

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA
Escuela Profesional de Administración de Empresas



**LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y ESPÍRITU
EMPRENDEDOR DE LOS ESTUDIANTES DE LA
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ
MARÍA ARGUEDAS, ANDAHUAYLAS – 2016**

Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en
Administración de Empresas

Presentado por:
JACQUELINE ELIZABETH LEGUÍA ALARCÓN

Andahuaylas, Perú

2017

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA
Escuela Profesional de Administración de Empresas



**LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y ESPÍRITU
EMPREDEDOR DE LOS ESTUDIANTES DE LA
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ
MARÍA ARGUEDAS, ANDAHUAYLAS - 2016**

JACQUELINE ELIZABETH LEGUÍA ALARCÓN

Asesor:

Mgtr. Joaquín Machaca Rejas

Andahuaylas, Perú

2017



ACTA DE SUSTENTACIÓN

En el local de *Sede académica de Ceoyahuacdo* de la Universidad Nacional José María Arguedas, en la ciudad de *San Jerónimo*, siendo las

11:30 am horas del día *27* de *Septiembre* del año *2017*

se reunieron el *Dr. Felipe Rafael Valle Díaz Lic. Adm. Edwin Ulexco Cáceres* y el *Elc Godo Pedro Campo Peláez*

integrantes del Jurado Evaluador del Informe Final de Tesis Titulado: *Liderazgo transformacional y espíritu emprendedor de los estudiantes de la Escuela Profesional de Administración del Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas 2016*

cuyo autor es el Bachiller en *Jacqueline Elizabeth Segura Alarcón* y su Asesor *Mg. Joaquín Madracá Rojas*

con el propósito de proceder a la sustentación y defensa de dicha tesis.

Luego de la sustentación y defensa del tesisista, el Jurado Evaluador ACORDÓ:

apenas por *unanimidad* al Bachiller en *Jacqueline Elizabeth Segura Alarcón*, obteniendo la siguiente

calificación y mención:

Nota en escala vigesimal		Mención
Números	Letras	
<i>14</i>	<i>Catorce</i>	<i>Buena</i>

En señal de conformidad, se procede a la firma de la presente acta en tres (03) ejemplares.

[Handwritten signatures in blue ink]

A mi madre Eugenia, por haberme apoyado en todo momento, a quien le debo la vida, por sus consejos, sus valores, por la motivación constante que me ha permitido ser una persona de bien; pero más que nada por su amor.

A mi padre Celso, por su ejemplo de perseverancia y constancia que lo caracteriza y que me ha infundido siempre, por el valor mostrado para salir adelante y por su inmenso amor.

A mis hermanos Abraham y Miguel, por quererme y apoyarme siempre, esto también se los debo a ustedes.

Todo este trabajo ha sido posible gracias a ellos.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por haberme permitido llegar hasta este punto, por permitir vivir momentos malos y buenos, por haberme dado salud y fuerza para lograr mis objetivos, además de su infinita bondad y amor.

A mis padres por su apoyo incondicional, por sus sabios consejos, por su amor incondicional, ya que de no ser por ellos, yo no existiría.

A los estudiantes de séptimo a décimo ciclo de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas; por haberme brindado información relevante y necesaria para poder realizar este trabajo de investigación, a ellos mis más profundos y sinceros agradecimientos.

PRESENTACIÓN

El presente trabajo de investigación, se centró en el estudio que tiene como objetivo general analizar el grado de relación entre el liderazgo transformacional y espíritu emprendedor de los estudiantes de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas – 2016.

Esta Investigación, surge a partir de la problemática de que no existe el impulso empresarial entre los estudiantes, ya que muchas veces no está en la mente iniciar con la creación de empresas, si no, prefieren trabajar en una empresa privada o en una institución pública antes que embarcarse en una aventura empresarial, lo cual induce a buscar comprender la relación entre el liderazgo transformacional de cada estudiante universitario frente a sus compañeros, promoviendo un espíritu emprendedor.

La investigación, tiene por objetivo analizar el grado de relación entre las variables liderazgo transformacional y espíritu emprendedor, toarías de mucha importancia en el mundo de la administración empresarial. En la elaboración de esta investigación se tomó en cuenta los procesos metodológicos que comprende el proceso de la investigación científica, el cual constituye un conjunto de pasos y procedimientos para formular y resolver el trabajo de investigación mediante la verificación de la hipótesis.

Sin duda, el resultado de esta investigación pretende aportar en el conocimiento teórico científico de los interesados en su lectura, además servirá como antecedente para las investigaciones similares a esta investigación.

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
PRESENTACIÓN.....	vi
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xi
ÍNDICE TABLAS.....	xiii
RESUMEN.....	xiv
ABSTRACT.....	xvi
INTRODUCCIÓN.....	xviii
CAPÍTULO I.....	19
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	19
1.1. Planteamiento del problema.....	19
1.2. Formulación del Problema.....	21
1.2.1. Problema General.....	21
1.2.2. Problemas Específicos.....	21
1.3. Delimitación.....	23
1.3.1. Delimitación espacial.....	23
1.3.2. Delimitación temporal.....	23
1.3.3. Delimitación teórica.....	23
1.4. Justificación.....	23
1.4.1. Justificación teórica.....	23
1.4.2. Justificación práctica.....	24
1.4.3. Justificación metodológica.....	24
1.5. Objetivos.....	24
1.5.1. Objetivo General.....	24
1.5.2. Objetivos Específicos.....	25
CAPÍTULO II.....	27
FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA DE LA INVESTIGACIÓN.....	27

2.1. Antecedentes	27
2.1.1. Antecedentes internacionales	27
2.1.2. Antecedentes nacionales	29
2.1.3. Antecedentes locales	32
2.2. Marco Teórico	33
2.2.1. Liderazgo	33
2.2.2. Liderazgo transformacional	36
2.2.3. Espíritu emprendedor	41
2.2.4. Emprendedor	42
2.2.5. Mitos del emprendimiento	43
2.2.6. Factores del espíritu emprendedor	44
2.2.7. Perfil del emprendedor	46
2.2.8. Habilidades del emprendedor	48
2.2.9. Ventajas y desventajas del emprendedor	49
2.2.10. Componentes de la iniciativa emprendedora	51
2.3. Marco conceptual	54
CAPÍTULO III	56
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	56
3.1. Hipótesis	56
3.1.1. Hipótesis General	56
3.1.2. Específicas	56
3.2. Variables	57
3.3. Operacionalización de Variables	59
3.4. Metodología	61
3.4.1. Enfoque	61
3.4.2. Tipo de Estudio	62
3.4.3. Diseño de Investigación	62
3.5. Población y Muestra	63
3.5.1. Población	63

3.5.2. Muestra	63
3.6. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	65
3.6.1. Técnicas	65
3.6.2. Instrumento.....	66
3.7. Métodos de Análisis de Datos	66
CAPÍTULO IV	69
PRESENTACIÓN DE RESULTADOS	69
4.1. Resultados de la Investigación	69
4.1.1. Datos generales.....	69
4.1.2. Fiabilidad (Alfa de Cronbach).....	73
4.1.3. Frecuencias y figuras.....	75
4.1.4. Resultado de las preguntas planteadas	79
4.2. Contrastación estadística de hipótesis.....	109
4.2.1. Hipótesis general	109
4.2.2. Hipótesis específica 1	110
4.2.3. Hipótesis específica 2	111
4.2.4. Hipótesis específica 3	112
4.2.5. Hipótesis específica 4	113
4.2.6. Hipótesis específica 5	114
4.2.7. Hipótesis específica 6	115
4.2.8. Hipótesis específica 7	116
4.2.9. Hipótesis específica 8	117
4.2.10. Hipótesis específica 9	118
CAPÍTULO V	119
DISCUSIÓN	119
CONCLUSIONES	130
RECOMENDACIONES	134
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	136
ANEXOS	139

Anexo 01: Matriz de Consistencia de la Investigación	140
Anexo 02: Matriz de Operacionalización de variables.....	143
Anexo 03: Matriz de instrumento de recojo de datos	145
Anexo 04: Ficha de validación por criterio de jueces o experto	148
Anexo 5: Fotografías de la investigación	158

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1 Edad del encuestado.....	69
Figura 2 Sexo del encuestado.....	70
Figura 3 Lugar de procedencia.....	71
Figura 4 Ciclo que cursa el encuestado.....	72
Figura 5 Liderazgo Transformacional de los estudiantes de la EPAE.....	75
Figura 6 Motivación Inspiradora de los estudiantes de la EPAE.....	76
Figura 7 Motivación Inspiradora de los estudiantes de la EPAE.....	77
Figura 8 Consideración Individualizada de los estudiantes de la EPAE.....	78
Figura 9 Resultado de ítem1 de la V1D1.....	79
Figura 10 Resultado de ítem2 de la V1D1.....	80
Figura 11 Resultado de ítem3 de la V1D1.....	81
Figura 12 Resultado de ítem4 de la V1D1.....	82
Figura 13 Resultado de ítem5 de la V1D1.....	83
Figura 14 Resultado de ítem6 de la V1D1.....	84
Figura 15 Resultado de ítem7 de la V1D1.....	85
Figura 16 Resultado de ítem8 de la V1D1.....	86
Figura 17 Resultado de ítem9 de la V1D1.....	87
Figura 18 Resultado de ítem10 de la V1D2.....	88
Figura 19 Resultado de ítem11 de la V1D2.....	89
Figura 20 Resultado de ítem12 de la V1D2.....	90
Figura 21 Resultado de ítem13 de la V1D2.....	91
Figura 22 Resultado de ítem14 de la V1D2.....	92
Figura 23 Resultado de ítem15 de la V1D3.....	93
Figura 24 Resultado de ítem16 de la V1D3.....	94
Figura 25 Resultado de ítem17 de la V1D3.....	95
Figura 26 Resultado de ítem18 de la V1D3.....	96

Figura 27 Resultado de ítem19 de la V1D3.....	97
Figura 28 Resultado de ítem20 de la V1D3.....	98
Figura 29 Resultado de ítem21 de la V2D1.....	99
Figura 30 Resultado de ítem22 de la V2D1.....	100
Figura 31 Resultado de ítem23 de la V2D1.....	101
Figura 32 Resultado de ítem24 de la V2D2.....	102
Figura 33 Resultado de ítem25 de la V2D2.....	103
Figura 34 Resultado de ítem26 de la V2D2.....	104
Figura 35 Resultado de ítem27 de la V2D2.....	105
Figura 36 Resultado de ítem28 de la V2D3.....	106
Figura 37 Resultado de ítem29 de la V2D3.....	107
Figura 38 Resultado de ítem30 de la V2D3.....	108

ÍNDICE TABLAS

	Pág.
Tabla 1 Estudiantes de la EPAE.....	63
Tabla 2 Muestra por ciclos EPAE	65
Tabla 3 Coeficiente de correlación Rho de Spearman.....	68
Tabla 4 Fiabilidad según Kuder Richardson	73
Tabla 5 Estadísticos de fiabilidad (V1 Y V2).....	73
Tabla 6 Estadísticos de fiabilidad (V1: Liderazgo Transformacional).....	74
Tabla 7 Estadístico de fiabilidad (V2: Espíritu Emprendedor).....	74
Tabla 8 Tabla de frecuencias (V1: Liderazgo Transformacional).....	75
Tabla 9 Tabla de frecuencias (V1D1: Estimulación Intelectual).....	76
Tabla 10 Tabla de frecuencias (V1D2: Motivación Inspiradora).....	77
Tabla 11 Tabla de frecuencias (V1D3: Consideración Individualizada)	78
Tabla 12 Correlación entre Liderazgo Transformacional y Espíritu Emprendedor	109
Tabla 13 Correlación entre Estimulación Intelectual y Necesidad de Autorrealización.....	110
Tabla 14 Correlación entre Estimulación Intelectual y Control.....	111
Tabla 15 Correlación entre Estimulación Intelectual y Tolerancia al Riesgo	112
Tabla 16 Correlación entre Motivación Inspiradora y Necesidad de Autorrealización.....	113
Tabla 17 Correlación entre Motivación Inspiradora y Control	114
Tabla 18 Correlación entre Motivación Inspiradora y Tolerancia al Riesgo.....	115
Tabla 19 Correlación Consideración Individualizada y Necesidad de Autorrealización.....	116
Tabla 20 Correlación entre Consideración Individualizada y Control	117
Tabla 21 Correlación entre Consideración Individualizada y tolerancia al riesgo.....	118

RESUMEN

El presente trabajo de investigación, consideró como objetivo general analizar el grado de relación entre el liderazgo transformacional y espíritu emprendedor de los estudiantes de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas – 2016.

De acuerdo a su naturaleza pertenece al enfoque cuantitativo, el tipo de estudio es básica, el diseño de investigación es no experimental, de acuerdo a la técnica de contrastación es un estudio descriptivo correlacional, que tuvo como objetivo principal, analizar el grado de relación entre el liderazgo transformacional y espíritu emprendedor de los estudiantes de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas – Andahuaylas en base a seis dimensiones (estimulación intelectual, motivación inspiradora, consideración individualizada, necesidad de autorrealización, control y tolerancia al riesgo).

La población de estudio, estuvo compuesta por estudiantes de séptimo a décimo ciclo de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas - Andahuaylas, un total de 202 personas, el tamaño de la muestra se tomó 133 de la población total, el instrumento de recolección de datos se utilizó el cuestionario para cada variable. El cuestionario de la variable liderazgo transformacional estuvo compuesta por 20 ítems, con una amplitud de escala (nunca, pocas veces, casi siempre, siempre). Así mismo el cuestionario de la variable espíritu emprendedor estuvo compuesta por 10 ítems, con una amplitud de escala (nunca, pocas veces, casi siempre, siempre), haciendo un total de 30 ítems.

Para medir la correlación que existe entre estas dos variables, se utilizó el coeficiente de relación R_o de Spearman, en el que se observa un valor de ,543 lo que significa que existe una correlación positiva media, esto, significa que ambas variables sufren los mismos cambios; es decir, que si el liderazgo transformacional en la EPAE aumenta, también aumentará el espíritu emprendedor; y si aconteciese lo contrario, también ambas variables disminuirían en su aplicación, y con respecto al valor de “sig.” se obtuvo un resultado de ,000, que es menor a 0.05 (nivel de significancia), entonces se rechaza la hipótesis nula (H_o), por lo tanto, se puede afirmar con un nivel de confianza del 95%, que existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y el espíritu

emprendedor de los estudiantes de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas- Andahuaylas.

Con respecto al resultado de esta investigación, se recomienda mantener e incrementar el desarrollo del liderazgo transformacional del estudiante universitario para mejorar y obtener buenos resultados en cuanto al espíritu emprendedor.

Finalmente los resultados permitió cumplir con los objetivos de estudio, dando a concluir que la relación determinada es positiva media entre las variables de liderazgo transformacional y espíritu emprendedor.

Palabras claves:

Liderazgo transformacional, espíritu emprendedor, estudiantes y universidad.

ABSTRACT

The present research work, considered as a general objective to analyze the degree of relationship between the transformational leadership and entrepreneurial spirit of the students of the Professional School of Business Administration of the National University José María Arguedas, Andahuaylas - 2016.

According to its nature belongs to the quantitative approach, the type of study is basic, the research design is non-experimental, according to the contrasting technique is a descriptive correlational study, which had as main objective, to analyze the degree of relationship between the transformational leadership and entrepreneurial spirit of the students of the Professional School of Business Administration of the National University José María Arguedas - Andahuaylas based on six dimensions (intellectual stimulation, inspiring motivation, individualized consideration, need for self-realization, control and tolerance to risk)

The study population was composed of students from the seventh to the tenth cycle of the Professional School of Business Administration of the National University José María Arguedas - Andahuaylas, a total of 202 people, the sample size was taken 133 of the total population , the data collection instrument was used the questionnaire for each variable. The questionnaire of the transformational leadership variable was composed of 20 items, with an amplitude of scale (never, rarely, almost always, always). Likewise, the questionnaire for the entrepreneurial spirit variable was composed of 10 items, with an amplitude of scale (never, rarely, almost always, always), making a total of 30 items.

To measure the correlation between these two variables, we used the Spearman's Ro relation coefficient, in which a value of 543 is observed, which means that there is a mean positive correlation, this means that both variables suffer the same changes; that is, if the transformational leadership in the EAPS increases, the entrepreneur spirit will also increase; and if the opposite happens, both variables would also decrease in their application, and with respect to the value of "sig." a result of 000 was obtained, which is less than 0.05 (level of significance), then the null hypothesis is rejected (H_0), therefore, it can be affirmed with a level of confidence of 95%, that there is a significant relationship between the transformational leadership and the entrepreneurial spirit of the students of the Professional School of Business Administration of the National University José María Arguedas- Andahuaylas

With respect to the result of this research, it is recommended to maintain and increase the development of transformational leadership of the university student to improve and obtain good results in terms of entrepreneurship.

Finally, the results allowed to fulfill the study objectives, concluding that the determined relationship is positive mean between the variables of transformational leadership and entrepreneurial spirit.

Keywords:

Transformational leadership, entrepreneurial spirit, students and university.

INTRODUCCIÓN

En estos últimos tiempos, el emprendimiento se presenta como un área importante de estudio debido a su impacto en la generación de empleo y la consecuente dinamización de la economía. En consecuencia, es común encontrar estudios realizados alrededor de las competencias emprendedoras, en los cuales se analizan aquellas requeridas para llevar a cabo un emprendimiento y mantenerlo. Es frecuente, encontrar en estos estudios la inclusión de habilidades de liderazgo transformacional; que permita a los emprendedores cambiar su visión, las expectativas, percepciones y motivaciones de las personas.

Son varias las definiciones de emprendimiento, que interiorizan al emprendedor como un líder que detecta una necesidad y después reúne los instrumentos necesarios para satisfacer esa necesidad y estos a la vez motivan a sus seguidores en la búsqueda de metas; hoy en día, el ambiente competitivo requiere de innovación y creatividad que deriven en la generación de nuevos productos y servicios, usualmente propuestos por aquellas personas con características emprendedoras; por otro lado, se requiere también que los cambios sean comunicados, de manera que se incentive a los miembros que conforman el equipo de trabajo a llevarlos a cabo; y es allí, en donde las características del líder transformador deben aparecer.

Por otro lado, la aparición del término “liderazgo transformacional” ha generado un grupo de estudios alrededor de la importancia de personas con estas características dentro de las organizaciones, sus rasgos y el impacto que generan en la organización y para ella; de tal manera que, al identificarlas puedan ser incluidas en programas de formación y entrenamiento que las promuevan para consolidar a las organizaciones, como aquellas que promueven la cultura emprendedora.

Este trabajo se desarrolla de la siguiente manera: en primer lugar, se presenta literatura sobre el espíritu emprendedor: en ella se revisarán ciertas definiciones alrededor del término espíritu emprendedor. Posteriormente se introducen estudios realizados alrededor de las competencias emprendedoras, en donde se resalta la competencia del liderazgo transformacional; finalmente, se revisa literatura y estudios en los que se relacionan las dos variables.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema

El espíritu emprendedor desempeña un papel importante en todo proceso de desarrollo humano y social, este espíritu emprendedor; ha sido el responsable de sacar al ser humano de su estado primitivo, proporcionándole herramientas para hacer su trabajo más fácil; además, ha sido responsable de la creación de las grandes culturas a lo largo de la historia.

El espíritu emprendedor, es un reto de desarrollo de cada persona que busca por naturaleza la independencia; dependiendo del grado en que cada persona decida asimilarlo convirtiéndolo en su vida para cumplir logros u objetivos. Este espíritu emprendedor, tiene una importancia desde años atrás, debido a que las actividades de una población han sido moderadas básicamente por la capacidad de las sociedades de crear empleo y disminuir la pobreza.

El fomento del espíritu emprendedor en estudiantes universitarios, promueve el auto empleo como una alternativa de carrera al tiempo que proporciona a los alumnos habilidades y conocimientos requeridos para la creación de empresas.

Es por ello que, reconocemos al estudiante líder como una pieza importante; quien a través de la educación impulse a los demás universitarios, adquirir un espíritu emprendedor, fomentar la aventura empresarial para ser empleador y no empleado, colaborando con la disminución de la pobreza y desempleo.

Este esfuerzo que realizan organizaciones y particularmente universidades, se ha convertido en un verdadero reto en el líder, asumir un nuevo estilo de liderazgo que demande un sofisticado tipo de educación que pueda cambiar el sistema educativo, mediante la persecución de un propósito significativo y en definitiva inspirar a los seguidores para que comprendan y adopten una nueva visión de posibilidades, desarrollar a terceros para que sean líderes, de modo que sea una comunidad de personas que aprendan y se enfrenten al reto y estos a la vez reciban recompensas.

El liderazgo del estudiante, permitirá a la organización educativa mejorar el fomento del espíritu emprendedor, pero un liderazgo que guarde una estrecha relación con su aceptación de sus integrantes que está íntimamente articulada a la capacidad de liderar procesos racionales; inspirar en sus seguidores, estimularlos intelectualmente y proporcionar a los seguidores una consideración individualizada, lograr la confianza manteniendo un comportamiento responsable, consecuente y perseverante, es por ello que la pieza clave del éxito es el liderazgo.

Más, el buen liderazgo ejercido por parte del estudiante, permite al estudiante universitario desarrollar habilidades y conocimientos requeridos para la creación de empresas.

Mencionado lo anterior, se puede decir que el liderazgo transformacional es un tema crucial de desarrollo en las universidades de nuestro país, ya que la variada y compleja demanda de nuestra sociedad, hacen recomendable que el estudiante disponga en su desempeño laboral de las competencias propias del liderazgo transformacional, que le permita propiciar a sus seguidores aprendizajes significativos, crear en ellos un espíritu emprendedor ; incentivarlos a explorar nuevos horizontes, materializar ideas, innovar, tomar iniciativas y riesgos tanto académicos como laborales, combinados las innumerables ventajas de emprender una empresa o un negocio propio hacen que la mayor parte de los universitarios deseen crear su propia empresa al culminar los estudios formales o incluso durante el transcurso de la carrera.

Apurímac no es ajena a esta realidad, sobre todo en el fomento de la iniciativa emprendedora y el espíritu emprendedor en estudiantes universitarios mediante una educación empresarial que brinda el líder educador a través del liderazgo transformacional; esto significa no solo enseñar a formar empresas - elemento fundamental sin duda, sino que debe ser entendido y trabajado desde un sentido amplio, actitudinal; de desarrollo de competencias, habilidades y destrezas de los estudiantes que permitan una mayor generación y aprovechamiento de las oportunidades que se presentan en el mercado.

Particularmente, el problema de no contar con talleres de educación empresarial en la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas no ha permitido al estudiante universitario

desarrollar sus ideas, seguir y evaluar sus proyectos que han visualizado en el transcurso de su formación académica.

Esto da lugar a que la creación de nuevas empresas sea mínima, reduciendo así las posibilidades de generar empleo, tanto a los estudiantes como indirectamente a la comunidad en general.

La población estudiantil, actualmente no está contribuyendo a una innovación en el ámbito empresarial, no aporta una solución novedosa a los problemas económicos que se van presentando, existiendo pocas respuestas a las demandas de la sociedad, permitiendo a que no se aprovechen al máximo las oportunidades que se presentan en el entorno.

Con esta investigación, se pretende desarrollar el espíritu emprendedor, apoyar al emprendimiento de estudiantes, ya que la generación de ideas entre los estudiantes es abundante, sin embargo la mayoría de las veces estas ideas no llegan a realizarse impidiendo a estos estudiantes ser un verdadero emprendedor, el cual no solo genera las ideas, sino que las lleva a cabo desarrollando su creatividad e ingenio con miras a obtener beneficios a corto, mediano y largo plazo.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema General

¿Cuál es el grado de relación entre liderazgo transformacional y el espíritu emprendedor de los estudiantes de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas – 2016?

1.2.2. Problemas Específicos

a) ¿Cuál es el grado de relación entre la estimulación intelectual y la necesidad de autorrealización de los estudiantes de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas – 2016?

- b) ¿Cuál es el grado de relación entre la estimulación intelectual y el control de los estudiantes de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas – 2016?
- c) ¿Cuál es el grado de relación entre la estimulación intelectual y la tolerancia al riesgo de los estudiantes de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María de Arguedas, Andahuaylas - 2016?
- d) ¿Cuál es el grado de relación entre la motivación inspiradora y la necesidad de autorrealización de los estudiantes de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María de Arguedas, Andahuaylas - 2016?
- e) ¿Cuál es el grado de relación entre la motivación inspiradora y el control de los estudiantes de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María de Arguedas - Andahuaylas, 2016?
- f) ¿Cuál es el grado de relación entre la motivación inspiradora y la tolerancia al riesgo de los estudiantes de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas - 2016?
- g) ¿Cuál es el grado de relación ente la consideración individualizada y la necesidad de autorrealización de los estudiantes de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María de Arguedas, Andahuaylas - 2016?
- h) ¿Cuál es el grado de relación entre la consideración individualizada y el control de los estudiantes de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María de Arguedas, Andahuaylas - 2016?
- i) ¿Cuál es el grado de relación entre la consideración individualizada y la tolerancia al riesgo de los estudiantes de la Escuela Profesional de

1.3. Delimitación

1.3.1. Delimitación espacial

La investigación se desarrolló en la Facultad de Ciencias de la Empresa de la Universidad Nacional José María Arguedas, específicamente en la Escuela Profesional de Administración de Empresas, sede Ccoyahuacho ubicada en la Av. José María Arguedas S/N, en la provincia de Andahuaylas, región Apurímac.

1.3.2. Delimitación temporal

Por la modalidad o forma de estudio que se circunscribe con relación a los hechos, fenómenos y sujetos de la realidad, para la recolección de datos en la investigación se desarrolló durante el año 2016.

1.3.3. Delimitación teórica

El dominio teórico en donde se circunscribe el problema será:

Liderazgo transformacional

- ✓ Estimulación intelectual.
- ✓ Motivación inspiradora.
- ✓ Influencia idealizada.

Espíritu emprendedor

- ✓ Necesidad de autorrealización.
- ✓ Control.
- ✓ Tolerancia al riesgo

1.4. Justificación

1.4.1. Justificación teórica

La investigación, surge ante la necesidad de propiciar la reflexión sobre la importancia del liderazgo transformacional y espíritu emprendedor en la formación académica de los estudiantes universitarios de la Escuela Profesional

de Administración de Empresas, desde la teoría del liderazgo transformacional como herramienta de gestión, principalmente en aula.

1.4.2. Justificación práctica

Dentro del campo de la educación, se espera que el líder universitario posea el entendimiento, el conocimiento; la visión de futuro, los hábitos de pensamiento y la acción, la disposición de indagar, cuestionar, problematizar, creando espacios sanos de trabajo, donde se practique la responsabilidad, el respeto, la confianza, el estímulo, cultivando comunidades de aprendizaje que avancen hacia la democracia, la equidad, la diversidad y la justicia social Guedez (citado por Gonzáles, 2008, pág. 40)

El desarrollo de un liderazgo efectivo por parte del estudiante universitario, propicia la creación de condiciones que aseguren una participación amplia, constante y prolongada, donde el líder no puede asumir un papel de espectador solamente, dejando que las cosas pasen, sino debe ser un ente participativo, activo, protagónico del proceso enseñanza y aprendizaje y eso sólo se logra en la medida que el educador maneje adecuadamente un liderazgo eficiente en la dinámica educativa. Castro (citado por Gonzáles, 2008, pág. 40)

1.4.3. Justificación metodológica

Las conclusiones que genere esta investigación, podrán servir como fuente de información a otras investigaciones, así como el proceso metodológico y los instrumentos utilizados. Además, puede servir como fuente de información para la toma de decisiones en la institución y a su vez apoyar la preparación y actualizaciones de los estudiantes con espíritu emprendedor.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo General

Analizar el grado de relación entre el liderazgo transformacional y espíritu emprendedor de los estudiantes de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas – 2016.

1.5.2. Objetivos Específicos

- a) Analizar el grado de relación entre la estimulación intelectual y la necesidad de autorrealización de los estudiantes de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas - 2016.
- b) Analizar el grado de relación entre la estimulación intelectual y el control de los estudiantes de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María de Arguedas, Andahuaylas - 2016.
- c) Analizar el grado de relación entre la estimulación intelectual y la tolerancia al riesgo de los estudiantes de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas - 2016.
- d) Analizar el grado de relación entre la motivación inspiradora y la necesidad de autorrealización de los estudiantes de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María de Arguedas, Andahuaylas - 2016.
- e) Analizar el grado de relación entre la motivación inspiradora y el control de los estudiantes de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María de Arguedas, Andahuaylas - 2016.
- f) Analizar el grado de relación entre la motivación inspiradora y la tolerancia al riesgo de los estudiantes de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María de Arguedas, Andahuaylas - 2016.
- g) Analizar el grado de relación entre la consideración individualizada y la necesidad de autorrealización de los estudiantes de la escuela profesional de administración de empresas de la Universidad Nacional José María de Arguedas, Andahuaylas - 2016.

- h) Analizar el grado de relación entre la consideración individualizada y el control de los estudiantes de la escuela profesional de administración de empresas de la Universidad Nacional José María de Arguedas, Andahuaylas - 2016.

- i) Analizar el grado de relación entre la consideración individualizada y la tolerancia al riesgo de los estudiantes de la escuela profesional de administración de empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas - 2016.

CAPÍTULO II

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. Antecedentes

Las investigaciones siguientes son aquellas asumidas en calidad de antecedentes debido a su relativa relación con el problema bajo estudio, como también por su significación general y aporte metodológico con el presente trabajo.

2.1.1. Antecedentes internacionales

a) Vidal (2012), realizó un estudio titulado: *Fomento de la cultura y espíritu emprendedor en los jóvenes españoles desde las instituciones educativas*, en la Facultad de Ciencias de la Empresa de la Universidad Politécnica de Cartagena. Cartagena – España, donde llego a las principales conclusiones:

- El itinerario de la educación emprendedora debería iniciarse en educación infantil y primaria, continuar en educación secundaria y el bachillerato, y finalizar en la universidad. El objetivo es desarrollar en los estudiantes desde las edades más tempranas habilidades para la participación social, el aprendizaje, el pensamiento, el trabajo y la resolución de problemas y la participación activa, para que cuando estén en edad de trabajar, tomen el control de su propia vida y se atrevan a buscar y encontrar por si mismos formas diversas para lograr su bienestar. Por lo tanto, se puede establecer como objetivo principal de la educación en emprendimiento que las personas desarrollen actitudes positivas hacia la iniciativa emprendedora.
- Además, en una sociedad del conocimiento y dado el contexto de economía globalizada en que nos hallamos inmersos, la actitud que mantengamos respecto a la educación en emprendimiento tendrá un gran impacto en el crecimiento económico de España. La creación de nuevas empresas, el desarrollo de nuevas ideas y la innovación son esenciales para la economía.
- Así mismo, es urgente dedicar un mayor esfuerzo a motivar, formar y premiar a los profesores y a los centros educativos, ya que de la voluntad del claustro depende la inclusión de este tipo de contenidos en el

proyecto educativo del centro. El profesorado debe ser el primer objetivo de la educación emprendedora porque junto con el alumnado es el primer y más importante eslabón de la cadena educativa.

- También se podría promover el intercambio de buenas prácticas en emprendimiento, mediante la organización de foros o seminarios periódicos entre centros educativos de las distintas Comunidades Autónomas.

b) Armenteros et al. (2012), realizaron un estudio titulado: Aptitudes emprendedoras de los alumnos de Educación Secundaria Obligatoria y Bachillerato en la Región de Murcia, en la Facultad de Ciencias de la Empresa de la Universidad Politécnica de Cartagena. Cartagena – España, donde llegó a las principales conclusiones:

- Los factores que indican que existen diferencias significativas entre los estudiantes que señalan una preferencia emprendedora están directamente relacionados con la creatividad, con tener un buen concepto de empresario y con tener un modelo de referencia emprendedor. Observamos como la influencia que ejerce el modelo de referencia sobre el estudiante es absolutamente determinante. En este sentido, los estudiantes que tienen un role model emprendedor muestran mayores competencias de forma general que los alumnos que su role es no emprendedor, estas diferencias se pueden explicar porque los roles emprendedores realizan más acciones mentoras con los estudiantes que los roles no emprendedores. En este sentido, los alumnos y alumnas han escogido a la madre como su modelo de referencia. Conocer este dato es clave para trabajar en pro de incentivar una cultura emprendedora desde etapas formativas tempranas.

c) Venegas (2013), realizó un estudio titulado: El liderazgo en instituciones educativas superiores. El caso de UNITEC y su impacto en la práctica educativa, durante 2005-2010, en la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Europea de Madrid. Madrid – España, donde llegó a las principales conclusiones:

- Los líderes deben adquirir las competencias y destrezas para ejercer un liderazgo dinámico en un ambiente tan cambiante como lo son las universidades, debido al impacto de la tecnología, la internacionalización de las instituciones educativa y la globalización.
- Los líderes académicos deben trabajar muy cercanamente con los docentes, demostrando confianza en el profesionalismo de su equipo, aprovechando su formación especializada, promoviendo la innovación y la implementación de prácticas educativas centradas en el estudiante. La implementación del modelo de competencias en el proceso de enseñanza aprendizaje debe ser parte del sello de la institución. La oferta educativa diferenciada no se logra si no se introducen innovaciones en programas como dotación de textos y tecnología para la mejora de la comunicación con la comunidad universitaria y dándole un valor agregado al proceso de enseñanza-aprendizaje.

2.1.2. Antecedentes nacionales

a) Mejía (2015), realizó un estudio titulado: *Actitud emprendedora de los egresados de la carrera de administración de empresas de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo*. Chiclayo – Perú, donde llegó a las principales conclusiones:

- Los egresados la Carrera de Administración de la USAT obtuvieron una formación académica a nivel teórico, más no práctico, lo cual dificultó que el egresado se encuentre mejor preparado en este mundo competitivo.
- Los egresados Independientes a diferencia de los egresados Dependientes, llevaron a la práctica la enseñanza adquirida en la universidad con visión a un futuro prometedor, con deseos de emprender y tener una empresa propia. Sin embargo los egresados dependientes lo llevaron a la práctica pero de manera limitada, adquiriendo los conocimientos, plasmándolas en las labores diarias de sus trabajos de manera eficiente como funciones establecidas, mas no

ampliando sus conocimientos panorámicamente y de manera emprendedora.

- Los egresados Independientes como los egresados Dependientes, poseen capacidades de iniciativa y predisposición a las actividades que realizan; los egresados independientes decidieron crear sus empresas y ser emprendedores, por otro lado los egresados Dependientes desarrollaron sus capacidades a las labores encomendadas en sus trabajos.

b) Cervera (2012), realizó un estudio titulado: Liderazgo transformacional del director y su relación con el clima organizacional en las instituciones educativas del distrito de los olivos, en la facultad de educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima-Perú, donde llegó a las principales conclusiones:

- El análisis de la diferencias entre los docentes varones y mujeres respecto del Liderazgo Transformacional, indica que existen diferencias estadísticas significativas en los casos de Influencia Idealizada, Motivación Inspiracional, Estimulación Intelectual y en el Total del Liderazgo Transformacional apreciándose que las mujeres presentan valores más altos que los varones.
- El análisis de varianza de un Factor del Liderazgo Transformacional por I.E. indica que existen diferencias estadísticas significativas en los casos de Influencia Idealizada, Motivación inspiracional, Estimulación intelectual, Consideración Individualizada y en el Total Liderazgo Transformacional, notándose que los docentes de la I.E. “Palmas Reales” y de la I.E. N° 3087 superan a los docentes de las otras instituciones educativas.
- El análisis de varianza de un Factor del Liderazgo Transformacional por rango de edad indica que no existen diferencias estadísticas significativas en caso alguno. El análisis de varianza de un Factor del Liderazgo Transformacional por rango de tiempo de servicios indica que no existen diferencias estadísticas significativas en caso alguno.

c) Huillca (2015), realizó un estudio titulado: Liderazgo transformacional y desempeño docente en la especialidad de ciencias histórico - sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico, en la facultad de educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima-Perú, donde llegó a las principales conclusiones:

- Después de realizar las pruebas estadísticas, existe suficiente evidencia empírica para decir que el liderazgo transformacional se relaciona significativamente con el desempeño docente en cada una de sus dimensiones, según la percepción de los estudiantes de la especialidad de Ciencias Histórico Sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico. Por lo que se puede concluir que a una mejor percepción del liderazgo transformacional se puede encontrar una mejor percepción de desempeño docente.
- Al relacionar la variable Liderazgo transformacional y desempeño docente en la dimensión personal mediante el estadístico coeficiente de correlación de Pearson se halló una alta correlación positiva ($r= 0.804$) por lo que se puede decir que la variable liderazgo transformacional y desempeño docente en la dimensión personal se relacionan significativamente en la percepción de los estudiantes de los ciclos V, VII y IX de la carrera en la especialidad de Ciencias Histórico Sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico.
- En la relación de la variable liderazgo transformacional y desempeño docente en la dimensión pedagógica mediante el estadístico coeficiente de correlación de Pearson se puede decir que se correlacionan positiva y significativamente ($r= 0.761$ y $p_valor = 0.00 < 0.05$) con los que se verifica que a un mejor liderazgo transformacional se alcanza una mejor desempeño docente en la dimensión pedagógica en la percepción de los estudiantes.
- En la relación de la variable liderazgo transformacional y desempeño docente en la dimensión social, mediante el estadístico coeficiente de correlación de Pearson se puede decir que se correlacionan positiva y significativamente ($r= 0.684$ y $p_valor = 0.00 < 0.05$) con los que se

verifica que a un mejor Liderazgo transformacional se alcanza una mejor desempeño docente en la dimensión social en la percepción de los estudiantes.

