

El impacto del liderazgo transformacional en la intención emprendedora de los estudiantes de la licenciatura en administración y carreras afines en las universidades del sur de Sonora.

The impact of transformational leadership on the entrepreneurial intention of undergraduate students in administration and related careers at universities in southern Sonora.

Marina López González¹, Beatriz Alicia Leyva Osuna² y Antonio Ruíz Angulo³

¹Instituto tecnológico de Sonora.

²<https://orcid.org/0000-0003-4935-6326> Instituto tecnológico de Sonora.

³Instituto tecnológico de Sonora.

DOI: <https://doi.org/10.46589/rdiasf.vi38.486>.

Recibido 17 de julio 2022.

Aceptado 30 de septiembre 2022

Publicado 27 de noviembre de 2022

Resumen

En esta investigación se refleja el panorama bajo el cual los jóvenes se desarrollan, y establecen los estilos bajo los cuales han de trabajar en los próximos años. La presente investigación se realizó con el fin de analizar el impacto del liderazgo transformacional en la intención emprendedora de los alumnos de la carrera de administración y afines en las universidades del sur de Sonora, mediante un análisis estadístico para determinar la relación entre ambas variables. Se diseñó un instrumento de acuerdo a la literatura consultada, el cual se aplicó a 321 alumnos de las carreras de licenciatura en administración, licenciatura en comercio internacional, licenciatura en finanzas y contabilidad, licenciatura en mercadotecnia, licenciatura en recursos humanos e Ingeniería en gestión empresarial, todos estos pertenecientes a diferentes universidades ubicadas en el sur de Sonora. En base a los resultados de la correlación de Pearson se rechazó la hipótesis nula y se

aprobó la hipótesis de la investigación la cual es “El Liderazgo Transformacional tiene una relación positiva y directa en la Intención de emprender de los universitarios”. Lo cual hace relevante el compromiso en las universidades en su educación de emprendimiento como una opción laboral para los estudiantes.

Palabras clave: Liderazgo, Intención, Emprendimiento, Universidad.

Abstract

An investigation on the study of entrepreneurial intention within higher level institutions is fundamental, mainly because it reflects the panorama under which young people develop, and the styles under which they have to work in the coming years are strengthened. The present investigation was carried out in order to analyze the impact of transformational leadership on the entrepreneurial intention of the students of the administration career and related in the universities of southern Sonora, through a statistical analysis to determine the relationship between both variables. An Instrument was developed according to the consulted literature, which was applied to 321 students of the Bachelor of Administration, Bachelor of International Trade, Bachelor of Finance and Accounting, Bachelor of Marketing, Bachelor of Human Resources and Business Management Engineering students, all of these belonging to different universities located in southern Sonora. Based on the results of the Pearson correlation, the null hypothesis was rejected and the research hypothesis was approved, which is “Transformational Leadership has a positive and direct relationship with the intention to undertake of university students”. Which makes the commitment in universities relevant in their entrepreneurship education as a job option for students.

Keywords: Leadership, Intention, Entrepreneurship, University.

Introducción

Se dice que los líderes nacen, no se hacen, pero se ha refutado esta teoría, ya que hoy en día existen diferentes tipos de liderazgos que pueden ser aprendidos (Giraldo & Naranjo, 2014). Según García (2011) define el liderazgo como la capacidad de influir sobre otros, pero se pueden identificar grandes diferencias en la manera en que se ejerce el liderazgo, pues algunos líderes pueden influir sobre otros según sus cargos, y otros en cambio pueden influir de acuerdo con sus actitudes y características, las cuales generan identificación o cierta emoción en los seguidores.

De acuerdo con Bass (1985), existen diferentes tipos de liderazgos como son: el liderazgo natural, autocrático, carismático, democrático, laissez-faire, burocrático, transaccional y transformacional, entre otros. Es importante destacar el liderazgo transformacional, ya que según este mismo autor consiste en la superación del transaccional e incluye cuatro componentes que son el carisma (desarrollar una visión), la inspiración (motivar para altas expectativas), la consideración individualizada (prestar atención, respeto, responsabilidad a los seguidores y empatía) y la estimulación intelectual (proporcionar nuevas ideas y enfoques).

