

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE HONDURAS
“NUESTRA SEÑORA REINA DE LA PAZ”
DIRECCIÓN DE POSGRADO E INVESTIGACIÓN



**TÍTULO: EL EMPRENDEDURISMO Y SU RELACIÓN CON EL
DESARROLLO PROFESIONAL DE LOS EGRESADOS DE LA UNICAH DES
EN EL PERIODO 2010-2017**

**PREVIO A OBTENER EL TÍTULO DE MASTER EN GESTIÓN DE
PROYECTOS**

PRESENTADA POR:

BESSY MARIELA ZÚNIGA MENDOZA

ASESOR TÉCNICO:

DRA. ROSA EMILIA CARRASCO

ASESOR METODOLÓGICO:

DR. MARCO RAMOS

ABRIL DE 2019

CHOLUTECA

HONDURAS C.A.

DEDICATORIA

A Dios, por su infinito amor, por estar en cada momento y guiarme durante este periodo de estudio, brindándome la sabiduría necesaria para seguir perseverando.

A mi Madre Santísima la Virgen María por siempre mantenerme en el camino de su amadísimo hijo.

A mis Padres Santos Zúniga y Verónica Mendoza por ser el pilar fundamental en mi vida, mi ejemplo a seguir.

A mis hermanos: Pamela y Junior Zúniga por apoyarme y ser mi inspiración.

AGRADECIMIENTO

Agradezco primeramente a Dios de todo corazón, por haberme dado el privilegio de llegar hasta aquí, por su sabiduría y su paciencia, su entendimiento y su amor maravilloso.

Agradezco a mis padres, quienes a lo largo de mi vida han velado por mi bienestar siendo mi apoyo en todo momento.

A mi hermana y hermano, les agradezco mucho porque siempre han estado presentes en mí caminar, obligándome a seguir y destacar y ser para ellos un ejemplo de vida.

A mis compañeros de maestría, por compartir experiencias y muchas noches de desvelo, pero sobre todo momentos amenos; más que colegas; amigos. Gracias a todos los 10 que siempre me apoyaron en las salidas de clases dándome jalón.

A mis compañeros de trabajo Ing. Héctor y Rosy Sujey quienes me brindaron palabras de aliento para no rendirme.

Asimismo, agradezco a la Universidad Católica de Honduras por aceptarme como parte de su gran familia y por la ayuda económica brindada al concederme durante mis años de estudio el 50% de beca y a mis jefes inmediatos que me apoyaron con el cambio de horario para que pudiese entrar a tiempo en las horas de clase de la maestría.

Al cuerpo de catedráticos de la Maestría de Gestión de Proyectos IV Promoción, por compartir sus conocimientos y experiencias, por ser personas con valores espirituales y morales, acorde a la institución que motivan e inspiraran a soñar en grande.

Agradezco al Dr. Marco Ramos y a la Dra. Rosa Emilia Carrasco por guiarme y asesorarme en el proceso de elaboración de tesis, por sus conocimientos, infinitamente gracias.

ABSTRACT

The following investigation contains a study in which it was enquired to evaluate the entrepreneurship and the relationship that exists within the professional development of the graduates of UNICAH-DES during the 2010-2017 period, it was pertinent to carry out this study because of its importance. In this day and age job offers in the companies are scarce and the opportunities and benefits to the personnel that work within them are minimal.

The data used in the research was obtained from a primary and secondary sources. All of which was presented in the theoretical framework. Based on a type of non-experimental research and correlational cross-sectional design. A measuring instrument was applied to a sample of graduates of the UNICAH-DES, located in the city of Cholulteca. An infinite population formula was used to calculate the sample, resulting in 96 people to be surveyed.

The results of the research confirm that there is a correlation between the variables of entrepreneurship and professional development with a mildly high Pearson correlation of 0.691, allowing to accept the hypothesis of the investigation.

The results allow us to identify the perceived limits and hardships, 91% of the surveyed people think that getting financial support is their biggest obstacle. Another outstanding fact is that, 67% think that college education is very influential in order to make the decision of starting a business. Also, 66% of the surveyed people consider that it is possible to achieve professional development as employees in a company.

However, according to the context of this research, it is concluded that out of the total of the surveyed graduates only 25% of them are entrepreneurs, although the remaining 75% are employees, they believe that professional development can be achieved by becoming entrepreneurs.

RESUMEN

La presente investigación comprende el estudio para evaluar el emprendedurismo y la relación que existe con el desarrollo profesional de los egresados de la UNICAH-DES durante el periodo 2010-2017, se toma a bien realizar este estudio por la importancia de que en la actualidad las ofertas laborales en las empresas son escasas y las oportunidades y beneficios al personal que labora dentro de las mismas, son mínimas.

Para el desarrollo de la investigación se recopiló información obtenida de fuentes de información primaria y secundaria presentada en el marco teórico y basándose en un tipo de investigación no experimental y de diseño transversal correlacional; de igual forma se definió el instrumento de medición, aplicado a una muestra de 96 egresados de la UNICAH DES, para calcular dicha muestra se utilizó la fórmula para una población infinita.

En esta investigación se encontró que existe correlación entre las variables emprendedurismo y desarrollo profesional con una correlación de Pearson de 0.691 moderadamente alta, permitiéndose aceptar la hipótesis de la investigación.

Los resultados obtenidos permiten identificar las limitantes y las dificultades percibidas, el 91% opinó que es la adquisición de financiamiento, la mayor dificultad para emprender. Otro dato destacado es que el 67% piensa que la formación universitaria es vital e influyente para tomar la decisión de crear empresas. También se encontró que el 66% considera que si es posible alcanzar el desarrollo profesional siendo empleados. Sin embargo, en el marco de la investigación realizada, se concluye que los egresados encuestados solo el 25% de ellos son emprendedores, y de acuerdo con este dato, aunque el 75% sea empleado opinan que el desarrollo profesional es posible lograrlo siendo generadores de empleos.

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	1
1 DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA.....	2
1.1. Situación Problemática	2
1.2. Problema	5
1.2.1. Pregunta Problema de Investigación	5
1.2.2. Diagrama Sagital	5
1.3. Objetivos.....	5
1.3.1. Objetivo General.....	5
1.3.2. Objetivos Específicos	5
1.4. Justificación	6
2. MARCO TEÓRICO	8
2.2. Marco Contextual.....	8
2.2.1. Antecedentes de emprendedurismo y desarrollo profesional	8
2.2.2. Emprendedurismo en Honduras	9
2.3. El Emprendedurismo.....	10
2.4. El Reto de los Egresados Universitarios: Emprender un Negocio.....	12
2.5. Modelo de Sistema de Emprendedurismo de Cuellar - Marchelli	13
2.6. Teorías de Emprendimiento y Creación de Empresas	14
2.6.1. Enfoque Económico	15
2.6.2. Enfoque del Entorno.....	16
2.6.3. Enfoque Psicológico.....	16
2.6.4. Enfoque Cognitivo.....	16

2.7.	Teoría de la conducta planeada	17
2.8.	Desarrollo Profesional.....	17
2.8.1.	Factor Laboral.....	18
2.8.2.	Satisfacción en la Vida Profesional	19
2.8.3.	Carrera Empresarial.....	19
2.8.4.	Antecedentes que Influyen en la Selección de Carrera	20
2.8.4.1.	Factores Individuales	20
2.8.4.2.	Factores Sociales.....	21
2.8.4.3.	Económicos.....	22
2.8.4.4.	Socialización de la Carrera Empresarial	22
2.8.5.	Progreso en la Carrera.	23
2.8.5.1.	Éxito Profesional en los emprendedores.....	23
2.9.	Relación de Emprendimiento y Desarrollo Profesional	24
3.	METODOLOGÍA.....	25
3.1.	Enfoque	25
3.2.	Diseño.....	25
3.3.	Alcance.....	25
3.4.	Definición Conceptual y Operacional de las Variables	26
3.5.	Hipótesis.....	29
3.6.	Instrumentos de Medición.....	29
3.6.1.	Construcción de Instrumentos de Medición	29
3.6.2.	Relación con la Teoría.....	29
3.7.	Plan de Análisis.....	30
3.7.1.	Construcción de la Matriz de Datos	30

3.7.2.	Procesamiento de Datos:	31
3.8.	Estudio Muestral	31
3.8.1.	Prueba Piloto.....	32
3.8.2.	Prueba de Confiabilidad y Validez.....	32
4.	RESULTADOS	34
4.1.	Resultados Generales	34
4.2.	Dimensiones de la variable independiente de Emprendedurismo	87
4.2.1.	Dimensión de Motivadores para emprender.....	87
4.2.2.	Dimensión de Factores Internos	90
4.2.3.	Dimensión Capacidad Emprendedora	93
4.2.4.	Dimensión Limitaciones para Emprender	95
4.3.	Variable dependiente de desarrollo profesional.....	98
4.3.1.	Dimensión Planeación de la carrera	98
4.3.2.	Dimensión Logros Socioeconómicos	101
4.3.3.	Dimensión Motivación	104
4.3.4.	Dimensión Satisfacción Profesional.....	107
4.4.	De la Relación entre las Variables.....	110
4.5.	Cruce de Variables.....	113
4.6.	Pruebas de Normalidad.....	117
4.6.1.	Normalidad variable emprendedurismo	117
4.6.2.	Normalidad de la Variable Desarrollo Profesional.....	119
5.	DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	121
5.2.	Discusión a la luz del marco teórico	121
5.3.	Prueba de Hipótesis.....	127

6. CONCLUSIONES	128
7. RECOMENDACIONES	130
8. BIBLIOGRAFÍA	132
9. GLOSARIO DE TÉRMINOS	137
10. SIGLAS Y ABREVIATURAS	139
11. ANEXOS	140

LISTA DE TABLAS

Tabla 1 Definición Conceptual y Operacional de Variables	26
Tabla 2 Cantidad de graduados UNICAH DES 2010-2017	32
Tabla 3 Resultado confiabilidad de la variable Emprendedurismo	33
Tabla 4 Resultado confiabilidad de la variable Desarrollo Profesional	33
Tabla 5 Datos descriptivos de la dimensión de emprendedurismo/ Motivadores para emprender	87
Tabla 6 Frecuencia de motivadores para emprender	88
Tabla 7 Datos descriptivos de la dimensión de emprendedurismo/ Factores Internos	90
Tabla 8 Frecuencia de d2e Factores internos.....	91
Tabla 9 Análisis Descriptivos de Capacidad emprendedora	93
Tabla 10 Frecuencia d3e Capacidad Emprendedora	94
Tabla 11 Estadística descriptiva de la dimensión Limitaciones para emprender	95
Tabla 12 Frecuencia de la dimensión limitaciones para emprender.....	96
Tabla 13 Estadística Descriptiva de la dimensión planeación de la carrera	98
Tabla 14 Frecuencia de la dimensión Planeación de la carrera.....	99

Tabla 15 Estadística descriptiva de la dimensión Logros socioeconómicos	101
Tabla 16 Frecuencia de Dimensión de Logros Socioeconómicos	102
Tabla 17 Análisis Descriptivo de la Dimensión Motivación.....	104
Tabla 18 Frecuencia de la Dimensión Motivación.....	105
Tabla 19 Descripción Estadística de la Dimensión Satisfacción Profesional	107
Tabla 20 Frecuencia de la Dimensión Satisfacción Profesional.....	108
Tabla 21 Coeficiente de correlación de Pearson entre las variables de emprendedurismo y desarrollo profesional.	110
Tabla 22 Estadísticos descriptivos de la correlación entre las variables de estudio.	111
Tabla 23 Año de graduación y Lugar de Trabajo.....	113
Tabla 24 Profesión con Lugar de Trabajo	115
Tabla 25 Asimetría y Curtosis / Emprendedurismo	118
Tabla 26 Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov.....	118
Tabla 27 Asimetría y Curtosis / Desarrollo Profesional.....	120
Tabla 28 Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov de variable desarrollo profesional	120

LISTA FIGURAS

Figura 1 Diagrama Sagital	5
Figura 2 Modelo de Sistema de Emprendedurismo de Cuellar - Marchelli	13
Figura 3 Diagrama conócete decidir vida profesional.....	20
Figura 4 Escala de Lickert del instrumento	29
Figura 5 Año de graduación	34

Figura 6 Profesión de los egresados encuestados	35
Figura 7 Lugar donde trabaja.....	36
Figura 8 Emprendimiento es cumplir con un sueño o meta personal.....	37
Figura 9 Emprender es enfrentar retos a pesar de las criticas	38
Figura 10 Ser emprendedor es tener mayor flexibilidad en el uso del tiempo	39
Figura 11 Considera que el emprendimiento es un medio de subsistencia	40
Figura 12 Al ser dueño de tu empresa, se tiene mayor autonomía e independencia.	41
Figura 13 Aprovecha de otros medios, conocimientos administrativos y financieros necesarios para poder crear una empresa.	42
Figura 14 Crear una nueva oportunidad de negocio es riesgoso.	43
Figura 15 Es el plan de negocios indispensable, antes de poner en marcha el nuevo proyecto.	44
Figura 16 Para que un emprendimiento perdure en estos tiempos es importante la innovación y creatividad.	45
Figura 17 Considera que los emprendedores utilizan su capital intelectual para crear valor.	46
Figura 18 Es el financiamiento una limitante que tienen los emprendedores para poner en marcha un proyecto.	47
Figura 19 Desarrollar nuevas ideas, crea a las empresas permanencia en el tiempo.	48
Figura 20 Es la formación de los estudiantes en la universidad necesaria para la actividad emprendedora.	49
Figura 21 El conocimiento constituye para algunas personas una motivación para crear empresa.....	50
Figura 22 Tener una empresa propia requiere un sacrificio personal.....	51

Figura 23 La actividad emprendedora muchas veces absorbe la vida del emprendedor.	52
Figura 24 Es el emprendimiento una opción para el profesional de poner en práctica sus conocimientos.....	53
Figura 25 Alcanzar el desarrollo profesional es posible lograrlo en una empresa privada. .	54
Figura 26 Los emprendedores se caracterizan porque tiene alta autoestima y confía en sí mismo.	55
Figura 27 Muchos consideran que tener éxito al realizar una actividad es cuestión de suerte, piensa lo mismo.	56
Figura 28 Influye el éxito de otros para decidir aceptar un reto nuevo.	57
Figura 29 Los emprendedores poseen numerosas habilidades especiales.....	58
Figura 30 El emprendedor es un evaluador, que calcula beneficios y costos numéricos.	59
Figura 31 Existen emprendedores que se desenvuelven dentro de las empresas como empleados.	60
Figura 32 Hay emprendedores que nacen, pero seguro que todos necesitan hacerse y capacitarse como tales.	61
Figura 33 Un individuo que ha recibido ejemplos de espíritu emprendedor ha aprendido actitudes para emprender.	62
Figura 34 La formación universitaria cobra vital importancia en el comportamiento emprendedor.	63
Figura 35 Las universidades han logrado dar respuesta a las necesidades sociales relacionadas con el desarrollo empresarial.	64
Figura 36 El profesional universitario se concentra en un contexto teórico y actúa en forma pasiva.	65

Figura 37 Son los profesionales universitarios agentes de cambio que promueven mejora en la calidad de vida de la sociedad.	66
Figura 38 El deseo de ser tu propio jefe te motiva a emprender en tu propio negocio.	67
Figura 39 Para desarrollar tu carrera debes conseguir que alguna empresa o el gobierno te emplee.....	68
Figura 40 Consideras que las aptitudes emprendedoras pueden forjarse y potenciarse a través de la educación.	69
Figura 41 El adquirir financiamiento, es un obstáculo para emprender.	70
Figura 42 La formación emprendedora genera que proyectos nuevos sean más competitivos.	71
Figura 43 Los motivos que tiene un profesional de crear algo nuevo, lo hace por necesidad de auto emplearse.	72
Figura 44 El ser dueño de tu propia empresa da satisfacción en lo que eres y haces por tu profesión.	73
Figura 45 Formación, talento y perseverancia son las tres claves para emprender; el camino de crear una empresa.	74
Figura 46 Durante sus estudios universitarios algunas materias fueron decisivas para ayudar a desarrollar un proyecto empresarial.....	75
Figura 47 La vocación, experiencia laboral, negocio familiar, ejemplos de personas exitosas, sirven de motivación para convertirse en empresarios.	76
Figura 48 La falta de experiencia, estabilidad laboral, falta de financiación impiden ser emprendedores.....	77
Figura 49 Considera que las empresas actuales crean programas para el desarrollo de la carrera profesional.	78

Figura 50 El éxito alcanzado para una empresa engrandecen al profesional que trabajo arduamente para lograrlo.	79
Figura 51 La autorrealización se da cuando nos sentimos plenos de la labor que realizamos.	80
Figura 52 El desarrollo profesional se inicia en cada persona por su disposición a lograr metas.	81
Figura 53 Las competencias que favorecen el desarrollo profesional.	82
Figura 54 Un profesional desarrollado es aquel que llega a un nivel óptimo de conocimiento en el área de su interés.	83
Figura 55 Previo a desarrollarte profesionalmente, es necesario la planeación de la carrera, vocación y formarse continuamente.	84
Figura 56 La probabilidad de éxito profesional se logra más laborando ara una empresa. ..	85
Figura 57 El cambiar de paradigma de empleado a empleador nos hace salir de la zona de confort y trabajar más duro para lograr éxito.	86
Figura 58 Dimensión motivadores para emprender	88
Figura 59 Dimensión de Factores Internos.....	91
Figura 60 Dimensión Capacidad Emprendedora.....	94
Figura 61 Dimensión Limitaciones para emprender.	97
Figura 62 Dimensión de Planeación de la Carrera.	99
Figura 63 Dimensión Logros Socioeconómicos.....	102
Figura 64 Dimensión Motivación.....	105
Figura 65 Dimensión Satisfacción Profesional	108
Figura 66 Dispersión de la correlación de las variables de emprendedurismo y desarrollo profesional	112

Figura 67 Comparación entre año de graduación y lugar de trabajo.....	114
Figura 68 Profesión con lugar de trabajo.....	116
Figura 69 Histograma de la variable emprendedurismo.....	117
Figura 70 Histograma Variable de Desarrollo Profesional	119

INTRODUCCIÓN

La presente Tesis es una investigación que tiene como propósito de encontrar si existe una relación positiva del emprendedurismo y su influencia en el desarrollo profesional de los egresados en la UNICAH DES en el periodo 2010-2017, por lo que esta investigación consta de 5 capítulos que se describen a continuación:

El capítulo I se presentan la situación problemática y el planteamiento del problema, los objetivos generales y específicos, las preguntas de investigación y la justificación de la investigación.

En el capítulo II comprende el marco teórico, en el cual se detallan los conceptos y teorías sobre las variables en estudio, mismas que se refieren a; emprendedurismo y desarrollo profesional. También comprende el marco contextual, donde se inicia la investigación con un vistazo a los antecedentes de cada una de las variables, la información se formuló de lo general a lo específico.

El capítulo III; muestra la estrategia metodológica en la cual se detalla: El enfoque, tipo y diseño de la investigación, el alcance, variables de estudio, también la población y la muestra, la descripción del instrumento de medición y la validez de la investigación, hipótesis, instrumentos de medición, construcción de escalas y el plan de análisis

En el capítulo IV; presenta el análisis e interpretación de los resultados del instrumento estadístico aplicado (SPSS), se encuentra la prueba de Hipótesis donde con relación a las posturas de los autores presentados en marco teórico, y en base a todo este contexto aceptar o rechazar las hipótesis planeadas. En el capítulo V; detalla la discusión de los resultados a la luz del marco teórico. Y por último las conclusiones.

1. DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA

1.1. Situación Problemática

La generación de nuevos emprendimientos y el impulso de desarrollarse profesionalmente se ha convertido en unos de los objetivos primordiales que tienen las personas que poseen un título universitario, independientemente de la carrera que tenga, a la vez esta meta conlleva a contribuir con el desarrollo económico creando pequeñas y medianas empresas en diversas naciones del mundo; El emprendimiento es una opción de éxito en profesionales y de los que no tienen un grado académico.

Los países, tanto desarrollados como en vías de desarrollo están abordando el emprendimiento como una alternativa a la situación laboral actual tiempo y a la necesidad de creación de riqueza de la población, es un apogeo debido a que las opciones de empleos que se ofrecen son escasas y una gran proporción de la población económicamente activa, especialmente de los jóvenes egresados de las universidades, ven en la creación de nuevas empresas una oportunidad de crecimiento. (Aquino, Mariona, & Ursula, 2012).

Generaciones atrás, por ejemplo, en el caso de un joven graduado universitario, podía esperar, con cierta certeza, mantenerse en su primer empleo durante un largo periodo de tiempo, el suficiente para hacer una carrera dentro de la organización que lo había contratado.

Sin embargo, actualmente la situación ha cambiado y las tasas de desempleo a nivel mundial son altas, más de 190 millones de personas desempleadas, dentro de esta estadística se encuentran muchos jóvenes recién graduados que se les dificulta poder encontrar un trabajo digno en el que puedan desarrollar sus competencias y poder crecer a nivel profesional. (OIT, 2018).

Los países desarrollados entrarían en su sexto año consecutivo con tasas de desempleo descendentes, que, en 2018, caerían al 5.5 por ciento, la tasa más baja desde 2007. En los países en desarrollo, el desempleo aumentaría en medio millón de personas anuales tanto en 2018 como en 2019, y la correspondiente tasa se mantendría en un 5,3 por ciento. Aun cuando el desempleo mundial se ha estabilizado, los déficits de trabajo decente siguen estando muy extendidos: la economía mundial todavía no crea empleos suficientes. (OIT, 2018).

En América Latina hay 26.4 millones de personas sin empleo, Honduras se encuentra entre los 20 países de América Latina y el Caribe con la tasa de desocupación alta (OMT, 2017). Para el 2016 hay 206,054 desempleados de los cuales son jóvenes de entre 15 y 35 años y 39,228 son profesionales universitarios (INE, 2017).

Con la cifra alta de desempleos que enfrentamos hoy en día, una de las opciones para encontrar empleo es el emprendimiento, montar una empresa propia, además de esta manera se impulsa a los países para salir de la crisis.

Sin embargo la formación de capacidades y competencias para emprendedores en el sistema educativo del nivel superior, se puede decir empíricamente que no ha logrado completamente el desarrollo de emprendimientos ante deficiencias en el entorno y que la mayoría de las orientaciones que toman los emprendedores son poco innovadoras y más se plantean ideas a nivel micro empresarial que hacia una dimensión macro en que el emprendimiento aproveche condiciones que el país ofrece en relación con negociaciones favorables con otros países con el afán de beneficiar las exportaciones y aprovechar las oportunidades de mercado tanto extranjero como nacional. Se ha observado en Choluteca que solo se crean empresas, pero estas no logran subsistir en el mercado o estas no pasan simplemente de ser microempresas y no se ve un crecimiento notable.

Ante la situación planteada existe frustración de los jóvenes egresados que no encuentran un lugar para su progreso de su carrera, y a la falta de oportunidades se ven en la necesidad de migrar a otras ciudades o fuera del país, para poder autorrealizarse, terminan su carrera y se gradúan con el fin de encontrar un empleo que le permita tener un ingreso beneficioso pero cuando estos se enfrentan al mercado laboral las opciones son escasas para la gran demanda que existe de profesionales universitarios, y la oferta es poca. Es más fácil para un graduado de secundaria encontrar un empleo que para un joven con título universitario. Por lo expuesto se puede apreciar la importancia de llevar a cabo la evaluación del emprendedurismo como una opción en el desarrollo profesional de los egresados específicamente de la Universidad Católica de Honduras, Campus Dios Espíritu Santo de Choluteca en el periodo 2010-2017.

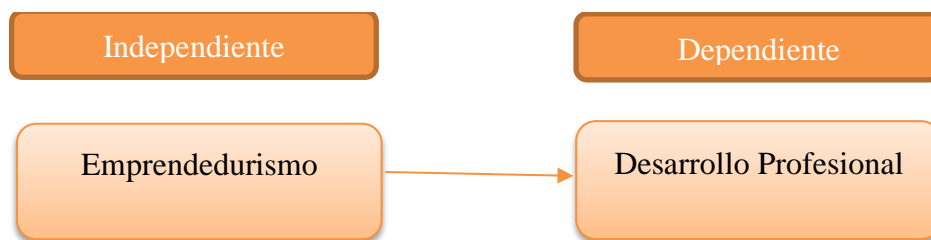
1.2. Problema

1.2.1. Pregunta Problema de Investigación

¿Cuál es la relación que existe del Emprendedurismo y el desarrollo profesional de los egresados de la UNICAH DES en el periodo 2010-2017?

1.2.2. Diagrama Sagital

Figura 1 Diagrama Sagital



Fuente: Elaboración propia

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo General

Evaluar la relación del emprendedurismo y el desarrollo profesional de los egresados de la UNICAH-DES en el periodo 2010-2017.

1.3.2. Objetivos Específicos

- a) Identificar los limitantes que tienen los egresados de la UNICAH DES después de graduarse para ejercer su carrera profesional.
- b) Determinar la porción de egresados de la UNICAH DES que ha tomado la decisión de ser emprendedores y los que poseen un empleo.

- c) Enumerar las dificultades percibidas por los egresados de la UNICAH DES para emprender.
- d) Determinar si la formación recibida por los egresados de la UNICAH DES, tiene una incidencia positiva en la decisión de convertirse en empresarios.
- e) Conocer la percepción de los egresados que son empleados con respecto al logro de su desarrollo profesional.
- f) Establecer la relación que existe entre el emprendimiento y el desarrollo profesional de los egresados de UNICAH DES a través de un análisis de correlación.

1.4. Justificación

El ser emprendedor tiene sus ventajas y desventajas, pero a los que eligen ser empresarios lo ven como un medio de realizarse profesionalmente ya que logran obtener libertad, independencia y retos.

Actualmente se vive en un ambiente de profundas transformaciones y las nuevas iniciativas empresariales contribuyen a fomentar el desarrollo económico y social en nuestro país favoreciendo en ello a estimular la economía y la generación de empleo. Por ello se ha tomado a bien realizar esta investigación con el propósito de evaluar si la iniciativa de crear nuevas empresas conlleva al egresado universitario poder desarrollar su carrera profesional logrando al final concluir si realmente este se ha convertido en una alternativa para crecer y auto realizarse profesionalmente y a la vez colaborar con el producto interno bruto del país.

El estudio se realizará en la ciudad de Choluteca, con los egresados del periodo 2010-2017 de la Universidad Católica de Honduras, Campus Dios Espíritu Santo, este servirá de referencia para otros estudios relacionados con el tema.

Con la nueva generación de jóvenes: los milenians, el tener un trabajo no es simplemente una forma de obtener ingresos, sino que es una decisión donde se mezclan otros criterios, como la seguridad, el nivel de independencia, el interés del trabajo, el joven graduado tiende a valorar su conocimiento y capacidades por lo que se busca algo más que obtener un puesto monótono en el que no se impulse o exploten por completo el intelecto que tienen los egresados y que además no son bien retribuidos.

Este estudio que se desarrollará es de importancia ya que se podrá identificar si se ha cambiado de paradigma de egresado empleado a egresado empleador para así cambiar el modelo tradicional de los profesionales que egresan hoy día.

También ayudará a establecer estrategias por parte del gobierno, organizaciones gubernamentales y no gubernamental, asociaciones e instituciones sociales y educativas que apoye la creación de empresas; que a través de la información recolectada estos puedan lograr apoyar adecuadamente a los egresados que posean un espíritu emprendedor, analizando el comportamiento y percepción de las personas que tienen un título universitario, evaluando sus deseos de superarse individualmente y colectivamente demostrando que son capaces de crear empresas, al comenzar quizá sea micro pero con la visión de crecer a través de los años y lograr ser una compañía grande y prospera que beneficiará a reducir la tasa de desempleos e incrementar la productividad del país.

2. MARCO TEÓRICO

2.2. Marco Contextual

2.2.1. Antecedentes de emprendedurismo y desarrollo profesional

Hace más de una década se estimaba que había unos 70 millones de emprendedores en el mundo, según el Sexto Seguimiento Anual del Emprendimiento Global, dirigido por el Babson College y la Escuela de Negocios de Londres. Se encontró también en este seguimiento que la relación entre el emprendimiento y el nivel educativo depende de la riqueza de un país y su nivel de desarrollo. Desde esta perspectiva, en los países desarrollados los emprendedores se dan más por oportunidad y tienen un mayor nivel educativo; mientras que, en los países en desarrollo, los emprendedores son más por necesidad y tienen menor nivel educativo; de manera que, los de mayor nivel educativo en estos países, menos desarrollados, son los que buscan ser asalariados, principalmente, (Academica, 2018).

En el caso de las universidades estadounidenses, se ha dado un aumento de programas para emprendedores, que permiten a los estudiantes aprender cómo aplicar conocimiento, destrezas y criterios bajo condiciones inciertas. No obstante, pareciera que cuando se pregunta quién está interesado en ser emprendedor, son principalmente los estudiantes de ingeniería y administración quienes levantan sus manos. (McMurtrie, 2015).

Por otra parte, se indica que no es realista pensar que uno o dos cursos ayudarán al estudiante a ser más emprendedor. (Academica, 2018).

Desde principios del año 2000, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo económicos (OCDE) recomendó a los países miembros efectuar acciones tendientes a la incorporación de temas de emprendimiento en todos los niveles educativos. En el caso de

México, estas recomendaciones se han tomado en cuenta a partir de la educación media hasta la superior, especialmente, en bachilleratos y carreras universitarias de corte tecnológico y del área económica y administrativa (Simón, 2013).

El interés de los gobiernos europeos en el emprendedurismo comenzó en el año 2000 en el Consejo Europeo en Lisboa. Desde este momento se vio la necesidad de revisar el Sistema Europeo de Educación Superior, que incluye el emprendedurismo entre las competencias básicas que deben ser aprendidas desde la educación primaria hasta la universitaria, de manera que se pueda desarrollar una cultura emprendedora en la educación superior. En diciembre de 2006, el Parlamento y el Consejo Europeo lo reconocieron como una destreza para el aprendizaje continuo (Johansen, 2014).

En países como Noruega y Finlandia se ha invertido tiempo, energía y dinero para introducir e implementar el emprendedurismo en la educación, previo, incluso a la educación universitaria de actitudes ante estos, son enseñados con éxito; mientras que otros componentes como la creatividad, la innovación y el tomar riesgos son menos fáciles de enseñar. Algunos estudios indican que la educación emprendedora puede mejorar el bienestar del estudiante y motivación hacia la escuela. (Academica, 2018).

2.2.2. Emprendedurismo en Honduras

En cuanto a la actualidad del emprendimiento en Honduras, cabe mencionar que el país cuenta con grandes retos que se deben abordar con estrategias contundentes en diferentes temas que generan amenazas al ecosistema emprendedor. Éstas residen en factores como la inseguridad, el crimen, la violencia y la burocracia, entre otros. Situación que con seguridad desincentiva la creación de empresa y la inversión en negocios en sus primeras etapas en la nación. (PROHONDURAS, 2018).

De acuerdo con el Índice de Emprendimiento y Desarrollo Global (GEDI), las fortalezas en las actitudes emprendedoras de los hondureños residen en la aceptación del riesgo, la percepción de habilidades, los competidores, el reconocimiento de oportunidad y los nuevos productos (PROHONDURAS, 2018).

Los esfuerzos que se han identificado en Honduras para el fomento de la cultura emprendedora son muy pocos, y se caracterizan por ser aisladas, no coordinados entre sí y desarrollados por iniciativas privadas, muy incipientemente en algunas universidades, y en ONGs, sin participación alguna de las asociaciones del sector privado, como por ejemplo, el Consejo Hondureño de la Empresa Privada (COHEP), Asociación de Medianas y Pequeñas Industrias de Honduras (ANMPIH) Cámaras de Comercio y de instituciones del Estado. (INFOP).

2.3. El Emprendedurismo

El Global Entrepreneurship Monitor (GEM) define emprendedurismo como cualquier intento llevado a cabo por los individuos de empezar una nueva empresa, incluyendo cualquier intento de volverse auto-empleado. No obstante, a la definición del GEM es oportuno poner en contexto algunas conceptualizaciones de la actividad emprendedora o modelos de emprendedurismo:

- a) Según Joseph Schumpeter emprendedurismo es tomar un riesgo y responsabilidad en el diseño e implementación de una estrategia de negocio o de empezar un negocio.
- b) Para Israel Kirzner una actividad emprendedora consiste en encontrar (mediante aprendizaje espontáneo) una oportunidad de negocio que no esté siendo explotada.
- c) Por su parte Frank Knight considera que el emprendedor debe asumir la incertidumbre derivada de situaciones excepcionales, y define 3 funciones concretas del emprendedor:

3. Liderazgo en cambios e innovaciones;
4. Adaptabilidad a los cambios;
5. Soporte del riesgo generado por eventos fortuitos.

d) Según Henrekson

1. La actividad del emprendedor puede ser tanto la creación de oportunidad como la respuesta a las circunstancias existentes, donde los emprendedores asumen riesgos a pesar de la incertidumbre;

2. Emprendedurismo es una función llevada a cabo por individuos específicos cuyas actividades pueden ser productivas, improductivas o incluso destructivas desde la perspectiva social;

3. Se puede asumir que los emprendedores se dirigirán hacia las actividades que ellos esperan les brinden la mayor ganancia;

4. Una persona se puede decir que hace una actividad emprendedora si, por sí misma o en equipos, dentro o fuera de una organización percibe y crea nuevas oportunidades económicas e introduce su idea en el mercado a pesar de la incertidumbre.

Estos modelos de emprendedurismo planteado por Schumpeter, Kirzner, Knight y Henrekson procuran representar la dimensión del emprendedurismo, desde una cosmovisión amplia; no obstante, es necesario señalar que hay dos tipos de emprendedores, con visiones y alcances diferentes:

a) Intrapreneur: este tipo de emprendedor es el que aplica su talento dentro de la organización.

b) Entrepreneur: es el que crea su propia empresa o desarrolla su propio emprendimiento.

No hay que olvidar que dentro de cada empresa que arranca está el emprendedor que lo hizo posible, pudiendo ser este un: emprendedor económico, social, tecnológico, altruista o político. (Narvaez, 2012).

El emprendedurismo se reconoce cada vez más como un impulsor fundamental del crecimiento económico, la productividad, la innovación y el empleo, y se acepta de manera general como un elemento clave del dinamismo económico. Los empresarios estimulan la innovación al desarrollar productos, servicios o procesos nuevos o mejorar los existentes.

El Programa de Indicadores sobre el Emprendedurismo (EIP por sus siglas en inglés) ha establecido las siguientes definiciones del emprendedurismo:

- Los emprendedores son aquellas personas (propietarios de negocios) que buscan generar valor mediante la creación o la expansión de la actividad económica, al identificar y aprovechar nuevos productos, procesos o mercados.
- La actividad emprendedora es la actividad humana en busca de la generación de valor mediante la creación o la expansión de la actividad económica, al identificar y aprovechar nuevos productos, procesos o mercados.
- El emprendedurismo es el fenómeno que se asocia con la actividad empresarial. (OCDE, 2009).

2.4. El Reto de los Egresados Universitarios: Emprender un Negocio

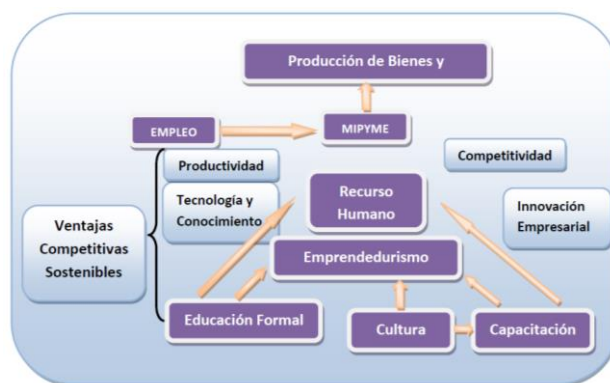
Para emprender un negocio se utiliza un enfoque sistémico centrado en la identificación y el análisis de los factores que proceden en las diferentes etapas del proceso emprendedor: a) la gestación del proyecto empresarial; b) la puesta en marcha del proyecto; y c) el desarrollo inicial de la empresa. De acuerdo con este proceso, en la primera etapa nace la motivación para emprender, se identifica la idea de negocio y se elabora el proyecto de empresa, después

se pone en marcha involucra la decisión final de crear la empresa. Las acciones y los compromisos del emprendedor con el proyecto se inician en la etapa anterior, aquí deberá reunir y organizar los recursos, además de poner en riesgo activos materiales e inmateriales. Luego, en el desarrollo inicial de la empresa, el emprendedor deberá enfrentar los desafíos de la gestión durante los primeros años, pues tanto el proyecto como su propia capacidad de gestión se pondrán a prueba en el mercado. (Rodríguez, 2015).