2.1.3. Antecedentes locales

A nivel regional y local solo se ha encontrado un trabajo de investigación parecido análogo con una de las variables estudiadas. Por lo tanto, este trabajo será por el momento el segundo en el estudio

a) Ortiz (2015), realizó un estudio titulado: Educación universitaria y el emprendimiento empresarial en los estudiantes de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, 2015, en la Facultad de Ciencias de la Empresa de la Universidad Nacional José María Arguedas. Andahuaylas-Perú, donde llegó a las principales conclusiones:

- Los instrumentos de recolección de información utilizados en esta investigación, principalmente los cuantitativos (escala de Likert), permitieron identificar la relación de dependencia mediante la prueba del Chi cuadrado entre las dos (02) variables bien definidas que son educación universitaria y emprendimiento empresarial, para poder analizar el emprendimiento empresarial en los estudiantes fue necesario medir la actitud emprendedora las cuales reflejan un resultado intermedio y favorable eso quiere decir que los alumnos de la Universidad Nacional José María Arguedas poseen actitudes intermedias y favorables para poder iniciar en el corto mediano y largo plazo con un emprendimiento, los ciclos que registra un mayor nivel de actitud emprendedora son primero, sexto y octavo. Con respecto a los últimos ciclos noveno y décimo su nivel de actitud es inferior a comparación a la del resto de ciclos.
- La presente investigación ha permitido identificar claramente que el número de iniciativas emprendedoras en funcionamiento son mínimas, del total de encuestados solo nueve (09) mencionan que poseen un emprendimiento de los cuales (06) seis son mujeres y (03) tres son hombres, los resultados también reflejan que para poder iniciar con un

emprendimiento no obedece al ciclo que esta el alumno ya que todos tienen las mismas posibilidades.

2.2. Marco Teórico

2.2.1. Liderazgo

El liderazgo es la influencia que tiene lugar entre líderes y sus seguidores, por la cual ambas partes integran en la búsqueda de lograr los objetivos previstos. El líder recibe poder y autoridad para representar a sus seguidores, se debe a ellos, pero no es dueño de ellos. (Louffat, 2010, p. 197)

El liderazgo también se entiende como, es el proceso de desarrollar ideas y una visión, de vivir conforme a los valores que apoyan esas ideas y esa visión, de influir en terceros para que los adopten en su propio comportamiento y de tomar decisiones difíciles sobre los recursos humanos y otros. Un líder es una persona que exhibe los atributos clave del liderazgo: ideas, visión, valores, capacidad para influir en otros y para tomar decisiones difíciles. (Hellriegel & Slocum, 2009, p. 262)

Se puede entender también como el proceso por el cual una persona ejerce influencia sobre los demás, inspira, motiva y dirige sus actividades para ayudarlos a alcanzar los objetivos del grupo o de la organización. La persona que ejerce tal influencia es un líder. Cuando los líderes son eficaces, la influencia que ejercen sobre los demás ayuda al grupo u organización a alcanzar sus metas. Cuando no son eficaces, su influencia no solo no contribuye, sino que a menudo evita que se alcancen las metas. (Jones & George, 2009, p. 497)

En tal sentido, para desarrollar el tema de liderazgo en las universidades se hace necesario comenzar a discutir qué se entiende por liderazgo. (De la Fuente & De Diego, 2008, p. 167) reportan que el ejercicio del liderazgo se relaciona, fundamentalmente, con la capacidad de influir sobre el trabajo ajeno, facilitando el camino para que otros alcancen metas profesionales de manera satisfactoria. Se trata de facilitar en las personas el desarrollo de sus capacidades para que puedan, por si mismos, ir superando las metas que consiguen alcanzar.

Por otro lado, Koontz, Weihrich, & Cannice (2012) definen al liderazgo como “influencia”, es decir, el arte o proceso de influir en las personas para que participen con disposición y entusiasmo hacia el logro de los objetivos del grupo” (p.413).

Así mismo se define como, “La habilidad para influir en un grupo y dirigirlo hacia el logro de un objetivo o un conjunto de metas” (Robbins & Judge, 2013, p. 368).

“Líder es alguien que puede influir en los demás. Liderazgo es lo que hacen los líderes. Es un proceso de guiar a un grupo e influir en el para que alcance sus metas” (Robbins & Coulter, 2010, p. 370).

2.2.1.1. Teorías sobre liderazgo

a) Teoría de los rasgos de personalidad

La concepción más antigua de liderazgo (la teoría de los rasgos) buscaba identificar los rasgos de personalidad que diferenciaban a las grandes personas de las masas. Ciertos rasgos están relacionados con el éxito personal y, una vez identificados, podrían ser utilizados para seleccionar a los líderes. Rasgos como la inteligencia, la asertividad, el coraje y la astucia, entre otros, podrían ser la base del comportamiento característico de los líderes. (Chiavenato, 2009, p. 343)

El líder nace, por tanto, una persona tendrá o no un conjunto de cualidades que le permiten ser un líder en cualquier situación. De esta manera, una persona debería ser líder en todo los grupos en los que participa (familia, amigos, trabajo, etc.) siempre en cuando poseyera esas cualidades. (Palomo, 2013, pág. 25)

Algunas personas creen que ser líder está en nuestros genes; otros creen que las experiencias de la vida moldean al individuo, que nadie nace siendo líder. Qué punto de vista es correcto. De cierta forma, los dos y ninguno. Ambos puntos de vista

son correctos en el sentido de que factores innatos y las experiencias formativas influyen en muchos tipos de comportamiento, incluyendo el liderazgo. (Hughes, Ginnett, & Curphy, 2007, p. 17)

b) Teoría de estilos de liderazgo

Según Chiavenato (2009) existen tres estilos diferentes de liderazgo: el autocrático, el liberal (*laissez-faire*) y el democrático (p.353).

Liderazgo autocrático

“El líder fija directrices sin participación alguna del grupo y dicta órdenes para la ejecución de las tareas. El líder es dominante y personal en sus críticas y elogios” (Chiavenato, 2009, p. 353).

(Louffat, 2010) Afirma que el “Liderazgo autocrático se caracteriza por ser un estilo impositivo, de mando, que exige y prisiona a los funcionarios a cumplir con las tareas y objetivos definidos, a cómo de lugar” (p.201).

Liderazgo liberal.

“El líder se retira totalmente y brinda completa libertad para las decisiones individuales o grupales. Aun cuando la actividad de los grupos fue intensa, la producción resultó mediocre” (Chiavenato, 2009, p. 353).

El liderazgo liberal se caracteriza por ser un estilo de mucha confianza y delegación, en base al empoderamiento (empowerment) gracias al cual todos son responsables de sus acciones. El líder trata de aprovechar el talento de cada integrante sin presionarlo, pierde protagonismo e influencia. (Louffat, 2010, p. 201)

Liderazgo democrático

El líder debate con los grupos las directrices y las decisiones. Esto provoca que los grupos diseñen medidas y técnicas para alcanzar los objetivos. El líder apoya a los grupos, los orienta y les da explicaciones; es objetivo y se limita a los hechos en sus evaluaciones y críticas. (Chiavenato, 2009, p. 353)

“El liderazgo democrático se caracteriza por un estilo de coordinación y sinergia, relaciones armoniosas y coordinadas tanto en lo laboral como en lo personal” (Louffat, 2010, p. 201).

2.2.1.2. Los líderes nacen o se hacen

(...) La mayoría de los investigadores señalan que ambas cuestiones son ciertas. Los líderes efectivos no solo nacen o se hacen, empieza con alguna habilidad de liderazgo y la desarrollan. (...) así que la habilidad natural del liderazgo ofrece ventajas. Sin embargo todos tienen el potencial de liderar y las habilidades del liderazgo pueden ser cultivadas. Algunos investigadores incluso afirman que los líderes en definitiva se hacen no nacen y que todos tienen el mismo potencial para liderar. (Lussier & Achua, 2008, pág. 9)

2.2.2. Liderazgo transformacional

La tarea educativa siempre ha llevado implícito la función de liderazgo. Existiendo un trasfondo ético que siempre ha rodeado a los actores del proceso de enseñanza aprendizaje; puesto que la enseñanza según García (como se citó en Gonzáles, 2008) es una actividad humana en la cual las personas ejercen su influencia de poder, motivación entre otras; es decir todo profesor debe ser líder en un desempeño laboral. (p. 41)

Este nuevo paradigma de la educación exige líder un protagonismo en su actuación, lo cual solo se logrará desarrollando en él un estilo de liderazgo denominado liderazgo transformacional.

El liderazgo transformacional implica anticipar las tendencias futuras, inspirar a los seguidores para que comprendan y adopten una nueva visión de posibilidades, desarrollar a terceros para que sean líderes o mejores líderes y

desarrollar una organización o grupo de modo que sea una comunidad de personas que aprenden, se enfrentan a reto y reciben recompensas. (Hellriegel & Slocum, 2009, p. 301)

“Los líderes transformacionales expresan claramente una visión e inspiran a sus seguidores; también tienen la capacidad de motivar, conformar la cultura de la organización y crear un clima favorable para el cambio organizacional” (Koontz, Weihrich, & Cannice, 2012, p. 430).

Para Griffin (2011) “El liderazgo transformacional es un liderazgo que va más allá de las expectativas al transmitir un sentido de misión, estimular las experiencias de aprendizaje e inspirar nuevas formas de pensamiento” (p.566).

Por otro lado, Bateman & Snell (2004), definen que “Los líderes transformacionales cambian las cosas de lo que podría ser a lo que es; esto es, transforman una visión en realidad. Hacen que trasciendan sus intereses personales en favor del grupo. Motivan entusiasmo y revitalizan organizaciones”. (p.452)

Los líderes de este tipo tienen carisma y se identifican como agentes de cambio y transformación de las organizaciones. Inspiran los cambios, desarrollan la visión correspondiente, asumen riesgos y manejan la incertidumbre. Confían en los seguidores, promueven valores y se encuentran abiertos al aprendizaje. Los líderes transformacionales articulan los problemas en el sistema actual, y tienen una visión impactante acerca de lo que deben ser la sociedad y la organización. (Franklin & Krieger, 2011, p.312)

Se cree que los líderes transformacionales logran resultados más sólidos debido a que elevan la conciencia de los seguidores respecto de las metas y de los medios para conseguirlas, son capaces de convencerlos de tomar acciones para el bien colectivo, y su visión del futuro les ayuda a satisfacer necesidades de orden mayor. La visión y los valores de los líderes transformacionales incluyen: sus habilidades retóricas; su talento para construir un tipo particular de imagen en el corazón y la mente de sus seguidores, y un estilo personalizado del liderazgo. (Franklin & Krieger, 2011, pág. 312)

Para Ivancevich, Konopaske, & Matteson (2006), “El líder motiva a los seguidores a trabajar por metas en lugar del interés propio de corto plazo, y por el logro y la autorrealización en lugar de la seguridad” (pág.511).

“El liderazgo transformador apela a los valores morales de los seguidores en un intento de aumentar su concienciación sobre cuestiones éticas y de movilizar sus energías y recursos para reformar las instituciones” (Yulk, 2008, p. 260).

Estos líderes prestan atención a los intereses y las necesidades de desarrollo individual de los seguidores; modifican la conciencia que tienen de los temas, pues los ayudan a ver los viejos problemas de maneras nuevas, y son capaces de excitarlos, estimularlos e inspirarlos para que hagan un esfuerzo adicional por alcanzar las metas del grupo. El liderazgo transformacional es más que carisma. El líder transformacional trata de infundir en sus seguidores la capacidad de cuestionar no solo las opiniones establecidas, sino las que incluso las que estableció el mismo. (Robbins, 2004, p. 343)

Por otro lado Gomez & Balkin (2003) mencionan que los líderes transformadores intentan inculcar y desarrollar en los seguidores la habilidad para cuestionar los modos estándares de realizar las operaciones. Son capaces de revitalizar las organizaciones haciendo uso de las reservas de creatividad de las personas. Aunque los líderes transformadores son carismáticos, también inspiran a los individuos, los estimulan intelectualmente y proporcionan a los seguidores una consideración individualizada. Junto con la articulación de una visión y su comunicación a los subordinados, los líderes transformadores logran la confianza de las personas manteniendo un comportamiento responsable, consecuente y perseverante. “Ellos no se sienten importantes o satisfechos de sí mismos: más bien, reconocen sus fortalezas personales, compensan sus debilidades, nutren sus habilidades y desarrollan continuamente sus talentos, y conocen como aprender de los fallos. Ellos se esfuerzan por alcanzar el éxito más que por evitar simplemente el fracaso” (p.281).

2.2.2.1. Dimensiones del liderazgo transformacional

A continuación, se mencionan las dimensiones del liderazgo transformacional los cuales pueden ser aplicados al contexto educativo y desarrollo en el desempeño laboral del docente universitario.

Según Bas (1998) citado por Arias & Heredia (2006) el liderazgo transformacional incluye tres factores básicos: estimulación intelectual, motivación inspiradora, consideración individualizada. }

1. Estimulación intelectual

Animan la creatividad y la innovación, y ven los problemas desde ángulos nuevos y visualizan los problemas de manera novedosa. De ninguna, manera critica los errores (y menos en público) sino los ve como oportunidades de aprendizaje. Nunca critica a alguien por tener ideas diferentes a las suyas sino anima a ponerlas en práctica. (Arias & Heredia, 2006, p.225)

Según Hellriegel & Slocum (2009) la estimulación intelectual “es el grado al cual el líder desafía los supuestos, asume riesgos y solicita las ideas de sus seguidores” (p.302).

“La estimulación intelectual promueve la inteligencia, la racionalidad y una cuidadosa solución de problemas” (Chiavenato, 2009, p. 362).

“Promueve la inteligencia, racionalidad y una cuidadosa toma de decisiones” (Gómez & Balkin, 2003, p. 284).

2. Motivación inspiradora

Proporcionan significado al trabajo de sus colaboradores y lo retratan como un reto para ellos, ya sea en forma individual o en equipo. Inducen entusiasmo y optimismo. Plantean futuros promisorios mediante la visión y se comprometen con ella, así como con los objetivos emanados de la misma. Otro aspecto: comunican las altas expectativas con respecto al desempeño de los demás. (Arias & Heredia, 2006, p.225)

Para Hellriegel & Slocum (2009) la motivación que inspira es el grado al cual los líderes articulan una visión que es atractiva para sus seguidores. Por supuesto, el líder transformacional requiere algo más para fomentar el cambio. Una visión expresa las aspiraciones y el propósito fundamental, por lo común haciendo un llamado a las emociones y la mente de las personas. (p.303)

El líder crea una visión estimulante y atractiva para sus seguidores. Además, sabe comunicar su visión de modo convincente con palabras y también con su propio ejemplo. Para ello, ha de demostrar primero su compromiso personal y entusiasmo por la visión para conseguir entusiasmar y arrastrar a los demás. Bernal (como se citó en Gonzáles, 2008, p.304)

Para Chiavenato (2009) “Inspiración comunica elevadas expectativas, utiliza símbolos para concentrar esfuerzos, expresa propósitos importantes a través de medios simples” (p.362).

“Comunica altas expectativas, emplea símbolos para concentrarse en los esfuerzos, expresa propósitos importantes de manera sencilla” (Gómez & Balkin, 2003, p. 284).

En relación a esta cualidad, el docente o líder educativo deberá hacer que sus seguidores se involucren en una visión del futuro que puede ser significativamente diferente del presente y a larga se comprometan con ella.

3. Consideración individualizada

Esta consiste de las diferencias individuales y presta atención a las necesidades de desarrollo y crecimiento de cada cual. Escucha a cada persona. Delega tarea para hacer crecer a los demás y verifica el cumplimiento de las mismas para verificar el progreso. (Arias & Heredia, 2006, p.225)

Ahora bien (Hellriegel & Slocum, 2009) agregan “La consideración individualizada es el grado al cual el líder se ocupa de

las necesidades de sus seguidores, actúa como un mentor o coach y escucha las preocupaciones de sus seguidores” (p.301).

“El líder da atención personal, trata a cada empleado individualmente; orienta y aconseja”. (Luthans, 2008, p. 425).

“La consideración personal ofrece atención personal, trata, asesora e impulsa individualmente” (Chiavenato, 2009, p. 362).

“Proporciona una atención personal, trata a cada empleado individualmente, entrena, aconseja” (Gómez & Balkin, 2003, p. 284).

2.2.3. Espíritu emprendedor

Al oír hablar de espíritu emprendedor se piensa de inmediato en las historias de éxito de personas como Steve Jobs de Apple Computer y Bill Gates de Microsoft; en efecto los emprendedores tienen ideas creativas, usan sus capacidades y recursos administrativos para satisfacer necesidades identificables en el mercado y, si tienen éxito, pueden volverse ricos. (Koontz, Weihrich, & Cannice, 2012, p. 208)

Según Jones & George (2009) “El espíritu emprendedor permite advertir una oportunidad para satisfacer la necesidad de un cliente y después decidir cómo encontrar y usar recursos para elaborar un producto o servicio que satisfaga esa necesidad” (p.251).

“Tener espíritu emprendedor significa crear una organización innovadora con el objeto de obtener ganancias económicas o crecer en condiciones de riesgo o incertidumbre” (Hellriegel, Jackson, & Slocum, 2009, p. 184).

Para Griffin (2011) “el espíritu emprendedor (o emprendimiento) es el proceso de planear, organizar, operar y asumir el riesgo de una iniciativa de negocios” (p. 300).

Así mismo Schermerhorn (2006) menciona que el espíritu emprendedor es la conducta de correr riesgos que da lugar a la creación de oportunidades

nuevas para los individuos y/o las organizaciones. El espíritu emprendedor da lugar a la fundación de muchas empresas de negocio pequeño que ofrecen creación de empleos y otros beneficios para las economías. (p. 177)

Por otra parte, Robbins & Coulter (2005) mencionan que el espíritu emprendedor es el proceso por el que un individuo o grupo de individuos empeñan sus esfuerzos organizados en la búsqueda de oportunidades de crear valor y crecer satisfaciendo deseos y necesidades mediante la innovación y la diferenciación, sin importar que recursos tenga el emprendedor en ese momento. Consiste en descubrir las oportunidades y los recursos para aprovecharlos. (p.40).

“El espíritu emprendedor está estrechamente ligado a la iniciativa y a la acción. Las personas dotadas de espíritu emprendedor poseen la capacidad de innovar; tener voluntad de probar cosas nuevas o hacerlas de manera diferente; son creativas y flexibles” (Asencio & Vásquez, 2009, p. 4).

2.2.4. Emprendedor

Detrás de cada empresa siempre existe la personalidad de un creador o gestor. Es posible indagar sobre si los fundadores de empresa constituyen una raza de superhombres, entre otras muchas cosas.

El término emprendedor proviene de las locuciones latinas in, en, y prendere, coger, cuyo significado es acometer o llevar a cabo. Por extensión, y probablemente por influencia del francés y del italiano, lenguas en las que empresario se dice *entreprenuer* e *imprenditore* respectivamente, el vocablo se utiliza para señalar quien inicia una empresa. En consecuencia, emprendedor es quien aborda la aventura de un negocio, lo organiza, busca capital para financiarlo y asume toda la mayor acción de riesgo. (Silva, 2008, p. 27)

Según Schermerhorn (2006) “Un emprendedor es alguien que corre riesgos estratégicos para seguir oportunidades en situaciones que otras personas ven como problemas o amenazas” (pág. 111).

Por otro lado Koontz, Weihrich, & Cannice (2012) afirman que el emprendedor “tiene la capacidad de ver una oportunidad, obtener el capital, la

mano de obra y demás insumos necesarios, para luego unirlos en una operación exitosa; asimismo, están dispuestos a asumir el riesgo personal del éxito y el fracaso” (p. 206).

El emprendedor es la persona que percibe oportunidades que otras no ven y asumen la responsabilidad y los riesgos que ello implica. Algunos emprendedores usan la información que está a disposición de todo el mundo y, gracias a su intuición, crean algo completamente nuevo. Por lo general el emprendedor percibe una necesidad y reúne y coordina personas, materiales y capital para satisfacerla. (Chiavenato, 2009, p. 140)

Para Gomez & Balkin (2003) el emprendimiento (entrepreneurship) es el proceso de creación de una empresa o un negocio capaz de entrar en nuevos mercados o en mercados ya establecidos. es creativo, en el sentido de que supone el empleo de recursos y personas en una nueva forma de desarrollar una organización. Un empresario emprendedor es un individuo que crea una empresa y que consigue hacerse un sitio en el mercado. (p.124).

2.2.5. Mitos del emprendimiento

Según Gomez & Balkin (2003) los emprendedores han recibido, en los últimos años, una gran atención en la prensa general y económica, aumentando los mitos sobre las causas de sus éxitos y de sus fracasos. Los tres mitos más populares son: que el emprendedor nace y no se hace, que necesita tener dinero y que tiene éxito desde el principio. (p.125)

Primer mito:

Los empresarios nacen, no se hacen. Normalmente se cree que los empresarios poseen ciertas características y rasgos innatos que les distinguen del resto de personas. En realidad, muchos tipos de personas con diferentes personalidades pueden llegar a ser empresarios de éxito y muchos de ellos han estudiado empresariales antes de lanzarse al mundo de los negocios. Las escuelas de negocio ofrecen cursos en creación de empresas que dan la oportunidad de aprender y ejercitar habilidades que son útiles a los emprendedores.

Segundo mito:

Para ser empresario es necesario tener dinero. Este mito sugiere que sólo las personas con independencia económica pueden convertirse en empresarios. Sin embargo, muchos nuevos proyectos empresariales han sido iniciados por personas con escasos recursos económicos. Muchos de estos emprendedores acumularon un capital pasando mucho tiempo sin cobrar nada y reinvertiendo todos sus beneficios en la expansión del propio negocio.

Tercer mito:

Los empresarios tienen éxito en su primer negocio. Las personas tienden a recordar los éxitos de los empresarios emprendedores. Pero los fracasos forman parte del proceso de aprendizaje y mediante ellos los empresarios aprenden lecciones que, a veces, le conducen a la creación de negocios de gran éxito.

2.2.6. Factores del espíritu emprendedor

Según Chiavenato (2009) el espíritu emprendedor se describe en dos factores principales, que son: factores psicológicos, factores sociológicos (p. 140)

2.2.6.1. Factores psicológicos

Uno de los principales enfoques sobre el espíritu emprendedor fue desarrollado por (McClelland) citado por Chiavenato (2009), quien comprobó que estos individuos tienen una gran necesidad de autorrealización; por ello se inclinan más a correr riesgos, siempre que éstos sean razonables y produzcan un rendimiento interesante. McClelland descubrió que ciertas sociedades tienden a producir un porcentaje más alto de personas con una gran necesidad de autorrealización. Ello se debe al sistema educativo. Otros investigadores demostraron que ciertos motivos y objetivos, como el poder, el prestigio, la seguridad, la autoestima y el servicio a la sociedad también impulsan el espíritu emprendedor. (Begley y Boyd) citado por (Chiavenato, 2009) identificaron cinco dimensiones del espíritu emprendedor.

1. Necesidad de autorrealización. Los emprendedores tienen una gran necesidad de autorrealización que los lleva a alcanzar el máximo de su potencial. El emprendedor nunca está satisfecho con lo que ha alcanzado, siempre quiere realizar más. (Chiavenato, 2009)

Según Gómez & Balkin (2003), los emprendedores sienten un fuerte deseo de resolver problemas por sí mismas, les divierte establecer objetivos y cumplirlos a través de su propio esfuerzo y les gusta recibir retroalimentación respecto a lo que hacen.

2. Control. Los emprendedores, y no los acontecimientos ni la suerte, son los que controlan sus vidas y usan medios propios para alcanzar sus objetivos, con total independencia de otras personas. (Chiavenato, 2009)

“Expresa la idea de que las personas y no la suerte ni el destino, controlan su existencia. Tanto emprendedores como gerentes suelen pensar que están jalando los hilos de su vida” (Stoner, Freeman, & Gilbert, 1996, p. 179).

Según Gomez & Balkin (2003) los emprendedores suelen tener un control interno, con una fuerte creencia en su propia capacidad para triunfar. Cuando una persona con un locus de control interno fracasa o comete un error, tiende a aceptar su responsabilidad en los resultados y lo vuelve a intentar con más intensidad, en vez de buscar causas externas para explicar su fracaso.

3. Tolerancia al riesgo. “Los emprendedores aceptan riesgos moderados porque obtienen un rendimiento a cambio de su esfuerzo. Se caracterizan por el coraje y el espíritu de lucha” (Chiavenato, 2009).

“Los emprendedores que están dispuestos a correr riesgos moderados, al parecer, obtienen rendimientos más altos sobre los activos que los emprendedores que no corren riesgos o los corren exagerado” (Stoner, Freeman, & Gilbert, 1996, p. 179).

Según Gómez & Balkin (2003), los empresarios emprendedores asumen riesgos moderados. La tasa de fracaso de nuevos proyectos empresariales se sitúa alrededor de 40 por 100 en los primeros cinco años de vida. Los empresarios suelen arriesgar una parte sustancial de su propio capital e incluso arriesgan dinero de sus amigos, familiares, bancos, inversores, etc.

Los emprendedores que han abandonado sus cómodas carreras en grandes empresas asumen un gran riesgo en la medida en que no hay ninguna garantía de que la nueva aventura vaya a ser tan satisfactoria como las oportunidades de carrera a las que se renuncia en la corporación.

2.2.6.2. Factores sociológicos

Ciertos factores sociológicos podrán explicar el surgimiento y el desarrollo del espíritu emprendedor. Algunas minorías, sean raciales o religiosas, suelen tener dificultades para adoptarse a ciertas culturas, lo cual les provoca frustración y las lleva a buscar ambientes que satisfagan sus necesidades específicas. Esto casi siempre lleva a los emprendedores a buscar oportunidades, a crear organizaciones y nuevas formas de relacionarse que les permitan reaccionar más rápido que sus competidores. El espíritu de cambio y el coraje para enfrentar riesgos los lleva a asumir posturas totalmente contrarias a la perseverancia del estatus quo. El emprendedor casi siempre es individualista, solitario y competitivo. Suele luchar solo, sin ayuda de otros y a veces en contra de ellos y las organizaciones de hoy privilegian el espíritu de equipo y la cooperación, que crean sinergia en los sistemas. El papel del emprendedor es producir cambio e innovación, asumir responsabilidades y correr riesgos.

2.2.7. Perfil del emprendedor

Amaru (2008) presenta el perfil del emprendedor los cuales muestran características de comportamiento que se manifiestan y se combinan de diferentes formas y grados de intensidad, en distintas personas. Algunas de las cuales se examinarán a continuación. (p. 4)

a) Creatividad y capacidad emprendedora

El emprendedor, en esencia, es una persona que tiene la capacidad de idear y realizar cosas nuevas.

b) Disposición para asumir riesgos

Iniciar un negocio significa tener la certeza sobre los gastos: la inversión inicial en las instalaciones, las rentas, los salarios y los impuestos. A pesar de esto, no hay certeza alguna con respecto a los ingresos. Una persona que inicia un negocio está corriendo riesgos. Arriesgar significa tener el valor de enfrentar la posibilidad de un fracaso o pérdida. Las recompensas son inciertas y sólo las dificultades son visibles, pero el emprendedor está dispuesto superarlas. La tendencia a asumir y dominar los riesgos es una característica básica del comportamiento de quienes se dedican a la actividad empresarial.

c) Perseverancia y optimismo

El emprendedor tiene un compromiso con su prosperidad. Sabe que la supervivencia depende de la persistencia de su esfuerzo para enfrentar riesgos y dificultades. Algunos testimonios de emprendedores exitosos siempre hacen hincapié en la necesidad del trabajo arduo y continuo para hacer que una empresa funcione. Eso, en ocasiones, significa hacer sacrificios personales y esfuerzos extra, colaborar con los subordinados y hasta asumir el lugar de ellos para terminar las tareas. Los emprendedores también son optimistas y tienen la visión del éxito, en vez de imaginar y temer los posibles fracasos. Al enfrentar obstáculos, lo hacen con decisión, con miras a resolver los problemas y lograr resultados positivos. Cuando consiguen la prosperidad, las personas emprendedoras están recibiendo la recompensa por su esfuerzo.

d) Sentido de independencia

Los emprendedores son personas que prefieren depender de su capacidad de enfrentar la incertidumbre que trabajar para otros. Les gusta ser autónomos y mantienen sus puntos de vista aun frente a la oposición o resultados desalentadores; asimismo, expresan confianza en su capacidad de completar tareas difíciles y enfrentar desafíos.

2.2.8. Habilidades del emprendedor

A continuación, se describen las distintas habilidades del emprendedor:

Según Gómez & Balkin (2003), los emprendedores utilizan sus diversas habilidades de negocio para crear y trabajar en sus compañías. Entre estas habilidades destacan: la negociación, el trabajo en red y el liderazgo.

a) Habilidades de negociación

Para Gómez & Balkin (2003), la negociación consiste en un cambio de bienes y servicios entre dos o más partes en el que los términos del intercambio se encuentran indeterminados. Aquella parte que aplique eficazmente ciertas habilidades negociadoras asegurará para ambas partes, unos términos favorables, mediante la identificación de un espacio común. Este estilo de resolución de problemas de la negociación, de ganancia mutua, requiere que el negociador actúe de buena fe para que la relación se sustente en la confianza y la cooperación. Esto hace que sea más sencillo descubrir una base óptima para el intercambio que lo haga atractivo para ambas partes.

Los emprendedores utilizan las habilidades negociadoras para obtener recursos que son controlados por otros individuos. Entre las situaciones que necesitan cierta capacidad para negociar están:

1. Pedir prestado dinero a un banco en buenas condiciones para financiar la expansión del negocio.
2. Cerrar un contrato de alquiler a largo plazo favorable que permita controlar los gastos de espacio de oficinas.
3. Obtener de los proveedores materias primas a un coste bajo, con el fin de tener una ventaja en coste respecto a los competidores
4. Negociar los contratos con los trabajadores, para atraer y retener a los directivos más importantes.

5. Adquirir otros negocios que ayuden a la empresa a expandirse a otros mercados.

b) Habilidades de trabajo

Según Gómez & Balkin (2003), los empresarios emprendedores utilizan sus capacidades de trabajo en red para recopilar información y construir alianzas. Se trata de redes personales y de negocio.

Una red personal se apoya en las relaciones entre el empresario emprendedor y otros empresarios, proveedores, inversores, acreedores amigos, antiguos profesores, etc. Estos contactos personales pueden ayudar a un empresario a tomar decisiones más eficaces, proporcionándole información que reduzca la incertidumbre propia del negocio.

Una red de negocio es un marco de alianzas creado entre diferentes empresas con el fin de alcanzar objetivos beneficiosos para todos. Una gran empresa puede formar una red de cooperación con pequeños empresarios con objeto de sacar partido de los nuevos productos o servicios innovadores que éstos estén desarrollando.

c) Habilidades de liderazgo

Según (Gómez & Balkin, 2003), los empresarios emprendedores utilizan habilidades de liderazgo para proporcionar a los demás una visión compartida sobre unos objetivos comunes. Como líderes, los emprendedores inspiran y motivan a los empleados para que actúen de acuerdo a lo que es bueno para la empresa, incluso cuando no coincida con sus intereses a corto plazo.

2.2.9. Ventajas y desventajas del emprendedor

Amaru (2008) menciona que existen innumerables ventajas concretas en la creación y operación de un negocio propio. El empresario no tiene un jefe y depende de sus decisiones personales. Puede innovar o experimentar nuevas ideas en su negocio, estimulado por su creatividad o por la competencia. Tiene perspectivas de ganancias financieras considerables si alcanza el éxito, lo que le hará obtener el reconocimiento de la comunidad. No obstante, existen

aspectos desfavorables que conviene considerar, tales como convivir con la inestabilidad de los posibles cambios en el ambiente externo. (p. 5)

Amaru (2008) identifico las ventajas y desventajas del emprendedor las cuales son necesarias e importantes desarrollarlas. (p. 5)

a) **Ventajas**

Algunas ventajas del espíritu emprendedor son tener libertad de enfrentar una situación difícil y poner a prueba las competencias personales, esperando una recompensa que no depende de los demás.

Autonomía. Quizá la independencia y la libertad para tomar decisiones sean las mayores ventajas del emprendedor. La satisfacción de ser su propio jefe es la mejor sensación que algunas personas pueden experimentar.

Desafío. Para muchos emprendedores, el desafío de iniciar un negocio es una fuente de entusiasmo. La oportunidad de desarrollar una idea en un negocio gratificador produce un gran sentimiento de realización. Además, el emprendedor sabe que el éxito depende de su iniciativa, sobre todo, y que el triunfo o el fracaso son, en gran parte, fruto de su esfuerzo.

Control financiero. El control que se tiene sobre el negocio y, como consecuencia, sobre sus rendimientos, constituye otra ventaja importante del emprendedor, que no corre el riesgo de que lo despidan de un día a otro ni de ver su situación financiera desestructurada.

b) **Desventajas**

Si el autoempleo parece fácil, el auto despido puede serlo todavía más. De hecho, la empresarial es una de las carreras más difíciles que alguien puede elegir.

Sacrificio personal. Al inicio del proceso de creación de una empresa el emprendedor trabaja largas jornadas y, con frecuencia, siete días a la semana. Casi no tiene tiempo para la familia, la diversión y la reflexión personal. 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. El emprendedor debe preguntarse cuánto está dispuesto a sacrificar para convertir aquello que ha emprendido en un éxito. **Sobrecarga de responsabilidades.** El emprendedor tiene una carga de trabajo y responsabilidades distintas a las de los empleados. En las empresas, éstos tienen compañeros que ocupan el mismo cargo con los cuales pueden intercambiar información y ayudarse entre sí. No obstante, el emprendedor sabe que esta “solo en la cumbre”. No hay alguien en aquello que ha emprendido que, como él, haya apostado todas las fichas.

Margen de error pequeño. Muchas de las decisiones que toman los emprendedores resultan ser incorrectas y no lucrativas, lo cual perjudica los resultados del negocio. Sin embargo, las grandes empresas sobreviven porque con recursos financieros que pueden compensar las pérdidas. En los negocios pequeños o emergentes, una decisión equivocada puede llevar a la quiebra.

2.2.10. Componentes de la iniciativa emprendedora

Silva (2008) Los aspectos que señalan la ruta hacia el desarrollo de la iniciativa emprendedora se agrupan, en fuerzas externas e internas, las cuales se exponen a continuación.

a) Fuerzas internas

Para Silva (2008) Son los aspectos asociados al desarrollo de la personalidad y reflejan características humanas de un emprendedor. En ese orden de ideas se detecta una gran variedad de características que orientan al comportamiento empresarial presente y futuro de un emprendedor. Las más sobresalientes son:

1. Necesidad de realización personal: Todos los emprendedores perciben que mediante la concreción de proyectos experimentan una fuerza interior relacionada con el sentido de realización personal.

Un emprendedor es alguien que observa e identifica que hay algo para hacer y resolver...y, entonces, lo hace responsablemente.

Esta característica se reconoce en un individuo cuando muestra la acción alguna de los comportamientos relacionados a continuación:

- El emprendedor se propone objetivos retadores, los cuales alcanza en el tiempo dentro de su ruta de desarrollo. Para lograrlo, identifica e inventa recursos y formas creativas.
- Lidera y realiza transformaciones en la sociedad o comunidad donde está vinculado. Lo hace al crear productos, servicios o nuevas formas de organización que trascienden más allá de un simple negocio económico.
- Percibe cada insatisfacción, problema o dificultad que observa en la humanidad y en sus relaciones de transacción con el medio. El diseño y la puesta en marcha de propuestas de solución eficaces son para él una forma de realización personal.

a) Vocación innovadora: La innovación como actitud es una fuente esencial en el desarrollo del espíritu emprendedor, quien hace de esta característica algo existencial. Es decir, actúa con la premisa de que cada producto, servicio o situación contiene un sí mismo una oportunidad de ser mejorado, como soporte de las posibilidades de hacer empresa.

- Este rasgo es evidente cuando el individuo muestra en el que hacer alguno de los siguientes comportamientos
- Imagina permanentemente formas novedosas para satisfacer, necesidades y deseos latentes en la humanidad.
- Analiza y concreta proyectos que satisfagan a la sociedad con flexibilidad, aun cuando cambien las premisas que dieron origen al actual objeto de satisfacción o producto.
- Reconvierte la información, los acontecimientos gratificantes o negativas en oportunidades para crear alternativas de solución e integra al proceso nuevos recursos relacionales, estructurales y humanos.

b) Integridad y responsabilidad social: los emprendedores íntegros son ética, moral y legalmente responsables; es decir, tienen la capacidad de garantizar sus actos y asumen las consecuencias de los mismos.

Esta característica se revela cuando actúan de la siguiente manera:

- Reconocen las implicaciones que tienen en la sociedad la decisión de emprender un proyecto, más allá de sus beneficios económicos; analizan de manera responsable los impactos sociales, culturales, humanos que puedan causar y son conscientes del cuidado del medio ambiente como soporte de la vida.
- Utilizan formas de comunicación positiva y asertiva; al tiempo, protegen los valores particulares y colectivos de los individuos involucrados en la iniciativa que se va a emprender, en sus distintos roles: clientes, proveedores, accionistas, sociedad en general, trabajadores.
- Incorporan el desarrollo humano y de la sociedad donde opera o va operar el proyecto como un producto importante de la acción empresarial.

Visión optimista: Los emprendedores viven con la filosofía de que todo tiempo es bueno y todo es posible de realizar. Inclusive los periodos de crisis son de su preferencia para innovar. Esta particularidad es evidente en comportamientos como los que se describen en seguida:

- El emprendedor asume el liderazgo para desarrollar innovaciones y cambios que generen imaginarios y logros colectivos que ayuden al progreso de la sociedad.
- Toma los eventuales fracasos en sus iniciativas emprendedoras como una fuente de aprendizaje para reinventarse y orientarse permanentemente.

- Genera entusiasmo y esperanza alrededor de los nuevos proyectos y desmitifica la toma de riesgos implícita en toda iniciativa emprendedora.