De entre todos los tipos de liderazgo, el liderazgo transformacional se considera el más completo, esto debido a que los líderes que actúan bajo este esquema son los denominados *auténticos líderes*, ya que trabajan desde su auténtico poder de motivación e inspiración hacia el grupo (Bass, 1985). Según Burns (2003), su objetivo y sus premisas son transformar, innovar y motivar al equipo, y de ahí, crecer.

Otra temática de gran relevancia es el emprendimiento, tema en el que especialistas consideran que un emprendedor es considerado un líder, debido a que éste es capaz de ver

oportunidades de emprender que otras personas no son capaces de observar (Escuela Europea de Dirección y Empresa [EEDE], 2019). Ahora bien, tomando en cuenta lo anterior, surge la intención emprendedora la cual es un estado mental que las personas poseen en favor de optar por la creación de una nueva empresa o la creación de valor al interior de organizaciones existentes (Gámez, Moriano, & Laguía, 2017). Las características que influyen en la intención de emprender se enfocan en los rasgos o características de personalidad de los individuos (Shapero & Sokol, 1982).

Cabe señalar que el nivel educativo es una de las variables que influyen en la intención de emprender, de tal forma que a mayor nivel educativo mayor tasa de actividad emprendedora (Gámez et al., 2017). Por su parte, las nuevas empresas generan una gran parte del desarrollo de empleos y también contribuyen a la producción nacional, además que son una gran fuente de innovación (Amit, Glosten, & Muller, 1993). Es por ello que el estudio del emprendimiento es importante, tanto que se han creado programas los cuales son evaluaciones anuales de los niveles nacionales de la actividad emprendedora, así como el Global Entrepreneurship Monitor (GEM) que ha realizado estudios regulares en México (Sánchez, Zeron, & De la Garza, 2017).

Una investigación sobre el estudio de la intención emprendedora dentro de las instituciones de nivel superior es fundamental, principalmente porque refleja el panorama bajo el cual los jóvenes se desarrollan, y se establecen los estilos bajo los cuales han de trabajar en los próximos años. Al mismo tiempo este estudio permite identificar las variables que influyen en la intención emprendedora como: autoestima, compromiso en tareas, creatividad, iniciativa, innovación, liderazgo, necesidad de logro, perseverancia, resolución de problemas y riesgo y que prevalece entre los estudiantes de la licenciatura de administración en una Institución Superior de la ciudad de Cortazar, Guanajuato (Arteaga, Gonzalez & Mexicano, 2016).

Asimismo, se ha vuelto importante el estudio de la intención emprendedora, aunque primero se debe de tener una mirada individual hasta llegar a ser fundadores de una empresa (Osorio & Londoño, 2015).

A continuación se presenta la tabla 1, con algunos estudios empíricos.

Tabla 1.
Estudios Empíricos

Autor	Objetivo	Muestra	Resultados
Medina, Bolívar, & Lemes (2014)	Presentar los resultados preliminares de GUESSS sobre una muestra de estudiantes de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria al objeto de explorar su intención en relación con la elección de su carrera laboral. De modo específico, se examina la intención de fundar su propio negocio, y se indaga en variables asociadas con la actividad emprendedora. Por último, contrastar empíricamente el modelo teórico en el que se sustenta el proyecto GUESSS.	$n = 517$ estudiantes	La intención emprendedora del estudiante universitario se multiplica casi por seis a los cinco años de haber finalizado los estudios respecto a la que se tiene en el momento de haber culminado la titulación.

Fernández & Quintero (2017)	El objetivo de esta investigación es identificar las características del liderazgo transformacional y las variables del liderazgo transaccional, presentes en empresarios que demostraron ser exitosos en la creación y desarrollo de sus negocios en Venezuela.	$n = 3$ líderes	Los resultados obtenidos demostraron una fuerte presencia de las características del liderazgo transformacional y transaccional. Estos emprendedores han logrado no solo la creación de proyectos de negocios exitosos sino que han sabido implementar los cambios que un entorno de alta incertidumbre les ha exigido.
Arteaga, González & Mexicano, (2016)	Pretende reflejar la intención emprendedora de los estudiantes de Licenciatura en Administración.	$n = 266$ estudiantes	Los alumnos de la licenciatura en Administración a medida que van cursando su formación profesional, la intención emprendedora se va incrementado, concluyendo que alumnos de la licenciatura en administración desarrollan dentro de su formación los medios para innovar y ser creativos tanto en los procesos como en la forma en cómo desarrollan la administración
Soria, Zuniga & Ruiz (2016)	En este estudio se analiza cómo un curso universitario de emprendimiento puede afectar la intención emprendedora (IE) de los estudiantes.	$n = 62$ estudiantes	Los resultados del estudio muestran que, de un modo global, la Intención emprendedora fue afectada negativamente por el curso. Sin embargo, se obtuvo que los estudiantes que experimentaron el mayor cambio en su voluntad de emprender fueron quienes poseían dos características: consideraban tener los conocimientos, habilidades y experiencia para poner en marcha un nuevo negocio y pertenecían a familias de menores ingresos de renta familiar.

