

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN

Facultad de Ciencias Jurídicas y Empresariales

Escuela Profesional de Ingeniería Comercial

**LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y PERFIL EMPRENDEDOR
EN ESTUDIANTES DE POSGRADO DE LA UNJBG, CON
ANÁLISIS SOCIODEMOGRÁFICO,
TACNA – 2025**

TESIS

PRESENTADA POR:

Bach. ROSSMERY EVA ESPINOZA PARI

Para optar el Título Profesional de:

INGENIERO COMERCIAL

TACNA – PERÚ

2026

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA COMERCIAL

**LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y PERFIL EMPRENDEDOR EN
ESTUDIANTES DE POSGRADO DE LA UNJBG, CON ANÁLISIS
SOCIODEMOGRÁFICO, TACNA – 2025**

Tesis sustentada y aprobada el 21 de abril del 2026; estando el jurado calificador integrado por:

PRESIDENTE :
Dr. Luis Alberto Rocchetti Herrera

SECRETARIO :
Mgr. Adelma Contreras Mamani

MIEMBRO :
Dra. Melina Zegarra Aquino

ASESOR :
Dra. Melina Zegarra Aquino

CERTIFICADO DE SIMILITUD

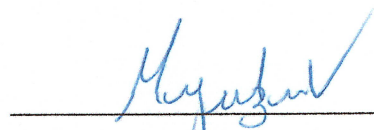
Yo, Dra. Melina Zagarra Aquino, en mi condición de ASESOR (A) acreditada con la Resolución de Facultad N° 13966-2025-FCJE/UNJBG del 26 de junio del 2025, según el informe de tesis titulado: “LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y PERFIL EMPRENDEDOR EN ESTUDIANTES DE POSGRADO DE LA UNJBG, CON ANÁLISIS SOCIODEMOGRÁFICO, TACNA – 2025”.

Presentado por la Srta. Rossmery Eva Espinoza Pari. Para optar por el Título Profesional de Ingeniero Comercial.

Habiendo cumplido con lo establecido en el reglamento de originalidad y de similitud de trabajos de investigación y producción intelectual de la UNJBG, considerando que según la revisión, evaluación y análisis realizado a través del software de similitud textual TURNITIN, cuenta con el nivel de similitud permitido con un porcentaje de 9%. Por lo que **CERTIFICO LA SIMILITUD** de la tesis enunciada líneas arriba, cumple con el nivel permitido, para continuar con los trámites correspondientes y para su publicación en el repositorio institucional.

Se emite el presente certificado para continuar con los trámites de obtención del Título Profesional de Ingeniero Comercial.

Tacna, 27 de abril de 2026.



FIRMA ASESOR

Nombres y apellidos: MELINA ZAGARRA AQUINO
DNI: 45062275



FIRMA AUTOR

Nombres y apellidos: ROSSMERY EVA ESPINOZA PARI
DNI: 74288645



DEDICATORIA

A mis padres,
por ser el cimiento de cada uno de mis logros.
Por su paciencia infinita y su fe inquebrantable,
que me enseñaron que las metas
se alcanzan con trabajo y perseverancia.
Este logro nos pertenece.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por ser luz en los momentos de duda
y fortaleza en cada paso del proceso.

A los docentes que, con su guía, aportaron
al crecimiento académico que hizo posible este trabajo.

A mí, por la constancia y el compromiso
de culminar este objetivo.

Y a quien, con su sólido apoyo, fue un
pilar fundamental en este camino.