2.3. Marco conceptual

a) Emprendedor: Es aquella persona que muestra comportamientos de innovación, capaz de percibir, descubrir e identificar una oportunidad de negocios en concreto y entonces se dispondrá a organizar o conseguir los recursos necesarios (naturales, financieros, tecnológicos y humanos) para poder poner en marcha el negocio, que además de crear valor adicional para la economía, genera trabajo para él y muchas veces para otros.

b) Emprendimiento: El emprendimiento es la actitud, aptitud e iniciativa que toma un individuo para iniciar un nuevo negocio a través de ideas y oportunidades que brinda el mercado.

c) Espíritu emprendedor: Es la capacidad de desarrollar una idea nueva o modificar una existente para traducirla en una actividad social rentable y productiva, Las personas dotadas de espíritu emprendedor poseen la capacidad de innovar; tienen voluntad de probar cosas nuevas o hacerlas de manera diferente, supone querer desarrollar capacidades de cambio, experimentar con las ideas propias y reaccionar con mayor apertura y flexibilidad.

d) Factores del espíritu emprendedor: Los factores del espíritu emprendedor son elementos que condicionan la situación del emprendedor, podrán explicar el surgimiento y el desarrollo del espíritu emprendedor.

e) Factores del liderazgo transformacional: Elementos que actúan en la situación del líder transformacional, describe las cualidades del líder.

f) Habilidades del emprendedor. Describen su grado de competencia para cumplir objetivos y metas. Éstas pueden ser aptitudes, destrezas o capacidades innatas, pero también se pueden desarrollar mediante la práctica. Se aprenden y se integran al comportamiento y a las acciones cotidianas a través de la prueba y el error.

g) Iniciativa emprendedora: La iniciativa emprendedora es un proceso social y dinámico en el que los individuos, solos o en colaboración, identifican oportunidades para innovar y actúan transformando las ideas en actividades prácticas dentro de un contexto social, cultural o económico. Es una actitud en la que se refleja la motivación y la capacidad del individuo para identificar una oportunidad y producir un nuevo valor o éxito económico.

h) Liderazgo: Es la capacidad para influir de forma no coercitiva en los miembros de un grupo para que éstos orienten sus esfuerzos hacia una tarea común de forma voluntaria y entusiasta.

i) Liderazgo transformacional: El líder transforma y motiva a los seguidores por el carisma, la excitación intelectual y consideración individual. Además, este líder busca nuevas formas de trabajo, mientras que trata de identificar nuevas oportunidades frente a las amenazas y trata de salir del statu quo y modificar el medio ambiente.

j) Perfil del emprendedor: Es clave para diseñar las estrategias que la empresa requiere, además de potenciar sus propias habilidades. De manera general, el emprendedor demuestra ser creativo e innovador. Tener claras sus ideas.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Hipótesis

3.1.1. Hipótesis General

Existe relación directa entre Liderazgo transformacional y espíritu emprendedor de los estudiantes de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María de Arguedas Andahuaylas - 2016.

3.1.2. Específicas

- a) Existe relación directa entre la estimulación intelectual y la necesidad de autorrealización de los estudiantes de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas - 2016.
- b) Existe relación directa entre la estimulación intelectual y el control de los estudiantes de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas - 2016.
- c) Existe relación directa entre la estimulación intelectual y la tolerancia al riesgo de los estudiantes de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas - 2016.
- d) Existe relación directa entre la motivación que inspira y la necesidad de autorrealización de los estudiantes de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas - 2016.
- e) Existe relación directa entre la motivación que inspira y el control de los estudiantes de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas - 2016.

- f) Existe relación directa entre la motivación que inspira y la tolerancia al riesgo de los estudiantes de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas - 2016.
- g) Existe la relación directa entre la consideración individualizada y la necesidad de autorrealización de los estudiantes de la escuela profesional de administración de empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas – 2016.
- h) Existe relación directa entre la consideración individualizada y el control de los estudiantes de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas - 2016.
- i) Existe relación directa entre la consideración individualizada y la tolerancia al riesgo de los estudiantes de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María de Arguedas, Andahuaylas - 2016.

3.2. Variables

Según Arias (2012), la variable es una característica o cualidad; magnitud o cantidad, que puede sufrir cambios, y que es objeto de análisis, medición, manipulación o control en una investigación. (p.57).

Las variables de investigación son:

Liderazgo transformacional

Los líderes transformacionales motivan a otros a hacer más de lo esperado incluso más allá de lo que se creía posible. Establecen expectativas más retadoras y alcanzan desempeños superiores.

El liderazgo transformacional inspira a los seguidores con retos y persuasión proporcionando significado y comprensión. El liderazgo es intelectualmente estimulante expandiendo el uso de las habilidades del seguidor. Finalmente, el liderazgo es individualmente considerado proporcionando apoyo, mentoría y coaching al seguidor. Bass (1998) citado por (Arias & Heredia, 2006).

Dimensiones:

- Estimulación intelectual
- Motivación inspiradora.
- Consideración individualizada.

Espíritu emprendedor

El emprendedor es la persona que percibe oportunidades que otras no ven y asume la responsabilidad y los riesgos que ello implica. Algunos emprendedores usan la información que está a disposición de todo el mundo y, gracias a su intuición crean algo completamente nuevo.

Por lo general el emprendedor percibe una necesidad y reúne y coordina personas, materiales y capital para satisfacerla. Así crea una organización para ofrecer algo nuevo a clientes, empleados y otros asociados. (Begley y Boyd) citado por (Chiavenato, 2009)

Dimensiones:

- Necesidad de autorrealización.
- Control.
- Tolerancia al riesgo.

3.3. Operacionalización de Variables

TÍTULO: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y ESPIRITU EMPRENDEDOR DE LOS ESTUDIANTES DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS DE ANDAHUAYLAS – 2016				
Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
Variable 01 Liderazgo transformacional	<p>Los líderes transformacionales motivan a otros a hacer más de lo esperado incluso más allá de lo que se creía posible. Establecen expectativas más retadoras y alcanzan desempeños superiores.</p> <p>El liderazgo transformacional inspira a los seguidores con retos y persuasión proporcionando significado y comprensión. El liderazgo es intelectualmente estimulante expandiendo el uso de las habilidades del seguidor. Finalmente, el liderazgo es individualmente considerado proporcionando apoyo, mentoría y coaching al seguidor. Bass (1998) citado por (Arias & Heredia, 2006).</p>	<p>El liderazgo transformacional se define operativamente a través de las dimensiones:</p> <p>Estimulación intelectual, Motivación inspiradora y consideración individualizada</p>	1) Estimulación intelectual	Motiva
				Toma riesgos
				Estimula la creatividad
				Fomenta la innovación
				Promueven la inteligencia
				Solicita ideas
				Persuaden
				Desafía los supuestos
			2) Motivación Inspiradora	Nunca critica
				Visión
				Entusiasmo
				Optimismo
				Objetivo claro
				Espíritu de trabajo
				Mentor o coach
Atención				
	Apoyo			

			3) Consideración individualizada	Comunicación Trata como personas individuales Delega tareas	
Variable 02 Espíritu emprendedor	El emprendedor es la persona que percibe oportunidades que otras no ven y asume la responsabilidad y los riesgos que ello implica. Algunos emprendedores usan la información que está a disposición de todo el mundo y, gracias a su intuición crean algo completamente nuevo. Por lo general el emprendedor percibe una necesidad y reúne y coordina personas, materiales y capital para satisfacerla. Así crea una organización para ofrecer algo nuevo a clientes, empleados y otros asociados. (Begley y Boyd) citado por <u>(Chiavenato I. , 2009)</u>	El espíritu emprendedor se define operativamente a través de las dimensiones: Necesidad de autorrealización, control, tolerancia al riesgo.	1) Necesidad de autorrealización	Resolver problemas Establecer objetivos Nunca está satisfecho	
			2) Control	Controlan sus vidas Usan medios propios Creencia en su propia capacidad Tiende a asumir su responsabilidad	
				3) Tolerancia al riesgo	Aceptan riesgos moderados Se caracterizan por el coraje Se caracterizan por el espíritu de lucha

3.4. Metodología

3.4.1. Enfoque

3.4.1.1. De acuerdo a su naturaleza

La presente investigación, se desarrolló de manera cuantitativa, ya que se busca conocer el liderazgo transformacional y el espíritu emprendedor de los estudiantes de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas.

3.4.1.2. De acuerdo al fin que persigue

Por el tipo de investigación, el presente estudio reúne las condiciones metodológicas de una investigación básica, puesto que es la que no tiene propósitos aplicativos inmediatos, pues solo busca ampliar y profundizar el caudal de conocimientos científicos existentes acerca de la realidad (Carrasco Díaz, 2009).

3.4.1.3. De acuerdo al tiempo

De acuerdo al tiempo, el presente estudio es prospectiva, en razón de que el inicio del estudio es anterior a los hechos estudiados y los datos se recogen a medida que se van sucediendo.

3.4.1.4. De acuerdo a la técnica de contrastación

Descriptiva correlacional

De acuerdo a la técnica de contrastación, reúne por su nivel las características de un estudio descriptivo correlacional, puesto que consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo con el fin de establecer su estructura o comportamiento y determinar el grado de relación o asociación (no casual) existente entre dos o más variables (Arias, 2012).

3.4.2. Tipo de Estudio

3.4.1.1. Según su finalidad

El tipo de investigación según su finalidad es básica, ya que solo busca ampliar y profundizar el caudal de conocimientos científicos existentes acerca de la realidad (Carrasco, 2009).

3.4.1.2. Según el nivel de conocimiento

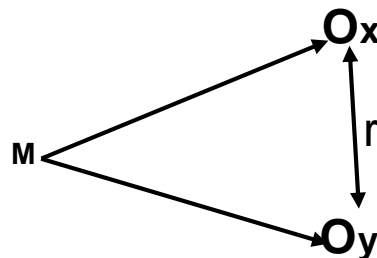
El tipo de investigación según el nivel de conocimiento es descriptivo, porque consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo con el fin de establecer su estructura o comportamiento (Arias F. G., 2012).

3.4.3. Diseño de Investigación

El diseño de investigación es no experimental cuantitativa, puesto que son estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos (Hernández, Fernandes, & Baptista, 2007).

Transversal correlacional porque estos diseños describen relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado (Hernández, Fernández & Baptista, 2007).

El esquema representativo es el siguiente:



En el esquema:

M = Muestra de investigación

Ox, Oy = Observaciones de las variables

r = Relaciones entre variables

En nuestro caso, pretendemos relacionar el liderazgo transformacional y el espíritu emprendedor de los estudiantes de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas.

3.5. Población y Muestra

3.5.1. Población

Población se entiende como, “El conjunto de todos los elementos (unidades de análisis) que pertenecen al ámbito espacial donde se desarrolla el trabajo de investigación (Carrasco, 2008, pág. 236). Para la presente investigación, se considero como población de estudio a los estudiantes de sétimo a décimo siglo de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas, conformada por un total de 202 personas.

Tabla 1

Estudiantes de la EPAE

Ciclo	Número de estudiantes
Sétimo	53
Octavo	54
Noveno	50
Decimo	45
Total	202

Fuente: Registros académicos UNAJMA – 2016

3.5.2. Muestra

Según Arias (2012), “la muestra es un subconjunto representativo y finito que se extrae de la población accesible” (pág. 83).

Para seleccionar la muestra, se utiliza la técnica o procedimiento de muestreo probabilístico o aleatorio, puesto que es un proceso en el que se conoce la probabilidad que tiene cada elemento de integrar la muestra.

Para encontrar la cantidad de la muestra de los estudiantes de la Escuela Profesional de Administración de Empresas se aplica la formula siguiente:

Fórmulas de población finita.

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

Dónde:

n= Tamaño de la muestra

N= Población total

p= Probabilidad de éxito 50%

q= Probabilidad de fracaso 50%

E= Margen de error 5%

Z= Coeficiente de confiabilidad 95% (1.96)

$$n = \frac{(1.96)^2 * 202 * 0.5 * 0.5}{(0.05)^2(202 - 1) + (1.96)^2 * 0.5 * 0.5}$$

n = 133

El trabajo de investigación, se realizará con 133 encuestas de 202 de población total estudiantes de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, que se muestra en la TABLA N° 01, con un margen de error de 5% y con un grado de confiabilidad de 95%.

Una vez reemplazada los valores con los datos del cuadro, se procede hacer los cálculos correspondientes arrojando un n = 133, que vendría a ser el tamaño de la muestra para la investigación, pero para poder determinar el tamaño de muestras por ciclos se utiliza la siguiente fórmula.

$$n(\text{ciclo}) = \frac{\text{sub población}}{\text{población}} * n$$

Donde:

n = muestra 133

Población general 202

Sub población Estudiantes por ciclo

Una vez realizada el reemplazo en la fórmula que antecedió, de los datos de la tabla N° 1 reflejan la muestra por ciclos.

Tabla 2

Muestra por ciclos EPAE

Ciclo	Número de estudiantes	Muestra por ciclo
Sétimo	53	34
Octavo	54	33
Noveno	50	33
Decimo	45	33
Total	202	133

Fuente: Registros académicos UNAJMA – Elaboración propia

3.6. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

En la investigación realizada “se entenderá por técnica, el procedimiento o forma particular de obtener datos e información” (Arias, 2012, pág. 67).

Un instrumento de recolección de datos es cualquier recurso, dispositivo o formato (en papel o digital), que se utiliza para obtener, registrar o almacenar información (Arias, 2012, pág. 68).

3.6.1. Técnicas

En el presente trabajo de investigación como técnicas de recolección de datos se determinó a utilizar lo siguiente:

- **La encuesta**

Para el presente trabajo de investigación se utilizó como técnica la encuesta, ya que, “Es una técnica para la investigación social por excelencia, debido a su utilidad, versatilidad, sencillez y objetividad de los datos que con ella se obtiene” (Carrasco, 2008, pág. 314).

En efecto, “La encuesta puede definirse como una técnica de investigación social para la indagación, exploración y recolección de datos, mediante preguntas formuladas directa o indirectamente a los sujetos que constituyen la unidad de análisis del estudio investigativo” (Carrasco, 2008, pág. 314).

3.6.2. Instrumento

- **Cuestionario**

En el presente trabajo de investigación como instrumento se determinó a utilizar el cuestionario, debido que Para el presente trabajo, se empleó como instrumento el cuestionario, debido que, “Es el instrumento de investigación social más usada cuando se estudia gran número de personas, ya que permite una respuesta directa, mediante la hoja de preguntas que se le entrega a cada una de ellas” (Carrasco, 2008, pág. 318).

Este instrumento que es una forma o modalidad de la encuesta, en la que no es necesaria la relación directa, cara a cara con la muestra de estudio (unidad de análisis o personas encuestadas), consiste en presentar (previa orientación y charlas motivadoras) a los encuestados una hoja o pliego de papel (instrumentos), conteniendo una serie ordenada y coherente de preguntas formuladas con claridad, precisión y objetividad, para que sean resueltas de igual modo. (Carrasco, 2008, p.318)

3.7. Métodos de Análisis de Datos

a) **SPSS V22 (Statistical Packet for Social Science)**

El SPSS funciona como un verdadero sistema, ya que maneja de forma integrada un sistema de base de datos (DBMS), con el que interactúan un conjunto ordenado de módulos y comandos, los cuales están estructurados y relacionados para efectuar los procedimientos estadísticos, sobre las entradas o variables y producir las salidas deseadas o reportes. Lo que el SPSS analiza como sistema son los elementos definidos por las variables de estudio y las relaciones entre ellas. (Pedroza & Dicovalskyi, 2006, pág. 14)

Este sistema estadístico fue útil para el procesamiento de los datos que se obtuvieron de la aplicación del cuestionario de las encuestas que previamente han sido resueltas por los estudiantes de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, quienes representan la muestra poblacional del presente trabajo de investigación.

b) Alfa de Cronbach

El alfa de Cronbach permite medir la fiabilidad y consistencia del instrumento, lo cual se determina en el rango de cero a uno, donde cero significa nula fiabilidad de los resultados y uno significa fiabilidad perfecta de los resultados (según la tabla de Kuder Richardson). Para medir la fiabilidad y consistencia del instrumento se desarrolló una prueba piloto a 30 personas, teniendo como resultado de 0,937. Que significa una fiabilidad positiva muy fuerte.

c) Distribución de frecuencias

La distribución de frecuencias “Es un conjunto de puntuaciones respecto de una variable ordenadas en sus respectivas categorías y generalmente se presenta como una tabla” O’Leary & Nicol (como se citó en Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, p. 282).

“A partir de la distribución de frecuencias se procede a presentar los datos por medio de gráficas. La información puede describirse por medio de gráficos a fin de facilitar la lectura e interpretación de las variables medidas” (Avila, 2006, p. 105).

“Un histograma es un gráfico de barras que se utiliza para representar la forma en que están distribuidas las frecuencias, con este podemos identificar el centro y la varabilidad de los datos” (Gutiérrez & Vladimirovna, 2016, p. 47).

d) Coeficiente de correlación Rho de Spearman

Los coeficientes rho de Spearman, simbolizado como r_s , y tau de Kendall, simbolizado como t , son medidas de correlación para variables en un nivel de medición ordinal (ambas), de tal modo que los individuos, casos o unidades de análisis de la muestra pueden ordenarse por rangos (jerarquías). Son coeficientes utilizados para relacionar estadísticamente escalas tipo Likert por aquellos investigadores que las consideran ordinales. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, p. 322)

El coeficiente de correlación de Rho de Spearman varia de $-1.0 =$ (correlación negativa perfecta) a $+1.0 =$ (correlación positiva perfecta), considerando el 0 como ausencia de correlación entre las variables jerarquizadas.

Tabla 3

Coefficiente de correlación Rho de Spearman

Magnitud de correlación	Significado
-1.00	correlación negativa perfecta
-0.90.	Correlación negativa muy fuerte
-0.75	Correlación negativa considerable.
-0.50.	Correlación negativa media
-0.25	Correlación negativa débil.
-0.10	Correlación negativa muy débil.
0.00	No existe correlación alguna entre las variables.
+0.10.	Correlación positiva muy débil
+0.25	Correlación positiva débil.
+0.50	Correlación positiva media.
+0.75	Correlación positiva considerable.
+0.90	Correlación positiva muy fuerte.
+1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, p. 305) – Elaboración propia

CAPÍTULO IV PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

4.1. Resultados de la Investigación

La encuesta se realizó a 133 estudiantes de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, logrando obtener valiosa información con el propósito de relacionar cada una de las hipótesis planteadas.

Luego de tabular las respuestas, se procede presentar los resultados y el análisis de los datos utilizando el paquete estadístico SPSS.

4.1.1. Datos generales

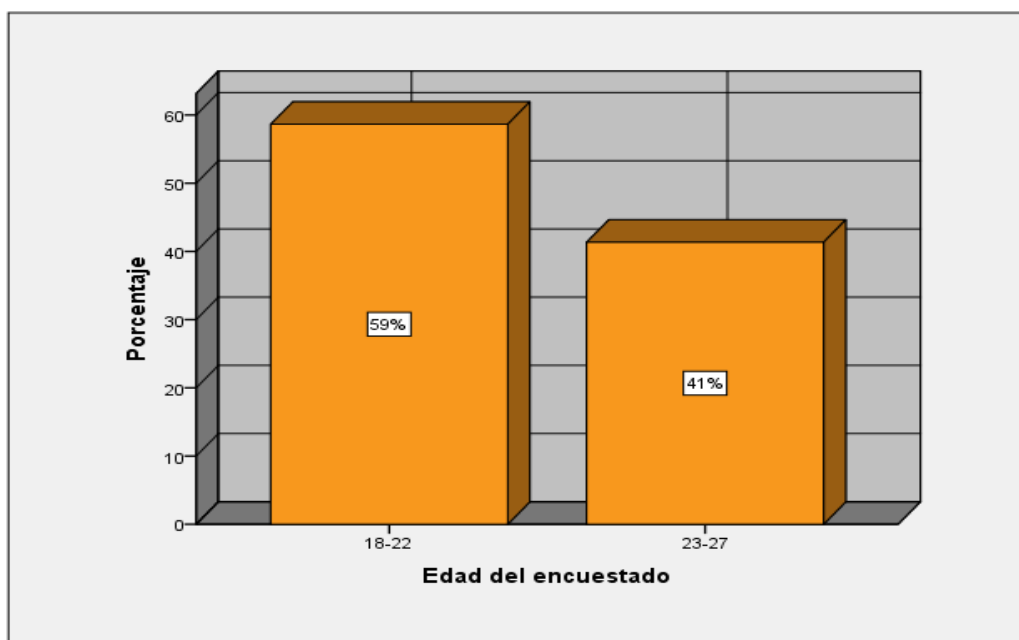


Figura 1 Edad del encuestado

Fuente: Datos obtenidos de SPSS (Elaboración propia según encuesta)

En la figura 1 se observa que en la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas – 2016, el 59% de los encuestados de séptimo a décimo ciclo tienen entre 18-22 años de edad y el 41% de los encuestados tienen entre 23-27 años de edad.

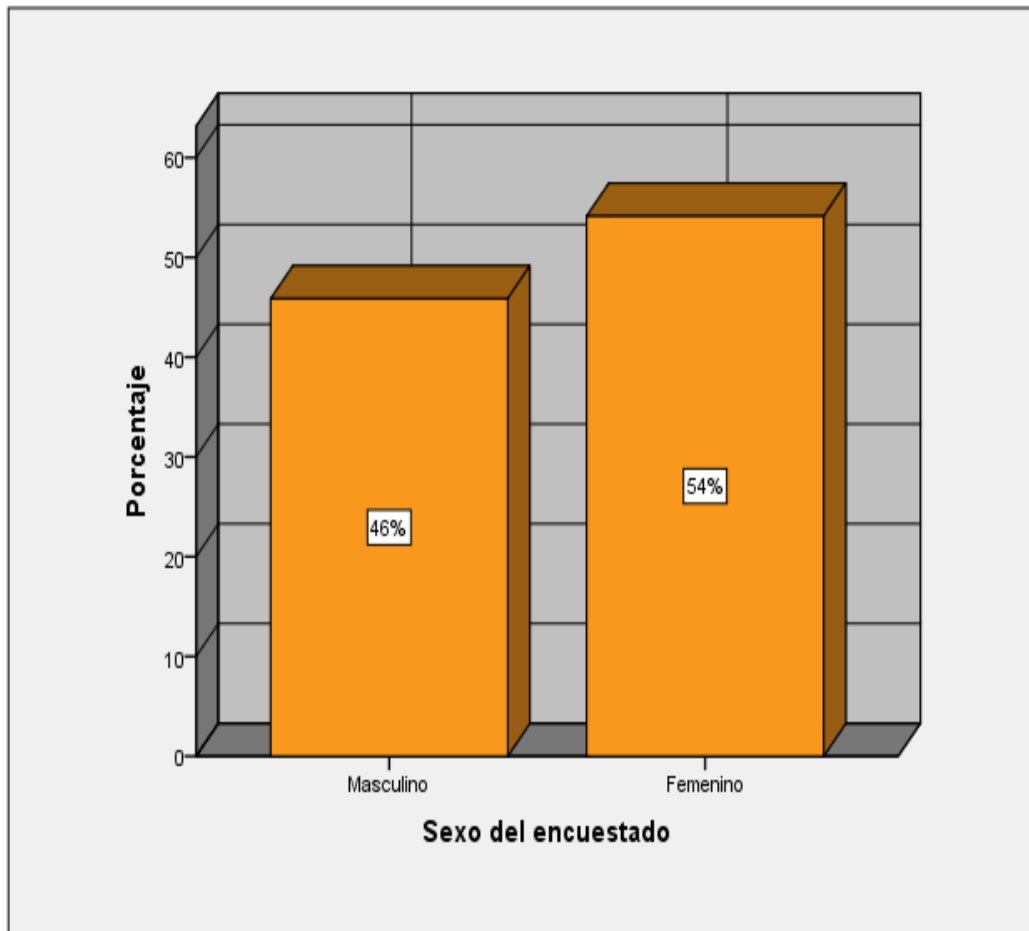


Figura 2 Sexo del encuestado

Fuente: Datos obtenidos de SPSS (Elaboración propia según encuesta)

En la figura 2 se observa que el 54% de los encuestados son del sexo femenino y el 46% de los encuestados son del sexo masculino, según estos datos se observa que existen más estudiantes mujeres de séptimo a décimo ciclo en la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas – 2016.

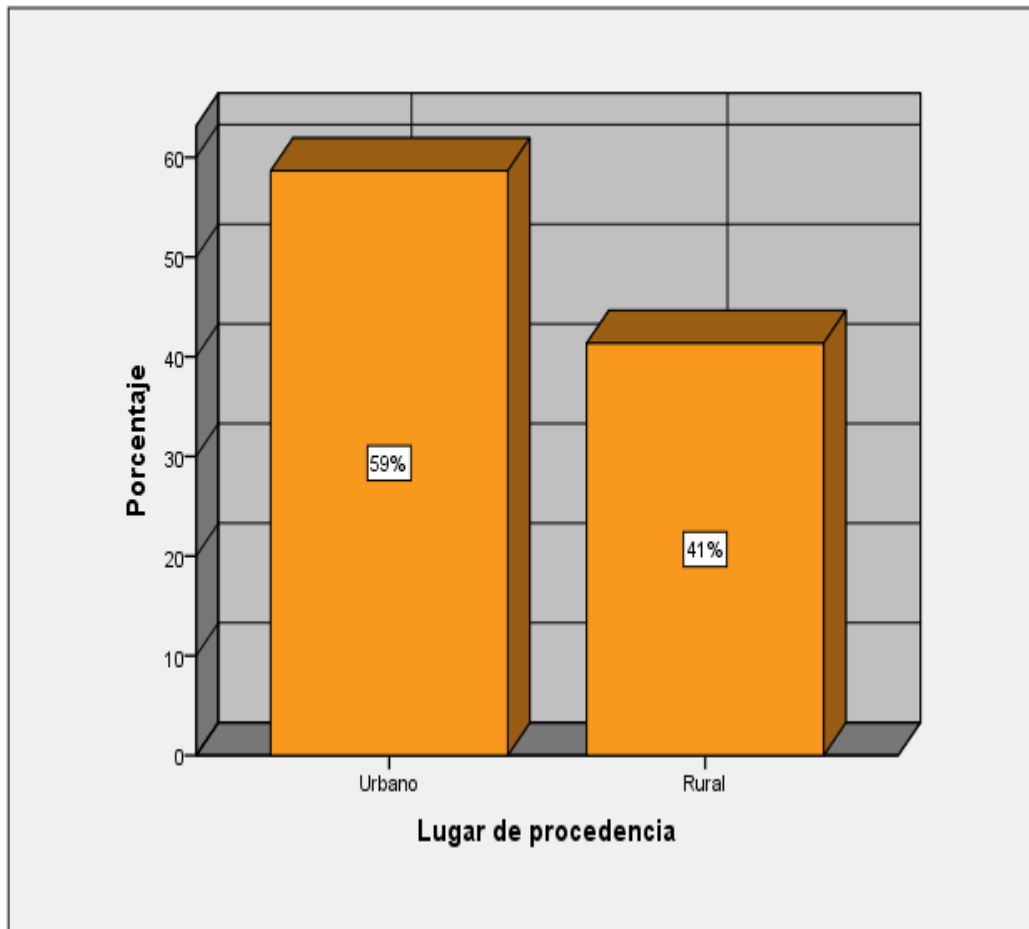


Figura 3 Lugar de procedencia
Fuente: Datos obtenidos de SPSS (Elaboración propia según encuesta)

En la figura 3 se observa que el 59% de los encuestados son de procedencia urbano y el 41% de los encuestados son de procedencia rural, según estos datos se observa que de séptimo a décimo ciclo de los estudiantes de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas - 2016 son más de la zona urbana que rural.

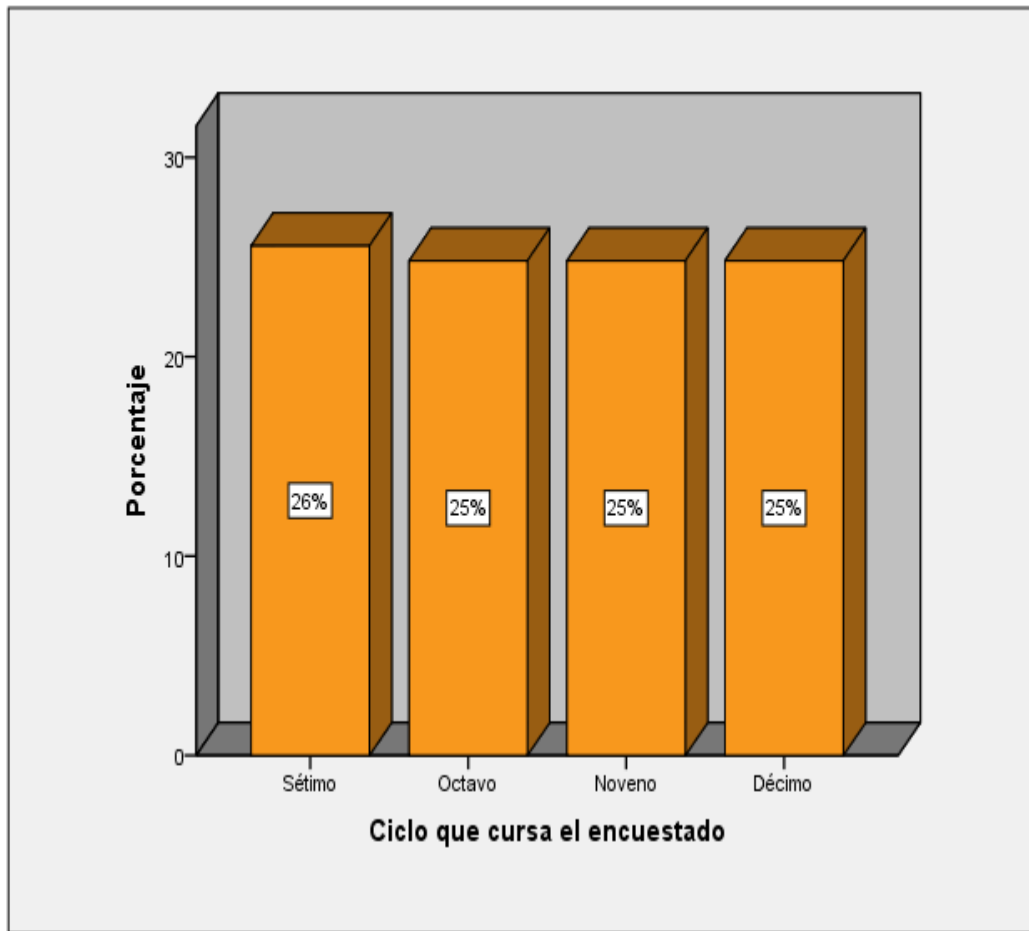


Figura 4 Ciclo que cursa el encuestado
 Fuente: Datos obtenidos de SPSS (Elaboración propia según encuesta)

En la figura 4 se observa que el 26% de los encuestados son de sétimo ciclo, el 25% de los encuestados son de octavo, el 25% de los encuestados son de noveno y el 25% de los encuestados son de sétimo. Según estos datos obtenidos se observa que en la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas - 2016 existen más estudiantes en sétimo ciclo.

4.1.2. Fiabilidad (Alfa de Cronbach)

El alfa de Cronbach permite medir la fiabilidad y consistencia del instrumento, lo cual se determina en el rango de cero a uno, donde cero significa nula fiabilidad de los resultados y uno significa fiabilidad perfecta de los resultados según la tabla de Kuder Richardson que se muestra en la siguiente tabla:

Tabla 4
Fiabilidad según Kuder Richardson

Valor	Significado
,53 a menos	Nula confiabilidad
,54 a ,59	Baja confiabilidad
,60 a ,65	Confiable
,66 a ,71	Muy confiable
,72 a ,99	Excelente confiabilidad
1,00	Perfecta confiabilidad

Fuente: Elaboración propia

Tabla 5
Estadísticos de fiabilidad (V1 Y V2)

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,937	30

Fuente: SPSSV22 (Elaboración propia)

Con relación a la tabla 5, donde se evidencia los resultados de acuerdo a lo estipulado por la tabla de Kuder Richardson, el resultado obtenido es de ,937 el cual se ubica en el rango de ,72 a ,99, por eso este resultado representa una excelente confiabilidad en la aplicación del instrumento de investigación del presente trabajo

Tabla 6

Estadísticos de fiabilidad (V1: Liderazgo Transformacional)

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,907	20

Fuente: SPSSV22 (Elaboración propia)

Con relación a la tabla 6, donde se evidencia los resultados de acuerdo a lo estipulado por la tabla de Kuder Richardson, el resultado obtenido es de ,907 el cual se ubica en el rango de ,72 a ,99, por eso este resultado representa una excelente confiabilidad en la aplicación del instrumento de investigación del presente trabajo.

Tabla 7

Estadístico de fiabilidad (V2: Espíritu Emprendedor)

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,882	10

Fuente: SPSSV22 (Elaboración propia)

Con relación a la tabla 7, donde se evidencia los resultados de acuerdo a lo estipulado por la tabla de Kuder Richardson, el resultado obtenido es de ,882 el cual se ubica en el rango de ,72 a ,99, por eso este resultado representa una excelente confiabilidad en la aplicación del instrumento de investigación del presente trabajo.

4.1.3. Frecuencias y figuras

Tabla 8

Tabla de frecuencias (V1: Liderazgo Transformacional)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Pocas veces	3	2,3	2,3	2,3
Algunas veces	40	30,1	30,1	32,3
Casi siempre	81	60,9	60,9	93,2
Siempre	9	6,8	6,8	100,0
Total	133	100,0	100,0	

Fuente: SPSSV22 (Elaboración propia)

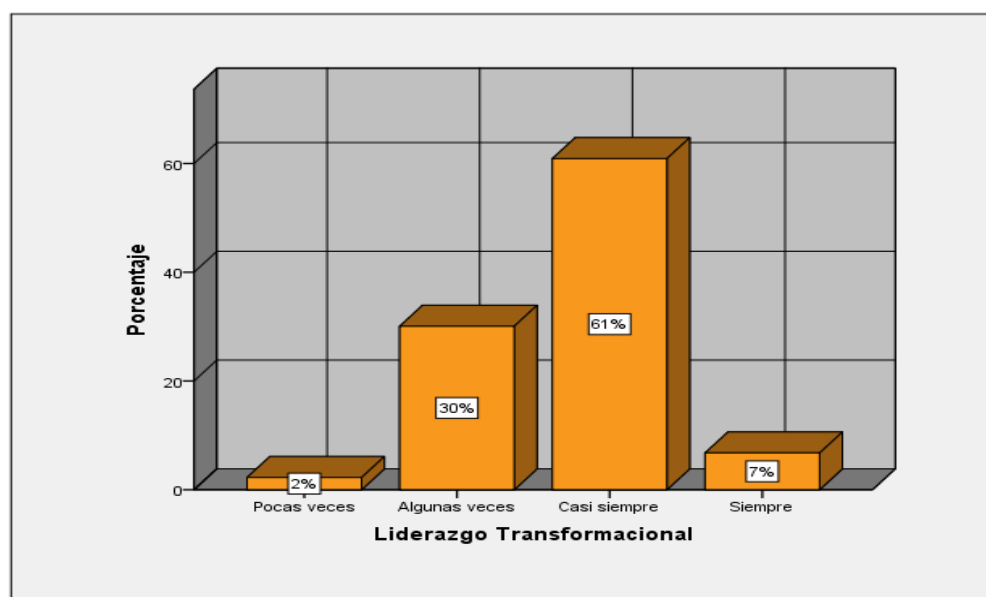


Figura 5 Liderazgo Transformacional de los estudiantes de la EPAE

Fuente: Datos obtenidos de SPSS (Elaboración propia según encuesta)

En la tabla 8 y figura 5, se aprecia los resultados en base a las interrogantes planteadas y resueltas por los estudiantes de séptimo a décimo ciclo de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas. Los resultados de un 61% denotan la mayor proporción, esto evidencia que el liderazgo transformacional en la EPAE, se vienen dando casi siempre por parte de los estudiantes.

Tabla 9

Tabla de frecuencias (V1D1: Estimulación Intelectual)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Pocas veces	3	2,3	2,3
	Algunas veces	63	47,4	49,6
	Casi siempre	61	45,9	95,5
	Siempre	6	4,5	100,0
	Total	133	100,0	100,0

Fuente: SPSSV22 (Elaboración propia)

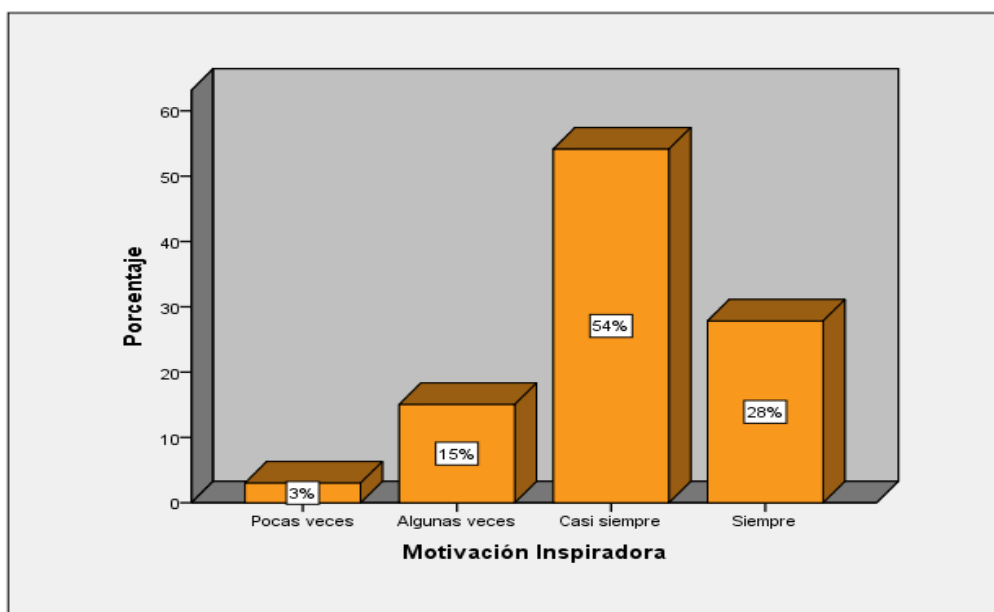


Figura 6 Motivación Inspiradora de los estudiantes de la EPAE

Fuente: Datos obtenidos de SPSS (Elaboración propia según encuesta)

En la tabla 9 y figura 6, se aprecia los resultados en base a las interrogantes planteadas y resueltas por los estudiantes de séptimo a décimo ciclo de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas. Los resultados de un 54% denotan la mayor proporción, esto evidencia que la motivación inspiradora en la EPAE, se viene dando casi siempre por parte de los estudiantes.