Sánchez, Zerón & De La Garza (2017)	En primera instancia identificar los factores que determinan la intención emprendedora entre los alumnos de las Universidades de Ciudad Victoria, Tamaulipas, para posteriormente identificar aquellos elementos que inciden positiva y significativamente en dicha intención.	$n = 143$ estudiantes	En los resultados se obtuvo que los factores que determinan la intención emprendedora sean las variables de valoración, la percepción de crecimiento y formación universitaria. Siguiendo el análisis, se determina que la valoración social, crecimiento empresarial y la formación universitaria tienen una influencia positiva y significativa con la intención emprendedora. Se sostiene que el crecimiento empresarial y la formación universitaria son las variables que contribuyen en mayor medida a la intención emprendedora, lo cual se asocia a la percepción de éxito y la formación, características intrínsecas de las personas.
-------------------------------------	--	-----------------------	---

Fuente: Adaptado de los autores que se presentan en la tabla.

La tabla 1, muestra algunos estudios empíricos en relación a las variables de este trabajo de investigación donde se demuestra que no hay tantos estudios que analicen al mismo tiempo las variables de liderazgo transformacional con la intención de emprender, sin embargo los pocos expuestos aquí muestran que si hay relación entre ambas variables.

La importancia de la intención emprendedora es que forma parte de uno de los puntos clave para entender el fenómeno emprendedor y puede ser vista como el primer paso para poder comprender el proceso de creación de empresas. Por lo expuesto en esta sección, es que surge la necesidad de brindar respuesta a la siguiente interrogante: ¿cuál es el impacto del liderazgo transformacional en la intención emprendedora de los estudiantes de la carrera de administración y afines en las universidades del sur de Sonora?

Objetivo

Analizar el impacto del liderazgo transformacional en la intención emprendedora de los alumnos de la carrera de administración y afines en las universidades del sur de Sonora, mediante un análisis estadístico para determinar la relación entre ambas variables.

Hipótesis

Según Garcia (2014) menciona que el espíritu emprendedor correlaciona con estilo de liderazgo transformacional. Es por lo anterior que se plantean las siguientes hipótesis para esta investigación.

HI. El Liderazgo Transformacional tiene una relación positiva y directa en la Intención de emprender de los universitarios.

Ho. El Liderazgo Transformacional no tiene una relación positiva y directa en la Intención de emprender de los universitarios.

Material y Método

El presente estudio consideró como población de estudio a los alumnos que cursan el cuarto, sexto, séptimo, octavo y decimo semestre de la carrera de administración y afines en la Universidad La Salle del Noroeste, en el Instituto Tecnológico Superior de Cajeme y en el Instituto Tecnológico de Sonora, universidades del sur de Sonora, los cuales mediante el método de censo se aplicó a una población de 321 alumnos de las carreras de licenciatura en administración, licenciatura en comercio internacional, licenciatura en finanzas y contabilidad, licenciatura en mercadotecnia, licenciatura en recursos humanos e Ingeniería en gestión empresarial tomando como criterio de inclusión solo a alumnos que han cursado materias de emprendimiento.

Tabla 2.
Caracterización de los Sujetos

Edad		Edad	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos		19	34	10.6	10.6	10.6
		20	74	23.1	23.1	33.6
		21	115	35.8	35.8	69.5
		22	68	21.2	21.2	90.7
		23	18	5.6	5.6	96.3
		24	4	1.2	1.2	97.5
		25	2	.6	.6	98.1
		26	1	.3	.3	98.4
		27	1	.3	.3	98.8
		28	1	.3	.3	99.1
		30	1	.3	.3	99.4
	33	1	.3	.3	99.7	
	Total		257	100	100	

Género		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Femenino	207	64.5	64.5	64.5
	Masculino	114	35.5	35.5	100.0
	Total	321	100.0	100.0	

