarrollo de los procesos de aprendizaje? ¿Las universidades están desarrollando una gestión eficaz enfocándose a la visión de largo plazo, o estableciendo estrategias y propósitos de ubicación frente al futuro? ¿Desarrollan acciones de preparación para el trabajo pedagógico frente a la competencia y el entorno laboral?

Al respecto Mahlon (2003, p. 175) indica que: El papel directivo, del docente es fundamental para desarrollar en los estudiantes universitarios un ambiente de apertura, sensibilidad y cambio”. En estos tiempos muchas instituciones educativas con variante técnica están cambiando la forma, el lugar en que las personas trabajan, mediante una mezcla de prácticas, lugares y entornos de trabajo. La reducción de costos, la atracción de talentos y la productividad se mencionan como el atractivo que tiene realizar estos cambios para los directivos.

Estas decisiones y procesos del aprendizaje organizacional buscan delimitar las habilidades que los facilitan y los procesos que generan los líderes que se distinguen de otros por impulsar a mejorar su capacidad estratégica, adaptabilidad e incremento de la productividad y la competitividad que debería derivar en la inserción laboral.

En el mismo sentido Gibson (2001, p. 506) afirma: “Es solamente a través de errores y experiencias costosas que los administradores han sido capaces de desarrollar un juicio intuitivo efectivo”. Por ello, comprendemos que necesitamos hacer expedito este proceso de aprendizaje. Otras profesiones en circunstancias similares han recurrido a experimentos en laboratorios.

Ahora bien, en el Perú, el desarrollo e implementación de las nuevas tecnologías y la crisis económica que se ha generado están ocasionando una constante disminución del empleo, incremento del desempleo y exclusión social, nuestro país no es ajeno a ello ante ello los jóvenes que buscan su primer empleo son los que tienen mayores dificultades para conseguirlo dado que solo un pequeño porcentaje (3.4%) de nuestros egresados logran acceder a instituciones superiores de estudio, un 13.1% estudia y trabaja, el 40.3% solo trabaja y el 43.2% no estudia ni trabaja, siendo muy bajo los salarios y sin beneficios sociales el que reciben los egresados debido a que carecen de formación para el trabajo.

En respuesta a la crisis económica y al problema del empleo en nuestro país se impulsó el crecimiento de la, micro y pequeña empresa se han constituido en la base empresarial más importante del país ya que estas aportan el 42% del Producto Bruto Interno y generan puestos de trabajo.

En todo este proceso de globalización se ha generado nuevos mercados creando nuevos desafíos y oportunidades de empleo y debido a ello la formación de recursos humanos con capacidades y actitudes productivas empresariales son clave para desarrollar las Micro y Pequeñas Empresas, el progreso económico del país asimismo hoy ya no basta tener la habilidad manual para insertarse en el mercado laboral se debe poseer capacidades cognitivas, conocimientos, actitudes y valores que permitan a nuestros estudiantes solucionar problemas, ser creativos, tomar decisiones y generar su propio empleo desarrollando sus

capacidades emprendedoras a través de la productividad como medio de su formación profesional.

Dentro de este contexto, Rodríguez, (2009, p. 157) sostiene que el modelo socio cognitivo se plantea como un marco conceptual interesante y a su vez perfectible o mejorable, para comenzar a introducir una nueva mirada acerca de los procesos de aprendizaje, revelando desde allí y con los aportes de otros enfoques y el protagonismo de los estudiantes en sus procesos de formación de significación de la realidad circundante, provocando transformaciones en los objetos y en el propio sujeto. En relación a la práctica educativa, las actividades de aprendizaje se constituyen en Método de Proyectos centradas en el sujeto. El objetivo desde el modelo socio-cognitivo es que las actividades como Método de Proyectos permitan el desarrollo de capacidades y valores como metas de currículum, es decir, de procesos cognitivos y afectivos.

Es por ello que en esta investigación se busca saber si los estudiantes del 9 ciclo presentan correlación entre la capacidad emprendedora, con el nivel de productividad; así mismo saber cuál es la atribución que con el nivel de inserción laboral.

Lo descrito anteriormente causa preocupación porque los cambios que se dan en el ámbito laboral son constantes y requieren de mano de obra calificada y para ello se necesita jóvenes preparados, competentes y con visión empresarial. Ahora bien, en lo cotidiano se aprecia que en el proceso de enseñanza – aprendizaje y el desarrollo de habilidades en los estudiantes en la Facultad de Ingeniería Industrial de la Universidad nacional del Callao en el año 2016, tienen escaso conocimiento respecto a la necesidad de mercado, dado que tienen poca especialización, no elaboran proyecto consecuente con ello es posible que las capacidades adquiridas no respondan a las necesidades de mercado actual. Es por ello se decidió investigar lo que sucede en los estudiantes del noveno ciclo, para lo cual se requiere

evaluar la relación entre la capacidad de emprendimiento, la productividad y la inserción laboral.

## **1.2. Formulación del Problema**

### **1.2.1. Problema General**

PG: ¿Qué relación existe entre la Capacidad Emprendedora y la Inserción laboral en estudiantes de Ingeniería Industrial – Universidad Nacional del Callao – 2016?

### **1.2.2. Problemas Específicos**

PE1: ¿Qué relación existe entre la Habilidad psicológica y la Inserción laboral en estudiantes de Ingeniería Industrial – Universidad Nacional del Callao – 2016?

PE2: ¿Qué relación existe entre la capacidad organizativa y la Inserción laboral en estudiantes de Ingeniería Industrial – Universidad Nacional del Callao – 2016?

PE3: ¿Qué relación existe entre la capacidad de logro y la Inserción laboral en estudiantes de Ingeniería Industrial – Universidad Nacional del Callao – 2016?

## **1.3. Objetivos**

### **1.3.1. Objetivo General**

OG: Determinar la relación que existe entre la Capacidad emprendedora, y la Inserción laboral de estudiantes del 9no ciclo de la Facultad de Ingeniería Industrial de la Universidad Nacional del Callao en el año 2016.

### **1.3.2. Objetivos Específicos**

OE1: Establecer la relación entre la Habilidad psicológica y la Inserción laboral en estudiantes de Ingeniería Industrial – Universidad Nacional del Callao – 2016.

OE2: Establecer la relación entre la capacidad organizativa y la Inserción laboral en estudiantes de Ingeniería Industrial – Universidad Nacional del Callao – 2016.

OE3: Establecer la relación entre la capacidad de logro y la Inserción laboral en estudiantes de Ingeniería Industrial – Universidad Nacional del Callao – 2016.

#### **1.4. Importancia y Alcances de la Investigación**

A nivel teórico es importante conocer que la formación profesional se constituye en un factor vital para el logro del desarrollo del país. Esto requiere que se implemente desde las universidades de un método orientado a fortalecer la iniciativa laboral, la mentalidad empresarial para asegurar un mejor futuro. Ya que según el Ministerio de Trabajo en su Diagnóstico del Plan Sectorial 2011 – 2014 manifiesta que el 43.2% de nuestros jóvenes, no estudian ni trabajan, esto es una realidad de existe una carencia en objetivos educacionales que se orienten hacia la formación empresarial en las instituciones. Esta problemática justifica la razón de la realización del presente estudio.

Asimismo, el estudio pretende aportar a los fundamentos teóricos mediante la prueba de hipótesis, relacionado al campo de la capacidad de emprendimiento así como para considerar los principios de inserción laboral de los estudiantes, asimismo el estudio sirve como fuente de referencia para la competencia laboral en la Universidad Nacional del Callao, específicamente en su facultad de Ingeniería Industrial, así como para otras instituciones que asuman con seriedad la satisfacción del cliente que en este caso son los estudiantes de educación superior, encargadas de la formación continua de los profesionales de ingeniería.

Asimismo, concordando con Bernuy, (2001, p. 154) se considera que el estudio permite conocer, analizar y tomar decisiones sobre la verdadera misión de los profesionales, tal y como se manifiesta la forma en que los directivos integran su estilo de gestión y mejore su nivel de satisfacción de los usuarios con los demás miembros de la institución, determinará la eficacia de su gestión.

Por ello, es importante conocer los niveles que presentan las variables capacidad emprendedora e inserción laboral, teniendo en consideración la percepción de una inadecuada formación profesional que recae en la forma como se asignan a los profesionales egresados, los servicios que reciben sobre el trámite documentario.

La presente investigación se justifica por su relevancia social (aspecto práctico) pues sus resultados servirán para que los estudiantes logren identificar la formación de la capacidad de emprendimiento y a partir de ello conozcan la posibilidad de aprovecharlas al insertarse al mercado laboral, así como a los padres de familia les permitirá que reflexionen acerca del apoyo que vienen brindando a sus hijos de manera que ayuden a canalizar sus decisiones según sus aptitudes y actitudes, más no por la coyuntura o motivación personal de padres al momento de que sus hijos decidan por una carrera profesional, a los profesores le permitirá poder implementar estrategias en la mejora de la aplicación del método de enseñanza y así contribuirán a desarrollar un aprendizaje basado en competencias laborales.

Cabe resaltar que este aspecto puede contribuir a considerar aspectos que involucren el mejoramiento universitario referido a la formación profesional dado que las normas de la competencia laboral indican que la universidad es el principal factor que va fomentar en el estudiante la actitud para innovar y conseguir que estén o no satisfechos, por ello el nivel de formación en emprendimiento influye de manera decisiva en la satisfacción del estudiante.

En lo metodológico, tiene relevancia dado que, la carencia de estudios en universidades que promuevan la iniciativa empresarial y laboral en las universidades públicas de nuestro país constituye la principal justificación metodológica. Asimismo, la investigación es viable ya que existe la problemática en relación a la capacidad de emprendimiento en los estudiantes, asimismo la falta de una orientación empresarial laboral que debería recaer en la inserción laboral de su formación profesional. Finalmente, la viabilidad se respalda en el hecho de que la voluntad y la pretensión de promover en los estudiantes un sentido emprendedor para que desarrollen capacidades empresariales y puedan desde muy jóvenes a forjar su proyecto vida para ello, los instrumentos para este estudio permitan recolectar datos validados para establecer fuentes de información confiable para proponer estrategias de mejoramiento en la Universidad Nacional del Callao.

El aporte de la investigación, a nivel de generación de conocimiento se sostiene en las consideraciones de incremento de procedimientos en el desarrollo humano dado que, teóricamente se considera que, al hablar de emprendedor, no hay que olvidar a Schumpeter (2004) ya que fue uno de los primeros en identificarlo como una figura importante en el desarrollo económico. Diferencia al gerente del emprendedor, que éste es quien innova. Para él la innovación consiste en utilizar el conocimiento disponible para producir y/o comercializar un nuevo producto y/o realizar una adaptación de uno ya existente.

En ese mismo sentido encuentra pertinencia en el análisis de McClelland (1985, p. 12), quien al estudiar las características psicológicas de los emprendedores descubrió que poseen una fuerte necesidad de logro que los lleva a implementar sus proyectos. Por otra parte, Drucker (1998, p. 88) considera que la característica de emprender es más bien un comportamiento que un rasgo de la personalidad. Plantea que cualquier persona que pueda enfrentarse a la toma de decisiones y a la innovación puede aprender a ser emprendedor.

### **1.5. Limitaciones de la Investigación**

Entre las limitaciones de investigación consideramos las siguientes:

Las limitaciones con que nos enfrentamos fueron: el apoyo de algunos docentes y la predisposición de los estudiantes para llevar a cabo la aplicación de los instrumentos de medición.

## Capítulo II. Marco Teórico

### 2.1. Antecedentes de la Investigación

#### 2.1.1. Antecedentes Nacionales

A nivel mundial, el interés por el estudio de los emprendedores desde la perspectiva de la psicología en últimos años ha cobrado gran importancia, ya que la decisión de crear una empresa propia no solo depende de los factores externos sino de variables psicológicas que impulsan el desarrollo de la conducta emprendedora; es por ello que la presente tesis doctoral tuvo como propósito principal analizar las diversas investigaciones existentes entre las variables.

La investigación realizada por el Rimachi (2012) titulada *Propuesta curricular para desarrollar capacidades emprendedoras en el CEAUNE desarrollada en el Centro de Aplicación de la Universidad Enrique Guzmán y Valle* tiene como objetivo general Determinar la influencia de la aplicación de la propuesta curricular vivencial en el logro de capacidades emprendedoras de los alumnos del 3er año del CEAUNE y llegó a la conclusión La propuesta curricular es una propuesta experimental tomando en cuenta el perfil de una persona emprendedora, la aplicación se realizó a dos grupos de jóvenes uno control y otro experimental, con pruebas de entrada y salida para medir estadísticamente los resultados, en un periodo semestral, los resultados fueron sumamente diferentes entre el grupo control y experimental, quedando demostrado que las capacidades emprendedoras se pueden desarrollar, aplicando un currículo orientado con este fin. Los resultados después de aplicar el currículo, al grupo experimental los jóvenes muestran actitudes: innovadoras, flexibles, dinámicas, capaz de asumir retos. Modificando sus actitudes pasivas frente a las dificultades. Esto demuestra que el currículo nacional debe insertar o complementar su área formativa Actitudinal con aprendizajes transversales a los contenidos humanísticos, científicos, tecnológicos.

Vargas (2012) en la tesis doctoral titulada *Influencia de la motivación de logro, actitud emprendedora, y autoeficacia emprendedora, sobre la intención emprendedora en los estudiantes del área de ciencias empresariales de la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco* Es una investigación aplicada, asume el método de investigación Para el presente estudio se aplicó el método ex post facto o no experimental Diseño: Transeccional correlacional–causal, realizado en estudiantes universitarios de la ciudad del Cusco. Objetivo: Analizar la influencia de las actitudes emprendedoras (actitud hacia la conducta), las motivaciones para crear empresa (norma subjetiva), los conocimientos empresariales, la preparación empresarial, los obstáculos para crear empresa (Control conductual percibido), la motivación lo logro y la autoeficacia emprendedora sobre la intención emprendedora en los estudiantes del área de ciencias empresariales, de la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco, a través del análisis del modelo de ecuaciones estructurales.. MATERIAL: Escala de motivación de logro M-L, Escala de Actitudes emprendedoras, Escala de Autoeficacia emprendedora. CONCLUSIONES: los valores del resultado del análisis de la bondad de Ajuste a través del índice de Ajuste (GFI = 0.988) y el índice de Ajuste Ponderado (AGFI = 0.956) alcanzaron valores óptimos cercanos a 1. Además, el análisis del índice residual de la raíz cuadrada media del error de aproximación, que evalúa la aproximación de la matriz de covarianza teórica con la matriz observada, alcanzó un valor pequeño (RMSEA= 0.045), lo que permiten aceptar el modelo teórico propuesto. Asimismo, las correlaciones entre las variables presentaron asociaciones positivas y significativas en todos los casos.

Formichella (2011), en la tesis doctoral titulada “*El concepto de emprendimiento y su relación con la educación, el empleo y el desarrollo local*” realizada en el marco de la Beca de Iniciación del INTA: “Gestión del emprendimiento y la innovación” Universidad del Pacífico – Lima Perú. Al aumentar las cualidades emprendedoras de la comunidad, aumenta la aparición de nuevas e innovadoras iniciativas en la misma, y se facilita la tarea de los

agentes de desarrollo, favoreciéndose así la generación de proyectos y la formación de redes sociales. De esta manera, se propicia el desarrollo local en ese territorio, y una sociedad más desarrollada mejora sus niveles de educación, mejorando también la educación en emprendimiento y retroalimentándose así el círculo virtuoso. Del estudio de las relaciones mencionadas en el párrafo anterior puede concluirse que existe un círculo virtuoso entre los conceptos de emprendimiento, educación, desempleo y desarrollo local. También, que el Estado tiene un importante rol a la hora de alimentar el mencionado círculo, sobre todo como proveedor del bien “educación en emprendimiento”, ya que, si se deja únicamente en mano privadas, la provisión sería subóptima y no podrían captarse las externalidades positivas derivadas del mismo.

Sánchez (2011) en la tesis denominada *La capacitación de los recursos humanos y la calidad de la educación desarrollado en la Universidad Nacional San Luís Gonzaga de Ica*. En una investigación no experimental de diseño descriptivo explicativa correlacional en un estudio en los docentes a tiempo de disponibilidad completa de la UNSLGI, trabajando con una muestra de 123 docentes de diversas facultades expone como conclusión que: En el estudio el autor demuestra mediante la aplicación de encuestas y estudios estadísticos que la capacitación del personal administrativo y docente, es fundamental en toda institución educativa a fin de lograr altos niveles de calidad y hacer de la institución, una entidad competitiva en el mercado educacional.

### **2.1.2. Antecedentes Internacionales**

La investigación realizada por Martínez (2013) titulada *Análisis de competencias emprendedoras del alumnado de las Escuelas Taller y Casas de Oficios en Andalucía*. Primera fase del diseño de programas educativos para el desarrollo de la cultura emprendedora entre los jóvenes” realizada en la Universidad de Granada. Escuela de Ciencias de la Educación, Departamento de Pedagogía, tiene como objetivo general obtener

información necesaria y suficiente sobre el grado de presencia de las competencias emprendedoras de la población joven comprendida entre los 16 y 25 años usuarios de FOP en las E.T. y C.O. en Andalucía, a fin de diseñar un programa educativo para el desarrollo de una cultura emprendedora entre los jóvenes y llegó a la conclusión: La propuesta inicial de la investigación fue conocer el grado de presencia de las competencias emprendedoras en los jóvenes usuarios de las Escuelas Taller y Casas de Oficios (E.T. y C.O.) en Andalucía, con el objeto de diseñar e implementar futuros programas educativos orientados al desarrollo de la cultura emprendedora entre los jóvenes. Mayoritariamente los jóvenes y usuarios de las Escuelas taller y Casas Oficio de Andalucía prefieren el trabajo por cuenta propia antes que trabajar para una empresa. Les parece más atractiva la idea de quedar su propia empresa. No obstante, piensan que no están suficientemente preparados para iniciar por su cuenta un proyecto empresarial.

La tesis doctoral realizada por Morales (2012) titulada *El emprendedor académico y la decisión de crear Spin Off: un análisis de caso español tesis desarrollada en la Universidad de Valencia* tiene como objetivo general contribuir a la comprensión del fenómeno spin-offs, analizando y aportando evidencia sobre la figura del emprendedor académico, sus características y motivaciones para crear empresa y cuya conclusión general es La creación de spin-offs académicas se ha consolidado como un asunto de gran interés en el nuevo marco de la economía del conocimiento. Para poder fomentar adecuadamente este mecanismo de transferencia de tecnología se requiere un conocimiento profundo de los diferentes aspectos del proceso de creación de este tipo de empresas. Uno de los que reviste especial interés en dicho proceso son los emprendedores académicos: investigadores que deciden explotar los resultados de su labor investigadora por medio de la creación de una empresa.

Díaz (2010) en la tesis titulada *“Actitudes, valores y comportamientos emprendedores en la población universitaria”* es una investigación exploratoria En la presente comunicación

se expone el estudio llevado a cabo sobre las actitudes emprendedoras de universitarios españoles y chilenos, Para ello se llevó a cabo una investigación en dos fases. En la primera se llevó a cabo diversas entrevistas en profundidad a socios de empresas universitarias creadas recientemente. En la segunda fase se realizó una encuesta a universitarios de últimos cursos de diferentes titulaciones en 5 universidades españolas y chilenas. Los resultados preliminares obtenidos muestran patrones actitudinales y comportamentales diferenciados tanto en la muestra española como en la chilena, así como diversas variables (personales, valores, formativa o familiares) que afectarían a la decisión de los universitarios hacia su intención de crear una empresa de manera individual o colectiva Innovación y gestión de la calidad. Análisis de su compatibilidad y efectos sinérgicos.

Urzua (2010), en la tesis titulada *Estudio de la actitud emprendedora de los estudiantes universitarios de la facultad de CC.EE. y empresariales de Cantabria Universidad. UNICAN*. El presente trabajo tiene por objetivo el estudio de la actitud emprendedora de los alumnos universitarios, para lo cual se realiza una encuesta entre los estudiantes de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad de Cantabria en el período académico 2010-2011. Además de analizar la actitud e intención emprendedora de dichos alumnos también se estudia la percepción que tienen de sus habilidades, formación y capacidad para la creación de una empresa, su experiencia, la percepción de la figura del emprendedor, así como sus posibles contactos con el mundo empresarial, siendo estos algunos de los elementos que según la literatura existente influyen en el espíritu emprendedor. El estudio concluye que: En lo que a formación y experiencia respecta se han encontrado relaciones significativas entre el hecho de pensar seriamente en crear una empresa y el curso en que se encuentra el alumno, la experiencia profesional y su relación con el autoempleo. Entre los motivos y frenos que más pueden condicionar la intención emprendedora del alumnado nos encontramos con las recompensas económicas y el riesgo

económico. Este último se demuestra además que tiene una relación significativa, aunque débil, con la decisión de crear una empresa.

Pezua (2010) en la tesis doctoral titulada *Actitudes emprendedoras de los estudiantes y su evolución desde que ingresan a la universidad hasta tres años de experiencia académica* En esta investigación se buscó conocer cuáles eran las actitudes emprendedoras de los estudiantes de la Universidad Católica del Uruguay (UCU) y su evolución. Se analizó la figura del emprendedor desde diferentes ópticas, y especialmente según las actitudes emprendedoras definidas como: necesidad de logro, autoestima, innovación, control percibido interno y asunción de riesgo. El estudio empírico se basó en la investigación realizada por la Dra. Ibáñez (2001) en España, específicamente, en el País Vasco. De esa investigación se extrajeron los cuestionarios para ser aplicados a los estudiantes que ingresaban a la UCO. El mismo se volvió a pasar al segundo año y al tercer año de permanencia en la UCU, a fin de conocer la evolución de las actitudes emprendedoras de los estudiantes. Finalmente se realizó entrevistas en profundidad para conocer las razones de la variación de sus actitudes y se propusieron diferentes formas de incentivar el emprendimiento en la universidad. Las conclusiones indican que: El hecho de desarrollar la capacidad emprendedora como forma de combatir el desempleo es bueno, pero el efecto no es inmediato, ya que puede demorarse una década En base a los resultados de la investigación se concluye que la única forma en que se puede desarrollar el emprendimiento es aprender haciendo y aprender emprendiendo. Para formar emprendedores hay que incrementar las actitudes emprendedoras, desarrollar la inteligencia emocional, y educar por competencias. Los resultados obtenidos muestran que se debe realizar mayor énfasis en emprendimiento para los estudiantes de la licenciatura en Dirección de Empresas compuesta por asignaturas obligatorias como: Desarrollo de Habilidades Emprendedoras, Empresas Familiares, Creatividad e Innovación, Emprendimiento y asignaturas opcionales como: Finanzas

Internacionales, Marketing Internacional, Negocios internacionales. Las características de estas asignaturas es su carácter internacional, ya que, para los estudiantes del Uruguay, es fundamental su visión hacia el mundo exterior ya que el mercado interno es muy pequeño.

Barilari (2011), en la tesis doctoral titulada *Análisis de las capacidades emprendedoras al interior de las organizaciones: el caso de los graduados universitarios* En el presente trabajo de graduación se estudia el fenómeno del emprendedorismo corporativo entre los graduados universitarios de distintas carreras de la Universidad Nacional de Mar del Plata. En primer lugar, se examinan algunos aportes teóricos en la temática con el objeto de profundizar este concepto, rescatar las características que reúne un emprendedor y examinar la importancia de este fenómeno. En segundo lugar, se evalúan las razones por las cuales los graduados deciden involucrarse en proyectos desarrollados al interior de la empresa en la que prestan sus servicios. A tal fin, se realiza una investigación exploratoria-descriptiva sobre los emprendimientos llevados a cabo por graduados universitarios intrapreneurs en las empresas en las que trabajan en relación de dependencia. A través de una encuesta realizada a los intrapreneurs, así como mediante la realización de análisis de casos, se ha podido reunir información referente a las características propias de los individuos intrapreneurs como así también las características compartidas por las organizaciones que fomentan el emprendedorismo al interior de las mismas. Los resultados obtenidos, los cuales permiten un mayor entendimiento del fenómeno estudiado. Los mismos muestran que con el fin de propiciar las prácticas intrapreneurs, debe coexistir por un lado una empresa con un clima organizacional que propicie el emprendedorismo y por el otro individuo con una notable necesidad de realización personal y profesional.

Mollo (2012) en la tesis doctoral titulada *El Espíritu Emprendedor en la formación de los nuevos profesionales. Un estudio comparativo entre Facultades de la Universidad Nacional de La Plata Facultad de Ciencias Económicas Instituto de Investigaciones*

*Administrativas*. En la presente investigación se incursiona concretamente en el análisis de la influencia de la formación universitaria sobre de las actitudes emprendedoras de los alumno de tres carreras de la UNLP, consideradas profesionalistas, comparando la situación en el primer año, y el último de sus respectivas carreras. El presente es un trabajo de tipo descriptivo, que tiene como propósito describir situaciones y eventos. Es, decir cómo es y cómo se manifiesta determinado fenómeno. Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades Importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis (Dankhe, 1986). Se utilizará principalmente una fuente de Información primarla, basada en un relevamiento realizado a 320 alumnos de 1er y 5to año de las facultades de Informática, Cs. Económicas y Cs. Agrarias y Forestales, todas pertenecientes a la UNLP. EL trabajo Concluyo que, al medir las Actitudes Emprendedoras en dos momentos diferentes, el sujeto a analizado (los alumnos de la UNLP) han sido expuesto a la Influencia del estímulo (en este caso La educación Universitaria). Para esta finalidad se tomó el “Momento cero” como aquel en el que los alumnos Ingresan a la Universidad (es decir estímulo recibido cero) y el “Momento Uno” momento en que los alumnos están terminando su ciclo (es decir que ya han sido expuestos al estímulo)

Espíritu (2012) en la tesis doctoral titulado *Actitud emprendedora en los estudiantes universitarios: un análisis de factores explicativos en la comunidad de Madrid*. Desarrollado en la Universidad Complutense De Madrid, en la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales Departamento de Organización de Empresas. En nuestra investigación, esta influencia quedó claramente confirmada. De hecho, en el análisis de regresión por pasos sucesivos, las influencias que en la actitud emprendedora del estudiante tiene un padre o una madre empresarios, aparecen entre las diez variables más influyentes, concretamente en el cuarto y noveno lugar de influencia respectivamente. También tener un hermano empresario se puede considerar influyente, aunque con menor nivel de significación. Desde una

perspectiva más psicológica, dos fueron las teorías que entendimos que debían ser contempladas en el modelo de estudio. Por un lado, la teoría de los rasgos de personalidad era una teoría recurrente cuando se trata de analizar las características personales del emprendedor. La necesidad de su inclusión no ofrecía ninguna duda. Sin embargo, encontramos que la teoría de los valores hacia el trabajo se utilizaba para explicar orientaciones personales hacia carreras profesionales más tradicionales, por cuenta ajena; pero se estaba desaprovechando su potencial para tratar de aplicarla hacia el estudio de la decisión de iniciar una carrera profesional como empresario. Por ello, entendemos que su incorporación al modelo específico junto al resto de variables es novedosa, y supone una importante contribución a los estudios sobre las características del emprendedor.

## **2.2. Bases Teóricas**

### **2.2.1. Capacidad Emprendedora**

#### **Definición Conceptual**

En el sentido común, Ferreira (2006) define que a menudo define el término como la capacidad de iniciar y operar empresas nuevas. De todas formas, ninguna definición del acto de emprender es lo suficientemente precisa o descriptiva para señalar a la persona o grupo que en general (en sentido empresarial, social, investigativo o cualquier otro) que desea ser innovador, flexible y creativo. Una persona emprendedora es aquella que persigue éxitos y, hasta haberlos conseguido, deja de trabajar en ellos.

En base a la definición de los autores, se considera que el emprendedor busca su autonomía, independencia y libertad, no le gusta estar atado o atenido a lo que hace la demás gente, Transmite mensajes consistentes, cumple sus objetivos tal y como los planteó, Actúa de manera rápida, pero sin precipitarse. Siempre está listo para actuar, pero sabe medir riesgos, así como respetar a su entorno y a las personas que lo rodean, Toma soluciones prácticas y sencillas, elimina lo complejo.

## **Fundamentos teóricos de Capacidad Emprendedora**

Druker, (2004, p. 167) considera que un emprendedor siempre prioriza sus actividades, está dispuesto a correr riesgos, es apasionado de la incertidumbre y la aventura, pero siempre calcula las consecuencias de sus actos, está impaciente por obtener resultados y trabaja con altas expectativas, es sumamente optimista y ve siempre hacia delante.

Por ello, para este estudio se considera que las características del emprendedor el poseer la capacidad de compromiso: Tanto consigo mismo, como con los demás, Vocación por el trabajo: Todos los días, casi todo el día hasta sacar las iniciativas adelante, Constancia: Que se puede juntar a la perseverancia y a la fe.