Tabla 10

Tabla de frecuencias (V1D2: Motivación Inspiradora)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Pocas veces	4	3,0	3,0	3,0
Algunas veces	20	15,0	15,0	18,0
Casi siempre	72	54,1	54,1	72,2
Siempre	37	27,8	27,8	100,0
Total	133	100,0	100,0	

Fuente: SPSSV22 (Elaboración propia)

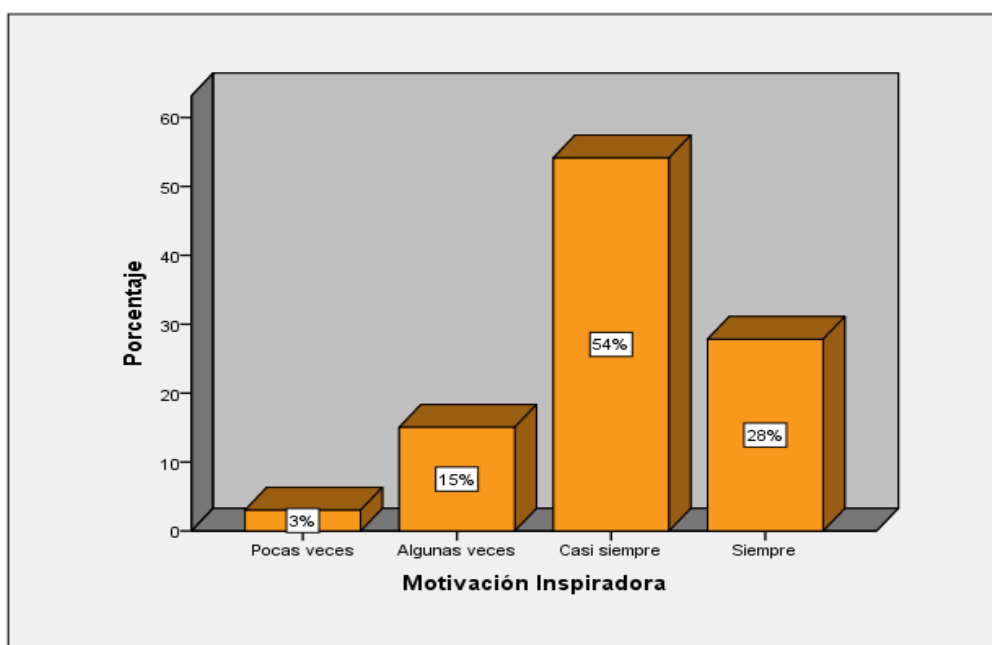


Figura 7 Motivación Inspiradora de los estudiantes de la EPAE

Fuente: SPSSV22 (Elaboración propia)

En la tabla 10 y figura 7, se aprecia los resultados en base a las interrogantes planteadas y resueltas por los estudiantes de séptimo a décimo ciclo de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas. Los resultados de un 54% denotan la mayor proporción, esto evidencia que la motivación inspiradora en la EPAE, se viene dando casi siempre por parte de los estudiantes.

Tabla 11

Tabla de frecuencias (V1D3: Consideración Individualizada)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Pocas veces	7	5,3	5,3
	Algunas veces	46	34,6	39,8
	Casi siempre	63	47,4	87,2
	Siempre	17	12,8	100,0
	Total	133	100,0	100,0

Fuente: SPSSV22 (Elaboración propia)

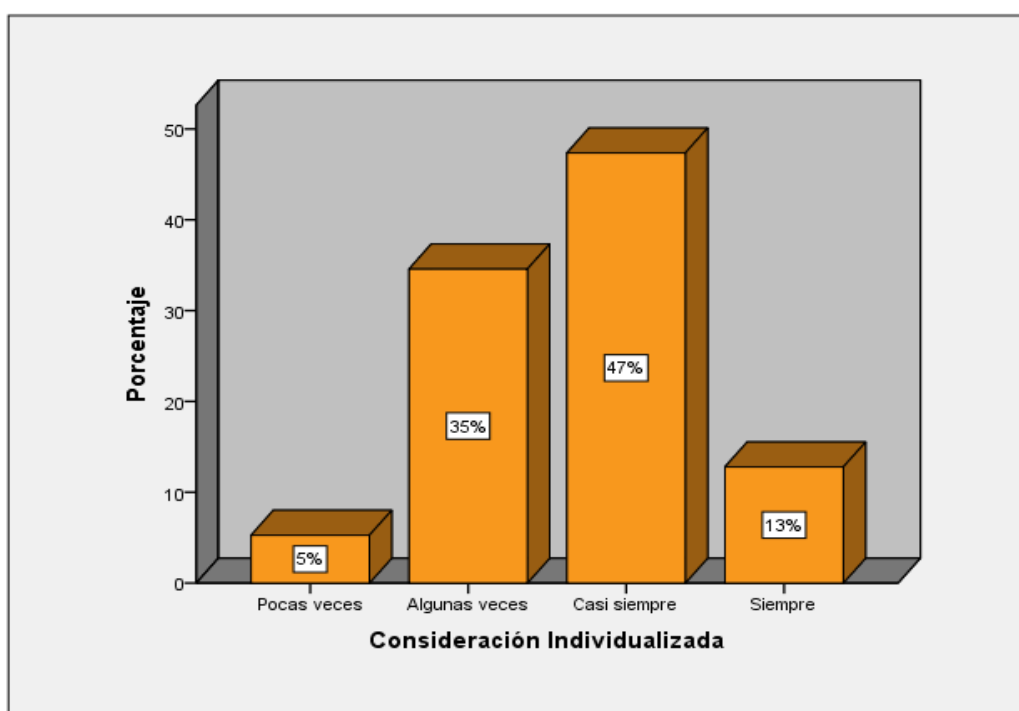


Figura 8 Consideración Individualizada de los estudiantes de la EPAE
Fuente: Datos obtenidos de SPSS (Elaboración propia según encuesta)

En la tabla 11 y figura 8, se aprecia los resultados en base a las interrogantes planteadas y resueltas por los estudiantes de sétimo a decimo ciclo de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas. Los resultados de un 47% denotan la mayor proporción, esto evidencia que la consideración individualizada en la EPAE, se viene dando casi siempre por parte de los estudiantes.

4.1.4. Resultado de las preguntas planteadas

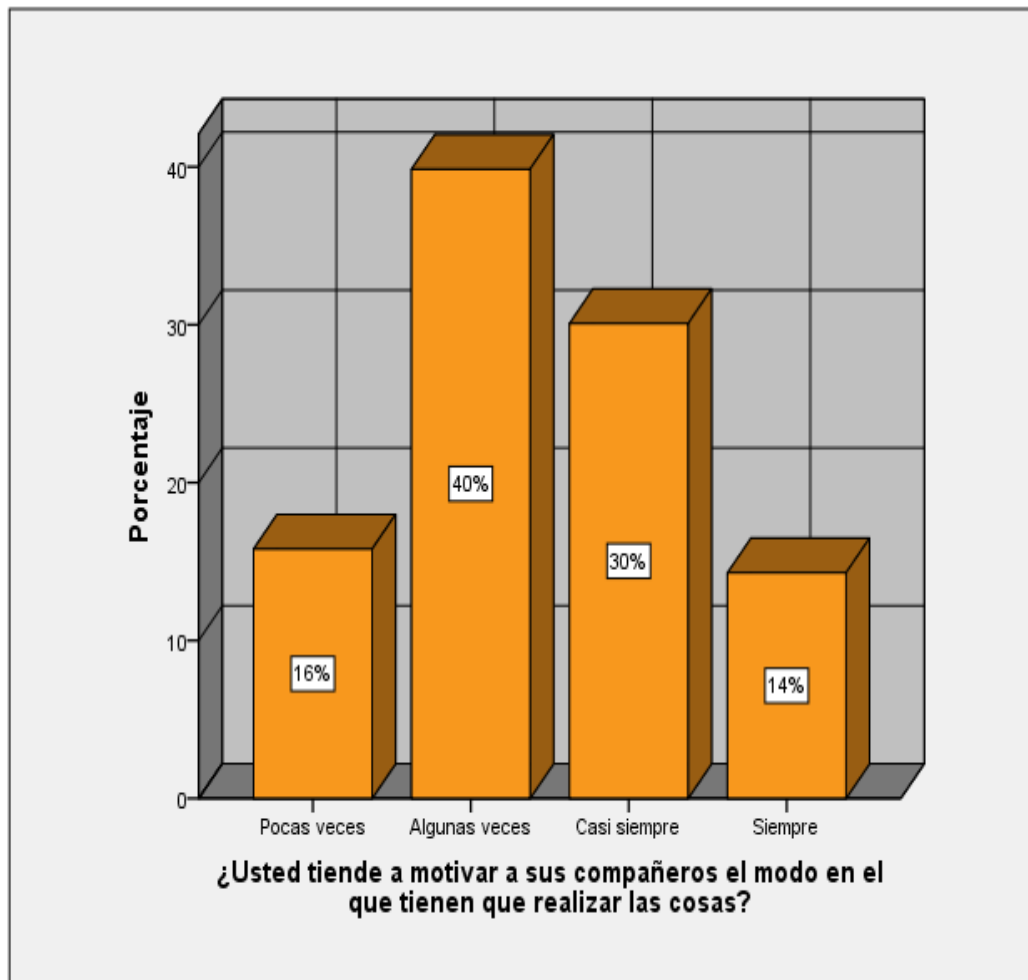


Figura 9 Resultado de ítem1 de la V1D1

Fuente: Datos obtenidos de SPSS (Elaboración propia según encuesta)

En la figura 9 se aprecia que el 40% de los encuestados dan a conocer que algunas veces tienden a motivar a sus compañeros el modo en el que tienen que realizar las cosas, mientras que el 30% casi siempre; el 16% pocas veces; el 14% siempre y ninguno de los encuestados considera nunca 0%.

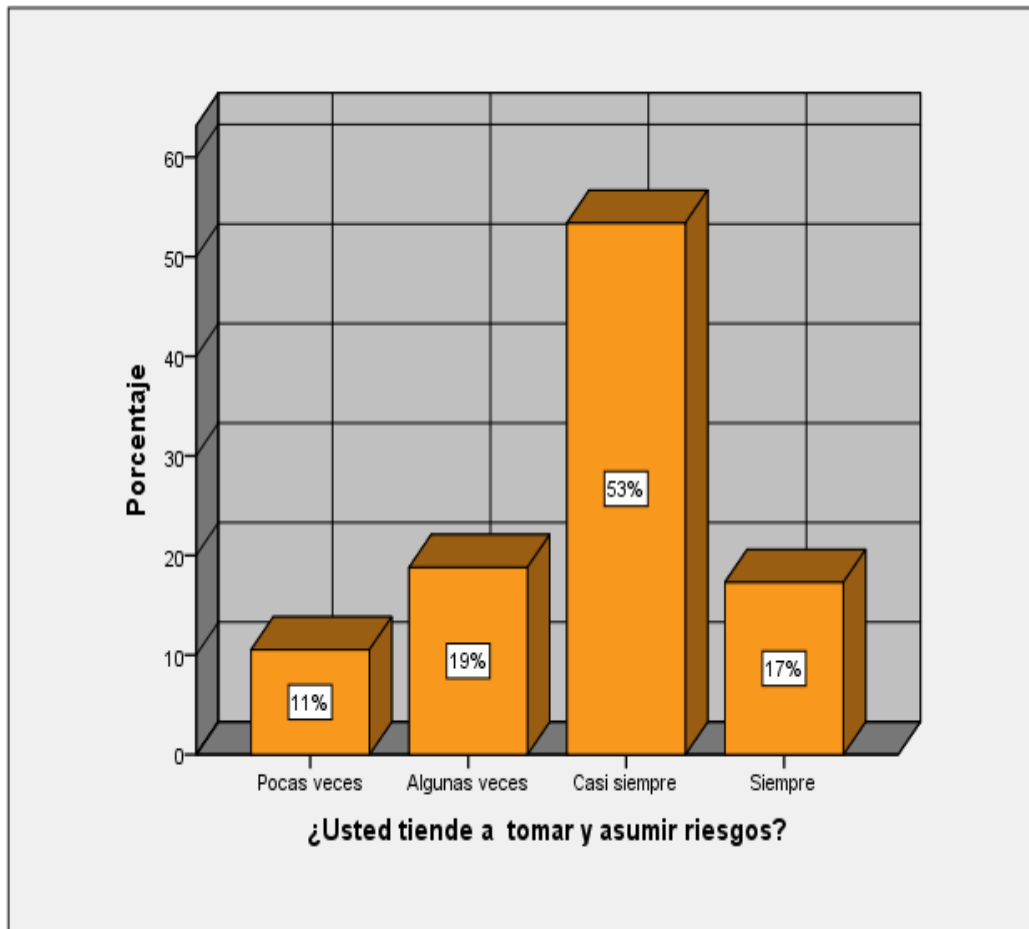


Figura 10 Resultado de ítem2 de la V1D1
 Fuente: Datos obtenidos de SPSS (Elaboración propia según encuesta)

En la figura se aprecia que el 53% de los encuestados dan a conocer que casi siempre tienden a tomar y a asumir riesgos, mientras que el 19% algunas veces; el 17% siempre; el 11% pocas veces y ninguno de los encuestados consideran nunca 0%.

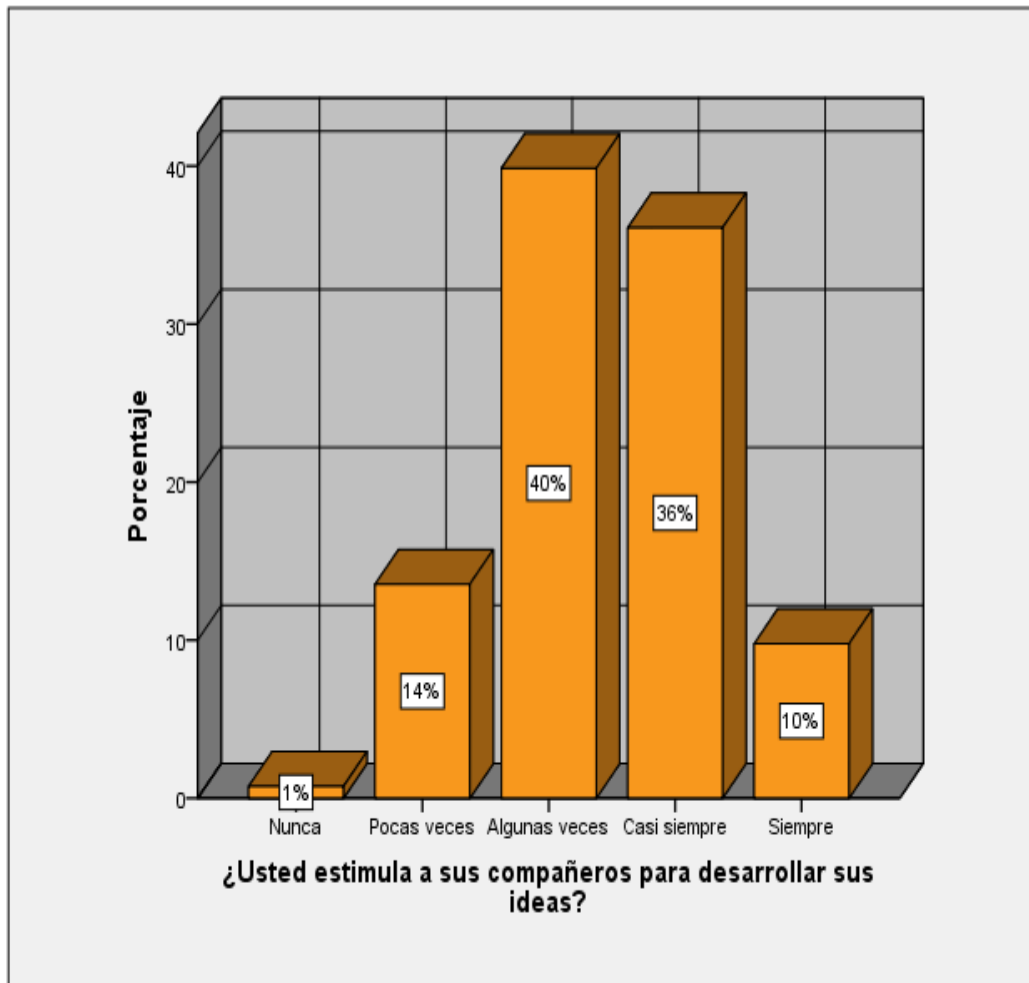


Figura 11 Resultado de ítem3 de la V1D1
 Fuente: Datos obtenidos de SPSS (Elaboración propia según encuesta)

En la figura 11 se aprecia que el 40% de los encuestados dan a conocer que algunas veces estimulan a sus compañeros para desarrollar sus ideas, mientras que el 36% casi siempre; el 14% pocas veces; el 10% siempre y el 1% nunca.

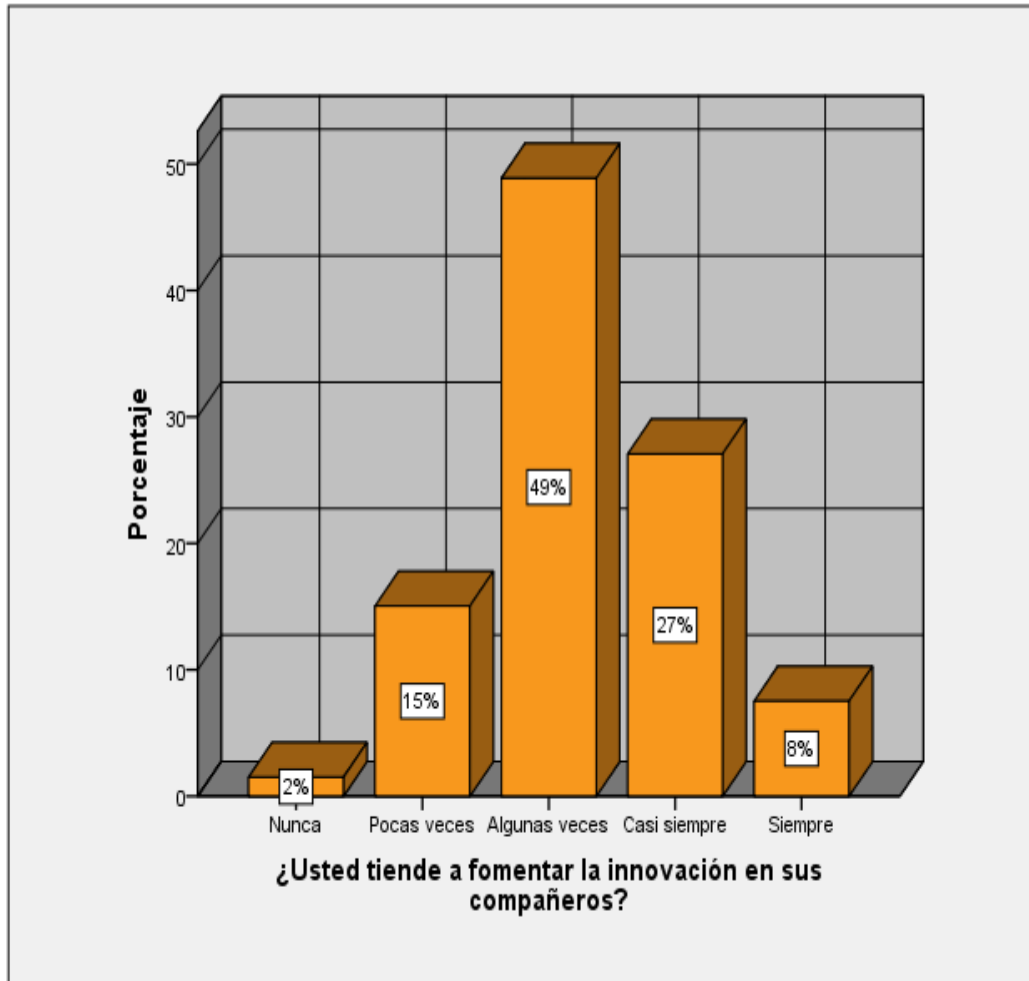


Figura 12 Resultado de ítem4 de la V1D1
 Fuente: Datos obtenidos de SPSS (Elaboración propia según encuesta)

En el gráfico 8 se aprecia que el 49% de los encuestados dan a conocer que algunas veces tienden a fomentar la innovación en sus compañeros, mientras que el 27% casi siempre; el 15% pocas veces; el 8% siempre y el 2% nunca.

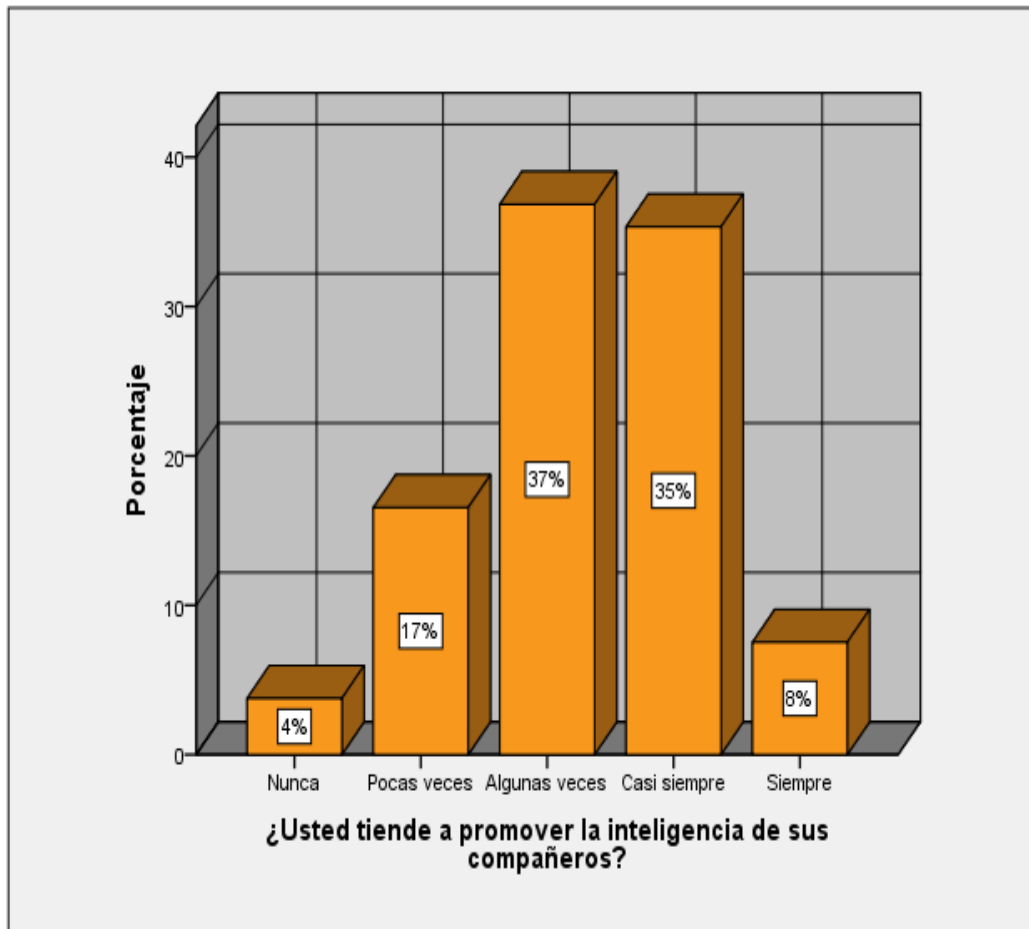


Figura 13 Resultado de ítem5 de la V1D1

Fuente: Datos obtenidos de SPSS (Elaboración propia según encuesta)

En la figura 13 se aprecia que el 37% de los encuestados dan a conocer que algunas veces tienden a promover la inteligencia de sus compañeros, mientras que el 35% casi siempre; el 17% pocas veces; el 8% siempre y el 4% nunca.

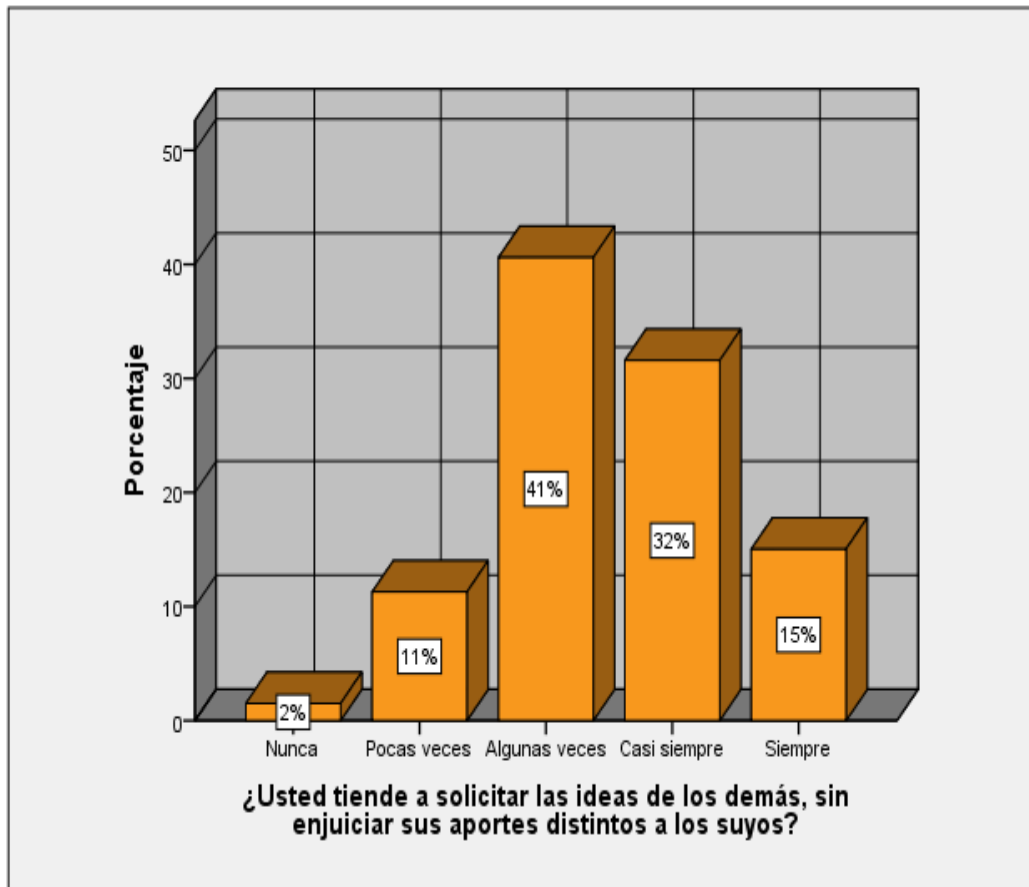


Figura 14 Resultado de ítem6 de la V1D1
 Fuente: Datos obtenidos de SPSS (Elaboración propia según encuesta)

En la figura 14 se aprecia que el 41% de los encuestados dan a conocer que algunas veces tienden a solicitar las ideas de los demás, sin enjuiciar sus aportes distintos a los suyos, mientras que el 32% casi siempre; el 15% siempre; el 11% pocas veces y el 2% nunca.

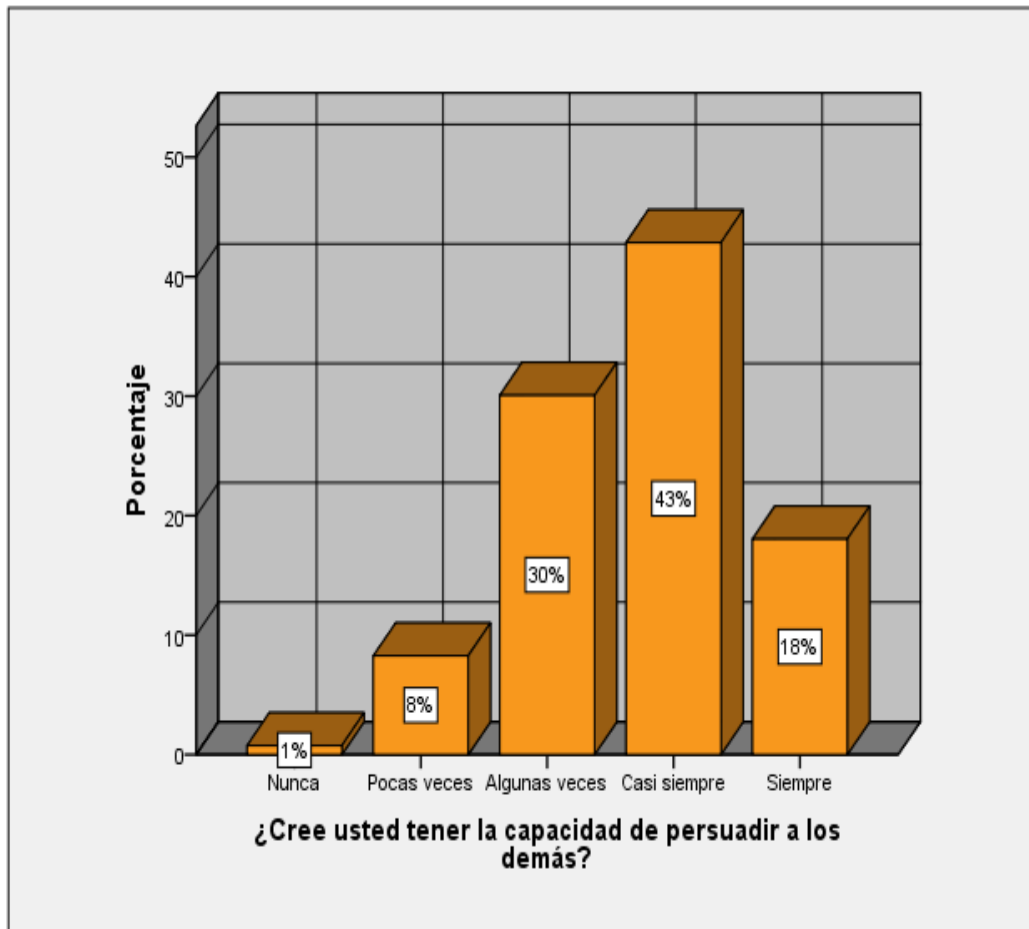


Figura 15 Resultado de ítem7 de la V1D1
 Fuente: Datos obtenidos de SPSS (Elaboración propia según encuesta)

En la figura 15 se aprecia que el 43% de los encuestados dan a conocer que casi siempre tienen la capacidad de persuadir a los demás, mientras que el 30% algunas veces; el 18% siempre; el 8% pocas veces y el 1% nunca.

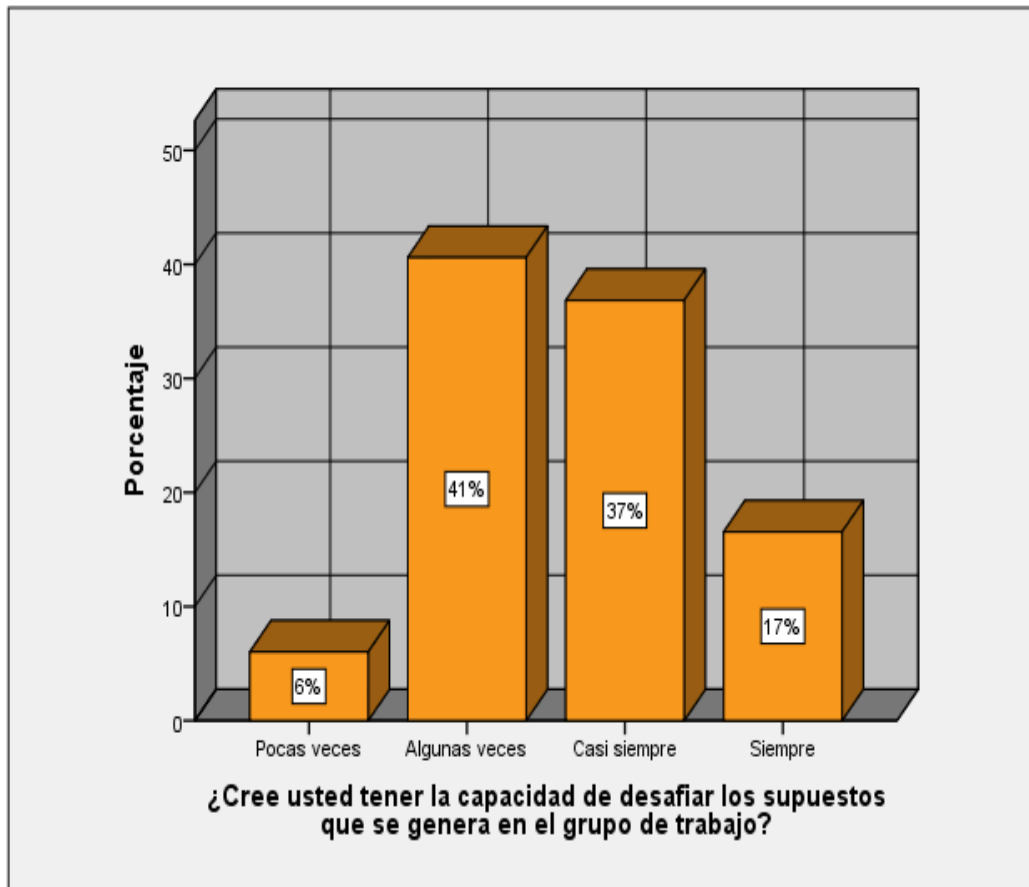


Figura 16 Resultado de ítem8 de la V1D1

Fuente: Datos obtenidos de SPSS (Elaboración propia según encuesta)

En la figura 16 se aprecia que el 41% de los encuestados dan a conocer que algunas veces tienen la capacidad de desafiar los supuestos que se genera en el grupo de trabajo, mientras que el 37% casi siempre; el 17% siempre; el 6% pocas veces. Ninguno de los encuestados considera nunca 0%.

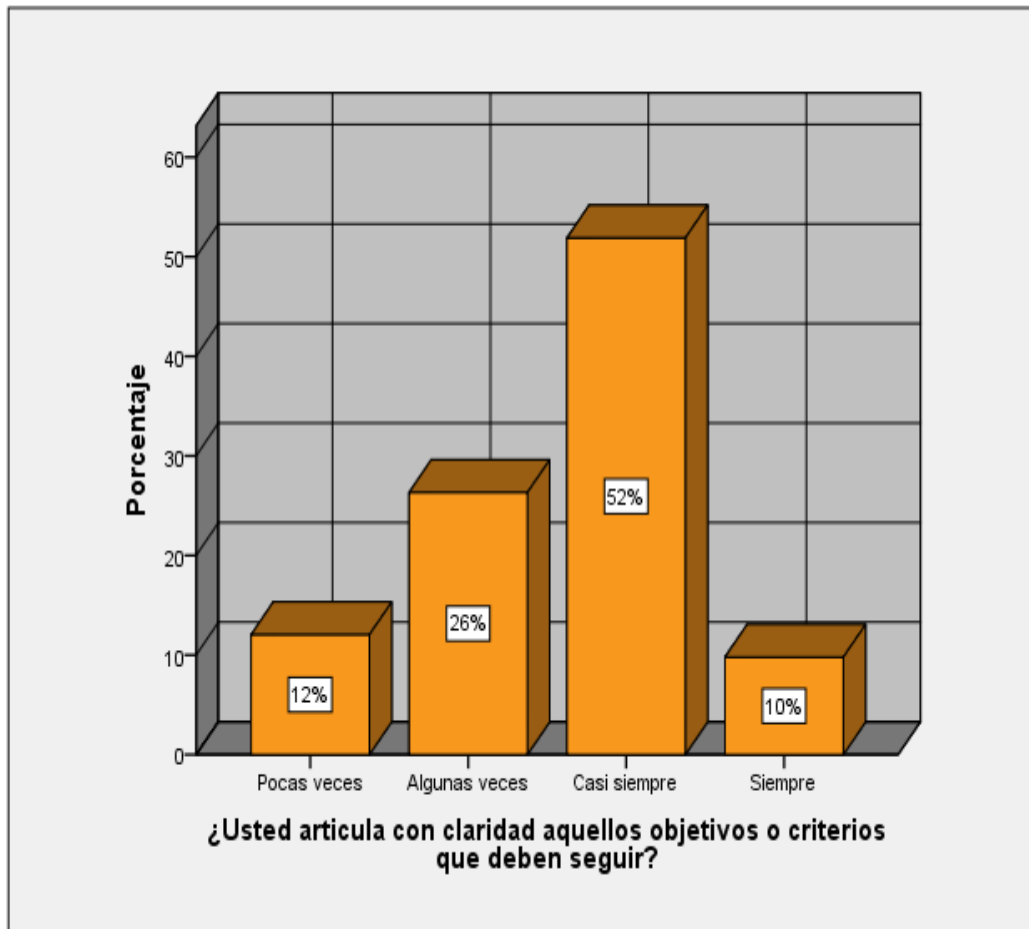


Figura 17 Resultado de ítem9 de la V1D1

Fuente: Datos obtenidos de SPSS (Elaboración propia según encuesta)

En la figura 17 se aprecia que el 52% de los encuestados dan a conocer que casi siempre articulan con claridad aquellos objetivos o criterios que deben seguir, mientras que el 26% algunas veces; el 12% pocas veces; 10% siempre. Ninguno de los encuestados considera nunca 0%.