Carrera		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	LA	81	25.2	25.2	25.2
	LCI	99	30.8	30.8	56.1
	LFC	34	10.6	10.6	66.7
	LMERCA	32	10.0	10.0	76.6
	LRH	11	3.4	3.4	80.1
	LANI	43	13.4	13.4	93.5
	IGE	21	6.5	6.5	100.0
	Total	321	100.0	100.0	

Semestre del curso	
--------------------	--

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Cuarto	122	38.0	38.0	38.0
	Sexto	51	15.9	15.9	53.9
	Séptimo	26	8.1	8.1	62.0
	Octavo	120	37.4	37.4	99.4
	Decimo	2	.6	.6	100.0
	Total	321	100.0	100.0	
Universidad					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	ITSON	81	25.2	25.2	25.2
	La Salle Noroeste	176	54.8	54.8	80.1
	ITESCA	64	19.9	19.9	100.0
	Total	321	100.0	100.0	

Nota: Elaboración propia, cálculo en SPSS versión 21.

Instrumento de medición.

Para la presente investigación se tomó como referencia el instrumento de Maresch, Harms, Kailer, Wimmer-Wurm (2014), dicho instrumento medía varias variables, como lo es el liderazgo transaccional y laissez-faire, es importante mencionar que solamente se tomaron las que son de interés en este estudio.

El instrumento antes mencionado, se adaptó utilizando en total once ítems, las cuales se dividieron en tres variables, la primera variable es de control, y está compuesto de 5 ítems, donde se requieren datos personales del sujeto para la aceptación del instrumento aplicado en base a las características. La segunda segunda consta de cuatro dimensiones con siete ítems utilizados para medir la variable de liderazgo transformacional. Por último en la tercer variable se contempló un 1 ítem, según Fernandez y Quintero (2017), dicha variable evalúa la intención emprendedora. Ambas variables liderazgo transformacional e intención emprendedora se midieron por cinco niveles en escala de Likert donde: 1= Totalmente en desacuerdo, 2= En Desuacuerdo, 3=Neutral, 4= De acuerdo y 5= Totalmente De Acuerdo.

En la tabla 3, se muestra la operacionalización de las variables en estudio, esta se basa en pasar de lo general a lo específico, con el fin de poder obtener una medida con la cual se puedan analizar los resultados e interpretar cada variable.

Tabla 3
Operacionalización de la variable

Variable	Dimensiones	Ítems
Liderazgo transformacional	Influencia idealizada	Poseo un alto grado de moralidad confianza e integridad Me gusta enfrentar las crisis
	Consideración individualizada	Creo que la motivación al trabajador permitirá que esté se desempeñe mejor Soy una persona abierta a los cambios Creo que empoderar a los trabajadores les ayuda a resolver los problemas y desarrollar sus habilidades
	Estimulo intelectual	Creo que se debe proveer de retos y oportunidades al trabajador
	Motivación inspiradora	Soy empático
Intención emprendedora	N/A	He pensado seriamente en fundar mi empresa.

Fuente: Adaptado de Maresch, Harms, Kailer, Wimmer-Wurm (2014) y Fernandez y Quintero (2017).

Procedimiento

El proceso de la investigación se inició al realizar una extensa búsqueda de información para conocer mejor las variables en estudio, al obtener la información suficiente se determinó el objetivo de la investigación, con el fin de tener una guía del estudio.

Con el instrumento elaborado se comenzó a aplicar una prueba piloto con el fin de evaluar el instrumento diseñado y así proceder a validar el instrumento por tres expertos y se presentó la confiabilidad de las escalas que integran el instrumento.

Una vez el instrumento validado se comenzó con la recolección de la información y posteriormente su análisis por medio del programa SPSS versión 21, donde a través de

frecuencias se presentó la información de los sujetos, por otro lado, se utilizó la estadística descriptiva para las variables en estudio comprobando la hipótesis de investigación.

Resultados

A continuación, se presentan los resultados de la aplicación del instrumento a 321 alumnos universitarios.

El 46.4% de los alumnos estuvieron totalmente de acuerdo en que poseen un alto grado de moralidad, confianza e integridad y un 41.7% está de acuerdo, lo cual indica que más del 85% consideran tener estas habilidades como un líder transformacional.