CONTENIDO

DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
CONTENIDO	vi
ÍNDICE DE TABLAS	x
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xiii
RESUMEN	xiv
ABSTRACT	xv
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	3
1.1. Planteamiento del problema	3
1.2. Formulación del problema	5
1.2.1. Problema general.....	5
1.2.2. Problemas específicos	5
1.3. Justificación e importancia.....	6
1.3.1. Justificación.....	6
1.3.2. Importancia.....	8
1.4. Objetivos	9

1.4.1. Objetivo general	9
1.4.2. Objetivos específicos.....	9
1.5. Hipótesis.....	10
1.5.1. Hipótesis general	10
1.5.2. Hipótesis específicas	10
1.6. Limitaciones de la investigación	10
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	12
2.1. Antecedentes del estudio	12
2.1.1. Antecedentes internacionales	12
2.1.2. Antecedentes nacionales	15
2.1.3. Antecedentes locales	17
2.2. Bases teóricas	18
2.2.1. Liderazgo transformacional.....	18
2.2.2. Perfil emprendedor	24
2.3. Definición de términos	35
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO.....	38
3.1. Características metodológicas de la investigación	38
3.1.1. Tipo de investigación	38

3.1.2. Nivel de investigación.....	38
3.1.3. Diseño de investigación	39
3.2. Población y muestra de estudio.....	39
3.2.1. Población.....	39
3.2.2. Muestra.....	41
3.2.3. Muestreo.....	42
3.3. Operacionalización de las variables	43
3.3.1. Identificación de variables	43
3.3.2. Operacionalización.....	43
3.4. Técnica e instrumento	46
3.4.1. Técnica	46
3.4.2. Instrumento.....	46
3.5. Procesamiento y análisis de datos	49
3.5.1. Procesamiento de datos.....	49
3.5.2. Análisis de datos	49
CAPÍTULO IV: ANÁLISIS DE RESULTADOS	51
4.1. Análisis descriptivo de las variables de estudio	51
4.1.1 Caracterización de la muestra	51

4.1.2. Análisis descriptivo de las variables principales	67
4.2. Prueba de Hipótesis	78
4.2.1. Comprobación de hipótesis	79
4.2.2. Comprobación de hipótesis específica 1	81
4.2.3. Comprobación de hipótesis específica 2	83
4.2.4. Comprobación de hipótesis específica 3	84
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN DE RESULTADOS	87
CONCLUSIONES.....	90
RECOMENDACIONES.....	92
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	94
Anexos.....	104
Anexo 1: Matriz de consistencia	105
Anexo 2: Ficha técnica instrumento Liderazgo Transformacional	106
Anexo 3: Ficha técnica instrumento Perfil Emprendedor	107
Anexo 4: Esquema del cuestionario	108

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Programas académicos de posgrado vinculados a las ciencias empresariales y negocios.....	40
Tabla 2 Distribución proporcional de programas académicos	43
Tabla 3 Operacionalización de las variables	44
Tabla 4 Escala de medición de la variable Liderazgo Transformacional.....	47
Tabla 5 Escala de medición de la variable Perfil Emprendedor.....	48
Tabla 6 Distribución de los estudiantes según programa de maestría.....	51
Tabla 7 Distribución de los estudiantes según género	53
Tabla 8 Distribución de los estudiantes según ingreso económico mensual.....	54
Tabla 9 Distribución de los estudiantes según ocupación laboral.....	56
Tabla 10 Distribución de los estudiantes según estado civil	57
Tabla 11 Distribución de los estudiantes según grupos etarios.....	58
Tabla 12 Nivel de Liderazgo Transformacional según características sociodemográficas de los estudiantes	61

Tabla 13 Nivel de Perfil Emprendedor según características sociodemográficas de los estudiantes	64
Tabla 14 Niveles de liderazgo transformacional en los estudiantes.....	67
Tabla 15 Niveles de perfil emprendedor en los estudiantes	69
Tabla 16 Distribución de los estudiantes según el nivel de la dimensión Motivación de logro	71
Tabla 17 Distribución de los estudiantes según el nivel de la dimensión Autonomía	72
Tabla 18 Distribución de los estudiantes según el nivel de la dimensión Innovación	73
Tabla 19 Distribución de los estudiantes según el nivel de la dimensión Locus de control interno.....	74
Tabla 20 Distribución de los estudiantes según el nivel de la dimensión Autoeficacia.....	75
Tabla 21 Distribución de los estudiantes según el nivel de la dimensión Tolerancia al estrés	76
Tabla 22 Distribución de los estudiantes según el nivel de la dimensión Toma de riesgos...	77
Tabla 23 Prueba de normalidad estadística	79
Tabla 24 Correlación de Rho-Spearman entre Liderazgo Transformacional y Perfil Emprendedor, en los estudiantes del posgrado de la UNJBG	80