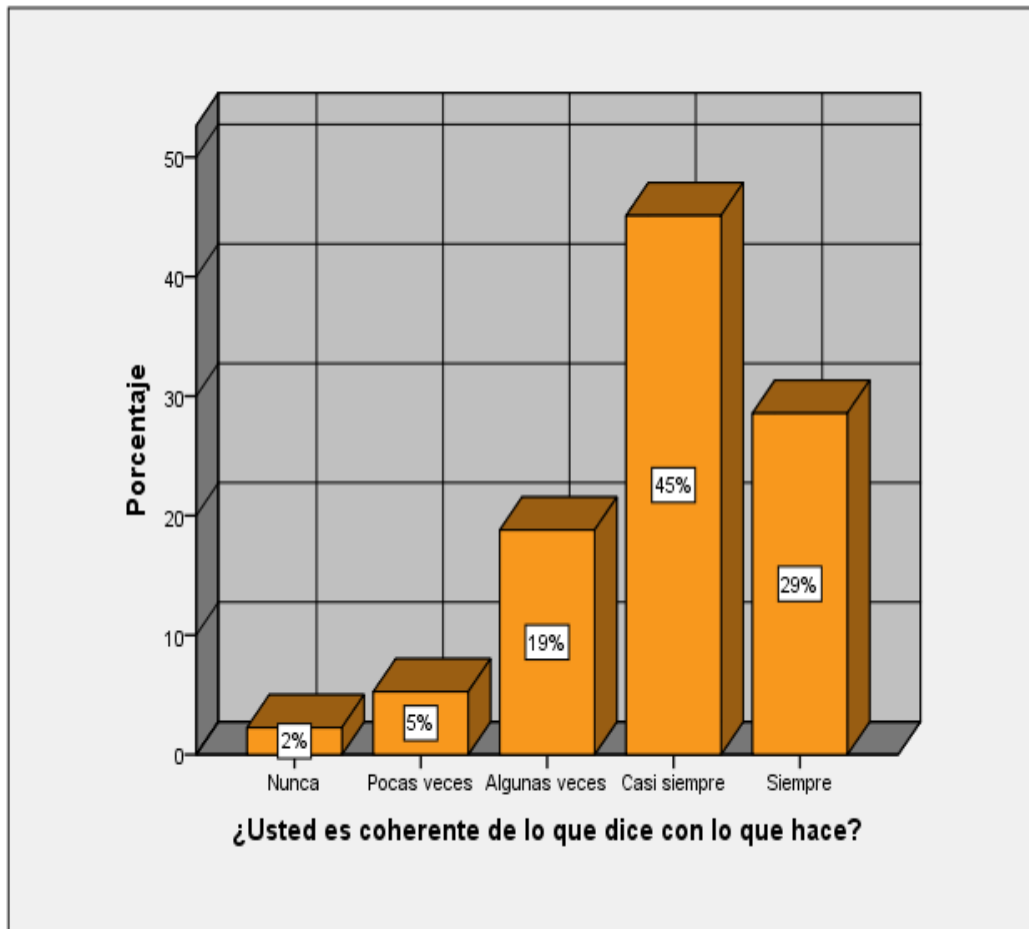


Figura 18 Resultado de ítem10 de la V1D2
 Fuente: Datos obtenidos de SPSS (Elaboración propia según encuesta)

En la figura 18 se aprecia que el 45% de los encuestados dan a conocer que casi siempre es coherente de lo que dice con lo que hace, mientras que el 29% siempre; el 19% algunas veces; el 5% pocas veces y el 2% nunca.

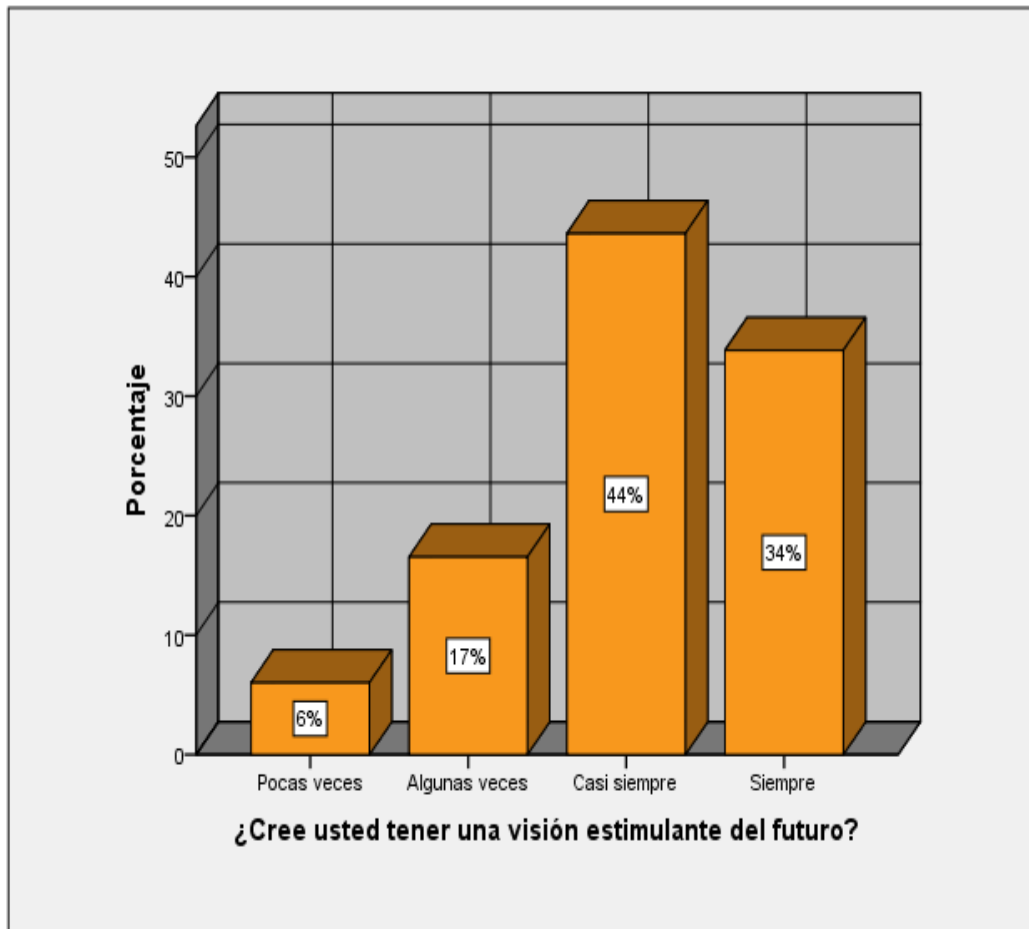


Figura 19 Resultado de ítem11 de la V1D2
 Fuente: Datos obtenidos de SPSS (Elaboración propia según encuesta)

En la figura 19 se aprecia que el 44% de los encuestados dan a conocer que casi siempre tienen una visión estimulante del futuro, mientras que el 34% siempre; el 17% algunas veces; 6% pocas veces. Ninguno de los encuestados considera nunca 0%.

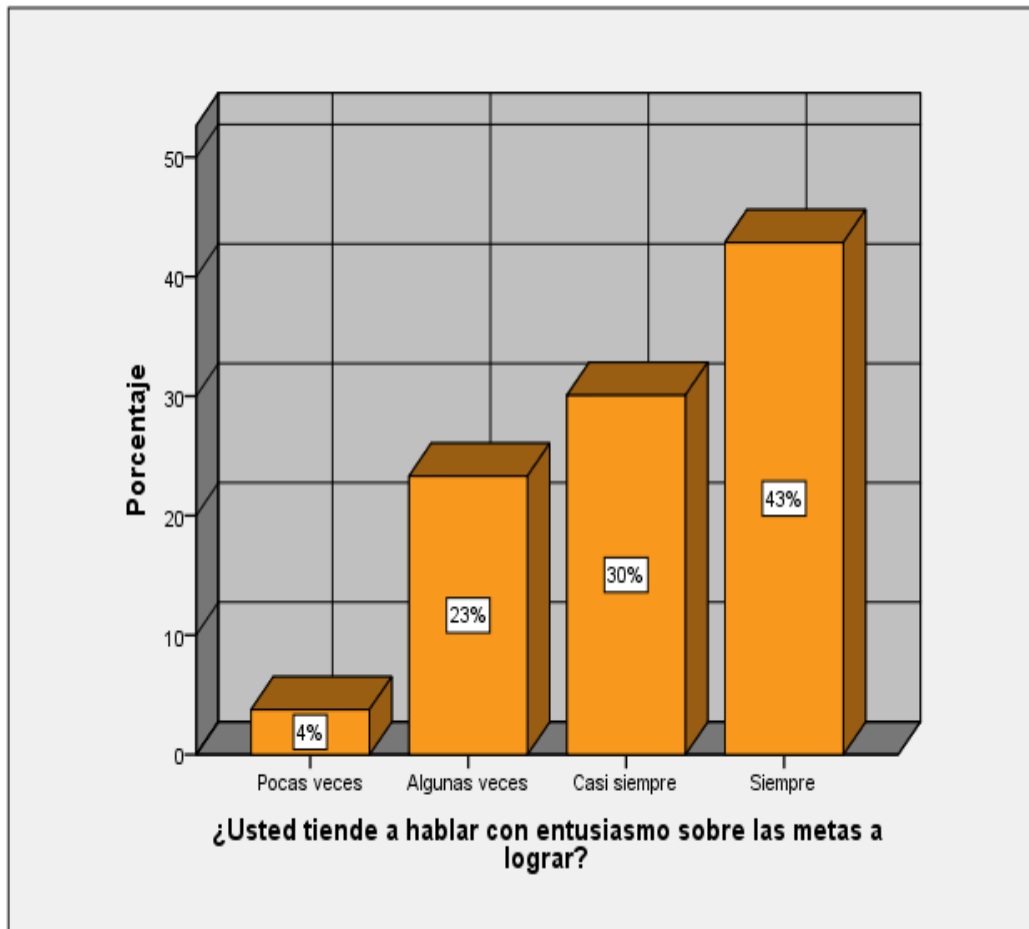


Figura 20 Resultado de ítem12 de la V1D2
 Fuente: Datos obtenidos de SPSS (Elaboración propia según encuesta)

En la figura 20 se aprecia que el 43% de los encuestados dan a conocer que siempre tienden a hablar con entusiasmo sobre las metas a lograr, mientras que el 30% casi siempre; el 23% algunas veces; 4% pocas veces. Ninguno de los encuestados considera nunca 0%.

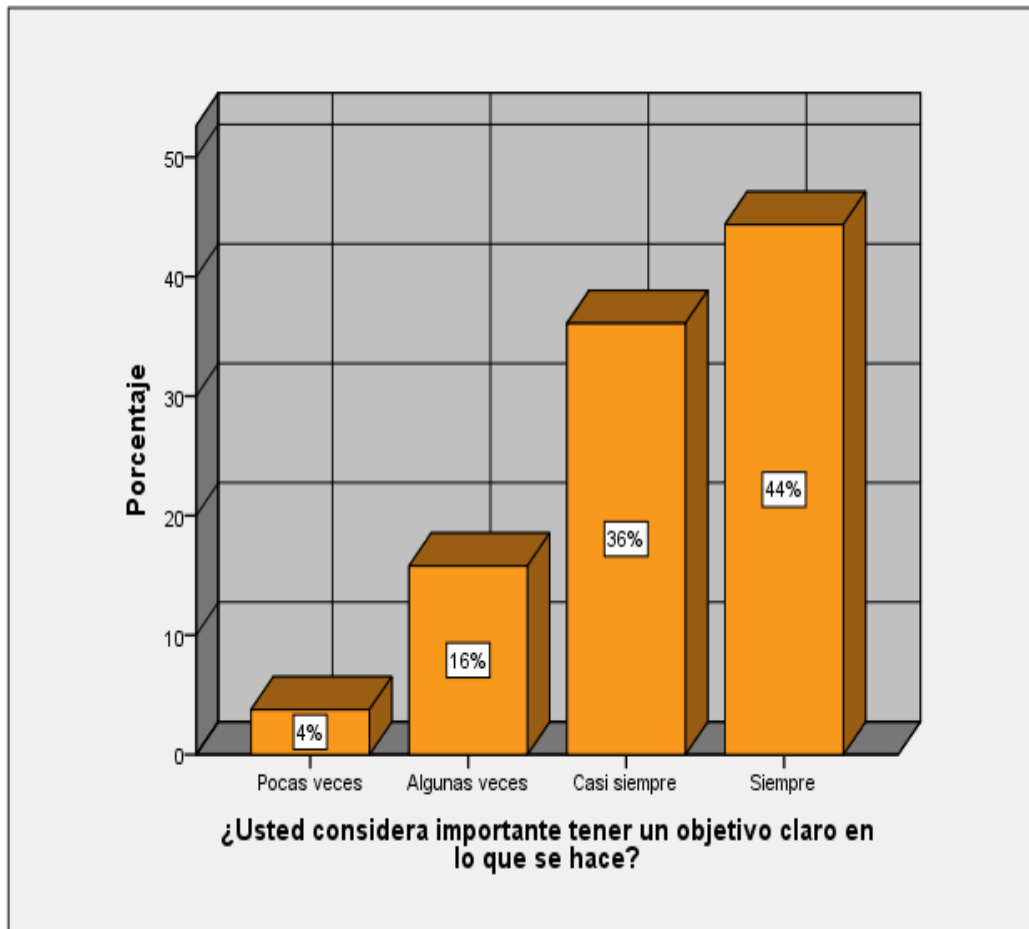


Figura 21 Resultado de ítem13 de la V1D2

Fuente: Datos obtenidos de SPSS (Elaboración propia según encuesta)

En la figura 21 se aprecia que el 44% de los encuestados dan a conocer que siempre consideran importante tener un objetivo claro en lo que se hace, mientras que el 36% casi siempre; el 16% algunas veces; 4% pocas veces. Ninguno de los encuestados considera nunca 0%.

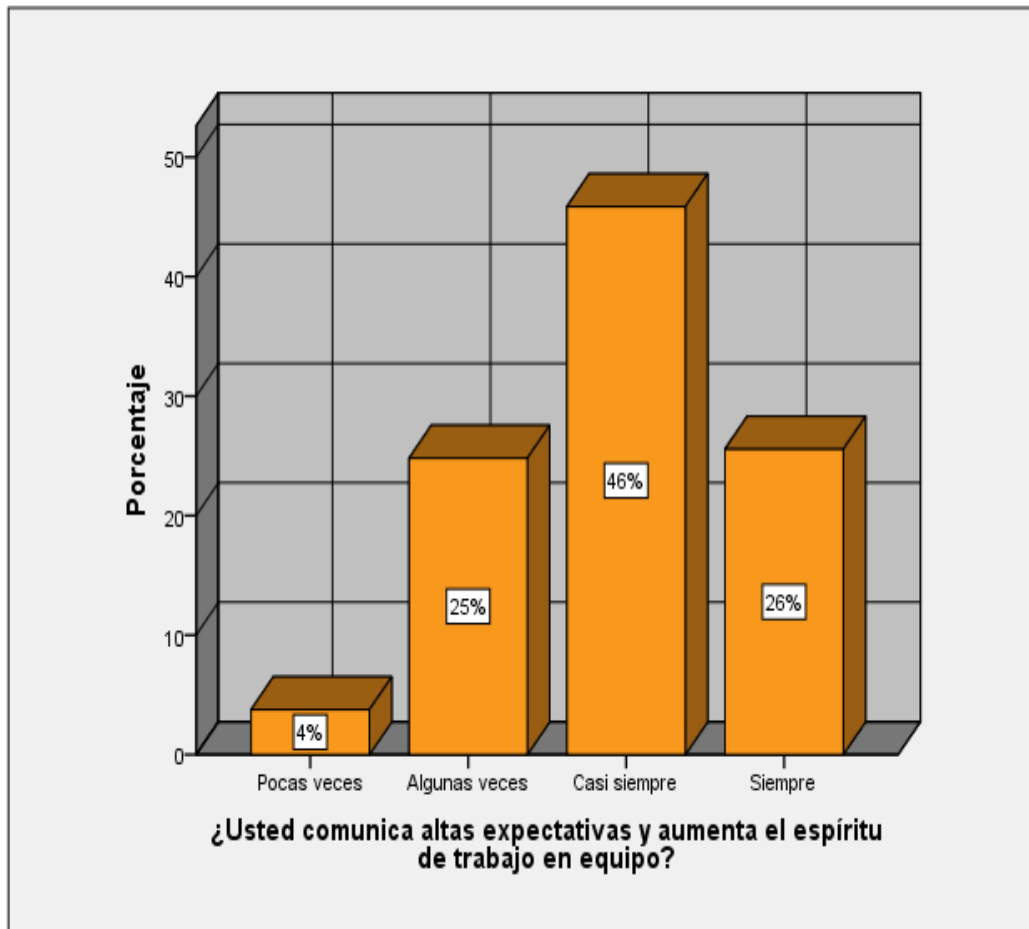


Figura 22 Resultado de ítem14 de la V1D2
Fuente: Datos obtenidos de SPSS (Elaboración propia según encuesta)

En la figura 22 se aprecia que el 46% de los encuestados dan a conocer que casi siempre comunican altas expectativas y aumenta el espíritu de trabajo en equipo, mientras que el 26% siempre; el 25% algunas veces; 4% pocas veces. Ninguno de los encuestados considera nunca 0%.

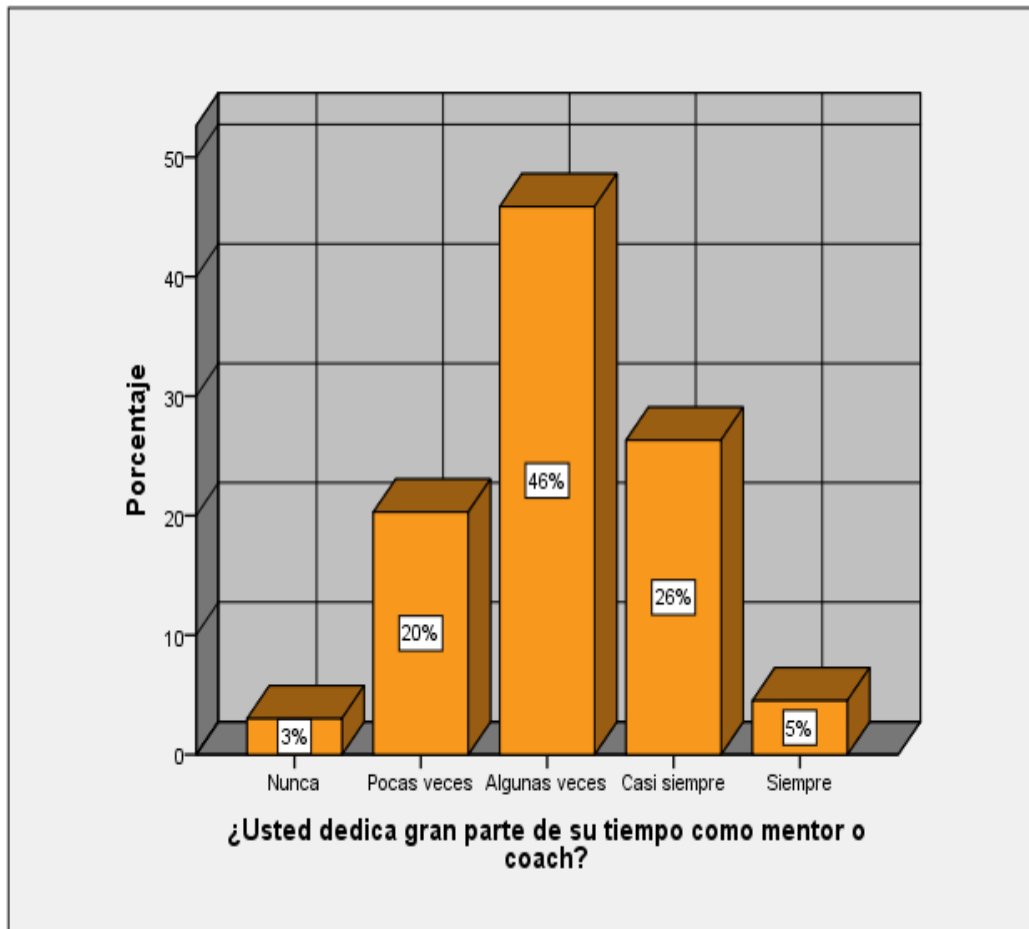


Figura 23 Resultado de ítem15 de la V1D3
Fuente: Datos obtenidos de SPSS (Elaboración propia según encuesta)

En la figura 23 se aprecia que el 46% de los encuestados dan a conocer que algunas veces dedican gran parte de su tiempo como mentor o coach, mientras que el 26% casi siempre; el 20% pocas veces; el 5% siempre y el 3% nunca.

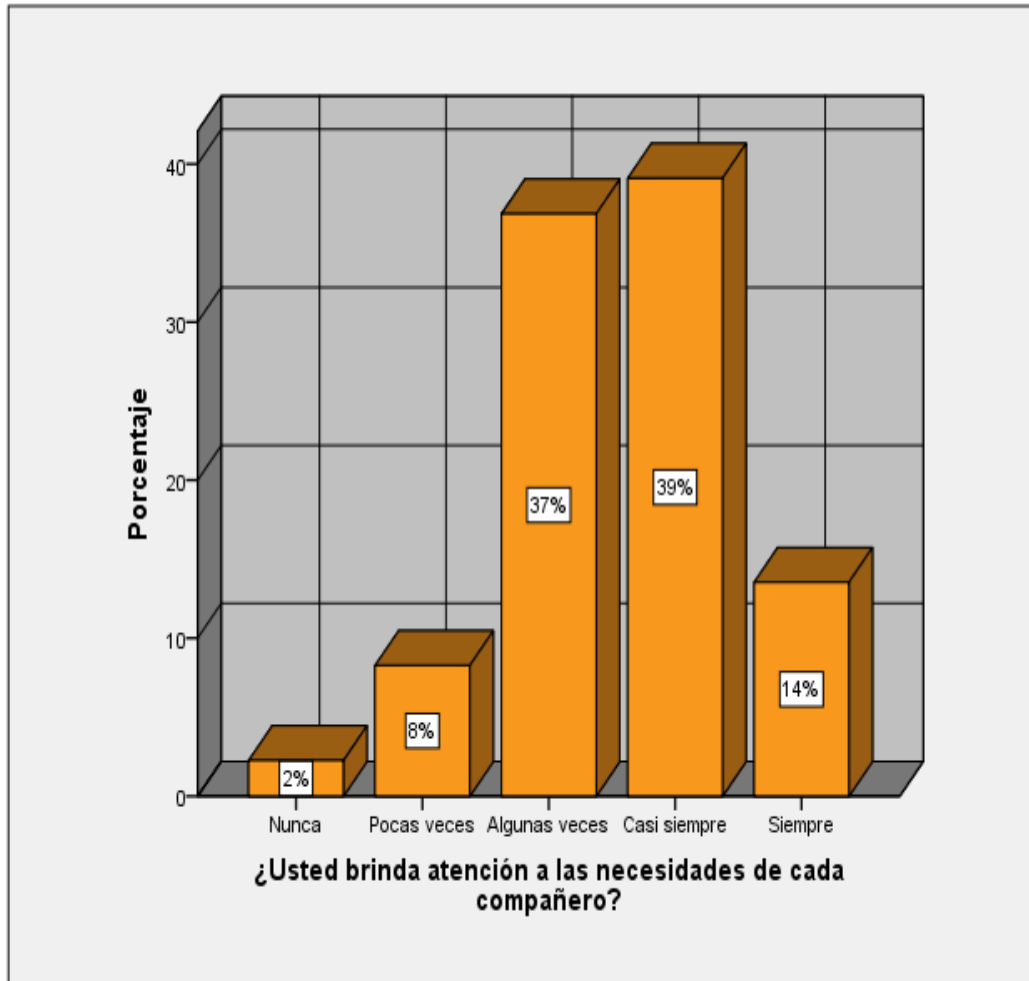


Figura 24 Resultado de ítem16 de la V1D3
 Fuente: Datos obtenidos de SPSS (Elaboración propia según encuesta)

En la figura 24 se aprecia que el 39% de los encuestados dan a conocer que casi siempre brinda atención a las necesidades de cada compañero, mientras que el 37% algunas veces; el 14% siempre; el 8% pocas veces y el 2% nunca.

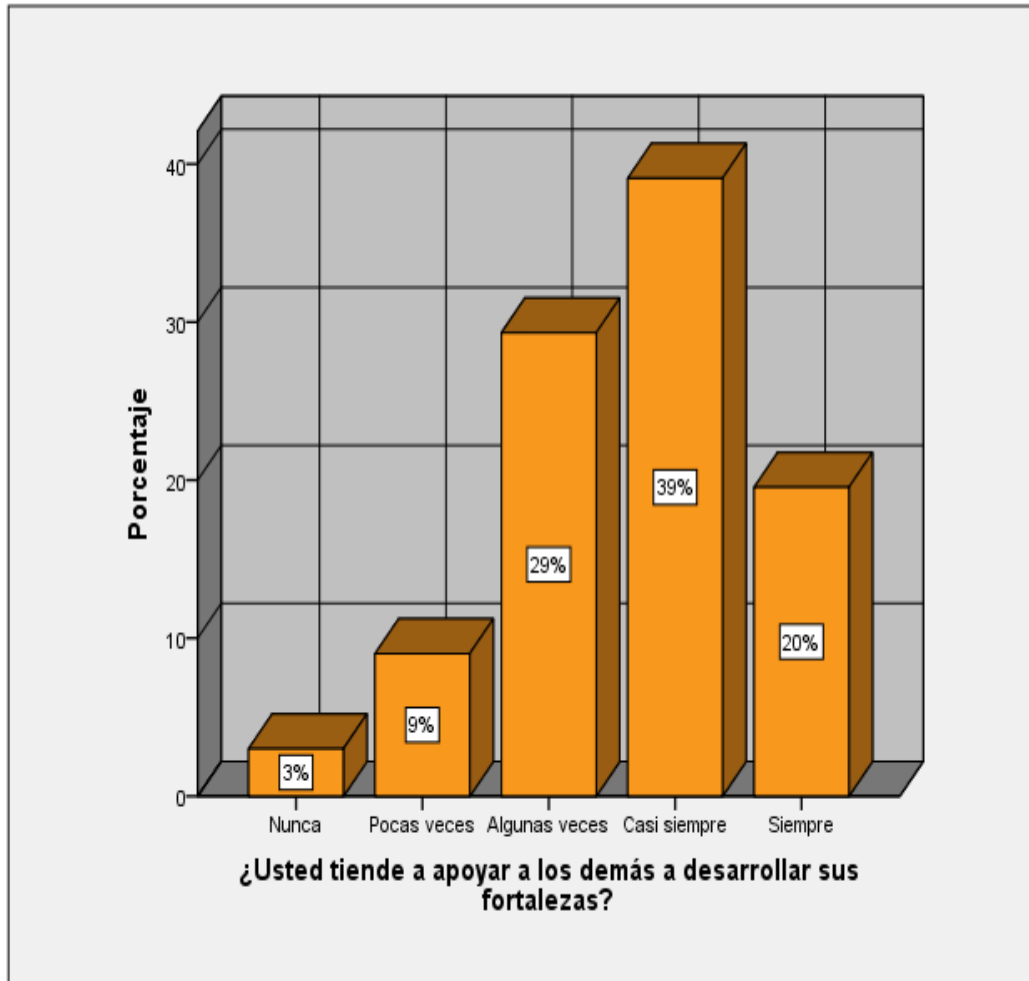


Figura 25 Resultado de ítem17 de la V1D3
 Fuente: Datos obtenidos de SPSS (Elaboración propia según encuesta)

En la figura 25 se aprecia que el 39% de los encuestados dan a conocer que casi siempre tiende a apoyar a los demás a desarrollar sus fortalezas, mientras que el 29% algunas veces; el 20% siempre; el 9% pocas veces y el 3% nunca.

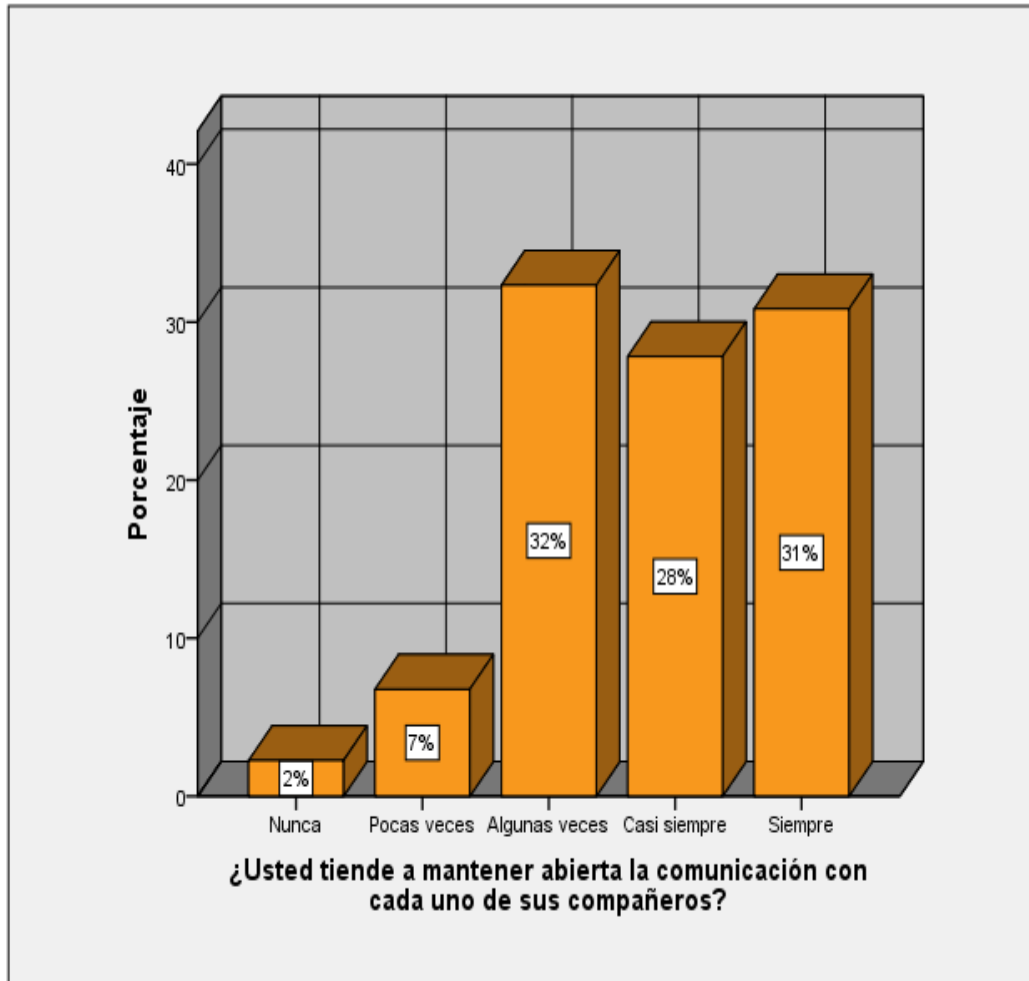


Figura 26 Resultado de ítem18 de la V1D3
 Fuente: Datos obtenidos de SPSS (Elaboración propia según encuesta)

En la figura 26 se aprecia que el 32% de los encuestados dan a conocer que algunas veces tiende a mantener abierta la comunicación con cada uno de sus compañeros, mientras que el 31% siempre; el 28% casi siempre; el 7% pocas veces y el 2% nunca.

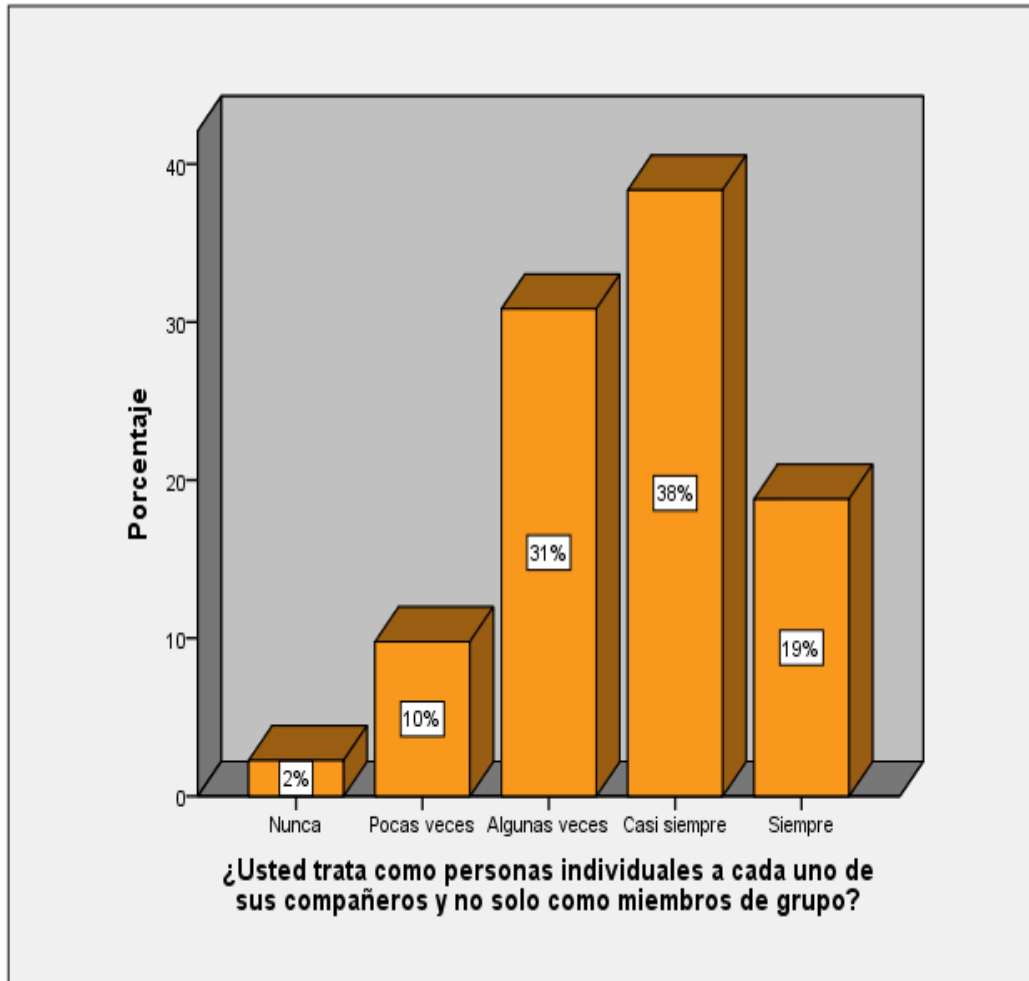


Figura 27 Resultado de ítem19 de la V1D3
 Fuente: Datos obtenidos de SPSS (Elaboración propia según encuesta)

En la figura 27 se aprecia que el 38% de los encuestados dan a conocer que casi siempre tratan como personas individuales a cada uno de sus compañeros y no solo como miembros de grupo, mientras que el 31% algunas veces; el 19% siempre; el 10% pocas veces y el 2% nunca.

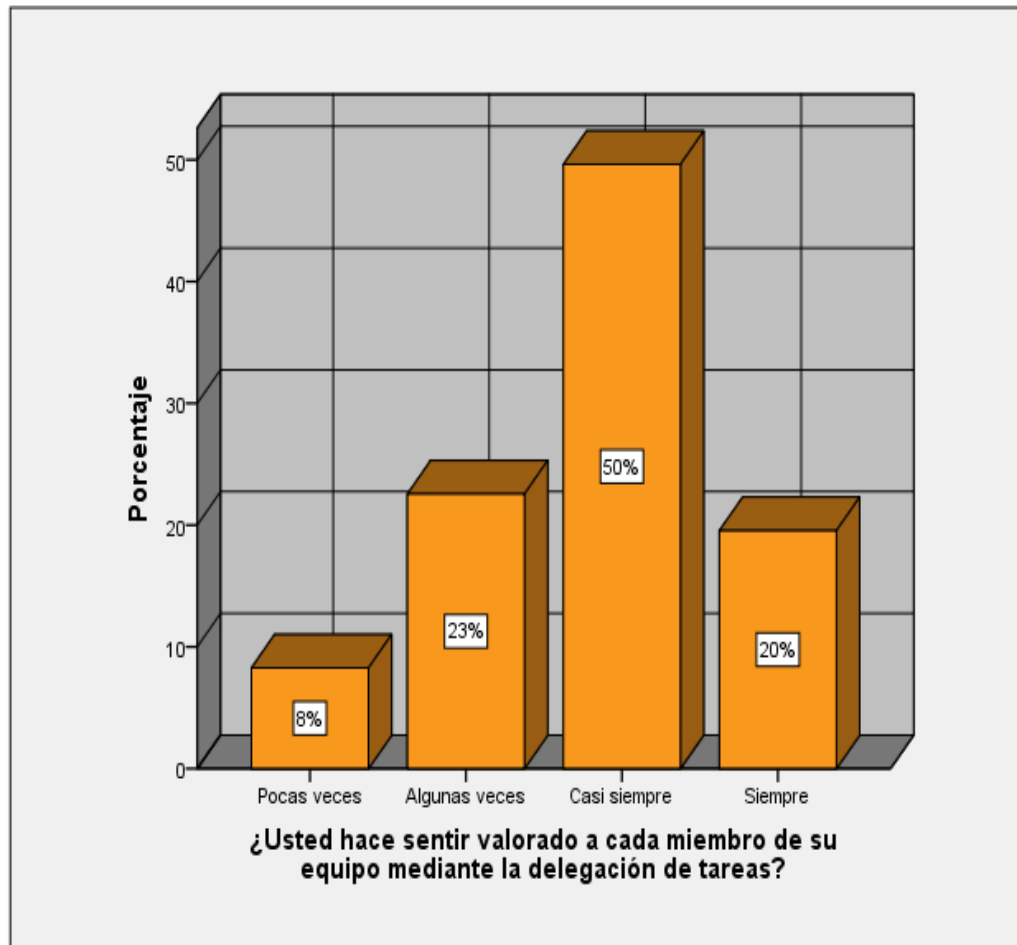


Figura 28 Resultado de ítem20 de la V1D3
 Fuente: Datos obtenidos de SPSS (Elaboración propia según encuesta)

En el gráfico 24 se aprecia que el 50% de los encuestados dan a conocer que casi siempre hace sentir valorado a cada miembro de su equipo mediante la delegación de tareas, mientras que el 23% algunas veces; el 20% siempre; 8% pocas veces. Ninguno de los encuestados considera nunca 0%.