De acuerdo con los problemas el 48.9% está de acuerdo en que les gusta enfrentar la crisis y el 29.3% está totalmente de acuerdo en que posee estas habilidades, mientras que un 16.5% se consideran neutral. Esto indica que los alumnos están preparados para enfrentarse a problemas dentro del ámbito profesional en la resolución de los mismos.

Un 72% está totalmente de acuerdo y un 23.4% está de acuerdo que el motivar al trabajador permite mejorar su desempeño. Esto indica que más del 95% consideran que es fundamental la motivación que da el líder a los trabajadores.

Ahora bien el 48.3% está totalmente de acuerdo y un 35.2% está de acuerdo en que son personas abiertas a los cambios. En este punto se puede considerar que más del 75% de los alumnos pueden decidir salir de su zona de confort.

Empoderar a los trabajadores les ayuda a resolver problemas, respecto a este ítem un 48.3% está totalmente de acuerdo en que posee estas habilidades y un 35.2% está solo de acuerdo, mientras 12.5% están en una posición neutral. De acuerdo a empoderar al trabajador

se refiere a que el darle al trabajador el poder de decisión lo ayudará a resolver problemas y desarrollar más habilidades.

Un 53.9% está totalmente de acuerdo en que se debe de proveer de retos y oportunidades al trabajador y un 36.8% está de acuerdo. Lo que nos indica que más del 85% consideran tener fundamental esto.

En el último ítem el 56.1% está totalmente de acuerdo en que son empáticos y un 36.8% está de acuerdo, tomando cuenta que la empatía es un valor dentro del perfil del líder transformacional se puede considerar que el 86.4% de los alumnos encuestados cumplen con esta parte del perfil.

Como se pudo observar anteriormente los resultados obtenidos respecto a la variable de liderazgo transformacional son elevados y se puede considerar que los alumnos tienden a tener liderazgo transformacional. En la comparación de las medias fundamentamos que si cuentan los alumnos con esta variable. (Véase Tabla 4)

Tabla 4
Medias de liderazgo transformacional

Ítems	Media
Poseo un alto grado de moralidad, confianza e integridad	4.30
Me gusta enfrentar las crisis (los problemas)	4.01
Creo que la motivación al trabajador permitirá que este se desempeñe mejor	4.65
Soy una persona abierta a los cambios	4.26
Creo que empoderar a los trabajadores les ayuda a resolver los problemas y desarrollar sus habilidades.	4.34
Creo que se debe proveer de retos y oportunidades al trabajador	4.44

Soy empático

4.44

Nota: Elaboración propia, cálculos en SPSS versión 21.

Resultados de la Variable de Intención Emprendedora .

El 48.3% de los alumnos a comenzado a fundar su empresa y el 31.8% ha considerado comenzar a fundar su empresa y solo un 15.6% de los alumnos considera que rara vez ha pensado en fundar.

Ahora bien, respecto a la intención emprendedora se puede observar que más del 50% de los alumnos ha comenzado o considerado fundar su propia empresa, es importante ver que la mayoría de los alumnos adoptan el perfil del liderazgo transformacional.

Resultados de Correlación de las Variables.

A través de la correlación se determina la relación de unas varibales con otras, estableciendo las relaciones estadísticas de los fenómenos a estudiar. (Tamayo, 2004). A continuación en la tabla 5, se presenta el resultado de la relación entre las variables de liderazgo transformacional e intención emprendedora, comprobando así através de

Tabla 5
Correlación de variables

Poseo un alto grado de moralidad, confianza e integridad	Me gusta enfrentar la crisis (los problemas)	Creo que la motivación al trabajador permite que este se desempeñe mejor	Creo que se debe proveer de retos y oportunidades al trabajador	Soy una persona abierta a los cambios	Soy empático	Creo que empoderar a los trabajadores les ayuda a resolver los problemas y desarrollar sus
--	--	--	---	---------------------------------------	--------------	--



habilida
des

Haz pensado en fundar tu propia empresa	Correlaci ón de Pearson	.274**	.203**	.263**	.307**	.320*	.220*	.249**
	Sig. (unilater al)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.004	0.000
	N	321	321	321	321	321	321	321

Nota: Elaboración propia, cálculo en SPSS versión 21

Al realizar el análisis de correlación de Pearson con una significancia del .01, que mide la influencia del liderazgo transformacional en la intención emprendedora y se obtuvieron los resultados que se muestran en la tabla 5, los cuales son positivos dando más del nivel de significancia para las rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación.