2.5. Modelo de Sistema de Emprendedurismo de Cuellar - Marchelli

Según Cuéllar-Marchelli como se muestra en el siguiente modelo de sistema de emprendedurismo que los emprendedores deben de ser protagonistas del crecimiento socioeconómico del país.

Figura 2 Modelo de Sistema de Emprendedurismo de Cuellar - Marchelli



(Aquino, Mariona, & Ursula, 2012)

El emprendedurismo contribuye al crecimiento económico en la medida que estimula el surgimiento de nuevas empresas y empleos, y posibilita a las personas una manera distinta de desenvolverse en la sociedad que ayuda a potenciar la innovación y la mejora continua.

A través de la educación, se pueden desarrollar las cualidades del emprendedor que son transferibles a cualquier ámbito de la vida (la independencia, la tolerancia al riesgo, la creatividad y la capacidad para resolver problemas, entre otras) y las destrezas técnicas requeridas para iniciar un negocio. (Aquino, Mariona, & Ursula, 2012).

2.6. Teorías de Emprendimiento y Creación de Empresas

La forma de entender las características y la naturaleza del fenómeno emprendedor y sus implicaciones para los individuos, la sociedad y el desarrollo económico, se ha constituido en una de las partes fundamentales de la investigación sobre creación de empresas. Como consecuencia, se analiza con mayor frecuencia el papel del individuo en aspectos tales como el impacto de su formación, motivación, y rasgos psicológicos al momento de diseñar políticas públicas de promoción de nuevas empresas (Díaz, Hernández y Barata, 2005).

Las creencias, valores y actitudes englobadas en el entorno social y cultural condicionan las conductas y decisiones tomadas por los individuos lo cual influye en las percepciones de deseabilidad y viabilidad, así como en la intención final de crear una empresa. El fenómeno de creación de empresas no sería completo si solamente se analizan las características y comportamientos de los empresarios individuales, se deben considerar otros factores sociales, económicos y estructurales como determinantes, (Velasquez, 2014).

Gartner, distingue cuatro perspectivas de análisis o enfoques que inciden en la creación de empresas: los individuos, personas involucradas en la creación e inicio de la nueva organización; las actividades emprendidas por estos individuos durante el proceso de creación; el entorno que rodea e influye a la nueva empresa; la organización y la estrategia de la nueva empresa. (Gartner, 1985).

Veciana, clasifica los factores relacionados con la decisión de crear empresa en cuatro grupos: 1) los antecedentes del empresario tanto familiares y como los valores personales y los elementos que afectan la decisión de crear una empresa; 2) la organización incubadora que relaciona los conocimientos adquiridos, su tamaño y localización geográfica; 3) los atributos personales tales como las motivaciones de logro, los rasgos psicológicos y la experiencia profesional. Finalmente, 4) los factores relacionados con el entorno, donde destaca la disponibilidad de financiamiento, el mercado y las actitudes favorables de la sociedad hacia el emprendedor. (Veciana, 1985).

De manera similar, Gibb clasifica los factores que influyen en la creación de empresas en cuatro principales enfoques: 1) enfoque de personalidad empresarial, en el cual se incluyen estudios de los principales rasgos y características personales del empresario; 2) el enfoque de desarrollo organizacional, en donde incluye modelos que analizan las etapas de desarrollo de las empresas y la relación que existe entre los objetivos personales y empresariales; 3) el enfoque de gestión empresarial, analiza la orientación estratégica de la empresa y su capacidad para tomar decisiones acerca de desarrollo del producto; y, 4) el enfoque sectorial, en donde se centra en análisis de sectores industriales (Gibb, 1993).

2.6.1. Enfoque Económico

En la teoría de desarrollo económico la figura del emprendedor tiene un rol central en los negocios, subrayando sobre todo el papel de conductor interno del mecanismo de cambio en la economía del capitalismo. El emprendedor es un agente económico que lleva a cabo innovaciones, introduciendo nuevos métodos de producción, la apertura de nuevos mercados, el descubrimiento de nuevas fuentes de suministro de materias primas, así como llevar a cabo cambios organizacionales en una empresa (Velasquez, 2014).

2.6.2. Enfoque del Entorno

Existen diferentes teorías de emprendimiento que tratan de analizar la creación de empresas a partir de factores externos o del entorno. Arenius, Minniti, Koellinger y Minniti han mostrado que las percepciones sobre el entorno son un componente relevante en la decisión de una persona de crear su empresa. Las investigaciones en esta línea se han orientado hacia el establecimiento del perfil del emprendedor a través de la descripción de factores como edad en la cual se crea la empresa, el género, el estatus socioeconómico, las redes sociales, los antecedentes emprendedores en la familia y la experiencia de trabajo. Metodológicamente, todas estas características son un instrumento útil para medir las diferencias individuales y nos sirven para analizar algunos efectos en el comportamiento del individuo. (Velasquez, 2014).

2.6.3. Enfoque Psicológico

De los rasgos psicológicos característicos de los emprendedores destacan por su importancia: la necesidad de logro, que como dimensión definitoria de la personalidad empresarial fue establecida por Mc Clelland, diferentes estudios han considerado que individuos con una mayor necesidad de logro tendrán una mayor probabilidad de convertirse en creadores de empresas. (McClelland, 1961).

2.6.4. Enfoque Cognitivo

Diferentes investigaciones en el campo de la ciencia cognitiva muestran que la gente varía en su habilidad para combinar conceptos existentes e información en nuevas ideas. Uno de los trabajos conceptuales más importantes dentro de esta perspectiva es el realizado por Bird en donde basado en la psicología cognitiva sugiere que las intenciones emprendedoras están

basadas en factores personales como experiencia previa como emprendedor, características de personalidad y habilidades y factores contextuales consistentes en variables económicas, políticas y sociales. (Bird, 1988).

2.7. Teoría de la conducta planeada

Existen numerosos estudios que validan el modelo de la teoría de la conducta planeada de manera empírica en diferentes contextos. Respecto al emprendimiento, a partir de la década de los 90's se ha utilizado en varios estudios, Van Gelderen, et.al., (2008) midieron las intenciones emprendedoras, Gird y Bagraim, (2008), estudiaron la teoría de la conducta planeada como predictor del intento emprendedor entre estudiantes universitarios, Fayolle, Gailly y Lassas-Clerc (2006) estudiaron la Teoría de la Conducta Planeada para medir el impacto de los programas de educación de emprendimiento. En los diferentes estudios analizados donde se utiliza la teoría de la conducta planeada se sugieren posibles aplicaciones institucionales en el contexto del emprendimiento universitario. La parsimonia de la teoría de la conducta planeada permite identificar estrategias para fomentar el emprendimiento, campañas que promuevan un cambio hacia creencias más favorables o que sugieran estrategias para reducir las creencias desfavorables pudieran ser de utilidad si la meta es generar un mayor número de creación de empresas. (Velasquez, 2014).

2.8. Desarrollo Profesional

No existe una fórmula única que defina el camino hacia el éxito personal. Todas las personas tienen metas y prioridades diferentes, lo que significa que las diversas actividades y actitudes realizadas lo harán sentir bien consigo mismo. También existen distintas fortalezas y

debilidades naturales que forman parte de la personalidad. Es decir, el egresado entiende la importancia de ser un miembro de una comunidad profesional e intelectual, aprende de sus conocimientos y normas, y contribuye a su mantenimiento y avance, con lo cual demuestra compromiso con la evaluación crítica (autoexamen) y prioriza los resultados, para lograr una carrera profesional exitosa. El propósito es obtener mejores niveles de desempeño, lograr promociones y reconocimiento en el trabajo, a través de capacitaciones que optimen las competencias técnicas, hacia el objetivo de superación personal, mejorar sus niveles de ingresos, en su trabajo autónomo o con relación de dependencia. (Arteaga, 2013).

2.8.1. Factor Laboral

Un factor determinante para emprender es el factor laboral. Es el binomio necesidad-innovación. La creación en sus inicios como micro empresa, como una forma de aventura empresarial por parte de personas desempleadas, que consideran el autoempleo como la última salida profesional. El espíritu empresarial es un sentimiento de superación y progreso, consiste en identificar una oportunidad y luchar por que esta idea se convierta en un éxito económico. Debido a esto, se argumenta que el éxito de un negocio depende de la personalidad del empresario, y es cierto, en particular para las personas desempleadas. (Arteaga, 2013).

En condiciones de alto desempleo, como las que se dan en Ecuador, el espíritu empresarial es la respuesta. Los latinoamericanos optan por buscar rutas más seguras en sus carreras, ya sea en grandes corporaciones o trabajos del gobierno, en lugar de tomar riesgos calculados en el mercado. Si se trata de emprender hay dos componentes básicos (1) la actitud ante el riesgo y (2) la capacidad emprendedora individual. En las entrevistas efectuadas, el modelo permite observar la capacidad de percepción y la actitud al riesgo como determinantes en la

elección de la iniciativa empresarial. El individuo que tiene talento empresarial toma esta opción y empieza a trabajar como empresario a tiempo completo o trabajar como asalariado el resto de sus días. (Arteaga, 2013).

2.8.2. Satisfacción en la Vida Profesional

Cambiar: Es actuar hacia la consecución de un objetivo o hacia la solución o prevención de un problema. Como cuando planificamos promocionar en nuestra empresa o buscamos una mejor alternativa profesional porque la actual no nos deja crecer o mejorar.

Aceptar: Es actuar para permanecer en una situación que has decidido no cambiar. Esa decisión de aceptación puede ser provisional o definitiva. La versión triste de la aceptación es la resignación: consideras que no puedes cambiar. Aceptas cuando sigues desempeñando un puesto de trabajo que no te gusta porque consideras que optar a otras alternativas, implica más esfuerzo del que estás dispuesto a hacer. Te resignas como empleado en una organización porque consideras que no tienes mejores alternativas profesionales. Aceptar las cosas implica que tienes margen para hacerlo, pero muchas personas sólo pueden sobrevivir.

Quejarse. Es no cambiar ni aceptar. Como cuando todas las mañanas acudes de mal humor a la oficina quejándote del mundo y de tu mala suerte. No importa si con razón o no. El problema es que las quejas no cambiarán las cosas. A veces, no podemos y lo aceptamos. A veces, no lo intentamos y nos resignamos. A veces, no estamos tan mal como queremos creer y hasta lo disfrutamos. (Gómez, 2015).

2.8.3. Carrera Empresarial

La decisión de crear una empresa significa, por lo general, dar un giro importante en la trayectoria de vida de las personas.

Según Schein, cualquier planeación de carrera debe considerar la interacción de trabajo, familia y vida personal y una buena teoría de carrera empresarial debería contener:

1. Una teoría de selección de carrera
2. Una teoría de socialización de carrera.
3. Una teoría de orientación de carrera.
4. Una teoría de progreso de carrera.

(Shein, 1978)

Figura 3 Diagrama conóctete decidir vida profesional



(Harvard Business Press, 2009)

2.8.4. Antecedentes que Influyen en la Selección de Carrera

Hay 3 factores que parecen influir la decisión de llegar a ser empresario:

2.8.4.1. Factores Individuales

Históricamente se ha dado gran importancia en el proceso de selección de la carrera empresarial a algunos rasgos de personalidad tales como: Necesidad de control, necesidad

de logro, habilidad para tomar riesgos, tolerar ambigüedad, etc. Sin embargo, investigaciones recientes han notado que los factores individuales por los cuales una persona llega a ser empresaria no están solo relacionados con rasgos de personalidad, sino también con otros factores como el “ancla de carrera”, procesos de aprendizaje y aprendizaje social. Una definición “vulgar” del concepto muy técnico de “ancla de carrera”, utilizado por Schein, podría ser el sueño o la visión que tiene cada individuo sobre su futuro no solo profesional, sino también personal. (Harvard Business Press, 2009).

2.8.4.2. Factores Sociales

También parece existir una variedad de factores sociales que influyen al tomar la decisión de ser empresario (Reynolds, 1991).

- Muchos empresarios provienen de ambientes “deprimidos” pobreza en la niñez y padres negligentes (Moore, 1964). Kets de Vries (1997) notó que los empresarios crecían en ambientes donde los temas dominantes eran la deserción, la muerte y la negligencia.
- Los hijos de padres empresarios parecen querer seguir esta misma carrera (Shapero, 1972).
- El soporte familiar tanto financiero como psicológico es otro factor bien importante en la elección de carrera (Dyer, 1992).
- Existen algunas investigaciones que consideran que la raza y la cultura pueden tener un impacto significativo al adoptar el rol de empresario (Thomas & Alderfer, 1989).
- El apoyo de la comunidad también es muy importante pues será esta la encargada de reconocer o generar el prestigio a quien es propietario de un negocio.

(Harvard Business Press, 2009)

2.8.4.3. Económicos

Aldrich (1990) y Kirchoff (1991), han estudiado los factores económicos que estimulan la actividad empresarial.

- La falta de oportunidades de empleo en las Organizaciones.
- Economías crecientes que crean oportunidades de negocio.
- Redes de apoyo

2.8.4.4. Socialización de la Carrera Empresarial

No parece existir una única secuencia o patrón de experiencias que lo guíen a uno para ser empresario. En la investigación se observa sí la presencia de los siguientes factores:

- Experiencias de la infancia Dalton & Holdaway (1989), encontraron que muchos de los empresarios habían asumido responsabilidades significativas desde muy jóvenes y habían comenzado sus negocios en la juventud. Estas experiencias influyeron en su elección por ser empresarios.
- Para otros empresarios sus experiencias de trabajo y los entrenamientos pudieron influir en esta escogencia (Hart & Denison, 1998).
- Los cursos de especialización en empresarios también han sido definitivos para otros, porque les dieron la confianza que ellos necesitaban para montar un negocio.
- Las experiencias de trabajo negativas en compañías grandes se convierten también en factor impulsor del espíritu empresarial (Dyer, 1992).
- Para otros, el trabajar con un “empresario” influyó en esta decisión.
(Harvard Business Press, 2009).

2.8.5. Progreso en la Carrera.

El progreso de la carrera empresarial desde el comienzo hasta el éxito no ha sido estudiado. Ser emprendedor incluye muchos roles: propietario, esposo/esposa, papá o mamá, líder comunitario, gerente, etc. etc. Dependiendo de qué tanto el empresario haya progresado en su carrera, deberá adoptar diferentes roles como resultado del cambio en sus familias, sus negocios y sus vidas personales. (Harvard Business Press, 2009).

2.8.5.1. Éxito Profesional en los emprendedores

Orti (2011) señala que el éxito es un término ampliamente utilizado en infinidad de estudios desarrollados en diversos ámbitos sociales, económicos, políticos, culturales, deportivos, entre otros. La misma autora expresa que pese a verificar una amplia dispersión de criterios, cuando las personas consideran el éxito, se identifican dos aproximaciones o percepciones a saber:

1. La percepción de cada emprendedor sobre su éxito logrado, valoración subjetiva de aspectos básicos tales como el éxito a nivel personal, su éxito social y el grado de desarrollo organizacional.
2. La percepción del propio emprendedor sobre su capacidad para conseguir resultados predefinidos como satisfactorios o el nivel mínimo de consecución.

En este sentido la clave del éxito se vincula a la capacidad de superar desafíos, ¿cuánto depende el éxito de evitar fracasos?; algunos adoptan conductas defensivas, mostrándose derrotados o decidiendo abandonar antes de afrontar su ejecución, mientras otros individuos afrontan estos desafíos mediante la generación de estrategias analíticas y formas de pensamientos más flexibles pese a enfrentar muchos obstáculos. (Martinez, Brizeida, Ramos, & Diaz, 2012).

2.9. Relación de Emprendimiento y Desarrollo Profesional

Según McClelland, existen tres impulsos que influyen en la motivación de las personas: la necesidad de logro, necesidad de poder y la necesidad de afiliación. Con respecto a la necesidad de logro, hace referencia a lo que inspira a las personas para que hagan todo lo posible por alcanzar las metas. En relación con la necesidad de poder, expone que es el impulso de influir en las demás personas para alcanzar las metas, y la necesidad de afiliación es la que lleva a las personas a relacionarse socialmente con los demás. Para McClelland, la necesidad de logro es lo que realmente lleva a un individuo a convertirse en emprendedor; su hipótesis es que este factor es, en parte, responsable del crecimiento económico. En esta misma dirección McClelland y Winter, a instancias del enfoque psicológico sobre emprendimiento y con base en una serie de experimentos en el sur de la India, concluyeron que al respecto existía una cantidad sustancial de datos disponibles sobre las relaciones entre las necesidades de logro y el comportamiento emprendedor. McClelland relaciona el comportamiento de los emprendedores con la necesidad del éxito, el reconocimiento, y el deseo de poder y de control, por la voluntad del individuo de superarse y evolucionar, y las consiguientes características psicológicas y actitudinales, como tendencia al riesgo, iniciativa y deseo de reconocimiento. (McClelland, 1961).

3. METODOLOGÍA

3.1. Enfoque

Dicha investigación tiene un enfoque Cuantitativo, debido a que se realiza una revisión controlada, buscando evaluar desde la perspectiva del investigador la relación del emprendedurismo en el desarrollo profesional de los egresados de la UNICAH-DES en el periodo 2010-2017. Por la clase de medios utilizados para obtener los datos se usa la encuesta en escala de Lickert en la presente investigación.

3.2. Diseño

El diseño de la investigación es No experimental, Transversal – Correlacional, debido a que los datos se recolectan en un solo momento, en un tiempo único en este caso se evalúa a los egresados en el periodo 2010-2017, el estudio se realizará por primera vez en la Ciudad de Cholulteca en la UNICAH DES, es correlacional por que se pretende relacional si es el emprendimiento influye para lograr desarrollarse profesionalmente.

3.3. Alcance

El alcance de la investigación es de tipo Correlacional, ya que lo que se pretende es conocer la relación o grado de asociación que exista entre el emprendimiento con el desarrollo profesional.

3.4. Definición Conceptual y Operacional de las Variables

Tabla 1 Definición Conceptual y Operacional de Variables

#	Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Pregunta o ítem de la escala
1	Emprendedurismo	Se define como cualquier intento llevado a cabo por los individuos de empezar una nueva empresa, incluyendo cualquier intento de volverse auto-empleado. (Narvaez, 2012)	Aplicación del instrumento con la opinión que tiene el entrevistado respecto a la variable emprendimiento; con respecto a los motivadores para emprender, los factores internos que conlleva a ser emprendedores y las capacidades que deben tener un profesional egresado y conocimiento de las	<ul style="list-style-type: none"> Motivadores para emprender. Factores internos 	Conocimiento Metas personales Éxito Autoempleo Libertad Habilidades y competencias Tendencia asumir retos asumir riesgo	Reactivos 1-25 1,4,5,14,20,24 2, 3,7,18,19,21,22

#	Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Pregunta o ítem de la escala
			<p>principales limitaciones para crear proyectos nuevos.</p> <p>A través de la escala de Lickert:</p> <p>Totalmente de acuerdo-5</p> <p>De acuerdo-4</p> <p>Indeciso-3</p> <p>En desacuerdo-2</p> <p>Totalmente en desacuerdo-1</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad emprendedora • Limitaciones para emprender 	<p>Experiencia previa</p> <p>Innovación y creatividad</p> <p>Planificación</p> <p>Formación emprendedora</p> <p>Recursos financieros</p> <p>Entorno familiar</p> <p>Tiempo</p>	<p>6,8,9,10,12,13,17,23,25</p> <p>11,15,16</p>
	Desarrollo Profesional	Conjunto de experiencias que una persona acumula en su bagaje personal y profesional. (Moreno M. L., 2002)	Aplicación del instrumento con la opinión que tiene el entrevistado respecto a la variable desarrollo profesional; si es logrado a través del emprendimiento,	<ul style="list-style-type: none"> • Planeación de la carrera 	<p>Experiencia laboral</p> <p>Capacitaciones constantes</p> <p>Formación universitaria</p> <p>Vocación</p>	<p>Reactivos del 26-50</p> <p>27,32,33,38,39,42, 48</p>

#	Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Pregunta o ítem de la escala
			<p>en relación a la planeación de la carrera, de los logros socioeconómicos que se alcancen, motivaciones para alcanzar metas, y la satisfacción profesional de los egresados.</p> <p>A través de la escala de Lickert:</p> <p>Totalmente de acuerdo-5</p> <p>De acuerdo-4</p> <p>Indeciso-3</p> <p>En desacuerdo-2</p> <p>Totalmente en desacuerdo-1</p>	<ul style="list-style-type: none"> Logros socioeconómicos Motivación. Satisfacción profesional 	<p>Alcanzar el éxito</p> <p>Obtención de recursos</p> <p>Empleo</p> <p>Logro de metas</p> <p>Mejora de posición social</p> <p>Ejemplos de emprendedores</p> <p>Esfuerzos y resultados individuales</p> <p>Condiciones de bienestar</p>	<p>28,29,30,34,41,43,49</p> <p>26,31,36,40,45,</p> <p>35,37,44,46,47,50</p>

Fuente: Elaboración propia

3.5. Hipótesis

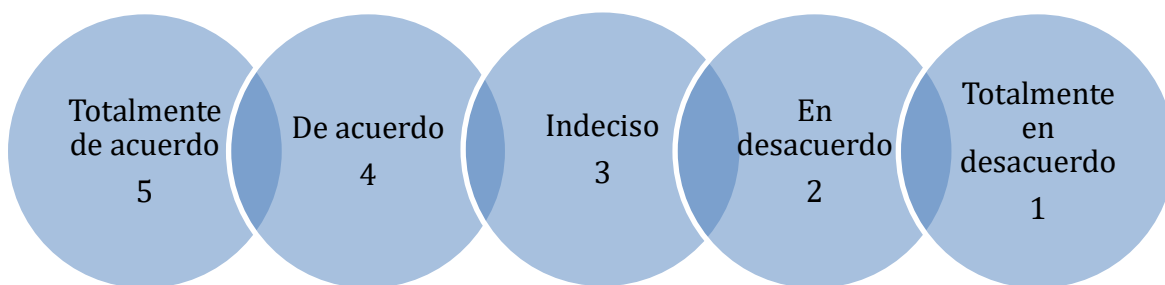
- ▶ HI: El emprendedurismo se relaciona con el desarrollo profesional de los egresados de la UNICAH-DES en el periodo 2010-2017.

3.6. Instrumentos de Medición

3.6.1. Construcción de Instrumentos de Medición

Para el desarrollo de este estudio se creó una encuesta como instrumento de medición, con escala de Lickert (Figura 4), que consta de 50 ítems (ver anexo) las ideas de cada reactivo; son acorde al contenido del marco teórico de la presente investigación. Para medir las variables emprendedurismo y desarrollo profesional, ésta fue aplicada a egresados de las diferentes carreras de pregrado de la UNICAH DES, en el periodo del 2010-2017.

Figura 4 Escala de Lickert del instrumento



Fuente: Elaboración propia

3.6.2. Relación con la Teoría

El objeto de estudio es medir el emprendedurismo y su relación en el desarrollo profesional de los egresados de la UNICAH DES por lo tanto se toma la teoría de McClelland, él relaciona el emprendedurismo con la necesidad del éxito, el reconocimiento, y el deseo de

poder y de control, por la voluntad del individuo de superarse y evolucionar, y las consiguientes características psicológicas y actitudinales, como tendencia al riesgo, iniciativa y deseo de reconocimiento. Por lo tanto, la estructura del cuestionario va orientada principalmente en la capacidad de medir las variables emprendedurismo y desarrollo profesional.

3.7. Plan de Análisis

3.7.1. Construcción de la Matriz de Datos

Para la recopilación de la información sobre el emprendedurismo y la relación que existe con el desarrollo profesional de los egresados de la UNICAH-DES Campus ubicado en el departamento de Choluteca, municipio de Choluteca, consiste en encuestar a la muestra de la población infinita previamente calculada con la fórmula respectiva, que dio como resultado 96. El instrumento utilizado para la recolección de datos es la encuesta, misma que contiene 50 ítems, 25 reactivos para cada variable objeto de estudio de la investigación, y se planifica ser aplicada de forma virtual mediante la herramienta de Formularios de Microsoft y con el apoyo de dispositivos electrónico.

La aplicación de dicho instrumento será por medio de correo electrónico y link de la encuesta (url dirección web) y mediante un mensaje de texto masivo a las personas seleccionadas aleatoriamente de la base de datos de egresados de los años 2010-2017 mediante la aplicación de texto para dispositivos móviles WhatsApp y a través de la red social de Facebook para los que no conservan el mismo número telefónico guardado en la base de datos de registro de la UNICAH-DES.

Una vez realizadas las encuestas se extrajeron los datos de la herramienta de Formularios de Microsoft, descargando la matriz de datos en una hoja de Excel para su posterior análisis.

3.7.2. Procesamiento de Datos:

Los datos fueron analizados con el Programa Excel y SPSS estadística editor de datos, para conclusiones más acertadas, una vez obtenidos los resultados, se analizó y describió la situación de la información.

Para comprobar la correlación entre las variables y así mismo comprobar la hipótesis establecida en la presente investigación se empleó la prueba estadística de correlación de Pearson, lo anterior ya que las variables a correlacionar son del tipo cuantitativa y ordinal.

3.8. Estudio Muestral

Se toma como población 1,178 egresados de la UNICAH-DES en el periodo comprendido del 2010 al 2017. Se calculó la muestra para una población infinita esto debido al número extremadamente grande del universo a estudiar.

Determinación de la muestra: $n = pq \left(\frac{z}{e}\right)^2$

Donde:

Z= Nivel de confianza, en este caso se escogió tener un nivel de confianza del 95%, que corresponde a $z = 1.96$ en la tabla de distribución normal.

p= Probabilidad de acierto en el muestreo 0.5

q= Probabilidad de fracaso en el muestreo 0.5

N= tamaño de la población, son 1178 egresados.

e= error muestral 0.10

Con la aplicación de la formula descrita anteriormente da como resultado 96.

La aplicación de las encuestas se seleccionó de acuerdo con la proporción del número de graduados en los años 2010 al 2017 (ver tabla 2) y de manera aleatoria simple.

Tabla 2 Cantidad de graduados UNICAH DES 2010-2017

Año	No. Graduados 1	No. Graduados 2	Total graduados	No. De encuestas aplicar por año	
2010	32	16	48	0.04074703	4
2011	40	80	120	0.10186757	10
2012	43	50	93	0.07894737	8
2013	51	94	145	0.12308998	12
2014	59	103	162	0.13752122	13
2015	66	104	170	0.14431239	14
2016	40	134	174	0.14770798	14
2017	156	110	266	0.22580645	22
			1178		96

Fuente: Elaboración propia

3.8.1. Prueba Piloto

La metodología para la aplicación de la prueba piloto fue la de seleccionar aleatoriamente a 20 egresados de diversas profesiones, graduados entre el 2010-2017, se contactó vía celular con los profesionales que forman parte de la población objeto de estudio.

Con el propósito de mantener la integridad de la investigación, la prueba piloto fue aplicada a egresados que no formaban parte de la muestra en estudio que son 96.

3.8.2. Prueba de Confiabilidad y Validez

Se realizó una prueba de confiabilidad con el coeficiente de Alfa- Cronbach para determinar la rigurosidad de la herramienta estadística, esta prueba se aplicó a 20 egresados, de los que se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla 3 Resultado confiabilidad de la variable Emprendedurismo

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,999	25

Fuente: Elaboración propia

El resultado obtenido para el instrumento de medición con la variable de emprendedurismo, fue de un Alfa de Cronbach de 0.999 que ésta dentro del rango de confiabilidad elevada.

Tabla 4 Resultado confiabilidad de la variable Desarrollo Profesional

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,999	25

Fuente: Elaboración propia

El resultado obtenido para el instrumento de medición con la variable de Desarrollo Profesional fue de un Alfa de Cronbach de 0.999 que ésta dentro del rango de confiabilidad elevada.

Así mismo se realizó la validez de contenido frente a dos expertos: Lic. Karla Moncada y Lic. Shirley Vijil ambas con conocimientos de emprendedurismo quienes hicieron algunas observaciones en cuanto al diseño del instrumento y a la redacción de las preguntas.

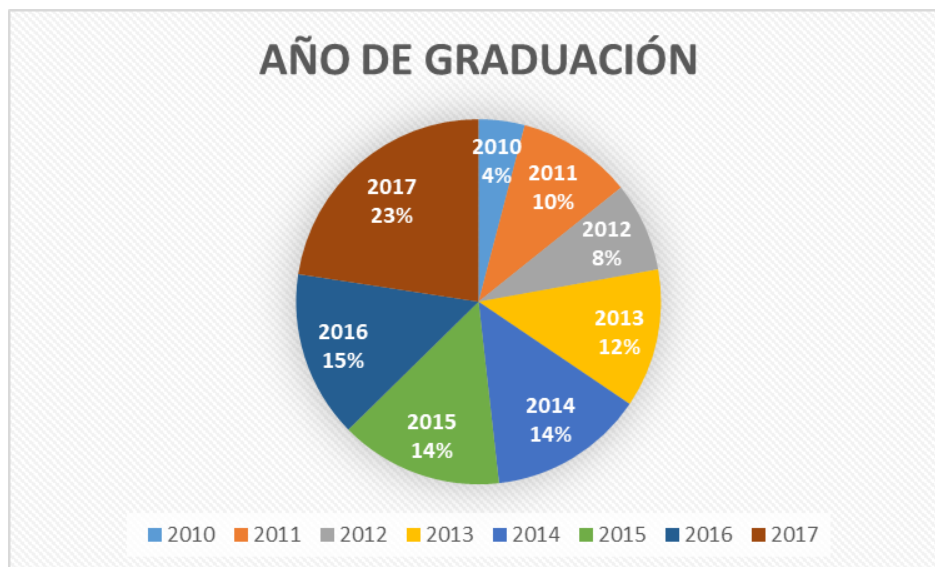
4. RESULTADOS

4.1. Resultados Generales

En este apartado se aborda el análisis de los resultados de las 96 encuestas realizadas a los egresados de la UNICAH-DES que se graduaron en los años 2010 al 2017, mismas que tienen como objetivo conocer si existe relación del emprendedurismo con el desarrollo profesional. La información obtenida se presenta bien detallada en referencia al tema de investigación.

4.1.1. Datos Generales

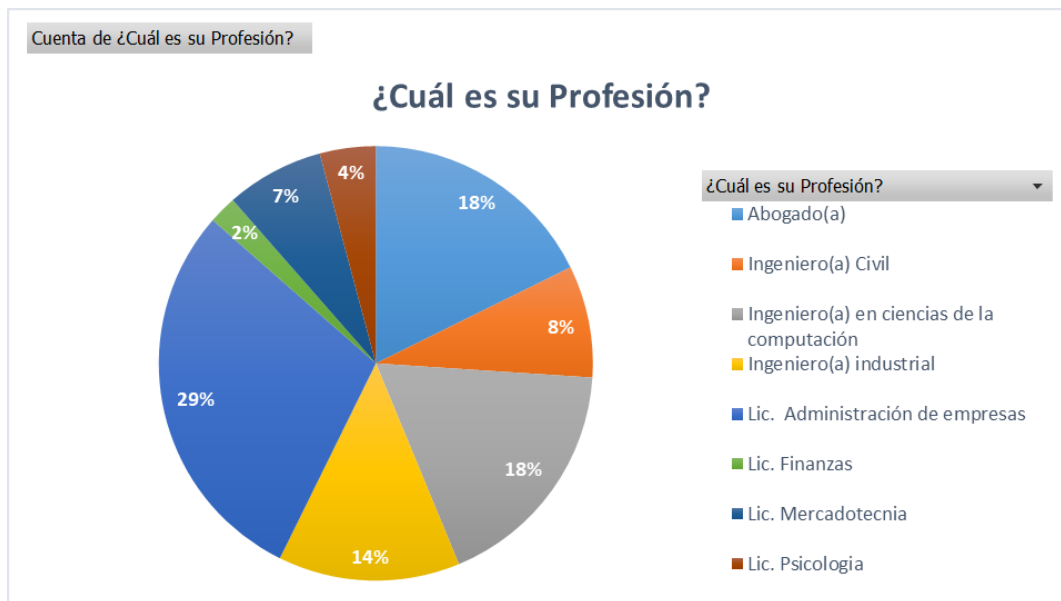
Figura 5 Año de graduación



Fuente: Elaboración propia

En la figura no.5 se visualiza que en el campus de la UNICAH-DES con el pasar de los años ha ido incrementando el número de graduados en el año 2010 representa un 4% de los profesionales encuestados y en el año 2017 representa el 23%.

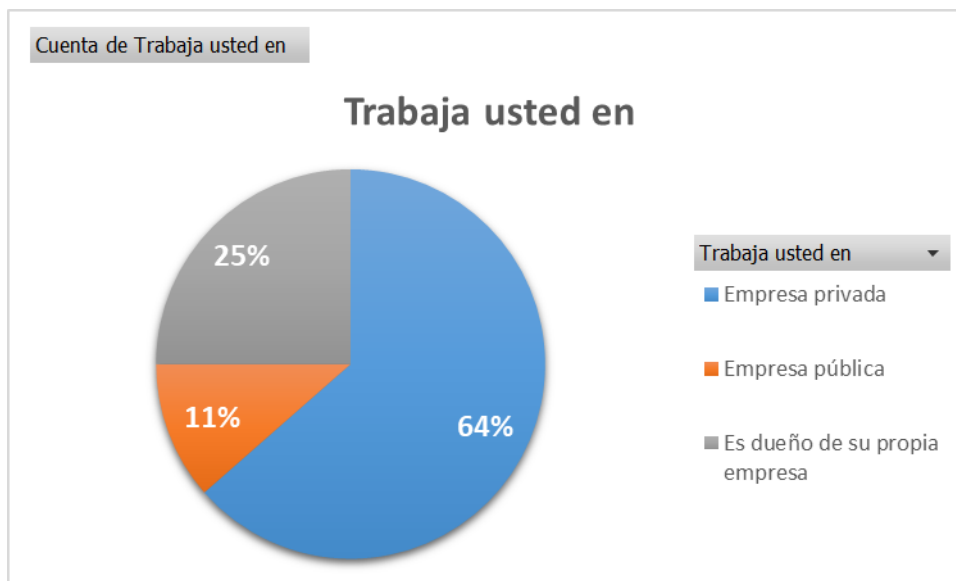
Figura 6 Profesión de los egresados encuestados



Fuente: Elaboración propia

De acuerdo en la figura 6, se encuestaron a los siguientes profesionales, el 29% de la carrera de gestión estratégica de empresas, el 18% de ingeniería en ciencias de la computación, otro 18% abogados, 14% ingenieros industriales, el 8% de ingeniería civil, el 7% de mercadotecnia, el 4% de psicología, y el 2% de finanzas.

Figura 7 Lugar donde trabaja



Fuente: Elaboración propia

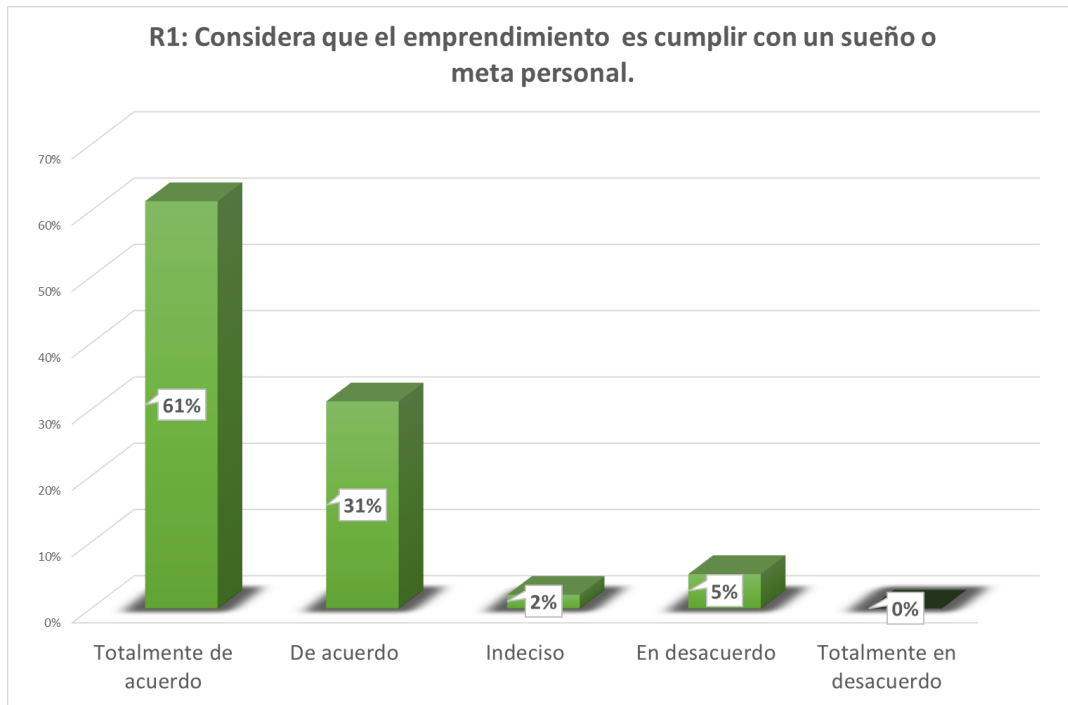
Se encontró que los egresados de la UNICAH-DES, objeto de este estudio el 25% es dueño de su propia empresa, el 11% labora en el sector público, y el 64% posee un empleo en la empresa privada.

4.1.2. Análisis estadístico descriptivo

A continuación, se presenta una descripción de los resultados obtenidos del instrumento de recolección de datos, los primeros 25 reactivos analizados corresponden a la variable emprendedurismo y los otros 25 a la variable desarrollo profesional.

4.1.3. Variable Independiente Emprendedurismo

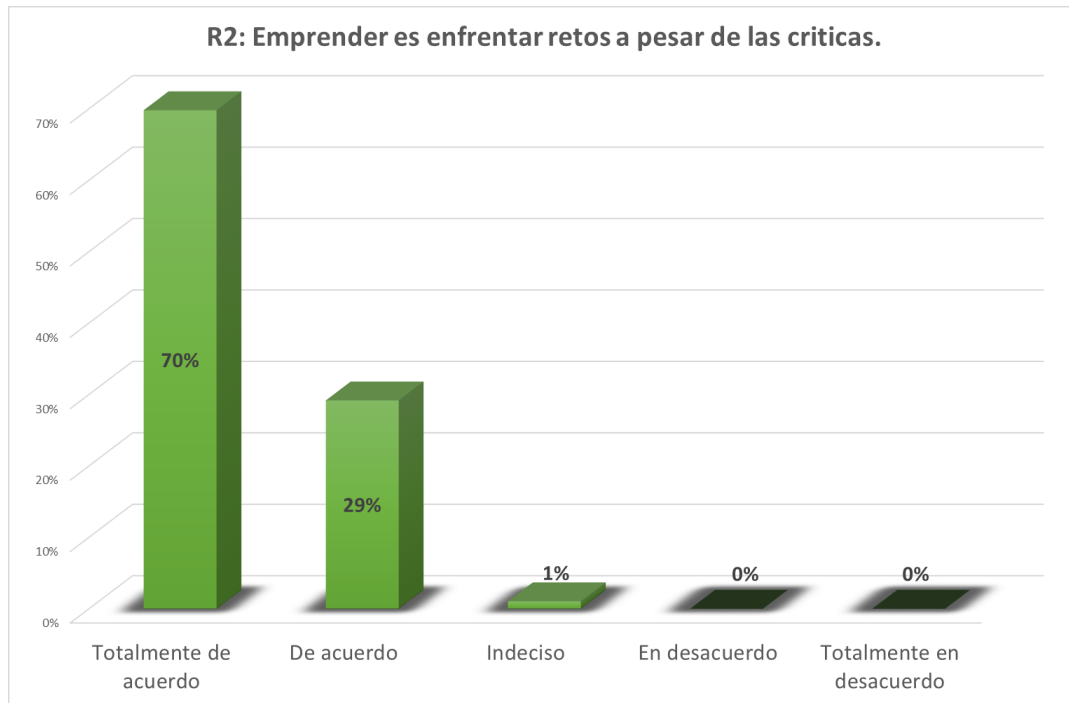
Figura 8 Emprendimiento es cumplir con un sueño o meta personal



Fuente: Elaboración propia

Al consultar a los egresados profesionales su opinión en cuanto a si el emprendimiento es cumplir con un sueño o meta personal, el 61% respondió que totalmente estaba de acuerdo, el 31% de acuerdo y dentro de los que opinaron lo contrario fue el 5% en desacuerdo y el 2% indeciso, es decir que existe un porcentaje bajo que no considera que el emprendimiento sea una opción de desarrollar la carrera.

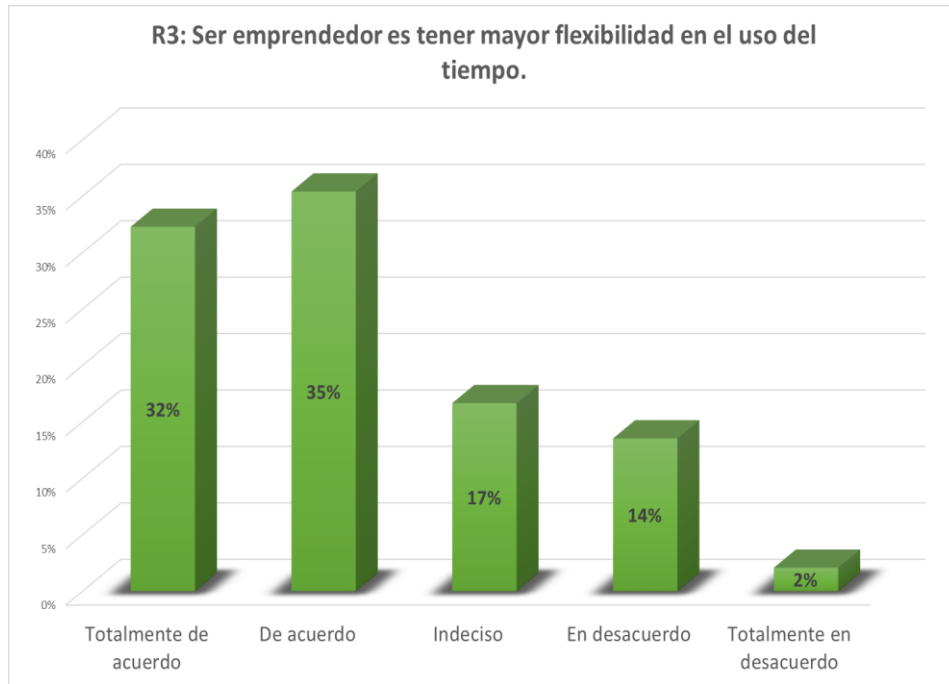
Figura 9 Emprender es enfrentar retos a pesar de las criticas



Fuente: Elaboración propia

Al consultar a los egresados si emprender es enfrentar retos a pesar de las críticas, la mayoría opina que, si está totalmente de acuerdo, que equivale al 70% de los encuestados y un 29% dice estar totalmente con la afirmación y solo 1% se siente indeciso.

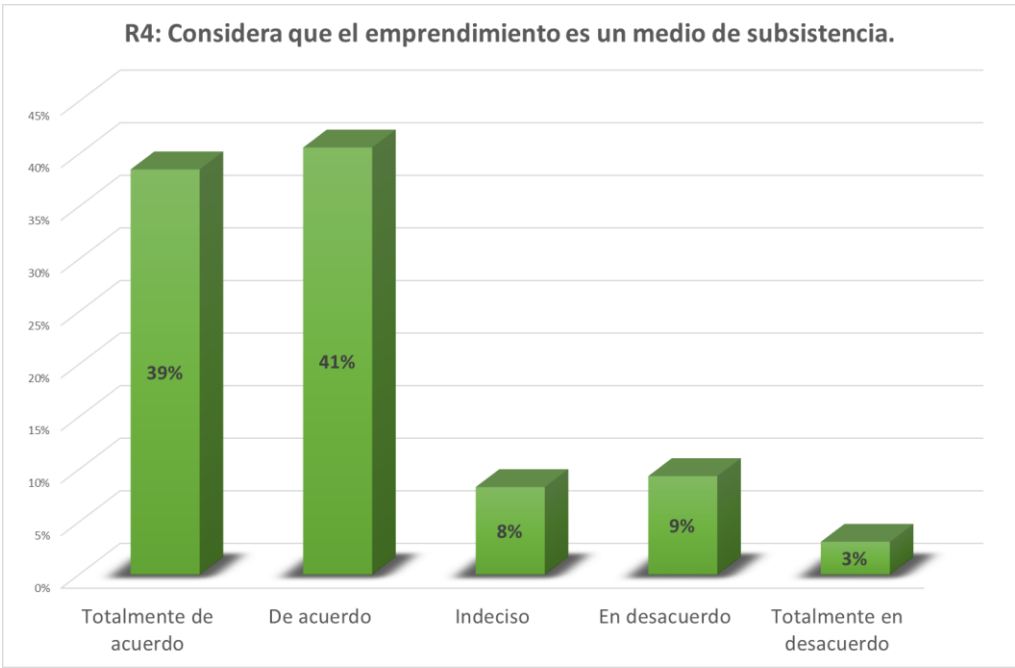
Figura 10 Ser emprendedor es tener mayor flexibilidad en el uso del tiempo



Fuente: Elaboración propia

Del total encuestados el 32% opinó estar totalmente de acuerdo que ser emprendedor es tener mayor flexibilidad en el uso del tiempo, de igual manera un 35% parece estar de acuerdo con tal afirmación, sin embargo, un 17% opina estar indeciso, el 14% en desacuerdo y un 2% totalmente en desacuerdo.

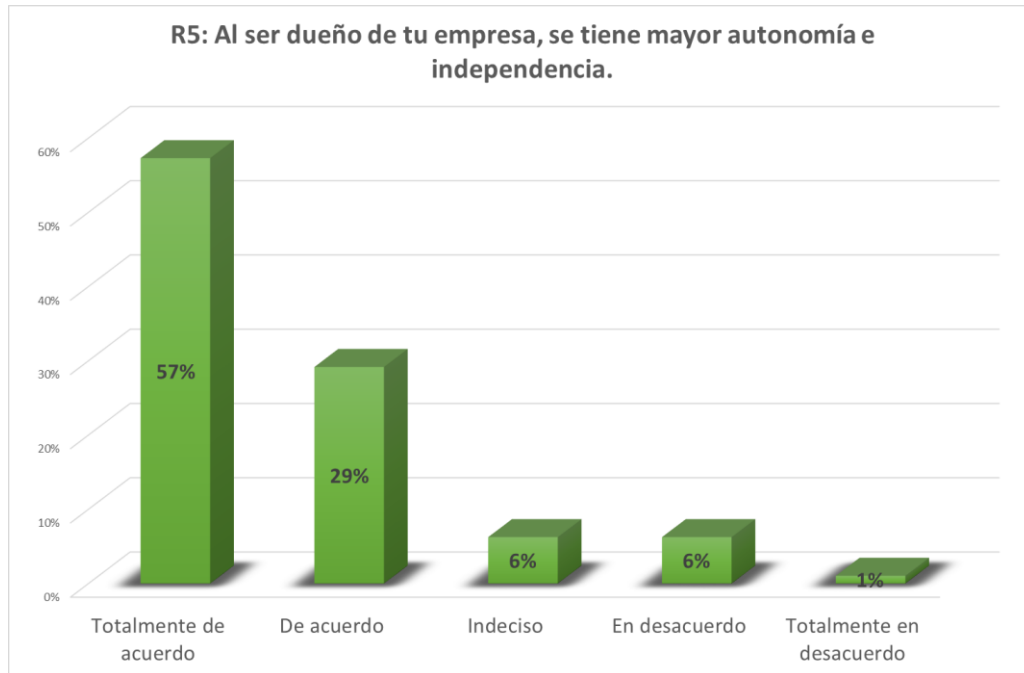
Figura 11 Considera que el emprendimiento es un medio de subsistencia



Fuente: Elaboración propia

Se consulto a los encuestados su reacción en cuanto a si el emprendimiento es un medio de subsistencia, el 41% está de acuerdo con tal afirmación y el 39% está totalmente de acuerdo, el 9% opino que está en desacuerdo, el 8% indeciso y el 3% en totalmente en desacuerdo.

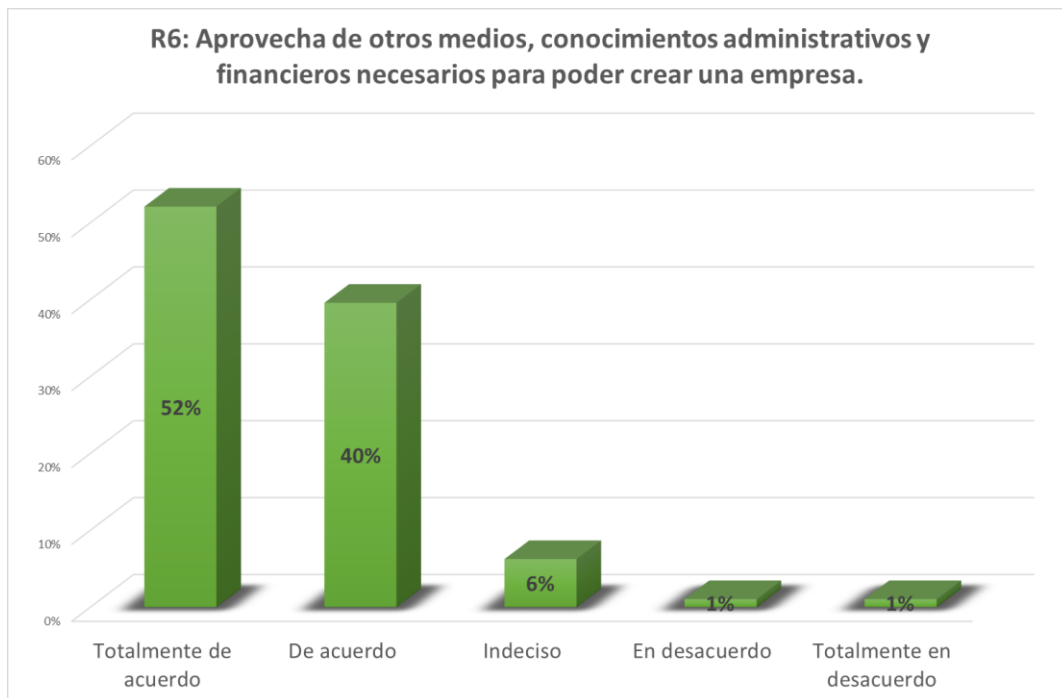
Figura 12 Al ser dueño de tu empresa, se tiene mayor autonomía e independencia.



Fuente: Elaboración propia

Al preguntar la opinión de los egresados si al ser dueño de tu empresa, se tiene mayor autonomía e independencia el 57% está totalmente de acuerdo y el 29% de acuerdo, un 6% opina estar indeciso con tal afirmación y otro 6% en desacuerdo y 1% en totalmente en desacuerdo, se observa que hay porcentajes altos con respecto a que al ser dueños de empresas la persona se vuelve más independiente y seguro de si mismo.

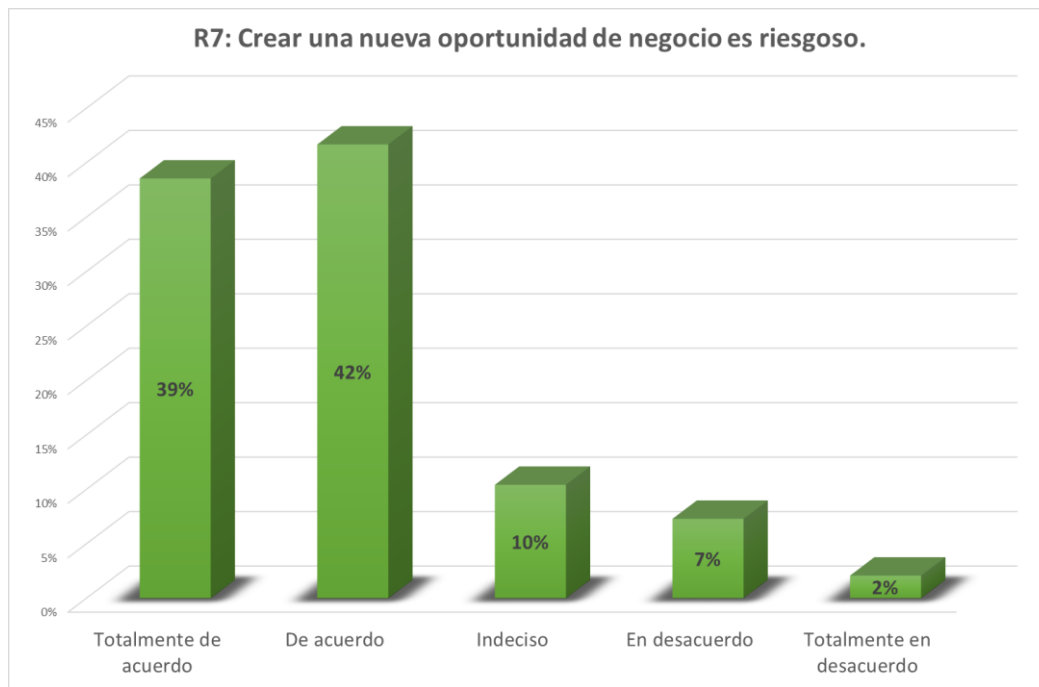
Figura 13 Aprovecha de otros medios, conocimientos administrativos y financieros necesarios para poder crear una empresa.



Fuente: Elaboración propia

El 52% de los egresados contestó que está totalmente de acuerdo en que aprovecha de otros medios, conocimientos administrativos y financieros necesarios para poder crear una empresa., un 40% contestó estar de acuerdo, sin embargo, un 6% opina indiferente y el 1% en desacuerdo y otro 1% en totalmente en desacuerdo. Por lo que se observa que el profesional graduado está seguro de que si son básicas el poseer conocimientos indispensables para poner en marcha un nuevo proyecto.

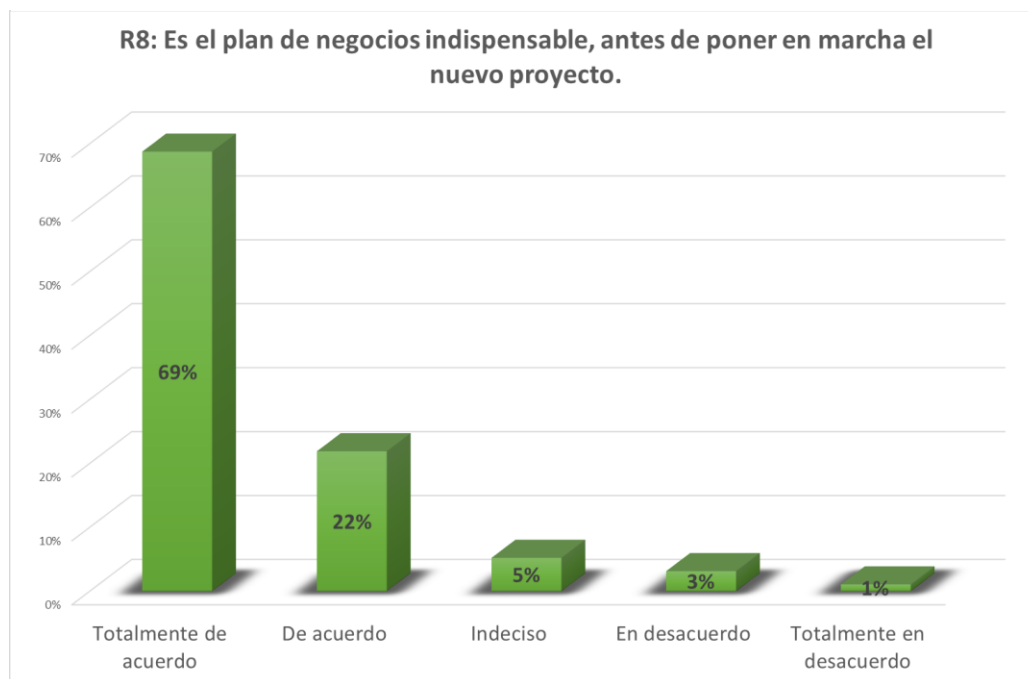
Figura 14 Crear una nueva oportunidad de negocio es riesgoso.



Fuente: Elaboración propia

Los encuestados opinaron sobre si crear una nueva oportunidad de negocio es riesgoso, a lo que un 42% afirma estar de acuerdo y el 39% en totalmente de acuerdo con dicho reactivo, y un 10% está indeciso, el 7% en desacuerdo y el 2% en totalmente en desacuerdo. Los egresados profesionales están conscientes que, si existe un alto nivel de riesgo al iniciar una empresa nueva, hay mucha incertidumbre, según los datos encontrados.

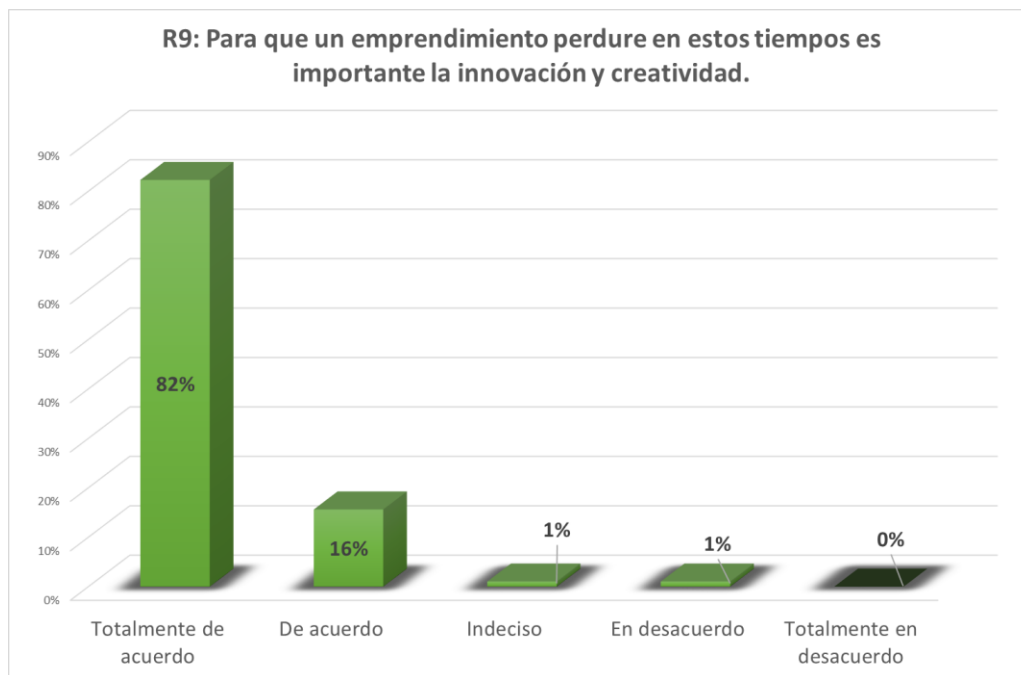
Figura 15 Es el plan de negocios indispensable, antes de poner en marcha el nuevo proyecto.



Fuente: Elaboración propia

Del total de egresados encuestados el 69% consideró que el plan de negocios es indispensable, antes de poner en marcha el nuevo proyecto; el 22% opina que está de acuerdo; sin embargo, el 5% piensa indeciso, el 3% en desacuerdo y el 1% en totalmente en desacuerdo. Se observa que a la mayoría de los egresados del CAMPUS-DES consideran necesario el plan de negocios.

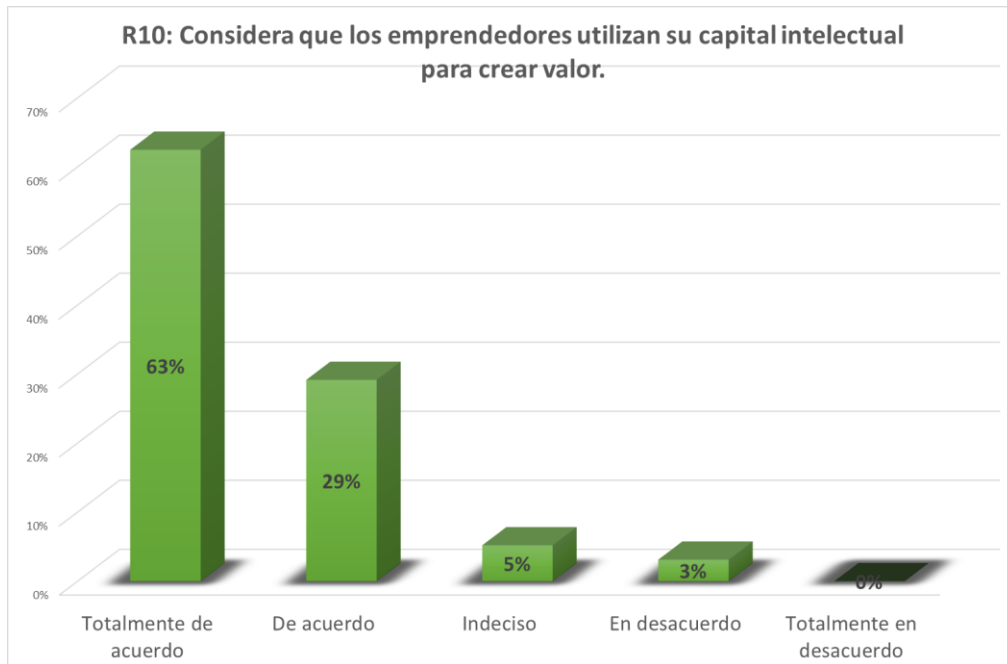
Figura 16 Para que un emprendimiento perdure en estos tiempos es importante la innovación y creatividad.



Fuente: Elaboración propia

Del total de personas encuestadas el 82% opina que está totalmente de acuerdo que para que un emprendimiento perdure en estos tiempos es necesaria la innovación y creatividad, el 16% comentó que está de acuerdo con dicha afirmación, y un bajo porcentaje considera que no son importantes; un alto porcentaje de los egresados consideran importante ser competitivos a través de la creatividad e invención.

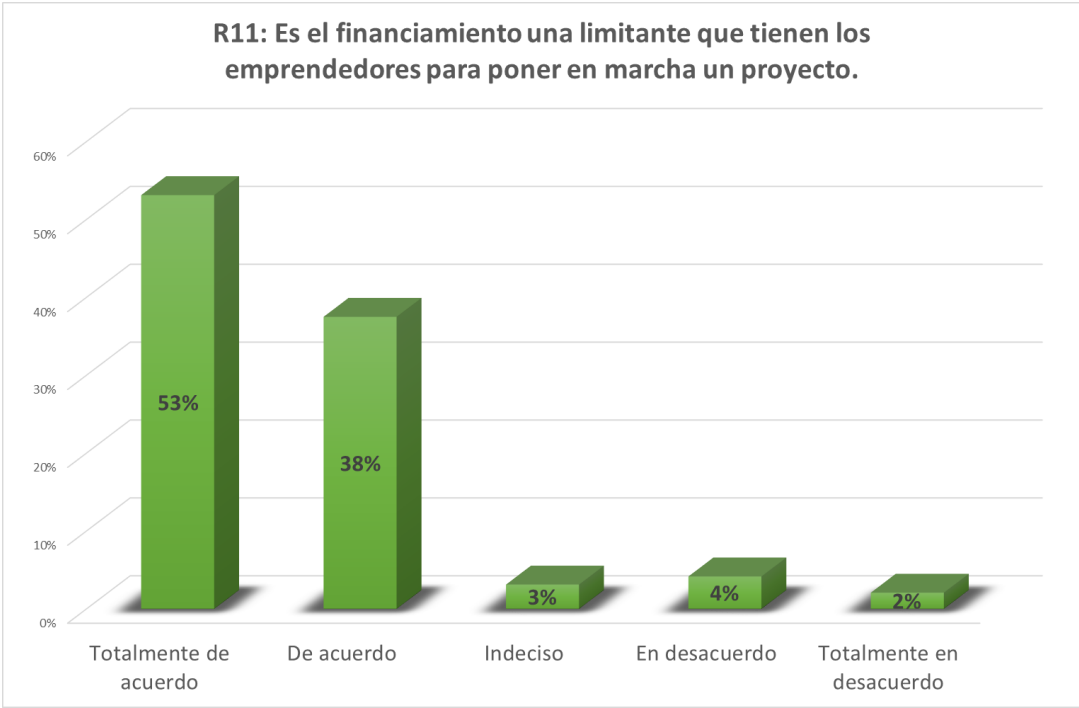
Figura 17 Considera que los emprendedores utilizan su capital intelectual para crear valor.



Fuente: Elaboración propia

Al consultar a los diferentes egresados de diversas carreras el reactivo de que si considera que los emprendedores utilizan su capital intelectual para crear valor el 63% opina que, si está totalmente de acuerdo, un 29% de acuerdo, el 5% indeciso, un 3% en desacuerdo; por lo que en la mayoría coincide en que si es importante la inteligencia tanto emocional como de conocimiento a la hora de tener negocio.

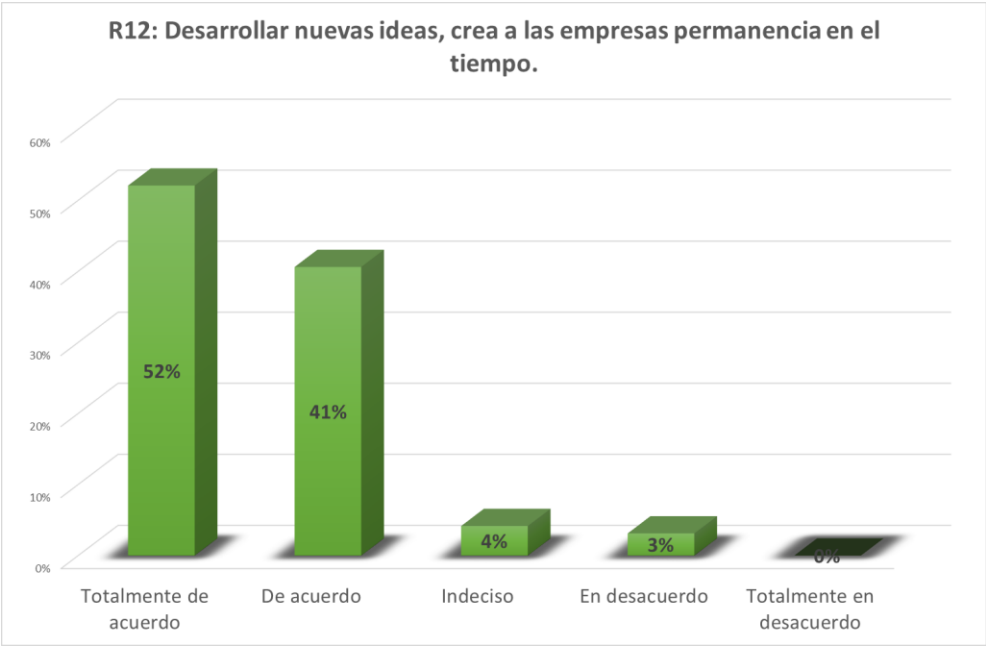
Figura 18 Es el financiamiento una limitante que tienen los emprendedores para poner en marcha un proyecto.



Fuente: Elaboración propia

El 53% de los encuestados piensa estar totalmente de acuerdo con que el financiamiento es un obstáculo para emprender, el 38% opina que está de acuerdo con la afirmación; un 4% está en desacuerdo, el 3% indeciso y el 2% totalmente en desacuerdo.

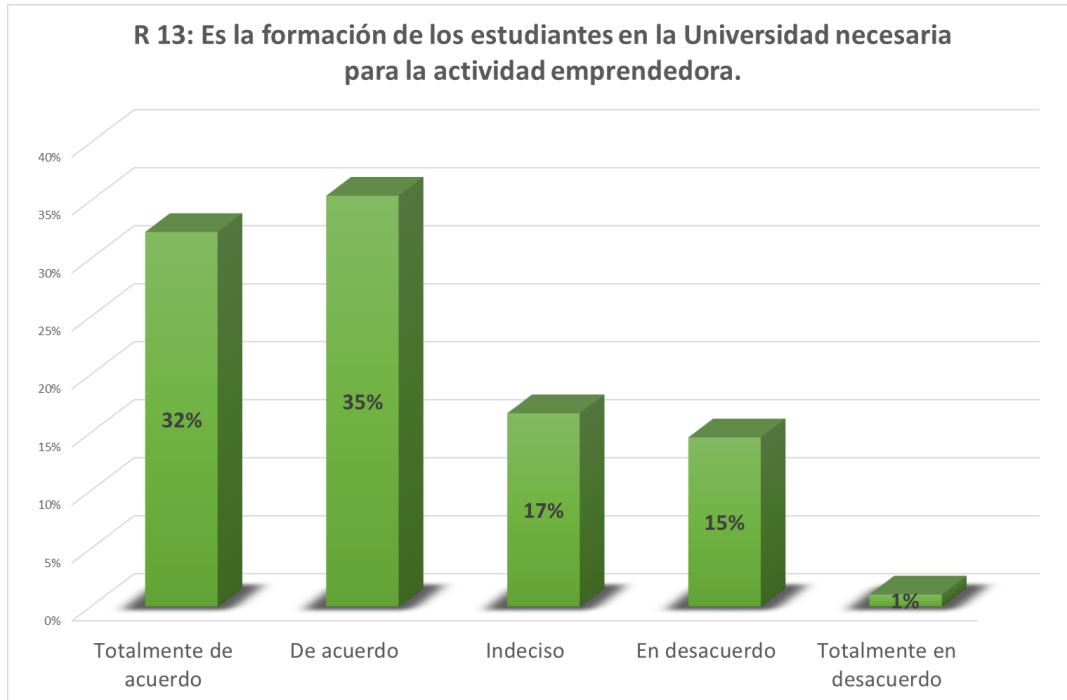
Figura 19 Desarrollar nuevas ideas, crea a las empresas permanencia en el tiempo.



Fuente: Elaboración propia

Del total de egresados encuestados el 52% opina estar totalmente de acuerdo con que desarrollar nuevas ideas, crea a las empresas permanencia en el tiempo; el 41% opina estar de acuerdo, un 4% indeciso y un 3% en desacuerdo, por lo que se observa en los resultados encontrados; en su mayoría coinciden en que es necesario generar ideas constantemente, para ser competitivos y la empresa continúe en marcha.

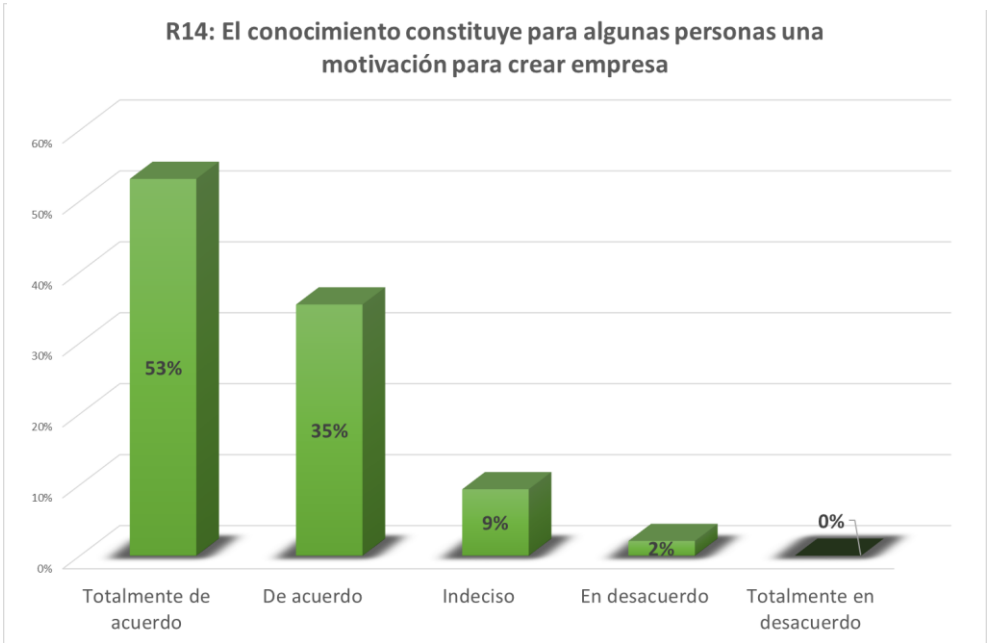
Figura 20 Es la formación de los estudiantes en la universidad necesaria para la actividad emprendedora.



Fuente: Elaboración propia

El 35% de los egresados contestaron estar de acuerdo con que la formación de los estudiantes en la universidad es necesaria para la actividad emprendedora. Un 32% opina estar totalmente de acuerdo; el 17% indeciso, el 15% en desacuerdo y el 1% es totalmente en desacuerdo, en su mayoría opinan que, si es necesaria la formación en la universidad, para poder emprender.

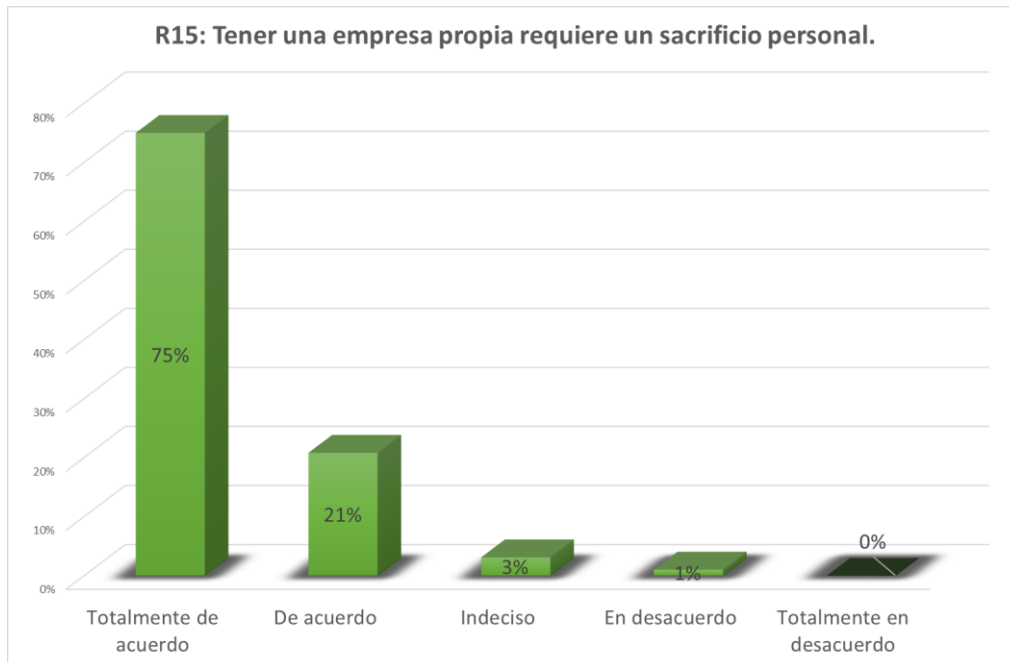
Figura 21 El conocimiento constituye para algunas personas una motivación para crear empresa.



Fuente: Elaboración propia

Del total de personas encuestadas el 53% comentó que está totalmente de acuerdo en que el conocimiento constituye para algunas personas una motivación para crear una empresa; el 35% está de acuerdo con tal afirmación; el 9% indeciso y el 2% en desacuerdo. El hecho de saber y conocer sobre lo que se va a crear y como ejecutarlo genera una motivación, según las opiniones de los egresados profesionales.

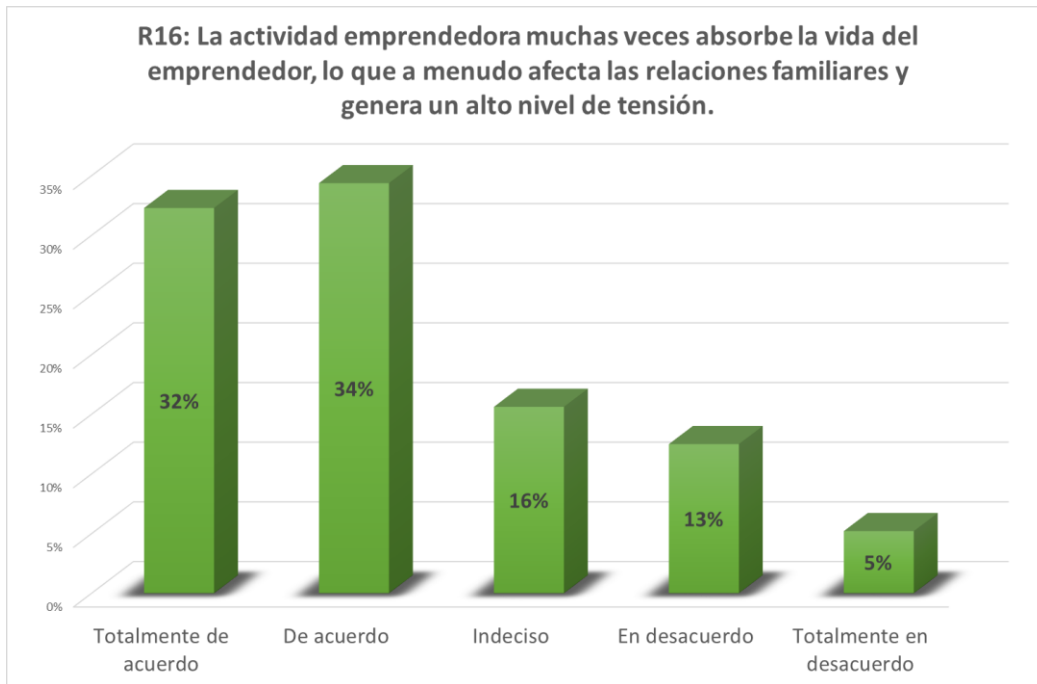
Figura 22 Tener una empresa propia requiere un sacrificio personal.



Fuente: Elaboración propia

Al comentar en la encuesta el 75% de los egresados opinan que si se requiere un sacrificio personal para tener una empresa propia; el 21% está de acuerdo; el 3% indeciso y 1% en desacuerdo. Se observa que la tendencia a contestar es que si definitivamente se requiere de sacrificar ciertos aspectos de la vida del emprendedor.

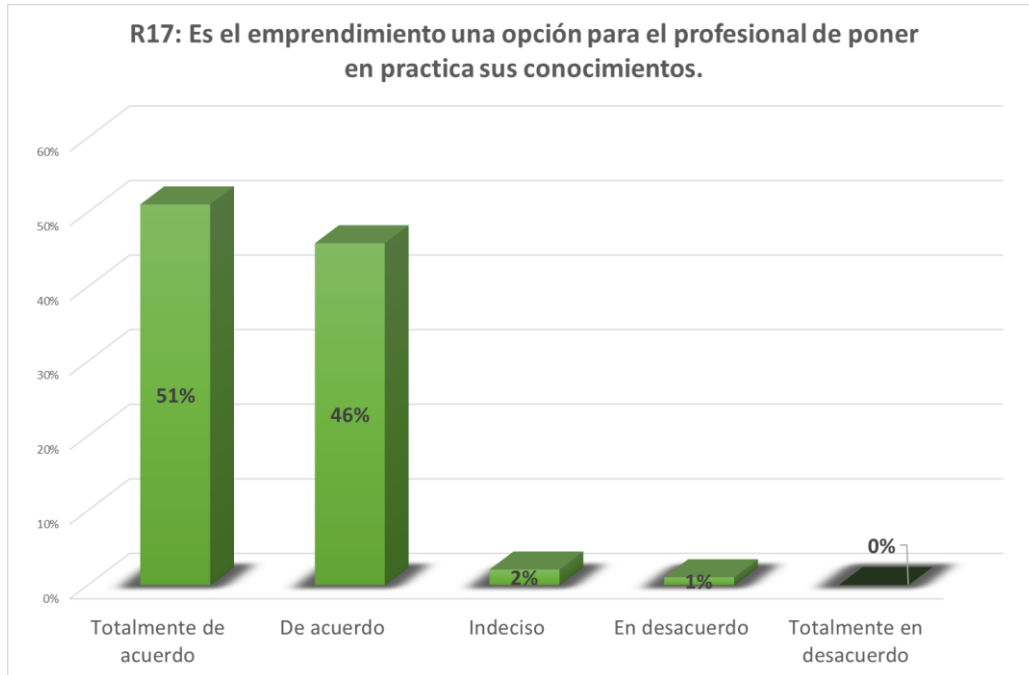
Figura 23 La actividad emprendedora muchas veces absorbe la vida del emprendedor.



Fuente: Elaboración propia

El 34% de los encuestados opina estar de acuerdo con el reactivo de que la actividad emprendedora muchas veces absorbe la vida del emprendedor y que a menudo afecta las relaciones familiares y genera un alto nivel de tensión; un 32% opina estar totalmente de acuerdo con la afirmación; un 16% respondió estar indeciso, un 13% en desacuerdo un 5% totalmente en desacuerdo.

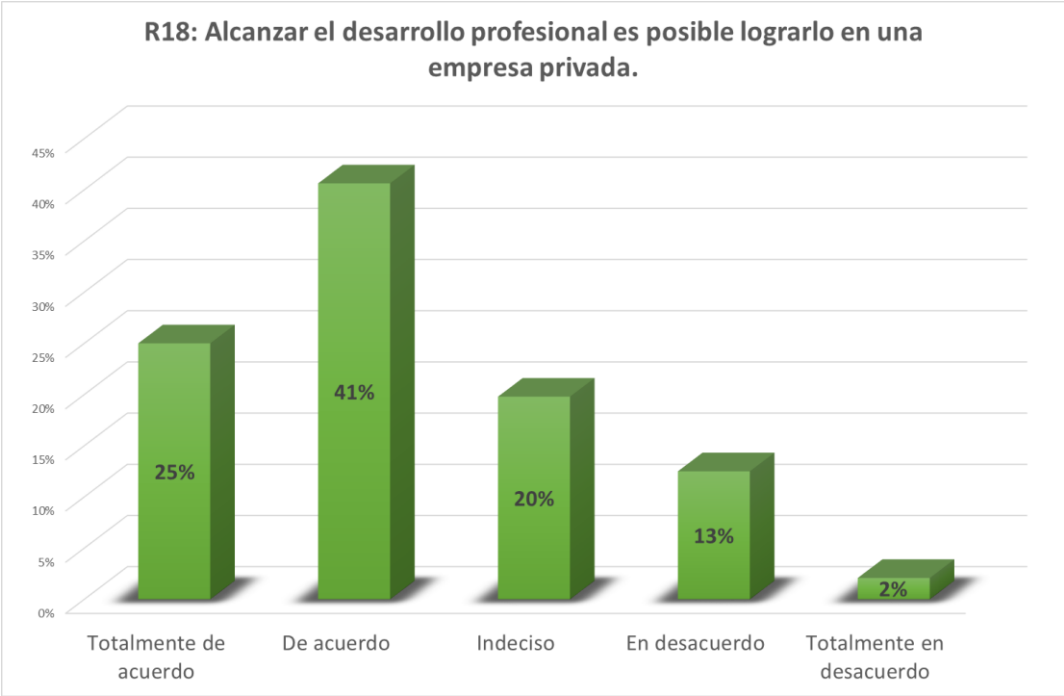
Figura 24 Es el emprendimiento una opción para el profesional de poner en práctica sus conocimientos.



Fuente: Elaboración propia

El 51% de los profesionales encuestados opina que el emprendimiento es una opción para poner en práctica los conocimientos adquiridos; el 46% opina estar de acuerdo; un 2% indeciso y 1% en desacuerdo. La mayoría si coincide en que es una oportunidad de los emprendedores poner en práctica sus conocimientos en la creación de las propias empresas.

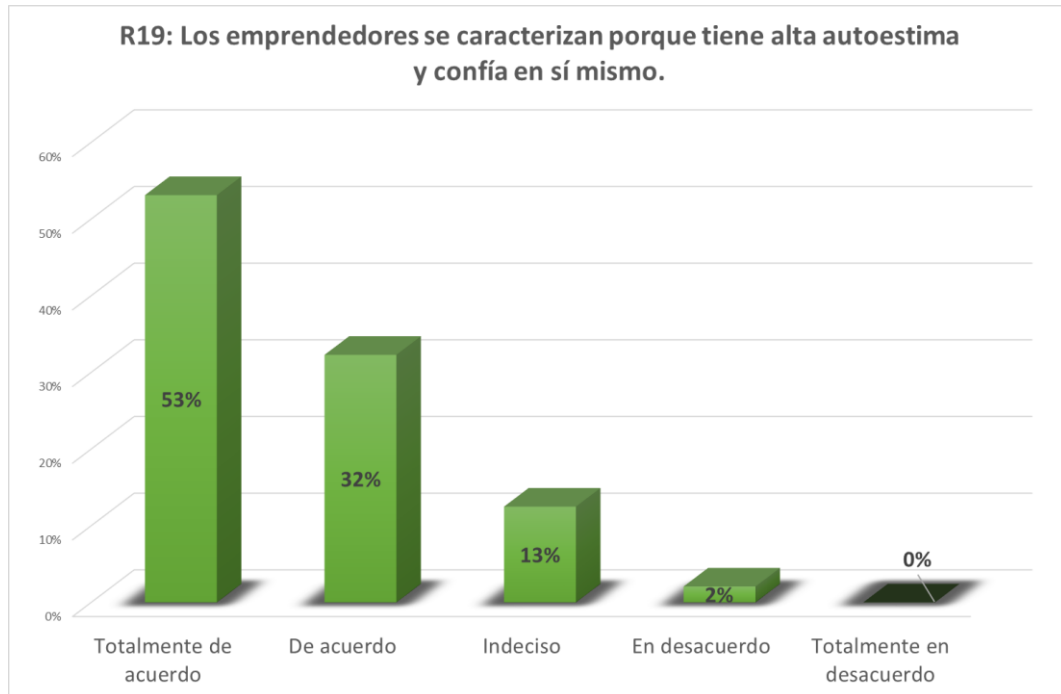
Figura 25 Alcanzar el desarrollo profesional es posible lograrlo en una empresa privada.



Fuente: Elaboración propia

El 41% de los encuestados opina que alcanzar el desarrollo profesional es posible lograrlo en la empresa privada; el 25% respondió estar totalmente de acuerdo; un 20% indeciso; un 13% en desacuerdo y un 2% en totalmente en desacuerdo. Interesante observar que los egresados también aseguran estar positivamente de acuerdo que si es posible desarrollarse como empleado.

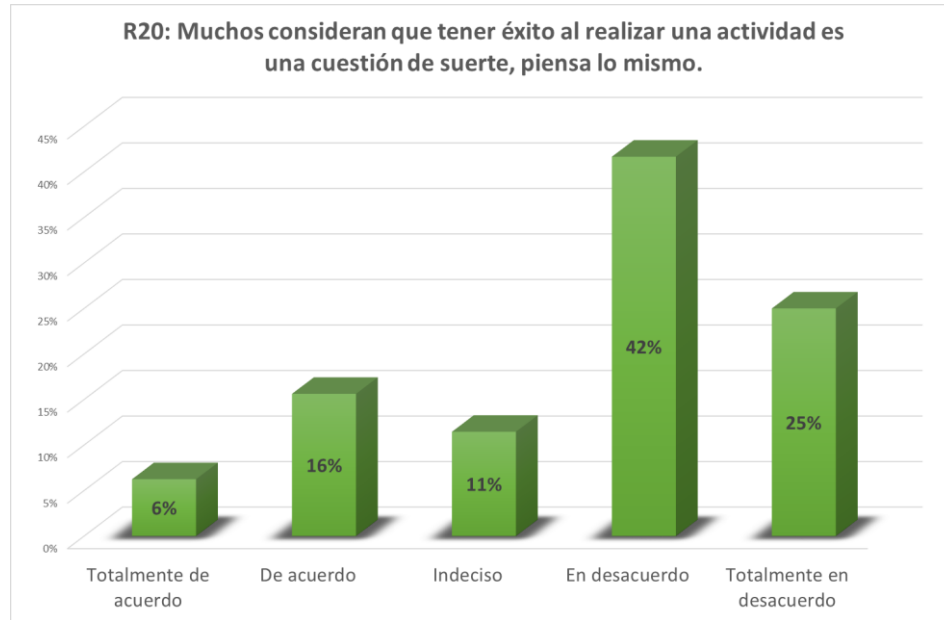
Figura 26 Los emprendedores se caracterizan porque tiene alta autoestima y confía en sí mismo.



Fuente: Elaboración propia

El 53% de los encuestados respondió estar totalmente de acuerdo con que los emprendedores se caracterizan porque tiene alta autoestima y confía en si mismo; el 32% opina estar de acuerdo; un 13% indeciso; un 2% en desacuerdo. Se observa que la mayoría opinó que los emprendedores deben de tener las características mencionadas al inicio.

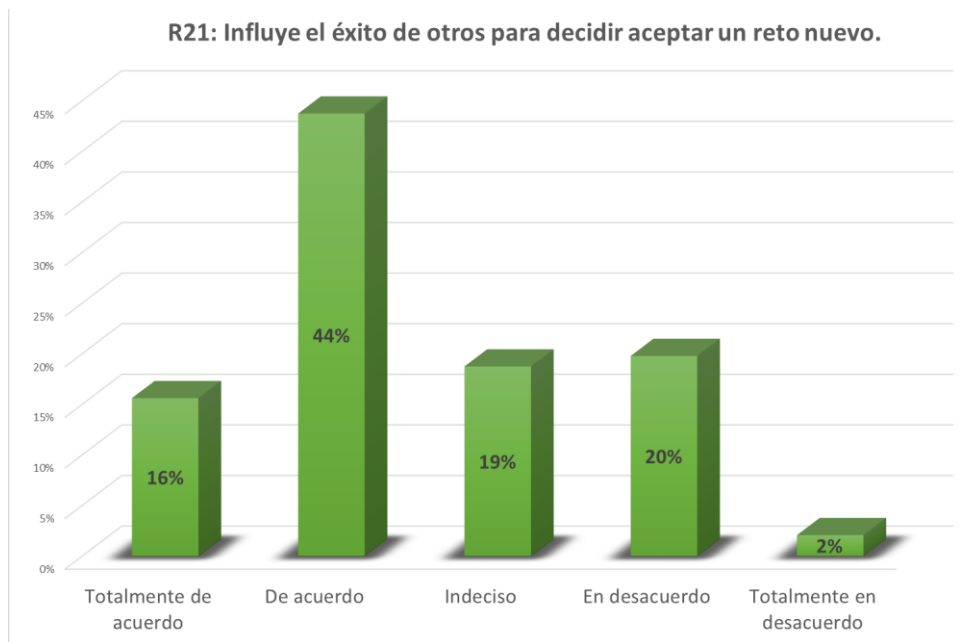
Figura 27 Muchos consideran que tener éxito al realizar una actividad es cuestión de suerte, piensa lo mismo.



Fuente: Elaboración propia

El 42% de los encuestados respondieron que están en desacuerdo en que para tener éxito es cuestión de suerte; un 25% opina totalmente en desacuerdo; un 11% indeciso; un 16% de acuerdo y un 6% totalmente de acuerdo. Se observa que la mayoría no considera que sea suerte tener éxito, lo contrario requiere de esfuerzo, dedicación y perseverancia.

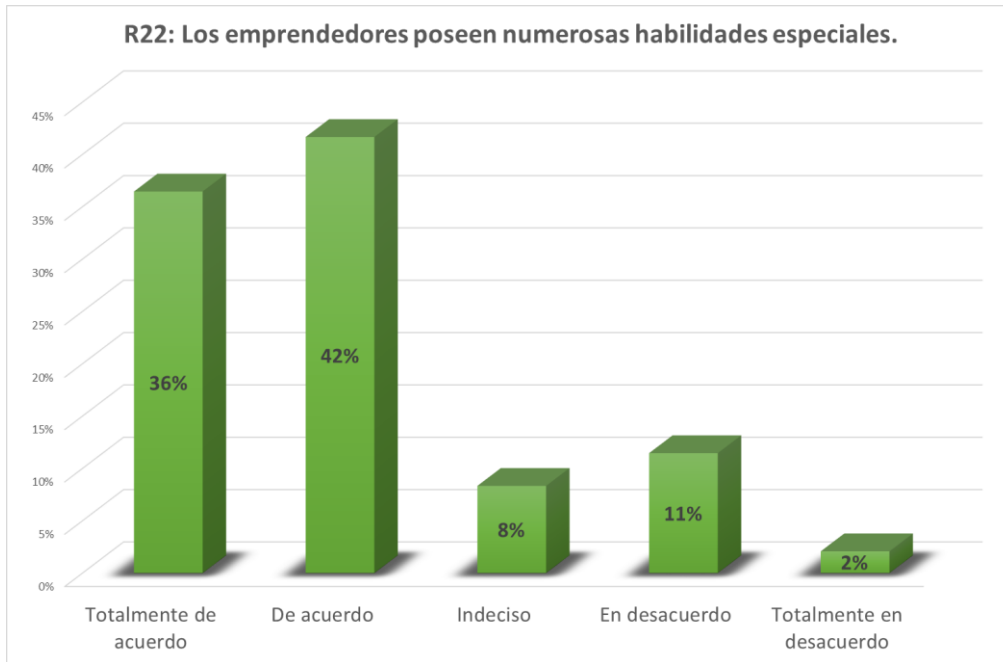
Figura 28 Influye el éxito de otros para decidir aceptar un reto nuevo.



Fuente: Elaboración propia

Al consultar a los egresados sobre si el éxito de otros influye para aceptar un nuevo reto; el 44% opinó estar de acuerdo; el 16% opina estar totalmente de acuerdo; el 19% indeciso; el 20% en desacuerdo; y el 2% en totalmente en desacuerdo; la mayoría si piensa que el logro de otros emprendedores inspira para tomar el riesgo a crear una empresa propia.

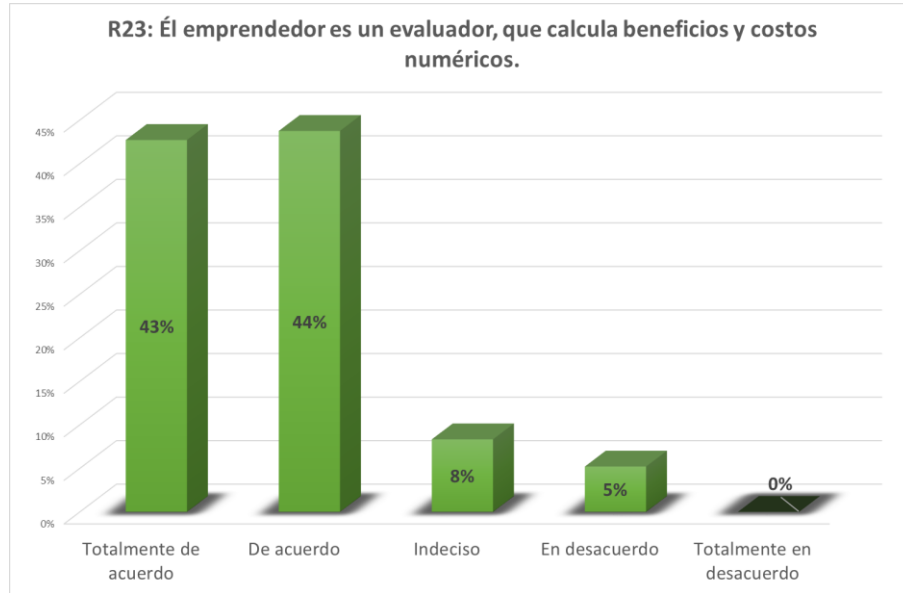
Figura 29 Los emprendedores poseen numerosas habilidades especiales.



Fuente: Elaboración propia

Las personas que fueron encuestadas, el 42% están de acuerdo en que los emprendedores poseen numerosas habilidades especiales y el 36% están totalmente de acuerdo; con porcentajes mínimos el 11% opina lo contrario que están en desacuerdo; un 8% indeciso tan solo un 2% en totalmente en desacuerdo.

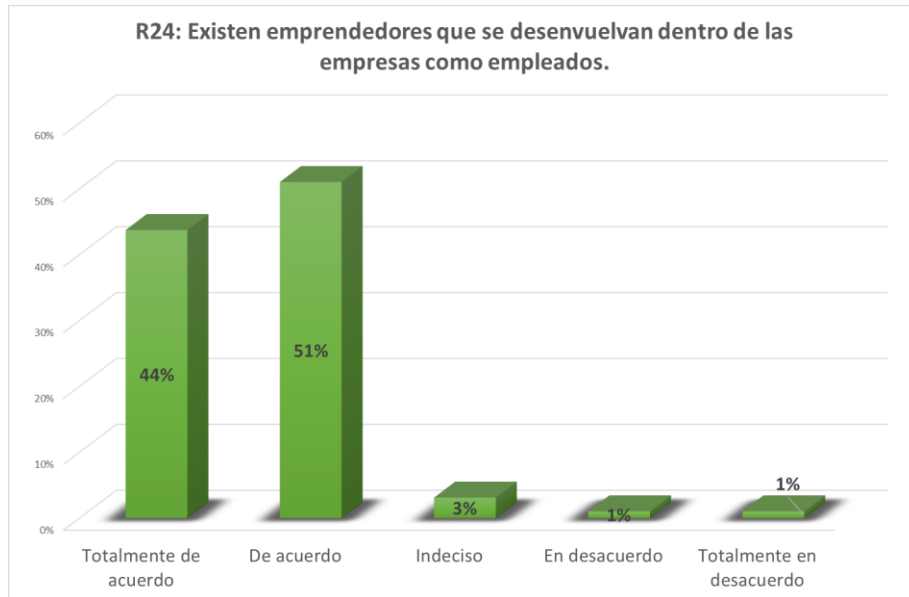
Figura 30 El emprendedor es un evaluador, que calcula beneficios y costos numéricos.



Fuente: Elaboración propia

Un 44% considera que el emprendedor es un evaluador, que calcula beneficios y costos numéricos el 43% está totalmente de acuerdo con dicha afirmación; un 8% está indeciso; el 5% en desacuerdo, se analiza y se comprueba que si es importante evaluar y calcular el margen de contribución en los proyectos que se incursionaran.

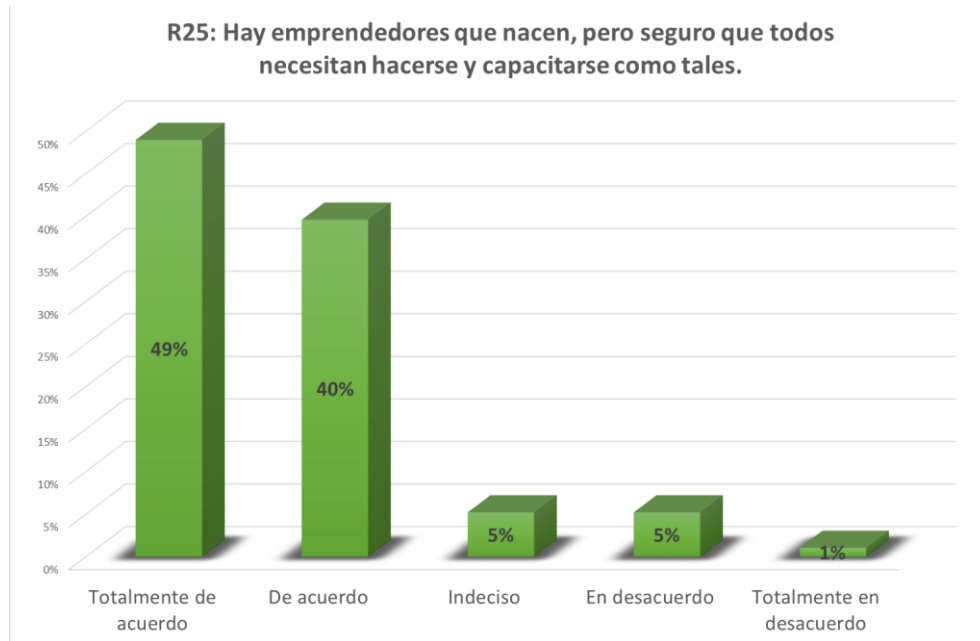
Figura 31 Existen emprendedores que se desenvuelven dentro de las empresas como empleados.



Fuente: Elaboración propia

El 51% manifiesta estar de acuerdo con la afirmación de que si existen emprendedores que se desenvuelven dentro de las empresas como empleados; un 44% opina estar totalmente de acuerdo; un número significativo opina lo contrario; el 3% muestra indecisión; y 1% está en desacuerdo.

Figura 32 Hay emprendedores que nacen, pero seguro que todos necesitan hacerse y capacitarse como tales.

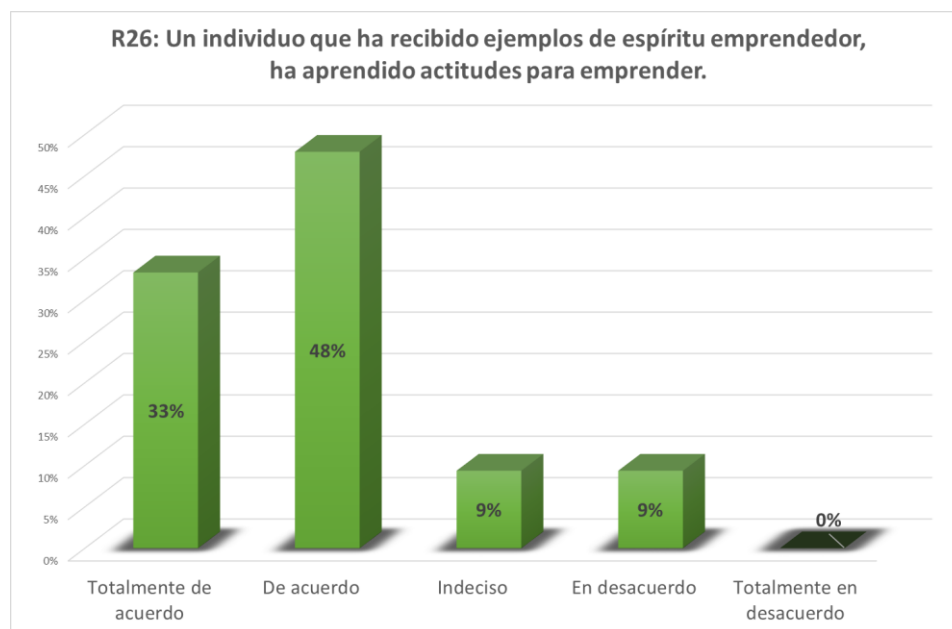


Fuente: Elaboración propia

El 49% de los egresados respondieron estar totalmente de acuerdo en que hay emprendedores que nacen, pero seguro que todos necesitan hacerse y capacitarse como tales; el 40% manifiesta estar de acuerdo que es necesario capacitarse; un 5% opina estar indeciso y otro 5% en desacuerdo es decir consideran que ya lo traen innato en su personalidad y 1% considero estar en totalmente en desacuerdo.

4.1.2. Variable Dependiente Desarrollo Profesional

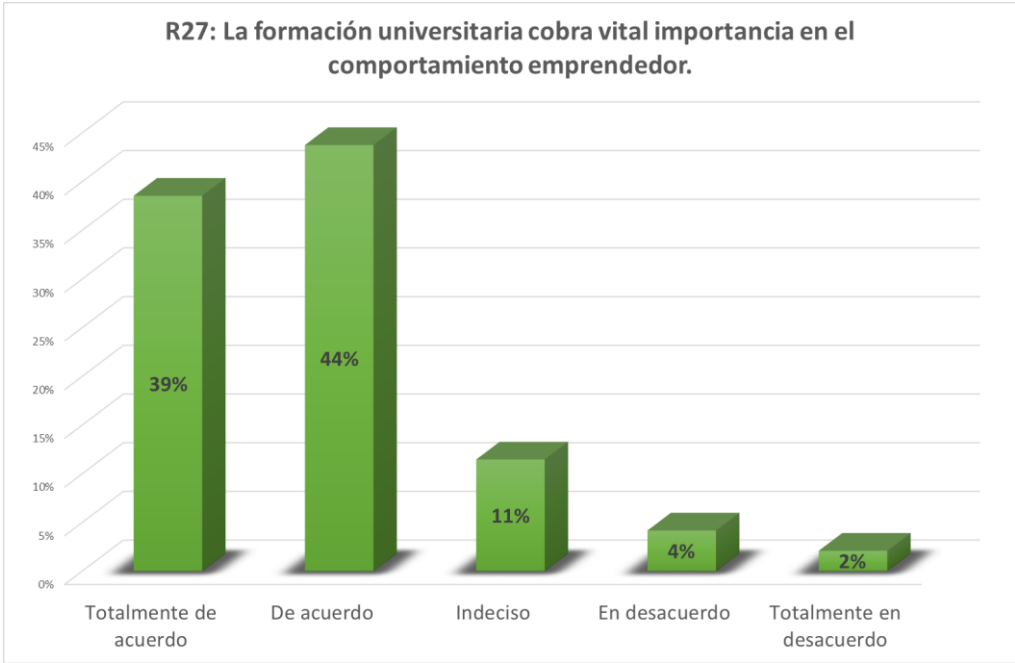
Figura 33 Un individuo que ha recibido ejemplos de espíritu emprendedor ha aprendido actitudes para emprender.



Fuente: Elaboración propia

El 48% de los encuestados opina estar de acuerdo en que si un individuo que haya recibido ejemplos de espíritu emprendedor ha aprendido actitudes para emprender; un 33% manifiesta estar totalmente de acuerdo con tal aserción; un 9% opina indecisión y otro 9% está en desacuerdo. Por lo que se observa según los resultados que la mayoría están seguros de que aquellos que ha crecido y convivido con emprendedores ha aprendido de ellos.

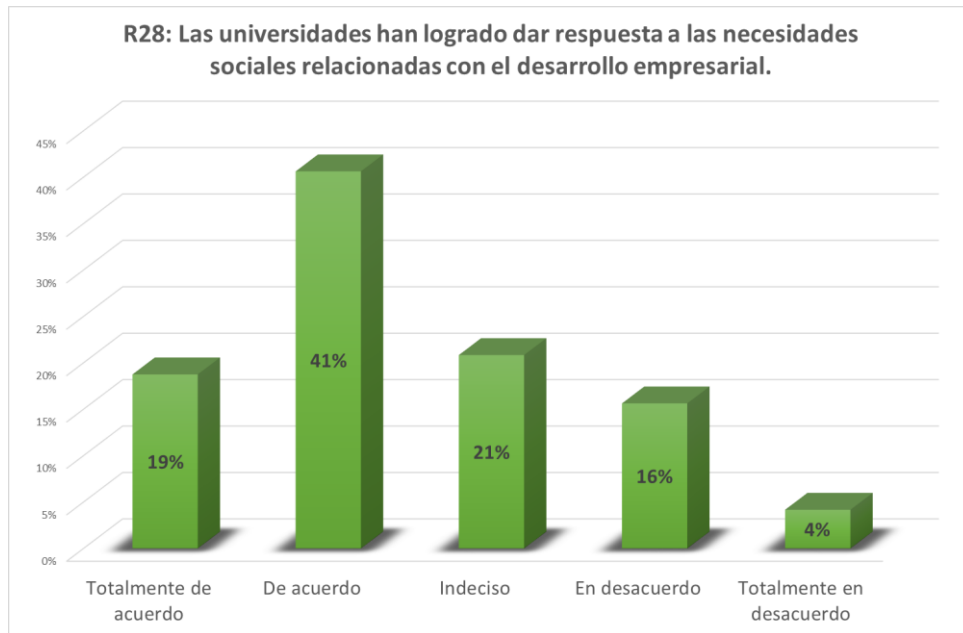
Figura 34 La formación universitaria cobra vital importancia en el comportamiento emprendedor.



Fuente: Elaboración propia

Un 44% manifiesta estar de acuerdo que la formación universitaria cobra vital importancia en el comportamiento emprendedor; un 39% opina estar totalmente de acuerdo con tal afirmación; un 11% considera indecisión; un 4% está en desacuerdo y 2% totalmente en desacuerdo; se observa que la tendencia se inclina más a que si es necesaria la formación universitaria en un emprendedor.

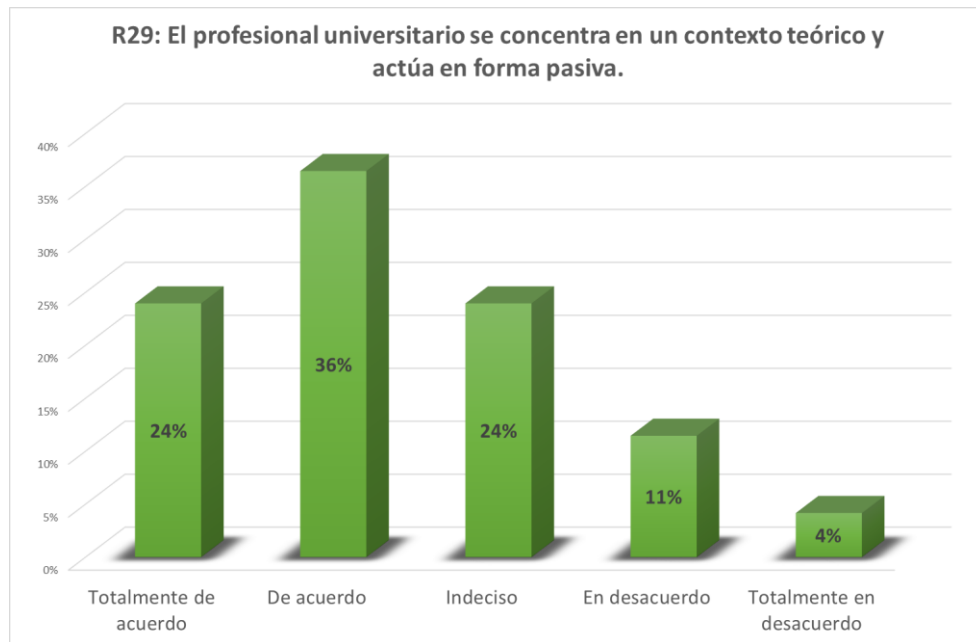
Figura 35 Las universidades han logrado dar respuesta a las necesidades sociales relacionadas con el desarrollo empresarial.



Fuente: Elaboración propia

El 41% de los egresados encuestados manifiesta que las universidades han logrado dar respuesta a las necesidades sociales relacionadas con el desarrollo empresarial; un 19% opina estar totalmente de acuerdo; un 21% manifiesta indecisión; el 16% considera estar en desacuerdo y un 4% en totalmente en desacuerdo. Existe opiniones diversas con dicho reactivo, sin embargo, un porcentaje considera que las universidades si contribuyen a las necesidades sociales.

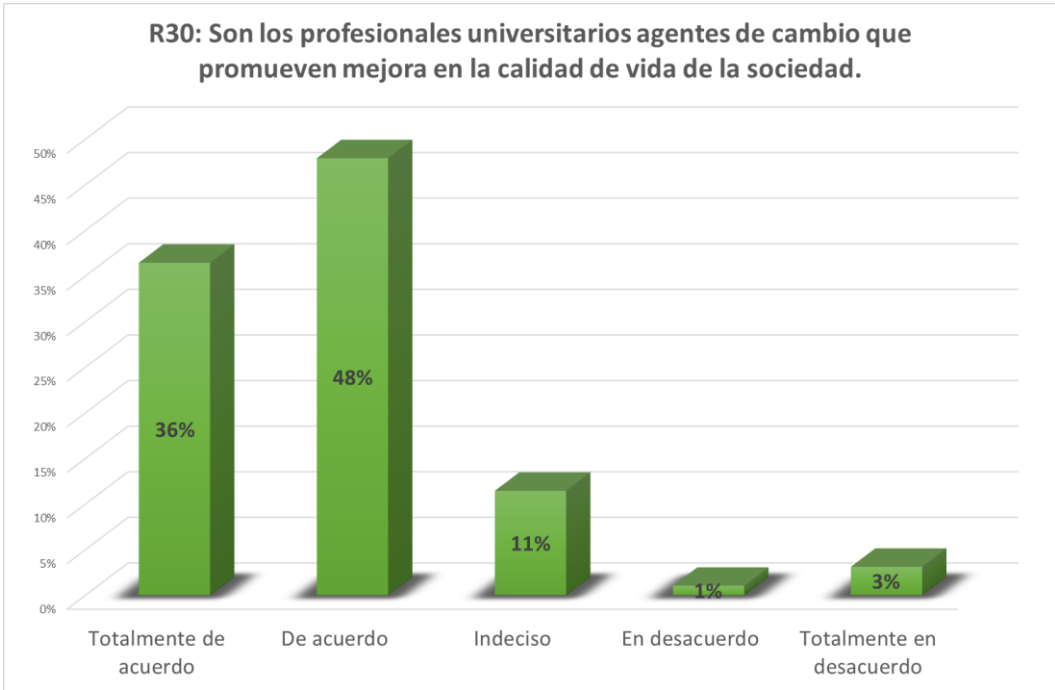
Figura 36 El profesional universitario se concentra en un contexto teórico y actúa en forma pasiva.



Fuente: Elaboración propia

El 36% de los egresados opina estar de acuerdo con la afirmación de que el profesional universitario se concentra en un contexto teórico y actúa en forma pasiva; un 24% manifiesta estar totalmente de acuerdo; otro 24% considera estar indeciso; el 11% está en desacuerdo y el 4% opina estar totalmente en desacuerdo.

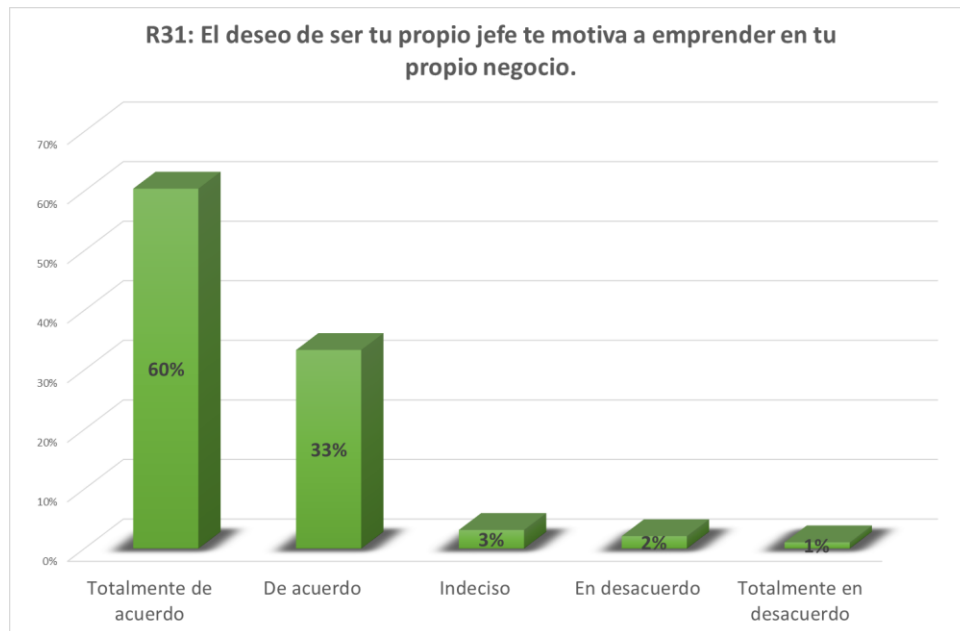
Figura 37 Son los profesionales universitarios agentes de cambio que promueven mejora en la calidad de vida de la sociedad.



Fuente: Elaboración propia

El 48% de los encuestados respondió estar de acuerdo en que los profesionales universitarios son agentes de cambio que promueven mejora en la calidad de vida de la sociedad; un 36% opina estar totalmente de acuerdo con tal proposición; el 11% manifiesta indecisión el 3% totalmente de acuerdo y el 1% en desacuerdo.

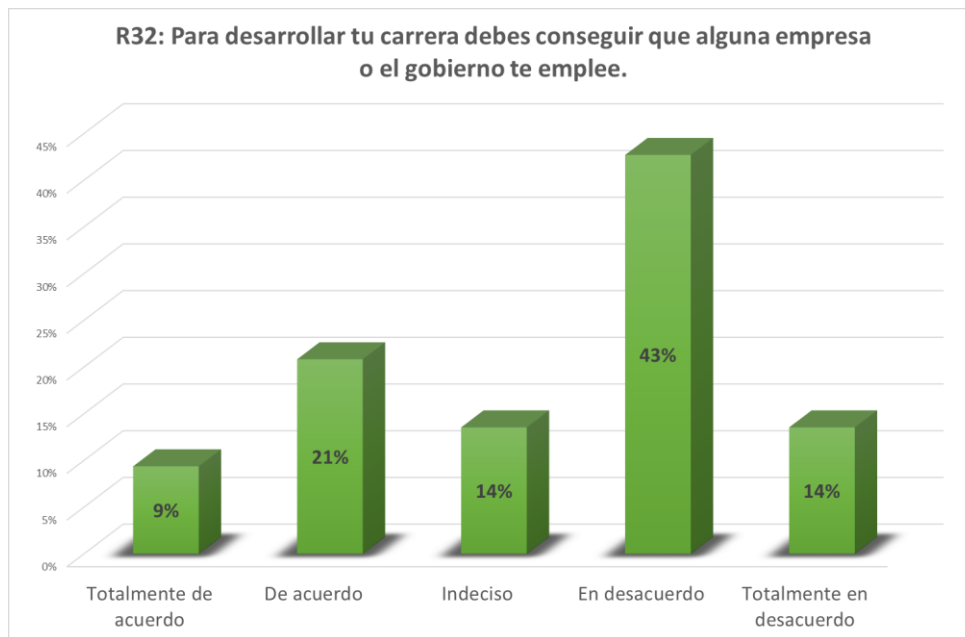
Figura 38 El deseo de ser tu propio jefe te motiva a emprender en tu propio negocio.



Fuente: Elaboración propia

El 60% de los encuestados manifiesta que está totalmente de acuerdo en que el deseo de ser el propio jefe motiva a emprender con un negocio; el 33% opina estar de acuerdo con dicha afirmación; sin embargo, el 3% están indecisos, el 2% en desacuerdo y 1% en totalmente en desacuerdo. Los egresados según se observa en el gráfico 31 la tendencia se inclina a que desear ser jefes de una empresa propia es una motivación.

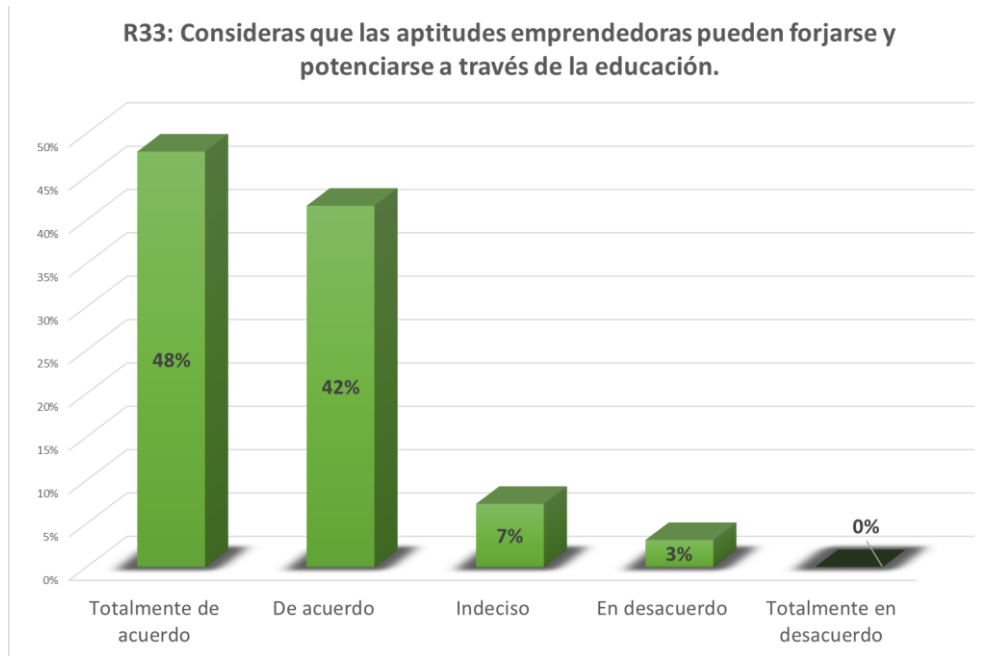
Figura 39 Para desarrollar tu carrera debes conseguir que alguna empresa o el gobierno te emplee.



Fuente: Elaboración propia

El 43% de los egresados encuestados respondieron que están en desacuerdo en que el profesional universitario solo puede desarrollar su carrera en la empresa privada o el gobierno; el 14% opina estar en totalmente en desacuerdo con la afirmación; sin embargo, existe un porcentaje del 21% que piensa que para desarrollarse profesionalmente se debe de conseguir trabajo en dichos lugares, el 14% manifiesta indecisión y el 9% está totalmente de acuerdo.

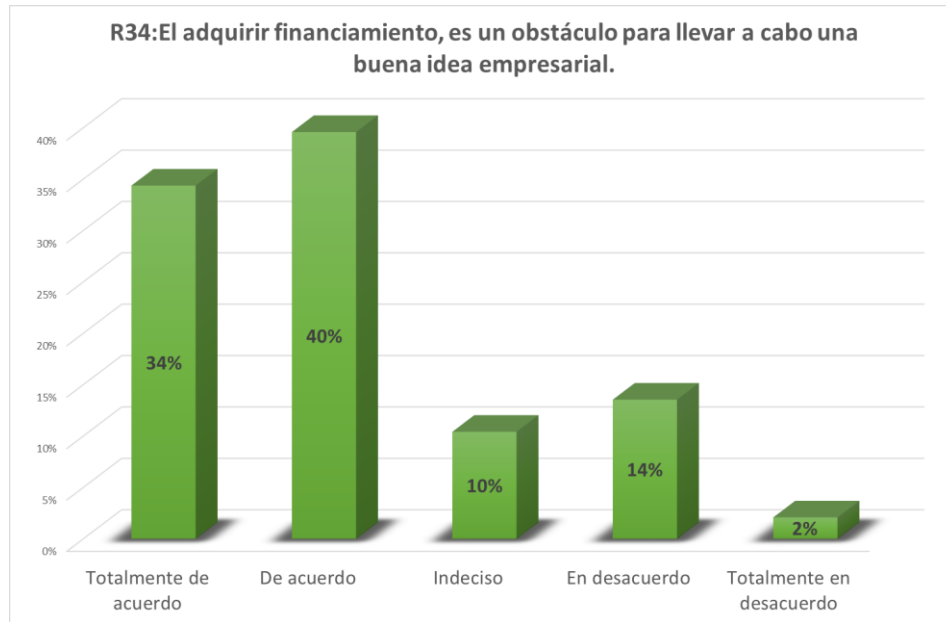
Figura 40 Consideras que las aptitudes emprendedoras pueden forjarse y potenciarse a través de la educación.



Fuente: Elaboración propia

El 48% manifiesta que está totalmente de acuerdo en que las aptitudes emprendedoras pueden forjarse y potenciarse a través de la educación; el 42% opina que está de acuerdo; un 7% respondió estar indeciso; el 3% en desacuerdo; se observa en los resultados encontrados que hay un alto porcentaje que piensa que si es necesario sacar doble filo a las aptitudes y que mejor haciéndolo con la educación.

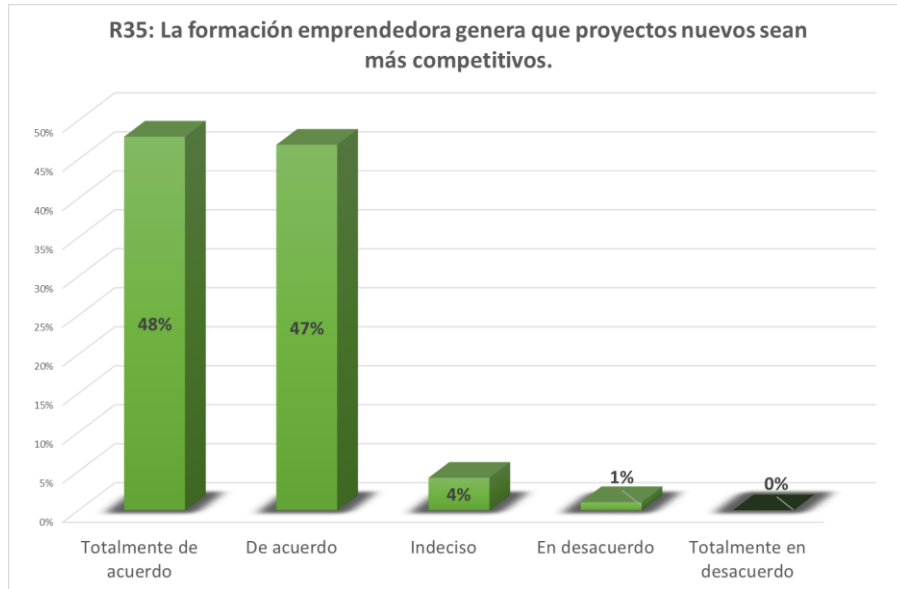
Figura 41 El adquirir financiamiento, es un obstáculo para emprender.



Fuente: Elaboración propia

El 40% de los profesionales encuestados respondió que el hecho de adquirir un financiamiento es un obstáculo para ejecutar una idea de negocio de igual forma el 34% opina que está totalmente de acuerdo; el 14% en desacuerdo, un 2% en totalmente en desacuerdo y el 10% marco indecisión en la afirmación; se observa que los egresados piensan que el adquirir financiamiento es una limitante para poner en marcha un proyecto.

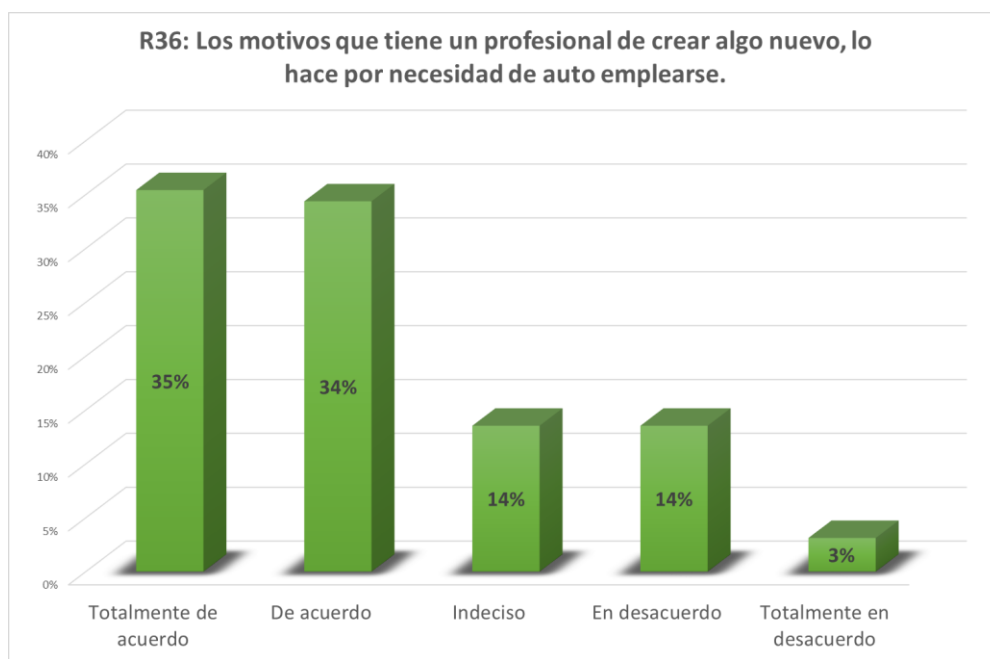
Figura 42 La formación emprendedora genera que proyectos nuevos sean más competitivos.



Fuente: Elaboración propia

Al contestar los egresados al reactivo si la formación emprendedora genera que proyectos nuevos sean más competitivos respondió el 48% estar totalmente de acuerdo; el 47% manifiesta está de acuerdo; un 4% indeciso, el 1% en desacuerdo; por lo que la mayoría coincide y opina que si es básico e importante ser competitivos generando ideas asertivas que se desarrollan a través de la formación empresarial.

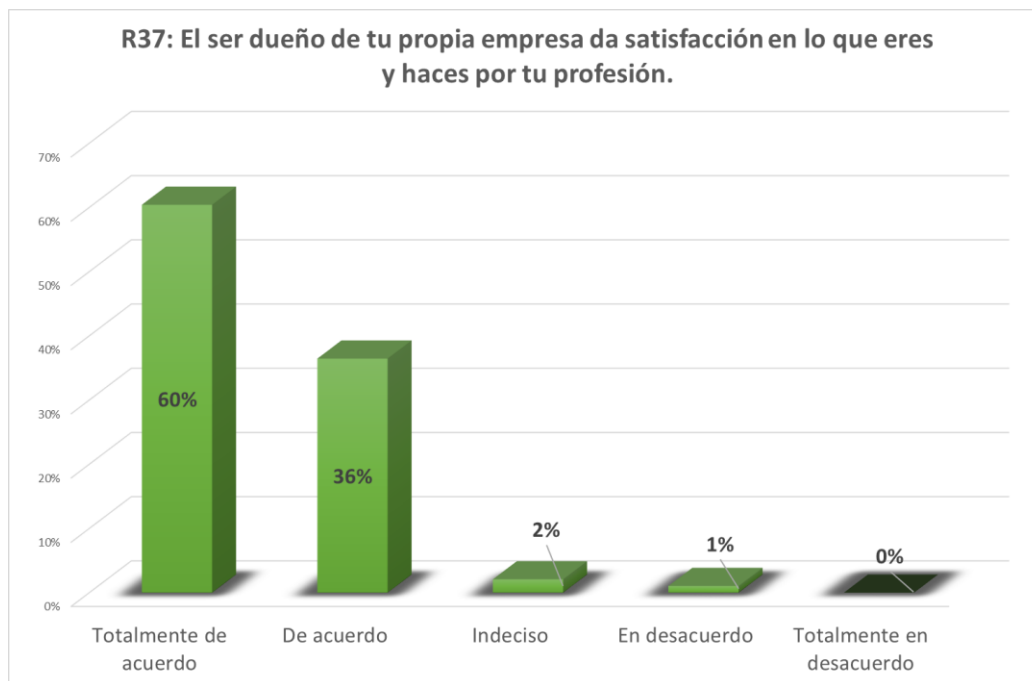
Figura 43 Los motivos que tiene un profesional de crear algo nuevo, lo hace por necesidad de auto emplearse.



Fuente: Elaboración propia

El 35% de los encuestados respondió que está totalmente de acuerdo; al consultarle sobre los motivos que tiene el profesional para emprender y es porque lo hace por necesidad; e 34% opinó que está de acuerdo; un 14% manifiesta indecisión, el otro 14% está en desacuerdo y un 3% en totalmente en desacuerdo.

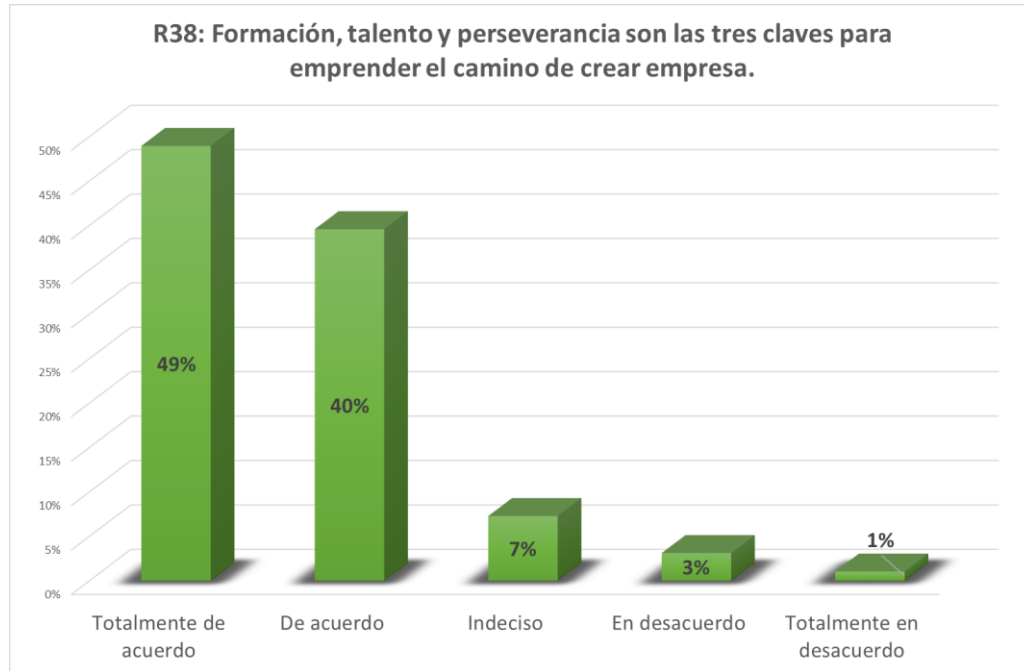
Figura 44 El ser dueño de tu propia empresa da satisfacción en lo que eres y haces por tu profesión.



Fuente: Elaboración propia

El 60% de los encuestados respondió estar totalmente de acuerdo con la afirmación de que al ser dueño de una empresa propia; da satisfacción en lo personal y profesional; un 36% manifiesta estar de acuerdo con dicho reactivo; un 2% indeciso y un 1% en totalmente en desacuerdo. El hecho de pensar en crear una empresa, algo nuevo da satisfacción profesional según los resultados obtenidos por los egresados.

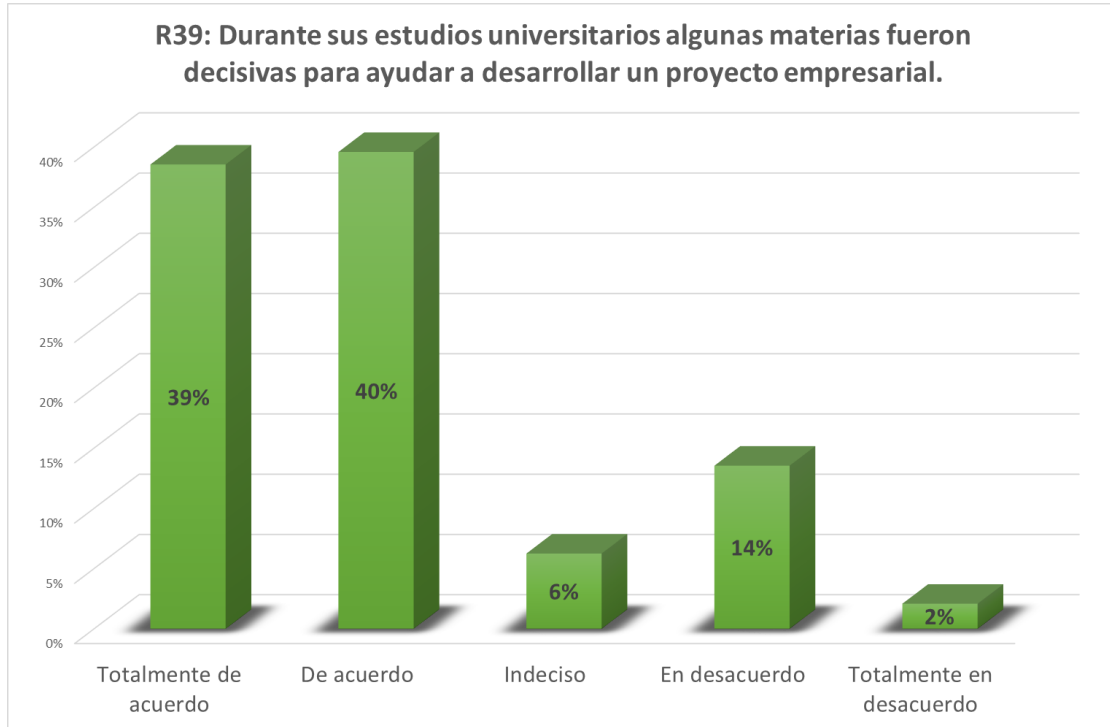
Figura 45 Formación, talento y perseverancia son las tres claves para emprender; el camino de crear una empresa.



Fuente: Elaboración propia

Al contestar los egresados a la afirmación de que si el talento, la formación y perseverancia son claves para continuar por el camino de crear una empresa; a lo que el 49% piensa estar totalmente de acuerdo; el 40% está de acuerdo; un 7% mostró indecisión; el 3% está en desacuerdo y el 1% totalmente en desacuerdo. Se observa que los encuestados están conscientes que hay que formarse, ser talentosos y sobre todo perseverar.

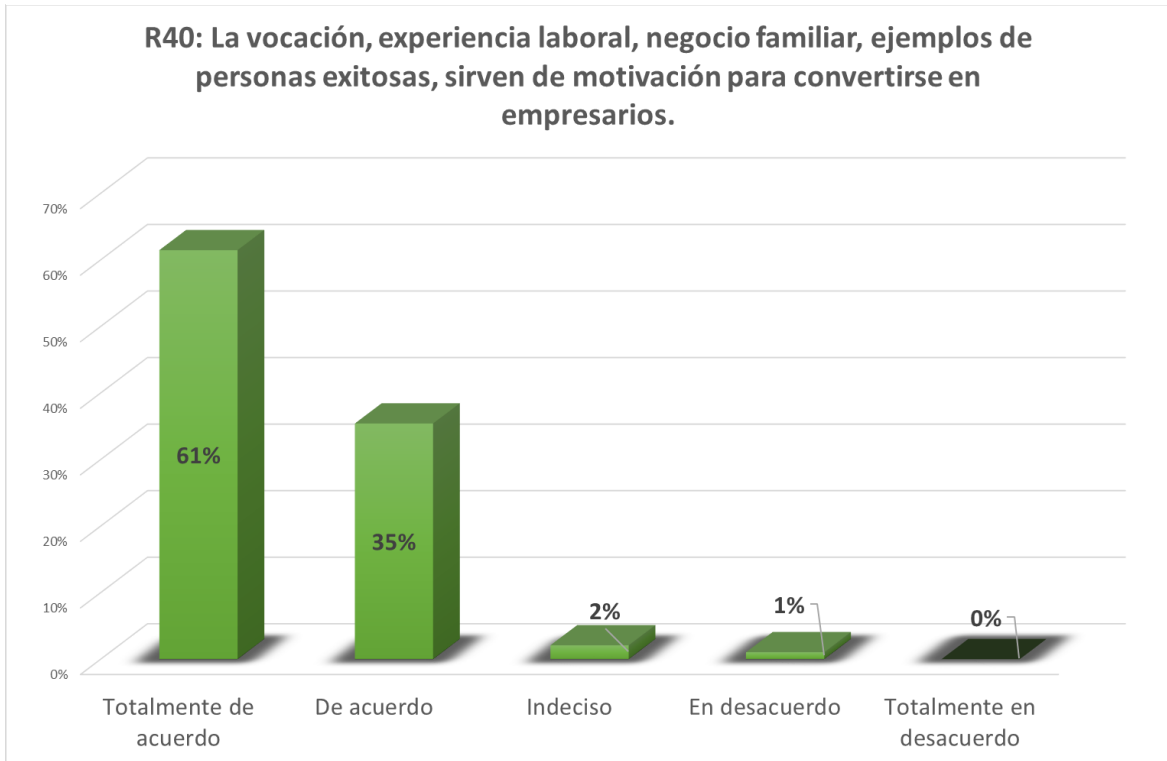
Figura 46 Durante sus estudios universitarios algunas materias fueron decisivas para ayudar a desarrollar un proyecto empresarial.



Fuente: Elaboración propia

El 40% opina que está de acuerdo en que los estudios universitarios sobre todo ciertas materias son decisivas para impulsar el desarrollo de un proyecto empresarial; el 39% manifiesta estar totalmente de acuerdo; el 14% opina estar en desacuerdo, el 6% mostro indecisión en su respuesta y el 2% está totalmente en desacuerdo.

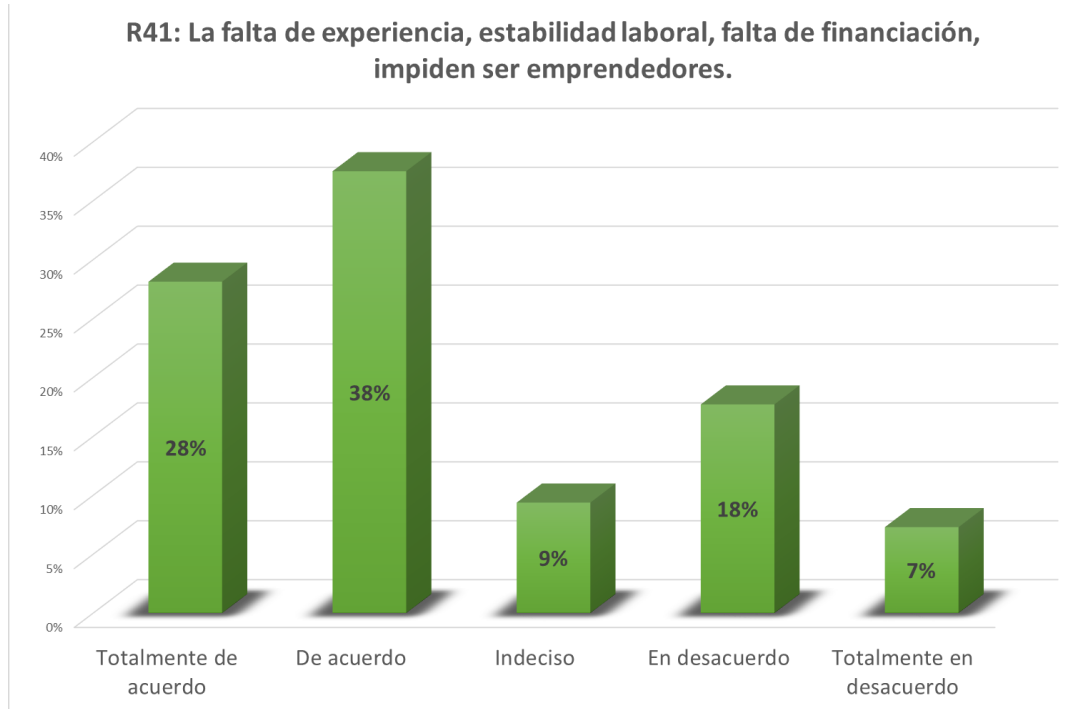
Figura 47 La vocación, experiencia laboral, negocio familiar, ejemplos de personas exitosas, sirven de motivación para convertirse en empresarios.



Fuente: Elaboración propia

El 61% de los encuestados está totalmente de acuerdo de que la vocación, la experiencia laboral, negocio familiar, ejemplos de personas exitosas sirven de motivación para convertirse en empresarios; el 35% está de acuerdo; el 2% indeciso y 1% en desacuerdo.

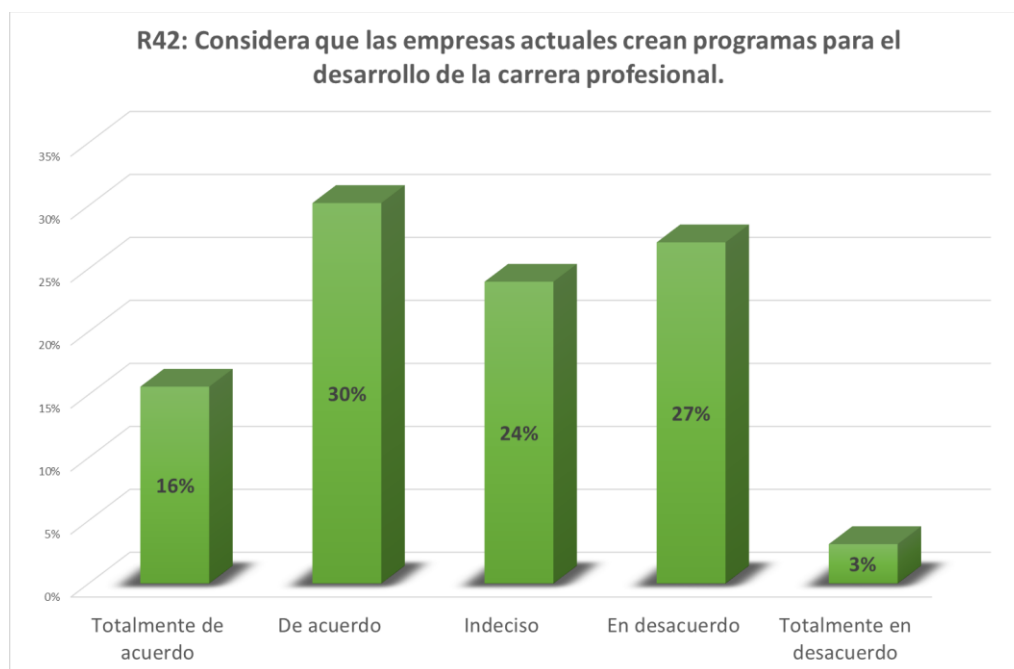
Figura 48 La falta de experiencia, estabilidad laboral, falta de financiación impiden ser emprendedores.



Fuente: Elaboración propia

El 38% de los encuestados opina estar de acuerdo en que la falta de experiencia, estabilidad laboral, falta de financiación impiden ser emprendedores, el 28% manifiesta estar totalmente de acuerdo; un 18% opina estar totalmente en desacuerdo; el 9% opina estar indeciso y el 7% opina estar totalmente en desacuerdo.

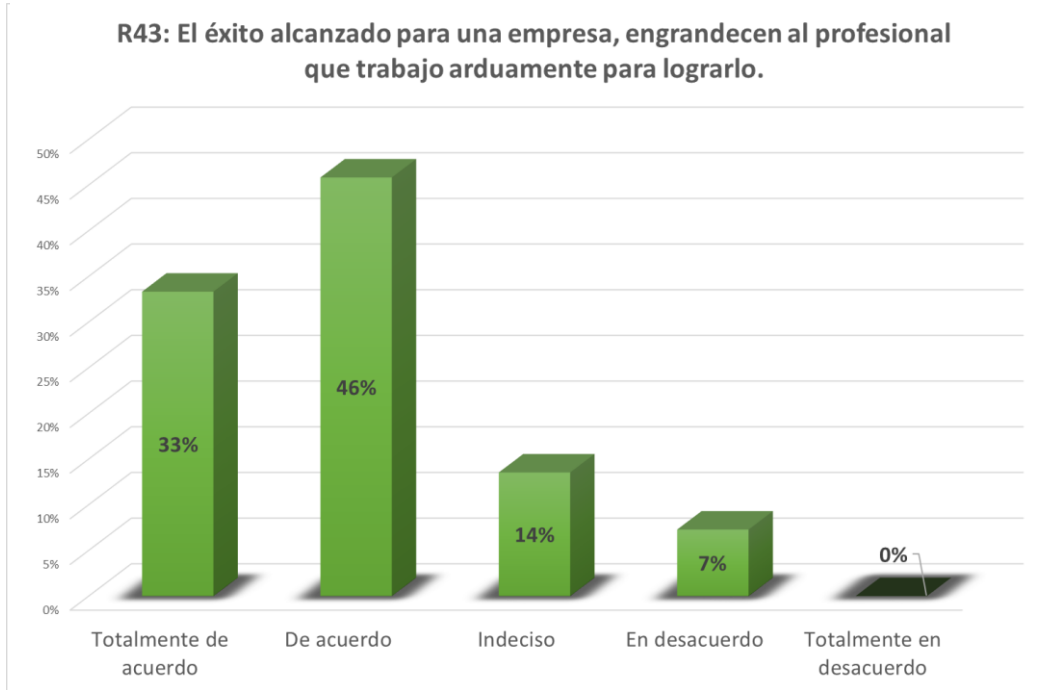
Figura 49 Considera que las empresas actuales crean programas para el desarrollo de la carrera profesional.



Fuente: Elaboración propia

El 30% de los graduados opina estar de acuerdo con la afirmación de que las empresas actuales crean programas para el desarrollo de la carrera profesional; otro 27% opina estar en desacuerdo; el 24% manifiesta estar indeciso; 16% está totalmente de acuerdo; y el 3% opina estar totalmente de acuerdo; los resultados obtenidos que se observan en la Figura 49; están cercaros no hay mucha variabilidad; por lo que las opiniones son diversas unos consideran que si hay empresas que desarrollan y capacitan constantemente a su personal; pero a la vez hay otros que dicen lo contrario.

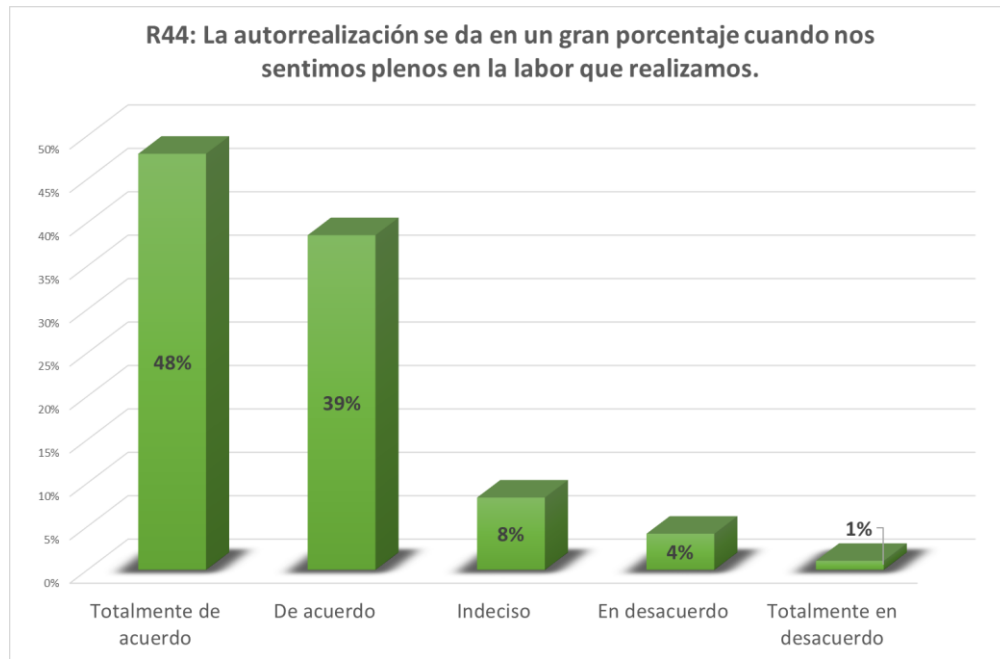
Figura 50 El éxito alcanzado para una empresa engrandecen al profesional que trabajo arduamente para lograrlo.



Fuente: Elaboración propia

El 46% de los egresados encuestados opina que está de acuerdo con que el éxito alcanzado para una empresa, engrandecen al profesional que trabajó arduamente para lograrlo; el 33% manifiesta estar totalmente de acuerdo con tal afirmación; un 14% opina estar indeciso y el 7% en desacuerdo. Se observa en la figura 49 que hay resultados bajos en cuanto a la reacción de los egresados, en que el éxito de una empresa es también el éxito del profesional que trabajo para ello.

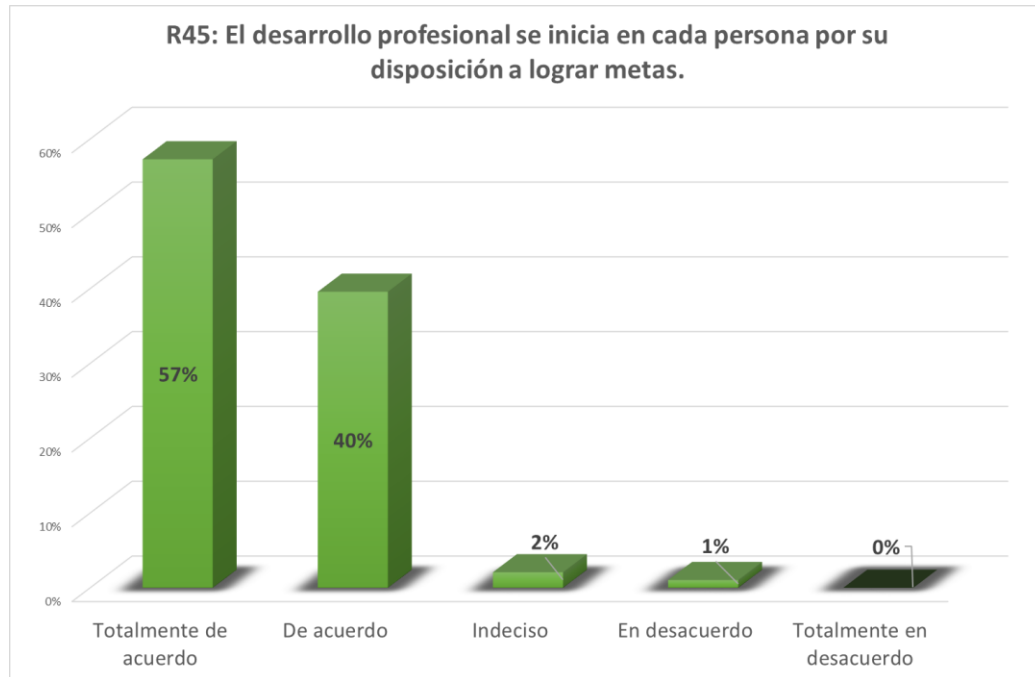
Figura 51 La autorrealización se da cuando nos sentimos plenos de la labor que realizamos.



Fuente: Elaboración propia

El 48% de los egresados respondió que está totalmente de acuerdo en que la autorrealización se da en un gran porcentaje cuando el profesional se siente pleno en la labor que realiza; un 39% está de acuerdo con dicha afirmación; un 8% está indeciso; un 4% opina que está en desacuerdo y un 1% en totalmente en desacuerdo.

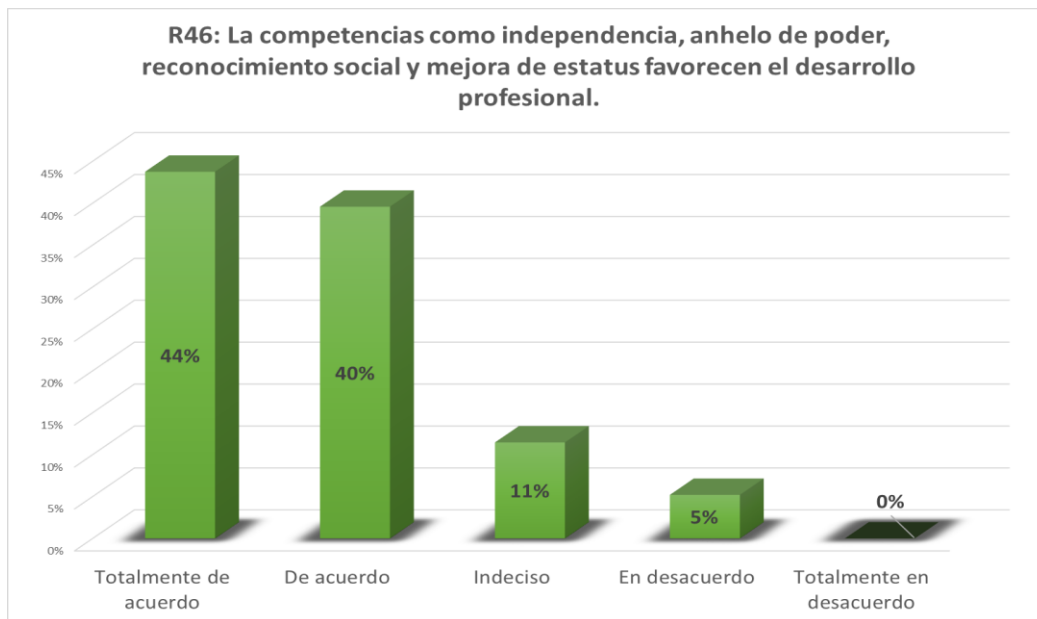
Figura 52 El desarrollo profesional se inicia en cada persona por su disposición a lograr metas.



Fuente: Elaboración propia

El 57% de los encuestados está totalmente de acuerdo en la afirmación en que el desarrollo profesional se inicia en cada persona por su disposición a lograr metas; el 40% está de acuerdo con dicho reactivo; un 2% opino indecisión y el 1% manifiesta estar en desacuerdo. Se observa en el gráfico no. 45 que la mayoría considera que para desarrollarse profesionalmente inicia con la disposición de lograr metas.

Figura 53 Las competencias que favorecen el desarrollo profesional



Fuente: Elaboración propia

Al consultar a los egresados el 44% considera que las competencias como independencia, anhelo de poder reconocimiento social y mejora de estatus favorecen el desarrollo profesional; y otro 40% opina estar de acuerdo con dicha afirmación; existe un porcentaje bajo que opina lo contrario un 16% no considera importante dichas competencias por lo que no favorecen el desarrollo profesional.

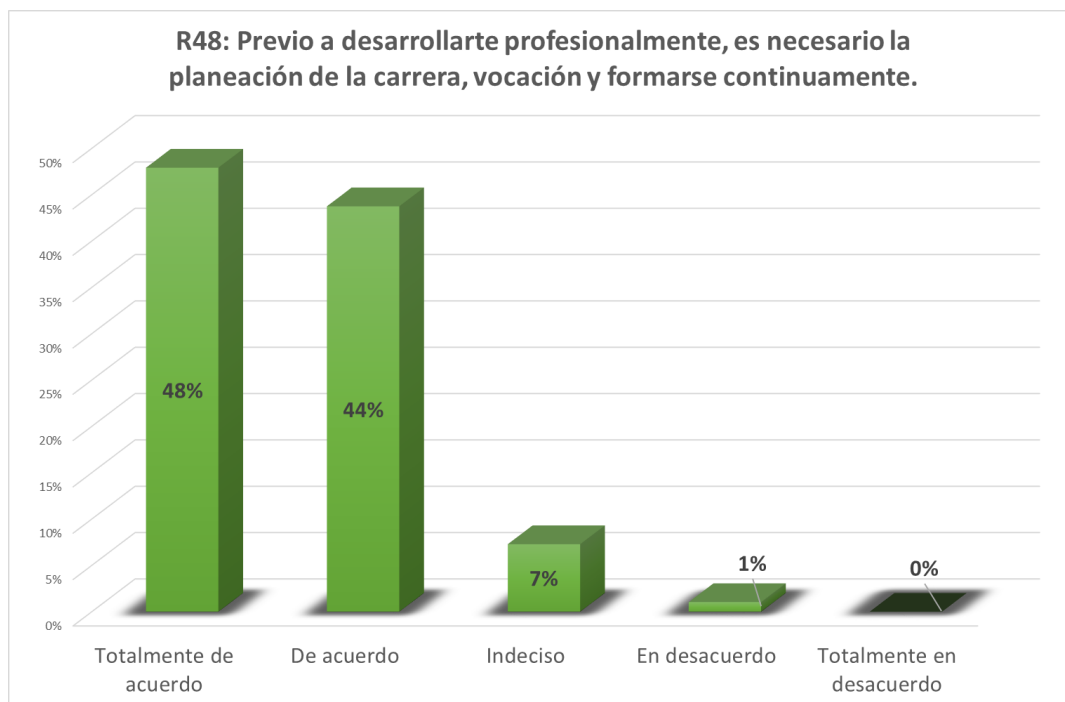
Figura 54 Un profesional desarrollado es aquel que llega a un nivel óptimo de conocimiento en el área de su interés.



Fuente: Elaboración propia

Del total de egresados encuestados un 43% opina estar de acuerdo que un profesional desarrollado es aquel que llega a un nivel óptimo de conocimiento en el área de su interés; otro 40% considera estar totalmente de acuerdo con dicho reactivo; se observa en la Figura 54 que hay porcentajes mínimos que opinan lo contrario; el 17% manifiesta que tener demasiado conocimiento no es sinónimo de desarrollarse profesionalmente.

Figura 55 Previo a desarrollarte profesionalmente, es necesario la planeación de la carrera, vocación y formarse continuamente.



Fuente: Elaboración propia

Al contestar los egresados al siguiente reactivo el 48% está totalmente de acuerdo en que para desarrollar la carrera profesional es básico la planeación de la carrera, vocación y formarse continuamente; otro 44% opinó positivamente con la afirmación planteada; los resultados obtenidos arrojan que el 8% opina que no es necesario establecer un plan de desarrollo profesional.

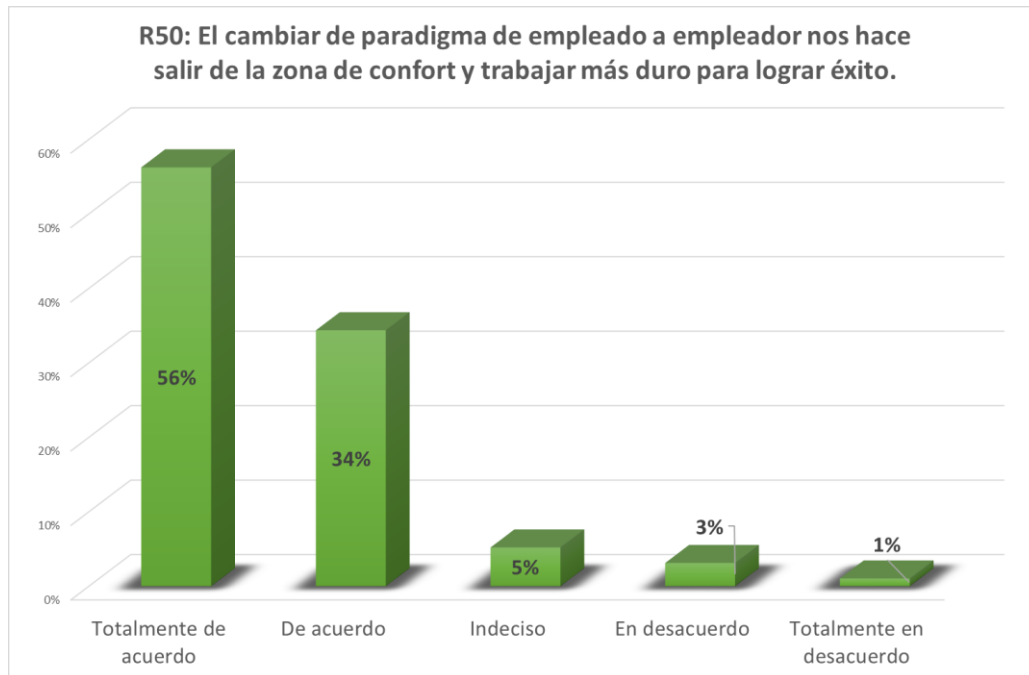
Figura 56 La probabilidad de éxito profesional se logra más laborando ara una empresa.



Fuente: Elaboración propia

El 36% de los egresados manifiesta que está en desacuerdo con la afirmación de que la probabilidad de éxito de un profesional solo se logra más laborando, sin embargo, el 9% opina estar totalmente de acuerdo con dicha afirmación; un 22% reaccionó estar indeciso; otro 21% opina que el logro profesional únicamente se logra trabajando para una empresa en particular y otro 11% manifiesta que están totalmente de acuerdo.

Figura 57 El cambiar de paradigma de empleado a empleador nos hace salir de la zona de confort y trabajar más duro para lograr éxito.



Fuente: Elaboración propia

De los resultados encontrados en la investigación el 56% opina que está totalmente de acuerdo con la afirmación; de que cambiar de paradigma de empleado a empleador nos hace salir de la zona de confort y trabajar más duro para lograr éxito; un 34% opina estar de acuerdo; un porcentaje relativamente bajo opina que no está de acuerdo en cambiar de paradigma que no es necesario para lograr el éxito.

4.2. Dimensiones de la variable independiente de Emprendedurismo

4.2.1. Dimensión de Motivadores para emprender

Tabla 5 Datos descriptivos de la dimensión de emprendedurismo/ Motivadores para emprender

<i>d1e</i>	
Media	4.0078125
Error típico	0.05082288
Mediana	4
Moda	4.16666667
Desviación estándar	0.49796048
Varianza de la muestra	0.24796464
Curtosis	1.02042266
Coefficiente de asimetría	-0.52404869
Rango	2.83333333
Mínimo	2.16666667
Máximo	5
Suma	384.75
Cuenta	96

Fuente: Elaboración propia

En la tabla no. 5 se detallan las medidas de tendencia central y de dispersión de los datos recolectados a través de la opinión de las personas objeto de estudio de esta investigación; para medir esta dimensión se formularon 6 reactivos; en el orden del cuestionario los ítems son 1,4,5,14,20,24 en la que se midieron indicadores como el conocimiento, metas personales, éxito, autoempleo y libertad. Se encontró para estos indicadores una media de 4, de igual manera la mediana y la moda del mismo valor (ver tabla 5), lo indica en el presente estudio de acuerdo a la escala de Lickert que están de acuerdo con las afirmaciones de cada

uno de los ítems de estos indicadores, cuyos resultados se detallan posteriormente en la Figura 58.

Tabla 6 Frecuencia de motivadores para emprender

<i>Clase</i>	<i>Frecuencia</i>
2.1	0
2.4	1
2.8	0
3.1	2
3.5	8
3.8	27
4.2	26
4.6	22
5.0	10
y mayor...	0
	96

Fuente: Elaboración propia

Figura 58 Dimensión motivadores para emprender



Fuente: Elaboración propia

Para medir la variable independiente de emprendedurismo se tomó como primera dimensión los motivadores para emprender; en la figura no. 58 se observa que los datos están concentrados a la derecha y esto debido a que los encuestados tuvieron tendencia a contestar entre 3.5 a 4.6 en promedio; de acuerdo la escala de Lickert propuesta para la recolección de los datos; se determina que el 60% de las personas encuestadas reaccionaron ante los ítems

expuestos en el instrumento aplicado, de manera positiva, considerando que entre 4 y 5 están de acuerdo y totalmente de acuerdo. La media de los ítems consultados para analizar esta dimensión es de 4 y la moda de igual manera es de 4; por lo que los datos están concentrados en este punto y no están tan dispersos existiendo una variación de 0.50 (ver tabla 5) por lo que se analiza a partir de estos datos estadísticos que los egresados encuestados piensan que unos de los principales motivadores para emprender es ser dueño de una empresa propia al estudiar una carrera universitaria; está abre oportunidades y conocimientos básicos, el 88% así lo manifestó (ver Figura 21) que permite al profesional desempeñarse dentro de su propio ambiente de trabajo creado e inspirado por él mismo; pues un 92% opinó que el emprendimiento es un sueño o metas que se fijan los jóvenes recién graduados y que a la larga cuando se labora para una empresa hay menos libertad y se vuelve esclavos de la entidad para la que laboran (ver Figura 8). Sin embargo, el 95% respondió hay personas que se sienten emprendedores y que han logrado éxito y reconocimiento dentro de las empresas en que laboran y sentido de pertenencia y lealtad. (ver Figura 31) Y es que de cierto, emprender es crear algo nuevo, innovador y pues si lo hace para generar crecimiento para el lugar que le retribuye por dicha labor es gratificante; otros de los motivadores para emprender es que así se tiene mayor libertad; mejor manejo de los tiempos debido a que puede delegar, no quiere decir que va a descuidar la empresa; siempre se ha dicho que es hay más trabajo siendo dueños al empezar el proyecto en los primeros años; sin embargo a la larga existe mayor independencia y autonomía, el 86% reaccionó estar de acuerdo, (ver Figura 12). También un factor motivacional analizado en esta dimensión es el hecho de auto emplearse, esto debido a la falta de oportunidades y la dificultad de encontrar un trabajo digno que genere los ingresos aspirados y pues no es suerte, así lo manifestó el 80% de los

egresados que no es cuestión de suerte el tener éxito al realizar cualquier actividad emprendedora (ver Figura 27), según el 80% de los encuestados, lo que lleva alcanzar el éxito es la creación de empresas es el hecho de generar algo y contribuir con el crecimiento propio y a la vez de la sociedad (ver Figura 11).

4.2.2. Dimensión de Factores Internos

Tabla 7 Datos descriptivos de la dimensión de emprendedurismo/ Factores Internos

<i>d2e</i>	
Media	4.0421627
Error típico	0.04846841
Mediana	4
Moda	4
Desviación estándar	0.47489145
Varianza de la muestra	0.22552189
Curtosis	0.02166178
Coficiente de asimetría	-0.02085941
Rango	2.28571429
Mínimo	2.71428571
Máximo	5
Suma	388.047619
Cuenta	96

Fuente: Elaboración propia

En la tabla no. 7 se muestra el resumen de la estadística sobre todo descriptiva en la que se analizan los resultados obtenidos a través del instrumento utilizado para la medición de la variable emprendedurismo en la dimensión de factores internos, en este apartado se midió las habilidades y competencias, tendencia de asumir retos, el riesgo y la experiencia previa; se consultó en los ítem 2,3,7,18,19,21 y 22 ; se calcula los promedios de estos reactivos y se

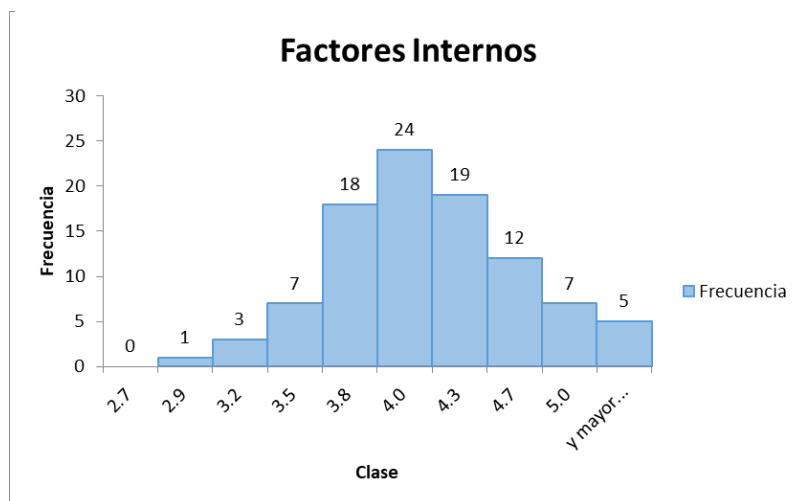
obtuvieron los siguientes resultados que se observan en la tabla 7 hay una media de 4.04 en el conjunto de datos que son las reacciones de los egresados graduados, en cuanto a la opinión del emprendimiento en referencia a las características a las que debe poseer un emprendedor. Se categoriza como un valor bueno en cuanto a la escala establecida, la moda de igual manera es de 4 número de veces en que se repite esta pregunta en la opción de acuerdo, la desviación estándar da como resultado 0.48 dicho valor es mínimo, los datos no están demasiado dispersos.

Tabla 8 Frecuencia de d2e Factores internos

<i>Clase</i>	<i>Frecuencia</i>
2.7	0
2.9	1
3.2	3
3.5	7
3.8	18
4.0	24
4.3	19
4.7	12
5.0	7
<u>y mayor...</u>	<u>5</u>
	96

Fuente: Elaboración propia

Figura 59 Dimensión de Factores Internos



Fuente: Elaboración propia

En esta dimensión de los factores internos se trató de enfatizar más que todo en el proceso intelectual del emprendedor y como este asimila los procesos, trayectorias laborales o empresariales, las aptitudes y actitudes frente el entorno en que se desarrollan.

Según se observa en la figura 59 la tendencia de las reacciones de los egresados que respondieron al instrumento; sus respuestas en promedio de cada uno de los ítems que evalúan dicha dimensión fueron positivas respondiendo con opción de 4 al 5 el 70% de los encuestados se inclinan más a estar de acuerdo y en totalmente de acuerdo y el otro 30% manifiestan lo contrario. El 99% opinó que uno de los factores internos que el ser humano despierta para tomar la decisión a emprender es su habilidad de enfrentar retos a pesar de las críticas (ver Figura 9) y es que en la actualidad es básico que el emprendedor aprenda a lidiar con los comentarios de personas mal intencionadas que lo desmotivan para seguir en el camino empresarial. De igual manera la dimensión arroja según los resultados obtenidos que al ser emprendedor se tiene mayor flexibilidad en el uso del tiempo, el 67% lo manifestó de esta manera (ver Figura 10) más de la mitad piensa que cuando se labora en una empresa, se vuelve más esclavizado el trabajo.

De igual manera el 81% coincide en que no cualquiera se arriesga a invertir en negocio (ver Figura 14); la tendencia a invertir en emprendimiento de índole grandes no son muchos en el sur; más que todo se enfoca en la micro y pequeña empresa; y esto a porque aún no se aprendido a mermar el riesgo. Otro aspecto importante es la experiencia previa, muchos comienzan laborando para una empresa y toman la decisión de emprender; y en la opinión de los egresados el 66% manifestó que si es posible alcanzar desarrollo profesional en determinadas empresas (ver Figura 25). De igual manera hay resultados positivos en la afirmación que los emprendedores poseen numerosas habilidades el 78% así lo piensa (ver

Figura 29) y el 85% piensa que los emprendedores poseen autoestima y tienen confianza en si mismos (ver Figura 26). Otro factor importante encontrado; el 60% de las opiniones de los egresados es que el éxito de otros influye en la decisión de la persona a decidir aceptar un reto nuevo y arriesgarse (ver Figura 28); y esto refuta a que cuando existe el riesgo mayor es la rentabilidad.

4.2.3. Dimensión Capacidad Emprendedora

Tabla 9 Análisis Descriptivos de Capacidad emprendedora

<i>d3e</i>	
Media	4.40072338
Error típico	0.0429997
Mediana	4.44444444
Moda	4.55555556
Desviación estándar	0.42130927
Varianza de la muestra	0.1775015
Curtosis	0.60349816
Coficiente de asimetría	-0.85006714
Rango	1.88888889
Mínimo	3.11111111
Máximo	5
Suma	422.469444
Cuenta	96

Fuente: Elaboración propia

En la tabla no. 9 se detalla el análisis descriptivo de la variable emprendedurismo con la dimensión capacidad emprendedora la que fue medida a través de los indicadores innovación creatividad, planificación y formación emprendedora; con este criterio se pretende analizar los resultados obtenidos a través del instrumento aplicado a los egresados de la UNICAH-DES, los ítems con los que se midió esta dimensión son 6,8,9,10,12,13,17,23,25. La media encontrada en los promedios de estos reactivos es 4.40 cercano a la escala establecida de

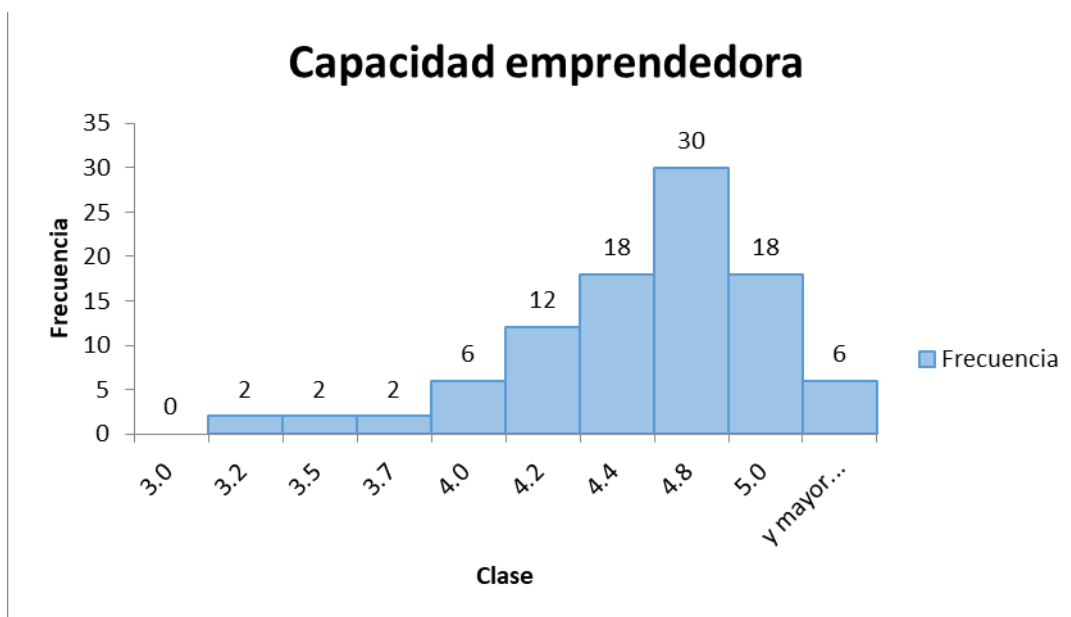
Lickert con la reacción de acuerdo la mediana se acerca a la media 4.44 y el número que más se repite en las reacciones de los encuestados es el 4.55; la variación de los datos es de 0.42 los datos no están dispersos.

Tabla 10 Frecuencia d3e Capacidad Emprendedora

<i>Clase</i>	<i>Frecuencia</i>
3.0	0
3.2	2
3.5	2
3.7	2
4.0	6
4.2	12
4.4	18
4.8	30
5.0	18
y mayor...	6
	96

Fuente: Elaboración propia

Figura 60 Dimensión Capacidad Emprendedora



Fuente: Elaboración propia

En esta dimensión de capacidad emprendedora se observa en la figura no. 60 que los datos están concentrados a la derecha, concentrándose la mayoría de las reacciones de 4-5 en la escala de Lickert: de acuerdo y totalmente de acuerdo; 90 personas opinaron estar positivamente de acuerdo con las afirmaciones de los ítems que miden esta dimensión el 94% se inclina más a esta posición.

La formación emprendedora es esencial y contribuye a mantener en marcha los proyectos y esto previo a que es básico la planeación antes de poner en ejecución determinado proyecto; además los encuestados opinaron en innovación y la creatividad es vital estar generando ideas continuamente puesto que en la actualidad es necesario estar a la vanguardia para poder ser competitivos; tal y como lo observamos en la Figura 16 el 82% de los encuestados está totalmente de acuerdo en que innovar y ser creativos es necesario para que sobrevivan los negocios.

4.2.4. Dimensión Limitaciones para Emprender

Tabla 11 Estadística descriptiva de la dimensión Limitaciones para emprender

<i>d4e</i>	
Media	4.27083333
Error típico	0.06404047
Mediana	4.33333333
Moda	5
Desviación estándar	0.6274659
Varianza de la muestra	0.39371345
Curtosis	0.24802729
Coficiente de asimetría	-0.72851598
Rango	2.66666667
Mínimo	2.33333333
Máximo	5
Suma	410
Cuenta	96

Fuente: Elaboración propia

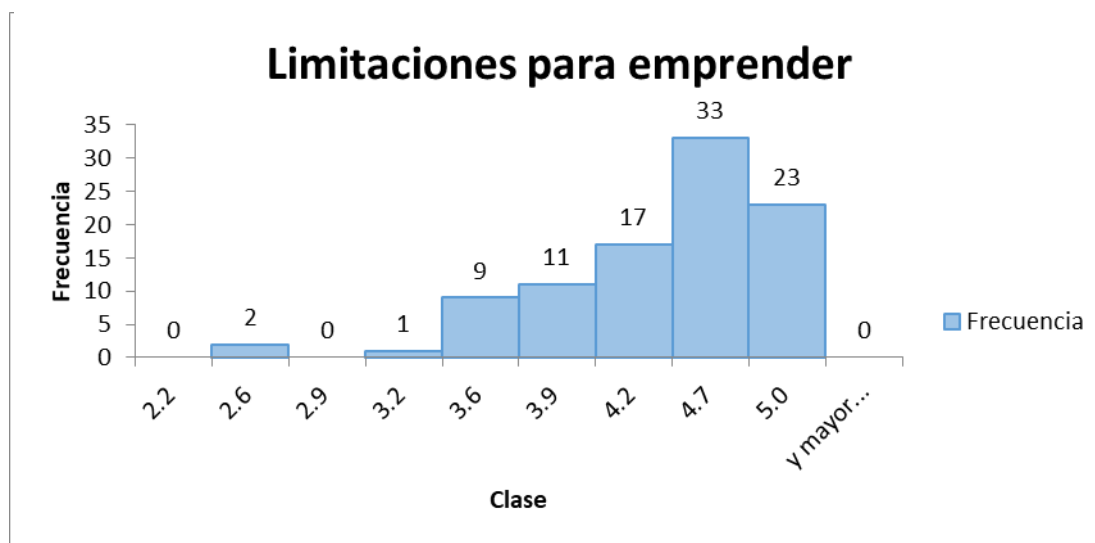
Otras de las dimensiones que se evalúa para medir la variable de emprendedurismo es las limitaciones para emprender, de las cuales se analizó los criterios de recursos financieros, entorno familiar y el tiempo; se consultó a través de tres ítems en el instrumento los números 11,15 y 16. La media calculada a partir del conjunto de datos obtenidos de la investigación se encuentra que está en 4.27; la moda es 5 es el dato que más se repite; la mediana es de 4.33, dentro de la escala de Lickert los valores de 4 y 5 corresponden a de acuerdo y a totalmente de acuerdo consecutivamente; los reactivos formulados son positivos por lo que las reacciones de los egresados son favorables a la investigación ; esto a partir de las medidas de tendencia central. En cuanto a la dispersión de los datos se visualiza en la tabla no.11 que los datos no están tan dispersos y se concentran en la media; con una desviación estándar de 0.63.

Tabla 12 Frecuencia de la dimensión limitaciones para emprender

<i>Clase</i>	<i>Frecuencia</i>
2.2	0
2.6	2
2.9	0
3.2	1
3.6	9
3.9	11
4.2	17
4.7	33
5.0	23
<u>y mayor...</u>	<u>0</u>
	96

Fuente: Elaboración propia

Figura 61 Dimensión Limitaciones para emprender.



Fuente: Elaboración propia

En la dimensión de Limitaciones para emprender se midió a través de los recursos financieros; los encuestados reaccionaron a través del reactivo consultado que es el financiamiento una limitante para emprender y se puede observar en el histograma de la figura no.61 que de los tres ítems formulados el 76% contestó entre totalmente de acuerdo y en de acuerdo con dichas afirmaciones que equivale a 73 egresados que manifestaron dicha tendencia. Otro aspecto fue que se requiere sacrificio personal a la hora de emprender tal y como se observa en la Figura 22, el 96% reaccionó positivamente ante este ítem y se considera como una limitante por parte de los encuestados; pues en cierta razón si se requiere sacrificar varios aspectos de la vida del emprendedor y sacrificios de varios indoles. Y por último también se evaluó que el emprendimiento absorbe la vida del emprendedor y llega a afectar la vida familiar e incluso crear conflictos entre los miembros de la familia, el 66% así lo manifestó (ver Figura 23).

4.3. Variable dependiente de desarrollo profesional

4.3.1. Dimensión Planeación de la carrera

Tabla 13 Estadística Descriptiva de la dimensión planeación de la carrera

<i>d1dp</i>	
Media	3.94727183
Error típico	0.05586986
Mediana	3.92857143
Moda	3.85714286
Desviación estándar	0.54741055
Varianza de la muestra	0.29965831
Curtosis	-0.02043197
Coefficiente de asimetría	-0.34045361
Rango	2.5
Mínimo	2.5
Máximo	5
Suma	378.938095
Cuenta	96

Fuente: Elaboración propia

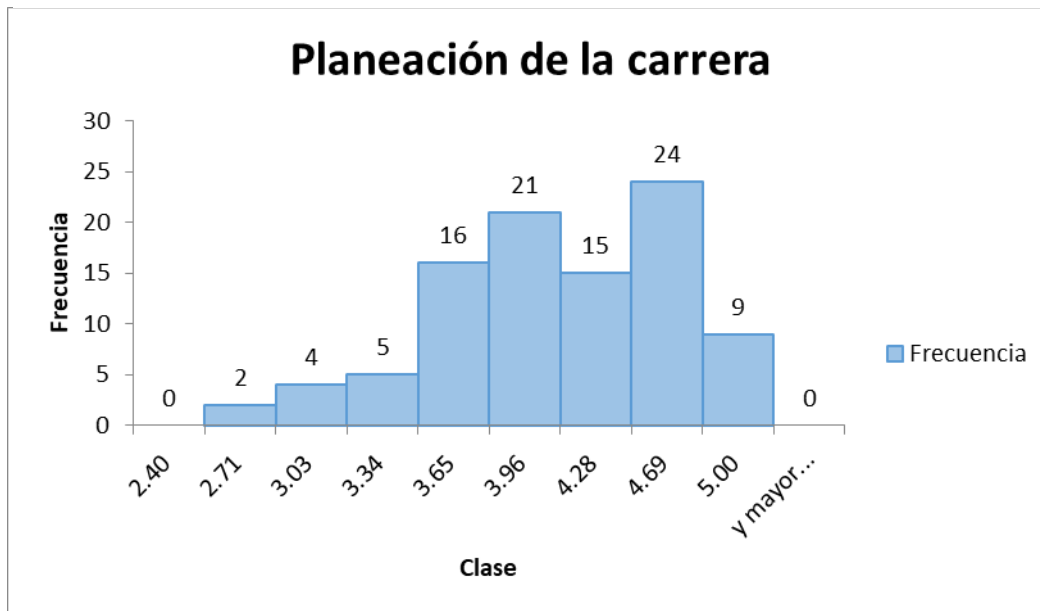
La primera dimensión que se analiza de la variable dependiente desarrollo profesional es la planeación de la carrera, se midió utilizando los siguientes criterios: experiencia laboral, capacitaciones constantes, formación universitaria y vocación; se consultó a través de los ítems no. 27, 32, 33, 38, 39,42, 48 del instrumento de medición utilizado a través de la escala de Lickert; la media de esta dimensión es de 3.94; el promedio de las reacciones de los encuestados se inclina a una posición entre indeciso y de acuerdo; tomando como base los valores asignados en la escala ver Figura 4. La mediana anda alrededor de 3.92 cercano a la media; el número que más se repite es el 3.85. La dispersión de los datos es de 0.55 es lo que se aleja del promedio, ver tabla 13.

Tabla 14 Frecuencia de la dimensión Planeación de la carrera.

<i>Clase</i>	<i>Frecuencia</i>
2.40	0
2.71	2
3.03	4
3.34	5
3.65	16
3.96	21
4.28	15
4.69	24
5.00	9
y mayor...	0

Fuente: Elaboración propia

Figura 62 Dimensión de Planeación de la Carrera.



Fuente: Elaboración propia

Como se observa en el histograma de la dimensión planeación de la carrera (ver Figura 62) la mitad de los encuestados de acuerdo con la escala de Lickert reaccionaron estar de acuerdo con los ítems consultados de cada criterio; y el otro 50% en desacuerdo, totalmente en desacuerdo e indeciso. Al analizar la experiencia laboral a lo largo de los años laborados en una empresa cobran importancia; el 57% de los encuestados consideran que para planificar la carrera no es necesario lograr colocarse en una empresa prestigiosa o en el sector público (ver Figura 25). Por lo que se deduce a partir de este reactivo que quien planifica desde sus estudios y aspira a crear valor a la sociedad puede desarrollar la carrera, sin embargo, gran porcentaje de los encuestados el 43% considera que solo siendo empleados se puede potenciar el talento de cada profesional (ver Figura 39). Además, existe una opinión con un porcentaje bajo pero relativo en cuanto a esta afirmación, a que si las empresas crean programas para potenciar su capital humano el 70% considera que si, un 30% considera que no (ver Figura 49), existe un porcentaje considerable que no está satisfecho con los planes de carrera del recurso humano que posee las empresas.

Al evaluar el criterio de capacitaciones constantes el 90% de los egresados opinaron que para desarrollar aptitudes emprendedoras se deben de potenciar a través de la educación (ver Figura 40). Otro aspecto evaluado es la formación universitaria y la vocación indispensable para la planeación de la carrera y es que las personas encuestados están positivamente de acuerdo con los reactivos consultados; un 83% opinó que la formación universitaria es importante para la actividad emprendedora; y contribuye alcanzar metas para autorrealizarse que es el fin que todo profesional busca en el momento cúspide en la vida. (ver Figura 34 y Figura 45).

Los egresados consideran que algunas de las materias de la carrera universitaria son relevantes para crear un proyecto empresarial, pues estos a la larga contribuyen a permanecer en el tiempo y a la larga sentirse plenos en la labor que realizan (ver Figura 46)

4.3.2. Dimensión Logros Socioeconómicos

Tabla 15 Estadística descriptiva de la dimensión Logros socioeconómicos

<i>d2dp</i>	
Media	3.68266369
Error típico	0.05428543
Mediana	3.71428571
Moda	3.57142857
Desviación estándar	0.53188643
Varianza de la muestra	0.28290317
Curtosis	0.4697964
Coeficiente de asimetría	-0.00670924
Rango	2.71428571
Mínimo	2.28571429
Máximo	5
Suma	353.535714
Cuenta	96

Fuente: Elaboración propia

Se observa en la tabla 15 las medidas de tendencia central y de dispersión para la dimensión Logros socioeconómicos se obtiene a partir del conjunto de datos obtenidos en los ítems no. 28, 29, 30, 34, 41, 43, 49 midiendo los siguientes criterios de alcanzar el éxito, obtención de los recursos y empleo. Los resultados obtenidos de las opiniones de las personas sujetas al estudio; existe una media de 3.68 al medir los ítems de la dimensión logros socioeconómicos;

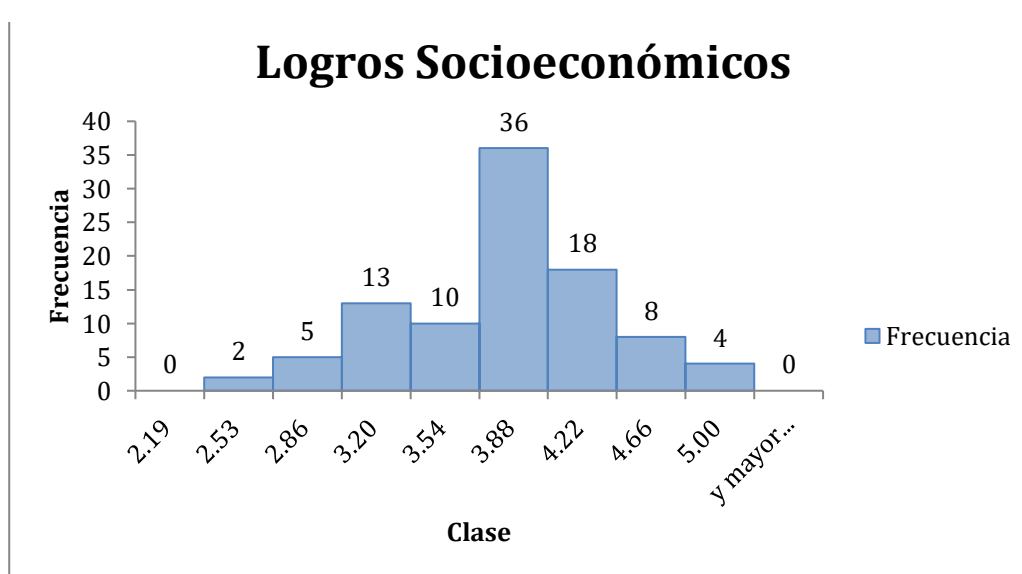
mediana es de 3.71 cercana a la media; y el número que más se repite es el 3.57. La desviación estándar es de 0.53 con dicha cantidad se encuentran dispersos los datos de la media.

Tabla 16 Frecuencia de Dimensión de Logros Socioeconómicos

<i>Clase</i>	<i>Frecuencia</i>
2.19	0
2.53	2
2.86	5
3.20	13
3.54	10
3.88	36
4.22	18
4.66	8
5.00	4
y mayor...	0

Fuente: Elaboración propia

Figura 63 Dimensión Logros Socioeconómicos



Fuente: Elaboración propia

Según se muestra en la tabla 16; la frecuencia con la que opinó cada egresado; y que manifestó estar de acuerdo con cada uno de los ítems planteados de la dimensión de logros socioeconómicos es de 66 personas que equivale al 69%; tal y como se grafica en el histograma de la Figura 63.

Al medir este aspecto con el criterio alcanzar el éxito los encuestados reaccionaron que el éxito que se alcanza en una empresa engrandece al profesional que trabaja duro para alcanzarlo tal y como se muestra en la Figura 50, el 79% opina estar de acuerdo con dicho reactivo. En cambio, cuando se consultó que el éxito se logra más laborando para una empresa el 55% está totalmente con dicha afirmación; sin embargo, un porcentaje considerable el 45% opina que si es posible desarrollarse incluso si no se labora en una empresa. (ver Figura 56)

Al medir el criterio obtención de recursos, los encuestados reaccionaron que para lograr poner en marcha una buena idea empresarial resultado de los estudios previos es importante obtener financiamiento, de lo contrario sería un obstáculo el 74% opino que si es un problema el adquirir recursos. (ver Figura 41). También opinaron que impiden ser emprendedor para desarrollarse profesionalmente la falta de experiencia, estabilidad laboral y la falta de financiamiento, esto manifestó el 66% de los egresados (ver Figura 48)

Al medir el criterio empleo en la dimensión logros socioeconómicos se encontró en la información recolectada a través del instrumento que los egresados opinaron el 60% de ellos, en uno de los reactivos que las universidades han logrado dar respuesta a las necesidades sociales relacionadas con el desarrollo profesional (ver Figura 35); además manifestó el 60% que los profesionales universitarios actúan de manera pasiva en la sociedad. (ver Figura 36). Sin embargo, al consultar si son los profesionales universitarios agentes de cambio para

la sociedad en la generación de empleo el 84% opinó que si están de acuerdo con tal afirmación (ver Figura 37).

4.3.3. Dimensión Motivación

Tabla 17 Análisis Descriptivo de la Dimensión Motivación

<i>d3dp</i>	
Media	4.334375
Error típico	0.04830069
Mediana	4.4
Moda	5
Desviación estándar	0.47324815
Varianza de la muestra	0.22396382
Curtosis	-0.42310555
Coficiente de asimetría	-0.31810455
Rango	2
Mínimo	3
Máximo	5
Suma	416.1
Cuenta	96

Fuente: Elaboración propia

En la tabla no. 17 se observa que la media aritmética es de 4.33, la mediana es de 4.4 y la moda es de 5 número que más se repite que según la escala de Lickert dicha puntuación esta categorizada con totalmente de acuerdo; en este apartado se analiza la dimensión de motivación que se utilizó los siguientes indicadores para medir la variable desarrollo profesional; logro de metas; mejora de posición social y ejemplos de emprendedores. Los datos se alejan de la media con 0.47 de la desviación estándar.

Tabla 18 Frecuencia de la Dimensión Motivación

<i>Clase</i>	<i>Frecuencia</i>
2.90	0
3.15	1
3.40	2
3.65	7
3.90	6
4.15	15
4.40	30
4.75	11
5.00	24
y mayor...	0

Fuente: Elaboración propia

Figura 64 Dimensión Motivación.



Fuente: Elaboración propia

Tal y como se observa en la tabla 18; 80 egresados opinan según la escala de Lickert favorablemente a los ítems propuestos para analizar la dimensión motivación que son los no. 26,31,36,40 y 45.

Tal y como se visualiza en la Figura 64 el 83% de los egresados contesto estar más concentrado en las opciones de acuerdo y totalmente de acuerdo. Al medir la opción de logro de metas; se consultó que para alcanzar el desarrollo profesional se inicia por la disposición de alcanzar metas y es que el 97% está de acuerdo con dicha afirmación. (ver Figura 52).

Al relacionar los reactivos con la mejora de posición social uno de los aspectos consultados es que si el deseo de ser propio jefe motiva a emprender y es que el 93% está de acuerdo que es uno de los aspectos que sirven de motivación y que ayudan a mejorar la posición social (ver Figura 38). Otro aspecto motivador que manifiestan los encuestados de crear algo nuevo es la necesidad de auto emplearse y es que el 69% opina estar de acuerdo con dicho reactivo. (ver Figura 43).

Al analizar el indicador ejemplos de emprendedores el 81% de los egresados opina que está de acuerdo con que cuando un individuo recibe ejemplos de espíritu emprendedor ha aprendido actitudes para emprender (ver Figura 33). Y al consultarles que si ejemplos de personas exitosas, la experiencia laboral, la vocación, un negocio familiar son motivadores para decidir emprender y desarrollar su carrera profesional el 96% opino favorablemente con este reactivo. (ver Figura 47).

4.3.4. Dimensión Satisfacción Profesional

Tabla 19 Descripción Estadística de la Dimensión Satisfacción Profesional

<i>d4dp</i>	
Media	4.33246528
Error típico	0.04967755
Mediana	4.33333333
Moda	4.5
Desviación estándar	0.48673858
Varianza de la muestra	0.23691444
Curtosis	0.52079412
Coficiente de asimetría	-0.63421707
Rango	2.33333333
Mínimo	2.66666667
Máximo	5
Suma	415.916667
Cuenta	96

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 19 se analiza la dimensión de satisfacción laboral en esta dimensión se mide los indicadores esfuerzo y resultados y las condiciones de bienestar a través de los ítems 35,37,44,46,47 y 50, se visualiza en la tabla 19 que la media aritmética es de 4.33 y la mediana es de 4.33; el dato que más se repite es de 4.5; los datos se encuentran dispersos con 0.49 de desviación estándar, según la escala de Lickert la mayoría opinó estar de acuerdo.

Tabla 20 Frecuencia de la Dimensión Satisfacción Profesional

<i>Clase</i>	<i>Frecuencia</i>
2.57	0
2.86	1
3.15	1
3.44	1
3.73	8
4.03	18
4.32	13
4.71	30
5.00	24
y mayor...	0

Fuente: Elaboración propia

Figura 65 Dimensión Satisfacción Profesional



Fuente: Elaboración propia

Al consultar los ítems para medir la dimensión de satisfacción profesional, se encontró en el promedio de los datos que 85 personas respondieron estar entre de acuerdo y totalmente de acuerdo ver la Figura 65; de los que están en contra resultaron 11 personas según se observa en la tabla 20 de las frecuencias el número tiene poca significancia.

Al medir cada ítem del indicador de esfuerzos y resultados se usó como reactivos si la formación emprendedora genera que proyectos nuevos sean más competitivos en la Figura 42, se observa que el 95% opina favorablemente con esta afirmación; y es que los egresados consideran que todo el esfuerzo concentrado en la actividad emprendedora se obtienen resultados positivos a la largo que contribuyen con la satisfacción profesional. De igual manera el 96% respondieron estar de acuerdo que al ser dueño de la propia empresa da satisfacción en lo que es la persona y lo que hace en el desempeño de la profesión ver Figura 44. El hecho de cambiar de paradigma de empleado a empleador hace al profesional concentrar sus esfuerzos para salir de la zona de confort y lograr los resultados según las metas individuales de cada persona y es que el 90% de egresados opinaron estar de acuerdo con dicho reactivo (ver Figura 57).

Para los resultados de condiciones de bienestar que genera satisfacción profesional se obtuvo que el 87% de los encuestados (ver Figura 51) manifiesta que la autorrealización se da más que todo cuando nos sentimos plenos en la labor que se desempeña cada profesional.

Las condiciones como la independencia, anhelo de poder, reconocimiento social y mejora de estatus favorecen el desarrollo profesional y por ende la satisfacción; el 84% opina estar de acuerdo y totalmente de acuerdo con esta afirmación. (ver Figura 53).

También al consultar que al llegar a un alto nivel de conocimiento en el área de interés de cada profesional se alcanza el desarrollo; a lo que el 83% respondió estar de acuerdo con

dicho reactivo tal y como se muestra en la Figura 54. Según el análisis de esta dimensión las reacciones fueron favorables y es que se opina que si la satisfacción es clave para alcanzar el desarrollo profesional.

4.4. De la Relación entre las Variables

Con el objetivo de comprobar la hipótesis establecida en la presente investigación se empleó la prueba estadística Correlación de Pearson; el análisis consistió en determinar la correlación existente entre la variable independiente emprendedurismo y la variable dependiente desarrollo profesional

Tabla 21 Coeficiente de correlación de Pearson entre las variables de emprendedurismo y desarrollo profesional.

		Correlaciones	
		Emprendeduris mo	Desarrollo Profesional
Emprendedurismo	Correlación de Pearson	1	.691**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	96	96
Desarrollo Profesional	Correlación de Pearson	.691**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	96	96

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

Fuente: Elaboración propia

Según Pearson en la tabla 21 existe una correlación positiva moderadamente alta (0.691) entre la variable emprendedurismo y la variable desarrollo profesional de los egresados de la UNICAH-DES del periodo 2010 a 2017.

En virtud de lo anterior se acepta la HI: El emprendedurismo se relaciona con el desarrollo profesional de los egresados de la UNICAH-DES en el periodo 2010-2017.

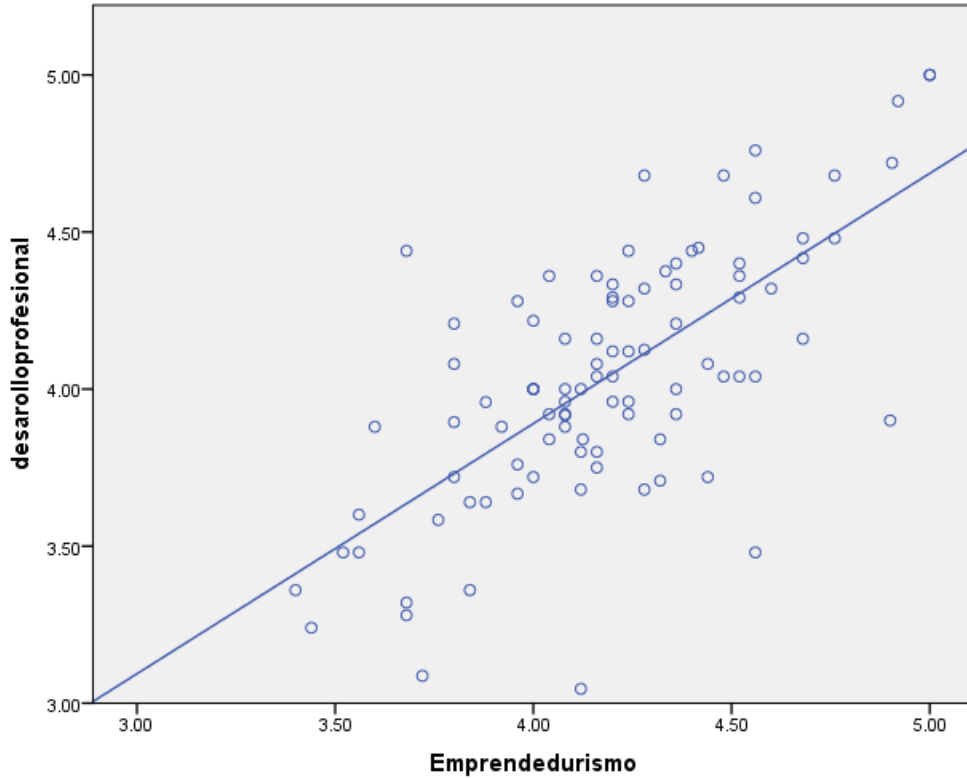
Tabla 22 Estadísticos descriptivos de la correlación entre las variables de estudio.

Estadísticos descriptivos					
	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
Emprendedurismo	96	3.40	5.00	4.1912	.34951
Desarrollo Profesional	96	3.05	5.00	4.0426	.40321
N válido (según lista)	96				

Fuente: Elaboración propia

Al analizar los promedios de cada ítem del instrumento de recolección, se procedió a realizar la correlación el cual da como resultado positivo; y a partir de estos datos se calculó los estadísticos descriptivos de la correlación de cada variable, tal y como se observa en la tabla 22 que la media para la variable emprendedurismo es de 4.19 y la media para la variable de desarrollo profesional es de 4.04 por lo que se analiza que están correlacionadas por las medias cercanas y que según la puntuación en la escala de Lickert equivale a estar de acuerdo con la reacción de los egresados, la desviación estándar es de 0.34 y 0.40 respectivamente para cada variable de estudio por lo que los datos no están tan dispersos.

Figura 66 Dispersión de la correlación de las variables de emprendedurismo y desarrollo profesional



Fuente: Elaboración propia

La representación gráfica muestra que existe una correlación positiva entre la variable emprendedurismo y la variable de desarrollo profesional de acuerdo con los egresados de la UNICAH-DES de Choluteca.

4.5. Cruce de Variables

Tabla 23 Año de graduación y Lugar de Trabajo

Tabla de contingencia

Recuento

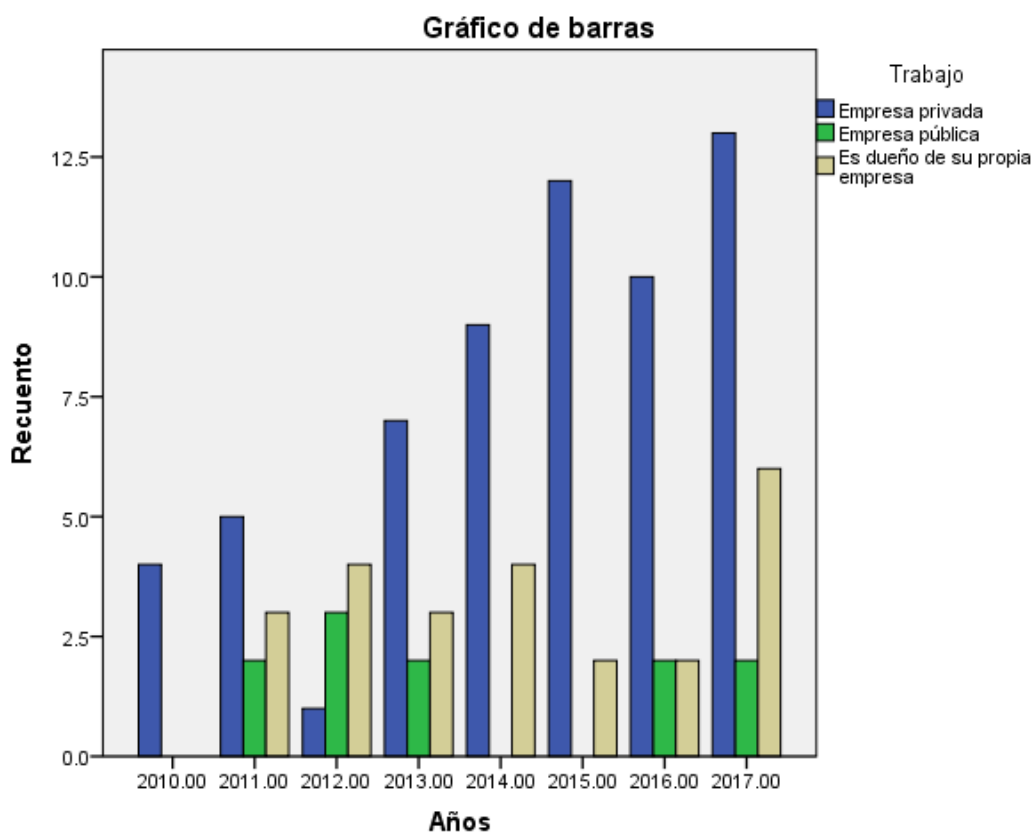
		Trabajo			Total
		Empresa privada	Empresa pública	Es dueño de su propia empresa	
Años	2010.00	4	0	0	4
	2011.00	5	2	3	10
	2012.00	1	3	4	8
	2013.00	7	2	3	12
	2014.00	9	0	4	13
	2015.00	12	0	2	14
	2016.00	10	2	2	14
	2017.00	13	2	6	21
Total		61	11	24	96

Fuente: Elaboración propia

Se observa en la tabla 23, que de los egresados de la UNICAH DES que respondieron a la encuesta de esta investigación; 4 de los graduados en el año 2010 labora en la empresa privada que representa el 4% de la muestra; en el año 2011 el 10% que egresó 5 personas laboran en la empresa privada, 2 en la empresa pública y 3 son emprendedores; el 8% de los encuestados en el año 2012, una persona trabaja en el sector privado, 3 en el sector público y 4 son emprendedores; el 13% de los egresados que respondieron en el año 2013, 7 personas labora en el sector privado, 2 en la empresa pública y 3 poseen su propia empresa. El 14% de los profesionales encuestados en el 2014; trabajan en la empresa privada 9 personas, en el ninguno en el sector público y 4 tienen empresa propia. En el año 2015, tienen empresa propia 2 personas y 12 trabajan en entidades privadas esto equivale al 15% encuestado. En el 2016 otro 15% de los egresados respondió que 10 tienen trabajo en la empresa privada 2 en el

sector público y 2 son emprendedores. Por último, en el año 2017; el 22% de los egresados de la UNICAH DES en este año 13 profesionales se desempeñan en el área privada, 2 en instituciones públicas y seis son dueños de sus propias empresas.

Figura 67 Comparación entre año de graduación y lugar de trabajo



Fuente: Elaboración propia

En la Figura 67 se observa con mayor facilidad que el 64% de los graduados trabajan en la empresa privada y a medida transcurre los años del 2010 al 2017 siempre es mas alto el

número de egresados que labora en este sector. El 11% trabaja en la empresa pública, el 25% laboran dentro de sus propias empresas.

Tabla 24 Profesión con Lugar de Trabajo

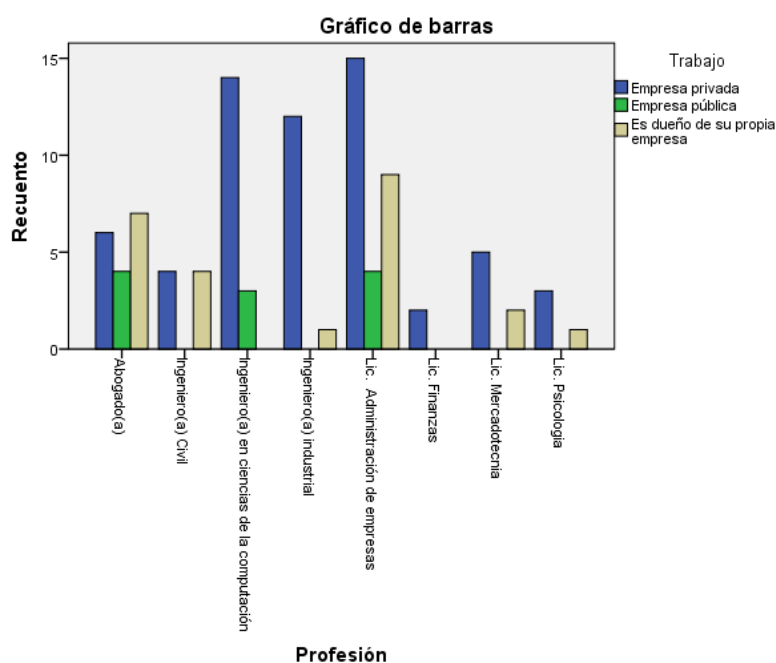
Profesión		Trabajo			Total
		Empresa privada	Empresa pública	Es dueño de su propia empresa	
Abogado(a)	Recuento	6	4	7	17
	% dentro de Profesión	35.3%	23.5%	41.2%	100.0%
	% dentro de Trabajo	9.8%	36.4%	29.2%	17.7%
Ingeniero(a) Civil	Recuento	4	0	4	8
	% dentro de Profesión	50.0%	0.0%	50.0%	100.0%
	% dentro de Trabajo	6.6%	0.0%	16.7%	8.3%
Ingeniero(a) en ciencias de la computación	Recuento	14	3	0	17
	% dentro de Profesión	82.4%	17.6%	0.0%	100.0%
	% dentro de Trabajo	23.0%	27.3%	0.0%	17.7%
Ingeniero(a) industrial	Recuento	12	0	1	13
	% dentro de Profesión	92.3%	0.0%	7.7%	100.0%
	% dentro de Trabajo	19.7%	0.0%	4.2%	13.5%
Lic. Administración de empresas	Recuento	15	4	9	28
	% dentro de Profesión	53.6%	14.3%	32.1%	100.0%
	% dentro de Trabajo	24.6%	36.4%	37.5%	29.2%
Lic. Finanzas	Recuento	2	0	0	2
	% dentro de Profesión	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%
	% dentro de Trabajo	3.3%	0.0%	0.0%	2.1%
Lic. Mercadotecnia	Recuento	5	0	2	7
	% dentro de Profesión	71.4%	0.0%	28.6%	100.0%
	% dentro de Trabajo	8.2%	0.0%	8.3%	7.3%
Lic. Psicología	Recuento	3	0	1	4
	% dentro de Profesión	75.0%	0.0%	25.0%	100.0%
	% dentro de Trabajo	4.9%	0.0%	4.2%	4.2%
Total	Recuento	61	11	24	96
	% dentro de Profesión	63.5%	11.5%	25.0%	100.0%
	% dentro de Trabajo	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: Elaboración propia

Tal y como se observa en la tabla 24 se concluye que de las profesiones que son más emprendedores son los administradores de empresas el 37.5%, seguidamente son los abogados; el 29.2% de ellos son dueños de empresas en particular. Otro dato considerable es que el 16.7% son ingenieros civiles y tienen su propia organización.

De los que trabajan en la empresa privada el 24.6% son licenciados en administradores de empresas, el 23% son ingenieros en ciencias de la computación, el 19.7% son ingenieros industriales, el 9.8% son abogados, el 8.2% son licenciados en mercadotecnia, Se observa que el porcentaje de los que trabajan en la empresa pública es de 11.5% en total, siendo los administradores de empresas, abogados y los ingenieros en ciencias de la computación.

Figura 68 Profesión con lugar de trabajo



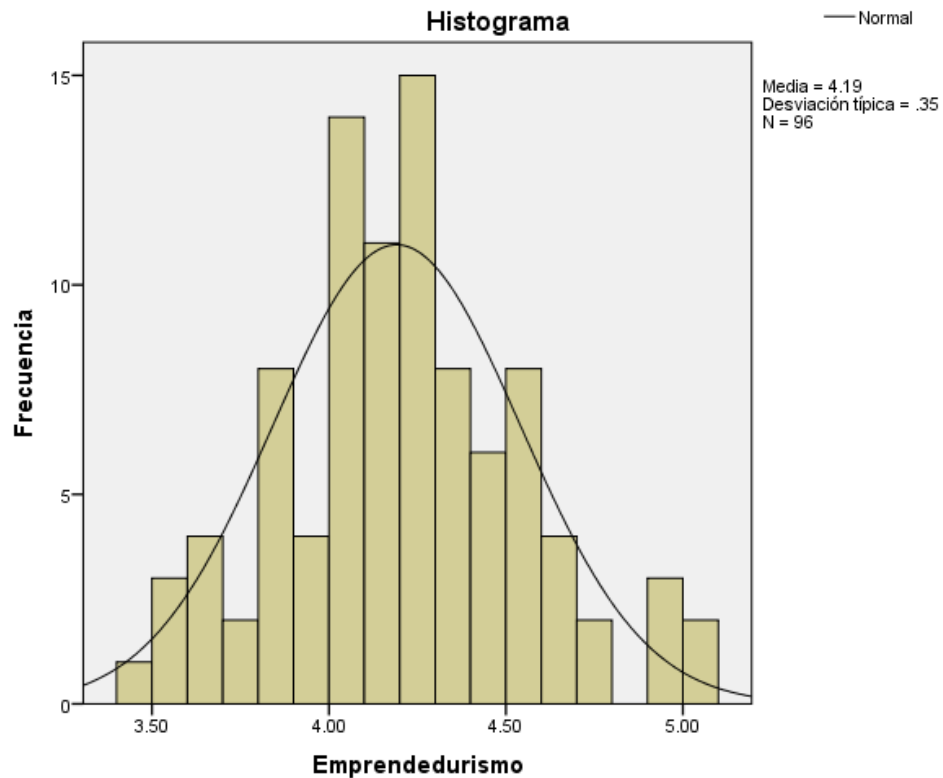
Fuente: Elaboración propia

Se observa en la Figura 68 que las profesiones que laboran en empresa privadas y públicas en mayor porcentaje son los ingenieros en ciencias de la computación, licenciados en administración de empresas e ingenieros industriales. De los que laboran en empresa propia en mayor porcentaje son los abogados y los administradores de empresas.

4.6. Pruebas de Normalidad

4.6.1. Normalidad variable emprendedurismo

Figura 69 Histograma de la variable emprendedurismo



Se observa en la Figura 69 que los datos están adentro de una posible distribución normal, sin embargo, se comprobará con otros análisis para verificar a normalidad de la variable emprendedurismo.

Tabla 25 Asimetría y Curtosis / Emprendedurismo

Emprendedurismo		
N	Válidos	96
	Perdidos	0
Asimetría		.104
Error típ. de asimetría		.246
Curtosis		-.078
Error típ. de curtosis		.488

Fuente: Elaboración propia

Tal y como se observa en la tabla 25, para determinar la normalidad de la variable de emprendedurismo se comprobó con la asimetría que resulto de 0.104 cuyo dato es positivo y está cercano al cero por lo que relativamente es simétrica, la distribución es normal.

La curtosis da como resultado -0.078 (ver tabla 25) valor negativo que está por debajo, es platicúrtica es decir que existe poca concentración de datos, sin embargo, dicho valor está cercano a cero por lo que se podría decir que el dato de esta variable está cercano a una distribución normal.

Tabla 26 Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov variable emprendedurismo

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Emprendedurismo	.059	96	.200*	.989	96	.603

*. Este es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Fuente: Elaboración propia

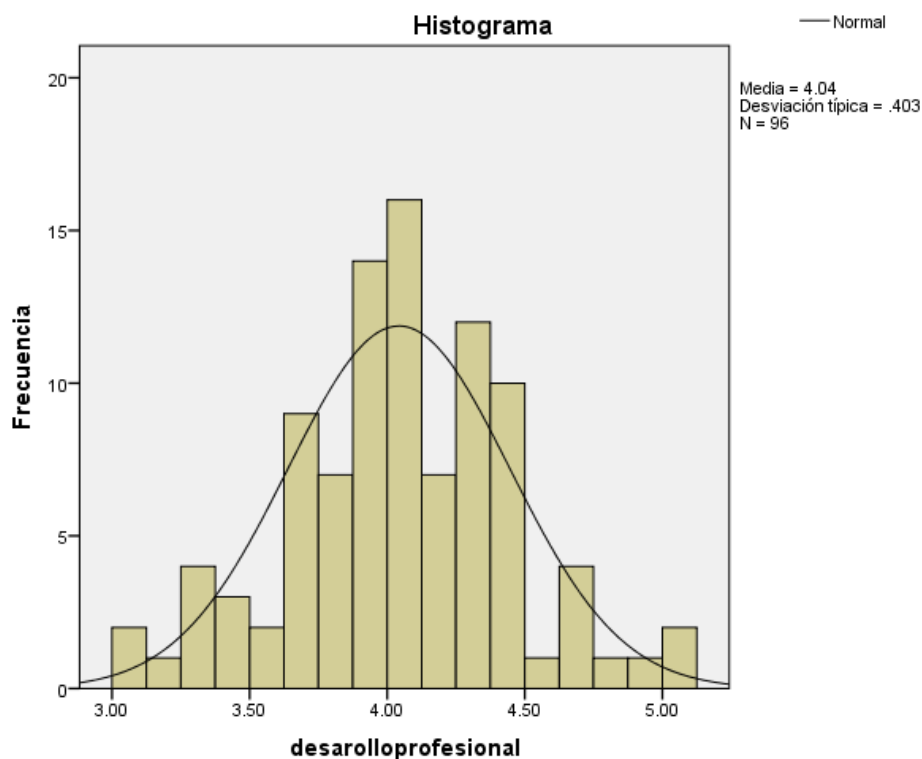
Ho. = La distribución de los datos de emprendedurismo es normal.

Ha= La distribución de los datos de emprendedurismo no es normal.

A partir de los datos de la prueba no paramétrica de la normalidad de Kolmogorov- Smirnov, el valor p de significancia es de 0.200, (ver tabla 26) como el valor de p fue mayor que 0.05 no se rechaza la hipótesis nula y se concluye que hay evidencias suficientes para pensar que la muestra tiene una distribución normal, con un nivel de significancia del 5%.

4.6.2. Normalidad de la Variable Desarrollo Profesional

Figura 70 Histograma Variable de Desarrollo Profesional



Fuente: Elaboración propia

Se observa en la Figura 70 que los datos están adentro de una posible distribución normal, sin embargo, se comprobará con otros análisis para verificar a normalidad de la variable desarrollo profesional.

Tabla 27 Asimetría y Curtosis / Desarrollo Profesional

desarolloprofesional		
N	Válidos	96
	Perdidos	0
Asimetría		-.026
Error típ. de asimetría		.246
Curtosis		.086
Error típ. de curtosis		.488

Fuente: Elaboración propia

Tal y como se observa en la tabla 27, para determinar la normalidad de la variable de desarrollo profesional se comprobó con la asimetría que resulto de -0.026 cuyo dato es negativo y está cercano al cero por lo que relativamente es simétrica, la distribución es normal.

La curtosis da como resultado 0.086 (ver tabla 27) valor positivo mayor a cero, se categoriza como leptocúrtica es decir que existe mayor concentración de datos en torno a la media.

Tabla 28 Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov de variable desarrollo profesional

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
→ desarrolloprofesional	.055	96	.200*	.991	96	.760

*. Este es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Fuente: Elaboración propia

Ho. = La distribución de los datos de desarrollo profesional es normal.

Ha= La distribución de los datos de desarrollo profesional no es normal.

A partir de los datos de la prueba no paramétrica de la normalidad de Kolmogorov- Smirnov, el valor p de significancia es de 0.200, ver tabla 28, como el valor de p fue mayor que 0.05 no se rechaza la hipótesis nula y se concluye que hay evidencias suficientes para pensar que la muestra proviene de la distribución normal, con un nivel de significancia del 5%.

5. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.2. Discusión a la luz del marco teórico

Al iniciar el estudio, se desarrolló como estrategia leer las diferentes teorías, y a partir de estas se desarrolló el instrumento de medición con 25 reactivos para cada variable con el fin de recolectar las opiniones de los egresados graduados de la UNICAH-DES durante los años 2010-2017. Una vez analizado cada una de las dimensiones de las variables de la presente investigación se encontró lo siguiente:

Shumpeter, Kirzner, Knight y Henrekson señalan *“que hay dos tipos de emprendedores, con visiones y alcances diferentes: el primero el Intrapreneur este tipo de emprendedor es el que aplica su talento dentro de la organización”*. De acuerdo con los resultados encontrados de las reacciones de los egresados un porcentaje considerablemente alto opina que si es posible desarrollar el talento dentro de una organización y es que el 79% dice que el éxito alcanzado en una empresa engrandece al profesional que trabajo arduamente para lograrlo, ver Figura 50.

También se consultó si existen emprendedores que se desenvuelven dentro de las empresas como empleados y el 95% reaccionó positivamente para comprobar con lo que se menciona en la teoría, ver Figura 31. Se comprueba una vez más que el profesional puede ser

emprendedor creando valor en la empresa privada, al preguntar la afirmación alcanzar el desarrollo profesional es posible lograrlo en una empresa privada, el 66% opinó estar de acuerdo, ver Figura 25.

Con estos resultados se confirma con lo expuesto por los autores Shumpeter, Kirzner, Knight y Henrekson. Y es que los profesionales opinaron que si es posible desarrollarse dentro de la empresa privada o pública, hoy en día existen personas exitosas que lo han demostrado y es que esto también depende de los planes de carrera que posea la organización y como motivan a su recurso humano, puesto que si el personal se encuentra comprometido con la organización si es posible alcanzar las metas propuestas para la organización y lográndola genera satisfacción al profesional y aumenta sus habilidades y ampliar los horizontes para seguir aplicando el talento. De acuerdo con los resultados encontrados en las opiniones de los egresados se encontró que el 46% opina estar de acuerdo que las empresas crean programas para desarrollar la carrera de sus empleados; y el 54% que es la mayoría reaccionó no estar de acuerdo, (ver Figura 40), se concluye a partir de esto; que la mayor parte de las empresas únicamente se preocupan por obtener resultados, teniendo estancado al profesional; se ve en la realidad que por lo general las oportunidades son escasas; en vista de esto, los graduados ven la necesidad de auto emplearse y es cuando surgen los nuevos emprendedores, y es que según los resultados encontrados el 69% (ver Figura 43) opina que uno de los motivos de crear algo nuevo es de generar ingreso y conseguir salir de las estadísticas de desempleados.

Según Cuellar- Marchelli *“los emprendedores deben de ser protagonistas del crecimiento socioeconómico del país esto a medida se estimula el surgimiento de nuevas empresas y*

empleos, y posibilita a las personas una manera distinta de desenvolverse en la sociedad que ayuda a potenciar la innovación y la mejora continua”.

De acuerdo con los resultados encontrados en la presente investigación se comprueba que el profesional universitario se concentra en un contexto teórico y actúa de forma pasiva, el 60% opinó estar de acuerdo con dicha afirmación y es un dato relativamente bajo, (ver Figura 36). Es decir que el 40% si considera que el graduado universitario si actúa y hace la diferencia en la sociedad actual. Sin embargo, al consultar si estos son agentes de cambio que promueven mejora en la calidad de vida de la sociedad; el 84% de los egresados opino estar de acuerdo, (ver Figura 37).

Veciana clasifica *“los factores relacionados con la decisión de crear empresa en cuatro grupos: el primero es que los antecedentes de empresario tanto familiares y como los valores personales y los elementos que afectan la decisión de crear una empresa”.*

A partir de los factores que clasifica Veciana, en los resultados encontrados el 60% de los egresados graduados reaccionaron que el éxito de otros influye para decidir aceptar un reto nuevo y el 40% opinó lo contrario, (ver Figura 28).

Además, el 81% de los encuestados considera que un individuo que ha recibido ejemplos de espíritu emprendedor ha aprendido actitudes para emprender, (ver Figura 33). En otro reactivo se consultó si la vocación, experiencia laboral, negocio familiar, ejemplos de personas exitosas sirven de motivación para convertirse en empresarios a lo que el 96% manifiesta estar de acuerdo con dicha afirmación, (ver Figura 47) por lo que a luz del primer factor de Veciana se encontró que las características personales de un individuo sea este o no profesional influye drásticamente en la decisión de convertirse en empresarios de igual manera los negocios familiares impulsan al individuo de ampliarse e incluso de crear algo

nuevo e innovador tal y como opinó el 98% que para que un emprendimiento perdure en estos tiempos es importante la innovación y creatividad, (ver Figura 16) particularmente se puede decir que es la única manera de poder permanecer activamente en el mercado.

Al analizar el punto número dos de los factores que clasifica Veciana “*que la organización incubadora relaciona los conocimientos adquiridos*”; de acuerdo con los resultados encontrados de la dimensión analizada en uno de los ítems el 92% de los egresados profesionales, (ver Figura 13) consideran que aprovechar los medios, conocimientos administrativos y financieros son necesarios para poder crear una empresa, también la formación recibida en las universidades la consideran de vital importancia ya que el 83% manifiesta estar positivamente de acuerdo con estos reactivos, (ver Figura 20).

Con el tercer factor de la teoría que menciona Veciana de que “*los atributos personales tales como motivación de logro, los rasgos psicológicos y la experiencia laboral, otro factor para la creación de empresa*”. Dentro de los resultados encontrados se evaluó la motivación en la que 80 egresados contestó favorablemente con los ítems evaluados en este apartado que equivale al 83.33% del total encuestados, (ver Figura 64).

Con el último factor relacionado con el entorno, donde destaca la disponibilidad de financiamiento. En esta parte de la teoría se consultó a los egresados y ellos opinaron que el financiamiento es considerado como una limitante para poner en marcha una empresa, e impiden ser emprendedores y es que el 91% lo considera de esta manera, (ver Figura 18).

Por tal razón es que se deben de aprovechar los conocimientos administrativos y financieros para convencer a la banca de la magnitud de determinado proyecto, el 92% lo considera de esta manera, (ver Figura 13)

Con respecto al desarrollo de la carrera profesional según Schein, *“cualquier planeación de carrera debe considerar la interacción de trabajo, familia y vida personal”*. Por tal razón se consultó a los egresados referente esta teoría de este autor varios reactivos uno de los más relevantes es que el 67% (ver Figura 10) opina que al ser emprendedor se tiene mayor flexibilidad en el uso del tiempo y es lo que se busca a la larga con la planeación de la carrera de un profesional graduado, el 86% (ver Figura 12) opina que se tiene mayor autonomía e independencia al ser dueño de una empresa en particular pues ante cualquier emprendimiento y el éxito simboliza una parte de lograr la meta, de aquellos a los que planean su carrera en particular desde que son estudiantes hasta que se desempeñan en el entorno. Esto se comprueba al conocer que el 92% de los egresados (ver Figura 8) reaccionaron que el emprendimiento es cumplir con un sueño o meta personal, y esto lleva acompañado de la planeación de la carrera, planificarla no solo conlleva a depender de que, si se labora dentro de una organización, está obligada a establecer planes de desarrollo para el empleado, y es que el 54% opina que la empresa no crea programas de esta índole, (ver Figura 50Figura 49). Por tal razón de acuerdo con los resultados encontrados el 92% de los egresados opinaron que previo a desarrollarse profesionalmente es necesario la planeación de la carrera, la vocación y formarse continuamente, (ver Figura 55). En los resultados de la investigación, el 87% de los egresados opino estar de acuerdo en sentirse plenos en la labor que se realiza (ver Figura 51) y es que la planeación de la carrera debe de ir orientada básicamente en primer lugar en seleccionar una a la que se tenga vocación para que sea más gratificante el desarrollo profesional.

Para finalizar con este capítulo se relacionó esta investigación con la teoría de McClelland, manifiesta que *“existen tres impulsos que influyen en la motivación de las personas: la*

necesidad de logro, necesidad de poder y la necesidad de afiliación”. La hipótesis planteada por este autor es que *“la necesidad de logro es lo que realmente lleva a un individuo a convertirse en emprendedor y por ende es parte, responsable del crecimiento económico”*. También relaciona *“el comportamiento de los emprendedores con la necesidad de éxito, el reconocimiento y el deseo de poder y de control, por la voluntad del individuo de superarse y evolucionar y las características psicológicas y actitudinales, como tendencia al riesgo, iniciativa y deseo de reconocimiento”*.

A partir de este marco teórico de McClelland, se comprueba con los resultados de esta investigación que el emprendedurismo es una salida para desarrollarse profesionalmente, existe una correlación positiva de 0.69 (ver tabla 21); derivado de esto se demuestra estadísticamente que si se relacionan las variables de estudio; en vista que hoy en día las oportunidades de empleo son escasas y que a los profesionales egresados recién graduados difícilmente logran obtener una plaza en las empresas sean del sector público o privado; las tasas de desempleos son altas y una de las salidas a esta problemática es el emprendimiento, hay ejemplos en la zona sur profesionales que han creado sus empresas y que son un ejemplo de trayectoria y éxito; sin embargo aunque sea un escape para lograr adquirir ingresos es importante que el proyecto de emprendimiento sea innovador y creativo; el 98% de los graduados lo considera, para que este se duradero y permanezca en el tiempo, (ver Figura 19).

En la realidad aparecen un sinnúmero de microempresas pequeñas que por lo general no tienen un plan de negocios indispensable, ningún sustento, ni investigación de mercado que contribuya a crear estrategias asertivas; a raíz de estas situaciones estas empresas pequeñas cierran operaciones.

Se demuestra en la investigación realizada que los egresados pese a que el 75% labore para el sector público y privado; (ver Figura 7), la mayoría opino estar de acuerdo a cada reactivo consultado, que ser emprendedor es una vía para desempeñar y desarrollar la carrera profesional; es decir que esa necesidad intrínseca que posee el individuo de sobresalir existe y una de las formas es ese deseo de tener algo propio e independizarse y a la vez generar desarrollo a la sociedad y por ende a mejorar la economía del país. Además, contribuye el hecho que hoy en día las universidades están aportando en la formación empresarial, para que el futuro profesional sea generador de empleo. A partir de lo expuesto se concluye en este capítulo que si se relaciona el emprendimiento con el desarrollo profesional aún más cuando este da respuesta a las necesidades de primera instancia e independencia económica y crecimiento continuo a nivel empresarial como personal, e incluso a mejorar las relaciones familiares.

5.3. Prueba de Hipótesis

Al analizar los resultados de la investigación se determina que la variable independiente de emprendedurismo tiene una relación positiva de 0.691 (ver tabla 21) con la variable dependiente de desarrollo profesional, dicha relación tiene un nivel de significancia hasta de 0.01.

Se acepta la Hipótesis de investigación, se demuestra que es posible alcanzar el desarrollo profesional siendo emprendedores, esto de acuerdo con las reacciones de los egresados de la UNICAH DES graduados en los años del 2010 al 2017.

6. CONCLUSIONES

1. Se observó que el 96% de los egresados opinó (ver Figura 61), que dentro de las limitaciones que tienen los egresados de la UNICAH DES después de graduarse para ejercer su carrera profesional, son las faltas de oportunidades en el entorno, la falta de experiencia, sacrificio profesional, entorno familiar y recursos financieros.
2. De acuerdo con la muestra seleccionada para el estudio desarrollado se encontró que del total de encuestados el 25% de los egresados son emprendedores es decir que son dueños de su propia empresa, el 75% labora para una empresa; el 64% en el sector privado; y el 11% en el sector público, (ver Figura 7). A partir de estos datos se concluye que es bajo el porcentaje de los graduados que poseen su propia empresa.
3. Con la investigación realizada se concluye que una de las dificultades percibidas por los egresados de la UNICAH DES son los recursos financieros y es que los egresados opinaron que el financiamiento es una de las limitantes el 91% (ver Figura 18) reaccionó estar de acuerdo, otra de las dificultades detectadas es el sacrificio personal el 96% opina que ser emprendedor conlleva a sacrificar varios aspectos personales del individuo, (ver Figura 22). La mayoría de los egresados opina que el hecho de llevar una vida empresarial conlleva a absorber la vida del emprendedor, esto lleva afectar las relaciones familiares debido a que genera un alto nivel de tensión.

4. Los egresados de la UNICAH DES confirman que la formación recibida en el centro universitario tiene una incidencia positiva en la decisión de convertirse en empresarios el 67% lo manifestó así (ver Figura 20); las clases que incentivan el emprendimiento de cierta manera siembra en los jóvenes estudiantes el espíritu emprendedor para generar nuevas ideas innovadoras que contribuyan al desarrollo personal.

5. Se concluye de acuerdo con las reacciones de los graduados universitarios que el 66% opina que se puede alcanzar el desarrollo profesional en una empresa privada, (ver Figura 25); existen empresas que se preocupan para lograr el desarrollo de la carrera, sin embargo, el 95% considera que existen personas que por miedo al fracaso o al riesgo; no deciden emprender;(ver Figura 14) por lo que prefieren desenvolverse dentro de una empresa en particular. Pese a estas opiniones aun así hay actitudes positivas para tomar decisiones de emprendimiento.

6. De acuerdo con la correlación de Pearson, se encontró que la variable independiente emprendedurismo se relaciona positivamente con 0.691 (ver tabla 21) con la variable dependiente de desarrollo profesional; se comprueba con las teorías de emprendimiento que la necesidad de logro, de superación y de ser alguien en esta vida contribuye de manera significativa a sentir plenamente auto realizados siendo emprendedores.

7. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a las instituciones gubernamentales y no gubernamentales para apoyar a jóvenes profesionales universitarios para crear oportunidades que incentiven la creación de proyectos nuevos e innovadores, que vallan más que una simple idea común que por lo general piensan la mayoría de personas, de tal manera que se explote el conocimiento y sus capacidades. Y así contribuir a disminuir con las limitantes que encuentran un recién graduado.
2. La UNICAH DES para ser la voz activa de los jóvenes profesionales que egresan debe de crear programas de sensibilización y socializar el emprendedurismo; a través de congreso de egresados exitosos de tal manera que se conozcan experiencia, también de dar oportunidad de exhibiciones y sobre todo de conocer profesionales, personas que puedan impulsar proyectos nuevos.
3. En vista de los resultados encontrados que las instituciones creadas para incentivar el emprendedurismo debe de crear talleres para contrarrestar las limitantes, como, por ejemplo: crear programas de finanzas personales, de cómo minimizar el riesgo y talleres para promocionar la innovación y creatividad, como presentar un plan de negocios exitoso a una institución financiera.

4. Se recomienda a partir de estos resultados de esta investigación a la Universidad Católica incentivar aún más los emprendimientos, creando concursos a través de las diferentes asignaturas en la creación de nuevos proyectos e incentivar a los jóvenes asumir riesgos.

5. El gobierno a través de la Secretaría del Trabajo y Seguridad Social debería verificar el trato justo que se le debe dar a los empleados en cada una de las empresas e incentivar y reconocer aquellas que crean programas para desarrollar las carreras de sus colaboradores.

6. Entes encargados de promover el emprendimiento, se les recomienda crear revistas o programas televisivos que destaquen el perfil de personas profesionales, que han logrado éxito en la zona sur. Con el fin de destacar que, si es posible el desarrollo profesional siendo promotores de proyectos nuevos y que mejor forma de hacerlo que resaltando sus logros y experiencias, de tal manera sirvan de motivación a otras personas.

8. BIBLIOGRAFÍA

- Academica, I. d. (2018). *Calidad en la Educación Superior de Costa Rica*, 205-229.
- Alviz, P., Guerrero, R., & Posada, L. (2017). Factores distintivos de emprendimiento que propiciaron el éxito. *Pensamientos & Gestión* , 93.
- Aquino, A., Mariona, J., & Ursula, A. (2012). *PROGRAMA DE FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL EMPRENDEDOR PARA FORTALECER A JÓVENES GRADUADOS DE EDUCACIÓN MEDIA A TRAVÉS DEL INSTITUTO SALVADOREÑO DE FORMACIÓN PROFESIONAL EN EL MUNICIPIO DE SAN SALVADOR, DEPARTAMENTO DE SAN SALVADOR*. San Salvador.
- Arteaga, Y. (2013). El fortalecimiento del perfil profesional del egresado de la UACAC de la Universidad Estatal de Milagro. *Ciencia UNEMI*, 69-83.
- Bird. (1988). *Entrepreneurial Behaviour*. Illinois, Scot, Foresman & Company.
- Boletín Económico de ICE, No.3048. (2014). Obtenido de 2-
http://www.revistasice.com/cachepdf/bice_3048_55__24385f894c3ef154d0382ebb24b0889d.pdf
- Carlos Hernández Rodríguez, R. A. (enero de 2015). *DESARROLLO DE LA CULTURA EMPRENDEDORA EN ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS*. Obtenido de Ciencia Administrativa : 6-
https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&q=EL+DESARROLLO+DE+LA+CULTURA+EMPRENDEDORA+EN+ESTUDIANTES+UNIVERSITARIOS+PARA+EL+FORTALECIMIENTO+DE+LA+VISI%C3%93N+EMPRESARIAL&btnG=

- Concejo Nacional de Competitividad. (2017). *indice global de emprendimiento* . Obtenido de <http://www.competitividad.org.do/wpcontent/uploads/2016/12/%C3%8Dndice-Global-de-Emprendimiento-2017.pdf>
- Gartner, W. (1985). "A conceptual Framework for Describing the Phenomenon of New Venture Creation". *Academy of Management Review*, 10 (4) (pp. 696-706).
- GEM, G. E. (2010). *Reporte global*.
- Gibb, A. (1993). Key factors in the design of policy support for the small and medium enterprise (SME) development process: an overview". *Entrepreneurship & Regional Development*, 5 (pp. 1-24).
- Gómez, A. A. (2015). Super Profesional. En A. A. Gómez, *Tómate tu vida profesional como algo personal* (págs. 6,7). Grupo Planeta Spain.
- Harvard Business Press. (2009). *Construyendo su carrera*. Impact Media Comercial S.A. Obtenido de [17 https://books.google.hn/books?id=8B2MVxWEmVUC&pg=PA13&dq=desarrollo+profesional+empresarios&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwj6seeEwJfaAhUFa8AKHYNZCiw4FBDoAQg5MAQ#v=onepage&q=desarrollo%20profesional%20empresarios&f=false](https://books.google.hn/books?id=8B2MVxWEmVUC&pg=PA13&dq=desarrollo+profesional+empresarios&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwj6seeEwJfaAhUFa8AKHYNZCiw4FBDoAQg5MAQ#v=onepage&q=desarrollo%20profesional%20empresarios&f=false)
- INE, I. N. (2017). *Desempleos 2017*.
- INFOP, I. N. (s.f.). Instituto Hondureño de Ciencia, Tecnología y la Innovación IHCIETI.
- Juan Uribe, Jaime de Pablo Valenciano. (AL 31 de DICIEMBRE de 2011). *Revisando el emprendedurismo*. (B. e. 3021, Ed.) Obtenido de [1- http://www.revistasice.com/CachePDF/BICE_3021_53-62__E596526B3F4F228C856BBD7657107DD8.pdf](http://www.revistasice.com/CachePDF/BICE_3021_53-62__E596526B3F4F228C856BBD7657107DD8.pdf)

- Martinez, M., Brizeida, P., Ramos, m., & Diaz, L. (2012). Percepciones ante el éxito profesional: una filosofia de vida en estudiantes univeritarios. *Negotium* , 61.
- McClelland, D. (1961). *The achieving society*. Van Nostrand: Princeton.
- McMurtrie, B. (2015). Now Everyone's an Entrepreneur. *Chronide of Higher Education*, 61(32) A22-A25.
- Moreno, J. A. (2016). *El emprendimiento empresarial. La importancia de ser emprendedor* (segunda ed.). IT campus academic.
- Moreno, M. L. (2002). *Hacia una nueva Orientación Universitaria* . Barcelona, España: Universitat de Barcelona.
- Narvaez, M. J. (2012). Dimensiones del emprendedurismo desde una visión universitaria. *Ing-novación de la Facultad de Ingeniería, Universidad Don Bosco*, pp. 1-7. ISSN 2221-1136.
- OCDE, O. p. (2009). La Estrategia de Innovación de la OCDE. Empezar hoy el mañana,. Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos.
- OIT, O. I. (2018). *Pespectivas sociales empleo en el mundo*.
- OMT, O. M. (2017). *Panorama Laboral*.
- Organizacion para la Cooperación y el Desarrollo Economicos, OCDE. (2012). *Estrategia de Innovación Empezar hoy el mañana*. Obtenido de https://read.oecd-ilibrary.org/science-and-technology/la-estrategia-de-innovacion-de-la-ocde_9789264080836-es#page10
- PROHONDURAS. (2018). *Estrategia de fomento al emprendimiento de Honduras*. propia, E. (s.f.).

- Revista Ciencia UNEMI. (junio de 2013). *El fortalecimiento del perfil*. Obtenido de <http://ojs.unemi.edu.ec/ojs/index.php/cienciaunemi/article/view/67/63>
- Rodríguez, C. H. (2015). *EL DESARROLLO DE LA CULTURA EMPRENDEDORA EN ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA VISIÓN EMPRESARIAL*. Obtenido de 6-
https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&q=EL+DESARROLLO+DE+LA+CULTURA+EMPRENDEDORA+EN+ESTUDIANTES+UNIVERSITARIOS+PARA+EL+FORTALECIMIENTO+DE+LA+VISI%C3%93N+EMPRESARIAL&btnG=
- Shein, E. (1978). *Career dynamics: Matching individual and organizational needs*. Reading, MA: Addison - Wesley.
- Simón, D. (2013). Sistematizando Experiencias Sobre la Educación en Emprendimiento en Escuela de Nivel Primaria. *Revista Mexicana de Investigación educativa*, Vol. 18 Numero 56 pp159-190.
- TEC EMPRESARIAL. (ABRIL JULIO 2015). *Medición del emprendedurismo en el municipio de Puebla* Diagnóstico para el desarrollo empresarial. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5053600>
- Tedesco, M. (2013). *Ruta profesional: Planeación estratégica para el desarrollo personal*. PAIDOS.
- Veciana, J. (1985). "Empresario y proceso de creación de Empresa". *Revista Económica de Cataluña*, num.8, mayo- agosto (pp. 2-34).

Velasquez, J. A. (2014). Creación de empresas en torno a las universidades por los ex alumnos de las mismas: un análisis del ITESO. Barcelona, España: Universitat Ramon Llull.

Vinculacion del sector empresarial con el emprendimiento universitario: Un estudio descriptivo de corte transversal sobre las dimensiones del modelo universitario de intervencion. (s.f.). *Publicando*, 4 No.12. Obtenido de <https://rmlconsultores.com/revista/index.php/crv/article/view/742>

9. GLOSARIO DE TÉRMINOS

Riesgo empresarial: se relaciona con la incertidumbre de un resultado, afectado por situaciones de carácter interno o externo, que puede impactar a la organización de forma negativa.

Factores internos: Variables del individuo que determinan el comportamiento, proceso mental, conocimientos, habilidades, herramientas y destrezas entre otros.

Experiencia laboral: Hace referencia al conjunto de conocimientos y aptitudes que un individuo o grupo de personas ha adquirido a partir de realizar alguna actividad profesional en un transcurso de tiempo determinado.

Autoempleo: Es la actividad de una persona que trabaje para ella misma de forma directa en unidades económicas (un comercio, un oficio o un negocio) de su propiedad, que las dirige, gestiona y que obtiene ingresos de las mismas.

Éxito: Es la finalización satisfactoria de una actividad o tarea. Desde una perspectiva externa es la buena acogida que recibe alguien, por haber alcanzado la finalización satisfactoria de la actividad, o algo.

Vocación profesional: Es el deseo de emprender una carrera, una profesión o cualquier otra ocupación o actividad cuando todavía no se han adquirido todas las aptitudes o conocimientos necesarios.

Plan de carrera: Son una buena opción para las empresas que cumplen el objetivo de motivar e implicar a los trabajadores en la vida de la empresa, para capacitarles más y crear así trabajadores eficientes y con posibilidades de mejorar profesionalmente a la vez que mejoran con la empresa.

Formación emprendedora: Fundamentalmente, se trata de alentar el pensamiento creativo, promover un sentido de autorrealización personal y desarrollar el hábito de realizar una autoevaluación periódica del rendimiento.

Innovación: es la creación o modificación de un producto, y su introducción en un mercado.

Creatividad: Es la capacidad de generar nuevas ideas o conceptos, de nuevas asociaciones entre ideas y conceptos conocidos, que habitualmente producen soluciones originales.

Motivación y satisfacción: La motivación es, pues, junto con la satisfacción, otro elemento fundamental para el éxito empresarial, ya que de ella depende en gran medida la consecución de los objetivos.

Financiamiento: conjunto de recursos monetarios y de crédito que se destinarán a una empresa, actividad, organización o individuo para que los mismos lleven a cabo una determinada actividad o concreten algún proyecto, siendo uno de los más habituales la apertura de un nuevo negocio.

Egresado: es aquel sujeto que ha concluido sus estudios, y obtenido un título o graduación académica, normalmente de rango universitario.

Correlación: Indica la fuerza y la dirección de una relación lineal y proporcionalidad entre dos variables estadísticas.

Normalidad:

SPSS: Es uno de los programas estadísticos más conocidos teniendo en cuenta su capacidad para trabajar con grandes bases de datos y una sencilla interfaz para la mayoría de los análisis.

Leptocúrtica: Los datos están muy concentrados en la media siendo una curva muy apuntada; curtosis es mayor a cero.

Platicúrtica: Muy poca concentración de datos en la media, presentando una forma muy achatada; la curtosis es menor a cero.

10. SIGLAS Y ABREVIATURAS

UNICAH DES: Universidad Católica de Honduras, Campus Dios Espíritu Santo.

OIT: Organización Internacional del Trabajo.

OMT: Organización Mundial del Turismo.

INE: Instituto Nacional de Estadística.

GEM: Global Entrepreneurship Monitor.

OCDE: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos.

SPSS: Statistical Package for the Social Sciences

11. ANEXOS



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE HONDURAS NUESTRA SEÑORA REINA DE LA PAZ CAMPUS DIOS ESPÍRITU SANTO

Cuestionario: El emprendedurismo y su relación con el desarrollo profesional de los egresados de la UNICAH-DES en el periodo 2010-2017.

Estimado(a) Sr(a), la presente encuesta es anónima y tiene como único fin, el de recopilar datos sobre el emprendimiento y la relación en el desarrollo profesional de los graduados universitarios en el periodo de 2010 al 2017 de las diferentes carreras de pregrado de la Universidad Católica de Honduras, Campus Dios Espíritu Santo en Choluteca.

Datos que serán utilizados para una investigación de la Maestría en Gestión de Proyectos de la Universidad Católica de Honduras Campus Dios Espíritu Santo.

La información que usted nos proporcione es de vital importancia para la investigación, por eso le agradecemos infinitamente su valiosa colaboración.

1. Año en que se graduó _____
2. ¿Cuál es su Profesión? _____
3. Trabaja usted en:
 - a) La empresa publica _____
 - b) La empresa privada _____
 - c) Es dueño de su propia empresa _____

En el cuadro a continuación se encuentra una serie de afirmaciones y/o circunstancias. Por favor, responda con una x según considere:

No.	Calificación	Totalmente de acuerdo	De Acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
		5	4	3	2	1
1	Considera que el emprendimiento es cumplir con un sueño o meta personal.					
2	Emprender es enfrentar retos a pesar de las críticas.					
3	Ser emprendedor es tener mayor flexibilidad en el uso del tiempo.					
4	Considera que el emprendimiento es un medio de subsistencia.					
5	Al ser dueño de tu empresa, se tiene mayor autonomía e independencia.					

No.	Calificación					
		<i>Totalmente de acuerdo</i>	<i>De Acuerdo</i>	<i>Indeciso</i>	<i>En desacuerdo</i>	<i>Totalmente en desacuerdo</i>
		5	4	3	2	1
6	Aprovecha de otros medios, conocimientos administrativos y financieros necesarios para poder crear una empresa.					
7	Crear una nueva oportunidad de negocio es riesgoso.					
8	Es el plan de negocios indispensable, antes de poner en marcha el nuevo proyecto.					
9	Para que un emprendimiento perdure en estos tiempos es importante la innovación y creatividad.					
10	Considera que los emprendedores utilizan su capital intelectual para crear valor.					
11	Es el financiamiento una limitante que tienen los emprendedores para poner en marcha un proyecto.					
12	Desarrollar nuevas ideas, crea a las empresas permanencia en el tiempo.					
13	Es la formación de los estudiantes en la Universidad necesaria para la actividad emprendedora.					
14	El conocimiento constituye para algunas personas una motivación para crear empresa					
15	Tener una empresa propia requiere un sacrificio personal					
16	La actividad emprendedora muchas veces absorbe la vida del emprendedor, lo que a menudo afecta las relaciones familiares y genera un alto nivel de tensión.					
17	Es el emprendimiento una opción para el profesional de poner en practica sus conocimientos.					
18	Alcanzar el desarrollo profesional es posible lograrlo en una empresa privada.					
19	Los emprendedores se caracterizan porque tiene alta autoestima y confía en sí mismo.					
20	Muchos consideran que tener éxito al realizar una actividad es una cuestión de suerte, piensa lo mismo.					
21	Influye el éxito de otros para decidir aceptar un reto nuevo.					
22	Los emprendedores poseen numerosas habilidades especiales.					
23	Él emprendedor es un evaluador, que calcula beneficios y costos numéricos.					
24	Existen emprendedores que se desenvuelvan dentro de las empresas como empleados.					
25	Hay emprendedores que nacen, pero seguro que todos necesitan hacerse y capacitarse como tales.					
26	Un individuo que ha recibido ejemplos de espíritu emprendedor, ha aprendido actitudes para emprender.					
27	La formación universitaria cobra vital importancia en el comportamiento emprendedor.					
28	Las universidades han logrado dar respuesta a las necesidades sociales relacionadas con el desarrollo empresarial.					
29	El profesional universitario se concentra en un contexto teórico y actúa en forma pasiva.					
30	Son los profesionales universitarios agentes de cambio que promueven mejora en la calidad de vida de la sociedad.					
31	El deseo de ser tu propio jefe te motiva a emprender en tu propio negocio.					
32	Para desarrollar tu carrera debes conseguir que alguna empresa o el gobierno te emplee.					
33	Consideras que las aptitudes emprendedoras pueden forjarse y potenciarse a través de la educación.					
34	El adquirir financiamiento, es un obstáculo para llevar a cabo una buena idea empresarial.					
35	La formación emprendedora genera que proyectos nuevos sean más competitivos.					
36	Los motivos que tiene un profesional de crear algo nuevo, lo hace por necesidad de auto emplearse.					
37	El ser dueño de tu propia empresa da satisfacción en lo que eres y haces por tu profesión.					
38	Formación, talento y perseverancia son las tres claves para emprender el camino de crear empresa.					
39	Durante sus estudios universitarios algunas materias fueron decisivas para ayudar a desarrollar un proyecto empresarial.					
40	La vocación, experiencia laboral, negocio familiar, ejemplos de personas exitosas, sirven de motivación para convertirse en empresarios.					
41	La falta de experiencia, estabilidad laboral, falta de financiación, impiden ser emprendedores.					
42	Considera que las empresas actuales crean programas para el desarrollo de la carrera profesional.					
43	El éxito alcanzado para una empresa, engrandecen al profesional que trabajo arduamente para lograrlo.					
44	La autorrealización se da en un gran porcentaje cuando nos sentimos plenos en la labor que realizamos.					
45	El desarrollo profesional se inicia en cada persona por su disposición a lograr metas.					
46	La competencias como independencia, anhelo de poder, reconocimiento social y mejora de estatus favorecen el desarrollo profesional.					
47	Un profesional desarrollado es aquel que llega a un nivel óptimo de conocimiento en el área de su interés.					
48	Previo a desarrollarte profesionalmente, es necesario la planeación de la carrera, vocación y formarse continuamente.					
49	La probabilidad de éxito profesional se logra más laborando para una empresa.					
50	El cambiar de paradigma de empleado a empleador nos hace salir de la zona de confort y trabajar más duro para lograr éxito.					