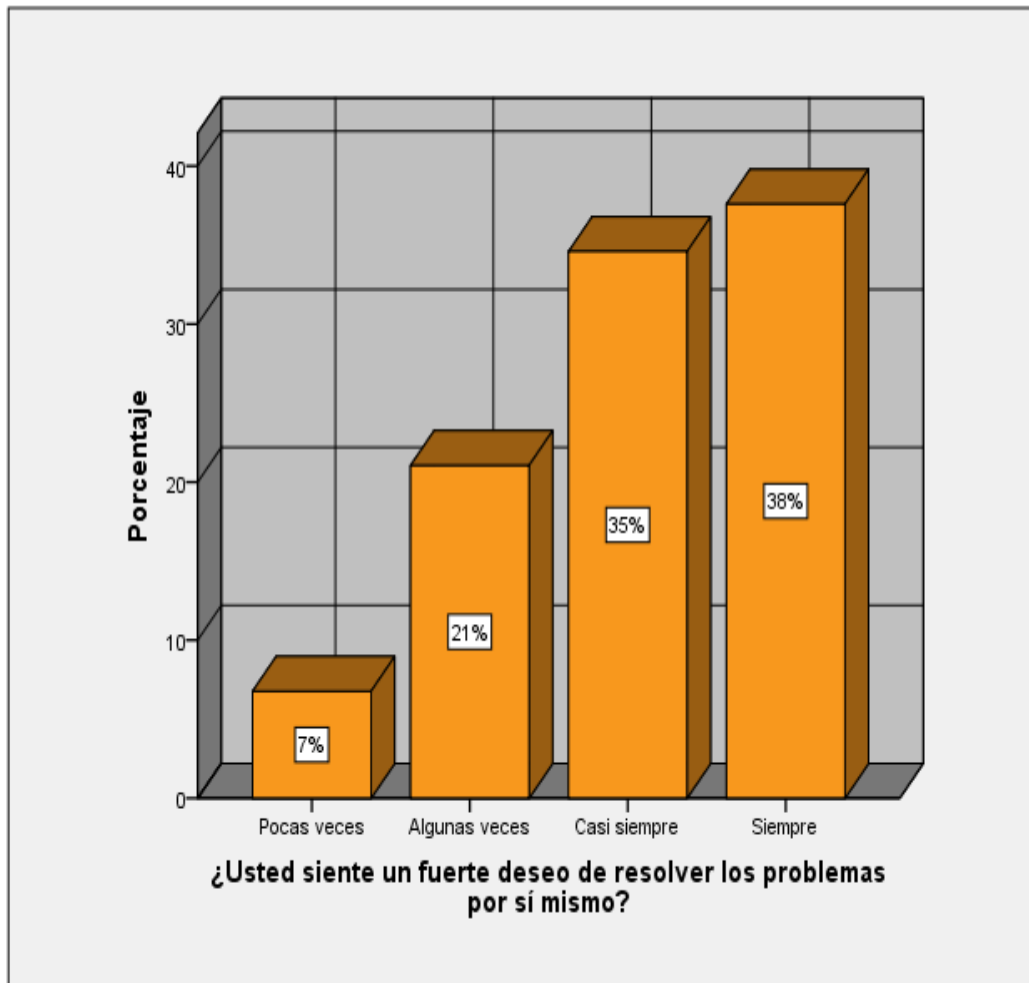


Figura 29 Resultado de ítem21 de la V2D1
 Fuente: Datos obtenidos de SPSS (Elaboración propia según encuesta)

En la figura 29 se aprecia que el 38% de los encuestados dan a conocer que siempre sienten un fuerte deseo de resolver los problemas por sí mismo, mientras que el 35% casi siempre; el 21% algunas veces; 7% pocas veces. Ninguno de los encuestados considera nunca 0%.

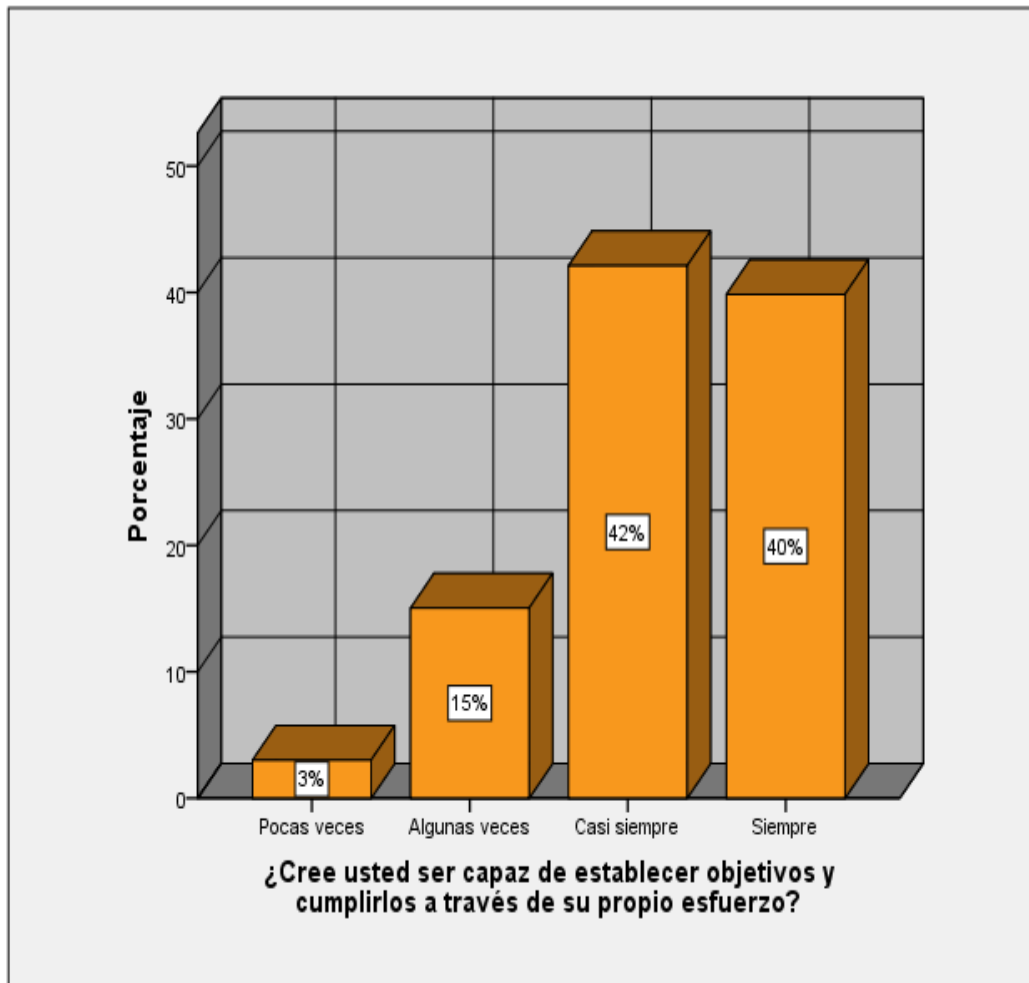


Figura 30 Resultado de ítem22 de la V2D1
 Fuente: Datos obtenidos de SPSS (Elaboración propia según encuesta)

En la figura 30 se aprecia que el 42% de los encuestados dan a conocer que casi siempre ser capaz de establecer objetivos y cumplirlos a través de su propio esfuerzo, mientras que el 40% siempre; el 15% algunas veces; 3% pocas veces. Ninguno de los encuestados considera nunca 0%.

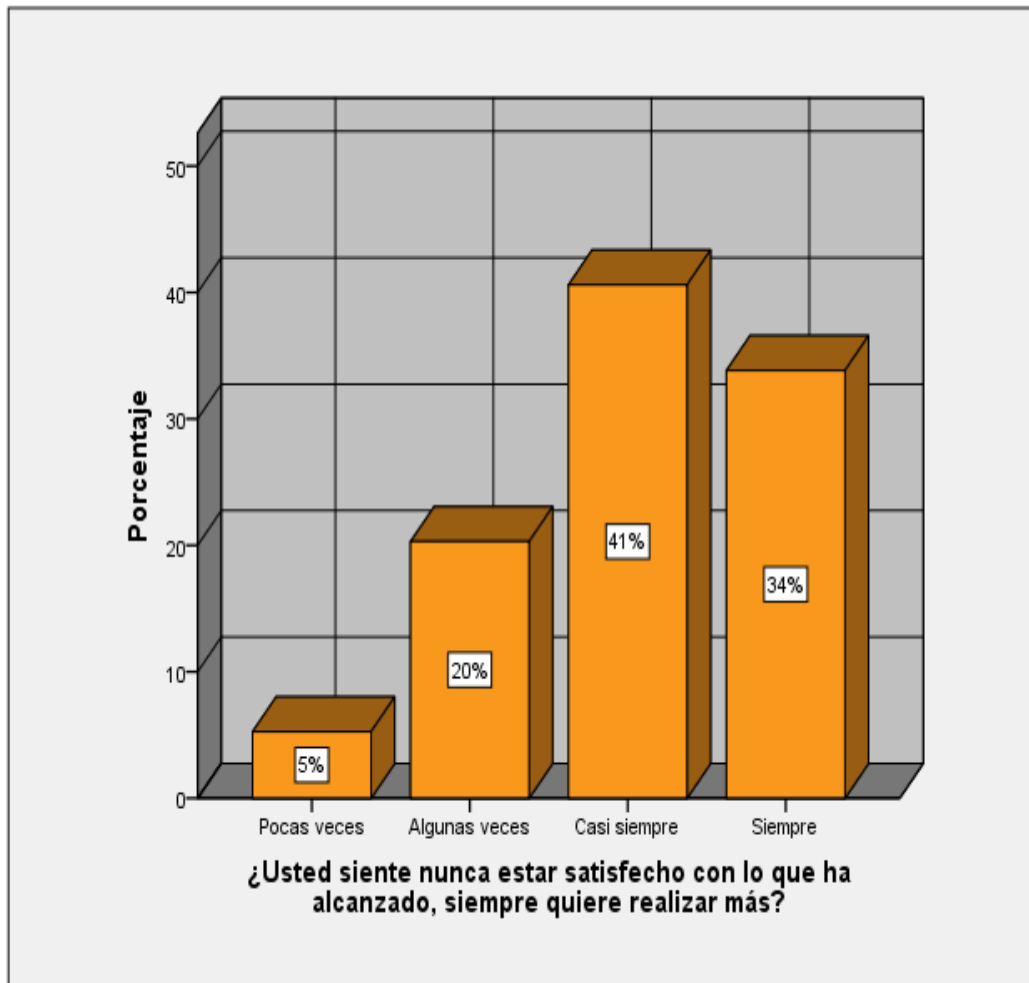


Figura 31 Resultado de ítem23 de la V2D1

Fuente: Datos obtenidos de SPSS (Elaboración propia según encuesta)

En el gráfico 27 se aprecia que el 41% de los encuestados dan a conocer que casi siempre sienten nunca estar satisfecho con lo que ha alcanzado, siempre quiere realizar más, mientras que el 34% siempre; el 20% algunas veces; 5% pocas veces. Ninguno de los encuestados considera nunca 0%.

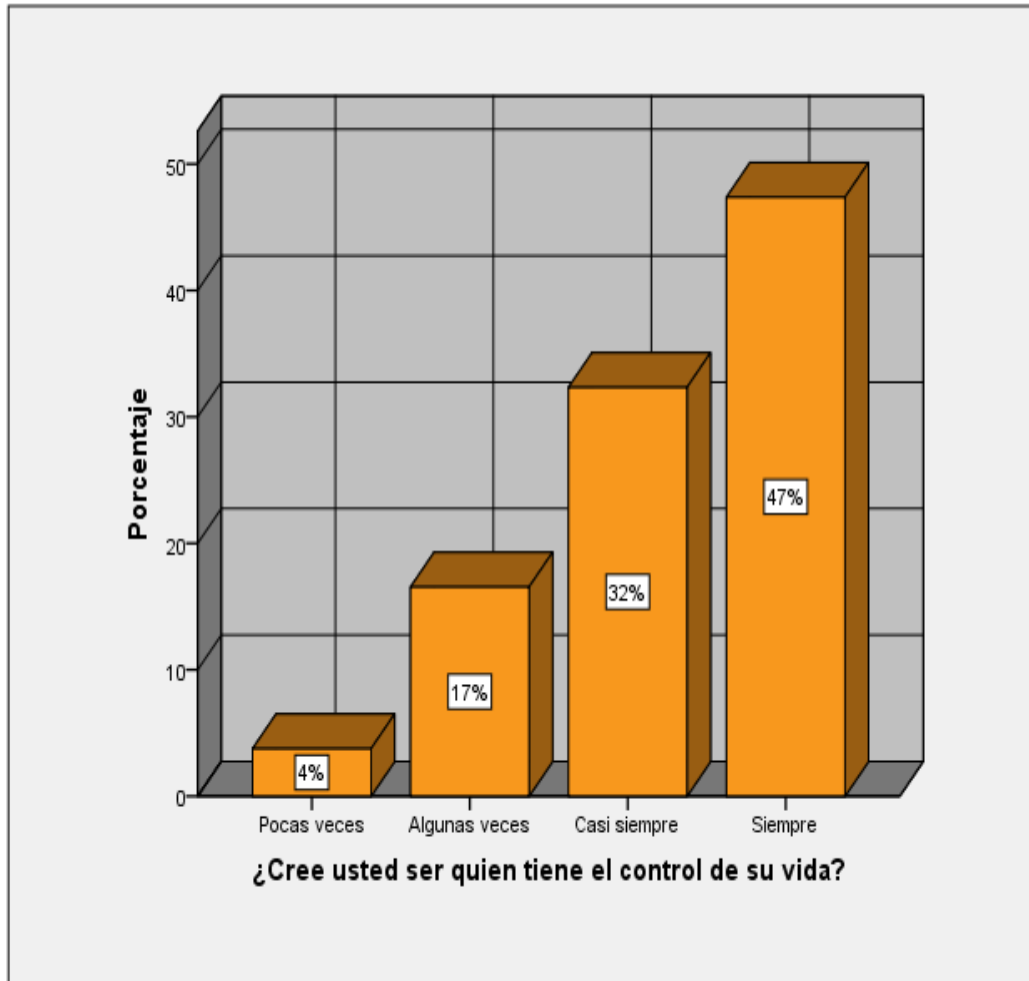


Figura 32 Resultado de ítem24 de la V2D2
 Fuente: Datos obtenidos de SPSS (Elaboración propia según encuesta)

En la figura 32 se aprecia que el 47% de los encuestados dan a conocer que siempre cree ser quien tiene el control de su vida, mientras que el 32% casi siempre; el 17% algunas veces; 4% pocas veces. Ninguno de los encuestados considera nunca 0%.

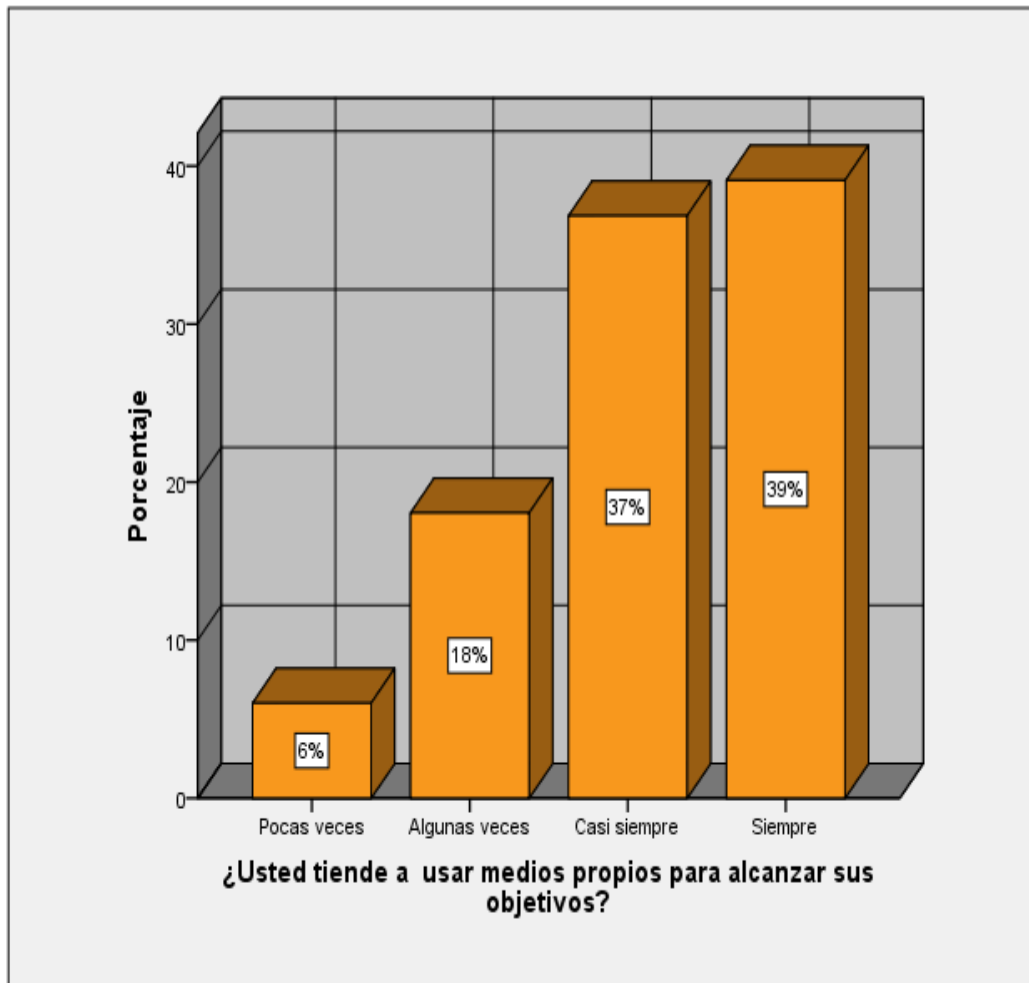


Figura 33 Resultado de ítem25 de la V2D2
 Fuente: Datos obtenidos de SPSS (Elaboración propia según encuesta)

En la figura 33 se aprecia que el 39% de los encuestados dan a conocer que siempre tienden a usar medios propios para alcanzar sus objetivos, mientras que el 37% casi siempre; el 18% algunas veces; 6% pocas veces. Ninguno de los encuestados considera nunca 0%.

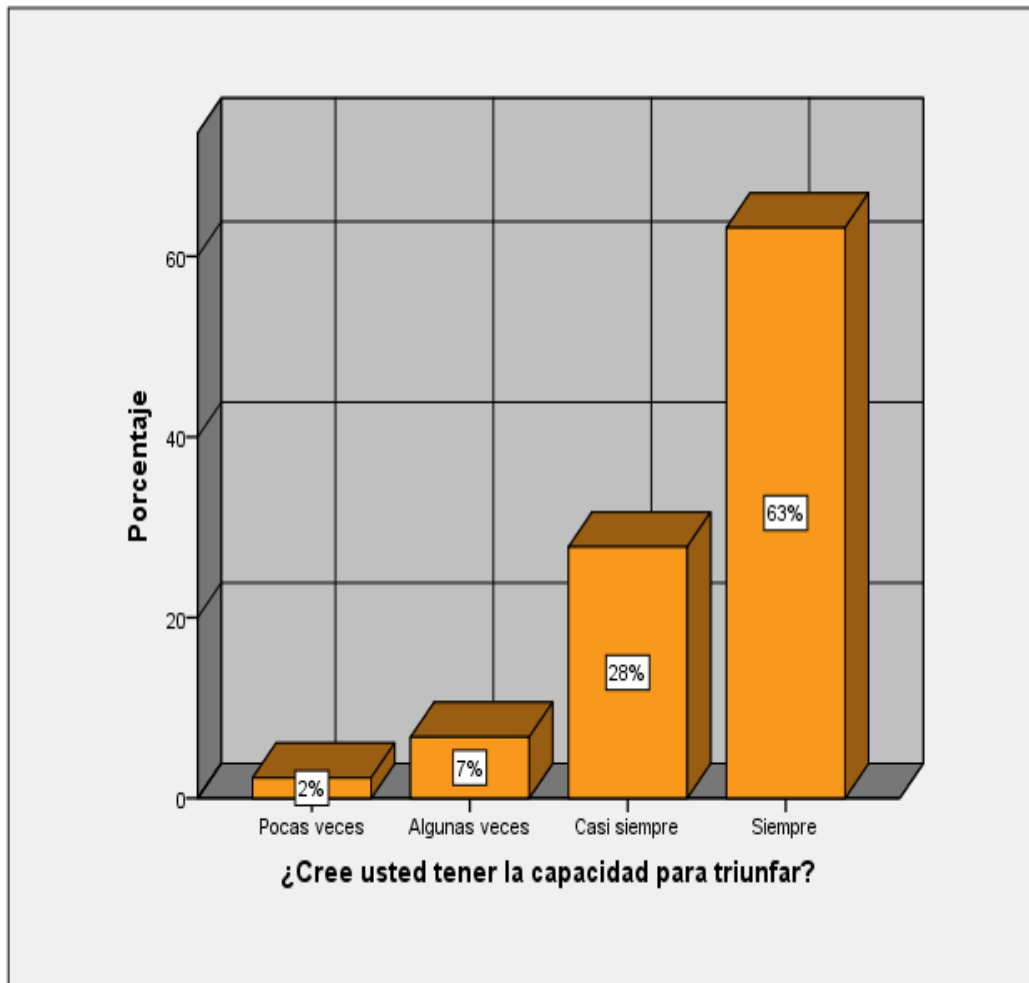


Figura 34 Resultado de ítem26 de la V2D2
Fuente: Datos obtenidos de SPSS (Elaboración propia según encuesta)

En la figura 34 se aprecia que el 63% de los encuestados dan a conocer siempre tener la capacidad para triunfar, mientras que el 28% casi siempre; el 7% algunas veces; 2% pocas veces. Ninguno de los encuestados considera nunca 0%.

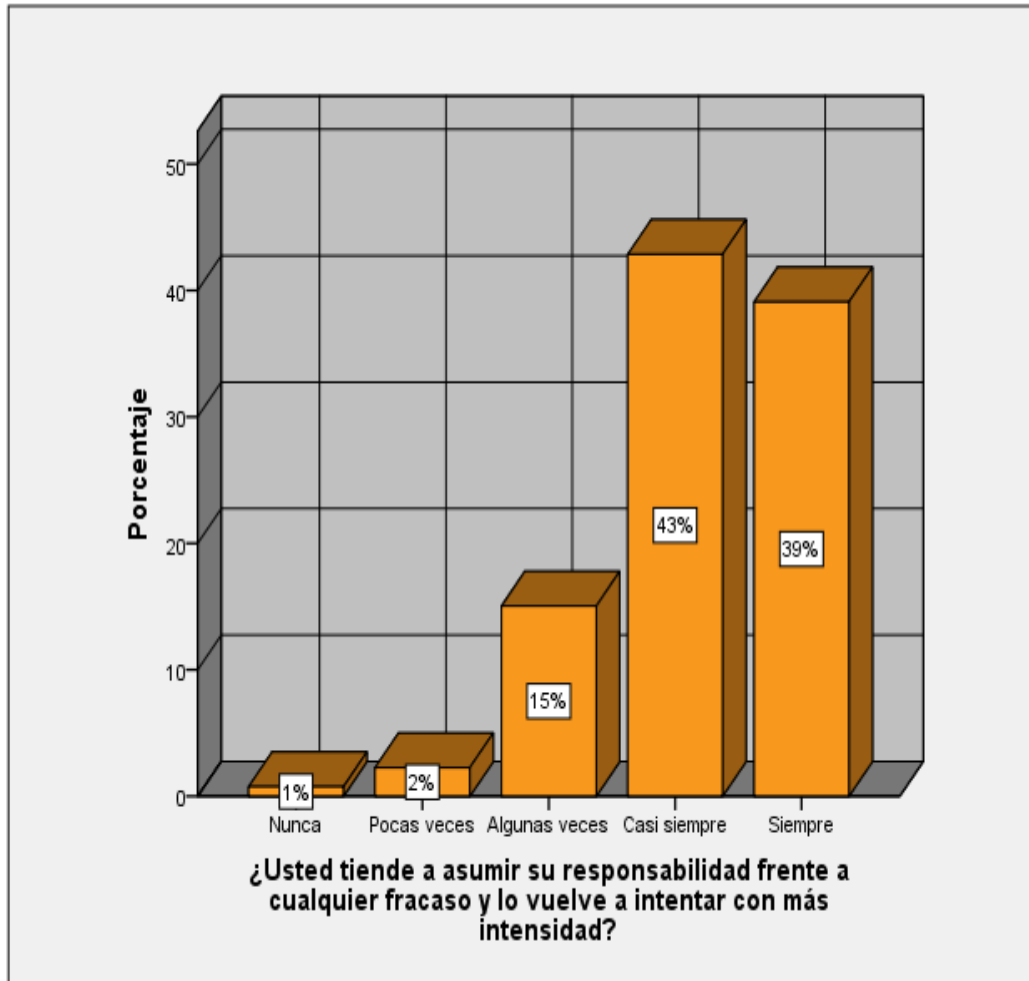


Figura 35 Resultado de ítem27 de la V2D2

Fuente: Datos obtenidos de SPSS (Elaboración propia según encuesta)

En la figura 35 se aprecia que el 43% de los encuestados dan a conocer que casi siempre tiende a asumir su responsabilidad frente a cualquier fracaso y lo vuelve a intentar con más intensidad, mientras que el 39% siempre; el 15% algunas veces; el 2% pocas veces y el 1% nunca.

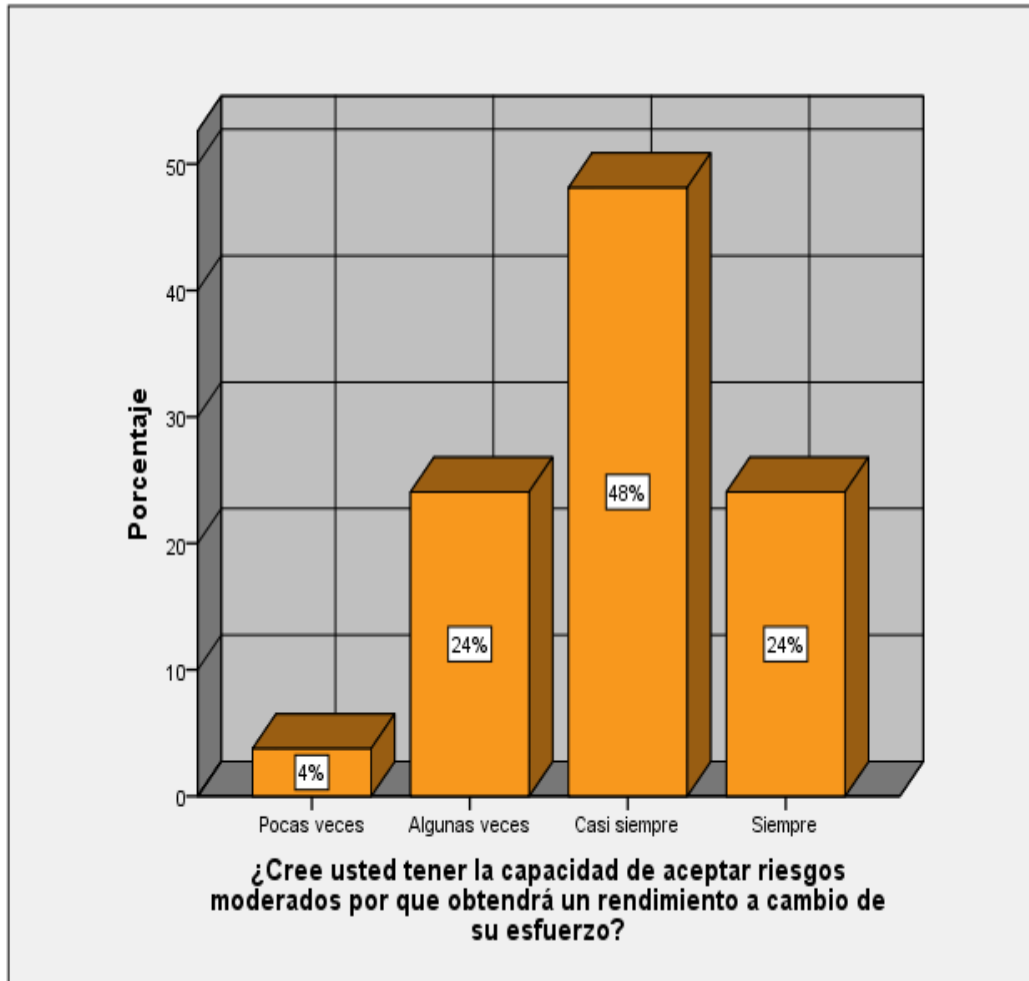


Figura 36 Resultado de ítem28 de la V2D3
Fuente: Datos obtenidos de SPSS (Elaboración propia según encuesta)

En la figura 36 se aprecia que el 48% de los encuestados dan a conocer que casi siempre tienen la capacidad de aceptar riesgos moderados por que obtendrá un rendimiento a cambio de su esfuerzo, mientras que el 24% siempre; el 24% algunas veces; 4% pocas veces. Ninguno de los encuestados considera nunca 0%.

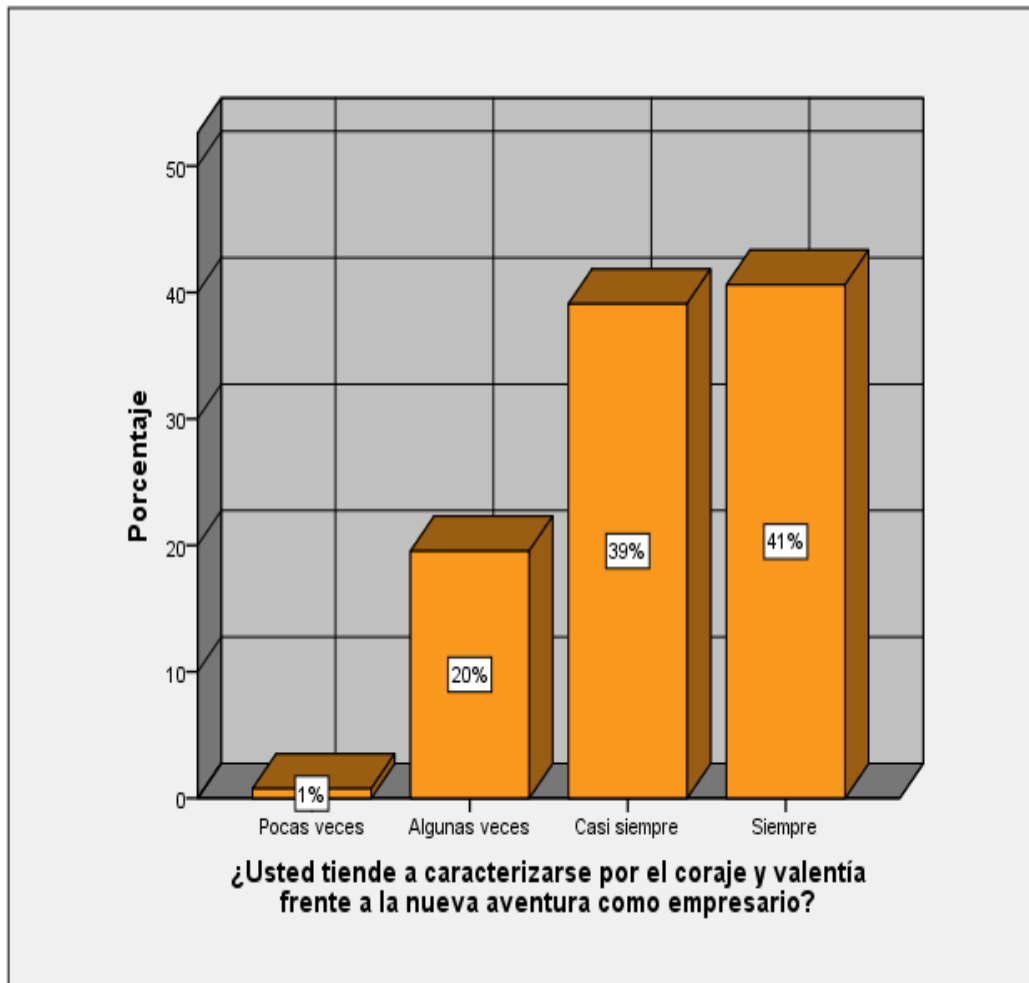


Figura 37 Resultado de ítem29 de la V2D3

Fuente: Datos obtenidos de SPSS (Elaboración propia según encuesta)

En la figura 37 se aprecia que el 41% de los encuestados dan a conocer siempre tienden a caracterizarse por el coraje y valentía frente a la nueva aventura como empresario, mientras que el 39% casi siempre; el 20% algunas veces, el 1% pocas veces. Ninguno de los encuestados considera nunca 0%.

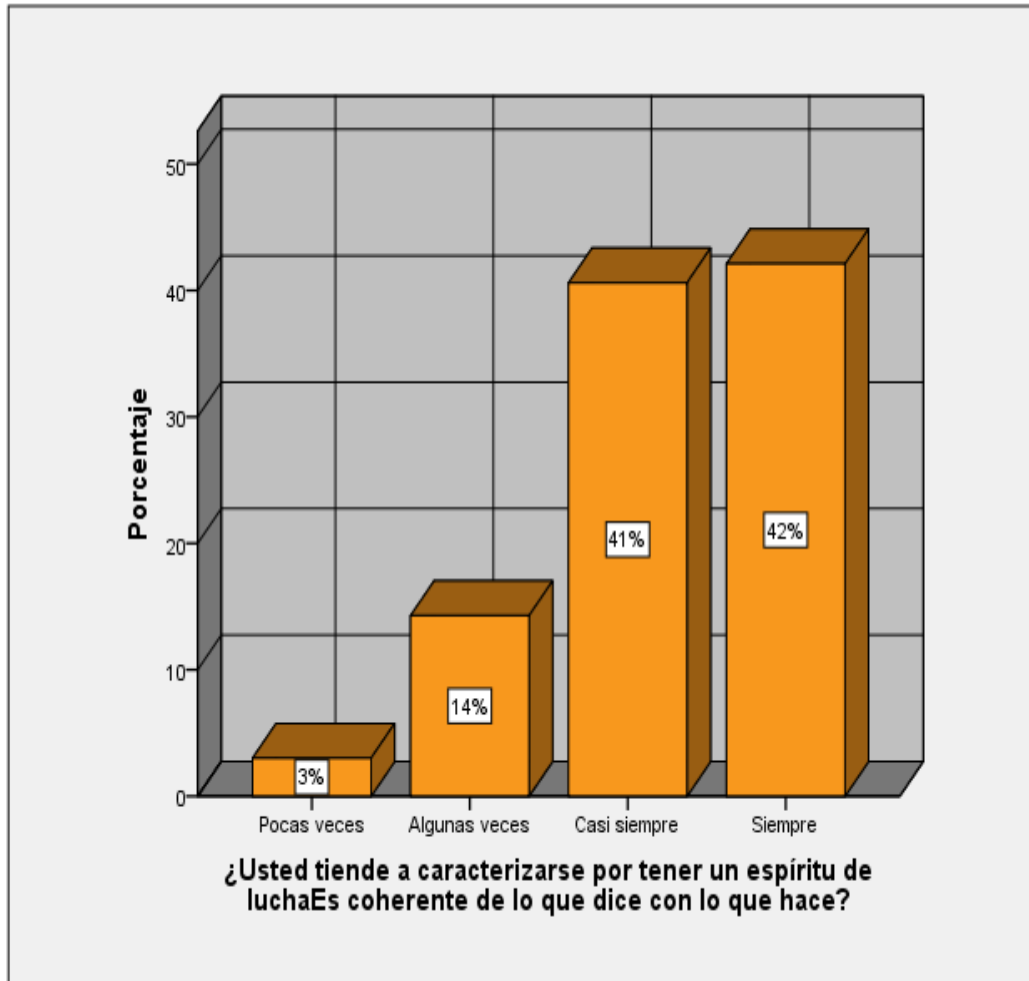


Figura 38 Resultado de ítem30 de la V2D3

Fuente: Datos obtenidos de SPSS (Elaboración propia según encuesta)

En la figura 38 se aprecia que el 42% de los encuestados dan a conocer siempre tienden a caracterizarse por un espíritu de lucha, mientras que el 41% casi siempre; el 14% algunas veces, el 3% pocas veces. Ninguno de los encuestados considera nunca 0%.