Discusión

En este apartado se presentará un debate teórico-empírico sobre los resultados obtenidos en el presente estudio.

De acuerdo con McGregor, citado por Fernández & Quintero, (2017) el liderazgo transformacional es el proceso en el cual los líderes y seguidores se ayudan mutuamente para alcanzar mayores niveles de moral y motivación, ya que son agentes de cambio, tienen visión, gozan del alto nivel de confianza de sus seguidores, asumen riesgo con precaución, sus comportamientos están orientados por valores centrales, poseen habilidades cognitivas, creen

en las personas y son sensibles a sus necesidades, son flexibles, abiertos al aprendizaje y experiencia. Ahora bien se puede observar que más del 50% de los alumnos encuestados poseen un alto grado de moralidad, confianza e integridad, las cuales son de las características que menciona Fernández y Quintero.

Otras de las características de acuerdo a Fernández & Quintero, (2017) es que un líder transformacional enfrenta los problemas, y el cómo motivar a los empleados mejora su desempeño. Estos resultados ocurren debido a que el líder transformacional ofrece a los seguidores algo más que el trabajo para beneficio del propio líder; les proporciona una misión inspiradora, les transmite visión e identidad. El líder motiva y transforma a los seguidores a través de su influencia. Con esto se puede comprobar que el 76.6% de los alumnos encuestados siguen cumpliendo con el perfil de líder transformacional ya que les gusta enfrentar las crisis. Así también de acuerdo al mismo autor citado en este párrafo menciona que el líder motiva y transforma a los seguidores a través de su influencia a la que se refiere con su carisma, estimulación intelectual y la consideración individual. En los resultados se muestra que el 96.1 % consideran que es fundamental que el motivar al trabajador hará que este mejore su desempeño.

El liderazgo transformacional ha sido considerado como uno de los tipos de liderazgo más adecuados para impulsar los procesos de cambio e innovación (Amutio, Da Costa, Hermosilla, & Páez, 2016). Es por ello que se puede seguir considerando altos los resultados obtenidos en las encuestas aplicadas, en las cuales el 93% de los estudiantes consideran que están de acuerdo en que son abiertos al cambio.

Ahora bien los estudiantes han respondido en su mayoría que el empoderar a los trabajadores ayuda a que estos resuelvan problemas. Villalon, (2014) menciona que los líderes transformacionales buscan inspirar y empoderar a sus subordinados, estimulando su potencial y haciendo de ellos participantes activos y agentes de cambio en la organización.

Además, el líder transformacional es caracterizado por ser carismático y orientarse a conocer a cada uno de los miembros de su equipo, de manera que les proporciona retos y oportunidades de desarrollo, (Durán y Castañeda, 2015), a lo que se puede respaldar el resultado obtenido por parte de los estudiantes respecto a que la mayoría en un 93% están de acuerdo en que se debe de proveer de retos y oportunidades a los empleados.

Otra de las características de un líder transformacional se caracteriza en la consideración individualizada, esta quiere decir que toma en cuenta las necesidades de cada persona con el propósito de guiar su potencial, (Guerra & Sansevero, 2008) en pocas palabras ser empático, a lo cual el 86.4% de los estudiantes consideran tener esta característica.

En cuanto a los resultados obtenidos en la pregunta de la variable de la intención emprendedora en la cual el 79.8% considera fundar su propia empresa cuyo resultado es fundamental para la presente investigación “La intención emprendedora se podría definir como el auto-reconocimiento de la convicción de crear un negocio y la planificación consciente para su realización en un tiempo futuro” (Soria, Zuñiga, & Ruiz, 2016). También que las intenciones capturan los elementos motivacionales que inciden sobre una conducta determinada, y son indicadores del grado en que los individuos están dispuestas a poner en marcha dicha conducta (Ajzen, 1991). En base a lo anterior se puede afirmar que los estudiantes tienen la intención de emprender. Ahora bien, al comparar el presente estudio con algunos estudios mencionados anteriormente, en los cuales como resultados se obtuvo que los estudiantes de otras universidades también tienen la intención de emprender.