Tabla 25	Prueba de Chi-cuadrado para el nivel de Liderazgo Transformacional	82
Tabla 26	Prueba de Chi-cuadrado para el nivel de Perfil Emprendedor	83
Tabla 27	Correlación de Rho-Spearman entre el Liderazgo Transformacional y las dimensiones del Perfil Emprendedor	85

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Distribución de los estudiantes según programa de maestría	52
Figura 2	Distribución de los estudiantes según género	54
Figura 3	Distribución de los estudiantes según ingreso económico mensual	55
Figura 4	Distribución de los estudiantes según ocupación laboral	57
Figura 5	Distribución de los estudiantes según grupos etarios	60
Figura 6	Niveles de liderazgo transformacional en los estudiantes	68
Figura 7	Niveles de perfil emprendedor en los estudiantes	70

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el perfil emprendedor en los estudiantes de la Escuela de Posgrado de la UNJBG, Tacna, 2025. Metodológicamente, el estudio fue de tipo básico, de nivel correlacional y con un diseño no experimental de corte transversal. La población estuvo conformada por 246 estudiantes de programas de maestría vinculados a las ciencias empresariales, seleccionándose una muestra de 150 participantes mediante muestreo no probabilístico por conveniencia. Para la recolección de datos se aplicó un cuestionario que evaluó las variables liderazgo transformacional y perfil emprendedor. En el análisis descriptivo se identificó que el liderazgo transformacional se presenta predominantemente en un nivel medio (50,0 %), mientras que el perfil emprendedor se ubicó mayoritariamente en un nivel alto (61,3 %). En el análisis inferencial se empleó el coeficiente de correlación Rho de Spearman, evidenciándose una relación directa, positiva y altamente significativa entre ambas variables ($\rho = 0,962$; $p < 0,05$). Asimismo, se hallaron correlaciones significativas entre el liderazgo transformacional y diversas dimensiones del perfil emprendedor, destacando la innovación ($\rho = 0,715$) y el locus de control interno ($\rho = 0,643$); no obstante, no se evidenció relación significativa con la dimensión autonomía ($p > 0,05$). Se concluye que el liderazgo transformacional se encuentra estrechamente vinculado al desarrollo del perfil emprendedor en los estudiantes de posgrado, evidenciando que el fortalecimiento de competencias de liderazgo se asocia con mayores niveles de capacidades emprendedoras en el contexto universitario.

Palabras clave: Liderazgo transformacional, perfil emprendedor, estudiantes de posgrado, emprendimiento, educación superior.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between transformational leadership and the entrepreneurial profile of students from the Graduate School of the UNJBG, Tacna, 2025. Methodologically, the study was basic in nature, correlational in level, and employed a non-experimental, cross-sectional design. The population consisted of 246 graduate students enrolled in master's programs related to business sciences, from which a sample of 150 participants was selected through non-probabilistic convenience sampling. Data were collected using a questionnaire that assessed the variables of transformational leadership and entrepreneurial profile. Descriptive analysis revealed that transformational leadership was predominantly at a medium level (50.0%), while the entrepreneurial profile was mostly at a high level (61.3%). For inferential analysis, Spearman's Rho correlation coefficient was applied, revealing a direct, positive, and highly significant relationship between transformational leadership and entrepreneurial profile ($\rho = 0.962$; $p < 0.05$). Additionally, significant correlations were found between transformational leadership and several dimensions of the entrepreneurial profile, particularly innovation ($\rho = 0.715$) and internal locus of control ($\rho = 0.643$). However, no significant relationship was observed with the autonomy dimension ($p > 0.05$). It is concluded that transformational leadership is closely linked to the development of the entrepreneurial profile among graduate students, demonstrating that strengthening inspirational and motivational leadership competencies is associated with higher levels of entrepreneurial capabilities in the university context.