4.2. Contratación estadística de hipótesis

4.2.1. Hipótesis general

De acuerdo a la formulación del problema y el objetivo general ya planteado con anterioridad, a continuación se muestra las hipótesis nula y alterna para su posterior aceptación o rechazo:

H₀: No existe relación directa entre Liderazgo transformacional y espíritu emprendedor de los estudiantes de la escuela profesional de administración de empresas de la Universidad Nacional José María de Arguedas, Andahuaylas – 2016.

H₁: Existe relación directa entre Liderazgo transformacional y espíritu emprendedor de los estudiantes de la escuela profesional de administración de empresas de la Universidad Nacional José María de Arguedas, Andahuaylas – 2016.

Tabla 12

Correlación entre Liderazgo Transformacional y Espíritu Emprendedor

		Liderazgo transformacional	Espíritu emprendedor
Rho de Spearman	Liderazgo Transformacional	1,000	,543**
			,000
		133	133
	Espíritu Emprendedor	,543**	1,000
		,000	.
		133	133

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

Fuente: Datos obtenidos de SPSS (Elaboración Propia)

Con el resultado que se demuestra en la tabla 12, el valor obtenido de la coeficiente de correlación de Rho de Spearman ($r = ,543^{**}$), que significa que existe una correlación positiva media entre las variables, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula (**H₀**) y se acepta la hipótesis alterna (**H₁**), esto permite afirmar que existe relación media entre liderazgo transformacional y espíritu emprendedor de los estudiantes de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María de Arguedas, Andahuaylas – 2016.

4.2.2. Hipótesis específica 1

De acuerdo a la formulación del problema y los objetivos específicos planteados, se muestra las hipótesis nula y alterna para su posterior aceptación o rechazo:

Ho: no existe relación directa entre la estimulación intelectual y la necesidad de autorrealización de los estudiantes de la escuela profesional de administración de empresas de la Universidad Nacional José María de Arguedas, Andahuaylas – 2016.

H1: Existe relación directa entre la estimulación intelectual y la necesidad de autorrealización de los estudiantes de la escuela profesional de administración de empresas de la Universidad Nacional José María de Arguedas, Andahuaylas – 2016.

Tabla 13

Correlación entre Estimulación Intelectual y Necesidad de Autorrealización

			Estimulación Intelectual	Necesidad de Autorrealización
Rho de Spearman	Estimulación Intelectual	Coefficiente de correlación	1,000	,598**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	133	133
	Necesidad de Autorrealización	Coefficiente de correlación	,598**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	133	133

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

Fuente: Datos obtenidos de SPSS (Elaboración Propia)

Con el resultado que se demuestra en la tabla 13, el valor obtenido de la coeficiente de correlación de Rho de Spearman ($r = ,598^{**}$), que significa que existe una correlación positiva media entre las variables, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1), esto permite afirmar que existe relación media entre la estimulación intelectual y la necesidad de autorrealización de los estudiantes de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María de Arguedas, Andahuaylas – 2016.

4.2.3. Hipótesis específica 2

Ho: No existe relación directa entre la estimulación intelectual y el control de los estudiantes de la escuela profesional de administración de empresas de la Universidad Nacional José María de Arguedas, Andahuaylas – 2016.

H1: Existe relación directa entre la estimulación intelectual y el control de los estudiantes de la escuela profesional de administración de empresas de la Universidad Nacional José María de Arguedas, Andahuaylas – 2016.

Tabla 14

Correlación entre Estimulación Intelectual y Control

			Estimulación Intelectual	Control
Rho de Spearman	Estimulación Intelectual	Coefficiente de correlación	1,000	,603**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	133	133
	Control	Coefficiente de correlación	,603**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	133	133

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

Fuente: Datos obtenidos de SPSS (Elaboración Propia)

Con el resultado que se demuestra en la tabla 14, el valor obtenido de la coeficiente de correlación de Rho de Spearman ($r = ,603^{**}$), que significa que existe una correlación positiva media entre las variables, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1), esto permite afirmar que existe relación media entre la estimulación intelectual y el control de los estudiantes de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María de Arguedas, Andahuaylas – 2016.

4.2.4. Hipótesis específica 3

Ho: No existe relación directa entre la estimulación intelectual y la tolerancia al riesgo de los estudiantes de la escuela profesional de administración de empresas de la Universidad Nacional José María de Arguedas, Andahuaylas – 2016.

H1: Existe relación directa entre la estimulación intelectual y la tolerancia al riesgo de los estudiantes de la escuela profesional de administración de empresas de la Universidad Nacional José María de Arguedas, Andahuaylas – 2016.

Tabla 15

Correlación entre Estimulación Intelectual y Tolerancia al Riesgo

			Estimulación Intelectual	Tolerancia al Riesgo
Rho de Spearman	Estimulación Intelectual	Coeficiente de correlación	1,000	,481**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	133	133
	Tolerancia al Riesgo	Coeficiente de correlación	,481**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	133	133

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

Fuente: Datos obtenidos de SPSS (Elaboración Propia)

Con el resultado que se demuestra en la tabla 15, el valor obtenido de la coeficiente de correlación de Rho de Spearman ($r = ,481^{**}$), que significa que existe una correlación positiva débil entre las variables, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1), esto permite afirmar que existe relación media entre la estimulación intelectual y la tolerancia al riesgo de los estudiantes de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María de Arguedas, Andahuaylas – 2016.

4.2.5. Hipótesis específica 4

Ho: No existe relación directa entre la motivación inspiradora y la necesidad de autorrealización de los estudiantes de la escuela profesional de administración de empresas de la Universidad Nacional José María de Arguedas, Andahuaylas – 2016.

H1: Existe relación directa entre la motivación inspiradora y la necesidad de autorrealización de los estudiantes de la escuela profesional de administración de empresas de la Universidad Nacional José María de Arguedas, Andahuaylas – 2016.

Tabla 16

Correlación entre Motivación Inspiradora y Necesidad de Autorrealización

			Motivación n Inspiradora	Necesidad de Autorrealización n
Rho de Spearman	Motivación Inspiradora	Coefficiente de correlación	1,000	,430**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	133	133
	Necesidad de Autorrealización n	Coefficiente de correlación	,430**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	133	133

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

Fuente: Datos obtenidos de SPSS (Elaboración Propia)

Con el resultado que se demuestra en la tabla 16, el valor obtenido de la coeficiente de correlación de Rho de Spearman ($r=,430^{**}$), que significa que existe una correlación positiva débil entre las variables, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1), esto permite afirmar que existe relación media entre la motivación inspiradora y la necesidad de autorrealización de los estudiantes de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María de Arguedas, Andahuaylas – 2016.

4.2.6. Hipótesis específica 5

Ho: No existe relación directa entre la motivación inspiradora y el control de los estudiantes de la escuela profesional de administración de empresas de la Universidad Nacional José María de Arguedas, Andahuaylas – 2016.

H1: Existe relación directa entre la motivación inspiradora y el control de los estudiantes de la escuela profesional de administración de empresas de la Universidad Nacional José María de Arguedas, Andahuaylas – 2016.

Tabla 17

Correlación entre Motivación Inspiradora y Control

		Motivación Inspiradora	Control
Rho de Spearman	Motivación Inspiradora	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,487**
	Control	N	133
		Coeficiente de correlación	,487**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	133

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

Fuente: Datos obtenidos de SPSS (Elaboración Propia)

Con el resultado que se demuestra en la tabla 17, el valor obtenido de la coeficiente de correlación de Rho de Spearman ($r=,487^{**}$), que significa que existe una correlación positiva débil entre las variables, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1), esto permite afirmar que existe relación media entre la motivación inspiradora y el control de los estudiantes de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María de Arguedas, Andahuaylas – 2016.

4.2.7. Hipótesis específica 6

Ho: No existe relación directa entre la motivación inspiradora y la tolerancia al riesgo de los estudiantes de la escuela profesional de administración de empresas de la Universidad Nacional José María de Arguedas, Andahuaylas – 2016.

H1: Existe relación directa entre la motivación inspiradora y la tolerancia al riesgo de los estudiantes de la escuela profesional de administración de empresas de la Universidad Nacional José María de Arguedas, Andahuaylas – 2016.

Tabla 18

Correlación entre Motivación Inspiradora y Tolerancia al Riesgo

			Motivación Inspiradora	Tolerancia al Riesgo
Rho de Spearman		Coeficiente de correlación	1,000	,449**
	Motivación Inspiradora	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	133	133
	Tolerancia al Riesgo	Coeficiente de correlación	,449**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	133	133

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

Fuente: Datos obtenidos de SPSS (Elaboración Propia)

Con el resultado que se demuestra en la tabla 18, el valor obtenido de la coeficiente de correlación de Rho de Spearman ($r = ,449^{**}$), que significa que existe una correlación positiva débil entre las variables, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1), esto permite afirmar que existe relación media entre la motivación inspiradora y la tolerancia al riesgo de los estudiantes de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María de Arguedas, Andahuaylas – 2016.

4.2.8. Hipótesis específica 7

Ho: No existe relación directa entre la consideración individualizada y la necesidad de autorrealización de los estudiantes de la escuela profesional de administración de empresas de la Universidad Nacional José María de Arguedas, Andahuaylas – 2016.

H1: Existe relación directa entre la consideración individualizada y la necesidad de autorrealización de los estudiantes de la escuela profesional de administración de empresas de la Universidad Nacional José María de Arguedas, Andahuaylas – 2016.

Tabla 19

Correlación Consideración Individualizada y Necesidad de Autorrealización

		Consideración Individualizada	Necesidad de Autorrealización
Rho de Spearman	Consideración Individualizada	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,567**
	Necesidad de Autorrealización	Coefficiente de correlación	,000
		Sig. (bilateral)	,133
		N	133
		N	133

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

Fuente: Datos obtenidos de SPSS (Elaboración Propia)

Con el resultado que se demuestra en la tabla 19, el valor obtenido de la coeficiente de correlación de Rho de Spearman ($r = ,567^{**}$), que significa que existe una correlación positiva débil entre las variables, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1), esto permite afirmar que existe relación media entre la consideración individualizada y la necesidad de autorrealización de los estudiantes de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María de Arguedas, Andahuaylas – 2016.

4.2.9. Hipótesis específica 8

Ho: No existe relación directa entre la consideración individualizada y el control de los estudiantes de la escuela profesional de administración de empresas de la Universidad Nacional José María de Arguedas, Andahuaylas – 2016.

H1: Existe relación directa entre la consideración individualizada y el control de los estudiantes de la escuela profesional de administración de empresas de la Universidad Nacional José María de Arguedas, Andahuaylas – 2016.

Tabla 20

Correlación entre Consideración Individualizada y Control

			Consideración Individualizada	Control
Rho de Spearman	Consideración Individualizada	Coefficiente de correlación	1,000	,468**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Control	N	133	133
		Coefficiente de correlación	,468**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	133	133

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

Fuente: Datos obtenidos de SPSS (Elaboración Propia)

Con el resultado que se demuestra en la tabla 17, el valor obtenido de la coeficiente de correlación de Rho de Spearman ($r = ,468^{**}$), que significa que existe una correlación positiva débil entre las variables, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula (**Ho**) y se acepta la hipótesis alterna (**H1**), esto permite afirmar que existe relación media entre la consideración individualizada y el control de los estudiantes de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María de Arguedas, Andahuaylas – 2016.

4.2.10. Hipótesis específica 9

Ho: No existe relación directa entre la consideración individualizada y tolerancia al riesgo de los estudiantes de la escuela profesional de administración de empresas de la Universidad Nacional José María de Arguedas, Andahuaylas – 2016.

H1: Existe relación directa entre la consideración individualizada y tolerancia al riesgo de los estudiantes de la escuela profesional de administración de empresas de la Universidad Nacional José María de Arguedas, Andahuaylas – 2016.

Tabla 21

Correlación entre Consideración Individualizada y tolerancia al riesgo

Correlaciones				
			Consideración Individualizada	Tolerancia al Riesgo
Rho de Spearman	Consideración Individualizada	Coefficiente de correlación	1,000	,278**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	133	133
	Tolerancia al Riesgo	Coefficiente de correlación	,278**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	133	133

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

Fuente: Datos obtenidos de SPSS (Elaboración Propia)

Con el resultado que se demuestra en la tabla 17, el valor obtenido de la coeficiente de correlación de Rho de Spearman ($r = ,278^{**}$), que significa que existe una correlación positiva débil entre las variables, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1), esto permite afirmar que existe relación débil entre la consideración individualizada y tolerancia al riesgo de los estudiantes de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María de Arguedas, Andahuaylas – 2016.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

Visto los resultados que se obtuvieron luego del procesamiento de los datos en el paquete estadístico SPSS V22 de la investigación titulada: liderazgo transformacional y espíritu emprendedor de los estudiantes de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas – 2016, a continuación se muestra la discusión y comparación a las bases teóricas de acuerdo al problema, objetivos e hipótesis planteados:

Primero: en la presente investigación, se ha planteado como hipótesis general que, existe relación directa entre liderazgo transformacional y espíritu emprendedor de los estudiantes de la escuela profesional de administración de empresas de la Universidad Nacional José María de Arguedas, Andahuaylas – 2016. El cuadro de correlación muestra un coeficiente de correlación de ,543**, el cual significa que existe una correlación positiva media entre ambas variables.

Esto, significa que ambas variables sufren los mismos cambios; es decir, que si el liderazgo transformacional en la EPAE aumenta, también aumentará el espíritu emprendedor; y si aconteciese lo contrario, también ambas variables disminuirían en su aplicación, esto significa que si una variable sube, la otra variable también o contrariamente. Asimismo, la representación de los dos asteriscos significa que la correlación es significativa a un nivel de confianza del 99%, lo cual da a entender que este resultado es confiable en su precisión.

La investigación titulada: El liderazgo en instituciones educativas superiores. El caso de UNITEC y su impacto en la práctica educativa, durante 2005-2010, en la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Europea de Madrid. Madrid – España, ha llegado a la siguiente conclusión: “Los líderes deben adquirir las competencias y destrezas para ejercer un liderazgo dinámico en un ambiente tan cambiante como lo son las universidades, debido al impacto de la tecnología, la internacionalización de las instituciones educativa y la globalización” Venegas (2013).

Sobre el liderazgo transformacional, se puede decir que implica anticipar las tendencias futuras, inspirar a los seguidores para que comprendan y adopten una nueva visión de posibilidades, desarrollar a terceros para que sean líderes o mejores líderes y desarrollar una organización o grupo de modo que sea una comunidad de personas que aprenden, se enfrentan a reto y reciben recompensas. (Hellriegel & Slocum, 2009, p. 301)

Para Griffin (2011) “El liderazgo transformacional es un liderazgo que va más allá de las expectativas al transmitir un sentido de misión, estimular las experiencias de aprendizaje e inspirar nuevas formas de pensamiento” (p.566).

Mientras que “Tener espíritu emprendedor significa crear una organización innovadora con el objeto de obtener ganancias económicas o crecer en condiciones de riesgo o incertidumbre” (Hellriegel, Jackson, & Slocum, 2009, p. 184).

La investigación titulada: Fomento de la cultura y espíritu emprendedor en los jóvenes españoles desde las instituciones educativas, en la Facultad de Ciencias de la Empresa de la Universidad Politécnica de Cartagena. Cartagena – España, llegó a la siguiente conclusión:

El itinerario de la educación emprendedora debería iniciarse en educación infantil y primaria, continuar en educación secundaria y el bachillerato, y finalizar en la universidad. El objetivo es desarrollar en los estudiantes desde las edades más tempranas habilidades para la participación social, el aprendizaje, el pensamiento, el trabajo y la resolución de problemas y la participación activa, para que cuando estén en edad de trabajar, tomen el control de su propia vida y se atrevan a buscar y encontrar por si mismos formas diversas para lograr su bienestar. Por lo tanto, se puede establecer como objetivo principal de la educación en emprendimiento que las personas desarrollen actitudes positivas hacia la iniciativa emprendedora. Vidal (2012)

En función a los resultados y los conceptos teóricos se afirma que estas variables están constantemente relacionadas. En la institución estudiada, los estudiantes están de acuerdo en desarrollar el liderazgo transformacional y el espíritu emprendedor.

Segundo: en la investigación, se ha planteado como hipótesis específico que, existe relación directa entre la estimulación intelectual y la necesidad de autorrealización de los estudiantes de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad

Nacional José María Arguedas, Andahuaylas – 2016, en el cuadro de correlación muestra un coeficiente de correlación de, ,598**el cual significa que existe una correlación positiva media entre ambas dimensiones de la V1 y V2.

Esto, significa que ambas dimensiones sufren los mismos cambios; es decir, que si la estimulación intelectual en la EPAE aumenta, también aumentará la necesidad de autorrealización; y si aconteciese lo contrario, también ambas dimensiones disminuirían en su aplicación, esto significa que si una dimensión sube, la otra dimensión también o contrariamente. Asimismo, la representación de los dos asteriscos significa que la correlación es significativa a un nivel de confianza del 99%, lo cual da a entender que este resultado es confiable en su precisión.

La función del liderazgo transformacional, en relación a este tema, se da, cuando “El liderazgo transformador apela a los valores morales de los seguidores en un intento de aumentar su concienciación sobre cuestiones éticas y de movilizar sus energías y recursos para reformar las instituciones” (Yulk, 2008, p. 260).

La investigación titulada: Liderazgo transformacional del director y su relación con el clima organizacional en las instituciones educativas del distrito de los olivos, en la facultad de educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima-Perú, ha concluido de la siguiente manera:

El análisis de la diferencias entre los docentes varones y mujeres respecto del Liderazgo Transformacional, indica que existen diferencias estadísticas significativas en los casos de Influencia Idealizada, Motivación Inspiracional, Estimulación Intelectual y en el Total del Liderazgo Transformacional apreciándose que las mujeres presentan valores más altos que los varones. Cervera (2012)

Así el aporte teórico y partiendo del punto de vista la estimulación intelectual viene a ser la creatividad y la innovación que el líder opta para interactuar con los demás estudiantes y relacionarse de manera efectiva y satisfactoria; sin criticar a los demás por tener ideas diferentes a la suya. El resultado de la investigación denota que los estudiantes están de acuerdo con la estimulación intelectual y la necesidad de autorrealización frente a sus compañeros.

Tercero: en la investigación, se ha planteado como hipótesis específico que, existe relación directa entre la estimulación intelectual y el control de los estudiantes de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas – 2016, en el cuadro de correlación muestra un coeficiente de correlación de ,603**el cual significa que existe una correlación positiva moderado entre ambas dimensiones de la V1 y V2.

Esto, significa que ambas dimensiones sufren los mismos cambios; es decir, que si la estimulación intelectual en la EPAE aumenta, también aumentará el control; y si aconteciese lo contrario, también ambas dimensiones disminuirían en su aplicación, esto significa que si una dimensión sube, la otra dimensión también o contrariamente. Asimismo, la representación de los dos asteriscos significa que la correlación es significativa a un nivel de confianza del 99%, lo cual da a entender que este resultado es confiable en su precisión.

El líder nace, por tanto, una persona tendrá o no un conjunto de cualidades que le permiten ser un líder en cualquier situación. De esta manera, una persona debería ser líder en todo los grupos en los que participa (familia, amigos, trabajo, etc.) siempre en cuando poseyera esas cualidades. (Palomo, 2013, pág. 25)

La investigación titulada: Aptitudes emprendedoras de los alumnos de Educación Secundaria Obligatoria y Bachillerato en la Región de Murcia, en la Facultad de Ciencias de la Empresa de la Universidad Politécnica de Cartagena. Cartagena – España, el cual ha concluido de la siguiente manera:

Los factores que indican que existen diferencias significativas entre los estudiantes que señalan una preferencia emprendedora están directamente relacionados con la creatividad, con tener un buen concepto de empresario y con tener un modelo de referencia emprendedor. Observamos como la influencia que ejerce el modelo de referencia sobre el estudiante es absolutamente determinante. En este sentido, los estudiantes que tienen un role modelo emprendedor muestran mayores competencias de forma general que los alumnos que su role es no emprendedor, estas diferencias se pueden explicar porque los roles emprendedores realizan más acciones mentoras con los estudiantes que los roles no emprendedores. En este sentido, los alumnos y alumnas han escogido a la madre como

su modelo de referencia. Conocer este dato es clave para trabajar en pro de incentivar una cultura emprendedora desde etapas formativas tempranas. Armenteros et al. (2012)

Así el aporte teórico y partiendo del punto de vista el control expresa la idea de que las personas y el destino, controlan su vida. El resultado de la investigación denota que los estudiantes están de acuerdo con la estimulación intelectual y el control dentro frente a sus compañeros.

Cuarto: en la investigación, se ha planteado como hipótesis específico que, existe relación directa entre la estimulación intelectual y tolerancia al riesgo de los estudiantes de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas – 2016, en el cuadro de correlación muestra un coeficiente de correlación de, 481**, el cual significa que existe una correlación positiva débil entre ambas dimensiones de la V1 y V2.

Esto, significa que ambas dimensiones sufren los mismos cambios; es decir, que si la estimulación intelectual en la EPAE aumenta, también aumentará la tolerancia al riesgo; y si aconteciese lo contrario, también ambas dimensiones disminuirían en su aplicación, esto significa que si una dimensión sube, la otra dimensión también o contrariamente. Asimismo, la representación de los dos asteriscos significa que la correlación es significativa a un nivel de confianza del 99%, lo cual da a entender que este resultado es confiable en su precisión.

Estos líderes prestan atención a los intereses y las necesidades de desarrollo individual de los seguidores; modifican la conciencia que tienen de los temas, pues los ayudan a ver los viejos problemas de maneras nuevas, y son capaces de excitarlos, estimularlos e inspirarlos para que hagan un esfuerzo adicional por alcanzar las metas del grupo. El liderazgo transformacional es más es que carisma. El líder transformacional tratara de infundir en sus seguidores la capacidad de cuestionar no solo las opiniones establecidas, sino las que incluso las que estableció el mismo. (Robbins, 2004, p. 343)

En este tema, se hace mayor énfasis al líder democrático quien debate con los grupos las directrices y las decisiones. Esto provoca que los grupos diseñen medidas y técnicas para alcanzar los objetivos. El líder apoya a los grupos, los orienta y les da

explicaciones; es objetivo y se limita a los hechos en sus evaluaciones y críticas. (Chiavenato, 2009, p. 353)

Quinto: en la investigación, se ha planteado como hipótesis específico que, existe relación directa entre la motivación inspiradora y la necesidad de autorrealización de los estudiantes de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas – 2016, en el cuadro de correlación muestra un coeficiente de correlación de, ,430**el cual significa que existe una correlación positiva débil entre ambas dimensiones de la V1 y V2.

Esto, significa que ambas dimensiones sufren los mismos cambios; es decir, que si la motivación inspiradora en la EPAE aumenta, también aumentará la necesidad de autorrealización; y si aconteciese lo contrario, también ambas dimensiones disminuirían en su aplicación, esto significa que si una dimensión sube, la otra dimensión también o contrariamente. Asimismo, la representación de los dos asteriscos significa que la correlación es significativa a un nivel de confianza del 99%, lo cual da a entender que este resultado es confiable en su precisión.

“Los líderes transformacionales expresan claramente una visión e inspiran a sus seguidores; también tienen la capacidad de motivar, conformar la cultura de la organización y crear un clima favorable para el cambio organizacional” (Koontz, Weihrich, & Cannice, 2012, p. 430).

La investigación titulada: Liderazgo transformacional y desempeño docente en la especialidad de ciencias histórico - sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico, en la facultad de educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima-Perú, el cual ha concluido de la siguiente manera:

Después de realizar las pruebas estadísticas, existe suficiente evidencia empírica para decir que el liderazgo transformacional se relaciona significativamente con el desempeño docente en cada una de sus dimensiones, según la percepción de los estudiantes de la especialidad de Ciencias Histórico Sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico. Por lo que se puede concluir que a una mejor percepción del liderazgo transformacional se puede encontrar una mejor percepción de desempeño docente. Huillca (2015)

Algunas personas creen que ser líder está en nuestros genes; otros creen que las experiencias de la vida moldean al individuo, que nadie nace siendo líder. Qué punto de vista es correcto. De cierta forma, los dos y ninguno. Ambos puntos de vista son correctos en el sentido de que factores innatos y las experiencias formativas influyen en muchos tipos de comportamiento, incluyendo el liderazgo. (Hughes, Ginnett, & Curphy, 2007, p. 17)

Así el aporte teórico y partiendo del punto de vista que la motivación inspiradora el líder anima la creatividad y la innovación de sus seguidores, sin criticar los errores de los demás. El resultado de la investigación denota que los estudiantes están de acuerdo con la motivación inspiradora y la necesidad de autorrealización frente a sus compañeros.

Sexto: en la investigación, se ha planteado como hipótesis específico que, existe relación directa entre la motivación inspiradora y control de los estudiantes de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas – 2016, en el cuadro de correlación muestra un coeficiente de correlación de, ,487**el cual significa que existe una correlación positiva débil entre ambas dimensiones de la V1 y V2.

Esto, significa que ambas dimensiones sufren los mismos cambios; es decir, que si la motivación inspiradora en la EPAE aumenta, también aumentará el control; y si aconteciese lo contrario, también ambas dimensiones disminuirían en su aplicación, esto significa que si una dimensión sube, la otra dimensión también o contrariamente. Asimismo, la representación de los dos asteriscos significa que la correlación es significativa a un nivel de confianza del 99%, lo cual da a entender que este resultado es confiable en su precisión.

Estos resultados son apoyados por la investigación de Vidal (2012), El autor argumenta que con esta investigación se demostró que el itinerario de la educación emprendedora debería iniciarse en educación infantil y primaria, continuar en educación secundaria y el bachillerato, y finalizar en la universidad. El objetivo es desarrollar en los estudiantes desde las edades más tempranas habilidades para la participación social, el aprendizaje, el pensamiento, el trabajo y la resolución de problemas y la participación activa, para que cuando estén en edad de

trabajar, tomen el control de su propia vida y se atrevan a buscar y encontrar por si mismos formas diversas para lograr su bienestar. Por lo tanto, se puede establecer como objetivo principal de la educación en emprendimiento que las personas desarrollen actitudes positivas hacia la iniciativa emprendedora.

Para Griffin (2011) “El liderazgo transformacional es un liderazgo que va más allá de las expectativas al transmitir un sentido de misión, estimular las experiencias de aprendizaje e inspirar nuevas formas de pensamiento” (p.566).

Por otro lado, Bateman & Snell (2004), definen que “Los líderes transformacionales cambian las cosas de lo que podría ser a lo que es; esto es, transforman una visión en realidad. Hacen que la trasciendan sus intereses personales en favor del grupo. Motivan entusiasmo y revitalizan organizaciones”. (p.452)

Séptimo: En la investigación, se ha planteado como hipótesis específico que, existe relación directa entre la motivación inspiradora y tolerancia al riesgo de los estudiantes de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas – 2016, en el cuadro de correlación muestra un coeficiente de correlación de, ,449**el cual significa que existe una correlación positiva débil entre ambas dimensiones de la V1 y V2.

Esto, significa que ambas dimensiones sufren los mismos cambios; es decir, que si la motivación inspiradora en la EPAE aumenta, también aumentará la tolerancia al riesgo; y si aconteciese lo contrario, también ambas dimensiones disminuirían en su aplicación, esto significa que si una dimensión sube, la otra dimensión también o contrariamente. Asimismo, la representación de los dos asteriscos significa que la correlación es significativa a un nivel de confianza del 99%, lo cual da a entender que este resultado es confiable en su precisión.

Estos resultados son apoyados por la investigación de Armenteros et al. (2012), El autor argumenta que con esta investigación se demostró que los factores que indican que existen diferencias significativas entre los estudiantes que señalan una preferencia emprendedora están

directamente relacionados con la creatividad, con tener un buen concepto de empresario y con tener un modelo de referencia emprendedor. Observamos como la influencia que ejerce el modelo de referencia sobre el estudiante es absolutamente determinante. En este sentido, los estudiantes que tienen un role modelo emprendedor muestran mayores competencias de forma general que los alumnos que su role es no emprendedor, estas diferencias se pueden explicar porque los roles emprendedores realizan más acciones mentoras con los estudiantes que los roles no emprendedores. En este sentido, los alumnos y alumnas han escogido a la madre como su modelo de referencia. Conocer este dato es clave para trabajar en pro de incentivar una cultura emprendedora desde etapas formativas tempranas.

Octavo: En la investigación, se ha planteado como hipótesis específico que, existe relación directa entre la consideración individualizada y necesidad de auto realización los estudiantes de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas – 2016, en el cuadro de correlación muestra un coeficiente de correlación de, ,567**el cual significa que existe una correlación positiva media entre ambas dimensiones de la V1 y V2.

Esto, significa que ambas dimensiones sufren los mismos cambios; es decir, que si la consideración individualizada en la EPAE aumenta, también aumentará la necesidad de autorrealización; y si aconteciese lo contrario, también ambas dimensiones disminuirían en su aplicación, esto significa que si una dimensión sube, la otra dimensión también o contrariamente. Asimismo, la representación de los dos asteriscos significa que la correlación es significativa a un nivel de confianza del 99%, lo cual da a entender que este resultado es confiable en su precisión.

Animan la creatividad y la innovación, y ven los problemas desde ángulos nuevos y visualizan los problemas de manera novedosa. De ninguna, manera critica los errores (y menos en público) sino los ve como oportunidades de aprendizaje. Nunca critica a alguien por tener ideas diferentes a las suyas sino anima a ponerlas en práctica. (Arias & Heredia, 2006, p.225)

Esta consiente de las diferencias individuales y presta atención a las necesidades de desarrollo y crecimiento de cada cual. Escucha a cada persona. Delega tarea para hacer crecer a los demás y verifica el cumplimiento de las mismas para verificar el progreso. (Arias & Heredia, 2006, p.225)

Noveno: En la investigación, se ha planteado como hipótesis específico que, existe relación directa entre la consideración individualizada y control de los estudiantes de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas – 2016, en el cuadro de correlación muestra un coeficiente de correlación de, ,468**el cual significa que existe una correlación positiva débil entre ambas dimensiones de la V1 y V2.

Esto, significa que ambas dimensiones sufren los mismos cambios; es decir, que si la consideración individualizada en la EPAE aumenta, también aumentará el control; y si aconteciese lo contrario, también ambas dimensiones disminuirían en su aplicación, esto significa que si una dimensión sube, la otra dimensión también o contrariamente. Asimismo, la representación de los dos asteriscos significa que la correlación es significativa a un nivel de confianza del 99%, lo cual da a entender que este resultado es confiable en su precisión.

“La consideración personal ofrece atención personal, trata, asesora e impulsa individualmente” (Chiavenato, 2009, p. 362).

“Tener espíritu emprendedor significa crear una organización innovadora con el objeto de obtener ganancias económicas o crecer en condiciones de riesgo o incertidumbre” (Hellriegel, Jackson, & Slocum, 2009, p. 184).

Décimo: En la investigación, se ha planteado como hipótesis específico que, existe relación directa entre la consideración individualizada y tolerancia al riesgo de estudiantes de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas – 2016, en el cuadro de correlación muestra un coeficiente de correlación de, ,278**el cual significa que existe una correlación positiva débil entre ambas dimensiones de la V1 y V2.

Esto, significa que ambas dimensiones sufren los mismos cambios; es decir, que si la consideración individualizada en la EPAE aumenta, también aumentará la tolerancia al

riesgo; y si aconteciese lo contrario, también ambas dimensiones disminuirían en su aplicación, esto significa que si una dimensión sube, la otra dimensión también o contrariamente. Asimismo, la representación de los dos asteriscos significa que la correlación es significativa a un nivel de confianza del 99%, lo cual da a entender que este resultado es confiable.

Estos resultados son apoyados por la investigación de Ortiz (2015), El autor argumenta que con esta investigación se demostró que Los instrumentos de recolección de información utilizados en esta investigación, principalmente los cuantitativos (escala de Likert), permitieron identificar la relación de dependencia mediante la prueba del chi cuadrado entre las dos (02) variables bien definidas que son educación universitaria y emprendimiento empresarial, para poder analizar el emprendimiento empresarial en los estudiantes fue necesario medir la actitud emprendedora las cuales reflejan un resultado intermedio y favorable eso quiere decir que los alumnos de la Universidad Nacional José María Arguedas poseen actitudes intermedias y favorables para poder iniciar en el corto mediano y largo plazo con un emprendimiento, los ciclos que registra un mayor nivel de actitud emprendedora son primero, sexto y octavo. Con respecto a los últimos ciclos noveno y décimo su nivel de actitud es inferior a comparación a la del resto de ciclos.

Así mismo “Los emprendedores aceptan riesgos moderados porque obtienen un rendimiento a cambio de su esfuerzo. Se caracterizan por el coraje y el espíritu de lucha” (Chiavenato, 2009).

“Los emprendedores que están dispuestos a correr riesgos moderados, al parecer, obtienen rendimientos más altos sobre los activos que los emprendedores que no corren riesgos o los corren exagerado” (Stoner, Freeman, & Gilbert, 1996, p. 179).

CONCLUSIONES

La presente investigación titulada: Liderazgo Transformacional y Espíritu emprendedor de los estudiantes de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas – 2016 llegó a las siguientes conclusiones:

1. La primera conclusión del presente trabajo de investigación frente al objetivo general establece, que existe relación entre liderazgo transformacional y espíritu emprendedor de los estudiantes de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas – 2016. El resultado obtenido del coeficiente de correlación de Spearman ($r = ,543^{**}$, $p = ,000 < ,05$) revela, que existe una correlación positiva media entre las variables, esto, significa que ambas variables sufren los mismos cambios; es decir, que si el liderazgo transformacional en la EPAE aumenta, también aumentará el espíritu emprendedor; y si aconteciese lo contrario, también ambas variables disminuirían en su aplicación.
2. La segunda conclusión del presente trabajo de investigación frente al primer objetivo específico establece, que existe relación entre la estimulación intelectual y necesidad de autorrealización de los estudiantes de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas – 2016. El resultado obtenido del coeficiente de correlación de Spearman ($r = ,598^{**}$, $p = ,000 < ,05$) revela, que existe una correlación positiva media entre las dimensiones, esto, significa que ambas dimensiones sufren los mismos cambios; es decir, que si la estimulación intelectual en la EPAE aumenta, también aumentará la necesidad de autorrealización; y si aconteciese lo contrario, también ambas dimensiones disminuirían en su aplicación.
3. La tercera conclusión del presente trabajo de investigación frente al segundo objetivo específico establece, que existe relación entre estimulación intelectual y el control de los estudiantes de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas – 2016. El resultado obtenido del coeficiente de correlación de Spearman ($r = ,603^{**}$, $p = ,000 < ,05$) revela, que existe una correlación positiva media entre las dimensiones, esto, significa que ambas dimensiones sufren los mismos cambios; es decir, que si la estimulación intelectual en

la EPAE aumenta, también aumentará el control; y si aconteciese lo contrario, también ambas dimensiones disminuirían en su aplicación.

4. La cuarta conclusión del presente trabajo de investigación frente al tercer objetivo específico establece, que existe relación entre estimulación intelectual y tolerancia al riesgo de los estudiantes de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas – 2016. El resultado obtenido del coeficiente de correlación de Spearman ($r = ,481^{**}$, $p = ,000 < ,05$) revela, que existe una correlación positiva media entre las dimensiones, esto, significa que ambas dimensiones sufren los mismos cambios; es decir, que si la estimulación intelectual en la EPAE aumenta, también aumentará la tolerancia al riesgo; y si aconteciese lo contrario, también ambas dimensiones disminuirían en su aplicación.
5. La quinta conclusión del presente trabajo de investigación frente al cuarto objetivo específico establece, que existe relación entre la motivación inspiradora y necesidad de autorrealización de los estudiantes de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas – 2016. El resultado obtenido del coeficiente de correlación de Spearman ($r = ,430^{**}$, $p = ,000 < ,05$) revela, que existe una correlación positiva media entre las dimensiones, esto, significa que ambas dimensiones sufren los mismos cambios; es decir, que si la motivación inspiradora en la EPAE aumenta, también aumentará la necesidad de autorrealización; y si aconteciese lo contrario, también ambas dimensiones disminuirían en su aplicación.
6. La sexta conclusión del presente trabajo de investigación frente al quinto objetivo específico establece, que existe relación entre la motivación inspiradora y control de los estudiantes de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas – 2016. El resultado obtenido del coeficiente de correlación de Spearman ($r = ,487^{**}$, $p = ,000 < ,05$) revela, que existe una correlación positiva media entre las dimensiones, esto, significa que ambas dimensiones sufren los mismos cambios; es decir, que si la motivación inspiradora en la EPAE aumenta, también aumentará el control; y si aconteciese lo contrario, también ambas dimensiones disminuirían en su aplicación.

7. La séptima conclusión del presente trabajo de investigación frente al sexto objetivo específico establece, que existe relación entre la motivación inspiradora y tolerancia al riesgo de los estudiantes de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas – 2016. El resultado obtenido del coeficiente de correlación de Spearman ($r = ,449^{**}$, $p = ,000 < ,05$) revela, que existe una correlación positiva media entre las dimensiones, esto, significa que ambas dimensiones sufren los mismos cambios; es decir, que si la motivación inspiradora en la EPAE aumenta, también aumentará la tolerancia al riesgo; y si aconteciese lo contrario, también ambas dimensiones disminuirían en su aplicación.
8. La octava conclusión del presente trabajo de investigación frente al sétimo objetivo específico establece, que existe relación entre la consideración individualizada y necesidad de autorrealización de los estudiantes de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas – 2016. El resultado obtenido del coeficiente de correlación de Spearman ($r = ,567^{**}$, $p = ,000 < ,05$) revela, que existe una correlación positiva media entre las dimensiones, esto, significa que ambas dimensiones sufren los mismos cambios; es decir, que si la consideración individualizada en la EPAE aumenta, también aumentará la necesidad de autorrealización; y si aconteciese lo contrario, también ambas dimensiones disminuirían en su aplicación.
9. La novena conclusión del presente trabajo de investigación frente al octavo objetivo específico establece, que existe relación entre la consideración individualizada y control de los estudiantes de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas – 2016. El resultado obtenido del coeficiente de correlación de Spearman ($r = ,468^{**}$, $p = ,000 < ,05$) revela, que existe una correlación positiva media entre las dimensiones, esto, significa que ambas dimensiones sufren los mismos cambios; es decir, que si la consideración individualizada en la EPAE aumenta, también aumentará el control; y si aconteciese lo contrario, también ambas dimensiones disminuirían en su aplicación.
10. La décima conclusión del presente trabajo de investigación frente al noveno objetivo específico establece, que existe relación entre la consideración individualizada y tolerancia al riesgo de los estudiantes de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas – 2016. El resultado obtenido del coeficiente de correlación de Spearman ($r = ,278^{**}$, $p = ,000 <$

,05) revela, que existe una correlación positiva débil entre las dimensiones, esto, significa que ambas dimensiones sufren los mismos cambios; es decir, que si la consideración individualizada en la EPAE aumenta, también aumentará la tolerancia al riesgo; y si aconteciese lo contrario, también ambas dimensiones disminuirían en su aplicación.

RECOMENDACIONES

- a) Respecto al primer resultado de esta investigación, se recomienda incrementar los niveles de liderazgo transformacional y espíritu emprendedor, las autoridades de la universidad deben fomentar el desarrollo del espíritu emprendedor a los estudiantes universitarios, creando un curso exclusivo de emprendimiento empresarial, de este modo desarrollar una comunidad de personas emprendedoras.
- b) Respecto al segundo resultado de esta investigación, se recomienda fomentar la importancia de la estimulación intelectual y la necesidad de autorrealización en los estudiantes, las autoridades como líderes deben articular una visión que sea atractiva para los estudiantes, puesto que los estudiantes tienen esa iniciativa de emprendimiento se debe realizar seminarios de liderazgo y emprendimiento.
- c) Respecto al tercer resultado de esta investigación, se recomienda fomentar la importancia de la estimulación intelectual y control en los estudiantes, las autoridades de esta casa de estudio debe estimular a los estudiantes mediante charlas y pasantías, puesto que los estudiantes universitarios tienen ese anhelo de emprender.
- d) Respecto al cuarto resultado de esta investigación, se recomienda fomentar la importancia de la estimulación intelectual y tolerancia al riesgo de los estudiantes, los estudiantes deben promover su inteligencia en cuanto al emprendimiento empresarial puesto deben tomar decisiones arduas frente a los riesgos que se presentan en el mundo empresarial.
- e) Respecto al quinto resultado de esta investigación, se recomienda fomentar la importancia de la motivación inspiradora y necesidad de autorrealización, los estudiantes como líder debe tener una visión ambiciosa y ser comprometido con ella, siempre que estos sean razonables y produzcan un rendimiento.
- f) Respecto al sexto resultado de esta investigación, se sugiere fomentar la importancia de la motivación inspiradora y control, los estudiantes deben tener una inspiración ambiciosa como reto para ellos mismos, así mismo como emprendedor debe tener una fuerte creencia en su propia capacidad para triunfar.

- g) Respecto al séptimo resultado de esta investigación, se recomienda fomentar la importancia de la motivación inspiradora y tolerancia al riesgo, los estudiantes deben ser comprometidos a la hora de inspirar o iniciar cualquier tipo de negocios puesto esto implica arriesgar su propio capital.
- h) Respecto al octavo resultado de esta investigación, se recomienda fomentar la importancia de la consideración individualizada y necesidad de autorrealización, el estudiante a la hora de emprender debe estar consciente de que es un reto de lograr lo que se ha proyectado, haciendo que su necesidad de autorrealización los lleve a alcanzar el máximo su potencial.
- i) Respecto al noveno resultado de esta investigación, se recomienda fomentar la importancia de la consideración individualizada y el control, el estudiante emprendedor debe realizar las cosas con más entusiasmo con una fuerte creencia en su capacidad.
- j) Respecto al noveno resultado de esta investigación, se recomienda fomentar la importancia de la consideración individualizada y la tolerancia al riesgo, los docentes deben ser mentores, coach para los estudiantes para que puedan emprender como líderes en el mundo empresarial; así mismo las autoridades de la facultad y las autoridades de la universidad deben brindar un incentivo, (capital) para los estudiantes que quieran emprender así mismo brindar asesoría para embarcarse en el mundo empresarial asumiendo riesgos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Amaru Maximiano, A. C. (2008). *Administración Para Emprendedores* (1 ed.). México: PEARSON.
- Arias Galicia , F. L., & Heredia Espinoza, V. (2006). *Administración de Recursos Humanos Para el Alto desempeño* (Sexta ed.). México: Editorial Trillas.
- Arias, F. G. (2012). *El Proyecto de investigación: Introducción a la Metodología de la Investigación* (6 ed.). Caracas: EPISTEME, CA.
- Arias, F. G. (2012). *El Proyecto de investigación: Introducción a la Metodología de la Investigación* (6 ed.). Caracas: EDITORIAL EPISTEME, CA.
- Asencio del Arco, E., & Vásquez Blomer, B. (2009). *Empresa e Iniciativa Emprendedora* (2 ed.). Madrid: COPYRIGHT.
- Avila Baray, H. L. (2006). *Introducción a la Metodología de la Investigación* (1 ed.). México: UDG VIRTUAL.
- Bateman, T. S., & Snell, S. A. (2004). *Administración: Una Ventaja Competitiva* (4 ed.). México: Mc Graw Hill.
- Carrasco Díaz, S. (2009). *Metodología de la investigación científica* (1 ed.). Perú: San Marcos.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional* (2 ed.). México: Mc Graw Hill.
- De la Fuente Anuncibay, R., & De Diego Vallejo, R. (2008). *Estrategias de Liderazgo y Desarrollo de Personas en las Organizaciones* (1 ed.). Madrid: Ediciones Pirámide.
- Franklin, E. B., & Krieger, M. J. (2011). *Comportamiento Organizacional:Enfoque para América Latina* (1 ed.). México: PEARSON.
- Gomez, L. R., & Balkin, D. B. (2003). *Administración* (1 ed.). Madrid: MC GRAW HILL.

- Gonzales, O. (2008). Liderazgo Transformacional en el Docente Universitario. *Ciencias de la Educación*.
- González, O. (2008). Liderazgo Transformacional en el Docente Universitario. *Ciencias de la Educación*, 8(1).
- Griffin, R. W. (2011). *Administración* (10 ed.). México: CENGAGE Learning.
- Gutiérrez González , E., & Vladimirovna Panteleeva, O. (2016). *Estadística Inferencial para ingeniería y ciencias* (1 ed.). México: PATRÍA.
- Hellriegel, D., & Slocum, J. w. (2009). *Comportamiento Organizacional* (12a ed.). México: CENGAGE Learning.
- Hellriegel, D., Jackson, S. E., & Slocum Jr, J. W. (2009). *Administración: Un Enfoque Basado en Competencias* (11 ed.). México: Cengage Learning.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2007). *Metodología de la Investigación* (4 ed.). México: MC GRAW HILL.
- HHughes, R. L., Ginnett, R. C., & Curphy, G. J. (2007). *Liderazgo: Cómo aprovechar las lecciones de la experiencia* (5 ed.). México: Mc Graw Hill.
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2006). *Comportamiento Organizacional* (7 ed.). México: Mc Graw Hill.
- Jones, G. R., & George, J. M. (2009). *Administración Contemporánea* (6 ed.). México: Mc Graw Hill.
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administración una Perspectiva Global y Empresarial* (14a ed.). México: Mc Graw Hill.
- Louffat, E. (2010). *Administración: Fundamentos del Proceso Administrativo* (1 ed.). México: CENGAGE Learning.
- Luthans, F. (2008). *Comportamiento Organizacional*. México: Mc Graw Hill.

- Palomo Vadillo, M. (2013). *Liderazgo y Motivación de Equipos de Trabajo* (8 ed.). España.
- Pedroza, H., & Dicovskyi, L. (2006). *Sistema de Análisis Estadístico con SPSS* (1ra ed.). Managua: LITONIC.
- Robbins, S. P. (2004). *Comportamiento Organizacional* (10 ed.). México: PEARSON.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2005). *Administración* (8 ed.). México: PEARSON.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2010). *Administración* (10 ed.). PEARSON EDUCACIÓN.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Comportamiento Organizacional* (15 ed.). México: PEARSON.
- Schermerhorn Jr, J. R. (2006). *Administración*. México: LIMUSA WILEY.
- Silva, J. E. (2008). *Emprendedor*. México: Alfaomega.
- Stoner, J. A., Freeman, R. E., & Gilbert Jr, D. R. (1996). *Administración* (6 ed.). México: PEARSON.
- Trespalacios, J., Vazquez, R., & Bello, L. (2005). *Investigacion de Mercados*. Mexico: International Thomson Editores.
- Yulk, G. (2008). *Liderazgo en las Organizaciones* (6 ed.). Madrid (España): PEARSON EDUCACIÓN.

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de Consistencia de la Investigación

TITULO: Liderazgo transformacional y espíritu emprendedor de los estudiantes de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas – 2016			
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES
<p>PROBLEMA GENERAL ¿Cuál es el grado de relación entre el liderazgo transformacional y el espíritu emprendedor de los estudiantes de la escuela profesional de administración de empresas de la Universidad Nacional José María de Arguedas, Andahuaylas -2016?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS ¿Cuál es grado de relación entre la estimulación intelectual y la necesidad de autorrealización de los estudiantes de la escuela profesional de administración de empresas de la Universidad Nacional José María de Arguedas - Andahuaylas, 2016? ¿Cuál es el grado de relación entre la estimulación intelectual y el control de los estudiantes de la escuela profesional de administración de empresas de la Universidad Nacional José María de Arguedas - Andahuaylas, 2016? ¿Cuál es el grado de relación entre la estimulación intelectual y la tolerancia al riesgo de los estudiantes de la escuela profesional de administración de empresas de la Universidad Nacional José María de Arguedas - Andahuaylas, 2016?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL Analizar el grado de relación entre el liderazgo transformacional y espíritu emprendedor de los estudiantes de la escuela profesional de administración de empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas - 2016.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS Analizar el grado de relación entre la estimulación intelectual y la necesidad de autorrealización de los estudiantes de la escuela profesional de administración de empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas – 2016. Analizar el grado de relación entre la estimulación intelectual y el control de los estudiantes de la escuela profesional de administración de empresas de la Universidad Nacional José María de Arguedas, Andahuaylas – 2016. Analizar el grado de relación entre la estimulación intelectual y la tolerancia al riesgo de los estudiantes de la escuela profesional de administración de empresas de la Universidad Nacional José María de Arguedas, Andahuaylas – 2016..</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL Existe relación directa entre Liderazgo transformacional y espíritu emprendedor de los estudiantes de la escuela profesional de administración de empresas de la Universidad Nacional José María de Arguedas, Andahuaylas – 2016.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICOS Existe relación directa entre la estimulación intelectual y la necesidad de autorrealización de los estudiantes de la escuela profesional de administración de empresas de la Universidad Nacional José María de Arguedas, Andahuaylas – 2016. Existe relación directa entre la estimulación intelectual y el control de los estudiantes de la escuela profesional de administración de empresas de la Universidad Nacional José María de Arguedas, Andahuaylas – 2016. Existe relación directa entre la estimulación intelectual y la tolerancia al riesgo de los estudiantes de la escuela profesional de administración de empresas de la Universidad Nacional José María de Arguedas, Andahuaylas – 2016.</p>	<p>VARIABLES Variable I Liderazgo Transformacional</p> <p>DIMENSIONES Estimulación intelectual Motivación inspiradora Consideración individualizada</p> <p>Variable II Espíritu Emprendedor</p> <p>DIMENSIONES Necesidad de autorrealización Control</p>

<p>¿Cuál es el grado de relación entre la motivación inspiradora y la necesidad de autorrealización de los estudiantes de la escuela profesional de administración de empresas de la Universidad Nacional José María de Arguedas - Andahuaylas, 2016?</p>	<p>Analizar el grado de relación entre la motivación inspiradora y la necesidad de autorrealización de los estudiantes de la escuela profesional de administración de empresas de la Universidad Nacional José María de Arguedas, Andahuaylas – 2016.</p>	<p>Existe relación directa entre la motivación inspiradora y la necesidad de autorrealización de los estudiantes de la escuela profesional de administración de empresas de la Universidad Nacional José María de Arguedas, Andahuaylas – 2016.</p>	<p>Tolerancia al riesgo</p>
<p>¿Cuál es el grado de relación entre la motivación inspiradora y el control de los estudiantes de la escuela profesional de administración de empresas de la Universidad Nacional José María de Arguedas - Andahuaylas, 2016?</p>	<p>Analizar el grado de relación entre la motivación inspiradora y el control de los estudiantes de la escuela profesional de administración de empresas de la Universidad Nacional José María de Arguedas, Andahuaylas -2016.</p>	<p>Existe relación directa entre la motivación inspiradora y el control de los estudiantes de la escuela profesional de administración de empresas de la Universidad Nacional José María de Arguedas, Andahuaylas – 2016.</p>	
<p>¿Cuál es el grado de relación entre la motivación que inspiradora y la tolerancia al riesgo de los estudiantes de la escuela profesional de administración de empresas de la Universidad Nacional José María de Arguedas - Andahuaylas, 2016?</p>	<p>Analizar el grado de relación entre la motivación inspiradora y la tolerancia al riesgo de los estudiantes de la escuela profesional de administración de empresas de la Universidad Nacional José María de Arguedas, Andahuaylas – 2016.</p>	<p>Existe relación directa entre la motivación inspiradora y la tolerancia al riesgo de los estudiantes de la escuela profesional de administración de empresas de la Universidad Nacional José María de Arguedas, Andahuaylas – 2016.</p>	
<p>¿Cuál es el grado de relación entre la consideración individualizada y la necesidad de autorrealización de los estudiantes de la escuela profesional de administración de empresas de la Universidad Nacional José María de Arguedas - Andahuaylas, 2016?</p>	<p>Analizar el grado de relación entre la consideración individualizada y la necesidad de autorrealización de los estudiantes de la escuela profesional de administración de empresas de la Universidad Nacional José María de Arguedas, Andahuaylas – 2016.</p>	<p>Existe relación directa entre la consideración individualizada y la necesidad de autorrealización de los estudiantes de la escuela profesional de administración de empresas de la Universidad Nacional José María de Arguedas, Andahuaylas – 2016.</p>	
<p>¿Cuál es el grado de relación entre la consideración individualizada y el control de los estudiantes de la escuela profesional de administración de empresas de la Universidad Nacional José María de Arguedas - Andahuaylas, 2016?</p>	<p>Analizar el grado de relación entre la consideración individualizada y el control de los estudiantes de la escuela profesional de administración de empresas de la Universidad Nacional José María de Arguedas, Andahuaylas – 2016.</p>	<p>Existe relación directa entre la consideración individualizada y el control de los estudiantes de la escuela profesional de administración de empresas de la Universidad Nacional José María de Arguedas, Andahuaylas – 2016.</p>	

<p>¿Cuál es el grado de relación entre la consideración individualizada y la tolerancia al riesgo de los estudiantes de la escuela profesional de administración de empresas de la Universidad Nacional José María de Arguedas - Andahuaylas, 2016?</p>	<p>Analizar el grado de relación entre la consideración individualizada y la tolerancia al riesgo de los estudiantes de la escuela profesional de administración de empresas de la Universidad Nacional José María de Arguedas, Andahuaylas – 2016</p>	<p>Existe relación directa entre la consideración individualizada y la tolerancia al riesgo de los estudiantes de la escuela profesional de administración de empresas de la Universidad Nacional José María de Arguedas, Andahuaylas – 2016.</p>	
<p>MÉTODO Y DISEÑO</p>	<p>POBLACIÓN Y MUESTRA</p>	<p>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS</p>	
<p>MÉTODO Deductivo</p> <p>DISEÑO No experimental – Transversal</p> <p>NIVEL Descriptivo-Correlacional</p>	<p>POBLACIÓN Estudiantes de séptimo a décimo grado de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas – 2016.</p> <p>N=202</p> <p>MUESTRA n=133</p>	<p>TÉCNICAS</p> <ul style="list-style-type: none"> -Encuestas -Observación directa -Revisión bibliográfica 	<p>INSTRUMENTOS</p> <ul style="list-style-type: none"> -Cuestionario -Fichas de observación -Fichas de recopilación de datos
		<p>TRATAMIENTO ESTADÍSTICO Programa estadístico SPSS, EXCEL</p>	

Anexo 02: Matriz de Operacionalización de variables

TÍTULO: Liderazgo transformacional y espíritu emprendedor de los estudiantes de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas – 2016		
VARIABLES DE ESTUDIO	DIMENSIONES	INDICADORES
Variable 1 Liderazgo Transformacional Los líderes transformacionales motivan a otros a hacer más de lo esperado incluso más allá de lo que se creía posible. Establecen expectativas más retadoras y alcanzan desempeños superiores. El liderazgo transformacional inspira a los seguidores con retos y persuasión proporcionando significado y comprensión. El liderazgo es intelectualmente estimulante expandiendo el uso de las habilidades del seguidor. Finalmente, el liderazgo es individualmente considerado proporcionando apoyo, mentoría y coaching al seguidor. Bass (1998) citado por (Arias & Heredia, 2006).	Estimulación intelectual: Animar la creatividad y la innovación, y ven los problemas desde ángulos nuevos y visualizan los problemas de manera novedosa. De ninguna, manera crítica los errores (y menos en público) sino los ve como oportunidades de aprendizaje. Nunca critica a alguien por tener ideas diferentes a las suyas sino anima a ponerlas en práctica. (Arias & Heredia, 2006)	1.1. Motiva 1.2. Toma riesgos 1.3. Estimula la creatividad 1.4. Fomenta la innovación 1.5. Promueven la inteligencia 1.6. Solicita ideas 1.7. Persuaden 1.8. Desafía los supuestos 1.9. Nunca critica
	Motivación inspiradora: Proporcionan significado al trabajo de sus colaboradores y lo retratan como un reto para ellos, ya sea en forma individual o en equipo. Inducen entusiasmo y optimismo. Plantean futuros promisorios mediante la visión y se comprometen con ella, así como con los objetivos emanados de la misma. Otro aspecto: comunican las altas expectativas con respecto al desempeño de los demás. (Arias & Heredia, 2006)	2.1. Visión 2.2. Entusiasmo 2.3. Optimismo 2.4. Objetivo claro 2.5. Espíritu de trabajo
	Consideración individualizada: Esta consiente de las diferencias individuales y presta atención a las necesidades de desarrollo y crecimiento de cada cual. Escucha a cada persona. Delega tarea para hacer crecer a los demás y verifica el cumplimiento de las mismas para verificar el progreso. (Arias & Heredia, 2006)	3.1. Mentor o coach 3.2. Atención 3.3. Apoyo 3.4. Comunicación 3.5. Trata como personas individuales 3.6. Delega tareas
Variable 2 El emprendedor es la persona que percibe oportunidades que otras no ven y asume la responsabilidad y	Necesidad de autorrealización: “Los emprendedores tienen una gran necesidad de autorrealización que los lleva a alcanzar el máximo de su potencial. El emprendedor nunca está satisfecho con lo que ha	1.1. Resolver problemas 1.2. Establecer objetivos 1.3. Nunca está satisfecho

<p>los riesgos que ello implica. Algunos emprendedores usan la información que está a disposición de todo el mundo y, gracias a su intuición crean algo completamente nuevo.</p> <p>Por lo general el emprendedor percibe una necesidad y reúne y coordina personas, materiales y capital para satisfacerla. Así crea una organización para ofrecer algo nuevo a clientes, empleados y otros asociados. (Begley y Boyd) citado por (Chiavenato, 2009).</p>	<p>alcanzado, siempre quiere realizar más” (Chiavenato, 2009).</p>	
	<p>Control: “Los emprendedores, y no los acontecimientos ni la suerte, son los que controlan sus vidas y usan medios propios para alcanzar sus objetivos, con total independencia de otras personas” (Chiavenato, 2009).</p>	<p>2.1. Controlan sus vidas 2.2. Usan medios propios 2.3. Creencia en su propia capacidad 2.4. Tiende a asumir su responsabilidad</p>
	<p>Tolerancia al riesgo: “Los emprendedores aceptan riesgos moderados porque obtienen un rendimiento a cambio de su esfuerzo. Se caracterizan por el coraje y el espíritu de lucha” (Chiavenato, 2009).</p>	<p>3.1. Aceptan riesgos moderados 3.2. Se caracterizan por el coraje 3.3. Se caracterizan por el espíritu de lucha</p>

Anexo 03: Matriz de instrumento de recojo de datos

TITULO: Liderazgo Transformacional y Espíritu Emprendedor de los Estudiantes de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas – 2016					
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	PESO %	Nº DE ITEMS	ITEMS
Variable 1. Liderazgo transformacional	Estimulación intelectual	1.1. Motiva 1.2. Toma riesgos 1.3. Estimula la creatividad 1.4. Fomenta la innovación 1.5. Promueven la inteligencia 1.6. Solicita ideas 1.7. Persuaden 1.8. Desafía los supuestos 1.9. Nunca critica	30%	9	1. ¿Usted tiende a motivar a sus compañeros el modo en el que tienen que realizar las cosas? 2. ¿Usted tiene la capacidad de tomar riesgos? 3. ¿Usted estimula a sus compañeros para desarrollar sus ideas? 4. ¿Usted tiende a fomentar la innovación de los demás? 5. ¿Usted tiende a promover la inteligencia de sus compañeros? 6. ¿Usted tiende a solicitar las ideas de los demás, sin enjuiciar sus aportes distintos a los suyos? 7. ¿Cree usted tener la capacidad de persuadir a los demás? 8. ¿Cree usted tener la capacidad de desafiar los supuestos que se genera en el grupo de trabajo? 9. ¿Usted articula con claridad aquellos objetivos o criterios que deben seguir?
	Motivación inspiradora	2.1. Visión 2.2. Entusiasmo 2.3. Optimismo 2.4. Objetivo claro 2.5. Espíritu de trabajo	17%	5	10. ¿Usted es coherente de lo que dice con lo que hace? 11. ¿Usted tiende a hablar con entusiasmo sobre las metas a lograr? 12. ¿Usted tiende a hablar con entusiasmo sobre las metas a lograr?

					<p>13. ¿Usted considera importante tener un objetivo claro en lo que se hace?</p> <p>14. ¿Usted comunica altas expectativas y aumenta el espíritu de trabajo en equipo?</p>
	Consideración individualizada	<p>3.1. Mentor o coach</p> <p>3.2. Atención</p> <p>3.3. Apoyo</p> <p>3.4. Comunicación</p> <p>3.5. Trata como personas individuales</p> <p>3.6. Delega tareas</p>	20%	6	<p>15. ¿Usted dedica gran parte de su tiempo como mentor o coach?</p> <p>16. ¿Usted brinda atención a las necesidades de cada compañero?</p> <p>17. ¿Usted tiende a apoyar a los demás a desarrollar sus fortalezas?</p> <p>18. ¿Usted tiende a mantener abierta la comunicación con cada uno de sus compañeros?</p> <p>19. ¿Usted trata como personas individuales a cada uno de sus compañeros y no solo como miembros de grupo?</p> <p>20. ¿Usted hace sentir valorado a cada miembro de su equipo mediante la delegación de tareas?</p>
Variable 2.	Necesidad de autorrealización	<p>1.1. Resolver problemas</p> <p>1.2. Establecer objetivos</p> <p>1.3. Nunca está satisfecho</p>	10%	3	<p>21. ¿Usted siente un fuerte deseo de resolver los problemas por sí mismo?</p> <p>22. ¿Cree usted ser capaz de establecer objetivos y cumplirlos a través de su propio esfuerzo?</p> <p>23. ¿Usted siente nunca estar satisfecho con lo que ha alcanzado, siempre quiere realizar más?</p>
Espíritu emprendedor					

	Control	<p>2.1. Controlan sus vidas</p> <p>2.2. Usan medios propios</p> <p>2.3. Creencia en su propia capacidad</p> <p>2.4. Tiende a asumir su responsabilidad</p>	13%	4	<p>24. ¿Cree usted ser quien tiene el control de su vida?</p> <p>25. ¿Usted tiende a usar medios propios para alcanzar sus objetivos?</p> <p>26. ¿Cree usted tener la capacidad para triunfar?</p> <p>27. ¿Usted tiende a asumir su responsabilidad frente a cualquier fracaso y lo vuelve a intentar con más intensidad?</p>
	Tolerancia al riesgo	<p>3.1. Aceptan riesgos moderados</p> <p>3.2. Se caracterizan por el coraje</p> <p>3.3. Se caracterizan por el espíritu de lucha</p>	10%	3	<p>28. ¿Cree usted tener la capacidad de aceptar riesgos moderados por que obtendrá un rendimiento a cambio de su esfuerzo?</p> <p>29. ¿Usted tiende a caracterizarse por el coraje y valentía frente a la nueva aventura como empresario?</p> <p>30. ¿Usted tiende a caracterizarse por tener un espíritu de lucha es coherente de lo que dice con lo que hace?</p>

Anexo 04: Ficha de validación por criterio de jueces o experto

FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

I.-DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación:

..... El liderazgo Transaccional y Relativo Emparado de
..... de los estudiantes de la Escuela Profesional
..... de Administración de Empresas de la UNASMA

II.-DATOS DEL EXPERTO:

Nombres y Apellidos: Victor Raúl Garate Luque

Grado Académico: Lic. Administrador

Fecha: 23 / 5 / 17

III.-OBSERVACIONES EN CUANTO A:

FORMA: (Ortografía, coherencia, redacción)

Procede

ESTRUCTURA (Referido a la coherencia, dimensión, indicadores e items)

Procede

CONTENIDO (Referido a la presentación de los reactivos, al grupo muestral)

Procede

IV.-VALIDACIÓN:

Luego de observado el instrumento Procede no Procede para su aplicación



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS
FACULTAD CIENCIAS DE LA EMPRESA

Lic. Adm. Víctor Raúl Garate Luque
DOCENTE ORDINARIO
C. A. P. 1996

Sello y Firma del Evaluador

DNI: 21439606

FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

I.-DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación:

Liderazgo Transformacional y Espíritu Emprendedor
de los estudiantes de la Escuela Profesional de
Administración de Empresas de la UNALHA

II.-DATOS DEL EXPERTO:

Nombres y Apellidos: Simón José Cama Flores

Grado Académico: Magister en Administración

Fecha: 29 / 05 / 2017

III.-OBSERVACIONES EN CUANTO A:

FORMA: (Ortografía, coherencia, redacción)

Mejorar Redacción

ESTRUCTURA (Referido a la coherencia, dimensión, indicadores e ítems)

Revisar las Preguntas

CONTENIDO (Referido a la presentación de los reactivos, al grupo muestral)

IV.-VALIDACIÓN:

Luego de observado el instrumento Procede no Procede para su aplicación



Mg. Simón José Cama Flores
DOCENTE

Sello y Firma del Evaluador

DNI: 74461156

FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

I. GENERALIDADES:

Nombres y Apellidos:

Dario Valreymond Tacora

Grado Académico:

.....

Fecha: 23/05/17

II. OBSERVACIONES:

FORMA:

Revisar los factores específicos de la matriz de consistencia.

.....
.....
.....
.....
.....
.....

ESTRUCTURA: (Referido a la coherencia, dimensión, indicadores e items)

Considerar el número de items para cada variable.

.....
.....
.....
.....
.....
.....

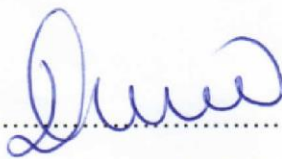
CONTENIDO: (Referido a la presentación de los reactivos, al grupo muestral)

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

III. VALIDACIÓN:

Luego de evaluado el instrumento **Procede** **No Procede** para su aplicación.

.....
.....
.....
.....
.....



.....
Sello y Firma del Evaluador

DNI: 01865868



Universidad Nacional José María Arguedas

Identidad y Excelencia para el Trabajo Productivo y el Desarrollo

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Estimado señor (a):

Le agradecemos anticipadamente por su colaboración, dar su opinión sobre el **“LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y ESPÍRITU EMPRENDEDOR DE LOS ESTUDIANTES DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS, ANDAHUAYLAS-2016”** por favor no escriba su nombre es anónimo y confidencial.

Responda las alternativas de respuesta según corresponda. Marque con una “X” la alternativa de respuesta que se adecue a su criterio.

I. DATOS GENERALES:

Edad	
Género	Masculino () Femenino ()
Procedencia	Urbano () Rural ()
Ciclo	Sétimo () Octavo () Noveno () Décimo ()

Para evaluar las variables marca con una “x” en el casillero de su preferencia de los ítems correspondientes, utilice las siguientes escalas.

A	B	C	D	E
NUNCA	POCAS VECES	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

VARIABLE 01: Liderazgo Transformacional

N°	ITEMS	A	B	C	D	E
	DIMENSION 01: Estimulación intelectual					
1	¿Usted tiende a motivar a sus compañeros el modo en el que tienen que realizar las cosas?					
2	¿Usted tiende a tomar y asumir riesgos?					
3	¿Usted estimula a sus compañeros para desarrollar sus ideas?					
4	¿Usted tiende a fomentar la innovación en sus compañeros?					
5	¿Usted tiende a promover la inteligencia de sus compañeros?					
6	¿Usted tiende a solicitar las ideas de los demás, sin enjuiciar sus aportes distintos a los suyos?					
7	¿Cree usted tener la capacidad de persuadir a los demás?					
8	¿Cree usted tener la capacidad de desafiar los supuestos que se genera en el grupo de trabajo?					

9	¿Usted articula con claridad aquellos objetivos o criterios que deben seguir?					
DIMENSION 02: Motivación inspiradora						
10	¿Usted es coherente de lo que dice con lo que hace?					
11	¿Cree usted tener una visión estimulante del futuro?					
12	¿Usted tiende a hablar con entusiasmo sobre las metas a lograr?					
13	¿Usted considera importante tener un objetivo claro en lo que se hace?					
14	¿Usted comunica altas expectativas y aumenta el espíritu de trabajo en equipo?					
Dimensión 03: Consideración individualizada						
15	¿Usted dedica gran parte de su tiempo como mentor o coach?					
16	¿Usted brinda atención a las necesidades de cada compañero?					
17	¿Usted tiende a apoyar a los demás a desarrollar sus fortalezas?					
18	¿Usted tiende a mantener abierta la comunicación con cada uno de sus compañeros?					
19	¿Usted trata como personas individuales a cada uno de sus compañeros y no solo como miembros de grupo?					
20	¿Usted hace sentir valorado a cada miembro de su equipo mediante la delegación de tareas?					
VARIABLE 02: Espíritu emprendedor						
DIMENSION 01:Necesidad de autorrealización						
21	¿Usted siente un fuerte deseo de resolver los problemas por sí mismo?					
22	¿Cree usted ser capaz de establecer objetivos y cumplirlos a través de su propio esfuerzo?					
23	¿Usted siente nunca estar satisfecho con lo que ha alcanzado, siempre quiere realizar más?					
DIMENSION 02: Control						
24	¿Cree usted ser quien tiene el control de su vida?					
25	¿Usted tiende a usar medios propios para alcanzar sus objetivos?					
26	¿Cree usted tener la capacidad para triunfar?					
27	¿Usted tiende a asumir su responsabilidad frente a cualquier fracaso y lo vuelve a intentar con más intensidad?					
DIMENSIÓN 03: Tolerancia al riesgo						
28	¿Cree usted tener la capacidad de aceptar riesgos moderados por que obtendrá un rendimiento a cambio de su esfuerzo?					
29	¿Usted tiende a caracterizarse por el coraje y valentía frente a la nueva aventura como empresario?					
30	¿Usted tiende a caracterizarse por tener un espíritu de lucha es coherente de lo que dice con lo que hace?					

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACION.....



San Jerónimo, 05 de junio de 2017

CARTA N° 155- 2017 – UNAJMA – CO – FCE-EPAE/Dir.

Señorita:
Br. Jacqueline Leguía Alarcón

Presente.-

ASUNTO : Autorización para encuestas

REF. : FUT N° 4188

De mi especial Consideración:

Es grato dirigirme a usted, para saludarla cordialmente y en atención al documento de la referencia, el mismo en donde solicita permiso para aplicar encuestas de investigación. La Dirección a mí cargo ha evaluado su petición y siendo también usted participante del Taller de Elaboración de Tesis Universitaria 2016, ha visto por conveniente esta instancia otorgar el permiso para que usted pueda efectuar la encuesta a los estudiantes del VII hasta el X ciclo; sugerir que el trabajo que usted pretende realizar lo realice de manera coordinada con los docentes que se encuentren en este caso en sesiones de clases y que el trabajo que pretende realizar lo efectúe en tiempos prudentes (10 a 15 minutos), ello para no perjudicar el desarrollo de las sesiones académicas.

A los docentes de los cursos de VII a X ciclo, permitan a la portante del presente documento, accedan la aplicación de las encuestas.

Con mi sincero aprecio.

Atentamente,



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Mg. Julio César Machaca Mamani
DIRECTOR

JCMM/Dir-EPAE
roqp.
C.c.
Archivo



Universidad Nacional José María Arguedas

Identidad y Excelencia para el Trabajo Productivo y el Desarrollo

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Estimado señor (a):

Le agradecemos anticipadamente por su colaboración, dar su opinión sobre el "LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y ESPÍRITU EMPRENDEDOR DE LOS ESTUDIANTES DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS, ANDAHUAYLAS-2016" por favor no escriba su nombre es anónimo y confidencial.

Responda las alternativas de respuesta según corresponda. Marque con una "X" la alternativa de respuesta que se adecue a su criterio.

I. DATOS GENERALES:

Edad	21
Género	Masculino () Femenino (X)
Procedencia	Urbano () Rural (X)
Ciclo	Sétimo () Octavo () Noveno (X) Décimo ()

Para evaluar las variables marca con una "x" en el casillero de su preferencia de los ítems correspondientes, utilice las siguientes escalas.

A	B	C	D	E
NUNCA	POCAS VECES	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

VARIABLE 01: Liderazgo transformacional

N°	ITEMS	A	B	C	D	E
	DIMENSION 01: Estimulación intelectual					
1	¿Usted tiende a motivar a sus compañeros el modo en el que tienen que realizar las cosas?		X			
2	¿Usted tiende a tomar y asumir riesgos?			X		
3	¿Usted estimula a sus compañeros para desarrollar sus ideas?				X	
4	¿Usted tiende a fomentar la innovación en sus compañeros?		X			
5	¿Usted tiende a promover la inteligencia de sus compañeros?			X		
6	¿Usted tiende a solicitar las ideas de los demás, sin enjuiciar sus aportes distintos a los suyos?				X	
7	¿Cree usted tener la capacidad de persuadir a los demás?				X	
8	¿Cree usted tener la capacidad de desafiar los supuestos que se genera en el grupo de trabajo?			X		
9	¿Usted articula con claridad aquellos objetivos o criterios que deben seguir?					X

	DIMENSION 02: Motivación inspiradora					
10	¿Usted es coherente de lo que dice con lo que hace?				X	
11	¿Cree usted tener una visión estimulante del futuro?					X
12	¿Usted tiende a hablar con entusiasmo sobre las metas a lograr?				X	
13	¿Usted considera importante tener un objetivo claro en lo que se hace?				X	
14	¿Usted comunica altas expectativas y aumenta el espíritu de trabajo en equipo?			X		
	Dimensión 03: Consideración individualizada					
15	¿Usted dedica gran parte de su tiempo como mentor o coach?		X			
16	¿Usted brinda atención a las necesidades de cada compañero?				X	
17	¿Usted tiende a apoyar a los demás a desarrollar sus fortalezas?			X		
18	¿Usted tiende a mantener abierta la comunicación con cada uno de sus compañeros?				X	
19	¿Usted trata como personas individuales a cada uno de sus compañeros y no solo como miembros de grupo?			X		
20	¿Usted hace sentir valorado a cada miembro de su equipo mediante la delegación de tareas?				X	
	VARIABLE 02: Espíritu emprendedor					
	DIMENSION 01: Necesidad de autorrealización					
21	¿Usted siente un fuerte deseo de resolver los problemas por sí mismo?				X	
22	¿Cree usted ser capaz de establecer objetivos y cumplirlos a través de su propio esfuerzo?				X	
23	¿Usted siente nunca estar satisfecho con lo que ha alcanzado, siempre quiere realizar más?			X		
	DIMENSION 02: Control					
24	¿Cree usted ser quien tiene el control de su vida?					X
25	¿Usted tiende a usar medios propios para alcanzar sus objetivos?				- X	
26	¿Cree usted tener la capacidad para triunfar?					X
27	¿Usted tiende a asumir su responsabilidad frente a cualquier fracaso y lo vuelve a intentar con más intensidad?				- X	
	DIMENSION 03: Tolerancia al riesgo					
28	¿Cree usted tener la capacidad de aceptar riesgos moderados por que obtendrá un rendimiento a cambio de su esfuerzo?			X		
29	¿Usted tiende a caracterizarse por el coraje y valentía frente a la nueva aventura como empresario?					X
30	¿Usted tiende a caracterizarse por tener un espíritu de luchaEs coherente de lo que dice con lo que hace?					X

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACION

RESUMEN DE ALUMNOS MATRICULADOS POR CICLO

Semestre: 201602
Sede: ANDAHUAYLAS

Carrera Profesional	CICLOS												TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS	77	43	18	36	40	55	53	54	50	45	0	0	471
INGENIERIA AGROINDUSTRIAL	52	43	75	26	18	19	34	22	34	36	0	0	359
INGENIERIA DE SISTEMAS	74	58	49	19	8	36	28	34	31	13	0	0	350
Total alumnos:	203	144	142	81	66	110	115	110	115	94	0	0	1180

Anexo 5: Fotografías de la investigación