Buelna (2012, p. 314) explica que emprender significa: Iniciar, explorar, promover, organizar, tomar riesgo. Los humanos en general son una especie emprendedora, porque en el transcurso de su existencia han generado patrones de conducta relacionados con la innovación. Observamos este hecho desde el mismo tránsito de la prehistoria a la historia de la humanidad, la cual implicó seguramente la existencia de seres capaces de explorar y organizar, hombres incógnitos, emprendedores primitivos capaces de tomar riesgos y sostener iniciativas que contribuyeron a mejorar la vida de la humanidad: son ellos los que crearon instrumentos de caza: el hacha de mano, la lanza, vestimenta, descubrieron el fuego, la agricultura, la cocción del barro, construyeron viviendas, inventaron la escritura y con ello, la historia; en fin, inventaron la especialización social y la ciudad.

Por ello, se entiende que, si el emprendedor no cree en sí mismo y en su proyecto, está destinado a fracasar, Empuje: Es la capacidad de sacar las iniciativas adelante, el nivel de sacrificio y entrega y las ganas por cumplir los sueños, Coraje físico y un gran entusiasmo para toda clase de ideas: La pasividad no es una característica de un emprendedor, el entusiasmo y el movimiento continuo sí. El énfasis está en ser el primero y el éxito implica obtener nuevos productos y servicios. De este modo la organización emprendedora anima a la

incitativa individual, a la autonomía y a una toma de decisiones participativa. La gente deja sus miedos fuera y se arriesga, los líderes promueven recompensas al éxito y la tolerancia al fracaso.

En resumen, el concepto de actividad emprendedora se refiere al surgimiento y desarrollo de nuevos emprendedores y empresas. Se trata de un concepto dinámico relacionado con los procesos de transformación de las estructuras empresariales, las cuales tienen impacto sobre el desempeño económico y social de las economías nacionales y regionales o locales.

### **Concepciones relacionadas a la Formación de la Capacidad Emprendedora**

El fenómeno emprendimiento puede definirse, dentro de las múltiples acepciones que existen del mismo, como el desarrollo de un proyecto que persigue un determinado fin económico, político o social, entre otros, y que posee ciertas características, principalmente que tiene una cuota de incertidumbre y de innovación.

La definición anterior puede complementarse con las siguientes definiciones acerca de la actividad emprendedora. Asimismo, Stevenson, (2000, p. 56) precisa que “Emprender es perseguir la oportunidad más allá de los recursos que se controlen en la actualidad” Según Kundel, (2007, p. 41) un emprendimiento es llevado a cabo por una persona a la que se denomina emprendedor. En ese sentido precisa que la palabra emprendedor tiene su origen en el francés entrepreneur (pionero), y en un inicio se usó para denominar a aquellos que se lanzaban a la aventura de viajar hacia el Nuevo Mundo, tal como lo había hecho Colón, sin tener ningún tipo de certeza respecto a qué iban a encontrar allí. Justamente ese ingrediente de actuar bajo incertidumbre es la principal característica que distingue hoy a un emprendedor y, si bien el término se asocia especialmente a quien comienza una empresa comercial, también puede relacionarse a cualquier persona que decida llevar adelante un proyecto, aunque éste no tenga fines económicos.

En este estudio, en el sentido común, la diferencia entre el emprendedor y el individuo común la establece su Capacidad. El emprendedor es una persona con capacidad de crear, de llevar adelante sus ideas, de generar bienes y servicios, de asumir riesgos y de enfrentar problemas. Es un individuo que sabe no sólo “mirar” su entorno, sino también “ver” y descubrir las oportunidades que en él están ocultas. Posee iniciativa propia y sabe crear la estructura que necesita para emprender su proyecto, se comunica y genera redes de comunicación, tiene capacidad de convocatoria; incluso de ser necesario sabe conformar un grupo de trabajo y comienza a realizar su tarea sin dudar, ni dejarse vencer por temores.

Para Mendoza (2011, p. 187) ser emprendedor significa ser capaz de crear algo nuevo o de dar un uso diferente a algo ya existente, y de esa manera generar un impacto en su propia vida y en la de la comunidad en la que habita. A su vez, a este individuo no sólo le surgen ideas, sino que también es lo suficientemente flexible como para poder adaptarlas y posee la creatividad necesaria para transformar cada acontecimiento, sea positivo o negativo, en una oportunidad.

En ese sentido, el emprendedor posee un espíritu especial. Tiene alta autoestima, confía en sí mismo y posee una gran necesidad de logro. Trabaja duramente, es eficiente y se da la oportunidad de pensar diferente. Es un individuo positivo, pero no sólo para sí mismo, sino que genera un ambiente positivo a su alrededor y este entorno le favorece para alcanzar las metas que se proponga. Este es un punto para destacar, ya que el emprendedor no piensa su proyecto en forma acotada, sino que siempre tiene visión de futuro.

Para Zegarra (2012, p. 76), un caso es el de iniciador Kids: Es un campamento de verano en el que niños de entre 10 y 16 años “aprenden a emprender” mientras se divierten creando una start-up. Iniciador Kids propone un plan alternativo para que los más pequeños de la casa se despeguen de la pantalla de sus consolas y pasen el verano haciendo algo diferente y productivo. Se trata de un campamento de verano, pero no al estilo convencional,

en éste los chavales “aprenden a emprender” mientras se divierten creando una start-up basada en sus propias ideas.

Según el aporte de Zegarra (2012, p. 187) el objetivo es fomentar la toma de decisiones y su puesta en marcha utilizando herramientas propias del aula 2.0. Se trata de un programa piloto impulsado por Iniciador, una comunidad que organiza encuentros por toda España para que los emprendedores tengan un foro donde intercambiar experiencias e ideas. El campamento está abierto a niños de entre 10 y 16 años y se desarrollará en Santander entre el 23 y el 31 de agosto.

Según explican los organizadores, el proyecto de los estudiantes Berenstein, (2012, p. 74) manifiesta que se desarrollará con herramientas 2.0 y software libre, utilizando las redes sociales para su difusión y promoción en Internet. Del mismo modo, Heróles (2012, p. 54) ilustra con el niño emprendedor que llega a empresario Javier de Lope, dueño de Publicidad Estudiantil Lofran, comenzó revendiendo estampas en la escuela; hoy maneja 3 negocios a la vez y dice que el secreto es capitalizar las oportunidades y apasionarse. Para Javier de Lope, hacer dinero con negocios es una actividad natural desde que tiene memoria. A sus 30 años ha desarrollado cinco negocios, sin contar su primera aventura como emprendedor: de niño se paraba en la cafetería de la universidad donde trabajaba su mamá y pedía a los estudiantes las estampitas que venían dentro de las bolsas de papas fritas, que a ellos no les interesaban, para revenderlas en su escuela, donde sus compañeros sí las querían.

De Lope, (2007) quien desde los 17 años se ha esforzado por hacer negocios con las circunstancias de su vida. Ha vendido desde portarretratos hasta pins y llegó a tener un verificentro. Actualmente está enfocado en tres negocios: Publicidad Estudiantil Lofran, que comercializa publicidad universitaria -sí, esas libretas que te dan gratis al principio del semestre. En el Perú, Manrique, (2006, p. 90) manifiesta que: El Súper Negocio en Casa, una empresa de multinivel que se dedica a comercializar abarrotes y medicamentos; y Facture Ya,

compañía que vende software a pequeñas y medianas empresas (Pymes) para elaborar facturas electrónicas. El primero ya está completamente consolidado y funcionando, por lo que sólo busca formas de seguir creciendo; el segundo lo quiere sacar Valores en unos tres años; y el tercero apenas arranca. El reto más complejo al que se ha enfrentado, dice, es aprender a delegar, "estaba llegando al punto de no dormir por la cantidad de trabajo.

### **Fomento del Emprendimiento en la Educación**

Para poder analizar la relación existente entre los conceptos de educación y de emprendimiento, es necesario definirlos. Como el término emprendimiento ya ha sido definido, sólo resta hacer lo propio con el término educación. Para Santa María (2012, p. 185) resulta interesante la definición expresada por las Naciones Unidas (1968), según la cual el concepto de educación incluye toda una gama de medios complementarios por los cuales se transmiten el conocimiento, los valores y las especializaciones, y se modifican los patrones de comportamiento.

En ese sentido, comprender la relación entre estos conceptos ayuda a esclarecer una pregunta frecuente que surge al estudiar el tema de emprendimiento, y que tiene que ver con si los emprendedores nacen o se forman. Lo expresado en el párrafo anterior es coincidente con las, ya expuestas, ideas de Drucker y Marshall, debido a que ambos, en diferentes momentos históricos, han reconocido que los individuos son capaces de adquirir nuevas Capacidades y aprender a ser emprendedores.

Howard (2000, p. 185) expresa que: La educación en entrepreneurship puede afectar los atributos que tengan los individuos y puede forjar Capacidades emprendedoras en ellos. Puede promover cualidades psicológicas favorables para la actividad emprendedora, tales como la auto confianza, la autoestima, la auto eficacia y la necesidad de logro. Inclusive, la educación en entrepreneurship para los jóvenes, puede colaborar en evitar la generación de Capacidades socialmente no deseables, como la vagancia o la delincuencia.

A su vez, Stevenson (2000, p. 213) afirma que el entorno es importante y que es más factible que un individuo pueda comenzar a tener Capacidades emprendedoras si actúa en un contexto en el que se facilita el reconocimiento de la oportunidad y su persecución. Lo expresado párrafos atrás puede comprenderse aún más, si se analiza el proceso de socialización que atraviesan los individuos. Por otro lado, al considerar que la educación puede influir en la conducta emprendedora, cabe estudiar el rol que le compete al estado en ese sentido. Estos dos puntos se desarrollan a continuación.

Los individuos se socializan de dos maneras. Por una parte, existe la socialización primaria. Esta es la que el individuo experimenta en sus primeros años de vida y de aquellas personas que tienen contacto con él, que generalmente pertenecen a su familia. Los niños reciben una imagen recortada de la realidad y creen que así es.

También para Berger y Luckman (2004, p. 80) las personas adquieren Capacidades que sus mayores le transmiten, formas de comportamiento familiares que a ellos se les impregnan y ven como la única manera de hacer las cosas. Esto forma parte de la historia que cada individuo tiene consigo. Por otra parte, aparece luego la socialización secundaria. Ésta tiene lugar cuando el niño entra en contacto con otras personas y comienza a involucrarse en instituciones sociales. Es decir, cuando comienza a ir al jardín, al colegio, a un club, etc.

Según Berger y Luckman (2004, p. 53) allí se encuentra con otra porción de la realidad y se da cuenta que el mundo de su casa no es El Mundo y empieza a ampliar su visión. En la sociedad encuentra modos nuevos de comportamiento y reglas de convivencia, que comienza a conocerlas por medio del juego para luego aplicarlas en su vida. En ese sentido, puede observarse que las cualidades de los individuos se van formando a lo largo de su vida y que las características que el individuo posee en forma innata se van potenciando, atrofiando, o complementando, a medida que el individuo se va socializando. Podría pensarse que el ser

humano logrará desarrollar un espíritu emprendedor en la medida que su proceso de socialización lo acompañe en ese camino.

De esta manera cobra vital importancia la educación. No será igual el comportamiento emprendedor de un individuo que en su proceso de socialización no ha recibido ningún ejemplo de espíritu emprendedor, al de aquel que si ha podido observar y aprender Capacidades propias de un emprendedor. Tales como la búsqueda de caminos alternativos, la toma de riesgos, el aprovechamiento de las oportunidades, el pensar ideas innovadoras, el ser perceptivo y tener motivación, entre otras tantas que ya han sido mencionadas a lo largo de este trabajo.

Cabe aclarar que en dicho proceso de socialización están incluidas todas las interacciones que la persona realice con otras personas o instituciones de la sociedad. Por ello, no son solamente importantes la familia y la escuela, sino que también lo son las otras instituciones con las que se relacione el individuo, como un club, una iglesia o una empresa, entre otras.

Druker (1985, p. 178) dijo que: El entrepreneurship es una práctica. Es un comportamiento, es decir una conducta y una Capacidad. Por eso, y retomando la idea de los párrafos anteriores que expresa cómo por medio de la educación se modifican comportamientos, puede concluirse que existe una estrecha relación entre espíritu emprendedor y educación. Por otro lado, luego de analizar la influencia que tiene la educación en la Capacidad emprendedora, resulta interesante estudiar el rol de las universidades.

Por ello resulta importante la inclusión del tema emprendedorismo en la currícula escolar Dehter (2002, p. 80) considera que todavía se está lejos de eso ya que el Centro de Investigación Tecnológica de Chile (INTEC) realizó un estudio empírico en 4 países latinoamericanos (Argentina, Chile, Colombia y México) y obtuvo como resultado que los

centros de formación para emprendedores se hallan generalmente dentro de las universidades, no en las instituciones de educación primaria o media. A su vez, este autor cita a Alan Gibb, cuando éste critica a las metodologías tradicionales de enseñanza por no favorecer y propiciar Capacidades emprendedoras.

Dehter (2001, p. 287) planteó en su trabajo “Responsabilidad Social de las Universidades Hispanoamericanas para la Animación de la Cultura Emprendedora Regional”, que las universidades hispanoamericanas no han logrado dar respuesta a las necesidades sociales relacionadas con el desarrollo empresarial y la generación de empleo. Este autor cuestiona si las mismas no se han concentrado demasiado en la formación del conocimiento, y han dejado de lado transferirlo adecuadamente en función de los intereses y necesidades específicas de las regiones.

Ante esta problemática, se observa que algunas universidades argentinas<sup>15</sup> han comenzado a prestar mayor importancia al tema del entrepreneurship. Sin embargo, es necesario que ésta crezca aún más, para lograr que los profesionales que egresan de estas universidades, tengan las cualidades necesarias como para generar su propio empleo y no depender de conseguir que alguna empresa o el estado los emplee. Pero principalmente para poder convertirse en agentes de cambio que promuevan la mejora en la calidad de vida de su comunidad.

Dehter (2001, p. 86) expresa que las universidades se han concentrado en la enseñanza de habilidades, entonces el alumno logra acercarse al conocimiento, pero principalmente en un contexto teórico y generalmente actúa en forma pasiva. Agrega que el alumno necesita complementar lo que recibe con su intuición o con otras herramientas como para salvar las diferencias entre los conocimientos adquiridos y la realidad.

Este autor concluye que, es necesario incluir en la formación de los profesionales, además de los conocimientos teóricos, aquellos que les permitan tener características

emprendedoras, que no hay por qué considerar que ser científico y ser un empresario exitoso es incompatible.

Puede decirse que, así como la educación genera externalidades positivas en una sociedad (Robert 2008, p. 68), la educación en emprendedorismo también las generará. Por lo tanto, si se deja a la educación en emprendedorismo únicamente en manos privadas, la cantidad de educación de estas características que existirá en la sociedad, será inferior a la óptima. Por ello resulta importante destacar la necesidad de la intervención del Estado en este punto.

Robert (2008, p. 68) sostiene que ante la falta de percepción de los agentes privados acerca de los beneficios sociales que brinda la educación en emprendedorismo, se presenta la necesidad de que un ente supraindividual intervenga en este mercado para poder captar las externalidades positivas que de lo contrario se perderían, ya que la producción y consumo de equilibrio del bien “educación en emprendedorismo” estarían en niveles por debajo de la cantidad óptima, es decir la que maximiza la utilidad de la sociedad y logra captar los beneficios sociales que emanan de dicha educación.

Esto no significa que la educación en emprendedorismo no pueda ser un bien suministrado en forma privada, de hecho, en la mayoría de los países coexisten la educación pública y privada referida a esta temática; sino que quiere decir que dicha provisión no será suficiente para producir los beneficios individuales y comunitarios que permitan poder alcanzar el óptimo social.

### **Dimensiones de la Capacidad Emprendedora**

Son varios los autores que han tratado de definir al emprendedor a lo largo del tiempo. Según Prado y Júnior (2002, p. 75), el primero fue Cantillón (1680-1734) que lo describe como una persona que quería asumir riesgos para llevar a cabo una acción y así obtener un

beneficio. Por ello, para este estudio se definió como dimensiones a las características que debe presentar un estudiante en la formación de la Capacidad de emprendimiento.

**Dimensión: Habilidad Psicológica**

**Indicador. Oportunidades e iniciativas**

Para Ferreira (2006, p. 47) una búsqueda de oportunidades similares es una búsqueda OR, por lo que las oportunidades cerradas/ganadas que contengan cualquiera de los atributos especificados son coincidencias. Cuantos más criterios seleccione, más oportunidades similares se identificarán en una búsqueda. Si hay más de 10.000 oportunidades cerradas/ganadas coincidentes, algunos de los registros más recientes no se incluirán en la lista relacionada de oportunidades similares, aunque sean muy relevantes

En el sistema educativo, se comprende que una búsqueda de oportunidades coincide con los atributos de la oportunidad actual. Si activa las oportunidades similares, selecciona los atributos que utiliza esos criterios de búsqueda para identificar oportunidades similares.

En tanto, la oportunidad puede darse o estar constituida por factores que pueden ser intrínsecos o extrínsecos al sujeto. En el caso de los intrínsecos son aquellos que dependen estrictamente de la persona, por ejemplo, esta es la oportunidad que tengo de viajar a Europa porque cobré un buen dinero de la indemnización y podré afrontar con holgura los gastos del viaje. Y entonces, los extrínsecos son aquellos que no tienen que ver con el sujeto sino más bien con un tercero, por ejemplo, los precios de las propiedades han bajado considerablemente respecto del año anterior, por lo cual es mi oportunidad de comprar la casa.

A decir de Rovana (2011, p. 43) algunos conceptos vinculados al término y que resultan ser de uso muy recurrente y corriente por la gente son, el de oportunidad laboral, que refiere a aquel ofrecimiento de un puesto de trabajo que propone excelentes condiciones de contratación. Y otro muy utilizado es el de pedir una oportunidad, usado generalmente

cuando alguien le quiere pedir a otro que le permita probar nuevamente algo, por ejemplo, luego de un bajo rendimiento en el examen, Laura, le pidió otra oportunidad al profesor de matemáticas para volver a rendir el mismo.

Por otra parte, en algunas partes del mundo se suele llamar con el término de oportunidad a la venta de artículos de consumo a muy bajo precio. Por ejemplo, El supermercado mayorista de la vuelta de casa tiene un sector de oportunidades en el cual se puede encontrar muy buena mercadería a bajísimo precio. La persistencia está considerada como un valor muy importante para alcanzar un objetivo o llegar a una meta. Los expertos en coaching reconocen muchos valores (como la gestión del tiempo, la capacidad de planificación, el desarrollo de estrategias, la inteligencia intrapersonal, los conocimientos técnicos y profesionales, etc.), pero pocos tan relevantes como la persistencia.

A decir de Ferreira (2006, p. 75) la Persistencia es la acción y efecto de persistir (mantenerse constante en algo, durar por largo tiempo). Por ejemplo: “Si quieres tener éxito en esta profesión, debes tener persistencia”, “Su persistencia le permitió ingresar al mundo de la televisión y hoy es una estrella”, “Admiro tu persistencia y tu capacidad para no bajar los brazos”.

Esta Capacidad y habilidad personal ayuda a suplir la carencia de otras habilidades. La persona persistente seguirá intentando pese a los eventuales fracasos y podrá aprender de cada uno de ellos. La persistencia también está vinculada a la superación de obstáculos, sin importar lo difícil que sean.

Para Garriza (2008, p. 156) la persistencia de la visión, por otra parte, se refiere a la capacidad de la retina de conservar la impresión de las imágenes, lo que brinda continuidad a las películas. La persistencia retiniana hace que un objeto sea percibido aun cuando ya no esté frente a los ojos.

### **Indicador Cumplimiento del contrato de trabajo**

Para Ferreira, (2006, p. 75) en su sentido más amplio la palabra cumplimiento refiere a la acción y efecto de cumplir con determinada cuestión o con alguien. En tanto, por cumplir, se entiende hacer aquello que se prometió o convino con alguien previamente que se haría en un determinado tiempo y forma, es decir, la realización de un deber o de una obligación.

En el sentido común, el cumplimiento es una cuestión que se encuentra presente en casi todos los órdenes de la vida, en el laboral, en el personal, en el social, en lo político, en el mundo de los negocios, entre otros, porque siempre, independientemente de sujetos, objetos y circunstancias, aparecerá este tema.

En tanto, Ferreira (2006, p. 75) indica que, en el ámbito laboral, el cumplimiento resulta ser una condición sin equanom a la hora de querer triunfar o permanecer en un determinado puesto. Si yo falto reiteradamente a mi empleo, cometo errores en mi desempeño los cuales por supuesto ocasionan serios problemas en la cadena de producción de la empresa estaré incurriendo en una falta concreta de cumplimiento de mis deberes laborales.

Para Guerrero (2007, p. 176) en el mundo empresarial, al igual que en el laboral, el cumplimiento marcará de alguna manera el camino del éxito o no, porque en tanto y en cuanto una empresa cumpla con sus obligaciones de pagos, tanto con sus acreedores como con sus proveedores y recursos humanos, tal situación hará que la misma pase a ser una compañía que inspirará confianza a sus potenciales inversores por llevar efectivamente un cumplimiento en sus obligaciones.

Liñán y Chen (2009, p. 85) estudiaron en sus trabajos las variables que podían influir sobre la intención emprendedora. En el cuestionario se le plantean al estudiante cuestiones que pueden condicionar esa intención, como son: la dificultad de la creación y mantenimiento de una empresa, la opinión de sus amigos, compañeros y familiares en el caso de que decidiera crear una empresa, así como su propio grado de satisfacción personal en dicho

caso. De esto se desprende fácilmente la connotación positiva que trae aparejado el término cumplimiento. Siempre que se cumpla con una tarea, una actividad o una obligación se estarán yendo por el camino de la superación personal.

Por otra parte, con la palabra cumplimiento también se puede hacer referencia a la finalización de un plazo o de un período de tiempo para que se cumpliera algo. El pintor, antes de comenzar su trabajo nos aseguró que en dos semanas lo terminaría, dos semanas después ha hecho cumplimiento de su promesa y ya lo terminó conforme

### **Indicador Eficiencia y calidad**

Al hablar de eficiencia y calidad, se recoge información sobre el grado de confianza que cree tener el encuestado para desarrollar una serie de habilidades o capacidades que se enumeran en el cuestionario. Éstas tienen que ver, por ejemplo, con conocimientos de mercadotecnia, negociación con proveedores, selección de personal o diseño de un plan de negocios, entre otros.

Ferreira, (2006, p. 105) estudia algunos de los ítems contenidos en este bloque mediante una escala de autoeficacia que contiene ciertas capacidades técnicas relacionadas con funciones de gestión emprendedora. Por otro lado, Chen (1998, p. 77) nos aportan los ítems referentes a la asunción de riesgos y toma de decisiones en momentos de incertidumbre. Por ello, la eficiencia y calidad son dos palabras que quizás no forman parte de nuestro vocabulario común, pero con cuyo contenido nos topamos a diario, aun cuando es por lo general, justamente su ausencia la que lamentamos. Pero aquí no se trata de seguir la tradición de quejarse de la ineficiencia y falta de calidad de los otros, sino de darse cuenta, que significan estas dos cualidades en mi propio empeño y cuál es el impacto dentro de mí.

En relación a la eficiencia, Ferreira, (2006, p. 218) se refiere: Al uso de los recursos involucrados en la realización de una meta, o más específicamente a la relación entre los recursos aplicados y el resultado obtenido. Cuando decimos, por ejemplo: Él es una persona

eficiente" queremos manifestar que hace su trabajo muy rápido, sin demoras, es decir hace un buen uso del recurso tiempo con relación al resultado vendido. Este concepto de eficiencia se aplica a cualquier otro recurso, siempre vinculado, por supuesto a un resultado definido.

En cuanto a la calidad, Goyzueta (2005, p. 53) manifiesta que: Para el que realiza un trabajo, no importa de qué índole, el concepto de calidad debe estar presente a lo largo del proceso de elaboración, porque es la suma de los pasos que determinarán la calidad final. En consecuencia, los dos conceptos, los cuales están íntimamente ligados y relacionados al desempeño empresarial, nos acompañan en realidad en todos los momentos de nuestras vidas.

A decir de Tejada (2008, p. 64) el nivel de eficiencia y calidad puede ser aumentado al organizar y planificar mejor mis actividades y eso va a tener un impacto en mi autoestima. Quién no ha experimentado la sensación elevadora después de haber hecho "un buen trabajo", algo con lo cual quedamos enteramente satisfechos. Nos sentimos llenos de energía y de orgullo para seguir. Pero también hemos vivenciado situaciones a la inversa. Ello tiene que ver con que cada acción que hago, tiene un impacto sobre mi autoestima y autoconfianza, es decir la puede subir o bajar. Por lo tanto y esto es importante... Cada acción, cada cosa que yo hago, en mi trabajo o fuera de él, debe verse como una oportunidad (que quizás no vuelva) para cumplir algo con satisfacción.

### **Dimensión: Capacidad Organizativa**

#### **Indicador Correr riesgos**

Ferreira (2006, p. 142) destaca que resulta de especial interés saber si el estudiante ha realizado algún curso relacionado con la creación de empresas. Por esta razón, se les plantea la cuestión de forma directa y posteriormente, aquellos que respondan afirmativamente, deben indicar el grado de acuerdo o desacuerdo respecto a una serie de actividades que se pueden considerar importantes a incluir en estos cursos relacionados con la creación de empresas.

Cotidianamente en nuestras actividades el riesgo es una característica que nos acompaña. En algunas ocasiones se nos hace presente en situaciones extremas y en otros casos lo asumimos sin darnos cuenta. El riesgo es real y todas las personas tenemos que ver con él.

Para Ferreira (2006, p. 219) todas las personas que tienen éxito, alguna vez se arriesgaron a hacer algo, ¡así aprendieron! Quien quiera llegar a ser una persona emprendedora tendrá que arriesgarse, acertado es aquel refrán que dice: “Quien nada arriesga, nada gana”. Pero ¿se lanzaría a una piscina sin salvavidas y sin saber nadar?, ¿arriesgaría de esta manera su vida?, se preguntará ¿y lanzarme a la piscina, para qué?

Seguramente no se arriesgaría solo porque sí, cada riesgo debe tener un propósito o una intención para poder decidir correrlo. Es importante evaluar si realmente puede permitirse arriesgar, es necesario evaluar tanto la recompensa potencial como el riesgo potencial. Cuando nos atrevemos a correr un riesgo, este debe ser moderado, con la probabilidad de hacerlo lo más calculable y predecible. Patton (1994, p. 317) dijo esto que es muy importante: “Tomar riesgos calculados, es completamente distinto de ser temerario. Por todo ello en nuestro caso particular, centramos la presente investigación en el estudio de la intención emprendedora de los estudiantes. Consideramos que se trata de un tema interesante, actual e importante dentro del emprendimiento y como hemos podido comprobar en la revisión de la literatura entendemos que aún se puede profundizar mucho en el tema y hacer nuevas aportaciones.

Por lo tanto, el objetivo principal del trabajo que aquí se presenta es analizar la intención hacia la creación de empresas de los estudiantes, así como la influencia de la educación universitaria en dicha Capacidad emprendedora.

### **Indicador Fijar metas**

Resulta interesante saber cuáles son los motivos y los frenos que los estudiantes encuentran importantes a la hora de fundar una empresa propia. Es por ello por lo que en este apartado se les plantean dos bloques de preguntas que deben valorar según crean que son más o menos importantes.

De un lado, los motivos que según Ferreira (2006, p. 32) pueden favorecer la creación de empresas, como pueden ser: las recompensas económicas, la independencia personal, la seguridad personal o familiar, el reconocimiento o la necesidad de inversión de un patrimonio personal. Y de otro lado, están los frenos, entre los que siguiendo el estudio de Kouriloff (2000, p. 65) encontraríamos: el riesgo económico, las necesidades de capital inicial, las cargas fiscales, la falta de tiempo para la realización de otras actividades, la falta de conocimientos para poner en marcha una empresa o el temor al fracaso ¿Se fijan metas que tienen significado personal y conllevan un reto? ¿Tiene claridad en sus objetivos y como será capaz de sacarlos adelante? ¿Establece objetivos medibles en corto, mediano y largo plazo?

Para Ferreira (2006, p. 154) son: Preguntas que nos hemos hecho en algún momento de nuestra vida, las personas regularmente estamos creando ideas, sueños que en muchas ocasiones son una etapa previa a establecer metas que nos importarían llevar a cabo, a medida que maduramos la idea, esta empieza a estar presente ocupando un espacio en el pensamiento. Las y los Emprendedores también han trabajado incansablemente detrás de sus sueños.

Es importante empezar con un fin en la mente, que este claro para actuar eficazmente. Teniendo claridad en el fin, existe seguridad de que las cosas que se hagan, contribuirán de modo significativo a la visión personal que se tenga, ya sea desempeñando un empleo, desarrollando una empresa, estudio u otra cosa.