Finalmente, en base a los fundamentos teóricos, estudios empíricos y los resultados obtenidos se puede afirmar que el liderazgo transformacional impacta en la intención de emprender de los estudiantes de las universidades estudiadas. Además de los resultados

obtenidos en la correlación obteniendo un alto grado de significancia rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis de la investigación la cual es “El Liderazgo Transformacional tiene una relación positiva y directa en la Intención de emprender de los universitarios”.

Conclusiones

En el presente capítulo se dan a conocer las conclusiones a las que se llegaron en base a los resultados obtenidos así mismo se mencionan algunas reflexiones y recomendaciones.

El trabajo de investigación que se concluye a dado respuesta al objetivo propuesto el cual consistió en analizar el impacto del liderazgo transformacional en la intención emprendedora de los alumnos de la carrera de administración y afines en las universidades del sur de Sonora, para determinar la relación entre ambas variables. Además se rechazó la hipótesis nula y se aprobó la hipótesis de la investigación la cual afirmaba que “El Liderazgo Transformacional tiene una relación positiva y directa en la Intención de emprender de los universitarios”.

Como reflexiones, en base a las discusiones se puede mencionar que el liderazgo transformacional es un líder carismático con diferentes con características enfocadas a sus subordinados, motivándolos y así estos puedan mejorar su desempeño, de igual manera con la estimulación intelectual presentándoles retos y oportunidades, y la consideración individual siendo empático.

Así mismo el líder transformacional se concentra en conocer a los miembros de su equipo y así ver las capacidades de cada uno para empoderarlos y así ellos puedan ser capaces de resolver problemas.

Por otro lado, se menciona que el emprender está vinculado al dinamismo, creatividad y originalidad de los individuos, y una característica del emprendedor es que este debe ser líder o tener un cierto grado de liderazgo. En la intención de emprender es el auto reconocimiento de la convicción de crear un negocio, en dicha variable se tuvo un impacto positivo en las respuestas obtenidas de los estudiantes ya que en su mayoría fueron de acuerdo y totalmente de acuerdo.

Los resultados han sido positivos ya que más del 50% de los estudiantes encuestados en la escala de likert respondieron que estaban de acuerdo o totalmente de acuerdo con los ítems en cuestión en relación a las variables en estudio.

Definitivamente el trabajo de las universidades para alentar que los alumnos sean emprendedores es de total importancia, ya que es un medio para inspirar, motivar y dar confianza a los futuros profesionistas en que pueden iniciar su propio negocio y no solamente sumarse a las filas de empleados. Los programas educativos de emprendimiento deben ir actualizandose para cumplir con las expectativas empresariales, sociales y de la población estudiantil universitaria, siendo los profesores de la asignatura preferentemente empresarios para transmitir su experiencia.

Referencias

- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179-211. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90020-T](https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90020-T).
- Amit, R., Glostén, L., & Muller, E. (1993). Challenges to theory development in entrepreneurship research. *Journal of Management Studies*, 30(5), 815-834.
- Amutio, A., Da Costa, S., Hermosilla, D., & Páez, D. (2016). El liderazgo transformacional en las organizaciones: variables mediadoras y consecuencias a largo plazo. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 32, 135-143. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2016.06.003>.

- Arteaga, A., Gonzalez, R., & Mexicano, M. (2016) Intención emprendedora en estudiantes de la licenciatura de administración en una institución de educación superior. XXI Congreso Internacional de Contaduría, Administración e Informática. <http://congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/xxi/docs/8.03.pdf>
- Bass, B. (1985). Leadership and Performance Beyond Expectations. New York: The Free Press. New York. <https://pdfs.semanticscholar.org/c116/3c08a7312f01048b773d002f68e1d589a38a.pdf>
- Burns, J. (2003). Transforming Leadership: A New Pursuit of Happiness. New York, United States of America: Grove Press. <https://books.google.com.mx/books?hl=es&lr=&id=d5r6duI5Mv0C&oi=fnd&pg=PA1&dq=burns+2003+transforming+leadership&ots=AGrwOuKc09&sig=bPIIy08ZCOOKHjn4i3P0WwaCH7Y#v=onepage&q=burns%202003%20transforming%20leadership&f=false>
- Durán, M. & Castañeda, D. (2015). Relación entre liderazgo transformacional y transaccional con la conducta de compartir conocimiento en dos empresas de servicios. Acta Colombiana de Psicología, 18(1), 135-147. <http://dx.doi.org/10.14718/ACP.2015.18.1.13>
- EUDE Escuela Europea de Dirección y Empresa (06 de septiembre 2019). 10 Características del buen emprendedor. Madrid. <https://www.eude.es/blog/10-caracteristicas-del-buen-emprendedor/>
- Fernández, M. & Quintero, N. (2017). Liderazgo transformacional y transaccional en emprendedores venezolanos. *Revista Venezolana de Gerencia*, 22(77). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=290/29051457005>
- Gámez, J.A., Molero, F., Moriano, J. A. & Laguía, A. (2017). Validación del Cuestionario de Intención Emprendedora en una muestra de estudiantes universitarios de Colombia. *Universitas Psychologica*, 16(1). <http://dx.doi.org/10.11144/Javeriana.upsy16-1.vcie>
- García, C. (2014). Especificación de un Modelo de Emprendedurismo Social. *Razón y Palabra*, 18(88). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5199565>
- García, M. (2011). Liderazgo transformacional y la facilitación de la aceptación al cambio organizacional. *Pensamiento Psicológico*, 9(16), 41-54. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80118612003>

- Giraldo, D. & Naranjo, J. (2014). Liderazgo: desarrollo del concepto, evolución y tendencias. Universidad del Rosario. <https://repository.urosario.edu.co/handle/10336/8672>
- Guerra & Sansevero (2008). Principios y Competencias del Líder Transformacional en Instituciones Educativas. *Laurus*, 14(27), 330-357. <https://www.redalyc.org/pdf/761/76111892017.pdf>
- Maresch, D., Harms, R., Kailer, N., & Wimmer-Wurm, B. (2014), The impact of entrepreneurship education on the entrepreneurial intention of students in science and engineering versus business studies university programs. *Technological Forecasting & Social Change*, 104(1), 172- 179. https://guesssurvey.org/resources/academic_publications/TFSC---EEEd-Techno-Business.pdf
- Medina, Bolívar, & Lemes (2014). Un paso más en la investigación de la intención emprendedora del estudiante universitario: guesss. *Revista de Estudios Empresariales. Segunda época*. 2. 63 – 80. <file:///Users/bleyva/Downloads/Dialnet-UnPasoMasEnLaInvestigacionDeLaIntencionEmprendedor-5098411.pdf>
- Osorio, F., & Londoño, J. (2015). Intención emprendedora de estudiantes de educación media: extendiendo la teoría de comportamiento planificado mediante el efecto exposición. *Cuadernos de Administración*, 28(51). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=205/20543851004>
- Sánchez, M., Zerón, M. & De La Garza, M. (2017) Intención emprendedora entre estudiantes universitarios, en el centro de Tamaulipas. *Revista Nacional de Administración*. 8(2), 35-49.
- Shapero, A., and Sokol, L. (1982). The social dimensions of entrepreneurship. In *Encyclopedia of Entrepreneurship* (pp. 72-90). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Soria, K., Zúñiga, S. & Ruiz, S. (2016). Educación e Intención Emprendedora en Estudiantes Universitarios: Un Caso de Estudio. *Formación Universitaria*. 9(1). 25-34. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/formuniv/v9n1/art04.pdf>
- Tamayo, M. (2004). *Proceso de la Investigación Científica*. México: Editorial LIMUSA: https://books.google.com.mx/books?id=BhymmEqkkJwC&printsec=frontcover&dq=metodologia+dela+investigacion+tamayo&hl=es&sa=X&ved=0ahUKewj_yYrUINDQAhVLxmMKHfmdAUyQ6AEIIDAC#v=onepage&q=metodologia%20dela%20investigacion%20tamayo&f=false

Villalón, X. (2014). El liderazgo transformacional como agente motivador en un establecimiento municipal. [Tesis de Magister, Universidad de Chile Facultad de Ciencias Sociales].
https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/133625/TESIS_%20MAGISTER.pdf?sequence=1&isAllowed=y

CÓMO CITAR

López González , M. ., Leyva Osuna, . B. A. ., & Ruíz Angulo, A. . (2022). C. El impacto del liderazgo transformacional en la intención emprendedora de los estudiantes de la licenciatura en administración y carreras afines en las universidades del sur de Sonora. *Revista De Investigación Académica Sin Frontera: División De Ciencias Económicas Y Sociales*, (38).
<https://doi.org/10.46589/rdiasf.vi38.486>.



[Neliti - Indonesia's Research Repository](#)