Keywords: Transformational leadership, entrepreneurial profile, graduate students, entrepreneurship, higher education.

INTRODUCCIÓN

En el contexto actual, caracterizado por entornos organizacionales dinámicos, competitivos y altamente cambiantes, el liderazgo y el emprendimiento se han consolidado como competencias clave para el desarrollo económico y social. Las organizaciones demandan profesionales capaces no solo de adaptarse a los cambios, sino también de generar valor, innovar y movilizar a otros hacia el logro de objetivos comunes.

En el ámbito de la educación superior, particularmente en los programas de posgrado, estas competencias adquieren especial relevancia, dado que los estudiantes se preparan para asumir roles directivos, gerenciales o emprendedores en diversos sectores productivos. El liderazgo transformacional, al centrarse en la influencia positiva y el fortalecimiento de las capacidades individuales, puede constituirse en un factor determinante para el desarrollo de un perfil emprendedor sólido, orientado a la creación de valor y a la mejora continua. No obstante, la relación entre ambas variables requiere ser analizada de manera empírica en contextos académicos específicos.

En el Perú, y especialmente en las universidades públicas, resulta pertinente examinar cómo se manifiestan estas variables en estudiantes de posgrado, considerando sus características académicas y su proyección profesional. La Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, ubicada en la ciudad de Tacna, constituye un escenario relevante para el análisis de esta problemática, al formar profesionales vinculados a las ciencias empresariales que enfrentan retos de liderazgo y emprendimiento tanto en el ámbito público como privado.

Bajo este enfoque, la presente investigación tiene como objetivo determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el perfil emprendedor en los estudiantes de la Escuela de Posgrado de la UNJBG, Tacna, 2025, aportando evidencia empírica que permita comprender la interacción entre ambas variables y su relevancia en la formación de profesionales de posgrado.

La investigación se estructura en cinco capítulos. El Capítulo I: Problema de investigación, presenta la descripción de la realidad problemática, la formulación del problema general y los problemas específicos, la justificación e importancia del estudio, las limitaciones, así como los objetivos e hipótesis de la investigación. El Capítulo II: Marco teórico, desarrolla los antecedentes internacionales, nacionales y locales, las bases teóricas que sustentan las variables de estudio y la definición de términos fundamentales para la comprensión del tema abordado. El Capítulo III: Marco metodológico, describe el enfoque, tipo y diseño de la investigación, la población y muestra, la operacionalización de las variables, así como las técnicas e instrumentos de recolección de datos y el procesamiento y análisis de la información. El Capítulo IV: Análisis de resultados, presenta el análisis descriptivo e inferencial de los datos obtenidos. El Capítulo V: Discusión de resultados, contrasta los resultados del estudio con los antecedentes y bases teóricas. Finalmente se expone las principales conclusiones y recomendaciones derivadas de la investigación.

CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1.Planteamiento del problema

El liderazgo transformacional, según Northouse (2013), se define como un proceso que “cambia e inspira a los seguidores para que alcancen un desempeño elevado y desarrollen su propio potencial” (p. 186), fundamentándose en la ética, la motivación y la influencia carismática. Yukl (2013) complementa esta visión explicando que este estilo fomenta la innovación y estimula el pensamiento crítico, articulando una visión inspiradora que empodera a los seguidores. En esta línea, Carless et al. (2000) operacionalizan este constructo a través de conductas esenciales como comunicar una visión, desarrollar al personal, ser innovadores y predicar con el ejemplo; características que teóricamente guardan una estrecha relación con las competencias requeridas para emprender.

Por su parte, el perfil emprendedor es entendido como un conjunto de rasgos conductuales y cognitivos. Castillo et al. (2021) destacan dimensiones como la motivación de logro, autonomía, innovación, autoeficacia y toma de riesgos. Asimismo, Chan Magaña (2014) caracteriza al emprendedor por su capacidad para identificar oportunidades y transformar ideas en proyectos mediante la gestión eficiente de recursos. En el ámbito académico, el emprendimiento se concibe como "un patrón creativo e innovador de pensar y actuar de los alumnos" (Paz et al., 2020, p. 162), lo que sugiere que la formación universitaria no solo debe instruir, sino fomentar una cultura proactiva.

En el contexto global, si bien las MIPYME son pilares económicos representando el 90% de las empresas y el 50% del PBI mundial (Naciones Unidas, 2023), existe una crisis

latente de liderazgo y gestión. Gallup (2025) revela que solo el 21% de los trabajadores a nivel mundial están comprometidos con su trabajo, atribuyendo gran parte de esta desconexión a la deficiente calidad del liderazgo en los mandos intermedios. Además, solo el 27% de los gerentes se encuentran plenamente comprometidos, lo que evidencia brechas críticas en la práctica directiva. Esto subraya la necesidad de estilos como el liderazgo transformacional, capaces de alinear el capital humano con la efectividad organizacional y la intención emprendedora que, según Sieger et al. (2021), está presente en el 17.8% de los estudiantes universitarios globales.

A nivel de América Latina, las MIPYME conforman el 98% del tejido empresarial, pero su contribución al PBI es baja (29%) debido principalmente a su "limitada productividad y capacidades de gestión" (Hernández et al., 2022, p. 409). Aunque reportes como el Global Entrepreneurship Monitor muestran una región dinámica con alta participación en emprendimientos iniciales en países como Ecuador y Chile (Entrepreneur en Español, 2024), la sostenibilidad de estos negocios se ve amenazada por la falta de líderes capaces de consolidar estos proyectos más allá de la etapa inicial.

En el Perú, el escenario es paradójico: existe una alta tasa de emprendimiento temprano (22.4%) y una fuerte disposición a iniciar negocios (Ministerio de la Producción, 2024), destacando como uno de los países con más emprendedores jóvenes de la región (El Comercio, 2025). Sin embargo, la calidad del liderazgo organizacional es crítica. Según Bumeran (Infobae, 2025), el 71% de los trabajadores peruanos ha considerado renunciar por problemas de liderazgo, y el 49% no percibe a su jefe como un verdadero líder. Esto sugiere que, aunque existe la "chispa" emprendedora en la población, fallas estructurales en las competencias de liderazgo podrían estar limitando el éxito y la profesionalización de estas iniciativas.

Finalmente, en el contexto local de Tacna, a pesar de los esfuerzos de formalización del programa "Tu Empresa" que atendió a más de 350 emprendedores en 2024 (Ministerio de la Producción, 2024), la mayoría de las iniciativas continúan siendo de subsistencia y con bajo componente innovador. En el ámbito académico de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann (UNJBG), antecedentes como el de Sheron Ramírez (2012) indicaron debilidades en el perfil emprendedor de los estudiantes de pregrado. No obstante, existe un vacío de conocimiento respecto a los estudiantes de la Escuela de Posgrado, quienes, por su perfil profesional y madurez, deberían ser los llamados a ejercer un liderazgo transformacional que potencie sus capacidades emprendedoras hacia niveles de mayor impacto y sostenibilidad.

1.2. Formulación del problema

De acuerdo con lo anteriormente señalado, se procede a formular el problema de investigación.

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y el perfil emprendedor en los estudiantes de la Escuela de Posgrado de la UNJBG-Tacna, 2025?

1.2.2. Problemas específicos

- a) ¿Cuáles son las características sociodemográficas predominantes (edad, sexo, ingreso, ocupación) en los estudiantes de la Escuela de Posgrado de la UNJBG, Tacna, 2025?
- b) ¿Cuál es el nivel de liderazgo transformacional que presentan los estudiantes de la Escuela de Posgrado de la UNJBG, Tacna, 2025?

- c) ¿Cuál es el nivel de perfil emprendedor que poseen los estudiantes de la Escuela de Posgrado de la UNJBG, Tacna, 2025?
- d) ¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y las dimensiones del perfil emprendedor (motivación al logro, autonomía, innovación, locus de control, autoeficacia, optimismo, tolerancia al estrés y toma de riesgos) en los estudiantes de la Escuela de Posgrado de la UNJBG, Tacna, 2025?

1.3. Justificación e importancia

1.3.1. Justificación

Justificación técnica-científica

La presente investigación posee relevancia técnico-científica puesto que aborda la relación funcional entre el liderazgo transformacional y el perfil emprendedor, dos constructos que, si bien cuentan con literatura amplia de manera independiente, han sido escasamente estudiados en su interacción conjunta dentro del contexto de posgrado en el sur del Perú. El estudio pretende cubrir este vacío de conocimiento, aportando nueva evidencia empírica que demuestre cómo las competencias directivas (visión, estimulación intelectual) pueden actuar como predictores o catalizadores de la conducta emprendedora en una población académica altamente especializada.

Asimismo, los resultados contribuyen al fortalecimiento del cuerpo teórico existente, proporcionando información sistemática y basada en instrumentos psicométricos validados, lo que garantiza la rigurosidad científica del conocimiento generado. Esta investigación constituye

un insumo base (línea de base) para futuras líneas de estudio vinculadas al desarrollo de la psicología organizacional y la formación de competencias en el ecosistema universitario.

Justificación económica

Desde una perspectiva económica, identificar el nivel de liderazgo transformacional y el perfil emprendedor en estudiantes de posgrado permite reconocer potencialidades para la creación de iniciativas de negocio, la innovación y la mejora de la competitividad regional. Los programas de posgrado forman profesionales con capacidad de generar valor en diferentes laborales; por ello, conocer sus habilidades de liderazgo y emprendimiento posibilita orientar decisiones institucionales que favorezcan la generación de proyectos, empresas y servicios con impacto económico.

En consecuencia, los resultados del estudio pueden convertirse en una herramienta para impulsar estrategias que fortalezcan el tejido empresarial local, contribuyendo indirectamente al desarrollo económico de la región de Tacna.

Justificación social

El liderazgo transformacional y el perfil emprendedor son competencias con impacto social, pues promueven la participación activa, el liderazgo positivo y la capacidad de proponer soluciones innovadoras a problemáticas comunitarias. Evaluar estos aspectos en estudiantes de posgrado resulta relevante debido al rol que cumplen como futuros gestores, docentes, directivos y profesionales especializados, quienes pueden transferir sus habilidades hacia diferentes entornos sociales y organizacionales.

Al fomentar líderes transformadores y emprendedores con sensibilidad social, la presente investigación contribuye a fortalecer capacidades de alto impacto colectivo que potencien el desarrollo de comunidades y organizaciones en la región Tacna.

Justificación institucional

La presente investigación se justifica en el marco de las políticas institucionales impulsadas por la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann (UNJBG), orientadas a fortalecer el emprendimiento, la innovación y el liderazgo entre su comunidad universitaria. Entre estas iniciativas destaca la labor de la Incubadora de Empresas UNJBG – INCUBAS, dependencia del Vicerrectorado de Investigación, la cual promueve programas de preincubación emprendedora y espacios formativos vinculados a la innovación y liderazgo, evidenciando el compromiso institucional con el fortalecimiento de competencias profesionales avanzadas.

En ese sentido, contar con información diagnóstica sobre el liderazgo transformacional y el perfil emprendedor de los estudiantes de posgrado permite a la universidad ajustar estrategias formativas, diseñar programas de fortalecimiento de capacidades y consolidar el ecosistema emprendedor basadrino.

1.3.2. Importancia

La presente investigación es importante porque genera información útil para la toma de decisiones académicas, administrativas y formativas en la Escuela de Posgrado de la UNJBG. Al identificar el nivel de liderazgo transformacional y del perfil emprendedor en los estudiantes,

se obtendrá un diagnóstico que permitirá fortalecer los planes de estudio, diseñar programas de capacitación, implementar estrategias de acompañamiento académico y promover iniciativas emprendedoras y de liderazgo basadas en evidencia.

Asimismo, los hallazgos podrán contribuir a optimizar políticas institucionales relacionadas con la innovación, el emprendimiento y la formación de líderes competentes, impactando no solo en la comunidad universitaria sino también en el entorno social y económico de la región.

De esta manera, la investigación trasciende los límites académicos y se convierte en un aporte relevante para el desarrollo regional y la mejora continua de la formación profesional en el nivel de posgrado.

1.4.Objetivos

1.4.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el perfil emprendedor en estudiantes de la Escuela de Posgrado de la UNJBG, Tacna, 2025.

1.4.2. Objetivos específicos

- a) Identificar las características sociodemográficas predominantes (edad, sexo, ingreso, ocupación) en los estudiantes de la Escuela de Posgrado de la UNJBG, Tacna, 2025.
- b) Describir el nivel de liderazgo transformacional que presentan los estudiantes de la Escuela de Posgrado de la UNJBG, Tacna, 2025.

- c) Precisar el nivel de perfil emprendedor que poseen los estudiantes de la Escuela de Posgrado de la UNJBG, Tacna, 2025.
- d) Identificar la relación entre el liderazgo transformacional y las dimensiones del perfil emprendedor (motivación al logro, autonomía, innovación, locus de control, autoeficacia, optimismo, tolerancia al estrés y toma de riesgos) en los estudiantes de la Escuela de Posgrado de la UNJBG, Tacna, 2025.

1.5.Hipótesis

1.5.1. Hipótesis general

Existe una relación directa y significativa entre el liderazgo transformacional y el perfil emprendedor en estudiantes de la Escuela de Posgrado de la UNJBG, Tacna, 2025.

1.5.2. Hipótesis específicas

- a) El nivel de liderazgo transformacional predominante en los estudiantes de posgrado es alto.
- b) El nivel de perfil emprendedor predominante en los estudiantes de posgrado es alto.
- c) Existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y las dimensiones del perfil emprendedor (motivación al logro, autonomía, innovación, locus de control, autoeficacia, optimismo, tolerancia al estrés y toma de riesgos) en los estudiantes de posgrado.

1.6.Limitaciones de la investigación

Entre las principales limitaciones de este estudio se consideran las siguientes:

Área geográfica

El estudio se desarrolló exclusivamente con estudiantes de los programas académicos vinculados a las ciencias empresariales y negocios de la Escuela de Posgrado de la UNJBG, en la ciudad de Tacna. Esta delimitación restringe la posibilidad de generalizar los hallazgos a otras instituciones, regiones o áreas de formación.

Época o período

La investigación se llevó a cabo con información del año académico 2025; por tanto, los resultados reflejarán únicamente las condiciones y características del periodo analizado, sin contemplar posibles variaciones o tendencias en años diferentes.

Método empleado

El estudio empleó un enfoque descriptivo - correlacional con diseño no experimental y corte transversal. En consecuencia, los análisis permiten identificar asociaciones entre las variables, más no establecer relaciones de causalidad.

Tipo y calidad de los datos

La recolección de información se realizó mediante una encuesta autoadministrada. Cabe mencionar que este tipo de técnica depende de la veracidad, comprensión y disposición de los participantes, lo que podría generar sesgos de respuesta o variabilidad en la calidad de los datos obtenidos.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del estudio

A continuación, se presentan los antecedentes más relevantes que fundamentan la presente investigación, organizados en tres niveles: internacional, nacional y local. Estos estudios abordan en conjunto las variables de liderazgo transformacional y perfil emprendedor, proporcionando información útil para contextualizar y justificar el desarrollo del presente estudio.

2.1.1. Antecedentes internacionales

En México, Santamaría Velasco et al. (2024), en su artículo “Liderazgo transformacional y emprendimiento en estudiantes: una vía hacia el desarrollo educativo sostenible”, desarrollaron un estudio cuyo objetivo fue identificar las características del liderazgo transformacional percibido por estudiantes de la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez y su relación con la intención de intraemprendimiento. La investigación empleó un enfoque mixto, aplicando cuestionarios junto con entrevistas semiestructuradas, dirigidas a una muestra de 50 estudiantes. Los resultados evidenciaron que el liderazgo transformacional docente se relaciona positivamente con la motivación, la participación estudiantil y la generación de ideas innovadoras, promoviendo el desarrollo del intraemprendimiento. Asimismo, se reportó que los estudiantes perciben mayor iniciativa emprendedora cuando reciben retroalimentación motivadora y guía transformacional. Los autores concluyen que este estilo de liderazgo actúa como un catalizador para fortalecer competencias emprendedoras en contextos universitarios.

En Ecuador, Álava y Quinde (2023), en el artículo “Análisis explicativo del liderazgo transformacional en el perfil emprendedor social de jóvenes universitarios”, analizaron el efecto del liderazgo transformacional y sus subdimensiones en el perfil emprendedor social de estudiantes de la Universidad de Cuenca. El estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, aplicando encuestas a una muestra de 856 estudiantes, complementadas con análisis factorial exploratorio y regresión lineal múltiple. Los resultados mostraron efectos positivos y significativos del liderazgo transformacional sobre la percepción emprendedora social, la orientación hacia el emprendimiento y la intención emprendedora. Particularmente, la dimensión de motivación inspiradora presentó los coeficientes más altos dentro del modelo explicativo. Las autoras concluyen que el liderazgo transformacional fortalece la autoeficacia, la aprobación social y el compromiso hacia iniciativas emprendedoras con impacto social.

Por otro lado, en Irán, Khorshid et al. (2023) mediante el artículo “Modelling the effect of transformational leadership on entrepreneurial orientation in academic departments: the mediating role of faculty members’ speaking up”, investigaron la influencia del liderazgo transformacional ejercido por los jefes de departamento en la orientación emprendedora de las unidades académicas, incorporando la conducta proactiva de speaking up como variable mediadora. El estudio tuvo un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, y se basó en encuestas aplicadas a 217 docentes pertenecientes a 50 departamentos académicos de universidades del municipio de Qom, Irán. Los resultados confirmaron relaciones positivas y significativas entre liderazgo transformacional, expresión activa del personal docente y orientación emprendedora departamental, verificándose además el rol mediador del speaking

up. Los autores concluyen que la adopción de prácticas de liderazgo transformacional fortalece la innovación, la participación académica y la conducta emprendedora organizacional.

Por su parte, en Colombia, López et al. (2022) desarrollaron el estudio “Perfil emprendedor de estudiantes y graduados de la Especialización en Gerencia Financiera de UNIMINUTO” cuyo propósito fue caracterizar los elementos que configuran el perfil emprendedor de los estudiantes y egresados del programa. El estudio aplicó un enfoque cuantitativo de alcance correlacional a una muestra probabilística de 190 participantes, seleccionados de una población de 374 estudiantes y graduados. Se utilizó una encuesta estructurada y la correlación se evaluó mediante la prueba Chi-cuadrado de Pearson. Los resultados mostraron que el 84 % de los encuestados manifestó interés en emprender, mientras que las principales barreras fueron la falta de financiamiento, la carga fiscal y la falta de experiencia. Además, la edad se correlacionó significativamente con la capacidad para asumir riesgos y con la motivación emprendedora. El estudio concluye que la formación posgradual incide positivamente en el desarrollo de actitudes emprendedoras y en la consolidación de un perfil caracterizado por la actitud, la constancia, el liderazgo, la motivación y la autoconfianza.

Asimismo, en Malasia, Fauzi et al. (2021) en su artículo “The influence of transformational leadership on Malaysian students’ entrepreneurial behaviour” analizaron la relación entre liderazgo transformacional, empoderamiento psicológico y gestión del conocimiento en el comportamiento emprendedor de estudiantes universitarios de ingeniería. Se trató de una investigación de enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, basada en encuestas aplicadas a 177 estudiantes, cuyo análisis se realizó mediante un modelo de ecuaciones estructurales PLS-SEM. Los hallazgos revelaron que la motivación inspiradora fue

el predictor más fuerte del comportamiento emprendedor y del intercambio de conocimiento, mientras que la consideración individualizada también presentó efectos significativos. En contraste, la influencia idealizada y la estimulación intelectual no mostraron efectos estadísticamente significativos. