



Conciencia Tecnológica
ISSN: 1405-5597
contec@mail.ita.mx
Instituto Tecnológico de Aguascalientes
México

Intraemprendimiento y su relación con la motivación laboral de Personal Administrativo de una Institución de Educación Superior del Estado de Aguascalientes

Jiménez, Raúl; Rodríguez-González, Marcela; Chávez-Salazar, Gabriela; Mejía-Bernal, Gerardo Armando; Velázquez-González, Ana María

Intraemprendimiento y su relación con la motivación laboral de Personal Administrativo de una Institución de Educación Superior del Estado de Aguascalientes

Conciencia Tecnológica, núm. 62, 2021

Instituto Tecnológico de Aguascalientes, México

Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=94469878006>

Intraemprendimiento y su relación con la motivación laboral de Personal Administrativo de una Institución de Educación Superior del Estado de Aguascalientes

Intraentrepreneurship and its relationship with the labor motivation of Administrative Personnel of a Higher Education Institution of the State of Aguascalientes

*Raúl Jiménez*¹
Tecnológico Nacional de México, México

Redalyc: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=94469878006>

*Marcela Rodríguez-González*²
Tecnológico Nacional de México, México

*Gabriela Chávez-Salazar*³
Tecnológico Nacional de México, México

*Gerardo Armando Mejía-Bernal*⁴
Tecnológico Nacional de México, México
gmejia@ita.mx

*Ana María Velázquez-González*⁵
Tecnológico Nacional de México, México

Recepción: 21 Junio 2021
Aprobación: 28 Octubre 2021

RESUMEN:

Es una investigación que tiene como alcance identificar la relación entre comportamientos de intraemprendimiento y motivación laboral de una institución de educación superior del estado de Aguascalientes. Estudio, en el cual participaron 49 sujetos clasificados como personal administrativo. Se utilizó un cuestionario como instrumento de medición de escala tipo Likert de 5 puntos. Se aplicó validez de contenido a juicio de experto y validez de constructo con análisis de medida de adecuación muestral ($KMO > 0,5$) y prueba de esfericidad de Bartlett ($p\text{-valor} \leq 0,05$). Se analizó su fiabilidad con análisis de consistencia (Alpha de Cronbach, $\alpha > 0,7$) y análisis de la capacidad de discriminación de los ítems (índice de homogeneidad $\geq 0,2$). Se realizó un análisis de los estadísticos descriptivos de la muestra.

Para el análisis de correlación se realizaron prueba de normalidad grafica (histograma) y el test estadístico Kolmogorov-Smirnov (sig. Asintótica $< 0,05$), donde se concluyó que las mediciones de las variables no se ajustan a una distribución normal; por tanto

NOTAS DE AUTOR

- 1 Tecnológico Nacional de México / Instituto Tecnológico de Aguascalientes. Departamento de Ingeniería Industrial. Av. A. López Mateos 1801 Ote. Fracc. Bonagens; Aguascalientes, Ags., México. C.P. 20256. Tel. (449) 9105002. Fax: (449) 9700423.
- 2 Tecnológico Nacional de México / Instituto Tecnológico de Aguascalientes. Departamento de Ingeniería Industrial. Av. A. López Mateos 1801 Ote. Fracc. Bonagens; Aguascalientes, Ags., México. C.P. 20256. Tel. (449) 9105002. Fax: (449) 9700423.
- 3 Tecnológico Nacional de México / Instituto Tecnológico de Aguascalientes. Departamento de Ingeniería Industrial. Av. A. López Mateos 1801 Ote. Fracc. Bonagens; Aguascalientes, Ags., México. C.P. 20256. Tel. (449) 9105002. Fax: (449) 9700423.
- 4 Instituto Tecnológico Nacional de México/IT de Aguascalientes. Departamento de Ingeniería Industrial. Av. A. López Mateos 1801 Ote. Fracc. Bonagens; Aguascalientes, Ags., México. C.P. 20256. Tel. (449) 9105002. Fax: (449) 9700423, gmejia@ita.mx
- 5 Tecnológico Nacional de México / Instituto Tecnológico de Aguascalientes. Departamento de Ingeniería Industrial. Av. A. López Mateos 1801 Ote. Fracc. Bonagens; Aguascalientes, Ags., México. C.P. 20256. Tel. (449) 9105002. Fax: (449) 9700423.

se aplicó la prueba de correlación Rho Spearman. Se obtuvo la correlación no paramétrica con la prueba Rho de Spearman. Obteniendo correlaciones significativas y positivas.

PALABRAS CLAVE: Intraemprendimiento, motivación laboral, correlaciones.

ABSTRACT:

It is an investigation whose scope is to identify the relationship between intrapreneurship behavior and work motivation of a higher education institution in the state of Aguascalientes. Study, in which 49 subjects classified as administrative personnel participated. A questionnaire was used as a 5-point Likert-type scale measurement instrument. Content validity was applied according to expert judgment and construct validity with an analysis Measure of Sampling Adequacy ($KMO > 0.5$) and Bartlett's Test of Sphericity (p -value ≤ 0.05). Their reliability was analyzed with consistency analysis (Cronbach's Alpha, $\alpha > 0.7$) and analysis of the discrimination capacity of the items (homogeneity index ≥ 0.2). An analysis of the descriptive statistics of the sample was carried out to define the profile of the participants.

For the correlation analysis, Graphical test for normality (histogram) and the Kolmogorov-Smirnov statistical test (asymptotic sig < 0.05) were performed, where it was concluded that the measurements of the variables did not fit a normal distribution; therefore, the Rho Spearman correlation test was applied. Nonparametric correlation was obtained with Spearman's Rho test. Obtaining significant and positive correlations.

KEYWORDS: Intrapreneurship, work motivation, correlations.

INTRODUCCIÓN

Es importante, la especialización del conocimiento e identificar puntualmente los términos para las diferentes prácticas laborales presentes en las instituciones. Este es el caso del intraemprendimiento. Sánchez [1], argumentó que la intensión emprendedora y la tasa de creación de nuevos negocios son consecuencia de la falta de oportunidades presentes en la realidad de las personas y no por la dedición de no aprovechar las mismas. Como menciona el autor, las empresas están renuentes a considerar los beneficios de que los empleados realicen actos de innovación, mejora o creación de productos y procesos; y reconocerlos monetariamente. GEM [2], afirma que los mexicanos quieren emprender y lo llevan a cabo, pero al tener una empresa nueva o establecida; manifiestan que no quieren expandir sus prácticas, realizar nuevos productos o mejorar los existentes. De Villiers [3], afirma que esta discrepancia esta relacionada con una limitada exploración de los dominios de este tema, en específico en economías emergentes como la mexicana. Ya que hay, “escaso conjunto de aportaciones teórico-empíricas” (p.9). Es importante la profundización del término para identificar factores internos, como lo es: motivación laboral; y cómo influye en el comportamiento y desempeño de una institución para aprovechar este conocimiento y expandir sus capacidades y aprovechar los recursos [4]. Es importante medir las prácticas de éxito, que fomentan la innovación; para identificar las áreas de oportunidad y reforzar los comportamientos positivos por medio de programas de desarrollo del talento humano. Así como encontrar cuales comportamientos tienen menos presencia y fortalecer la capacitación institucional [5].

El objetivo de esta investigación es identificar y correlacionar comportamientos de intraemprendimiento y su relación con la motivación laboral en una institución de educación superior del Estado de Aguascalientes. Este estudio fue realizado en el periodo enero – diciembre del 2020, con personal administrativo.

El lector podrá encontrar en las siguientes secciones los fundamentos teóricos que dan sustento teórico a esta investigación, los materiales y métodos utilizados en las diferentes etapas de estudio, los resultados generados a partir de la aplicación del instrumento de medición y la discusión de los autores en contraste con estudios similares. Finalmente, se dan a conocer las conclusiones del estudio.

FUNDAMENTOS TEÓRICOS

Intraemprendimiento. Para Sharma y Chrisman (1999), en lo que denominan jerarquía de la terminología del emprendimiento corporativo este se divide en dos: el Emprendimiento independiente (él cual es la creación de nuevas organizaciones) y el emprendimiento corporativo (organizaciones establecidas). Este último se divide en dos: Actividades externas (que incluye innovación, franquicias, capital de riesgo, entre otros) y el Intraemprendimiento (que incluye innovación, renovación estratégica, nuevas ideas, producto y mercados y reingeniería de procesos). “Es un componente del emprendimiento corporativo, con impacto externo, desarrollando nuevos productos o servicios; o interno: innovando los procesos desarrollados en la organización” (p.41) [6]. Son procesos de innovación que contribuyen al desarrollo económico de la empresa [7], realizados por individuos en el interior, con características emprendedoras, que generan cambios y evolución de la institución [8]. Dónde se debe de focalizar los estudios en el comportamiento y no en los actores, es decir en entender el contexto histórico específico de patrones institucionales presentes como factores de cambio e inercia [9]. Donde la Dirección o Gerencia debe de facilitar los recursos financieros, recursos humanos y de tiempo, incluyendo los conocimientos, habilidades y aprendizaje [10]. Para el desarrollo de esta investigación se utilizará la definición de Garzón [11] para definir intraemprendedores: “son individuos con visión empresarial, que manifiestan una conducta y orientan su comportamiento al desarrollo y surgimiento del espíritu emprendedor interno, generando y aprovechando ideas innovadoras, desarrollándolas como oportunidades de negocio rentables, comprometiendo su tiempo y esfuerzo a investigar, crear y moldear esas ideas en negocios para su propio beneficio y el crecimiento sustentado de la firma, detectando éxitos donde otros ven fracasos o problemas y cuyo fuerte es la innovación con talento y creatividad de bienes y servicios, convirtiéndose así en agente de cambio” (p.243).

Motivación laboral. Esta constituida por “todos aquellos factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo” (p.223) [12]. Es el proceso para desarrollar esfuerzos que conducen a la materialización de metas u objetivos, para satisfacer necesidades o expectativas (p.56) [13]. La motivación laboral es el resultado de la interacción del trabajador con uno o varios estímulos dado por la organización, con el objeto de crear elementos que impulsen al empleado a alcanzar una meta organizacional, siendo la voluntad del individuo a través de su esfuerzo lograr la tarea encomendada ajustando sus propias necesidades, incluyendo la autorrealización. Reacción laboral a fin de lograr la máxima satisfacción entre ambas partes: empresa y empleado [14].

MATERIALES Y MÉTODOS

Método. La investigación desarrollada es de diseño exploratoria no experimental, de enfoque cuantitativo, de alcance correlacional, además hace uso de datos de corte transversal [15].

Hipótesis. Existe una correlación significativa entre el intraemprendimiento y la motivación laboral de personal administrativo de una institución de educación superior del Estado de Aguascalientes.

Población y muestra. La población estuvo conformada por personal administrativo de una institución de educación superior del Estado de Aguascalientes. Población N=125, Utilizando la formulada referida por Medina [16], el tamaño de la muestra es n=49. Para el estudio de la muestra se hará de forma dirigida o no probabilística [17].

Técnica e instrumento. Se aplicó el cuestionario, el cuál sirve para recopilar datos, rigurosamente estandarizados, traduce y operacionaliza determinados problemas que son objetos de investigación [18], siendo un conjunto de preguntas [17] y es de considerable utilidad para la investigación, ya que delimita y precisa los aspectos a conocer estructurando adecuadamente las preguntas o ítems [18].

El cuestionario se diseñó con una escala fundamentada, para la medición de las capacidades [19], [20], [21], [22]. Este consiste en una serie de escalas verticales o típicas. La cual, enumera cada dimensión. Lo ideal

es que cada participante pueda evaluar su percepción del comportamiento a evaluar, pero esto a partir de criterios para evitar la subjetividad [23].

El cuestionario es una adaptación de Herrera y Salazar [24] y retomado por Quitral, Giaconi y Cáceres [25] para la variable intraemprendimiento y de Arias y Heredia [12], para la variable motivación laboral. Para la operacionalización de las variables se realizó el modelo de la Tabla 1.

Para la ejecución del estudio se realizó de manera virtual por medio de la publicación del cuestionario en Google drive, el cual hace la recolección de datos y estos son procesados de manera automática en una hoja de códigos y vaciados de Excel®. Los análisis estadísticos se realizaron en el programa SPSS® V. 20

TABLA 1
Operacionalización de la variable

Variables	
Nivel de medición: Ordinal	
Intraemprendimiento	Motivación laboral
<ul style="list-style-type: none"> • Planeación • Ambiente laboral • Apoyo institucional • Análisis sistemático • Congruencia • Equipo de trabajo • Autoconocimiento • Resiliencia • Cumplimiento • Habilidades e intereses 	<ul style="list-style-type: none"> • Jefe comprensivo • Vacaciones y descansos • Salario superior • Compañeros agradables • Ideas propias (práctica) • Destacar y sobresalir • Seguridad laboral

Fuente: Elaboración propia (2020)

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Validez y fiabilidad del instrumento de medición.

a) **Validez de contenido por Juicio de experto.** Se realizó la evaluación por la Mtra. Zennia Saavedra Romero, Líder Multiplicadora Nacional de emprendimiento e innovación, por la secretaria de Educación Pública y Starup México¹, con centro de adscripción en la Dirección General de Educación Tecnológica y de servicios, subdirección de enlace operativo Michoacán. La colaboración de la Maestra fue importante, ya que ella es experta en la realización de estudios de emprendimiento y recursos humanos. Se recomendó trabajar con un cuestionario de cuestionamientos múltiples en el segundo y tercer apartado con las escalas de Likert. Observaciones de redacción fueron atendidas.

b) **Validez de constructo (Contraste en el modelo factorial.** El test KMO (Kaiser, Meyer y Olkin) relaciona los coeficientes de correlación, r_{jh} , observados entre las variables X_j y X_h , y a_{jh} son los coeficientes de correlación parcial entre las variables X_j y X_h . La regla de decisión implica que Si $KMO \geq 0.9$, el test es

muy bueno; notable para $KMO \geq 0.8$; mediano para $KMO \geq 0.7$; bajo para $KMO \geq 0.6$; y muy bajo para $KMO < 0.5$. La prueba de esfericidad de Bartlett valúa la aplicabilidad del análisis factorial de las variables estudiadas. Se acepta la hipótesis nula (el modelo es significativo cuando se puede aplicar el análisis factorial), si el resultado de esfericidad de Bartlett: Sig. (p-valor) < 0.05 aceptamos H_0 (hipótesis nula) $>$ se puede aplicar el análisis factorial [23].

TABLA 2
Prueba de KMO y Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		.721
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	555.804
	gl	136
	Sig.	.000

Fuente: SPSS® v.20.

Podemos aseverar que la relación entre los componentes de las variables es mediana. Se puede aplicar el análisis factorial ya que si: Sig. (0.000) < 0.05 aceptamos H_0 (hipótesis nula) $>$ se puede aplicar el análisis factorial. Ver Tabla 2.

c) **Fiabilidad - Análisis de consistencia (Alpha de Cronbach).** Según Cronbach (1993), este se usa para conocer la consistencia interna de una escala, es decir la correlación entre los ítems, y para establecer la homogeneidad [26]. Campo-Arias y Oviedo [26]; mencionan que la consistencia interna es alta si se encuentra entre 0,70 y 0,90. Los valores inferiores indican una baja consistencia interna [23]. La variable Intraemprendimiento tuvo tres reducciones para pasar de $\alpha = 0.788$ a $\alpha = 0.880$. (Me apoyo de alguna empresa para obtener recursos y brindar lo que necesito para lograr mis objetivos $\alpha = 0.788$, Me asigno tareas o trabajos en base a mis habilidades e intereses $\alpha = 0.869$ y Elijo trabajar con personas, considerando: diversidad y destreza técnicas $\alpha = 0.874$). Podemos aseverar que la consistencia interna de la escala es alta, esto por el valor obtenido (Tabla 3).

TABLA 3
Estadísticas de fiabilidad de la variable intraemprendimiento

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
.854	.880	6

Fuente: SPSS® v.20

La variable motivación laboral tuvo dos reducciones para pasar de $\alpha = 0.891$ a $\alpha = 0.931$. (Deseo obtener un salario muy superior a mis necesidades propias $\alpha = 0.891$; y Deseo tener más días de descanso y vacaciones $\alpha = 0.902$). Podemos aseverar que la consistencia interna de la escala es alta, esto por el valor obtenido (Tabla 4).

TABLA 4
Estadísticas de fiabilidad de la variable motivación laboral.

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
.854	.931	5

Fuente: SPSS® v.20

Análisis descriptivo de los datos

Se muestra un grupo de datos de forma ordenada en las categorías y características establecidas de arreglo con las necesidades del caso de estudio [23]. Se encuestó a 45 personas. De los cuales 51.1% son mujeres y el 48.9% hombres. El 2.2% tiene educación básica, el 28.9% preparatoria, el 31.1% licenciatura, el 31.1% maestría y el 6.7% doctorado. El 15.6% tiene entre 18 a 27 años, el 33.3% tiene entre 28 a 37 años, el 33.3% tiene entre 38 a 47 años, el 15.6% tiene entre 48 a 57 años, y el 2.2% tiene 58 o más años. El 57.8% es del turno matutino, el 13.3% es del turno vespertino y el 28.9% de turno mixto.

TABLA 5
Comportamientos de IE

Comportamiento de la variable intraemprendedor	Promedio
Realizo ajustes para hacer frente a los cambios en mi vida y buscar oportunidades	4.67
Establezco metas claras y desafiantes, buscando apoyo para realizarlas buscando cumplir en tiempo y forma	4.67
Conozco mis fortalezas, debilidades, amenazas y oportunidades de mi persona	4.56
Propicio un comportamiento de cooperación entre los integrantes del ambiente laboral	4.53
Diseño y doy seguimiento a las actividades a mi cargo	4.44
Asigno prioridades congruentes a mis planes y metas de vida calculando los riesgos	4.44
Analizo con información las consecuencias negativas o positivas de un plan de trabajo desarrollado por mi	4.42

Fuente: Elaboración propia

Como se puede observar en la Tabla 5, los comportamientos con promedio más elevado calificación en su promedio son: “Realizo ajustes para hacer frente a los cambios en mi vida y buscar oportunidades (4.67) y “Establezco metas claras y desafiantes, buscando apoyo para realizarlas buscando cumplir en tiempo

y forma” (4.67). Lo cual, nos permite inferir que la percepción del personal administrativo; es que, la responsabilidad y búsqueda de oportunidades es un factor clave para el éxito de la institución.

El comportamiento con promedio más bajo fue: “Análisis con información las consecuencias negativas o positivas de un plan de trabajo desarrollado por mí” (4.42). Es importante, identificar las causas de este comportamiento y realizar esfuerzos para capacitar al personal. Se recomienda una mejora continua y un plan de desarrollo del talento humano.

Correlaciones

Se realizó un análisis gráfico de normalidad y un análisis de normalidad con la prueba de Kolmogorov-Smirnov de 1 muestra, encontrando que los datos analizados no siguen una distribución normal. Por tanto, la correlación no paramétrica a obtener es la prueba Rho de Spearman [27].

La Figura 1, presenta las correlaciones existentes entre las variables intraemprendimiento y motivación laboral. Se mencionará la significancia al 0.01** con una probabilidad de error del 99%, tanto positivas como negativas.

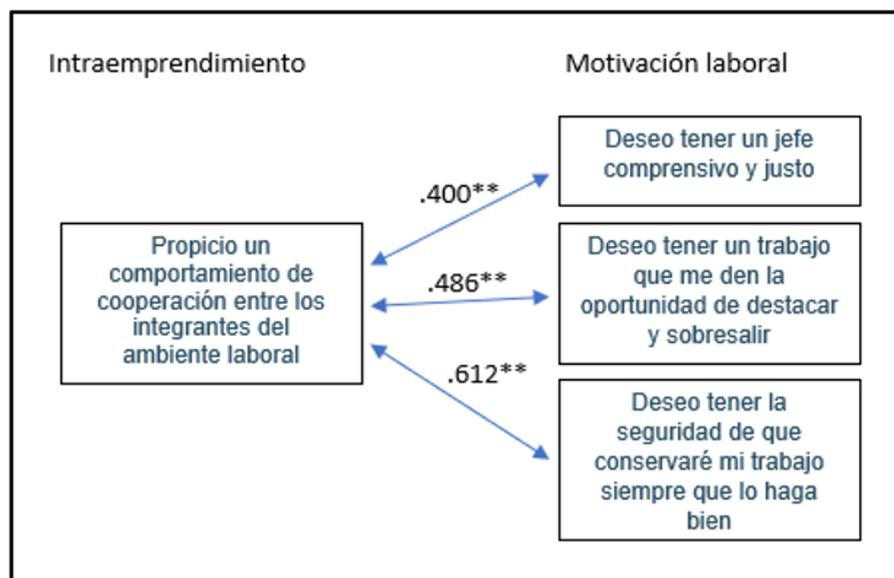


FIGURA 1
Correlación de las variables

Fuente: Elaboración propia

De estas, se puede aseverar que hay una relación positiva entre “Propicio un comportamiento de cooperación entre los integrantes del ambiente laboral” (intraemprendimiento), con tres comportamientos de la variable motivación laboral: Deseo tener un jefe comprensivo y justo (0.400**), Deseo tener un trabajo que me den la oportunidad de destacar y sobresalir (0.486**) y Deseo tener la seguridad de que conservaré mi trabajo siempre que lo haga bien (0.612**).

Lo cual nos habla que, gracias a la disposición del personal de interactuar con su jefe y compañeros se mejora el ambiente laboral, donde influye las actitudes positivas del jefe, las oportunidades de éxito y la seguridad laboral.

En futuras investigaciones, hay que ahondar más a detalle en cuales son específicamente los comportamientos de liderazgo del jefe y como estos se correlacionan con las buenas prácticas de intraemprendimiento. Así como las oportunidades y seguridad laboral.

CONCLUSIONES

Es importante, entender, registrar y estudiar nuevos alcances de un conocimiento específico, en este caso, intraemprendimiento en un contexto educativo de educación superior. Los resultados de este estudio son aplicables solo a la muestra. En una futura investigación se sugiere desarrollar un estudio con personal administrativo de instituciones privadas o públicas pero diferente a servicios educativos para entender todas las aristas del intraemprendimiento. Así como; ahondar más en variables subyacentes de las variables de estudio con un análisis factorial confirmatorio. Concluimos que la hipótesis planteada no se rechaza. (H_0 = Existen correlaciones significativas entre las variables). Así como, que este tipo de estudios tienen como beneficio la mejora en la calidad de vida laboral de los participantes y una oportunidad de superación y especialización del talento humano por la institución participante.

REFERENCIAS

- [1] Sánchez, J. C. (2009). Aprendizaje social e intenciones emprendedoras: un estudio comparativo entre México, España y Portugal. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 41 (1), 109-119. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80511492008>
- [2] GEM [Global Entrepreneurship Monitor] (2018). *GEM 2018/2019 Global Report*. <https://www.gemconsortium.org/report/50213>
- [3] De Villiers - Scheepers, M. J. (2012). Antecedents of strategic corporate entrepreneurship. *European Business Review*, 24 (5), 400-424. doi: 10.1108/09555341211254508
- [4] Parker, S. C. (2011). Intrapreneurship or entrepreneurship? *Journal of Business Venturing*, 26 (1), 19-34. doi: 10.1016/j.jbusvent.2009.07.003
- [5] Jiménez, R. Chávez, G. Velázquez, A. Rodríguez, M. Mejía, G. (2021). Comportamientos innovadores en la materia de innovación y emprendimiento; del Instituto Tecnológico de Aguascalientes. México: *Rev. Conciencia Tecnológica*. No. 59. P 36-41.
- [6] Trujillo, M. Guzmán, A. (2008). Intraemprendimiento: una revisión al constructo teórico, sus implicaciones y agenda de investigación futura. Colombia: *Cuadernos de Administración*, vol. 21, núm. 35, enero-junio. pp. 37-63. De: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=20503503>.
- [7] Drucker, P. (1986). La economía empresaria innovadora (prólogo). En *La innovación y el empresario innovador* (pp. 11-29). Bogotá: Editorial Norma.
- [8] Pinchot, G. and Pellman, R. (1985). *Intrapreneuring: Why you don't have to leave the corporation to become an entrepreneur*. Scranton: Harper Collins.
- [9] Ebner, A. (2003). The institutional analysis of entrepreneurship: Historist aspects of Schumpeter development theory. En J. Backhaus (Ed), Joseph Alois Schumpeter: Entrepreneurship, style and vision (pp. 117-140). Dordrecht: Kluwer Academic Publishers.
- [10] Christensen, S. K. (2005). Enabling intrapreneurship: The case of a knowledge-intensive industrial company. *European Journal of Innovation Management*, 8 (3), 305-318.
- [11] Garzón, M. (2005). Los directivos de las pymes y el liderazgo estratégico intraemprendedor. Colombia: Investigación en *Administración en América Latina: evolución y resultados* (págs. 243-261). Universidad Nacional de Colombia, sede Manizales.
- [12] Arias, F. Heredia, V. (2004). *Administración de recursos humanos para el alto desempeño* (3a Ed). México: Editorial Trillas.
- [13] Delgado, N. (1999). *Los Estilos de Enseñanza en Educación Física*. Universidad de Granada, Granada.
- [14]. Peña, H. Villón, S. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Instituto Internacional de Investigación y Desarrollo Tecnológico Educativo INDTEC, C.A.* DOI:<https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>

- [15] Hurtado, G. Govea, K. Freire, C. (2017). Evaluación del intraemprendimiento en la modalidad dual de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Ecuador: *Revista Ciencia UNEMI. Vol. 10, N° 23*
- [16] Medina, L. (1998). *Métodos de investigación I-II*. México: Editorial SEP-DGETI-SEIT.
- [17] Hernández, R.; Fernández, C.; Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill. P. 217
- [18] Padua, 1982 en Medina, L. (1998). *Métodos de investigación I-II*. México: Editorial SEP-DGETI-SEIT. P.264.
- [19] Bohlander, G; Snell, S; Sherman, A. (2001). *Administración de recursos humanos* (12a Ed). México: Editorial Thomson Learning.
- [20] Arias, F. Heredia, V. (2004). *Administración de recursos humanos para el alto desempeño* (3a Edic). México: Editorial Trillas.
- [21] Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano* (3a Ed). México: Editorial McGraw-Hill.
- [22] Dessler, G. (2009). *Administración de recursos humanos* (11a Ed). México: Editorial Pearson.
- [23] Jiménez, R. (2013). *Evaluación del desempeño por competencias y el desarrollo del talento humano en personal docente de los centros de bachillerato tecnológico industrial y de servicios del estado de Aguascalientes*. (Tesis para obtener el grado de Maestro en Ciencias de Administración). México: Instituto Tecnológico de Aguascalientes.
- [24] Herrera, S. Salazar, A. (1996). *El perfil emprendedor de la Universidad de Talca. Tesis de licenciatura*. Universidad de Talca, Chile. http://dspace.otalca.cl:8888/ciencias_empresariales/16016.pdf
- [25] Quitral, P. Giaconi, S. Cáceres, M. (2000). *Cualidades y hábitos emprendedores en profesores de educación básica y media de la comuna de Curico*. Ed. Chile. Universidad de Talca. http://dspace.otalca.cl:8888/ciencias_empresariales/quitral_rojas.pdf
- [26] Campo, A. (2006). Uso del coeficiente Alfa de Cronbach. Colombia: *Revista Biomédica*. Volumen 26 (no. 4).
- [27] Pardo, A. Ruiz, M. (2002). *SPSS11. Guía para el análisis de datos*. España: Mc. Graw-Hill. p. 189, 230, 373-379.

NOTAS

1. Organización Líder en México en la promoción de la innovación, cultura emprendedora y liderazgo de los recursos humanos. Más información en: <https://www.starupmexico.com>