Artículo **Revista de Formación de RecursosHumanos**
Junio 2016 Vol.2 No.4 1-10

Capital humano como generador de una intención emprendedora: una primera aproximación en el entorno universitario

TAPIA-MEJÍA, Erik*†, PICO-GONZÁLEZ, Beatriz, PÉREZ-SÁNCHEZ, Alfonso y MUÑOZ-ROSALES, Alberto.

Recibido Abril 15, 2016; Aceptado Junio 23, 2016

Resumen

El Capital Humano (CH) se genera y mide mediante la educación formal, pero al mismo tiempo existen factores que no son considerados por su dificultad en su medición y su relativa relación en el incremento de la productividad. Esta investigación analiza los elementos socioculturales como: la experiencia laboral, contar con una empresa familiar y el tener amigos o conocidos empresarios en estudiantes de las Universidades Tecnológicas de México, individuos con los mismos años promedio de estudios con el objetivo de conocer la influencia de estos factores provenientes del CH en la generación de una intención emprendedora.

Capital humano, Intención emprendedora

Abstract

Human Capital (CH) is generated and measured by formal education, but at the same time there are factors that are not considered by their difficulty in their measurement and their relative ratio increased productivity. This research analyzes the sociocultural elements such as work experience, have a family business and having friends or acquaintances entrepreneurs students of the Technological University of Mexico, individuals with the same average years of study in order to determine the influence of these from the CH factors in the generation of an entrepreneurial intention.

Human capital, Entrepreneurial intention

Citación: TAPIA-MEJÍA, Erik, PICO-GONZÁLEZ, Beatriz, PÉREZ-SÁNCHEZ, Alfonso y MUÑOZ-ROSALES, Albert Capital humano como generador de una intención emprendedora: una primera aproximación en el entorno universitario. Revista de Formación de Recursos Humanos 2016, 2-4: 1-10

*Correspondencia al Autor (Correo Electrónico: eriktapiam@hotmail.com)
† Investigador contribuyendo como primer autor.

©ECORFAN-Spain

Introducción

El Capital Humano (CH) se considera como la inversión en dar conocimientos, formación e información a las personas; esta inversión permite a la gente dar un mayor rendimiento y productividad a la economía moderna (Becker, 2003) lo anterior sugiere relacionar al capital humano a partir de la educación formal recibida, pero como es sabido la educación recibida no es el único factor personal relevante en la productividad de un trabajador, ya que pueden adquirirse conocimientos a la par de la preparación académica por ejemplo la experiencia laboral (Serrano, 1996).

Se han realizado numerosas investigaciones sobre el CH tanto en México como en el mundo, este tópico ha sido abordado desde diversos puntos y enfoques; Serrano (1996), analiza el papel del CH como factor productivo en la economía; por otro lado, Mungaray y Ramírez (2007) analizan la productividad en microempresas, Ribeiro, Vila y Fornoni (2005) se enfocan en la competitividad de proyectos empresariales. La literatura sobre capital humano escasamente aborda factores socioculturales que influyen en el individuo, además de forma nula se analizan comunidades universitarias ya que el CH como apreciamos líneas arriba siempre esta analizado y relacionado con el crecimiento económico, la productividad y la renta salarial teniendo como indicadores principales el numero año de estudio y/o promedio y los años de experiencia laboral.

En este sentido algunos de los elementos del CH son considerados en diversas investigaciones como factores que podrían ser generadores de una intención emprendedora; como la experiencia en el trabajo (Ali, Lu, & Wang, 2012), empresa en casa (Rueda, Fernández, & Herrero, 2012), incluso se afirma que el mayor número de emprendimientos es generado por personas que cuentan con una preparación académica mayor a la básica (Liñan, 2008); de forma nula se han analizado directamente las cuestiones socioculturales desde el enfoque del CH y su relación con la generación de una intención emprendedora.

Esta investigación tiene como propósito contribuir aportando información empírica mediante una primera aproximación analizando los elementos socioculturales como: la experiencia laboral, contar con una empresa familiar y el tener amigos o conocidos empresarios, analizando a los estudiantes de las Universidades Tecnológicas de México, individuos con los mismos años promedio de estudios para conocer la influencia de estos factores en la generación de una intención emprendedora.

El contexto donde se desarrolla esta investigación es en México, el cual cuenta con 109 Universidades Tecnológicas (UT) ubicadas en de forma estratégica a los largo y ancho del territorio nacional, las cuales atienden a una matrícula total de 168,470 de los cuales corresponden a nivel Técnico Superior Universitario (TSU) 122,437 ofertando una diversidad de 66 carreras profesionales (CGUTyP, 2015), las Universidades Tecnológicas tienen como misión “coadyuvar en el combate a la desigualdad social, reflejada en la alta tasa de desempleo y la injusta distribución del ingreso y el patrimonio” (CGUT, 2006:25).

ECORFAN® Todos los derechos reservados.

En este sentido las UT adquieren una importancia en formación de profesionistas a nivel nacional por lo que esta investigación enfoca su análisis en estas instituciones educativas.

El desarrollo de este artículo se estructura en los siguientes apartados que se señalan a continuación. En primer lugar se muestra la justificación y el enfoque teórico del Capital Humano lo cual introduce el modelo en el cual está basada esta investigación; posteriormente se presenta la relación entre Emprendimiento - Capital Humano y la importancia de su medición en un entorno universitario, en seguida se muestra las características de la investigación y finalmente los apartados de resultados agradecimientos y conclusiones.

Marco teórico

l capital humano es el stock inmaterial imputable a una persona, una opción individual y una inversión en algo intangible pero acumulable y utilizable en el futuro (Becker, 2003); en los años sesenta diversos estudios de Lester Thurow (1983) pusieron en manifiesto debilidades de la primera versión del capital humano la primera corresponde a que la educación no producía los efectos de desarrollo económico esperados y la insuficiente relación entre formación y remuneración. En este sentido la perspectiva de Thurow agrego dos elementos a la teoría del capital humano había omitido: la existencia del fenómeno de sobre educación y la discrepancia entre formación académica y salarios.

Por lo anterior se consideraba que la educación contribuía a la movilidad social ascendente, de esta forma la igualdad de oportunidades educativas otorgaba un papel estelar a la educación ya que se entendía como la herramienta que podría hacer a un lado los obstáculos que podrían impedir el acceso a posiciones sociales y económicas más altas (Aronson, 2007).

El enfoque humanista tiende a proponer nuevas formas visualizar y medir al Capital Humano, una de ellas la cual llama la atención por la integración de variables informales o subjetivas es el de Jiménez y Simón (2002), este modelo es al mismo tiempo el que se utiliza en esta investigación como base fundamental (ver figura 1).

Este modelo de medición de capital Humano se genera bajo la premisa que; la mayoría de los trabajos empíricos en el área económica dejan fuera diversos factores como la formación de tipo informal que los individuos reciben a través de la familia y los medios de comunicación, la experiencia laboral, el estado de salud o la calidad de la enseñanza formal. Ya que tradicionalmente solo se utilizan indicadores tradicionales de educación como: los años medios de estudio de la población y el tanto por ciento de la misma que ha completado un determinado nivel de estudios.

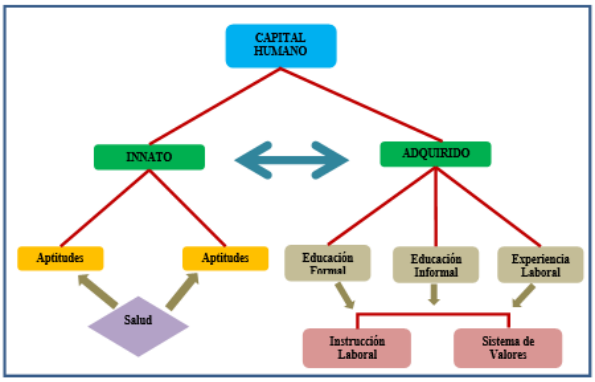

Figura 1 Medición de Capital Humano, Jiménez y Simón (2002)

ECORFAN® Todos los derechos reservados.

Jiménez y Simón (2002) explican que el Capital Humano tiene un origen innato o adquirido, el primero depende de forma directa de la calidad de la alimentación y salud ya que se refiere a cuestiones de tipo intelectual y de salud, el adquirido es el que se va formando a lo largo de la vida de los individuos a través de la educación formal, informal y la experiencia laboral; éstos tipos de formación condicionarán la instrucción laboral del sujeto por que esta se genera por los conocimientos obtenidos para desarrollar diversas tareas y el sistema de valores dependerá de la motivación, fidelidad, integridad y constancia del trabajador el cual generalmente es brindado por el entorno sociocultural como lo muestra la figura 1. Para este trabajo nos centraremos en las capacidades adquiridas dejando a un lado a las innatas ya que lo que nos interesa analizar se focaliza en la educación formal e informal, con mayor énfasis en esta segunda y en la experiencia laboral.

Para la elaboración de este indicador de CH los autores generaron cuatro índices; el primero corresponde a la salud el cual fue confeccionado mediante el gasto corriente per cápita en salud que un país hace anualmente. El segundo refiere a la Educación Formal el cual se elaboró utilizando los años medios de estudio ponderados por la calidad de la enseñanza, esto último se considera por que la educación puede influir de forma diferente en el individuo de acuerdo a la calidad de educación que recibió, para el caso de esta investigación este indicador se considera que es el mismo ya que todos los sujetos de análisis cuentan con el mismo número de años de estudio además de que pertenecen a una misma institución académica.

INDICES DEL CAPITAL HUMANO				
	Innato	**Adquirido**		
Índices	*Salud*	*Educación formal*	*Educación informal*	*Experiencia laboral*
Factores considerados	Gasto corriente per cápita en salud	Años medios de estudio ponderados por la calidad de la enseñanza	Acceso a medios de transmisión de información	Edad media de la población
			Evaluación de la difusión de información por escrito	Edad media de la incorporación al mercado de trabajo
			Tasa de alfabetización	Tiempo promedio durante el que un individuo ha estado en situación de desempleo
			Tamaño de la unidad familiar (fecundidad)	

Tabla 1 Índices del Capital Humano, elaboración propia con información de Jiménez y Simón (2002

El tercero corresponde a la educación informal es cual está integrado con tres índices 1. Acceso a medios de transmisión de información 2. Evaluación de la difusión de información por escrito y 3. Tamaño de la unidad familiar (fecundidad); aquí es donde nuestro trabajo considera que otro elemento que debería de considerar el CH es cuando el individuo al contar con relaciones sociales con personas con conocimientos y experiencia en determinadas áreas de conocimiento podría elevar su CH, para este caso específico nos referimos a “contar con amigos o conocidos empresarios”, al mismo tiempo se considera que el contar con una “empresa familiar” podría ser una causa que influya en la formación de Capital Humano en el individuo por las actividades organizacionales, económicas y administrativas que conlleva un actividad de este tipo; el cuarto índice corresponde a la experiencia laboral la cual considera tres índices la edad media de la población, la edad media de la incorporación al mercado de trabajo y el tiempo promedio durante el que un individuo ha estado en situación de desempleo, tal como lo muestra la tabla 1.

La experiencia laboral sin duda es un referente e indicador del Capital Humano pero al mismo tiempo podría ser un generador de intención emprendedora por lo que se considera de la misma forma.

ECORFAN® Todos los derechos reservados.

De esta manera se pretende encontrar una relación de estas tres variables pertenecientes al Capital Humano y en específico a cuestiones adquiridas que generalmente no son consideradas en la medición del CH por su subjetividad y dificultad para medir, en este caso solo se pretende generar una humilde contribución al plantear como el entorno sociocultural del individuo contiene diferentes elementos que pudieran aportar conocimiento informal que pudiera contribuir a la formación de capital humano y por consecuencia una intención emprendedora.

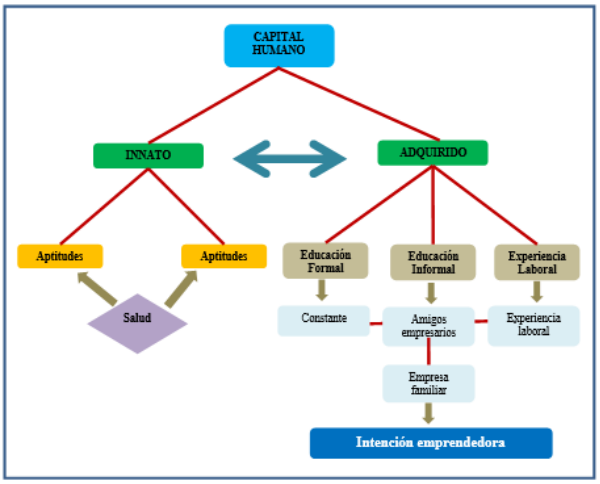

Figura 2 Capital Humano y Emprendimiento, elaboración propia con información de Jiménez y Simón (2002)

La intención de este trabajo no es medir la contribución de estos elementos socioculturales justificadas líneas arriba (Amigos empresarios, empresa familiar y experiencia laboral) si no establecer una relación entre estos factores con el Capital Humano y al mismo tiempo analizar si estos elementos influyen en la generación de una intención emprendedora en el ámbito universitario, donde aparentemente los años promedio de estudio son los mismos y al pertenecer a una misma institución académica se considera que se cuenta con la misma calidad de educación tal como lo muestra la figura 2.

Con lo anterior pudiéramos considerar que el capital humano no solo es un indicador para medir la renta salarial y la productividad si no también pudiera ser un indicador para medir la intención emprendedora en los individuos.

Metodología

Las unidades de análisis para esta investigación contempla un universo de 109 Universidades Tecnológicas localizadas en el territorio nacional mexicano las cuales albergan a estudiantes hombres y mujeres, contando con una matrícula total de 168,470 de los cuales corresponden a nivel Técnico Superior Universitario (TSU) 122,437 estudiantes, estas universidades en su conjunto ofertan una diversidad de 66 carreras profesionales (CGUTyP, 2015).

La técnica de selección de la muestra fue estratificada por conveniencia para lo cual utilizamos los siguientes parámetros que se muestran en la siguiente tabla.

PARAMETROS DE SELECCION DE MUESTRA					
	Egresados mayor a 500	Más de 13 programas educativos TSU	Matricula mayor a 3500	Programas educativos acreditados mayor a 10	Carrera "Desarrollo de Negocios"
Universidad Tecnológica Fidel Velázquez	Si	No	No	No	No
Universidad Tecnológica de Puebla	Si	Si	Si	Si	Si
Universidad Tecnológica de Querétaro	Si	No	No	No	No
Universidad Tecnológica de Coahuila	Si	No	No	No	No
Universidad Tecnológica de León Guanajuato	Si	Si	Si	Si	Si
Universidad Tecnológica Huasteca Hidalguense	Si	No	No	No	No
Universidad Tecnológica Selva	Si	Si	No	No	No
Universidad Tecnológica Hermosillo Sonora	Si	Si	No	No	No
Universidad Tecnológica Huejotzingo	Si	No	No	No	No
Universidad Tecnológica San Juan del Rio Qro.	Si	No	No	No	No
Universidad Tecnológica de Tijuana	Si	Si	No	Si	No
Universidad Tecnológica de Ciudad Juárez	Si	Si	Si	Si	Si
Universidad Tecnológica Metropolitana	Si	Si	No	Si	No
Universidad Tecnológica de Nayarit	Si	No	No	No	No
Universidad Tecnológica de Toluca	Si	No	No	No	No
Universidad Tecnológica de Aguas Calientes	No	Si	No	No	No
Universidad Tecnológica de Nezahualcóyotl	No	No	Si	No	No
Universidad Tecnológica de Tecámac	No	No	Si	No	No

Tabla 2 Parámetros de selección de muestra, elaboración propia

ECORFAN® Todos los derechos reservados.

Las universidades seleccionadas bajo los criterios anteriores fueron tres 1.) Universidad Tecnológica de Puebla (UTP) 2. Universidad Tecnológica de León Guanajuato (UTLG) y 3.) Universidad Tecnológica de Ciudad Juárez (UTCJ), para la investigación que se realizó se optó por la construcción de un cuestionario estructurado, dónde toda la información que se necesitó recabar se presenta de forma explícita y estandarizada. En la construcción de un cuestionario estructurado pueden considerarse distintos tipos de preguntas, tales como cerradas, abiertas o mixtas (Chica & Costa, 2006); para el caso del cuestionario utilizado se utilizaron preguntas cerradas.

En el diseño de los ítems y secciones del cuestionario se ha respetado un orden lógico de preguntas, clasificados a su vez en distintos bloques que representan las dimensiones propuestas, este cuestionario se aplicó a estudiantes de la carrera de Desarrollo de Negocios, es importante mencionar que DN es una carrera económica-administrativa en la cual sus actividades están enfocadas a generar estrategias de mercadotecnia identificando oportunidades de negocio (UTH, 2014).

La herramienta de recolección de datos (cuestionario de opción múltiple con escala de Likert), se aplicó a tres grupos diferentes de estudiantes de la carrera de Desarrollo de Negocios (DN) de nivel TSU pertenecientes a las universidades seleccionadas (UTP, UTL y UTCJ) los cuales suman un total de 100 alumnos, la distribución de la muestra fue de forma aleatoria simple, asignando de esta forma los cuestionarios en los grupos determinados.

El tipo de énfasis a emplear en esta investigación es de carácter cualitativo y cuantitativo, es de énfasis cualitativo porque tiene como principal objetivo identificar que elementos socioculturales (Amigos empresarios, empresa familiar y experiencia laboral) y en qué medida influyen en la generación de una intención emprendedora en los estudiantes TSU y cuantitativa por que se utilizan análisis estadísticos para determinar cuáles son los factores principales o determinantes en la generación de la intención emprendedora

Resultados

A continuación se muestra las características de la muestra pertenecientes a las tres universidades de las cuales se obtuvó la información analizada en este apartado.

CARACTERÍSTICAS DE LA MUESTRA

Variable	%	Variable	%
Universidad		**Edad**	
UTP	40	17 a 20	50
UTCJ	28	21 a 24	43
UTLG	32	25 años y más	7
Sexo		**Carrera**	
Mujer	71	Desarrollo de negocios	100
Hombre	29		

Tabla 3 Características de la muestra, **e**laboración propia

Tal como se señaló anteriormente, se aplicó una encuesta a 100 estudiantes de tres diferentes universidades, de los cuales el 71 % fueron mujeres y el 29 % varones. Casi el 93 % tenían edad entre 17 y 24 años y todos estudian la carrera de Desarrollo de Negocios nivel TSU (véase tabla 3).

ECORFAN® Todos los derechos reservados.

El grafico 1 muestra la distribución de las alternativas de empleo en las universidades analizadas, donde las alternativas de trabajar en una empresa privada y seguir estudiando son las más favorecidas por los estudiantes analizados.

Los resultados del grafico1, muestra una inclinación hacia lo que plantea la literatura sobre Capital Humano en específico en lo que manifiesta Aronson (2007) sobre la educación la cual podría hacer a un lado los obstáculos que podrían impedir el acceso a posiciones sociales y económicas más altas, ya que los universitarios depositan sus expectativas en seguir preparándose académicamente.

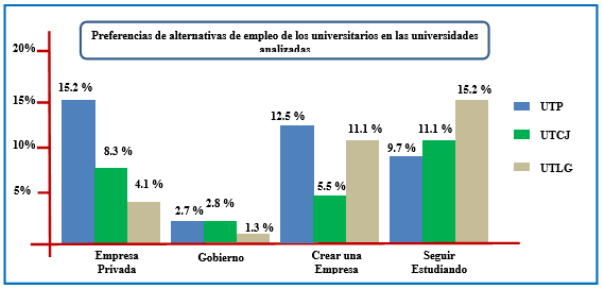

Gráfico 1 Preferencias de alternativas de empleo de los universitarios en las universidades, elaboración propia

Las correlaciones indican y describe la asociación o relación entre dos variables y por lo tanto no implican causalidad (Martínez et al., 2009), en este sentido la siguiente tabla muestra las correlaciones de los factores socioculturales y la relación con la alternativa de empleo, el único factor que muestra una asociación positiva es el contar con amigos empresarios (amigos) el cual resultó un Rho de Sperman de .243 y una significancia de .040 expresando una asociación baja, por otro lado los dos factores restantes (experiencia laboral y tener una empresa familiar) muestran una no asociación.

Interesante resulta la correlación negativa que tiene el factor "experiencia laboral" ya que representaría que a medida que aumenta este factor la intención emprendedora disminuiría y viceversa. Jiménez y Simón (2002) citan a Arrow (1962) el cual explica que la experiencia laboral constituye un factor determinante en la productividad de los trabajadores, por lo tanto a mayor experiencia laboral un individuo se vuelve más productivo contrastando estos resultados se puede inferir que la intención emprendedora disminuye con forme una persona obtiene más experiencia, es aquí donde surge un nuevo cuestionamiento para futuras investigaciones ¿las personas con edad entre 18 a 25 años son más propensas a contar con una intención emprendedora que personas entre 26 a 35 años?.

Correlaciones

			AlterB	EXPERIENCIA	AMIGOS	EMPRESA
Rho de Spearman	AlterB	Coeficiente de correlación	1.000	-.059	.243*	.115
		Sig. (bilateral)	.	.624	.040	.336
		N	72	72	72	72
	EXPERIENCIA	Coeficiente de correlación	-.059	1.000	.019	-.052
		Sig. (bilateral)	.624	.	.873	.663
		N	72	72	72	72
	AMIGOS	Coeficiente de correlación	.243*	.019	1.000	.241*
		Sig. (bilateral)	.040	.873	.	.041
		N	72	72	72	72
	EMPRESA	Coeficiente de correlación	.115	-.052	.241*	1.000
		Sig. (bilateral)	.336	.663	.041	.
		N	72	72	72	72

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Tabla 4 Correlaciones entre la intención emprendedora y los factores socioculturales, elaboración propia

Los resultados de la tabla anterior muestran que no hay un nivel de asociación significativa entre las variables independientes y la dependiente (intención emprendedora) por lo que llevar estos datos a una regresión logística resultaría en vano.

Para identificar si los elementos muéstrales contaban con algún factor sociocultural analizado en esta investigación fue necesario generar una pregunta cerrada que sirvió de filtro, esto generó que se logrará obtener información solamente de los jóvenes que cuenten con Experiencia laboral, Amigos empresarios y Empresa en casa, tal como lo muestra la tabla siguiente.

ECORFAN® Todos los derechos reservados.

FACTORES CON LOS QUE CUENTAN LOS ELEMENTOS MUÉSTRALES

Factor	Si	No
Experiencia Laboral	51	21
Amigos Empresarios	49	23
Empresa Familiar	28	44

Tabla 5 Factores socioculturales con los que cuentan los elementos muéstrales,

Para conocer el grado que influye cada uno de los tres factores que se vienen analizando se generó un índice ponderado de tres grados para visualizar la influencia de los factores socioculturales en la intención emprendedora, para ello se tomaron los siguientes valores: bajo, medio y alto. Este índice se calcula a partir de las preguntas correspondientes de cada factor analizado planteadas en escala de Likert con valores de 1 a 7, considerando 1 como totalmente en desacuerdo y 7 totalmente de acuerdo, sumando los valores obtenidos de las respuestas dividiéndolo entre el máximo valor que puede generar la batería de preguntas.

ÍNDICE PONDERADO

Bajo	De 0.14 a 0.36
Medio	De 0.37 a 0.72
Alto	De 0.73 a 1

Tabla 6 Índice ponderado, elaboración propia

En relación a los 51 individuos que cuentan con "experiencia laboral" el ser empresario o "crear una empresa" lo perciben como atractivo, con ventajas y representaría grandes satisfacciones para ellos , ya que se muestra un índice "Alto" en diferentes alternativas de empleo, esto no quiere decir que sea determinante la experiencia laboral para determinar una intención emprendedora ya que los jóvenes no necesariamente visualizan hasta este momento el ser empresarios ya que el índice más alto lo muestra la opción de "seguir estudiando", incluso este factor sociocultural se aprecia con la misma fuerza en los jóvenes que desean trabajar en una "empresa privada" y "crear una empresa" tal como lo muestra el gráfico 3. En este sentido se confirma los resultados anteriores de correlación donde la experiencia laboral no es un factor determinante para una intención emprendedora ya que influye de forma significativa en otras opciones de empleo.

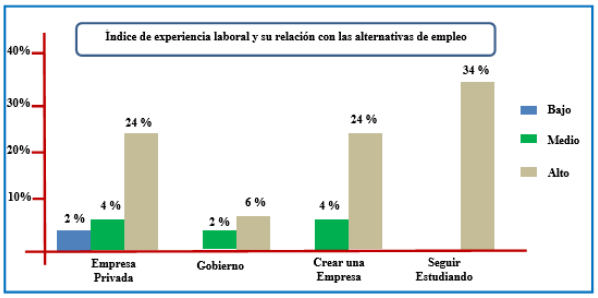

Gráfico 3 Índice de experiencia laboral y su relación con las alternativas de empleo, fuente propia.

ECORFAN® Todos los derechos reservados.

Refiriéndonos a los 49 jóvenes que cuentan con "amigos empresarios" implica una motivación para "crear una empresa" y para "seguir estudiando", estas son las dos opciones que muestran un mismo índice alto, además de observar que este factor se distribuye en las cuatro "alternativas de empleo", para el caso específico de "crear una empresa" muestra índices de los tres niveles lo cual se puede interpretar que existen casos donde un empresario no siempre es visto como un ejemplo a seguir ya sea por los fracasos o problemáticas que puedan tener en su vida empresarial, ver gráfico 4.

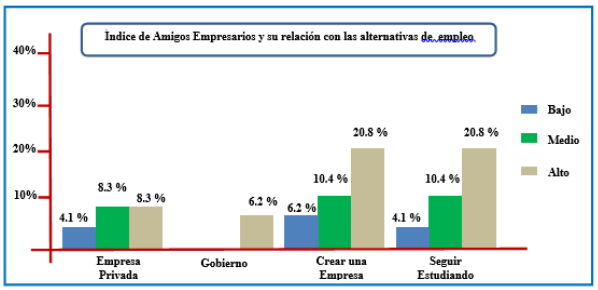

Grafico 4 Índice de Amigos Empresarios y su relación con las alternativas de empleo, fuente propia

El factor que registra un menor número de jóvenes es el de contar con una "empresa familiar" donde sólo 28 jóvenes cuentan con esta característica, la alternativa de "seguir estudiando" registra un índice alto en su totalidad lo cual sugiere pensar que jóvenes con empresa familiar pudieran tener en mente prepararse académicamente ya sea para desempeñar un mejor papel en la empresa de la familia o para trabajar en una empresa privada, ver gráfico 5.

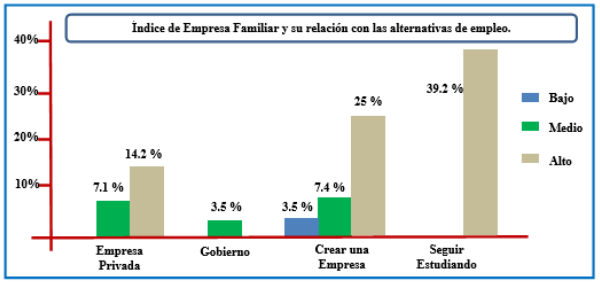

Gráfico 5 Índice de Empresa Familiar y su relación con las alternativas de empleo, fuente propia

Agradecimientos

Agradecemos la colaboración y apoyo a los directores de la carrera de Desarrollo de Negocios de las universidades participantes en esta investigación: Universidad Tecnológica de Puebla (UTP) 2. Universidad Tecnológica de León Guanajuato (UTLG) y 3. Universidad Tecnológica de Ciudad Juárez (UTCJ), por su valiosa participación en este proyecto de investigación.

Conclusiones

Los factores socioculturales del Capital Humano analizados muestran una correlación baja hacia la intención emprendedora, a excepción de uno que corresponde a contar con "amigos empresarios" el cual fue el único que mostró una correlación positiva pero débil.

Uno de los factores analizados que llama la atención es la "experiencia laboral" ya que muestra una correlación negativa que indica que a mayor experiencia laboral la intención de "crear una empresa" disminuirá.

ECORFAN® Todos los derechos reservados.

En general los resultados mostrados en el apartado anterior muestran una inclinación hacia lo que plantea la literatura sobre Capital Humano en específico en lo que manifiesta Aronson (2007) sobre la educación, la cual pareciera que los jóvenes de la Universidades Tecnológicas percibieran que el preparase académicamente podría hacer a un lado los obstáculos que podrían impedir el acceso a posiciones sociales y económicas más altas, ya que la alternativa de empleo de "seguir estudiando" es la que muestra un índice alto en los factores analizados. Lo anterior pudiera ser un foco de alerta relacionando lo que plantea Thurow (1983) cuando agrega dos elementos a la teoría del capital humano que se habían omitido: la existencia del fenómeno de sobre educación y la discrepancia entre formación académica y salarios, en este sentido la preferencia y expectativas de los jóvenes universitarios por seguir preparándose académicamente podría llevarnos a estos dos elementos que plantea Thurow.

Los factores socioculturales influyen de forma indirecta a la intención emprendedora, dejando una libertad de análisis a otros diferentes factores socioculturales subjetivos que pudieran influir en los jóvenes universitarios con mayor fuerza pero que difícilmente son identificados por su dificultad para medir o su constante cambio.

Referencias

Ali, S., Lu, W., & Wang, W. (2012). Determinants of Entrepreneurial Intentions among the College Students in: China and Pakistan. *Journal of Education and Practice, 3*(11), 13-21.

Becker, G. (2003). *Capital Humano en la Nueva Sociedad. Presentacion en la Fundacion DMR, 2003.* Madrid: Alianza Editorial.

CGUT. (2006). En CGUT-SEP (Ed.), *15 años 1991-2006 Universidades Tecnológicas. Impulsando el desarrollo de Mèxico, Libro conmemorativo* (pág. 27). Mèxico: Era.

CGUTyP. (03 de Junio de 2015). *Prontuario estadistico 2013*. Obtenido de http://cgut.sep.gob.mx/Areas/CoordPGA/DirPlaneaEvalInfo/SubEvaluacion/ProntuarioEstadistico2013/index.html

Jiménez, G., & Simón, B. (2002). Una nueva perspectiva en la medición del Capital Humano. *Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, Universidad de Zaragoza*.

Liñan, F. (2008). Skill and Value Perceptions: How Do They Affect Entrepreneurial Intentions? *International Entrepreneurship and Management Journal*, 257-272.

Martínez, R., Tuya , L., Martínez , M., Pérez, A., & Cánovas, A. (2009). EL COEFICIENTE DE CORRELACION DE LOS RANGOS DE SPEARMAN CARACTERIZACION. *Revista Habanera de Ciencias Médicas, 8*(2), 3 -23.

Mungaray, A., & Ramirez Urquidy, M. (2007). Human Capital and Productivity in Microenterprises. *Munich Personal RePEc Archive*, 1-20.

Rueda, I., Fernández, A., & Herrero, A. (2012). Estudiantes universitarios y emprendimiento: determinantes psicológicos de la intención de creación de un negocio propio. *Feadpyme International Review, 1*(2), 14-36.

Serrano, L. (1996). Indicadores de Capital Humano y Poductividad. *Revista de Economía Aplicada, IV*(10), 177-190.

ECORFAN® Todos los derechos reservados.