A decir de Krueger (2000, p. 58) solamente llega a su objetivo o meta, quien sabe que es lo que quiere lograr. Por ejemplo, en un maratón se tiene claro que hay una meta y para llegar a ella hay que recorrer cierta cantidad de kilómetros, y sobre todo quienes participan deben saber claramente dónde está ubicada para llegar a ella... si una persona competidora no sabe dónde está, será una persona fracasada porque no podrá llegar a la meta. Para Liñan (2008, p. 43) tomar decisiones en la vida, implica tener suficiente información ¿qué recursos necesito?, ¿qué sucederá si hago esto?, ¿qué resultados obtendré si dejo de hacer aquello?, ¿quién puede ser la persona que me puede ayudar?, ¿dónde encuentro determinada cosa? Es imprescindible tener información, es decir datos, antecedentes y detalles de lo que queremos hacer para que salga bien. (p. 43)

Por ello, si se quiere minimizar los riesgos en acciones importantes, es fundamental recopilar la información necesaria y útil, porque cuando no se tiene es muy fácil que se tengan problemas o simplemente que las cosas no salgan como se esperaban. Existen diversos medios de comunicación que nos pueden facilitar la información y ayudarnos a mantenernos actualizados en los datos que son necesarios para nuestras tareas: la radio, la televisión, la prensa y más avanzados aún, el internet, correo electrónico, otros. Recuerda que: Quien tiene la información y la utiliza adecuadamente está un paso delante de las demás personas, porque la información es poder

### **Dimensión: Capacidad de logro**

#### **Indicador Planificar y seguimiento sistemático**

Para Ferreira (2006, p. 47) el proceso de planificación, seguimiento y evaluación consiste en preparar, evaluar y adaptar la estrategia y el plan de negocios para el desarrollo del emprendimiento. Este artículo presenta algunos lineamientos acerca de por qué y cómo introducir un proceso sistemático para llevar a cabo estas actividades que son componentes centrales en la gestión del emprendimiento.

El proceso de planificación, seguimiento y evaluación consiste en elaborar el Plan Estratégico y el Plan de Negocio para el fomento de la Capacidad de emprendimiento, así como en revisar/actualizar y evaluar los resultados. Esta es una parte crucial del proceso de Gestión Estratégica ya que permite la innovación constante de sus logros y redefinir su curso cuando sea necesario. Modificar sus estrategias, con base en las tendencias y cambios del mercado, es vital para la mejora continua del emprendimiento, sus servicios y sus productos, así como también para saber si las expectativas del emprendimiento y otros involucrados son satisfechas.

Ferreira (2006, p. 47) indica que de igual manera que en las empresas, las principales herramientas del emprendimiento son el estudio de factibilidad y el plan de negocio. El estudio de factibilidad se usa cuando se establece del emprendimiento. El plan de negocio es una herramienta de uso continuo ya que es el vector que guía las acciones estratégicas del emprendimiento.

Asimismo, Sartre (2010, p. 117) manifiesta que, como herramienta de gestión principal, el plan de negocio debe ser constantemente vigilado, introduciéndole con rapidez las actualizaciones y modificaciones necesarias, adaptándolo a las demandas y pronósticos del mercado, y asegurando que el emprendimiento ofrezca servicios competitivos a las empresas. La situación del emprendimiento cambia una vez que está firmemente establecida y en operación.

Consecuentemente, los planes de acción deben ser actualizados a partir de encuestas sobre las necesidades y los intereses de los clientes (empresas incubadas). Esta actualización debe llevarse a cabo regularmente, si fuera posible cada cuatro o cinco meses. Como mínimo, el plan de negocio debe ser actualizado anualmente.

Sartre (2010, p. 128) indica que una vez que las estrategias y acciones del emprendimiento están definidas, es necesario desarrollar procedimientos operativos que

permitan que el plan sea monitoreado, evaluado y controlado. Para ello se recomienda establecer estándares porcentuales para comparar los logros reales con los previstos y controlar estos indicadores. Estas comparaciones deberían llevarse a cabo regularmente (preferentemente en forma mensual) para poder controlar cada etapa del proceso. Para asegurar bases sólidas para el sistema de evaluación y control es también necesario desarrollar indicadores de desempeño.

Estos indicadores deberían proporcionar información cuantitativa y/o cualitativa cuando se los compara con las metas o estándares previamente establecidos, y mostrar si las actividades que están siendo implementadas están en la línea correcta o si necesitan ser corregidas. En particular, la definición de indicadores de desempeño y criterios de evaluación depende en gran medida de la consulta a todos los involucrados con el fin de decidir cuáles indicadores de desempeño deberían ser adoptados para satisfacer las expectativas.

Por ello, para el estudiante, en el fomento del emprendimiento, este no es siempre un proceso fácil, ya que normalmente tienen un número relativamente grande de inversores, cuyos intereses no siempre son convergentes. Esto es la razón por la que frecuentemente es la propia institución que tiene que definir sus indicadores. Por ello, se considera que un negocio bien manejado puede presentar sus logros a sus socios y a la comunidad en forma transparente, a través de datos cuantitativos y cualitativos

### **Indicador Ser persuasivo y crear redes de apoyo**

Para Shumpeter (2006, p. 376) el término innovación comienza a tomar trascendencia por su rol central como motor del desarrollo económico a partir de los avances teóricos presentados por Shumpeter al comienzo del siglo pasado. Así, la innovación es definida como “la realización de nuevas combinaciones de los medios de producción”. Esto puede deberse a la introducción de un nuevo producto o a una nueva calidad de producto, como también a la introducción de un nuevo método de producción.

Drucker (1986, p. 79) considera que la innovación recorre un camino mediante el cual el conocimiento se traslada y se convierte en un proceso, un producto o servicio que incorpora nuevas ventajas para el mercado o para la sociedad. El empresario innovador ve el cambio como una norma saludable, aunque no necesariamente lleva a cabo el cambio él mismo. Pero busca el cambio, responde a él y lo explota como una oportunidad.

Las innovaciones pueden dividirse en dos grandes grupos: las innovaciones incrementales y las innovaciones radicales. En el caso de las innovaciones incrementales, los productos, servicios o diversos sistemas son mejorados en menor escala. Ferreira (2006, p. 265) manifiesta que el segundo caso, las transformaciones son de gran magnitud y suponen un cambio de paradigma o una discontinuidad en los sistemas o productos fabricados. Sin embargo, en las organizaciones las innovaciones radicales suelen encontrar gran resistencia, ya que amenazan las formas tradicionales de operación.

La necesidad de lograr un comportamiento emprendedor parece sumamente importante en un mundo en constante evolución y competencia creciente, convirtiéndose de esta forma en un bien de alto valor para todo tipo de empresas. Esto se debe a que las organizaciones que han perdido el espíritu emprendedor tarde o temprano se estancan, ya que son superadas por empresas más dinámicas.

Según Veciana (2003, p.83) la inercia y el conformismo pueden ser perjudiciales, por lo que es necesario que se reavive el espíritu emprendedor al interior de la organización y se fomente la aparición de un verdadero empresario interno, con alta proactividad frente a los escenarios nuevos que vive la empresa.

La creatividad y la búsqueda permanente de “lo nuevo”, contribuye al proceso de cambio tecnológico que en los últimos años se ha acelerado en forma vertiginosa. Esta situación genera el acortamiento de los plazos entre la fase inicial y final del proceso de innovación. Asimismo, se apoya en la creciente importancia que le asignan los centros

estatales y universidades a la Investigación y Desarrollo, especialmente de los países desarrollados. De allí la importancia que tienen los graduados universitarios como agentes de cambio, pues pueden contribuir a generar conocimiento, a transformarlo en tecnología y a introducir dichos cambios en el mercado como emprendedores independientes o dentro de una organización.

### **Indicador Autoconfianza**

Teniendo en cuenta que los adolescentes están en plena formación y desarrollo de su personalidad es importante la preocupación académica de que se formen con Capacidades de emprendedor puesto que la realidad actual en todas sus dimensiones así lo exige.

Ferreira, (2006, p. 189) manifiesta que: La propuesta impulsa la inserción de contenidos de emprendimiento en la curricular, en forma transversal y el manejo de metodologías activas en el aula, basadas en el "aprender haciendo", para desarrollar y reforzar en los alumnos/as cambios de Capacidad orientados a favorecer el emprendimiento en forma integral: social, cultural, de negocios etc. y proporcionarles herramientas básicas y conocimiento para generar sus negocios o propuestas que permitan superar necesidades en su localidad.

Es la capacidad para realizar una labor con seguridad y ánimo, gracias al conocimiento de las propias habilidades y a la Capacidad de confianza para afrontar circunstancias nuevas y retador herramienta indispensable para atraer la riqueza, no depende de la cantidad de dinero que tenemos, depende de la experiencia .No se nace con ella, se construye durante toda la vida y por eso no se adquiere de manera integral, por el contrario se va adquiriendo poco a poco, desarrollándose en los diferentes aspectos de nuestra vida.

Ruiz y Rojas (2008, p. 71) consideran que una persona puede tener mucha confianza en su desempeño como ejecutivo de negocio, pero ninguna cuando se expresa en público. Hay ciertas formulas recomendadas por expertos en la materia que nos pueden ayudar a despertar el camino para desarrollar la auto-confianza, sin embargo, de todas ellas el desarrollo de

nuestro potencial de la mente es el mejor medio que conozco. De cualquier modo, aquí voy a exponer lo que según mi criterio es fundamental para desarrollar la seguridad en sí mismo.

Para ser un emprendedor se requiere tener cierto perfil, ciertas aptitudes y ciertas características de personalidad. No es una tarea fácil identificar con claridad cuál debe ser el perfil de un emprendedor, pero muchos autores coinciden que los factores más importantes a tener en cuenta, son los siguientes:

- Personalidad idealista y astuta, preocupada por hacer dinero, pero no obsesionados
- No les interesa demasiado el poder sino la autonomía, les gusta ponerse a prueba, enfrentar riesgos, pero no a lo loco, sino planificados;
- Les gusta demostrar y demostrarse lo que saben, pueden y valen;
- Tienen capacidad de concentración para la resolución y búsqueda de salidas exitosas a problemas, tienen cierto carisma o mística y esperanza respecto a su emprendimiento,
- No tienen todo absolutamente claro, tienen miedos como todo ser humano, pero a pesar de ello se animan;
- Son capaces de sacrificarse por su obra, pero sin perder la cordura, son ansiosos y buscan ofrecer un producto o servicio de calidad superior, distinto, destacado;
- Les gusta dejar su marca en la vida a través de su emprendimiento, están convencidos de que el éxito es 99% transpiración y 1% inspiración,
- Saben que se pueden equivocar, pero también saben que el fracaso es no intentarlo de nuevo.
- Otros aspectos a tener en cuenta
- Autoconfianza. La autoconfianza es la capacidad del individuo en creer en sí mismo, y en la posibilidad de conseguir sus metas personales.

La persona emprendedora tiene que tener confianza absoluta en su proyecto y en que está preparada para sacarlo adelante. Va tomar decisiones y lo tiene que hacer de manera

decidida, sin miedo y confiando en sí misma, aunque puedan ser erróneas o el resultado no sea el esperado. Para Shapero, & Sokol (2002, p. 42) la confianza debe extenderse también a las personas que van a formar parte de la empresa. Y es que esta capacidad (estrechamente relacionada con la autoestima personal) se relaciona directamente con algunas habilidades de liderazgo como la motivación.

El emprendedor tiene que saber dónde quiere llegar y estar en disposición de realizar todo lo necesario para lograrlo. Por eso, esta capacidad se relaciona con otras como la voluntad de finalizar correctamente las tareas que se comienzan, y con la energía vital y con el entusiasmo, necesarios para conseguir logros de largo recorrido.

Asunción de riesgos. Supone una predisposición a no evitar situaciones que impliquen incertidumbre o riesgo potencial. Según Shapero, y Sokol (2002, p. 112) la persona emprendedora va a asumir riesgos, pero éstos deben ser calculados. El proceso de creación de una empresa no se acomete (o, al menos, nunca debería hacerlo) de manera aleatoria. El emprendedor ha analizado el entorno, ha diseñado su producto o servicio, ha analizado la viabilidad de su negocio y ha establecido unos resultados previsibles para su actividad.

Resultará contraproducente asumir demasiados riesgos si la realidad lo desaconseja, o trabajar en un ambiente de total inseguridad. Por tanto, es necesario calcular los riesgos de cada decisión que se tome y, por supuesto, evitar los que sean innecesarios. Expectativa de control. Se relaciona con la capacidad de la persona para asumir la responsabilidad de sus propias acciones.

Shapero y Sokol (2002, p. 187) sostiene que, en ocasiones, la persona emprendedora puede culpar de sus propias decisiones a otras personas o circunstancias. Esto sucede porque su expectativa de control es externa, esto es, considera que el resultado de sus acciones se debe a la suerte o a causas no relacionadas con su conducta. Pero realmente es necesario que

su expectativa de control sea interna y asuma la independencia de sus acciones con respecto al entorno y la relación entre su conducta y el resultado.

Tolerancia a la frustración. Puede definirse como la capacidad de persistir en la conducta encaminada a obtener un resultado, a pesar de las dificultades o retrasos que hayan de enfrentarse.

A decir de Gonzales (2008, p. 65) esta es una cualidad fundamental en la persona emprendedora, porque va a tener que enfrentarse a retrasos, dificultades o imprevistos que le pueden llevar al desengaño y al fracaso. Es normal que no todo salga bien a la primera y tropezar varias veces, pero es necesario saber afrontar los obstáculos que se pueden interponer en el camino y perseverar. Orientación comercial. Tiene que ver con la preferencia por las relaciones interpersonales laborales, lo que incluye la capacidad de comunicación y de obtención de la información adecuada para lograr los objetivos que se persiguen, o para la generación de relaciones de colaboración.

Las habilidades o competencias más directamente relacionadas con este rasgo son las que tienen que ver con las habilidades de comunicación interpersonal, negociación y venta. El emprendedor no actúa aislado: el desarrollo de su proyecto, su puesta en marcha y su crecimiento y éxito van a depender de las relaciones que establezca en diferentes ámbitos, por lo que conviene que tenga facilidad para las relaciones personales, para la comunicación y para la negociación. Por supuesto, debe tener habilidades para la venta y una fuerte orientación al servicio a su cliente

### **2.2.2. Inserción Laboral**

#### **Definición Conceptual**

Según el enfoque teórico de sistemas, la Descripción de Puestos de acuerdo con Chrudem y Sherman (1992, p. 372) pone por escrito cuáles son los deberes y

responsabilidades de un cargo. Las especificaciones del mismo son las características del individuo que habrá de cumplir con estos deberes y responsabilidades.

Para Aguilar (2000, p. 87) la inserción laboral consiste integrar a personas que están en situación de exclusión laboral y social, con el objetivo de incorporarse en el mercado laboral. La inserción laboral apuesta por la incorporación en el mercado de trabajo, puesto que considera que un trabajo permite a la persona acceder a la esfera económica de la sociedad, lo que facilita el acceso a otro tipo de esferas (social, política, cultural).

### **Fundamentos de la Inserción Laboral**

Arregui (2003, p. 76) considera que “existen cinco disciplinas que en su conjunto forman el pensamiento sistémico y que permiten tener esta visión de la empresa. Estas disciplinas son: dominio personal, modelos mentales, visión compartida, aprendizaje en equipo y pensamiento sistémico. A continuación, se analizarán cada una de estas áreas.

Para lograr un pleno dominio personal Arregui (2003, p. 39) sugiere dos procesos importantes: el primero, consiste en tener clara nuestra visión personal. El segundo, es estar consciente de nuestra realidad actual lo más objetivamente posible. La diferencia nos da como resultado una brecha denominada tensión creativa, la cual nos impulsa a lograr nuestra visión a partir de nuestra realidad.

Sin embargo, al mismo tiempo existe otro tipo de tensión que en lugar de ayudarnos a aproximar nuestra realidad a nuestra visión, nos presiona para bajar el visón hacia la realidad. Esta brecha se conoce como tensión emocional, la cual es producto de la ansiedad y angustia que sentimos al ver nuestra visión muy lejos.

Desde el punto de vista educativo se considera que la Inserción Laboral consiste en ofrecer un acompañamiento a personas que están en situación de exclusión laboral y social, con el objetivo de incorporarse en el mercado laboral, puesto que considera que un trabajo permite a la persona acceder a la esfera económica de la sociedad, lo que facilita el acceso a

otro tipo de esferas (social, política, cultural, etc.) se desarrolla dentro de un entorno productivo, con funcionamiento de Empresa, que resulta productivo para la persona.

Para Aguilar (2000, p. 16) la primera idea es cada vez mayor, la necesidad de ligar las políticas sociales en sentido estricto con las políticas de empleo, en ese sentido se concibe que el reto sería como conseguir que la inserción laboral responda no solo a la coyuntura económica y empresarial generadora de empleo, sino que responda a determinadas aspiraciones sociales, es decir, el acceso a un empleo digno, la inserción social de una persona.

En ese sentido Mayor (2006, p. 31) precisa que. La inserción laboral se desarrolla dentro de un entorno productivo, con funcionamiento de empresa, que resulta educativo para la persona, esta condición surge en España durante los últimos 20 años para responder a una necesidad; la de buscar salidas al problema de la exclusión social y la pobreza. Ésta se puede considerar como la dimensión económica de la exclusión social, y es la principal base de acción de la inserción laboral.

En el Perú, la preocupación de los gobiernos es generar empleo para los jóvenes, encontrándose que no es suficiente, asimismo, las organizaciones sociales en concordancia con los estamentos gubernamentales diseñan políticas para insertar laboralmente a los jóvenes con capacidades formativas desde las instituciones educativas. Sin embargo, existe un comentario que en todo el mundo es difícil para los jóvenes encontrar trabajo, y a veces hasta imposible, además, no encuentran trabajos decentes, por ello en el sistema actual se enfrenta un desafío que no es sólo económico, porque esta situación implica un riesgo de seguridad de enormes proporciones.

Según Arregui (2003, p. 90) lo que los jóvenes hacen hoy creará las bases de nuestra futura economía. El trabajo productivo y decente permite a los jóvenes realizar sus aspiraciones, mejorar sus condiciones de vida y participar activamente en la sociedad.

Fortalece la economía al crear un cuadro de jóvenes consumidores, ahorristas y contribuyentes que además crean las condiciones para atraer inversionistas locales y extranjeros. Mejora la sociedad al reducir los costos relacionados con problemas sociales, como el abuso de drogas y el crimen.

Otro de los factores que implica la inserción laboral es el desarrollo económico y la modernización del aparato productivo generan una demanda por trabajo calificado hacia el cual concurren tanto técnicos y profesionales como trabajadores que cuentan con cierto nivel de capacitación para el desempeño de las funciones requeridas.

Para Arregui (2003, p. 95) la calificación de la fuerza de trabajo es un proceso que necesita inversión y dedicación de recursos, los problemas de la baja calidad de la educación tanto en sus niveles básicos como superiores constituyen una limitación desde el lado de la oferta para que los jóvenes logren ubicarse en empleos adecuados y bien remunerados por lo demás existen evidencias acerca de los diferenciales de ingreso en desmedro de quienes no han podido acceder a una formación de calidad. Las nuevas tendencias de la economía globalizada plantean una serie de problemas, desafíos y retos para el logro de una educada inserción laboral de los jóvenes.

De lo anterior se concibe que la evolución y la dinámica de los mercados de trabajo en la etapa posterior a las reformas estructurales emprendidas a lo largo de la década de 1990 no hayan implicado una solución a los problemas de desocupación y subempleo que han caracterizado la situación laboral de los jóvenes en el país.

En la actualidad, las oportunidades de acceso a una ocupación adecuadamente remunerada siguen siendo menores para ellos. A decir de Arregui (2003, p. 108) la modernización de la economía, la difusión de nuevas tecnologías y el incremento de competitividad a escala mundial han convertido al vínculo entre educación y trabajo en un elemento crucial del desarrollo económico, pero al mismo tiempo lo han vuelto más complejo

y problemático. Hoy más que nunca se hace evidente la necesidad de incrementar el capital humano como requisito para el crecimiento y el bienestar del país; pero también aparecen con fuerza problemas de inadecuación entre el sistema educativo y los requerimientos del aparato productivo. Las persistentes tasas de desocupación de una población cada vez más educada y sobre todo los altos índices de subempleo calificado revelan dos problemas distintos pero complementarios: la incapacidad de la economía para generar nuevos puestos de trabajo en el sector formal de la economía y la oferta de fuerza de trabajo formada bajo estándares de muy baja calidad. El resultado es uno solo la creación de empleos de baja productividad e ingresos.

Asimismo, se observa que la demanda por trabajo calificado genera en principio una serie de opciones nuevas para los proyectos de vida de los jóvenes en el Perú, son variables de modalidades y los niveles de capacitación y formación del capital humano que se representan a los jóvenes como alternativas de formación y profesionalización y van desde la capacitación ocupacional hasta la profesionalización universitaria. Sin embargo, ese acceso está marcado por tres características centrales: la mayor participación de la población peruana en el sistema de educación, el marcado deterioro de la calidad de la formación impartida a través del mismo y la segmentación social de su estructura, su composición y su funcionamiento.

Alarcon (2009, p. 21) indica que en los países en desarrollo y en transición, el reto no es sólo la creación de trabajos, sino encontrar trabajos decentes para los jóvenes que con frecuencia están subempleados y trabajan en la agricultura o en los callejones de la economía informal. Casi todos los países del mundo han hecho algo para enfrentar el reto del empleo juvenil. En junio de 2005, representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores de 178 países acordaron en la Conferencia Internacional del Trabajo que la mejor estrategia para abordar el empleo juvenil requiere de un enfoque integral que combine políticas de apoyo

macro económicas y medidas específicas, y oriente la demanda y la oferta laboral, así como la cantidad y la calidad del empleo.

Un proceso formal del ingreso al mercado laboral, es la capacidad de manejo de herramientas tecnológicas, así como el desarrollo de sus habilidades personales que involucran las características de un estudiante de universidad, dado que se manifiesta de manera directa en su competencia laboral.

Alarcón (2009, p. 86) al nivel internacional, el papel protagónico de la OIT en la Red de Empleo de los Jóvenes del Secretario General de la ONU (YEN) lanzada en conjunto por el Banco Mundial, las Naciones Unidas y la OIT proporciona mayores oportunidades para generar un consenso internacional e influenciar la agenda internacional con una estrategia exhaustiva para el empleo y la inclusión social de los jóvenes.

De ello se desprende que el programa de la OIT sobre empleo juvenil actúa a través de una red mundial de técnicos especialista en su sede principal de Ginebra y en más de 60 oficinas en el mundo.

Alarcón (2009, p. 47) provee asistencia a los países en el desarrollo de acciones coherentes y coordinadas sobre empleo juvenil. El trabajo en esta área incluye: (a) Recolección de datos sobre la naturaleza y la dimensión del empleo juvenil, el desempleo y el subempleo; (b) Análisis de la eficacia de políticas y programas nacionales sobre empleo juvenil, asistencia técnica en la formulación y aplicación de planes de acción sobre empleo juvenil y el desarrollo de herramientas y material de formación; (c) Asesoramiento en materia política para fortalecer las políticas de mercado laboral en los países y programas sobre empleo juvenil, y el fortalecimiento de las potencialidades de los gobiernos y organizaciones de empleadores y trabajadores; (d) Acciones y actividades de sensibilización para promover trabajo decente para los jóvenes con especial atención a la empleabilidad, empleo y derechos de los trabajadores; (e) Establecimiento de alianzas estratégicas sobre empleo juvenil entre el

sector público y el privado al nivel internacional, subregional y nacional; (f) Promoción en todo el territorio y formación de redes mundiales para lograr un mejor rendimiento y compartir experiencias de buenas prácticas entre los miembros de la OIT y otras partes interesadas; (g) Colaboración con instituciones multilaterales y otros organismos para garantizar coherencia política en las iniciativas nacionales que afectan el empleo juvenil.

Por ello, factorizar el fenómeno de inserción laboral especialmente en un país diverso multicultural como el Perú, determina las diversas condiciones de empleabilidad, así como la generación de espacios en las empresas, sin embargo, por la magnitud de formación especializada en las universidades, esta tiene un espacio en las micro empresas o por otro lado en las medianas empresas, lo que si intenciona la capacitación por el sistema modular a la generación de su propia empresa.

### **Dimensiones de la Inserción Laboral**

#### **Dimensión: Contenidos curriculares para el mercado laboral**

Aguilar (2000, p. 112) manifiesta que relacionadas a los comportamientos y actitudes laborales propias de diferentes ámbitos de producción tales como la capacidad de trabajar en equipo, para negociar, planificar, etc. Se refieren a características esenciales para lograr una actuación media o mínima adecuada. Estas se relacionan con aspectos técnicos directamente relacionados con la función y no resultan tan fáciles de transferir a otros contextos laborales, por ejemplo la operación de una máquina especializada o el desarrollo de proyectos de infraestructura. Para un determinado puesto de trabajo provocan un patrón y normas para la selección de personal, para la planificación de la sucesión, para la evaluación del desempeño y el desarrollo personal.

Aguilar (2000, p. 217) uno de los factores de la preparación o capacitación del trabajador es los contenidos curriculares o los planes de estudio que conllevan la formación de sus habilidades para el mercado laboral. En ese sentido el autor define que “es el conjunto

de elementos integrados por conocimientos, estrategias, recursos y sistemas de evaluación que involucran la formación de competencia en los diversos niveles del mercado laboral desde los responsables de la gestión, hasta el último trabajador.

Torres (2004, p. 48) describen la evolución y características de ciertos parámetros de la educación, sobre todo, en este escenario de la "Sociedad de la Información". La educación del futuro, hablan de un sistema educativo en manos de empresas en las que la educación es una mercancía que los "consumidores" contratan y adquieren "bienes educativos" diversificados acordes con sus necesidades. En el marco del Neoliberalismo, el "usuario" contrata directamente, desde cualquier lugar del mundo, los servicios educativos que le interesan para su formación particular diseñando su propio currículum. Tiene ante él toda una oferta educativa de la que puede seleccionar los productos que considere más apropiados.

De ahí que, ante la entrada de las "Nuevas Tecnologías" en el campo de la enseñanza, se pueden mantener dos principios. El primero es la posibilidad de montar un sistema de mercado en la educación; como otros bienes, sea objeto de transacciones económicas especulativas; en este caso, las ventajas se aprovechan para convertir el "servicio" en "empresa". El segundo, aboga por aprovechar las innovaciones para extender el servicio hasta donde no podía llegar por los medios convencionales. Mucho nos tememos que derribar los muros físicos pueda servir para elevar otros nuevos, los económicos.

Para el Ministerio de Educación (2010, p. 43) en el Perú, existen diferentes tipos de instituciones que ofrecen el servicio de formación técnica. En el nivel de educación técnica, existen 1906 institutos tecnológicos que atienden 228657 alumnos de educación técnica; en educación secundaria colegios con variante técnica (CVT), existen 1851 centros que atienden 518592 alumnos de ese nivel de educación superior; y en formación ocupacional existen 1820 en las instituciones Educativa ocupacionales (CEO) que atienden a una población beneficiaria de 235 284 estudiantes.

Según un informe del Ministerio de Trabajo y Promoción Social (2006, p. 12) las carreras técnicas con mayor demanda laboral en el país se encuentran en los sectores de agricultura, construcción, energía, industria, minería, pesquería y servicios; sin embargo, es limitado el número de institutos y centros de formación técnica, en el país, que ofrecen dichas carreras. En cambio, carreras técnicas como contabilidad, computación, administración y enfermería son las que más se ofertan en los Institutos Superiores, a pesar de tener un mercado laboral totalmente saturado y competir con los egresados de universidades en dichas disciplinas.

Respecto al proceso formativo en las universidades, el Ministerio de Educación, consciente de esta problemática, ha venido desarrollando acciones con el fin de redefinir la formación técnica. De esta manera, ha ejecutado el Proyecto Plan Piloto de Experimentación del Modelo de Educación Técnica y Formación técnica con el objetivo de desarrollar una propuesta del sistema de Educación Técnica adecuado a las necesidades del país y de la sociedad, es decir es el marco de soporte para quienes desean encontrar una opción laboral o en todo caso una especialización en un área laboral específica para contribuir a adecuar las condiciones para su implementación. Asimismo, se ejecutaron el Proyecto Marco de Formación Técnica y Pedagógica – FORTE-PE, el Programa de Apoyo al Ajuste Social Estructural: desarrollo e Inserción Laboral de los jóvenes en el Perú P.A.S.E, entre otros.

Suarez (2010, p. 31) indica que: La formación en las universidades, se trata de una institución de enseñanza profesional, que está dedicada a la formación de especialidades, se dicta especialidades correspondientes a las diversas áreas del currículo, poseyendo para ello, talleres y laboratorios adecuados. La duración de los estudios es bajo el sistema modular, previéndose el cumplimiento de 20 horas semanales de práctica en la universidad o campos laborales, para que luego puedan desarrollarse en empresas o instituciones.

En resumen, se puede establecer que existen brechas entre la Curricula de la gestión escolar con las competencias requeridas para el mercado laboral al cual un estudiante formado en la universidad pueda aspirar dado la alta consecuencia de los procesos laborales, así como la dinámica de la tecnología en las pequeñas y medianas empresas.

### **Dimensión: Preparación específica para el trabajo**

Según Aguilar (2000, p. 118) es la característica particular que pueda ser medida de manera fiable y que pueda demostrar qué diferencia en forma significativa a los trabajadores que mantienen un desempeño excelente de los regulares, o los trabajadores eficaces e ineficaces: El motivo, se refiere a la necesidad básica o forma de pensar que inspira, orienta y selecciona la conducta particular de una persona. Los rasgos de carácter, son aquellas tendencias predisuestas a comportarse o reaccionar de un modo determinado. Concepto de uno mismo (actitudes o valores), reflejan lo que una persona piensa, aprecia, hace o le interesa hacer. El contenido de conocimientos, son un conjunto de hechos o procedimientos tanto técnicos como interpersonales que se tiene sobre una materia. Las capacidades cognitivas y de conducta, esas pueden estar ocultas o pueden ser observables.

Arregui (2003, p. 178) una de las perspectivas que se refleja en la actualidad es que “la preparación específica es tan importante como la formación integral, para ello el estudiante en formación debe asimilar los conceptos, así como debe desarrollar las destrezas para los procedimientos que requiere el trabajo en la cual incursiona como practicante o como experto.

Por ello, en la formación en las universidades, quizás deberíamos pensar en un sistema de educación formal en el que se enseñe a aprender, se produzca formación general y conocimientos fundamentales, reservando los cada vez más imprescindibles procesos de especialización, basados en conocimientos que exigen una renovación constante, al sistema de educación no formal.

Si estamos de acuerdo en que las formas de trabajo ya empiezan a ser cada vez más efímeras, y que su evolución es tan rápida que exigen una constante readaptación de las personas, resulta evidente que la formación o preparación para el trabajo deberá tener una forma completamente distinta a la que actualmente se ofrece. Se hace imprescindible una formación básica muy general que permita al individuo encontrar, a lo largo de toda su vida, sucesivas posibilidades de adaptación a una realidad siempre cambiante.

Para Aida (2010, p. 86) una necesidad urgente e importante de individuos dotados de conocimientos de carácter general. La formación de los mismos exige el acceso a una cultura amplia e interdisciplinaria, y la capacidad de estudiar problemas complejos adoptando un enfoque horizontal de sistemas. Esto es aplicable incluso en los casos en que esos individuos deban operar en un sector específico e incluso monodisciplinar. También son de vital importancia una visión global de los sistemas más amplios, una determinada capacidad de trazar conexiones y establecer relaciones con otros aspectos y actividades, una cierta predisposición a afrontar los problemas individualmente y en su contexto, etc. Este tipo de necesidad educativa contrasta con el carácter típicamente disciplinario propio de las facultades y estudios profesionales.

Vasquez (2011, p. 89) manifiesta que, cuando aún no hemos avanzado siquiera en el camino de la especialización que otros ya rectifican, hemos de dar los primeros pasos en la "alfabetización informática", en una iniciación tecnológica que aún está en sus comienzos en nuestra escuela, ya que todavía no se ha operado en ella la traducción, a términos curriculares, de la revolución tecnológica y cognitiva operada en los mundos laboral y cultural que según Vázquez (1993) "Más aún, se han de superar, todavía, actitudes de recelo, cuando no de claro rechazo, en el profesorado al uso de nuevas tecnologías en la enseñanza.

Pero no sólo una enseñanza de las características antes indicadas se hace necesaria, sino, además, la preparación específica de los docentes que ejerzan la profesión de

formadores en los Centros Técnico productivos. La tradición "escolar" de nuestra reflexión e investigación hace que esta tarea sea, entre nosotros, algo aún por roturar.

Al respecto Vasquez (2011, p. 58) sostiene que Hacer de la formación laboral una fuente de satisfacción profesional y de mejora personal, a la vez que se cubren las necesidades de los centros de trabajo. En ese sentido, las universidades han priorizado claramente su interés por la formación laboral en el ámbito de la educación, y la explicación a ello estriba en la necesidad de innovación tecnológica que, en una sociedad en permanente cambio, se está produciendo, provocando profundas transformaciones en todos los sectores del mundo del trabajo.

### **Dimensión: Mercado laboral específico**

Aguilar (2000, p. 169) denomina mercado de trabajo o mercado laboral al mercado en donde confluyen la demanda y la oferta de trabajo. El mercado de trabajo tiene particularidades que lo diferencian de otro tipo de mercados (financiero, inmobiliario, de commodities, etc.) ya que se relaciona con la libertad de los trabajadores y la necesidad de garantizar la misma. En ese sentido, el mercado de trabajo suele estar influido y regulado por el Estado a través del derecho laboral y por una modalidad especial de contratos, los convenios colectivos de trabajo.

Aguilar (2000, p. 45) el empleo de jóvenes reviste algunas características y enfrenta algunas restricciones que son inherentes a las categorías de población que involucra, ya que, para comenzar, se trata de "ingresantes" o nuevos trabajadores, lo cual tiene ventajas y también desventajas para las empresas que los demandan. Kendall (2013, p. 176) incorporar un trabajador joven significa asociar el inicio de su historia laboral con necesidades y características, técnicas y organizaciones, de la empresa; orientar el aprendizaje y crear condiciones para que ese aprendizaje, acumulado en periodos largos, rinda frutos para ella.

Otro aspecto a considerar es el de la expectativa de salarios, eventualmente menores que los de un trabajador experimentado o de uno con mayores responsabilidades familiares o sociales y la posibilidad de adecuar la evolución de esos salarios a los aumentos de productividad. La contrapartida es, naturalmente, la falta de experiencia o de entrenamiento específico en una etapa inicial y la consiguiente necesidad de asumir los costos del aprendizaje, así como los riesgos asociados.

Kendall (2013, p. 48) por el lado de los aspirantes, existen problemas individuales y del conjunto. Los primeros tienen que ver con el entrenamiento o la formación previa, con las condiciones sociales y personales de socialización y madurez, así como con la situación económica de la familia.

Todo va en la dirección de influir o modificar la forma cómo se define su oferta de trabajo y en qué oportunidad la concreta. Los segundos se refieren, sobre todo, al volumen de jóvenes que conforman el contingente de candidatos ingresantes al mercado laboral y a la importancia relativa de las diferentes categorías de ingresos en la sociedad. En efecto, en una población que crece con una tasa, ya decreciente pero aún cercana al 2% anual, el volumen de los que anualmente pasan del grupo de edad de 14 años al de 15 años, es decir los que en principio entran a formar parte de la fuerza laboral y sin contar los prematuros, crece con una tasa mayor (la tasa de crecimiento de hace 15 años) y representa un volumen del orden de 350,000 anualmente. Ahora bien, la oferta que ellos representan se añade a una masa de desempleados y subempleados ya importante en la sociedad y que, naturalmente, le resulta competidora.

### **La Gestión Universitaria y la Competencia Laboral**

La relación entre la gestión universitaria y la competencia laboral, parte de la aplicación de las normas que regulan la gestión escolar que está a cargo de un director o directora, en la misma se especifica que de acuerdo al MINEDU (2010)

La Educación Superior es una forma de educación orientada a la adquisición de competencias laborales y empresariales en una perspectiva de desarrollo sostenible y competitivo. Contribuye a un mejor desempeño de la persona que trabaja, a mejorar su nivel de empleabilidad y a su desarrollo personal. Está destinada a las personas que buscan una inserción o reinserción en el mercado laboral y a alumnos de Educación superior profesional. (Ministerio de Educación, 2010, p. 2)

En ese sentido se considera que son objetivos de la Educación Superior: (a) Desarrollar competencias laborales y capacidades emprendedoras para el trabajo dependiente o independiente; (b) Motivar y preparar a los estudiantes para aplicar lo aprendido en algún campo específico de la producción o los servicios, con visión empresarial; (c) Actualizar las competencias de trabajadores en actividad o desocupados, según las exigencias del mercado laboral; (d) Complementar el desarrollo de la educación para el trabajo que ofrece la Educación Básica. (p. 23)

La gestión universitaria está a cargo de los directores de dichas facultades de escuelas profesionales, en ello se concibe que la Educación Superior está organizada en ciclos determinados por las características y complejidades de los perfiles técnico-profesionales y por requerimientos académicos específicos para su inserción laboral, por ello, los ciclos se organizan en módulos según competencias productivas con valor para el empleo, debidamente certificadas. No son sucesivos ni propedéuticos. Las particularidades de cada ciclo son las siguientes: (a) Ciclo Básico, El Ciclo Básico de la Educación Superior provee al estudiante de las competencias necesarias para ejecutar trabajos de menor complejidad que le permitan incorporarse al mercado laboral. Se accede a dicho ciclo sin el requisito de nivel educativo formal anterior; (b) Ciclo Medio, El Ciclo de especialización de la Educación Superior provee al estudiante de las competencias necesarias para el ejercicio de una

actividad ocupacional especializada. Para acceder a dicho ciclo se requieren competencias equivalentes al segundo nivel de la Educación profesional. (p. 65)

El Ministerio de Educación establece los requisitos, los contenidos y la extensión de cada ciclo. La conclusión satisfactoria de un ciclo da derecho a obtener el correspondiente título de técnico con mención en la respectiva especialidad. Con las convalidaciones y subsanaciones del caso, los estudiantes pueden continuar y concluir su formación en los niveles de la Educación Básica y consecuentemente estar en condiciones de acceder a la Educación Superior.

Cada centro de Educación Superior elabora su proyecto y define los currículos de las diferentes especialidades considerando los requerimientos laborales en su ámbito de acción; los cambios en el entorno; los ritmos de obsolescencia de la tecnología; el desarrollo del conocimiento y las características de los estudiantes. Asimismo, guarda concordancia con las políticas y estrategias definidas en las instancias educativas respectivas. La competencia laboral, visto desde la gestión universitaria, los Centros de Educación Superior ofrece formación especializada en los ciclos para los que obtengan autorización y expiden las certificaciones y títulos técnicos correspondientes, de acuerdo con el reglamento. Realizan actividades de capacitación, actualización y reconversión laborales y contribuyen con la Educación profesional ofreciéndole sus servicios especializados. Como expresión de su finalidad formativa, y con carácter experimental, están facultados para desarrollar actividades de producción de bienes y servicios, los cuales constituyen una fuente de financiamiento complementario.

### **La Gestión universitaria y la Inserción Laboral**

Desde el enfoque de gestión universitaria, para Díaz (2011, p. 64) el punto de referencia permanente de nuestro trabajo es el valor y la significación del empleo para las personas, muy concretamente para los jóvenes, y para la sociedad en su conjunto.

Para una persona, es el valor del aporte productivo de su participación y desempeño; es la percepción de un ingreso o retribución que le garantiza subsistencia y un marco de libertad de elección; y, es la significación o el reconocimiento social que explícita o implícitamente obtiene y que legitima su esfuerzo. En otra forma, la persona en sociedad es un agente activo, generador de riqueza y de su propio bienestar; por eso necesita trabajar y necesita hacerlo en forma que los tres aspectos antes mencionados sean convenientemente resueltos. Kendall (2013, p. 169) sostienen que el punto de partida es ciertamente, el total de la población considerada joven pero específicamente la que puede estar interesada, en condiciones o en búsqueda activa de trabajo.

En efecto, no necesariamente todo el contingente de jóvenes desea o tiene una exigencia, propia o externa para trabajar en lo inmediato, lo cual puede ya establecer una diferencia entre la oferta potencial y la oferta efectiva. Otro asunto es la especificidad de la oferta, lo cual tiene que ver con competencias o con el entrenamiento previo o el capital humano acumulado, así como con el nivel de urgencias en materia de ingresos.

Se considera que con esta preparación profesional el participante especializado en un área laboral tiene condiciones básicas para iniciar su desarrollo laboral, dado que aparte del requerimiento o de la necesidad de trabajar, de percibir un ingreso o de afirmar independencia, está la pregunta de qué es aquello en que un joven puede desempeñarse, y la respuesta va por el lado de lo que ha podido acumular como conocimientos y como cultivo de destrezas o habilidades. Esto es lo que actualmente se reconoce como capital humano y que no es otra cosa que capacidades adquiridas, acumuladas o acumulables, en el sentido que se puedan acrecentar o renovar.

### **2.3. Definición de Términos Básicos**

**Actividad emprendedora:** Es la gestión del cambio radical y discontinuo, o renovación estratégica, sin importar si esta renovación estratégica ocurre adentro o afuera de

organizaciones existentes, y sin importar si esta renovación da lugar, o no, a la creación de una nueva entidad de negocio (Kundel, 2007, p. 31)

**Capacidad emprendedora:** Conceptualmente, emprendedor, de acuerdo a Ferreira (2006), se define como: Aquella persona que identifica una oportunidad y organiza los recursos necesarios para ponerla en marcha. Las investigaciones de percepciones describen al emprendedor con términos como innovador, flexible, dinámico, capaz de asumir riesgos, creativo y orientado al crecimiento. (p. 187)

**Cultura emprendedora:** Pizarro, Real, Rosa (2011) es aquella que propicia un lugar para trabajar dinámico y creativo. Según estos autores, una organización con una cultura emprendedora se sostiene por el compromiso hacia la experimentación y la innovación. (p. 65)

**Fomento del emprendimiento:** De acuerdo a Manrique (2006) la forma como lo enfrentó fue rodearse de gente muy capaz y líderes a quienes pudiera entregarles el mando para él poder convertirse en estrategia. En este estudio se define que: La inserción laboral consiste integrar a personas que están en situación de exclusión laboral y social, con el objetivo de incorporarse en el mercado laboral.

**Habilidades psicológicas:** Se designa con el término de oportunidad a aquel momento que resulta ser propicio para algo, para llevar a cabo un negocio, para concretar una relación amorosa o bien para realizar la famosa travesía que siempre se anheló y postergó, es decir, cualquier acción que se lleva a cabo durante ese tiempo o momento propicio tendrá un final exitoso. (Ferreira, 2006, p. 75)

**Inserción laboral:** Se refiere al método o proceso que se sigue para determinar, a partir de una actividad laboral específica, las competencias que se utilizan para desempeñar tal actividad de manera satisfactoria. Las competencias se identifican comúnmente sobre la base de la realidad del trabajo, ello implica que se promueva y facilite la participación de los

trabajadores durante los procesos de análisis. El proceso de identificación puede ir desde el puesto de trabajo hasta un concepto más amplio y mucho más conveniente de área de trabajo. Existen diferentes y variadas metodologías para identificar las competencias. (Arregui, 2003, p. 14)

**Proceso de inserción al trabajo:** La inserción laboral consiste integrar a personas que están en situación de exclusión laboral y social, con el objetivo de incorporarse en el mercado laboral. La inserción laboral apuesta por la incorporación en el mercado de trabajo, puesto que considera que un trabajo es permite a la persona acceder a la esfera económica de la sociedad, lo que facilita el acceso a otro tipo de esferas (social, política, cultural). (Aguilar, 2000, p. 87)

## **Capítulo III. Hipótesis y Variables**

### **3.1. Hipótesis**

#### **3.1.1. Hipótesis General**

Ho. No existe relación significativa entre la Capacidad Emprendedora y la Inserción laboral **en** estudiantes de Ingeniería Industrial – Universidad Nacional del Callao – 2016.

Hi. Existe relación significativa entre la Capacidad Emprendedora y la Inserción laboral **en** estudiantes de Ingeniería Industrial – Universidad Nacional del Callao – 2016.

#### **3.1.2. Hipótesis Específicas**

H1. Existe relación significativa entre la Habilidad psicológica y la Inserción laboral en estudiantes de Ingeniería Industrial – Universidad Nacional del Callao – 2016.

Ho. No existe relación significativa entre la Habilidad psicológica y la Inserción laboral en estudiantes de Ingeniería Industrial – Universidad Nacional del Callao – 2016.

H2. Existe relación significativa entre la capacidad organizativa y la Inserción laboral en estudiantes de Ingeniería Industrial – Universidad Nacional del Callao – 2016.

Ho. No existe relación significativa entre la capacidad organizativa y la Inserción laboral en estudiantes de Ingeniería Industrial – Universidad Nacional del Callao – 2016.

H3. Existe relación significativa entre la capacidad de logro y la Inserción laboral en estudiantes de Ingeniería Industrial – Universidad Nacional del Callao – 2016.

Ho. No existe relación significativa entre la capacidad de logro y la Inserción laboral en estudiantes de Ingeniería Industrial – Universidad Nacional del Callao – 2016.

### **3.2. Variables**

#### **Definición conceptual de las variables**

Para el caso se explica del siguiente modo:

Por su naturaleza: Son variables cualitativas

Por su medición: Son variables Ordinales

Por la función en la hipótesis: es una variable correlacional que trata de relacionar dos o más variables en función a un hecho de manera concreta

Por el objetivo del estudio: Constituye un nexo entre la teoría científica y la realidad empírica. Los supuestos y sus implicancias se elaboran sobre la base de los presupuestos teóricos y las manifestaciones de la realidad

### **Variable Capacidad Emprendedora.**

De acuerdo con Ferreira (2006) desde el enfoque por competencias en la formación del sujeto concordando con Cárdenas, Peraza, Priego, y Zapata (2012), así como Druker, (2004) se define que son cualidades y comportamientos personales necesarios para ser una persona exitosa optando por ser un emprendedor empresarial, social o intra emprendedor referido a individuos que destacan al interior de una organización en la cual sus características emprendedoras se agrupan en la capacidad de logro, capacidad de planificación y la capacidad de afiliación considerando que un emprendedor siempre prioriza sus actividades, está dispuesto a correr riesgos, es apasionado de la incertidumbre y la aventura, pero siempre calcula las consecuencias de sus actos, está impaciente por obtener resultados y trabaja con altas expectativas, es sumamente optimista y ve siempre hacia adelante.

### **Variable. Inserción Laboral**

La inserción laboral consiste integrar a personas que están en situación de exclusión laboral y social, con el objetivo de incorporarse en el mercado laboral. La inserción laboral apuesta por la incorporación en el mercado de trabajo, puesto que considera que un trabajo permite a la persona acceder a la esfera económica de la sociedad, lo que facilita el acceso a otro tipo de esferas (social, política, cultural). (Aguilar, 2000, p. 87)

### **3.3. Operacionalización de Variables**

#### **Variable Capacidad Emprendedora.**

En este estudio, en general, el término Capacidad designa un estado de disposición psicológica, adquirida y organizada a través de la propia experiencia, que incita al individuo a reaccionar de una manera característica frente a determinadas personas, objetos o situaciones, ya que toda Capacidad posee un aspecto cognitivo: Se basa en creencias y opiniones hacia diferentes objetos o situaciones. Información que el sujeto adquiere en el medio social, asimismo se aprecia un aspecto afectivo: Las creencias y opiniones poseen componentes afectivos que generan atracción o rechazo, en consecuencia, se considera un aspecto normativo: como “debe” el sujeto comportarse ante determinada situación u objeto, así como un aspecto comportamental:

En una situación específica estas creencias, opiniones, sentimientos y normas se traducen en acción, finalmente, se considera a la Capacidad como el producto final del proceso de socialización, son aprendidas en el seno social y condicionarán las respuestas del sujeto hacia determinados grupos, objetos, hechos y situaciones. Se van construyendo y anclando en cada relación interpersonal, donde los individuos incorporan valores, hacen atribuciones y actúan en función de ellas.

**Tabla 1***Operacionalización de Capacidades emprendedoras.*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Nivel - Rango
Habilidad psicológica	Preferencias Laborales	1, 2, 3, 4,	Instrumento
	Predisposición para el trabajo	5	Cuestionario de
	Formación recibida	6, 7, 8, 9	percepción
	Expectativas sobre los ingresos futuros	10	Escala Likert
	Función de las expectativas	11, 12, 13	Índice:
	Voluntad emprendedora	14, 15	Nunca
	Desarrollo de habilidades	16, 17, 18	Casi nunca
	Posición ante el riesgo	19, 20,	Algunas veces
Capacidad organizativa	Capacidad ante el futuro incierto	21, 22, 23	Casi Siempre
	Medida de capital	24, 25	Siempre
	Tiempo invertido	26, 27, 28	
	Capacidad de liderazgo	29, 30	
	Habilidades interpersonales	31, 32, 33	
Capacidad de logro	Medida a través de la fluidez	34, 35	
	Generación de alternativas	36, 37, 38	
	Flexibilidad alcanzar objetivos	39, 40, 41	
	Representatividad	42, 43, 44	
	Motivación de logro	45,	
	Medio para conseguir un objetivo	46, 47, 48	
	Confianza en sus capacidades	49, 50	

### Variable Inserción Laboral.

**Tabla 2**

*Inserción de la variable Inserción Laboral*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel y Rango
Contenidos curriculares para el mercado laboral	1.1 Reconoce contenidos curriculares	1, 2, 3	Cuestionario con escala	Positivo 000 - 135
	1.2 Participa en charlas de actualización del área de ETP.	4, 5, 6	1.Nunca	Moderado 64 - 100
	1.3 Identifica la demanda de empleo	7, 8, 9	2.Casi Nunca	
Preparación específica para el trabajo	2.1 Aprecia los convenios de gestión institucional.	10, 11, 12	3.A Veces	Negativo 27 - 63
	2.2 Valora las prácticas en empresas.	13, 14, 15	4.Casi siempre	
	2.3 Identifica programas promocionados por el estado	16, 17, 18	5.Siempre	
Mercado laboral específico	3.1 Reconoce la capacitación para obtener empleos	19, 20, 21		
	3.2. Identifica el tipo de zona de empleo laboral	22, 23, 24		
	3.3. Maneja la tecnología actualizada para el tipo de empleo preparado	25, 26, 27		

*Nota:* Elaborado del marco teórico en base a la teoría de Aguilar, L. (2000) INEI Compendios de Estadística (varios años) Infante, Ricardo (1999) Perú: Ajuste del mercado laboral urbano y sus efectos sociales: evolución y política OIT - Documento de Trabajo N 9 Es la medición de la percepción de la inserción al mercado laboral a través de los reactivos derivados de las dimensiones, indicadores de la variable inserción laboral, se establecieron para la construcción del instrumento para los estudiantes, cabe precisarse que dichos elementos finales fueron de la relación de las variables para determinar la causa consecuencia de cada uno de ellos

## Capítulo IV. Metodología

### 4.1. Enfoque de Investigación

El Método de Investigación para el presente trabajo es el método científico de enfoque Cuantitativo dado que el objeto de la investigación consiste en evaluar ciertas características de una situación particular en uno o más puntos del tiempo. En esta investigación se analizan los datos reunidos para descubrir así, que las variables estén relacionadas entre sí.

Asimismo, se establece el método específico hipotético deductivo en razón del planteamiento de la hipótesis y su correspondiente prueba con datos recolectados de manera directa. La investigación se realiza siguiendo los siguientes pasos:

#### 1. Elaboración de Instrumentos:

Encuesta para estudiantes del X ciclo cuya percepción de la gestión universitaria relacionado a la promoción del empleo.

Adaptación de las hojas de registro de los elementos estructurales

#### 2. Determinación de la muestra

3. Gestiones de autorización a los diferentes estamentos para la aplicación de las encuestas

4. Aplicación de las encuestas, previa reunión de sensibilizaciones aplicadas a estudiantes

5. Tabulación, gráficos e interpretación de resultados.

### 4.2. Tipo de Investigación

Investigación básica.

Finalidad: Es investigación básica según Bisquerra (2004) en este tipo de estudio “Se analiza el objeto de estudio dentro de su propia naturaleza sin afectar ni manipular, el propósito es establecer una realidad”

En este caso es investigación básica en la medida que se busca describir los hechos desde el punto de vista de los investigados en relación a la capacidad emprendedora como medio de formación profesional, así como de las observaciones de manera directa de la

Inserción laboral que pone de manifiesto durante su permanencia en la universidad específicamente en la formación profesional de ingeniería de sistemas.

**Naturaleza:** Investigación cuantitativa. De acuerdo con Kerlinger (2002) Es diacrónico, puesto que cada etapa precede a la siguiente y no podemos “brincar, saltar o eludir” pasos, el orden o secuencia es riguroso; aunque, desde luego, podemos redefinir alguna fase. Parte de una idea, que va acotándose y, una vez delimitada, se derivan preguntas y objetivos de la investigación, se revisa la literatura y se construye un marco o una perspectiva teórica.

**Alcance:** Es transversal, porque se recolectará los datos en un solo momento, es decir, en un tiempo único.

Correlacional: en la medida que el estudio está interesado en la terminación del grado de relación existente entre dos o más variables en este caso se busca la relación entre la capacidad de emprendimiento y la Inserción laboral en la formación profesional en la Facultad de Ingeniería Industrial de la Universidad Nacional del Callao

### **4.3. Diseño de la Investigación**

No experimental – transversal – Correlacional

De acuerdo con Hernández, Fernández, y Baptista (2006) es diseño no experimental, dado que en la investigación se busca conocer los datos del objeto de estudio sin someterlo a un tratamiento. Para este estudio se precisa del siguiente modo:

No experimental, dado que no se manipula el objeto del estudio respetándose las respuestas de las percepciones de los encuestado u observados seleccionados para la investigación. Transversal: en la medida que la aplicación de los instrumentos se realiza en un solo momento en relación con el objetivo del estudio.

El esquema que corresponde al estudio es el siguiente:

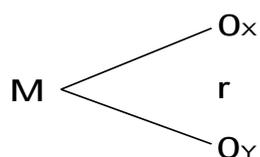


Figura 1. Diseño de investigación

Dónde:

M: Unidades de análisis o muestra de estudios.

Ox: Observación de las variables Capacidad emprendedora

Oy: Observación a la variable Inserción laboral

R. Coeficiente de correlación

#### 4.4. Población y Muestra

##### **Población.**

De acuerdo con Bernal (2009), se considera población al conjunto de elementos cuyas características son similares y estos son susceptibles de ser analizado o medido para determinar el objeto de estudio. Para este caso la población a considerar está conformada por los estudiantes del 9no ciclo de la Facultad de Ingeniería Industrial de la Universidad Nacional del Callao, en tal sentido se define como una población finita en la medida que el tamaño de la población es como sigue:

**Tabla 3**

*Distribución de estudiantes de la población de estudio*

Nº	Facultad de Ingeniería Industrial	Total
1	Turno mañana	95
2	Turno tarde	63
3	Turno noche	77
	Total	235

Fuente: Registro de matrícula de estudiantes del 9no ciclo FIIS-UNAC

En tal sentido, se consideró como una población de 235 estudiantes del 9no ciclo de los tres turnos que en la actualidad vienen desarrollándose.

### **Muestra.**

La muestra de estudiantes se realizó mediante el procedimiento de muestreo probabilístico, el tamaño muestral de acuerdo a lo expresado por Hernández et al (2006) será determinado estadísticamente y calculado mediante la aplicación de las fórmulas:

$$n = \frac{Z^2 p * q N}{e^2(N - 1) + Z^2 p * q}$$

$$n = \frac{(1.96)^2(0.5)(0.5)(235)}{(0.05)^2(235 - 1) + (1.96)^2(0.5)(0.5)} = 148.05$$

Dónde:

n: es el tamaño de la muestra

Z: es el nivel de confianza: 1.96

p: es la variabilidad positiva: 50%

q: es la variabilidad negativa: 50%

N: es el tamaño de la población

e: es la precisión o error: 5%

Fracción de afijación:  $f = \frac{148.05}{235} = 0.621$

El tamaño Muestral queda establecido en 148 son estudiantes del 9no ciclo de la facultad de Ingeniería Industrial y Sistemas de la Universidad Nacional del Callao.

Para la determinación de la muestra se eligió mediante el procedimiento de sorteo hasta completar el número de cupos por cada galería en la misma todos tienen la oportunidad de pertenecer al grupo de muestra.

#### **4.5. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos**

En el estudio se hace uso de la técnica de la Encuesta, por la modalidad de estudio y el tiempo de aplicación, al respecto se utilizará el instrumento cuestionario.

En tal sentido, de acuerdo con Hernández et al (2006) la encuesta es el procedimiento adecuado para recolectar datos a grandes muestras en un solo momento, de ahí que en este estudio se asume dicha técnica ya que como muestra se trabajará con un total de 148 estudiantes del 9no ciclo de la Facultad de Ingeniería Industrial y Sistemas de la Universidad Nacional del Callao.

En base a la técnica definida se empleará dos instrumentos denominados cuestionario tipo escala con ítems a ser respondido de acuerdo a sus percepciones dichos instrumentos se construyen en relación con los procedimientos de Operacionalización de las variables. El instrumento de medición de la percepción de la capacidad de emprendimiento y Inserción laboral será aplicado a los estudiantes seleccionados aleatoriamente para medir el nivel de percepción de las variables.

#### **4.6. Tratamiento Estadístico**

##### **Estadística descriptiva.**

Se utiliza para determinar las frecuencias absolutas y relativas de cada una de las dimensiones en función a la escala de valores obtenidas y ordenadas en la base de datos.

##### **Prueba de hipótesis.**

La diferencia o congruencia entre tales valores será comprobada en su significación estadística por la prueba de coeficiente de correlación de Spearman ( $R_s$ ) con la finalidad de determinar la correlación existente entre las Productividad y la competencia social, de tal manera que los procedimientos se ejecuten mediante el uso del paquete estadístico SPSS 19.0 versión en español

## Capítulo V. Resultados

### 5.1. Selección y Validación de los Instrumentos

#### Instrumentos

#### Para la variable Capacidad emprendedora.

#### Instrumento escala con los niveles Likert

Para la investigación se elaboró un cuestionario con una escala perceptiva sobre las actitudes de emprendimiento de los estudiantes

Dicho Instrumento, se confecciono en base a las dimensiones, indicadores, e ítems de la variable actitud emprendedora operacionalizado desde su fundamento teórico, con lo que se cumple la primera validación denominado validez de constructo respondiendo al diseño de estudio con lo que también se ajusta a la consistencia interna de la investigación.

#### Medición de la Inserción Laboral

Es el instrumento que mide las percepciones de los estudiantes respecto a la forma como conciben su grado de dificultad a la inserción en centros laborales.

#### Tabla 4

##### *Ficha técnica del instrumento de Inserción laboral*

Nombre	Escala de Percepción de la Inserción Laboral
Autor	Neomi Melsi Maguiña Polanco
Administración	Individual y colectiva
Aplicación	30 minutos
Puntuaciones	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) Regularmente (4) Casi Siempre (5) Siempre
Significación	El cuestionario está dirigido a recoger la percepción de los encuestados respecto a su proceso de ingreso a los centros laborales.
Confiabilidad <i>Alfa de Cronbach</i>	0.88
<i>Prueba piloto</i>	
Validez	100% de aplicabilidad según criterio de Jueces
Percepción de la Gestión Institucional	Rangos
Nivel Efectiva	000 - 135
Nivel Poco Efectiva	64 - 100
Nivel Nada Efectiva	27 - 63

En base a la técnica definida se empleará el instrumento escala con ítems a ser respondido de acuerdo a sus percepciones dichos instrumentos se construyeron en relación con los procedimientos de Operacionalización de las variables.

### **Análisis de Confiabilidad**

#### **Confiabilidad de instrumentos Capacidad Emprendedora**

Tratándose que los instrumentos son elaborados en escala se determina que es una variable cualitativa ordinal, en tal sentido se someterá a una prueba piloto para obtener datos, de ello se someterá a la prueba estadística mediante el coeficiente Alpha de Cronbach, debido a la característica propia de los instrumentos.

Este instrumento ha sido validado con el programa SPSS versión 19.0 con la validación de Alfa de Cronbach cuyo resultado oscilan entre (0,77 y 0,85) demostrando su confiabilidad por lo tanto es aplicable al estudio

#### **Confiabilidad de instrumentos Inserción laboral**

La confiabilidad se determinara mediante los siguientes procedimientos: (a) Prueba piloto: El Instrumento validado se someterá a una prueba en una población de 15 estudiantes con características similares a los considerados para la investigación quienes responderán los tres cuestionarios según su percepción; (b) Elaboración de una Base de Datos: Con los datos emitidos por los estudiantes de la prueba piloto se construirá una base de datos por cada instrumento realizando los procesos de determinación de los niveles correspondientes; (c) Los datos alcanzados se someterán al análisis estadístico para ello se empleara la fórmula de Alpha de Cronbach la misma que se cita a continuación.

Criterio de confiabilidad

No es confiable -1 a 0

Baja Confiabilidad 0.01 a 0.49

Moderada confiabilidad 0.5 a 0.75

Fuerte confiabilidad 0.76 a 0.84

Alta confiabilidad 0.9 a 1

Para comprobar la confiabilidad de las variables y sus dimensiones se trabajará con el coeficiente de Alpha de Cronbach este coeficiente implica trabajar con los resultados de todas las pruebas incluyéndose en el análisis las respuestas individuales a cada ítem.

La fórmula estadística de confiabilidad es:

K: El número de ítems

$\sum S_i^2$ : Sumatoria de Varianzas de los Ítems

$S_T^2$ : Varianza de la suma de los Ítems

$\alpha$  Coeficiente de Alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Reporte de resultados: Se presentará un consolidado de respuestas de los reportes emitidos del software SPSS 20.0 de la misma se interpretará los resultados para el estudio.

## 5.2. Análisis de Validez de los Instrumentos

### Validación de instrumentos Capacidad emprendedora

El instrumento de investigación fue sometido a la opinión de expertos a quienes se consultó la validez y aplicabilidad; Para ello se les entrego un formato de validación, donde emitieron sus opiniones acerca del contenido del instrumento. Sus opiniones y sugerencias fueron tomadas en cuenta para modificar el instrumento y elaborar la versión definitiva del mismo.

Los jueces evaluaron los criterios de consistencia interna relacionadas al contenido coherencia lógica en la articulación del instrumento cuyos indicadores fueron:

Coherencia

Claridad

Pertinencia

Los jueces participantes fueron en razón a la especialidad del desarrollo del programa y la condición psicológica fue:

### **Validación del instrumento de inserción laboral**

Para este estudio, se realizara la validación mediante el criterio de jueces, para apreciar la validez de contenido en base a los indicadores de Coherencia entre las dimensiones, indicadores, enunciados e índices de respuesta con el nivel de medición; asimismo se verificará la Claridad de los enunciados para ser entendidos por la población a ser encuestados, finalmente se verificara la Pertinencia, respecto a las condiciones de actualidad de los enunciados que resalten la relevancia en los enunciados para ser resuelto.

Para este proceso se recurrirá a tres Doctores relacionados con el tema considerando las siguientes apreciaciones: (a) Metodólogo, que Verificó la consistencia del procedimiento metodológico en la construcción del instrumento. (b) Estadístico: Verificó las condiciones de medición según el objetivo del estudio. (c) Temático. Verificó la consistencia de los enunciados que responden al constructo y a la condición formativa en los CETPROS.

### **Tabla 5**

#### *Dictamen del Juicio de Expertos*

Nº	Expertos	Pertinencia	Coherencia	Claridad
1	Validador I	Aplicable	Aplicable	Aplicable
2	Validador II	Aplicable	Aplicable	Aplicable
3	Validador III	Aplicable	Aplicable	Aplicable

### **5.3. Tratamiento Estadístico e Interpretación de Tablas y Figuras**

#### **Análisis descriptivo de las variables y sus dimensiones**

Después de la obtención de los datos a partir de los instrumentos descritos, procedemos al análisis de los mismos, en primera instancia se presentan los resultados generales en cuanto a los niveles de la variable de estudio de manera descriptiva.

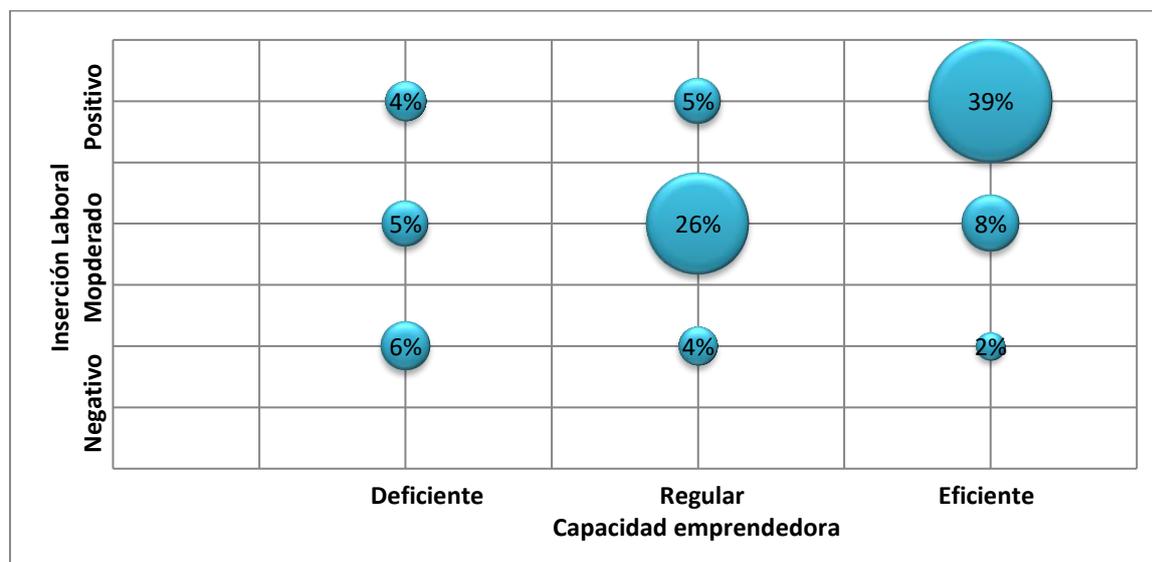
## Descripción de los niveles de Inserción laboral y el Capacidad emprendedora

**Tabla 6**

*Distribución de los niveles de Inserción laboral y Capacidad emprendedora según estudiantes de Ingeniería Industrial – Universidad Nacional del Callao – 2016.*

Inserción laboral	Capacidad emprendedora						Total	
	Deficiente		Regular		Eficiente		Cant	%
	Cant	%	Cant	%	Cant	%		
Negativo	9	6.0	6	4.0	3	2.0	18	12.1
Moderado	8	5.4	39	26.3	12	8.1	59	39.8
Positivo	6	4.0	8	5.4	57	38.5	71	47.9
Total	23	15.4	53	35.8	72	48.6	148	100

*Fuente:* Datos obtenidos de la aplicación de los cuestionarios



*Figura 2.* Distribución de los niveles de Inserción laboral y Capacidad emprendedora según estudiantes de Ingeniería Industrial – Universidad Nacional del Callao – 2016.

De los resultados que se aprecian en la tabla 6 y figura 2, se observa que el 39% de los encuestados perciben el nivel Positivo del Inserción laboral, ellos mismos opinan que la capacidad de emprendimiento es de nivel eficiente; Del mismo modo, el 26% percibe el nivel

Moderado del Inserción laboral, los mismos consideran que el Capacidad emprendedora es de nivel Regular. Asimismo, se observa que el 8% de los encuestados perciben el nivel Moderado del Inserción laboral, dichos encuestados consideran que la capacidad de emprendimiento es eficiente, dicho resultado permite inferir que a mejor Inserción laboral mayor será el nivel emprendimiento de estudiantes de Ingeniería Industrial – Universidad Nacional del Callao – 2016.

### **Resultado específico 1**

#### **Descripción Inserción laboral y Habilidad psicológica**

**Tabla 7**

*Distribución de los niveles de Inserción laboral y la Habilidad psicológica según estudiantes de Ingeniería Industrial – Universidad Nacional del Callao – 2016*

Inserción laboral	Habilidad psicológica						Total	
	Deficiente		Regular		Eficiente			
	Cant	%	Cant	%	Cant	%	Cant	%
Negativo	9	6.0	2	1.3	4	2.7	15	10.1
Moderado	8	5.4	39	26.3	11	7.4	58	39.2
Positivo	6	4.0	12	8.1	57	38.5	75	50.6
Total	23	15.4	53	35.8	72	48.6	148	100

*Fuente:* Datos obtenidos de la aplicación de los cuestionarios

De los resultados que se aprecian en la tabla 7 y figura 3, se observa que el 39% de los encuestados perciben el nivel Positivo del Inserción laboral, ellos mismos opinan que la Habilidad psicológica es de nivel eficiente; Del mismo modo, el 26% percibe el nivel Moderado del Inserción laboral, los mismos consideran que la Habilidad psicológica es de nivel Regular. Asimismo, se observa que el 8% de los encuestados perciben el nivel Positivo del Inserción laboral, dichos encuestados consideran que la Habilidad psicológica es Regular,

dicho resultado permite inferir que a mejor Inserción laboral mayor será el nivel de la Habilidad psicológica de estudiantes en la Facultad de Ingeniería Industrial – Universidad Nacional del Callao – 2016.

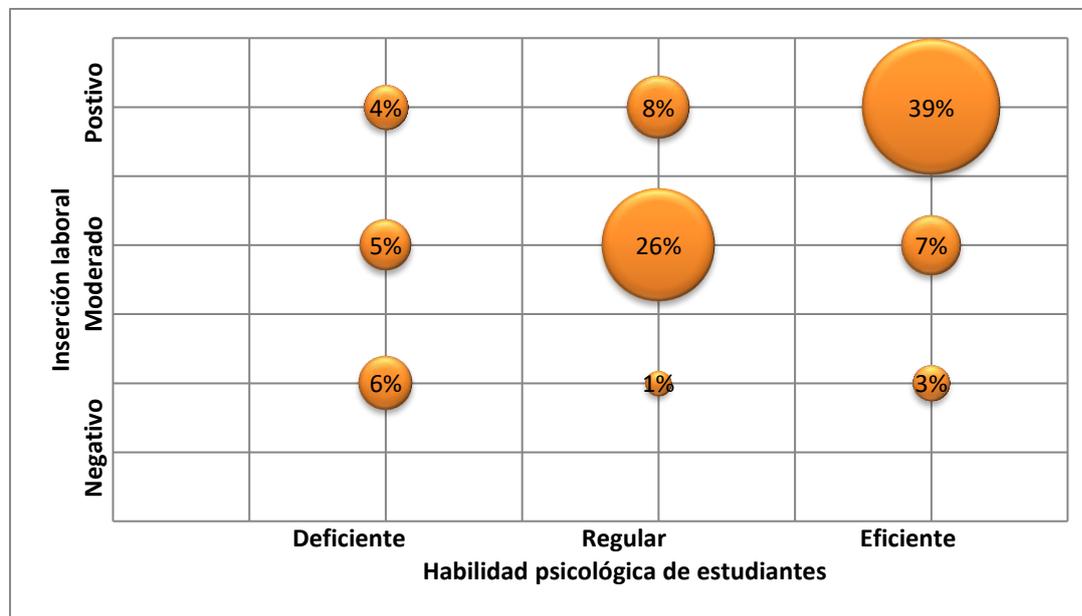


Figura 3. Distribución de los niveles de Inserción laboral y Habilidad psicológica según estudiantes de Ingeniería Industrial – Universidad Nacional del Callao – 2016

## Resultado específico 2

### Descripción Inserción laboral y Capacidad organizativa

**Tabla 8**

*Distribución de los niveles de Inserción laboral y Capacidad organizativa según estudiantes de Ingeniería Industrial – Universidad Nacional del Callao – 2016*

Inserción laboral	Capacidad organizativa						Total	
	Deficiente		Regular		Eficiente			
	Cant	%	Cant	%	Cant	%	Cant	%
Negativo	19	12.8	1	0.7	2	1.3	22	14.8
Moderado	0	0.0	45	30.4	11	7.4	56	37.8
Positivo	4	2.7	7	4.7	59	39.8	70	47.3
Total	23	15.4	53	35.8	72	48.6	148	100

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación de los cuestionarios

De los resultados que se aprecian en la tabla 8 y figura 4, se observa que el 40% de los encuestados perciben el nivel Positivo de la Inserción laboral, ellos mismos opinan que la Capacidad organizativa es de nivel eficiente; Del mismo modo, el 30% percibe el nivel Moderado de la Inserción laboral, los mismos consideran que el Capacidad organizativa es de nivel Regular. Asimismo, se observa que el 13% de los encuestados perciben el nivel Negativo de la Inserción laboral, dichos encuestados consideran que la Capacidad organizativa es deficiente, dicho resultado permite inferir que a mejor nivel de la Inserción laboral mayor será el nivel de la Capacidad organizativa de estudiantes en la Facultad de Ingeniería Industrial – Universidad Nacional del Callao – 2016.

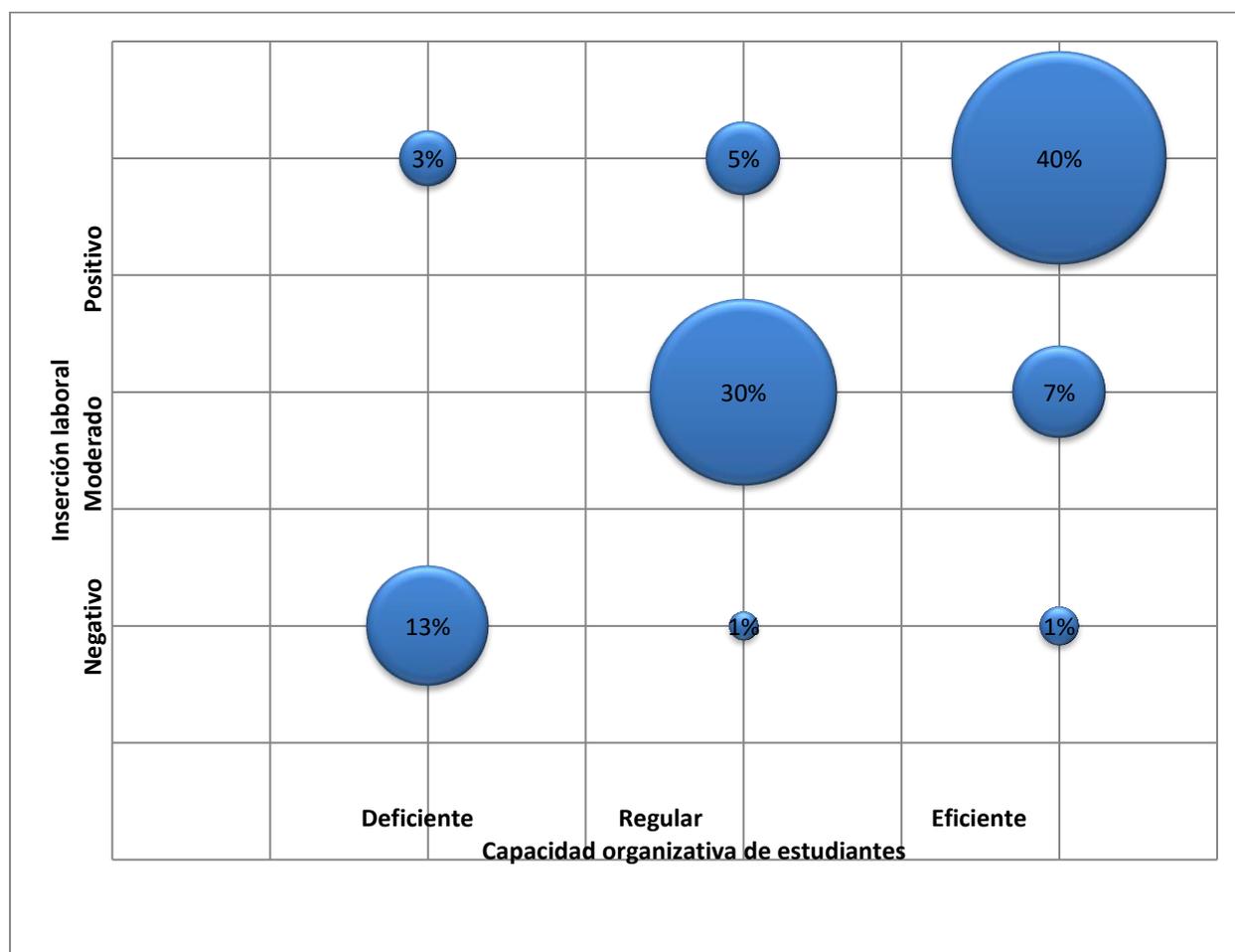


Figura 4. Distribución de los niveles de Inserción laboral y Capacidad organizativa según estudiantes de Ingeniería Industrial – Universidad Nacional del Callao – 2016

### Resultado específico 3

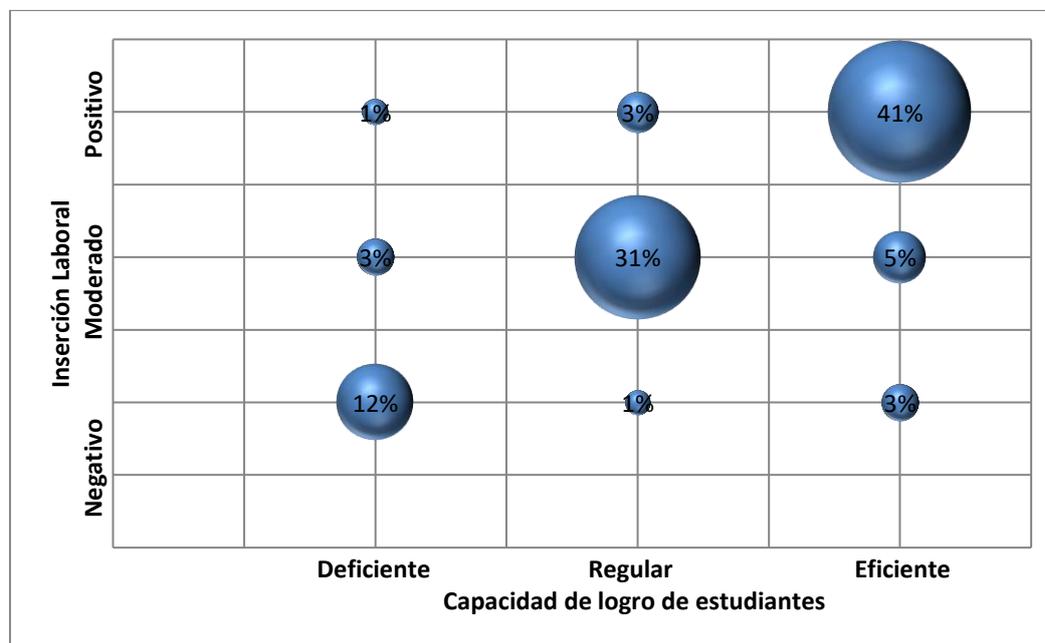
#### Descripción Inserción laboral y Capacidad de logro

**Tabla 9**

*Distribución de los niveles de Inserción laboral y Capacidad de logro según estudiantes de Ingeniería Industrial – Universidad Nacional del Callao – 2016*

Inserción laboral	Capacidad de logro						Total	
	Deficiente		Regular		Eficiente		Cant	%
	Cant	%	Cant	%	Cant	%		
Negativo	17	11.5	2	1.3	4	2.7	23	15.5
Moderado	4	2.7	46	31.1	8	5.4	58	39.2
Positivo	2	1.3	5	3.4	60	40.5	67	45.2
Total	23	15.4	53	35.8	72	48.6	148	100

*Fuente:* Datos obtenidos de la aplicación de los cuestionarios



*Figura 5.* Distribución de los niveles de Inserción laboral y Capacidad de logro según estudiantes de Ingeniería Industrial – Universidad Nacional del Callao – 2016

De los resultados que se aprecian en la tabla 9 y figura 5, se observa que el 41% de los encuestados perciben el nivel Positivo de los niveles de Inserción laboral, ellos mismos opinan que la Capacidad de logro es de nivel eficiente; Del mismo modo, el 31% percibe el nivel Moderado de la Inserción laboral, los mismos consideran que la Capacidad de logro es de nivel Regular. Asimismo, se observa que el 12% de los encuestados perciben el nivel Negativo de la Inserción laboral, dichos encuestados consideran que la Capacidad de logro es deficiente, dicho resultado permite inferir que a mejor nivel de Inserción laboral mayor será el nivel de la Capacidad de logro de estudiantes en la Facultad de Ingeniería Industrial – Universidad Nacional del Callao – 2016.

### **Prueba de hipótesis**

Para la prueba de hipótesis se prevé los siguientes parámetros

Nivel de significancia:  $\alpha = 0,05 = 5\%$  de margen máximo de error.

Regla de decisión:

$\rho \geq \alpha \rightarrow$  se acepta la hipótesis nula  $H_0$

$\rho < \alpha \rightarrow$  se acepta la hipótesis alterna  $H_a$

### **Prueba de Hipótesis general**

$H_0$ : El Inserción laboral no se relaciona significativamente con la Capacidad emprendedora de los estudiantes de la Facultad de Ingeniería de Sistemas de la Universidad Nacional del Callao - 2016

$H_1$ : El Inserción laboral se relaciona significativamente con la Capacidad emprendedora de los estudiantes de la Facultad de Ingeniería de Sistemas de la Universidad Nacional del Callao – 2016

**Tabla 10**

*Coefficiente de correlación de Spearman entre las variables Inserción laboral y Capacidad emprendedora*

			Inserción laboral	Capacidad emprendedora
Rho de Spearman	Inserción laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,565**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	148	148
	Capacidad emprendedora	Coefficiente de correlación	,565**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	148	148

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

#### **Descripción del grado de relación entre las variables:**

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación  $r = 0,565$  entre las variables: Inserción laboral y Capacidad emprendedora, indicándonos que existe una relación positiva y con un nivel de correlación Moderada.

#### **Decisión estadística:**

La significancia de  $p=0,000$  muestra que  $p$  es menor a 0,05, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Es decir: Existe relación directa y significativa entre el Inserción laboral y el Capacidad emprendedora según los encuestados de la Facultad de Ingeniería Industrial – Universidad Nacional del Callao – 2016.

#### **Hipótesis específica 1.**

Para la prueba de hipótesis se prevé los siguientes parámetros

Nivel de significancia:  $\alpha = 0,05 = 5\%$  de margen máximo de error.

Regla de decisión:

$\rho \geq \alpha \rightarrow$  se acepta la hipótesis nula  $H_0$

$\rho < \alpha \rightarrow$  se acepta la hipótesis alterna  $H_a$

$H_0$ : La Inserción laboral no se relaciona con la Habilidad psicológica de estudiantes en la Facultad de Ingeniería Industrial – Universidad Nacional del Callao – 2016

$H_1$ : la Inserción laboral se relaciona con la Habilidad psicológica de estudiantes de la Facultad de Ingeniería Industrial – Universidad Nacional del Callao – 2016

**Tabla 11**

*Coefficiente de correlación de Spearman entre la Inserción laboral y Habilidad psicológica*

			Inserción laboral	Habilidad psicológica
Rho de Spearman	Inserción laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,524**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	148	148
	Habilidad psicológica	Coefficiente de correlación	,524**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		148	148	

\*\*.. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

#### **Descripción del grado de relación entre las variables:**

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación  $r = 0,542$  entre el Inserción laboral y la Habilidad psicológica, indicándonos que existe una relación positiva y con un nivel de correlación Moderada.

#### **Decisión estadística:**

La significancia de  $\rho=0,000$  muestra que  $\rho$  es menor a 0,05, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis

alterna. Es decir: Existe relación directa y significativa entre la Inserción laboral y la Habilidad psicológica según los encuestados de la Facultad de Ingeniería Industrial – Universidad Nacional del Callao – 2016.

### **Hipótesis específica 2.**

Para la prueba de hipótesis se prevé los siguientes parámetros

Nivel de significancia:  $\alpha = 0,05 = 5\%$  de margen máximo de error.

Regla de decisión:

$\rho \geq \alpha \rightarrow$  se acepta la hipótesis nula  $H_0$

$\rho < \alpha \rightarrow$  se acepta la hipótesis alterna  $H_a$

$H_0$ : La Inserción laboral no se relaciona con la Capacidad organizativa de estudiantes de la Facultad de Ingeniería Industrial – Universidad Nacional del Callao – 2016.

$H_1$ : La Inserción laboral se relaciona con la Capacidad organizativa de estudiantes de la Facultad de Ingeniería Industrial – Universidad Nacional del Callao – 2016

### **Tabla 12**

*Coefficiente de correlación de Spearman entre de la Inserción laboral y la Capacidad organizativa*

			Inserción laboral	Capacidad organizativa
Rho de Spearman	Inserción laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,704**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	148	148
	Capacidad organizativa	Coefficiente de correlación	,704**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		148	148	

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

**Descripción del grado de relación entre las variables:**

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación  $r = 0,704$  entre la Inserción laboral y la Capacidad organizativa, indicándonos que existe una relación positiva y con un nivel de correlación alta.

**Decisión estadística:**

La significancia de  $p=0,000$  muestra que  $p$  es menor a  $0,05$ , lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Es decir: Existe relación directa y significativa entre la Inserción laboral y la Capacidad organizativa según los estudiantes de la Facultad de Ingeniería Industrial – Universidad Nacional del Callao – 2016.

**Hipótesis específica 3.**

Para la prueba de hipótesis se prevé los siguientes parámetros

Nivel de significancia:  $\alpha = 0,05 = 5\%$  de margen máximo de error.

Regla de decisión:

$\rho \geq \alpha \rightarrow$  se acepta la hipótesis nula  $H_0$

$\rho < \alpha \rightarrow$  se acepta la hipótesis alterna  $H_a$

$H_0$ : La Inserción laboral no se relaciona con la Capacidad de logro de estudiantes de la Facultad de Ingeniería Industrial – Universidad Nacional del Callao – 2016.

$H_1$ : La Inserción laboral se relaciona con la Capacidad de logro de estudiantes de la Facultad de Ingeniería Industrial – Universidad Nacional del Callao – 2016

**Tabla 13**

*Coefficiente de correlación de Spearman entre el Inserción laboral y la Capacidad de logro*

			Inserción laboral	Capacidad de logro
Rho de Spearman	Inserción laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,732**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	148	148
	Capacidad de logro	Coefficiente de correlación	,732**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	148	148

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

#### **Descripción del grado de relación entre las variables:**

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación  $r = 0,732$  entre la Inserción laboral y la Capacidad de logro, indicándonos que existe una relación positiva y con un nivel de correlación alta.

#### **Decisión estadística:**

La significancia de  $p=0,000$  muestra que  $p$  es menor a  $0,05$ , lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Es decir: Existe relación directa y significativa entre la Inserción laboral y la Capacidad de logro según los encuestados de la Facultad de Ingeniería Industrial – Universidad Nacional del Callao – 2016.

#### **5.4. Discusión de los Resultados**

El estudio se inició considerando que la Inserción laboral para el trabajo estaría siendo afectado por el nivel del Capacidad emprendedora, al respecto las observaciones realizadas

indicaban las deficiencias relacionadas con el nivel alcanzado en las calificaciones de los estudiantes motivo por el cual se inició el estudio.

Por otro lado existía un supuesto de la deficiencia en la Capacidad emprendedora, como también existía una postura del buen desempeño, por ello al relacionar las variables en estudio se establecieron características que confirmaban a simple observación, más cuando en la realidad se requiere de con alta competencia en lo referido a las habilidades didácticas que indican la Habilidad psicológica, las relaciones que son parte de la actitud ético moral así como la Capacidad organizativa que determina el manejo del conocimiento para transferirlos en procesos mentales a los estudiantes dicha subjetividad es confirmada por Rimachi (2012) quien manifestó que actitudes: innovadoras, flexibles, dinámicas, capaz de asumir retos. Modificando sus actitudes pasivas frente a las dificultades. Esto demuestra que el currículo nacional debe insertar o complementar su área formativa Actitudinal con aprendizajes transversales a los contenidos humanísticos, científicos, tecnológicos.

En ese sentido los resultados descriptivos el 38.5% de s encuestados indican que el desempeño pedagógico alcanza un nivel eficiente así como consideran la Inserción laboral Positivo lo que indica que existen s con alta competencia y otros que precisan mejorarlo, asimismo, al analizar los resultados de la Inserción laboral se encontró que la mayoría de los estudiantes consideran positivo la Inserción laboral de estudiantes de la FIIS de la UNAC, la misma que corrobora en los registros académicos dicho resultado se explica a partir de las conclusiones de Vargas (2012) para quien la mejora del desempeño el análisis del índice residual de la raíz cuadrada media del error de aproximación, que evalúa la aproximación de la matriz de covarianza teórica con la matriz observada, alcanzó un valor pequeño (RMSEA= 0.045), lo que permiten aceptar el modelo teórico propuesto. Asimismo, las correlaciones entre las variables presentaron asociaciones positivas y significativas en todos los casos, cabe resaltar que las conclusiones de Formichella (2011), quien indicó que el Estado tiene un

importante rol a la hora de alimentar el mencionado círculo, sobre todo como proveedor del bien “educación en emprendimiento”, ya que, si se deja únicamente en mano privadas, la provisión sería subóptima y no podrían captarse las externalidades positivas derivadas del mismo.

Siguiendo el análisis, se encontró una alta correlación entre el Capacidad emprendedora y la Inserción laboral para el trabajo con un valor rho Spearman de ,565 y un valor de significancia  $p = ,000$  menor a 0,05 confirmando que existe relación estadísticamente significativa, dicho resultado se explica a partir de Sánchez (2011) quien demuestra mediante la aplicación de encuestas y estudios estadísticos que la capacitación del personal administrativo y docente, es fundamental en toda institución educativa a fin de lograr altos niveles de calidad y hacer de la institución, una entidad competitiva en el mercado educacional.

Del mismo, modo con un coeficiente de correlación  $\rho = ,524$  con un valor  $p = 0,000$  se confirmó que existe relación directa y significativa entre la Habilidad psicológica del y la Inserción laboral dicho resultado se sustenta con la conclusión de Martínez (2013) quien al identificar las competencias emprendedoras en los jóvenes usuarios de las Escuelas Taller y Casas de Oficios (E.T. y C.O.) en Andalucía, sostiene que los jóvenes y usuarios de las Escuelas taller y Casas Oficio de Andalucía prefieren el trabajo por cuenta propia antes que trabajar para una empresa. Les parece más atractiva la idea de quedar su propia empresa. No obstante, piensan que no están suficientemente preparados para iniciar por su cuenta un proyecto empresarial.

Asimismo, con un coeficiente de correlación  $\rho = ,704$  y un valor  $p = 0,000$  se confirmó que existe relación directa y significativa entre la dimensión Capacidad organizativa y la Inserción laboral dicho resultado es particularmente discrepable dado que Morales (2012) sostiene que poder fomentar adecuadamente este mecanismo de transferencia

de tecnología se requiere un conocimiento profundo de los diferentes aspectos del proceso de creación de este tipo de empresas. Uno de los que reviste especial interés en dicho proceso son los emprendedores académicos: investigadores que deciden explotar los resultados de su labor investigadora por medio de la creación de una empresa.

Finalmente con un coeficiente de correlación  $\rho = ,732$  y un valor  $p = 0,000$  se confirmó que existe relación directa y significativa entre la dimensión Capacidad de logro y la Inserción laboral, cabe fundamentar que Díaz (2010) muestran patrones actitudinales y comportamentales diferenciados tanto en la muestra española como en la chilena así como diversas variables (personales, valores, formativa o familiares) que afectarían a la decisión de los universitarios hacia su intención de crear una empresa de manera individual o colectiva Innovación y gestión de la calidad. Asimismo, Urzua (2010), el hecho de pensar seriamente en crear una empresa y el curso en que se encuentra el alumno, la experiencia profesional y su relación con el autoempleo. Del mismo modo Pezua (2010) considera que formar emprendedores hay que incrementar las actitudes emprendedoras, desarrollar la inteligencia emocional, y educar por competencias.

### Conclusiones

1. Se concluye que la capacidad de emprendimiento del tiene relación positiva ( $r = 0.565$ ) y significativa ( $p = 0.000$ ) con la Inserción laboral de estudiantes de la facultad de Ingeniería Industrial de la universidad Nacional del Callao en el año 2016.
2. Se concluye que la dimensión Habilidad psicológica del tiene relación positiva ( $r = 0.524$ ) y significativa ( $p = 0.000$ ) con la Inserción laboral a los estudiantes de la facultad de Ingeniería Industrial de la universidad Nacional del Callao en el año 2016.
3. La dimensión Capacidad organizativa del tiene relación positiva ( $r = 0.704$ ) y significativa ( $p = 0.000$ ) con la Inserción laboral a los estudiantes de la facultad de Ingeniería Industrial de la universidad Nacional del Callao en el año 2016.
4. La dimensión Capacidad de logro tiene relación positiva ( $r = 0.732$ ) y significativa ( $p = 0.000$ ) con la Inserción laboral a los estudiantes de la facultad de Ingeniería Industrial de la universidad Nacional del Callao en el año 2016.

### Recomendaciones

1. A todos los estudiantes de la facultad de Ingeniería Industrial de la universidad Nacional del Callao en el año 2016, se sugiere reflexionar respecto a la responsabilidad del trabajo ya que en este diagnóstico se encontró que solo alcanzan realización de actividades y ellos mismos consideran que su trabajo es regular y eficiente.
2. A los responsables de la bolsa de trabajo se recomienda reflexionar sobre la Inserción laboral a los estudiantes de la facultad de Ingeniería Industrial de la universidad Nacional del Callao en el año 2016, ya que considerando mejor la Habilidad psicológica, así como el manejo del conocimiento ya que es esa variable que ha sido de mayor observación como poco adecuado y que sería la razón por la cual el estudiante no alcanza mayores logros
3. A los responsables de los convenios laborales y práctica profesional, así como a los estudiantes de la facultad de Ingeniería Industrial de la universidad Nacional del Callao en el año 2016, se recomienda promover talleres de motivación con el propósito de inducir a los estudiantes al logro de mejores resultados en sus actividades laborales, dicho acto podría desarrollarse con el área de tutoría de la escuela en mención
4. A todos los responsables de los convenios laborales y práctica profesional, así como a los estudiantes utilizar sus habilidades de liderazgo motivacional para promover mejores acciones de relaciones y motivación para con los agentes de la comunidad de modo tal que ambos puedan alcanzar mejores logros a nivel de desempeño profesional y logro de aprendizaje de los estudiantes.
5. A los estudiantes de postgrado se recomienda utilizar estas variables para impulsar investigaciones en otros contextos, así como en otras escuelas y otros ciclos académicos de modo que se pueda tener un mejor conocimiento y así promover mejor las acciones de aprendizaje.

## Referencias

- Aronsson, D. (2004), *La Educación de los emprendedores: Un comentario acerca de los contenidos formativos y el rol de la Universidad*. Argentina. Congreso Provincial Emprendedorismo y Desarrollo Local. Pigüe.
- Barilari, S. (2009), *Estrategias de apoyo a las micro, pequeñas y medianas empresas*. PNUD.
- Bartra, F. (2010), *Estado del arte en la enseñanza del emprendimiento. Programa Emprendedores como creadores de riqueza y desarrollo regional INTEC Chile*. Disponible en [http://www.intec.cl/documentos\\_linea/ARI2487- INV-ENSE.pdf](http://www.intec.cl/documentos_linea/ARI2487-INV-ENSE.pdf)
- Belausteguigoitia, K. (2001), *The Supply of Entrepreneurship and Economic Development*. Founder Technopreneurial.com. Disponible en [www.technopreneurial.com/articles/ed.asp](http://www.technopreneurial.com/articles/ed.asp).
- Bernal, F. (2002), *Emprendedores como creadores de riqueza y desarrollo regional Programa Emprendedores como creadores de riqueza y desarrollo regional INTEC Chile* Disponible en [http://www.intec.cl/documentos\\_linea/ARI2487-INV-PFDI.pdf](http://www.intec.cl/documentos_linea/ARI2487-INV-PFDI.pdf)
- Bernuy, T. (2010), *Microempresas: características estructurales y políticas para su desarrollo*. Buenos Aires, Argentina. André Mareton Ediciones.
- Berenstein, M. (2012), *Un campamento de verano para niños emprendedores*. Recuperado el 8 de agosto del 2012. Dirección en internet: <http://www.emprendedoresnews.com/emprendedores/uncampamento-de-verano-para-ninos-emprendedores.html>
- Berger, N. y Luckman, C. (2004), *Caracterización de Centros y Cursos para la Formación de Emprendedores. Programa Emprendedores como creadores de riqueza y desarrollo regional INTEC Chile*. Disponible en [http://www.intec.cl/documentos\\_linea/ARI2487-INV-CENT.pdf](http://www.intec.cl/documentos_linea/ARI2487-INV-CENT.pdf)

- Bretones, B. (2008), *Empresarialidad en Economías Emergentes La creación de empresas en el marco del Desarrollo Local. Jornada emprendedora. Universidad Nacional del Centro*. Disponible en <http://www.econ.unicen.edu.ar/investigacion/Jornada%20Emprendedora%20-2002.pdf>.
- Buelna, M. (2012), *Cultura Emprendedora. Tradición y Actualidad*. Recuperado el 2 de agosto del 2012. Dirección en internet [http://www.azc.uam.mx/publicaciones/tye/tye15/art\\_hist\\_08.html](http://www.azc.uam.mx/publicaciones/tye/tye15/art_hist_08.html)
- Campbell, D. y Stanley, R. (1996), *Cultura Emprendedora. Programa Permanente de Sensibilización para Dirigentes*. Venezuela. Dunken.
- Cantillón, G. (1680-1734), *El factor histórico en el desarrollo local Programa Permanente de Sensibilización para Dirigentes*. Colombia, De la Flor.
- Cárdenas, V. (2008), *El ser emprendedor: Modelo para desarrollar comportamiento emprendedor individual y corporativo*. Buenos Aires, Argentina. Paidós.
- Cárdenas, S. Peraza, I. Priego, A. Zapata, A. (2012), *El emprendedor*. Recuperado el 1 de agosto del 2012. Dirección en internet: <http://elemprendedorysumedi.galeon.com/productos2152766.html>
- Coque et al, (2009), *Los Microemprendimientos Productivos: Del Desempleo a la Ocupación*. Disponible en <http://www.ecoportal.net/articulos/microemp.htm>
- Coque, F. y López, J. (2007), *Distribución, crecimiento y desarrollo: Principales aportes teóricos que explican su interrelación*. Buenos Aires, Argentina. Tesis de grado, Departamento de Economía, Universidad Nacional del Sur.
- Cross, R. y Travaglione, C. (2003), *El fenómeno del emprendedorismo (proceso de emprendimiento) y la incubación de empresas – Creando riquezas*. Universidad Central de Venezuela. Disponible en

<http://www.infomipyme.com/Docs/DO/Offline/emprededorismo.pdf>

De Lope, L. (2007), *El programa intraemprededor y la búsqueda del cambio de actitudes para impulsar la innovación empresarial*". Disponible en

[www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/emp/intrapreneur.htm](http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/emp/intrapreneur.htm)

Dehter, H. (2001), *The idea of entrepreneur Role as Distinctly Human Action: A History of Progress*. Disponible en

[www.gunning.cafeprogressive.com/subjecti/workpape/role\\_ent.htm](http://www.gunning.cafeprogressive.com/subjecti/workpape/role_ent.htm)

Díaz, F. (2008), *Emprendimiento y Desarrollo Local*. Colombiano. Felou.

Druker, P. (1985), *La Innovación y el empresario innovador*. Madrid, España. Edhasa.

Druker, P. (2004), *El Individuo*. Madrid, España. Ediciones Sudamericana.

Espíritu, R (2012), *La evaluación y planificación de los aprendizajes*. Caracas: IUMP.

Fernández, A. (2010), *Capitalismo, socialismo y democracia*. Lima, Perú. Gaviota.

Ferrand, R. (2008), *Desarrollo y libertad*. Colombia. Planeta.

Ferrer, A. (2005), *Niños Emprendedores*. Caracas, Venezuela. Dolmen Ediciones.

Ferreira, C. (2006), *Cultura emprendedora en México*. México, Albarram Ediciones.

Formichella, S. (2011), *The Information Entrepreneur. Seminar notes. Introducing and defining the concept of entrepreneurship from a series through the University of*

*Western Ontario and the University of Toronto, Canada*. Disponible en

<http://www.provenance.ca/1995-2000backissues/vol1/no3/features/entrprn1.htm>

Gallo, H. (2011), *Programa piloto de Desarrollo Rural para las comunidades rurales de la Provincia de Buenos Aires*. Argentina. Congreso Provincial "Emprendedorismo y

*Desarrollo Local*, Pigüé.

Garriza, L. (2008), *Jóvenes empresarios: las estrellas más brillantes*. Brasil. Marco Rodríguez.

Garzón, G. (2003), *Niños emprendedores*. Bolivia. Globe Ediciones.

- Gonzales, R. (2008), *Promover la Cultura Emprendedora*. México. Balam.
- Goyzueta, V. (2005), *Estrategas en desarrollo empresarial*. España, El Naranjo.
- Guerrero, U. (2007), *La investigación científica: Su estrategia y filosofía*. México: Siglo XXI Editores.
- Hernández, G. Fernández T y Bautista, H. (2006), *Metodología de la Investigación*. México. Mc Graw Hill.
- Heróles, E. (2012), *Marketing en los servicios de educación: modelos de percepción de calidad*. Madrid: Tesis Doctoral - Universidad Complutense de Madrid.
- Howard, D. (2000), *Developing Entrepreneurial Potential in Youth of Entrepreneurial Education and Venture Creation*. Disponible en <http://www.usasbe.org/knowledge/proceedings/2001/063.pdf>
- Kouriloff, H. (2000), *Why the entrepreneurship has won!* Disponible en [www.usasbe.org/pdf/cwp-2000-stevenson.pdf](http://www.usasbe.org/pdf/cwp-2000-stevenson.pdf)
- Manrique, E. (2006), *Supervisión Educativa*. Lima: Abedul E.I.R.L.
- McClelland, (1985), *Comportamiento Organizacional. La Dinámica del éxito en las organizaciones*. México. Thompson International.
- Mendoza, V. (2011), *Ser empresario también es cosa de niños*. Recuperado el 4 de agosto del 2012. Dirección en internet: <http://www.cnnexpansion.com/emprendedores/2011/09/13/ser-empresario-si-es-cosa-de-ninos>
- MINEDU, (2009), *Manual del director del Centro Educativo*. Lima, Perú. Publicaciones MINEDU.
- Mollo, P. (2012), *Coaching Efectivo*. México D.F.: Mc Graw –Hill. Interamericana.
- Naciones Unidas, (1968), *Educación, recursos humanos y desarrollo en América Latina*. PNUD.

- Pizarro, M. Real, J. Rosa, M. (2011), La incidencia del capital humano y la cultura emprendedora en la innovación. Cuadernos de Economía y Dirección de la Empresa, vol. 14, núm. 3, 2011, pp. 139-150. Asociación Científica de Economía y Dirección de Empresas. Madrid, España.
- Rovana, S. (2011), *Tecnología de la Supervisión Docente*, Buenos Aires: Kapelusz.
- Ruiz R. y Rojas, T. (2008), *Metodología, diseño y desarrollo del proceso de investigación*. Bogotá: Mc. Graw Hill
- Santa María, B. (2012), Satisfacción Laboral. recuperado el 6 de agosto del 2012, de:<http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/rrhh/satlab.htm>
- Shapero, C. y Sokol, M. (2002), *Supervisión, La Práctica del Empowerment, Desarrollo de Equipos de trabajo y su Motivación*. México D.F.: Thomson Editores.
- Shumpeter, A. (2006), Administration. New York. Thomson Learning.
- Stevenson, R. (2000), Tesis: *Entornos virtuales para la formación práctica de estudiantes de educación: Implementación, experimentación y evaluación de la plataforma aulaweb*. Universidad de Granada – España.
- Tejada, R. (2008), Calidad Total y Productividad, México D.F.: Mc Graw Hill.
- Zegarra, L. (2012), *Coaching en Acción: Cómo desarrollar equipos de Ventas de alta Competitividad*. México. Mc Graw Hill Interamericana.
- Aguilar, C. (2000). *Ajuste del mercado laboral urbano y sus efectos sociales: evolución y política*. Lima: Mantaro.
- Aida, F. (2010). *La inserción laboral de los jóvenes en España. Un enfoque micro econométrico*. Madrid: Paidós.
- Alarcon, M. (2009). Creando oportunidades. *Fuerza laboral ED XX Vo, 1 4, 34 - 37*.

- Alejandro, H. (2009). *Propuestas de redefinición de la medición del subempleo y el desempleo y de nuevos indicadores sobre la situación ocupacional en Lima*. Perú, Lima: Mantaro.
- Arregui, J. (2003). *Empleo, ingresos y ocupación de los profesionales*. Lima: Grade.
- Bernuy, M. (2001). Jovenes emprendedores, Evaluación de programas de promoción. *Fuerza Laboral Vol. 4 Instituto Apoyo*, 2-7.
- Boza, A. (2012). *Factores condicionantes en la inserción laboral de los estudiantes de los CETPRO. (Tesis de Maestría)*. Perú, Lima: Universidad San Ignacio de Loyola.
- Celis, B. (2011). *Sistema de acciones laborales para el componente de la inserción laboral en la especialidad de construcción en el Instituto Superior Pedagógico de Guantánamo*. Habana, Cuba: (Tesis Doctoral). Cuba: Instituto de Desarrollo Pedagógico.
- Menendez, F. (2012). *La inserción laboral de los graduados recientes del profesorado de Educación Física*. Buenos Aires, Argentina: (Tesis Doctoral) Universidad de Los Andes.
- Ministerio de Educación. (2010). *Problemas Social y la Estructura en lo colectivo de la Empresa. Desarrollo social y laboral*. Perú, Lima: Mantaro.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1999). *Mundo laboral y competencias*. Bogotá: Sarria.
- Rodriguez, B. (2013). *La inserción laboral de egresados de la educación superior en el estado de Hidalgo*. México D.F.: (Tesis de Maestría) Universidad Autónoma del estado de Hidalgo.
- Suarez, D. (2010). *Vínculos entre las habilidades profesionales y la inserción laboral*. San Jose El Salvador: (Tesis Doctoral) Universidad Del Salvador .
- Vasquez, C. (2011). Capacitación y empleo de jóvenes en América Latina. *Mundo Laboral*, 31 - 33.

Ventocilla, L. (2001). Marco para la Buena Dirección. Ministerio de Educación de Chile.

*Educación y trabajo social*, 45 - 51.

Yakasuca, S. (2006). Programa de capacitación laboral juvenil pro joven, guía para el diseño

de cursos. *Revista Internacional del Trabajo*, Vol 115, No 2 Lima, 11-18.

Yolanda, S. (2011). *Relación entre los recursos humanos y el mercado laboral*. Buenos

Aires, Argentina: (Tesis de maestría). Universidad Nacional de La Plata. .

## **Apéndices**

**Apéndice A. Matriz de Consistencia**

**Capacidad Emprendedora y la Inserción Laboral de Estudiantes de Ingeniería Industrial – Universidad Nacional del Callao - 2016**

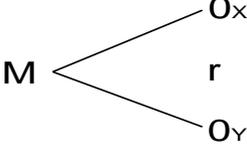
<b>Problemas</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Hipótesis</b>	<b>Dimensiones E Indicadores</b>				
<b>Problema general</b> ¿Qué relación existe entre la Capacidad Emprendedora y la Inserción laboral en estudiantes de Ingeniería Industrial – Universidad Nacional del Callao – 2016?  <b>Problemas específicos</b> Problema específico 1 ¿Qué relación existe entre la Habilidad psicológica y la Inserción laboral en estudiantes de Ingeniería Industrial – Universidad Nacional del Callao – 2016?	<b>Objetivo general</b> Determinar la relación que existe entre la Capacidad emprendedora, y la Inserción laboral de estudiantes del 9no ciclo de la Facultad de Ingeniería Industrial de la Universidad Nacional del Callao en el año 2016  <b>1.3.2. Objetivos específicos</b> Objetivo específico 1 Establecer la relación entre la Habilidad psicológica y la Inserción laboral en estudiantes de Ingeniería Industrial – Universidad Nacional del Callao – 2016	<b>Hipótesis Principal</b> Ho. No existe relación significativa entre la Capacidad Emprendedora y la Inserción laboral en estudiantes de Ingeniería Industrial – Universidad Nacional del Callao – 2016  Hi. Existe relación significativa entre la Capacidad Emprendedora y la Inserción laboral en estudiantes de Ingeniería Industrial – Universidad Nacional del Callao – 2016  <b>Hipótesis específicas</b> Ho. No Existe relación significativa entre la Habilidad psicológica y la Inserción laboral en estudiantes de Ingeniería Industrial – Universidad Nacional del Callao – 2016	<b>Variable Capacidad emprendedora</b>				
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Nivel - Rango</b>	
			Habilidad psicológica	Preferencias Laborales Predisposición para el trabajo Formación recibida Expectativas sobre los ingresos futuros Función de las expectativas Voluntad emprendedora Desarrollo de habilidades Posición ante el riesgo	1, 2, 3, 4, 5 6, 7, 8, 9 10 11, 12, 13 14, 15 16, 17, 18 19, 20,	Instrumento Cuestionario de percepción Escala Likert Índice: Nunca Casi nunca Algunas veces Casi Siempre Siempre	
			Capacidad organizativa	Capacidad ante el futuro incierto Medida de capital Tiempo invertido Capacidad de liderazgo Habilidades interpersonales	21, 22, 23 24, 25 26, 27, 28 29, 30 31, 32, 33		

<p>Problema específico 2 ¿Qué relación existe entre la capacidad organizativa y la Inserción laboral en estudiantes de Ingeniería Industrial – Universidad Nacional del Callao – 2016?</p> <p>Problema específico 3 ¿Qué relación existe entre la capacidad de logro y la Inserción laboral en estudiantes de Ingeniería Industrial – Universidad Nacional del Callao – 2016?</p>	<p>Objetivo específico 2 Establecer la relación entre la capacidad organizativa y la Inserción laboral en estudiantes de Ingeniería Industrial – Universidad Nacional del Callao – 2016</p> <p>Objetivo específico 3 Establecer la relación entre la capacidad de logro y la Inserción laboral en estudiantes de Ingeniería Industrial – Universidad Nacional del Callao – 2016</p>	<p>Hi. Existe relación significativa entre la Habilidad psicológica y la Inserción laboral en estudiantes de Ingeniería Industrial – Universidad Nacional del Callao – 2016</p> <p>Ho. No Existe relación significativa entre la capacidad organizativa y la Inserción laboral en estudiantes de Ingeniería Industrial – Universidad Nacional del Callao – 2016</p> <p>Hi. Existe relación significativa entre la capacidad organizativa y la Inserción laboral en estudiantes de Ingeniería Industrial – Universidad Nacional del Callao – 2016</p> <p>Ho. No Existe relación significativa entre la capacidad de logro y la Inserción laboral en estudiantes de Ingeniería Industrial – Universidad Nacional del Callao – 2016</p>	<table border="0"> <tr> <td>Medida a través de la fluidez</td> <td>34, 35</td> </tr> <tr> <td>Capacidad de logro</td> <td>Generación de alternativas</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Flexibilidad alcanzar objetivos</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Representatividad</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Motivación de logro</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Medio para conseguir un objetivo</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Confianza en sus capacidades</td> </tr> </table>	Medida a través de la fluidez	34, 35	Capacidad de logro	Generación de alternativas		Flexibilidad alcanzar objetivos		Representatividad		Motivación de logro		Medio para conseguir un objetivo		Confianza en sus capacidades
Medida a través de la fluidez	34, 35																
Capacidad de logro	Generación de alternativas																
	Flexibilidad alcanzar objetivos																
	Representatividad																
	Motivación de logro																
	Medio para conseguir un objetivo																
	Confianza en sus capacidades																
			<p><b>Variable Inserción laboral</b></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>ITEMS</th> <th>Escala</th> <th>Nivel y Rango</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">Contenidos curriculares para el mercado laboral</td> <td>1.1 Reconoce contenidos curriculares</td> <td rowspan="2">1, 2, 3</td> <td rowspan="3">Cuestionario con escala 1.Nunca 2.Casi Nunca 3.A Veces 4.Casi siempre 5.Siempre</td> <td rowspan="3">Efectiva 000 - 135  Poco efectiva 64 - 100  Nada efectiva 27 - 63</td> </tr> <tr> <td>1.2 Participa en charlas de actualización del área de ETP.</td> </tr> <tr> <td>1.3 Identifica la demanda de empleo</td> <td>4, 5, 6  7, 8, 9</td> </tr> </tbody> </table>	Dimensiones	Indicadores	ITEMS	Escala	Nivel y Rango	Contenidos curriculares para el mercado laboral	1.1 Reconoce contenidos curriculares	1, 2, 3	Cuestionario con escala 1.Nunca 2.Casi Nunca 3.A Veces 4.Casi siempre 5.Siempre	Efectiva 000 - 135  Poco efectiva 64 - 100  Nada efectiva 27 - 63	1.2 Participa en charlas de actualización del área de ETP.	1.3 Identifica la demanda de empleo	4, 5, 6  7, 8, 9	
Dimensiones	Indicadores	ITEMS	Escala	Nivel y Rango													
Contenidos curriculares para el mercado laboral	1.1 Reconoce contenidos curriculares	1, 2, 3	Cuestionario con escala 1.Nunca 2.Casi Nunca 3.A Veces 4.Casi siempre 5.Siempre	Efectiva 000 - 135  Poco efectiva 64 - 100  Nada efectiva 27 - 63													
	1.2 Participa en charlas de actualización del área de ETP.																
	1.3 Identifica la demanda de empleo	4, 5, 6  7, 8, 9															

		<p>Hi. Existe relación significativa entre la capacidad de logro y la Inserción laboral en estudiantes de Ingeniería Industrial – Universidad Nacional del Callao – 2016</p>	<p>Preparación específica para el trabajo</p> <p>2.1 Aprecia los convenios de gestión institucional. 10, 11, 12</p> <p>2.2 Valora las prácticas en empresas. 13, 14, 15</p> <p>2.3 Identifica programas promocionados por el estado 16, 17, 18</p> <p>Mercado laboral específico</p> <p>3.1 Reconoce la capacitación para obtener empleos 19, 20, 21</p> <p>3.2. Identifica el tipo de zona de empleo laboral 22, 23, 24</p> <p>3.3. Maneja la tecnología actualizada para el tipo de empleo preparado 25, 26, 27</p>
--	--	--	---

<b>Tipo Y Diseño</b>	<b>Población Y Muestra</b>	<b>Técnicas E Instrumentos</b>	<b>Estadística De Análisis</b>
<p><b>Tipo de investigación</b>  <b>Finalidad:</b> Es investigación básica según Bisquerra (2004) en este tipo de estudio “Se analiza el objeto de estudio dentro de su propia naturaleza sin afectar ni manipular, el propósito es establecer una realidad”</p> <p>En este caso es investigación básica en la medida que se busca describir los hechos desde el punto de vista de los investigados en relación a la capacidad emprendedora como medio de formación profesional, así como de las observaciones de manera directa de la Inserción laboral que pone de manifiesto durante su permanencia en la universidad específicamente en la formación profesional de ingeniería de sistemas.</p> <p>No experimental – transversal – Correlacional</p>	<p><b>Población</b>  De acuerdo con Bernal (2009), se considera población al conjunto de elementos cuyas características son similares y estos son susceptibles de ser analizado o medido para determinar el objeto de estudio.</p> <p>Para este caso la población a considerar está conformada por los estudiantes del 9no ciclo de la Facultad de Ingeniería Industrial de la Universidad Nacional del Callao, en tal sentido se define como una población finita en la medida que el tamaño de la población es como sigue:</p> <p><b>Muestra</b>  La muestra de estudiantes se realizó mediante el procedimiento de muestreo probabilístico, el tamaño muestral de acuerdo a lo expresado por Hernández et al (2006) será determinado estadísticamente y calculado mediante la aplicación de las fórmulas:</p> $n = \frac{Z^2 p * q N}{e^2 (N - 1) + Z^2 p * q}$	<p>En el estudio se hace uso de la técnica de la Encuesta, por la modalidad de estudio y el tiempo de aplicación, al respecto se utilizará el instrumento cuestionario.</p> <p>En tal sentido, de acuerdo con Hernández et al (2006) la encuesta es el procedimiento adecuado para recolectar datos a grandes muestras en un solo momento, de ahí que en este estudio se asume dicha técnica ya que como muestra se trabajará con un total de 146 estudiantes del 9no ciclo de la Facultad de Ingeniería Industrial y Sistemas de la Universidad Nacional del Callao.</p>	<p>Estadística descriptiva.  Se utiliza para determinar las frecuencias absolutas y relativas de cada una de las dimensiones en función a la escala de valores obtenidas y ordenadas en la base de datos.</p> <p>Prueba de hipótesis.  La diferencia o congruencia entre tales valores será comprobada en su significación estadística por la prueba de coeficiente de correlación de Spearman (Rs) con la finalidad de determinar la correlación existente</p>

<p>De acuerdo con Hernández, Fernández, y Baptista (2006) es diseño no experimental, dado que en la investigación se busca conocer los datos del objeto de estudio sin someterlo a un tratamiento.</p> <p>Para este estudio se precisa del siguiente modo: No experimental, dado que no se manipula el objeto del estudio respetándose las respuestas de las percepciones de los encuestado u observados seleccionados para la investigación.</p> <p>Transversal: en la medida que la aplicación de los instrumentos se realiza en un solo momento en relación con el objetivo del estudio.</p> <p>El esquema que corresponde al estudio es el siguiente:</p>	$n = \frac{(1.96)^2(0.5)(0.5)(235)}{(0.05)^2(235 - 1) + (1.96)^2(0.5)(0.5)}$ $= 146.05$ <p>Dónde: n: es el tamaño de la muestra Z: es el nivel de confianza: 1.96 p: es la variabilidad positiva: 50% q: es la variabilidad negativa: 50% N: es el tamaño de la población e: es la precisión o error: 5%</p> <p>Fracción de afijación: <math>f = \frac{146.05}{235} = 0.621</math></p> <p>El tamaño Muestral queda establecido en 146 son estudiantes del 9no ciclo de la facultad de Ingeniería Industrial y Sistemas de la Universidad Nacional del Callao.</p>		<p>entre las Productividad y la competencia social, de tal manera que los procedimientos se ejecuten mediante el uso del paquete estadístico SPSS 19.0 versión en español</p>
---	---	--	---

 <p>Dónde: M: Unidades de análisis o muestra de estudios. OX: Observación de las variables Capacidad emprendedora O2: Observación a la variable Inserción laboral R. Coeficiente de correlación</p>			
--	--	--	--

## Apéndice B. Instrumento de Medición de Capacidad Emprendedora

Estimado Encuestado:

El presente instrumento tiene como propósito recolectar datos que contribuyan a la investigación denominada “*La Capacidad emprendedora*. Razón por la cual se te solicita responder el siguiente test con toda sinceridad, asimismo se te informa que el instrumento es totalmente anónimo por lo que debes evitar colocar tus datos.

Instrucciones

Marque con una (X) cualquiera de las alternativas que se presentan a continuación

Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N°	Ítems	1	2	3	4	5
	Dimensión: Habilidad Psicológica					
1	Me esmero en buscar cosas que necesitan hacerse.	1	2	3	4	5
2	Cuando me enfrento a un problema difícil, invierto gran cantidad de tiempo en encontrar una solución.	1	2	3	4	5
3	Termino mi trabajo a tiempo.	1	2	3	4	5
4	Me molesta cuando las cosas no se hacen debidamente.	1	2	3	4	5
5	Prefiero situaciones en las que puedo controlar al máximo el resultado.	1	2	3	4	5
6	Me gusta pensar sobre el futuro.	1	2	3	4	5
7	Cuando comienzo una tarea o un proyecto' nuevo, recaudo toda la información posible antes de darle curso.	1	2	3	4	5
8	Planifico un proyecto grande dividiéndolo en tareas de menor envergadura.	1	2	3	4	5
9	Logro que otros apoyen mis recomendaciones.	1	2	3	4	5
10	Me siento confiado que puedo tener éxito en cualquier actividad que me propongo ejecutar.	1	2	3	4	5
11	No importa quién sea mi interlocutor, escucho con atención.	1	2	3	4	5

12	Hago lo que se necesita hacer sin que otros tengan que pedirme que lo haga.	1	2	3	4	5
13	Insisto varias veces para conseguir que otras personas hagan lo que yo quiero que hagan.	1	2	3	4	5
14	Soy fiel a las promesas que hago.	1	2	3	4	5
15	Mi rendimiento en el trabajo es mejor que el de otras personas con las que trabajo.	1	2	3	4	5
16	No me involucro en algo nuevo a menos que tenga la certeza que tendré éxito.	1	2	3	4	5
17	Pienso que es una pérdida de tiempo preocuparme sobre qué haré con mi vida.	1	2	3	4	5
18	Busco el consejo de personas que son especialistas en las ramas en que yo me estoy desempeñando.	1	2	3	4	5
	Dimensión: Capacidad Organizativa					
19	Considero cuidadosamente las ventajas y desventajas que tienen diferentes alternativas para llevar a cabo una tarea.	1	2	3	4	5
20	No invierto mucho tiempo en pensar cómo puedo influenciar a otras personas.	1	2	3	4	5
21	Cambio de manera de pensar si otros difieren enérgicamente con mis puntos de vista.	1	2	3	4	5
22	Me resiento cuando no logro lo que quiero.	1	2	3	4	5
23	Me gustan los desafíos y nuevas oportunidades.	1	2	3	4	5
24	Cuando algo se interpone en lo que estoy tratando de hacer, persisto en mi cometido.	1	2	3	4	5
25	Si es necesario, no me importa hacer el trabajo de otros para cumplir con una entrega de tiempo.	1	2	3	4	5
26	Me molesta cuando pierdo tiempo.	1	2	3	4	5
27	Tomo en consideración mis posibilidades de éxito o fracaso antes de decidirme a actuar.	1	2	3	4	5
28	Mientras más específicas sean mis expectativas sobre lo que quiero lograr en la vida, mayores serán mis posibilidades de éxito.	1	2	3	4	5
29	Tomo acción sin perder tiempo buscando información.	1	2	3	4	5

30	Trato de tomar en cuenta todos los problemas que puedan presentarse y anticipo lo que haría si se suscitan.	1	2	3	4	5
31	Me valgo de personas influyentes para alcanzar mis metas.	1	2	3	4	5
32	Cuando estoy desempeñándome en algo difícil o desafiante, me siento confiado en mí triunfo.	1	2	3	4	5
33	He sufrido fracasos en el pasado	1	2	3	4	5
34	Prefiero desempeñar tareas que domino a la perfección y en las que me siento seguro.	1	2	3	4	5
35	Cuando me enfrento a serias dificultades, rápidamente me desplazo hacia otras actividades.	1	2	3	4	5
	Dimensión: Capacidad De Logro					
36	Cuando estoy en un trabajo para otra persona me esfuerzo en forma especial para lograr que quede satisfecha con el trabajo.	1	2	3	4	5
37	Nunca quedo totalmente satisfecho con la forma en que se hacen las cosas; siempre considero que hay una mejor manera de hacerlo.	1	2	3	4	5
38	Llevo a cabo tareas arriesgadas.	1	2	3	4	5
39	Cuento con un plan claro de mi vida.	1	2	3	4	5
40	Cuando llevo a cabo un proyecto para alguien, hago muchas preguntas para estar seguro que entiendo lo que quiere la persona.	1	2	3	4	5
41	Me enfrento a problemas a medida que surgen, en vez de perder tiempo tratando de anticiparlos.	1	2	3	4	5
42	A fin de alcanzar mis metas, busco soluciones que benefician a todas las personas involucradas en un problema.	1	2	3	4	5
43	El trabajo que rindo es excelente.	1	2	3	4	5
44	En ciertas ocasiones he sacado ventaja de otras personas.	1	2	3	4	5
45	Me aventuro a hacer cosas nuevas y diferentes de lo que he hecho en el pasado.	1	2	3	4	5
46	Trato diversas formas para superar obstáculos que se interponen al logro de mis metas.	1	2	3	4	5
47	Mi familia y vida personal son más importantes para mí que las fechas de entrega de trabajo que yo mismo determino.	1	2	3	4	5

48	Me doy formas para determinar labores en forma rápida, en el trabajo tanto como en el hogar.	1	2	3	4	5
49	Hago cosas que otras personas consideran arriesgadas.	1	2	3	4	5
50	Me preocupa tanto alcanzar mis metas semanales como mis metas anuales.	1	2	3	4	5
51	Me valgo de varias fuentes de información al buscar ayuda para llevar a cabo tareas o proyectos.	1	2	3	4	5
52	Si no resulta un determinado enfoque para hacer frente a un problema discuro a otro.	1	2	3	4	5
53	Puedo lograr que personas con firmes convicciones y opiniones cambien de modo de pensar.	1	2	3	4	5
54	Me mantengo firme en mis decisiones, aun cuando otras personas me contradigan enérgicamente.	1	2	3	4	5
55	Cuando no sé algo, no reparo en admitirlo.	1	2	3	4	5

**Muchas Gracias**

### Apéndice C. Instrumento de Percepción de la Inserción Laboral

Estimados Alumnos.

Te invitamos a que respondas con total transparencia y honestidad esta encuesta sobre la **Inserción Laboral**. Dicha encuesta es anónima, sólo debes analizar cada pregunta y marcar con un aspa (X), la alternativa que consideres apropiada

1	2	3	4	5
Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre

N°	Ítem	Puntaje				
		1	2	3	4	5
<b>Variable: Inserción Laboral</b>		<b>N</b>	<b>CN</b>	<b>AV</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>
<b>Dimensión 1: Contenidos Curriculares Para El Mercado Laboral</b>						
1	Puedes tener acceso algún trabajo tras la finalización de tus estudios de especialización en la FIIS - UNAC					
2	Los contenidos del área de Educación para el trabajo brinda las posibilidades de inserción laboral en las MYPES					
3	Ayudan a los alumnos a conocer y desarrollar sus capacidades, habilidades, aptitudes y destrezas de cara a la inserción laboral dentro de las MYPES					
4	Te sientes satisfecho con tu participación en la selección y uso adecuado de materiales educativos acorde a tu especialidad					
5	Puedes tener acceso a foros de empleo, como lugar de encuentro entre estudiantes que tienen que realizar el periodo de prácticas en las empresas e instituciones públicas y privadas					
6	Te brindan capacitación en diferentes opciones técnicas para poder desempeñarte fuera de la institución educativa					

7	Te informan de programas de empleo juvenil, que incluyen la formación técnica y tecnológica de los jóvenes que el gobierno promueve por el ministerio de trabajo					
8	Te brinda orientación en la búsqueda de empleo, e información sobre oportunidades de trabajo dependiente.					
9	Con los aprendizajes adquiridos en la I.E. puedes ingresar al mercado laboral					
<b>Dimensión 2: Preparación Específica Para El Trabajo</b>						
10	Consideras que la gestión educativa implica a los estudiantes a fomentar las pasantías por intermedio de la I.E.					
11	Has participado de algún programa de capacitación en empresas gestionadas por la institución educativa					
12	La FIIS - UNAC la realización de convenios de pasantías, prácticas en apoyo a los alumnos					
13	Organizan cursos de extensión curricular acorde a la demanda laboral que faciliten la inserción laboral de los estudiantes					
14	Organizan foros de empleo, como lugar de encuentro entre estudiantes que tienen que realizar el periodo de prácticas en empresa o que buscan empleo y las empresas e instituciones					
15	Buscas programas de apoyo que el estado brinde para mejorar tu capacitación laboral					
16	En la FIIS - UNAC te informan los vínculos de empleo fomentado por el Ministerio de Trabajo					
17	En la FIIS - UNAC se hace la feria laboral relacionando las especialidades formativas con la oferta laboral del mercado y de las MYPES					
18	En la FIIS - UNAC se informa los programas subvencionados por el estado para alcanzar un cupo laboral					
<b>Dimensión 3: Mercado Laboral Especifico</b>						
19	En la FIIS - UNAC se informa las bolsas de trabajo que existe en función a la oferta del mercado					

20	Consideras que la formación ocupacional es suficiente para iniciar el ingreso en la especialidad de estudios cursados					
21	Consideras que tus habilidades están formadas para ejercer un cargo en las MYPES					
22	En la FIIS - UNAC se te informa el mercado aboral cercano a tu domicilio					
23	En la FIIS - UNAC se informa la ubicación de las MYPES con mayor desarrollo					
24	En la FIIS - UNAC se informa las posibilidades de desarrollo personal y profesional					
25	En la FIIS - UNAC se forma con el uso directo de la tecnología de punta para el desarrollo laboral					
26	En la FIIS - UNAC existe orientación y capacitación sobre uso de tecnología complementaria					
27	En la FIIS - UNAC se desarrolla la formación en ofimática básica para el empleo en la MYPES					

Agradezco profundamente el tiempo y el esfuerzo que ha dedicado a responder el presente cuestionario.

## Apéndice D. Base de Datos

Base De Datos De Inserción Laboral																															
N°	Contenidos Curriculares										Preparación Especifica Para El Trabajo										Mercado Laboral Especifico							Total			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	ST	10	11	12	13	14	15	16	17	18	ST	19	20	21	22	23	24	25		26	27	ST
1	4	3	3	2	2	2	3	3	3	25	2	4	2	3	1	2	2	4	4	24	3	3	3	2	3	3	2	3	24	73	
2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	23	2	2	2	2	1	2	2	3	3	19	2	4	4	4	2	1	4	2	4	27	69
3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	24	2	3	2	4	1	2	2	3	3	22	2	3	3	4	4	3	4	1	2	26	72
4	3	3	3	2	2	2	3	3	2	23	2	2	2	2	1	2	2	3	3	19	2	4	3	3	2	2	4	1	2	23	65
5	3	2	3	3	3	2	3	2	2	23	2	4	2	4	1	2	2	3	4	24	3	2	2	2	2	3	3	1	2	20	67
6	3	2	3	3	2	2	3	4	4	26	4	3	1	3	1	3	2	3	4	24	3	2	3	2	2	2	3	1	2	20	70
7	4	2	3	3	2	2	3	3	3	25	2	4	1	4	1	3	2	3	2	22	3	2	3	3	3	1	3	1	3	22	69
8	3	4	3	4	2	2	1	4	3	26	2	2	1	3	1	3	2	3	3	20	1	2	3	3	2	1	2	1	3	18	64
9	3	4	3	3	3	2	1	4	4	27	3	3	1	2	1	3	3	3	2	21	1	4	4	3	3	1	4	1	3	24	72
10	3	4	3	4	2	2	1	3	2	24	2	3	1	3	2	3	3	3	3	23	2	3	3	4	1	2	3	3	3	24	71
11	3	3	3	4	2	2	1	2	3	23	3	2	1	2	2	2	3	3	2	20	3	3	3	4	1	2	3	4	4	27	70
12	4	3	3	3	2	2	1	2	4	24	2	2	1	2	2	2	3	2	3	19	3	3	3	3	2	2	3	2	3	24	67
13	3	4	2	4	1	2	1	4	3	24	2	2	1	2	1	3	2	2	3	18	3	3	3	3	2	2	3	3	2	24	66
14	3	4	2	4	1	2	1	3	4	24	2	2	1	3	2	3	2	2	4	21	3	2	3	3	2	2	3	4	4	26	71
15	3	3	2	3	1	2	1	2	3	20	2	4	1	4	4	4	2	2	4	27	3	2	3	3	2	2	3	3	3	24	71
16	5	2	3	5	5	5	5	4	5	39	4	5	5	1	5	5	5	3	5	38	5	4	5	5	5	5	1	5	5	40	117
17	2	1	1	3	5	5	5	5	2	29	1	5	5	1	5	5	5	3	3	33	3	4	3	4	5	4	1	5	1	30	92
18	5	4	5	4	5	4	5	4	5	41	5	5	5	5	5	5	5	4	4	43	4	5	4	5	5	5	4	5	5	42	126
19	5	4	4	5	5	5	5	5	5	43	5	5	5	5	4	5	4	4	4	41	5	5	5	5	5	4	4	5	4	42	126
20	4	3	3	4	5	5	5	4	4	37	5	5	5	4	5	5	4	4	4	41	4	3	4	3	4	5	2	5	4	34	112
21	4	4	3	5	5	5	5	4	4	39	4	5	5	5	5	5	5	5	4	43	4	3	4	3	4	5	5	5	4	37	119
22	5	4	5	4	5	5	4	4	5	41	5	5	5	4	5	5	3	3	5	40	5	4	4	3	4	5	4	5	4	38	119
23	4	3	4	5	5	5	5	4	5	40	4	5	5	4	4	4	4	4	5	39	5	4	4	4	5	4	4	5	4	39	118
24	4	3	2	3	3	3	4	4	3	29	3	4	3	3	3	5	4	2	2	29	3	3	3	3	4	3	1	5	3	28	86
25	3	1	3	3	5	5	5	3	3	31	5	5	5	2	2	5	5	5	5	39	5	1	1	1	3	5	1	5	4	26	96
26	5	5	3	4	5	5	5	5	5	42	4	5	5	4	4	5	5	4	4	40	5	5	5	3	5	5	3	5	4	40	122

27	4	3	5	5	5	5	5	4	5	41	5	5	5	3	5	4	4	4	5	40	3	2	4	4	4	5	5	5	3	35	116
28	4	4	3	3	4	4	4	4	3	33	3	4	4	4	3	4	4	4	3	33	5	4	4	4	4	4	4	3	4	36	102
29	2	2	1	2	2	2	2	2	2	17	3	2	2	2	2	2	3	4	3	23	3	2	2	2	3	3	3	3	3	24	64
30	4	3	2	5	5	5	5	3	5	37	5	4	5	4	5	4	4	3	5	39	5	5	3	3	5	5	3	5	4	38	114
31	3	4	3	3	3	4	4	4	5	33	5	4	4	4	5	4	4	5	4	39	4	5	5	4	4	5	4	5	4	40	112
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	135
33	5	3	3	3	5	4	3	4	4	34	5	5	5	5	5	5	4	4	4	42	4	4	5	5	4	4	4	4	4	38	114
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	135
35	5	4	4	4	5	5	4	4	5	40	5	5	5	4	5	5	4	4	5	42	5	5	5	5	5	5	3	5	4	42	0
36	3	3	4	3	4	4	5	3	4	33	3	4	4	3	3	4	3	4	3	31	3	3	3	3	4	4	3	3	3	29	93
37	5	4	4	5	5	5	5	4	5	42	5	5	4	5	4	5	4	4	4	40	5	4	4	5	5	5	5	5	5	43	125
38	4	4	2	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	4	5	5	5	4	5	43	3	5	5	3	5	4	2	5	4	36	119
39	5	4	5	5	5	5	5	5	4	43	5	5	5	5	5	5	5	4	5	44	5	4	5	5	5	5	5	5	4	43	130
40	5	4	3	5	5	5	3	5	5	40	4	5	5	3	5	5	5	5	4	41	5	4	4	4	5	5	5	5	5	42	123
41	3	3	2	5	5	5	5	4	4	36	3	5	4	3	2	4	5	5	3	34	4	4	4	5	3	5	3	5	3	36	106
42	4	4	4	5	5	5	5	5	5	42	4	5	2	2	2	3	3	1	5	27	5	3	3	3	4	4	4	1	3	30	99
43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	2	3	4	3	3	4	3	28	3	3	3	3	3	4	3	4	3	29	84
44	3	3	4	5	5	4	4	4	4	36	5	4	4	4	4	4	5	4	5	39	5	5	5	5	5	5	2	5	4	41	116
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	4	5	44	5	5	5	3	5	5	1	5	3	37	126
46	5	2	3	5	5	5	5	4	5	39	4	5	5	1	5	5	5	3	5	38	5	4	5	5	5	5	1	5	5	40	117
47	2	1	1	3	5	5	5	5	2	29	1	5	5	1	5	5	5	3	3	33	3	4	3	4	5	4	1	5	1	30	92
48	5	4	5	4	5	4	5	4	5	41	5	5	5	5	5	5	5	4	4	43	4	5	4	5	5	5	4	5	5	42	126
49	5	4	4	5	5	5	5	5	5	43	5	5	5	5	4	5	4	4	4	41	5	5	5	5	5	4	4	5	4	42	126
50	4	3	3	4	5	5	5	4	4	37	5	5	5	4	5	5	4	4	4	41	4	3	4	3	4	5	2	5	4	34	112
51	4	4	3	5	5	5	5	4	4	39	4	5	5	5	5	5	5	5	4	43	4	3	4	3	4	5	5	5	4	37	119
52	5	4	5	4	5	5	4	4	5	41	5	5	5	4	5	5	3	3	5	40	5	4	4	3	4	5	4	5	4	38	119
53	4	3	4	5	5	5	5	4	5	40	4	5	5	4	4	4	4	4	5	39	5	4	4	4	5	4	4	5	4	39	118
54	4	3	2	3	3	3	4	4	3	29	3	4	3	3	3	5	4	2	2	29	3	3	3	3	4	3	1	5	3	28	86
55	3	1	3	3	5	5	5	3	3	31	5	5	5	2	2	5	5	5	5	39	5	1	1	1	3	5	1	5	4	26	96
56	5	5	3	4	5	5	5	5	5	42	4	5	5	4	4	5	5	4	4	40	5	5	5	3	5	5	3	5	4	40	122

57	4	3	5	5	5	5	4	5	41	5	5	5	3	5	4	4	4	5	40	3	2	4	4	4	5	5	5	3	35	116	
58	4	4	3	3	4	4	4	3	33	3	4	4	4	3	4	4	4	3	33	5	4	4	4	4	4	4	3	4	36	102	
59	2	2	1	2	2	2	2	2	17	3	2	2	2	2	2	3	4	3	23	3	2	2	2	3	3	3	3	3	24	64	
60	4	3	2	5	5	5	5	3	5	37	5	4	5	4	5	4	3	5	39	5	5	3	3	5	5	3	5	4	38	114	
61	3	4	3	3	3	4	4	4	5	33	5	4	4	4	5	4	4	5	4	39	4	5	5	4	4	5	4	5	4	40	112
62	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	135	
63	5	3	3	3	5	4	3	4	4	34	5	5	5	5	5	5	4	4	4	42	4	4	5	5	4	4	4	4	4	38	114
64	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	135	
65	5	4	4	4	5	5	4	4	5	40	5	5	5	4	5	5	4	4	5	42	5	5	5	5	5	5	3	5	4	42	0
66	3	3	4	3	4	4	5	3	4	33	3	4	4	3	3	4	3	4	3	31	3	3	3	3	4	4	3	3	3	29	93
67	5	4	4	5	5	5	5	4	5	42	5	5	4	5	4	5	4	4	4	40	5	4	4	5	5	5	5	5	5	43	125
68	4	4	2	5	5	5	5	5	40	5	5	5	4	5	5	5	4	5	43	3	5	5	3	5	4	2	5	4	36	119	
69	5	4	5	5	5	5	5	4	43	5	5	5	5	5	5	5	4	5	44	5	4	5	5	5	5	5	5	4	43	130	
70	5	4	3	5	5	5	3	5	5	40	4	5	5	3	5	5	5	5	4	41	5	4	4	4	5	5	5	5	5	42	123
71	3	3	2	5	5	5	5	4	4	36	3	5	4	3	2	4	5	5	3	34	4	4	4	5	3	5	3	5	3	36	106
72	4	4	4	5	5	5	5	5	42	4	5	2	2	2	3	3	1	5	27	5	3	3	3	4	4	4	1	3	30	99	
73	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	2	3	4	3	3	4	3	28	3	3	3	3	3	4	3	4	3	29	84	
74	3	3	4	5	5	4	4	4	4	36	5	4	4	4	4	4	5	4	5	39	5	5	5	5	5	5	2	5	4	41	116
75	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	4	5	44	5	5	5	3	5	5	1	5	3	37	126	
76	5	2	3	5	5	5	5	4	5	39	4	5	5	1	5	5	5	3	5	38	5	4	5	5	5	5	1	5	5	40	117
77	2	1	1	3	5	5	5	5	2	29	1	5	5	1	5	5	5	3	3	33	3	4	3	4	5	4	1	5	1	30	92
78	5	4	5	4	5	4	5	4	5	41	5	5	5	5	5	5	4	4	43	4	5	4	5	5	5	4	5	5	42	126	
79	5	2	3	5	5	5	5	4	5	39	4	5	5	1	5	5	5	3	5	38	5	4	5	5	5	5	1	5	5	40	117
80	2	1	1	3	5	5	5	5	2	29	1	5	5	1	5	5	5	3	3	33	3	4	3	4	5	4	1	5	1	30	92
81	5	4	5	4	5	4	5	4	5	41	5	5	5	5	5	5	4	4	43	4	5	4	5	5	5	4	5	5	42	126	
82	5	4	4	5	5	5	5	5	43	5	5	5	5	4	5	4	4	4	41	5	5	5	5	5	4	4	5	4	42	126	
83	4	3	3	4	5	5	5	4	4	37	5	5	5	4	5	5	4	4	4	41	4	3	4	3	4	5	2	5	4	34	112
84	4	4	3	5	5	5	5	4	4	39	4	5	5	5	5	5	5	4	43	4	3	4	3	4	5	5	5	4	37	119	
85	5	4	5	4	5	5	4	4	5	41	5	5	5	4	5	5	3	3	5	40	5	4	4	3	4	5	4	5	4	38	119
86	4	3	4	5	5	5	5	4	5	40	4	5	5	4	4	4	4	5	39	5	4	4	4	5	4	4	5	4	39	118	

87	4	3	2	3	3	3	4	4	3	29	3	4	3	3	3	5	4	2	2	29	3	3	3	3	4	3	1	5	3	28	86
88	3	1	3	3	5	5	5	3	3	31	5	5	5	2	2	5	5	5	5	39	5	1	1	1	3	5	1	5	4	26	96
89	5	5	3	4	5	5	5	5	5	42	4	5	5	4	4	5	5	4	4	40	5	5	5	3	5	5	3	5	4	40	122
90	4	3	5	5	5	5	5	4	5	41	5	5	5	3	5	4	4	4	5	40	3	2	4	4	4	5	5	5	3	35	116
91	4	4	3	3	4	4	4	4	3	33	3	4	4	4	3	4	4	4	3	33	5	4	4	4	4	4	4	3	4	36	102
92	2	2	1	2	2	2	2	2	2	17	3	2	2	2	2	2	3	4	3	23	3	2	2	2	3	3	3	3	3	24	64
93	4	3	2	5	5	5	5	3	5	37	5	4	5	4	5	4	4	3	5	39	5	5	3	3	5	5	3	5	4	38	114
94	3	4	3	3	3	4	4	4	5	33	5	4	4	4	5	4	4	5	4	39	4	5	5	4	4	5	4	5	4	40	112
95	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	135
96	5	3	3	3	5	4	3	4	4	34	5	5	5	5	5	5	4	4	4	42	4	4	5	5	4	4	4	4	4	38	114
97	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	135
98	5	4	4	4	5	5	4	4	5	40	5	5	5	4	5	5	4	4	5	42	5	5	5	5	5	5	3	5	4	42	0
99	3	3	4	3	4	4	5	3	4	33	3	4	4	3	3	4	3	4	3	31	3	3	3	3	4	4	3	3	3	29	93
100	5	4	4	5	5	5	5	4	5	42	5	5	4	5	4	5	4	4	4	40	5	4	4	5	5	5	5	5	5	43	125
0	4	4	2	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	4	5	5	5	4	5	43	3	5	5	3	5	4	2	5	4	36	119
102	5	4	5	5	5	5	5	4	4	43	5	5	5	5	5	5	5	4	5	44	5	4	5	5	5	5	5	5	4	43	130
103	5	4	3	5	5	5	3	5	5	40	4	5	5	3	5	5	5	5	4	41	5	4	4	4	5	5	5	5	5	42	123
104	3	3	2	5	5	5	5	4	4	36	3	5	4	3	2	4	5	5	3	34	4	4	4	5	3	5	3	5	3	36	106
105	4	4	4	5	5	5	5	5	5	42	4	5	2	2	2	3	3	1	5	27	5	3	3	3	4	4	4	1	3	30	99
106	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	2	3	4	3	3	4	3	28	3	3	3	3	3	4	3	4	3	29	84
107	3	3	4	5	5	4	4	4	4	36	5	4	4	4	4	4	5	4	5	39	5	5	5	5	5	5	2	5	4	41	116
108	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	4	5	44	5	5	5	3	5	5	1	5	3	37	126
109	5	2	3	5	5	5	5	4	5	39	4	5	5	1	5	5	5	3	5	38	5	4	5	5	5	5	1	5	5	40	117
110	2	1	1	3	5	5	5	5	2	29	1	5	5	1	5	5	5	3	3	33	3	4	3	4	5	4	1	5	1	30	92
111	5	4	5	4	5	4	5	4	5	41	5	5	5	5	5	5	5	4	4	43	4	5	4	5	5	5	4	5	5	42	126
112	5	4	4	5	5	5	5	5	5	43	5	5	5	5	4	5	4	4	4	41	5	5	5	5	5	4	4	5	4	42	126
113	4	3	3	4	5	5	5	4	4	37	5	5	5	4	5	5	4	4	4	41	4	3	4	3	4	5	2	5	4	34	112
114	4	4	3	5	5	5	5	4	4	39	4	5	5	5	5	5	5	5	4	43	4	3	4	3	4	5	5	5	4	37	119
115	5	4	5	4	5	5	4	4	5	41	5	5	5	4	5	5	3	3	5	40	5	4	4	3	4	5	4	5	4	38	119
116	4	3	4	5	5	5	5	4	5	40	4	5	5	4	4	4	4	4	5	39	5	4	4	4	5	4	4	5	4	39	118

117	2	1	1	3	5	5	5	5	2	29	1	5	5	1	5	5	5	3	3	33	3	4	3	4	5	4	1	5	1	30	92
118	5	4	5	4	5	4	5	4	5	41	5	5	5	5	5	5	5	4	4	43	4	5	4	5	5	5	4	5	5	42	126
119	5	4	4	5	5	5	5	5	5	43	5	5	5	5	4	5	4	4	4	41	5	5	5	5	5	4	4	5	4	42	126
120	4	3	3	4	5	5	5	4	4	37	5	5	5	4	5	5	4	4	4	41	4	3	4	3	4	5	2	5	4	34	112
121	4	4	3	5	5	5	5	4	4	39	4	5	5	5	5	5	5	5	4	43	4	3	4	3	4	5	5	5	4	37	119
122	5	4	5	4	5	5	4	4	5	41	5	5	5	4	5	5	3	3	5	40	5	4	4	3	4	5	4	5	4	38	119
123	4	3	4	5	5	5	5	4	5	40	4	5	5	4	4	4	4	4	5	39	5	4	4	4	5	4	4	5	4	39	118
124	4	3	2	3	3	3	4	4	3	29	3	4	3	3	3	5	4	2	2	29	3	3	3	3	4	3	1	5	3	28	86
125	3	1	3	3	5	5	5	3	3	31	5	5	5	2	2	5	5	5	5	39	5	1	1	1	3	5	1	5	4	26	96
126	5	5	3	4	5	5	5	5	5	42	4	5	5	4	4	5	5	4	4	40	5	5	5	3	5	5	3	5	4	40	122
127	4	3	5	5	5	5	5	4	5	41	5	5	5	3	5	4	4	4	5	40	3	2	4	4	4	5	5	5	3	35	116
128	4	4	3	3	4	4	4	4	3	33	3	4	4	4	3	4	4	4	3	33	5	4	4	4	4	4	4	3	4	36	102
129	2	2	1	2	2	2	2	2	2	17	3	2	2	2	2	2	3	4	3	23	3	2	2	2	3	3	3	3	3	24	64
130	4	3	2	5	5	5	5	3	5	37	5	4	5	4	5	4	4	3	5	39	5	5	3	3	5	5	3	5	4	38	114
131	3	4	3	3	3	4	4	4	5	33	5	4	4	4	5	4	4	5	4	39	4	5	5	4	4	5	4	5	4	40	112
132	2	1	1	3	5	5	5	5	2	29	1	5	5	1	5	5	5	3	3	33	3	4	3	4	5	4	1	5	1	30	92
133	5	4	5	4	5	4	5	4	5	41	5	5	5	5	5	5	5	4	4	43	4	5	4	5	5	5	4	5	5	42	126
134	5	4	4	5	5	5	5	5	5	43	5	5	5	5	4	5	4	4	4	41	5	5	5	5	5	4	4	5	4	42	126
135	4	3	3	4	5	5	5	4	4	37	5	5	5	4	5	5	4	4	4	41	4	3	4	3	4	5	2	5	4	34	112
136	4	4	3	5	5	5	5	4	4	39	4	5	5	5	5	5	5	5	4	43	4	3	4	3	4	5	5	5	4	37	119
137	5	4	5	4	5	5	4	4	5	41	5	5	5	4	5	5	3	3	5	40	5	4	4	3	4	5	4	5	4	38	119
138	4	3	4	5	5	5	5	4	5	40	4	5	5	4	4	4	4	4	5	39	5	4	4	4	5	4	4	5	4	39	118
139	4	3	2	3	3	3	4	4	3	29	3	4	3	3	3	5	4	2	2	29	3	3	3	3	4	3	1	5	3	28	86
140	3	1	3	3	5	5	5	3	3	31	5	5	5	2	2	5	5	5	5	39	5	1	1	1	3	5	1	5	4	26	96
141	5	5	3	4	5	5	5	5	5	42	4	5	5	4	4	5	5	4	4	40	5	5	5	3	5	5	3	5	4	40	122
142	4	3	5	5	5	5	5	4	5	41	5	5	5	3	5	4	4	4	5	40	3	2	4	4	4	5	5	5	3	35	116
143	4	4	3	3	4	4	4	4	3	33	3	4	4	4	3	4	4	4	3	33	5	4	4	4	4	4	4	3	4	36	102
144	2	2	1	2	2	2	2	2	2	17	3	2	2	2	2	2	3	4	3	23	3	2	2	2	3	3	3	3	3	24	64
145	4	3	2	5	5	5	5	3	5	37	5	4	5	4	5	4	4	3	5	39	5	5	3	3	5	5	3	5	4	38	114
146	3	4	3	3	3	4	4	4	5	33	5	4	4	4	5	4	4	5	4	39	4	5	5	4	4	5	4	5	4	40	112



25	3	4	3	4	3	4	3	4	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	61
26	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	2	3	3	4	4	4	3	55
27	3	4	3	4	1	3	4	3	4	3	4	2	3	2	3	4	4	4	58
28	3	2	3	3	2	2	3	2	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	57
29	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	55
30	2	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	60
31	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	49
32	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	49
33	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	63
34	3	3	3	3	3	2	4	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	53
35	3	3	4	4	4	4	2	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	62
36	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	48
37	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	62
38	3	3	2	3	3	4	3	2	4	4	4	2	3	3	4	3	3	3	56
39	3	3	3	2	2	3	3	3	4	2	2	2	3	3	4	3	2	3	50
40	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	52
41	3	2	4	3	2	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	62
42	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	1	4	58
43	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	2	4	3	2	4	58
44	4	3	3	4	3	4	3	2	3	3	2	1	4	3	2	3	3	3	53
45	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	2	4	3	4	3	4	3	3	60
46	3	4	3	2	2	1	4	4	3	3	2	3	3	4	3	4	4	4	56
47	4	3	4	2	3	4	3	4	3	3	2	3	2	1	3	2	1	3	50
48	3	2	3	2	4	4	3	4	3	3	4	3	2	2	4	3	2	1	52
49	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	55
50	4	3	3	3	3	4	2	2	3	2	2	2	3	2	3	4	3	1	49
51	3	2	4	3	2	2	4	3	3	1	2	3	1	3	3	3	3	3	48
52	4	2	3	3	1	3	3	2	2	4	3	4	2	2	4	4	4	4	54
53	2	3	4	2	2	4	2	1	1	3	2	4	2	2	3	3	3	3	46
54	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	4	2	4	49
55	4	4	2	4	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	4	2	3	50

56	3	3	4	2	2	3	2	4	3	3	3	2	3	1	3	3	3	3	50
57	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	3	4	2	2	3	42
58	2	1	4	2	2	3	2	4	3	4	3	2	1	2	3	1	1	2	42
59	1	3	4	2	2	4	3	2	4	3	2	3	3	2	2	2	3	3	48
60	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	1	1	2	2	3	1	4	4	41
61	3	1	1	2	4	2	3	3	4	1	1	2	1	3	3	3	3	3	43
62	3	2	2	3	2	4	2	2	4	2	3	2	3	3	4	3	4	4	52
63	2	2	2	3	2	4	3	2	2	3	2	2	2	3	3	4	3	3	47
64	3	2	2	3	3	4	2	3	3	4	3	3	2	2	2	4	4	4	53
65	2	4	2	2	2	4	2	4	3	3	2	3	3	3	3	4	2	3	51
66	3	3	2	3	2	4	2	4	3	3	4	4	2	2	2	3	3	4	53
67	4	2	2	3	2	4	2	3	3	3	3	3	3	1	3	3	4	3	51
68	3	2	4	3	2	3	2	2	2	1	2	4	3	3	3	2	3	3	47
69	4	3	2	2	2	4	2	3	3	2	1	3	1	1	3	3	4	3	46
70	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	4	3	3	2	48
71	3	3	2	3	4	3	3	3	2	2	2	1	1	3	3	3	4	3	48
72	3	2	3	2	3	4	2	2	2	1	1	3	2	2	4	4	3	3	46
73	2	3	3	2	3	4	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	50
74	2	4	2	3	4	3	2	2	2	2	2	3	3	3	4	2	3	3	49
75	3	1	4	2	3	4	2	3	2	4	1	4	2	1	3	3	2	4	48
76	4	3	4	4	1	1	4	4	4	2	3	3	3	2	2	2	3	3	52
77	4	3	3	4	2	2	4	3	2	2	3	3	2	2	3	1	4	4	51
78	3	3	2	4	2	2	1	4	3	3	3	4	1	3	3	3	3	3	50
79	3	3	2	3	2	2	4	3	4	3	2	3	3	3	4	3	4	4	55
80	3	3	4	4	4	2	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	57
81	3	3	4	4	3	2	3	2	1	2	3	2	2	2	2	4	4	4	50
82	3	3	3	3	2	2	3	2	2	4	3	3	3	3	3	4	2	3	51
83	3	3	3	3	2	4	3	2	3	2	4	4	2	2	2	3	3	4	52
84	2	4	3	3	3	2	2	3	2	3	4	2	3	1	3	3	4	3	50
85	4	4	4	4	3	3	3	1	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	54
86	2	2	4	3	3	2	4	2	2	3	4	4	1	1	3	3	4	3	50

87	3	4	3	2	2	3	4	2	2	4	3	3	2	2	4	3	3	2	51
88	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	1	3	3	3	4	3	54
89	3	3	3	4	4	2	3	2	2	2	3	3	2	2	4	4	3	3	52
90	4	4	4	4	1	4	2	3	1	3	4	3	3	2	2	2	3	3	52
91	2	3	3	4	3	4	1	2	3	4	3	3	2	2	3	1	4	4	51
92	3	3	3	3	3	3	2	1	2	4	3	3	1	3	3	3	3	3	49
93	2	3	4	4	3	2	3	3	2	4	3	3	3	3	4	3	4	4	57
94	3	4	4	4	3	2	1	2	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	52
95	3	4	4	4	3	4	2	1	3	2	3	2	2	2	2	4	4	4	53
96	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	1	3	3	3	4	2	3	53
97	1	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	4	2	2	2	3	3	4	47
98	3	3	4	4	3	3	3	2	2	1	1	3	3	1	3	3	4	3	49
99	4	4	4	3	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	54
100	3	4	3	4	4	4	4	2	2	2	2	2	1	1	3	3	4	3	51
0	2	3	3	4	2	4	3	3	1	4	3	3	2	2	4	3	3	2	51
102	2	3	2	3	1	1	4	3	3	2	2	2	1	3	3	3	4	3	45
103	4	3	4	4	2	2	3	1	1	4	3	4	2	2	4	4	3	3	53
104	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	4	3	3	2	2	2	3	3	46
105	3	4	4	4	2	2	1	1	3	2	2	2	2	2	3	1	4	4	46
106	3	3	2	3	4	2	3	2	2	3	4	1	1	3	3	3	3	3	48
107	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	4	2	3	3	4	3	4	4	52
108	4	4	3	4	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	4	3	3	53
109	2	3	3	3	2	4	4	2	1	3	3	4	2	2	2	4	4	4	52
110	4	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3	56
111	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	2	2	2	3	3	4	53
112	4	3	4	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	1	3	3	4	3	54
113	2	3	3	4	2	3	3	2	2	2	2	1	3	3	3	2	3	3	46
114	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	1	1	3	3	4	3	51
115	3	3	3	3	4	2	3	4	4	3	4	4	2	2	4	3	3	2	56
116	4	4	4	4	1	4	3	3	3	4	4	4	1	3	3	3	4	3	59
117	3	1	4	2	3	4	2	3	2	4	1	4	2	1	3	3	2	4	48

118	4	3	4	4	1	1	4	4	4	2	3	3	3	2	2	2	3	3	52
119	4	3	3	4	2	2	4	3	2	2	3	3	2	2	3	1	4	4	51
120	3	3	2	4	2	2	1	4	3	3	3	4	1	3	3	3	3	50	
121	3	3	2	3	2	2	4	3	4	3	2	3	3	3	4	3	4	55	
122	3	3	4	4	4	2	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	57	
123	3	3	4	4	3	2	3	2	1	2	3	2	2	2	2	4	4	50	
124	3	3	3	3	2	2	3	2	2	4	3	3	3	3	3	4	2	51	
125	3	3	3	3	2	4	3	2	3	2	4	4	2	2	2	3	3	52	
126	2	4	3	3	3	2	2	3	2	3	4	2	3	1	3	3	4	50	
127	4	4	4	4	3	3	3	1	3	2	3	3	3	3	3	2	3	54	
128	2	2	4	3	3	2	4	2	2	3	4	4	1	1	3	3	4	50	
129	3	4	3	2	2	3	4	2	2	4	3	3	2	2	4	3	3	51	
130	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	1	3	3	3	4	54	
131	3	3	3	4	4	2	3	2	2	2	3	3	2	2	4	4	3	52	
132	4	4	4	4	1	4	2	3	1	3	4	3	3	2	2	2	3	52	
133	2	3	3	4	3	4	1	2	3	4	3	3	2	2	3	1	4	51	
134	3	3	3	3	3	3	2	1	2	4	3	3	1	3	3	3	3	49	
135	2	3	4	4	3	2	3	3	2	4	3	3	3	3	4	3	4	57	
136	3	4	4	4	3	2	1	2	2	3	3	3	2	3	3	4	3	52	
137	3	4	4	4	3	4	2	1	3	2	3	2	2	2	2	4	4	53	
138	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	1	3	3	3	4	2	53	
139	1	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	4	2	2	2	3	3	47	
140	3	3	4	4	3	3	3	2	2	1	1	3	3	1	3	3	4	49	
141	4	4	4	3	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	54	
142	3	4	3	4	4	4	4	2	2	2	2	2	1	1	3	3	4	51	
143	3	1	4	2	3	4	2	3	2	4	1	4	2	1	3	3	2	48	
144	4	3	4	4	1	1	4	4	4	2	3	3	3	2	2	2	3	52	
145	4	3	3	4	2	2	4	3	2	2	3	3	2	2	3	1	4	51	
146	3	3	2	4	2	2	1	4	3	3	3	4	1	3	3	3	3	50	
147	3	3	2	3	2	2	4	3	4	3	2	3	3	3	4	3	4	55	
148	3	3	4	4	4	2	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	57	





58	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	40
59	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	43
60	2	2	2	2	1	1	1	1	3	1	3	3	2	3	2	3	3	35
61	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	37
62	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	49
63	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	39
64	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	48
65	3	2	2	1	1	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	36
66	3	3	2	1	1	1	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	41
67	3	2	3	2	2	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
68	2	3	2	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
69	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	45
70	2	3	3	2	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	44
71	1	2	3	1	1	3	2	1	3	3	3	3	2	2	1	2	3	36
72	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	43
73	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	44
74	3	3	2	1	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	38
75	2	3	3	1	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
76	3	2	3	2	1	1	1	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	40
77	2	3	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	38
78	3	3	2	2	2	3	1	1	2	2	3	2	3	3	2	2	3	39
79	3	2	3	2	1	1	1	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	40
80	2	3	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	38
81	3	3	2	2	2	3	1	1	2	2	3	2	3	3	2	2	3	39
82	1	1	3	1	1	1	1	1	3	3	3	3	1	1	3	3	2	32
83	2	3	3	1	1	3	1	1	3	3	3	3	2	2	2	2	3	38
84	2	3	3	2	1	2	2	2	3	1	3	3	3	3	1	3	3	40
85	2	3	2	2	1	2	1	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	40
86	3	3	2	2	2	2	1	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	42
87	3	2	3	1	1	1	1	1	2	3	3	2	2	2	3	3	2	35

88	2	1	1	1	1	1	1	1	3	2	2	3	3	3	1	2	2	30
89	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	41
90	3	3	3	1	1	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	43	
91	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	40	
92	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	43	
93	2	2	2	2	1	1	1	1	3	1	3	3	2	3	2	3	35	
94	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	37	
95	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	49	
96	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	39	
97	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	48	
98	3	2	2	1	1	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	36	
99	3	3	2	1	1	1	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	41	
100	3	2	3	2	2	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	45	
0	2	3	2	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	39	
102	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	45	
103	2	3	3	2	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	44	
104	1	2	3	1	1	3	2	1	3	3	3	3	2	2	1	2	36	
105	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	43	
106	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	44	
107	3	3	2	1	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	38	
108	2	3	3	1	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	45	
109	3	2	3	2	1	1	1	1	3	3	3	3	3	2	3	3	40	
110	2	3	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	38	
111	3	3	2	2	2	3	1	1	2	2	3	2	3	3	2	2	39	
112	1	1	3	1	1	1	1	1	3	3	3	3	1	1	3	3	32	
113	2	3	3	1	1	3	1	1	3	3	3	3	2	2	2	2	38	
114	2	3	3	2	1	2	2	2	3	1	3	3	3	3	1	3	40	
115	2	3	2	2	1	2	1	1	3	3	3	3	3	3	3	2	40	
116	3	3	2	2	2	2	1	1	3	3	3	3	3	3	2	3	42	
117	2	3	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	38	

118	3	3	2	2	2	3	1	1	2	2	3	2	3	3	2	2	3	39
119	1	1	3	1	1	1	1	1	3	3	3	3	1	1	3	3	2	32
120	2	3	3	1	1	3	1	1	3	3	3	3	2	2	2	2	3	38
121	2	3	3	2	1	2	2	2	3	1	3	3	3	3	1	3	3	40
122	2	3	2	2	1	2	1	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	40
123	3	3	2	2	2	2	1	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	42
124	3	2	3	1	1	1	1	1	2	3	3	2	2	2	3	3	2	35
125	2	1	1	1	1	1	1	1	3	2	2	3	3	3	1	2	2	30
126	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	41
127	3	3	3	1	1	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	43
128	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	40
129	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	43
130	2	2	2	2	1	1	1	1	3	1	3	3	2	3	2	3	3	35
131	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	37
132	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	49
133	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	39
134	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	48
135	3	2	2	1	1	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	36
136	3	3	2	1	1	1	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	41
137	3	2	3	2	2	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
138	2	3	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	38
139	3	3	2	2	2	3	1	1	2	2	3	2	3	3	2	2	3	39
140	1	1	3	1	1	1	1	1	3	3	3	3	1	1	3	3	2	32
141	2	3	3	1	1	3	1	1	3	3	3	3	2	2	2	2	3	38
142	2	3	3	2	1	2	2	2	3	1	3	3	3	3	1	3	3	40
143	2	3	2	2	1	2	1	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	40
144	3	3	2	2	2	2	1	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	42
145	3	2	3	1	1	1	1	1	2	3	3	2	2	2	3	3	2	35
146	2	1	1	1	1	1	1	1	3	2	2	3	3	3	1	2	2	30
147	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	41



26	3	2	2	4	4	3	5	4	4	4	2	3	4	4	4	4	5	4	3	4	72
27	3	3	4	4	4	4	5	4	4	3	4	5	4	5	4	4	5	4	3	3	79
28	3	1	1	3	3	4	1	2	3	3	1	2	3	2	2	3	3	2	3	4	49
29	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	5	5	4	3	75
30	3	4	2	2	3	2	2	3	4	2	4	3	2	3	2	3	2	3	2	3	54
31	3	4	3	3	4	5	3	3	2	5	3	2	2	3	3	2	3	2	3	5	63
32	3	5	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	2	63
33	3	4	2	3	4	5	3	4	5	4	3	4	3	4	3	5	4	4	4	3	74
34	1	1	1	1	1	2	1	2	3	4	1	2	2	2	3	3	3	2	3	5	43
35	3	4	1	3	3	3	2	3	2	2	4	3	2	4	3	2	3	3	2	4	56
36	3	3	5	2	2	3	5	3	1	1	1	2	1	1	2	4	3	2	3	2	49
37	3	1	1	2	1	3	1	3	4	5	5	3	4	2	1	5	1	2	1	5	53
38	3	4	1	3	3	4	2	2	3	2	1	2	3	3	2	4	5	5	3	3	58
39	3	3	2	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	64
40	3	3	4	3	4	5	2	3	4	4	1	1	2	3	5	4	2	2	3	3	61
41	2	1	1	2	3	3	1	4	4	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	47
42	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	3	1	3	1	4	4	1	3	5	3	42
43	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	52
44	2	3	5	3	4	3	2	3	3	2	2	3	3	5	3	4	1	2	4	1	58
45	3	2	5	3	4	2	5	2	4	2	3	2	3	3	4	5	3	4	2	5	66
46	2	1	2	1	1	1	1	2	1	3	2	3	2	1	3	2	3	2	3	3	39
47	3	3	1	5	3	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	1	4	4	5	5	81
48	1	1	1	3	2	1	1	1	5	2	1	1	1	2	1	3	2	3	1	1	34
49	1	1	2	4	3	3	1	2	5	3	1	1	1	2	1	3	3	3	1	5	46
50	2	2	3	4	3	3	2	3	4	4	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	55
51	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	52
52	3	2	2	3	3	3	3	3	4	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	1	52
53	3	3	1	2	3	3	3	3	3	4	3	1	1	2	2	3	3	2	3	3	51
54	2	2	3	3	4	3	2	2	5	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	4	56
55	3	3	4	5	4	3	2	3	3	4	3	2	2	3	4	4	4	2	3	4	65
56	4	3	3	4	5	4	1	3	4	2	3	1	1	2	2	3	3	1	2	1	52

57	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	1	46	
58	3	1	1	4	4	5	1	2	5	5	1	2	1	1	3	5	2	2	3	4	55
59	3	2	1	3	3	3	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	3	36
60	2	2	1	2	2	2	1	1	3	4	2	2	1	2	2	4	3	3	2	4	45
61	4	4	3	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4	3	2	3	4	5	3	3	70
62	2	3	1	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3	57
63	3	3	4	4	3	2	3	3	2	3	3	4	5	3	5	5	3	3	3	3	67
64	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	56
65	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	58
66	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	64
67	3	4	5	4	4	3	5	5	5	4	3	4	2	2	4	5	3	4	3	4	76
68	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	2	3	4	3	3	3	2	60
69	1	3	3	2	3	1	4	2	1	3	3	4	4	2	3	2	2	3	2	2	50
70	3	3	1	5	4	3	5	3	4	4	5	5	3	5	4	5	5	5	4	4	80
71	3	3	2	3	4	4	3	4	5	3	3	3	3	3	5	5	3	4	5	4	72
72	1	3	3	2	3	1	4	2	1	3	3	4	4	2	3	2	2	3	2	2	50
73	3	3	3	4	4	4	4	5	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	71
74	3	3	3	3	4	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	68
75	1	2	3	3	2	3	5	5	3	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	2	58
76	3	3	2	4	5	3	4	4	2	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	78
77	3	4	4	3	3	2	3	3	2	3	3	4	5	3	5	5	3	3	3	3	67
78	3	4	4	3	3	2	3	3	2	3	3	4	5	3	5	5	3	3	3	3	67
79	4	3	2	4	4	3	5	4	4	3	4	5	5	3	3	5	5	4	4	4	78
80	4	3	1	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	5	5	3	3	5	4	76
81	4	2	1	3	2	1	1	1	1	3	2	1	2	1	2	3	3	2	3	2	40
82	3	3	2	4	4	4	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	55
83	3	3	3	4	4	4	4	4	3	5	3	1	2	2	2	3	3	2	3	4	62
84	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	3	2	1	3	2	1	2	3	1	1	32
85	2	3	3	2	2	3	5	3	1	4	2	5	3	4	4	5	5	5	4	3	68
86	2	3	3	2	2	3	5	3	1	4	2	5	4	4	4	5	5	5	4	3	69
87	3	3	2	3	4	3	3	3	4	2	2	3	2	3	4	4	4	3	2	3	60

88	3	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	3	3	1	3	2	3	2	3	39
89	1	1	1	3	2	1	2	1	1	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	41
90	3	2	2	1	2	1	1	2	5	2	1	2	2	3	3	3	3	3	3	2	46
91	3	2	2	4	4	3	5	4	4	4	2	3	4	4	4	4	5	4	3	4	72
92	3	3	4	4	4	4	5	4	4	3	4	5	4	5	4	4	5	4	3	3	79
93	3	1	1	3	3	4	1	2	3	3	1	2	3	2	2	3	3	2	3	4	49
94	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	5	5	4	3	75
95	3	4	2	2	3	2	2	3	4	2	4	3	2	3	2	3	2	3	2	3	54
96	3	4	3	3	4	5	3	3	2	5	3	2	2	3	3	2	3	2	3	5	63
97	3	5	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	2	63
98	3	4	2	3	4	5	3	4	5	4	3	4	3	4	3	5	4	4	4	3	74
99	1	1	1	1	1	2	1	2	3	4	1	2	2	2	3	3	3	2	3	5	43
100	3	4	1	3	3	3	2	3	2	2	4	3	2	4	3	2	3	3	2	4	56
0	3	3	5	2	2	3	5	3	1	1	1	2	1	1	2	4	3	2	3	2	49
102	3	1	1	2	1	3	1	3	4	5	5	3	4	2	1	5	1	2	1	5	53
103	3	4	1	3	3	4	2	2	3	2	1	2	3	3	2	4	5	5	3	3	58
104	3	3	2	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	64
105	3	3	4	3	4	5	2	3	4	4	1	1	2	3	5	4	2	2	3	3	61
106	2	1	1	2	3	3	1	4	4	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	47
107	3	3	2	3	4	3	3	3	4	2	2	3	2	3	4	4	4	3	2	3	60
108	3	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	3	3	1	3	2	3	2	3	39
109	1	1	1	3	2	1	2	1	1	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	41
110	3	2	2	1	2	1	1	2	5	2	1	2	2	3	3	3	3	3	3	2	46
111	3	2	2	4	4	3	5	4	4	4	2	3	4	4	4	4	5	4	3	4	72
112	3	3	4	4	4	4	5	4	4	3	4	5	4	5	4	4	5	4	3	3	79
113	3	1	1	3	3	4	1	2	3	3	1	2	3	2	2	3	3	2	3	4	49
114	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	5	5	4	3	75
115	3	4	2	2	3	2	2	3	4	2	4	3	2	3	2	3	2	3	2	3	54
116	3	4	3	3	4	5	3	3	2	5	3	2	2	3	3	2	3	2	3	5	63
117	3	5	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	2	63
118	3	4	2	3	4	5	3	4	5	4	3	4	3	4	3	5	4	4	4	3	74

119	1	1	1	1	1	2	1	2	3	4	1	2	2	2	3	3	3	2	3	5	43
120	3	4	1	3	3	3	2	3	2	2	4	3	2	4	3	2	3	3	2	4	56
121	3	3	5	2	2	3	5	3	1	1	1	2	1	1	2	4	3	2	3	2	49
122	3	1	1	2	1	3	1	3	4	5	5	3	4	2	1	5	1	2	1	5	53
123	3	4	1	3	3	4	2	2	3	2	1	2	3	3	2	4	5	5	3	3	58
124	3	3	2	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	64
125	3	3	4	3	4	5	2	3	4	4	1	1	2	3	5	4	2	2	3	3	61
126	2	1	1	2	3	3	1	4	4	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	47
127	3	3	2	3	4	3	3	3	4	2	2	3	2	3	4	4	4	3	2	3	60
128	3	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	3	3	1	3	2	3	2	3	39
129	1	1	1	3	2	1	2	1	1	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	41
130	3	2	2	1	2	1	1	2	5	2	1	2	2	3	3	3	3	3	3	2	46
131	3	2	2	4	4	3	5	4	4	4	2	3	4	4	4	4	5	4	3	4	72
132	3	3	4	4	4	4	5	4	4	3	4	5	4	5	4	4	5	4	3	3	79
133	3	1	1	3	3	4	1	2	3	3	1	2	3	2	2	3	3	2	3	4	49
134	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	5	5	4	3	75
135	3	4	2	2	3	2	2	3	4	2	4	3	2	3	2	3	2	3	2	3	54
136	3	4	3	3	4	5	3	3	2	5	3	2	2	3	3	2	3	2	3	5	63
137	3	3	2	3	4	3	3	3	4	2	2	3	2	3	4	4	4	3	2	3	60
138	3	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	3	3	1	3	2	3	2	3	39
139	1	1	1	3	2	1	2	1	1	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	41
140	3	2	2	1	2	1	1	2	5	2	1	2	2	3	3	3	3	3	3	2	46
141	3	2	2	4	4	3	5	4	4	4	2	3	4	4	4	4	5	4	3	4	72
142	3	3	4	4	4	4	5	4	4	3	4	5	4	5	4	4	5	4	3	3	79
143	3	1	1	3	3	4	1	2	3	3	1	2	3	2	2	3	3	2	3	4	49
144	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	5	5	4	3	75
145	3	4	2	2	3	2	2	3	4	2	4	3	2	3	2	3	2	3	2	3	54
146	3	4	3	3	4	5	3	3	2	5	3	2	2	3	3	2	3	2	3	5	63
147	3	5	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	2	63
148	3	4	2	3	4	5	3	4	5	4	3	4	3	4	3	5	4	4	4	3	74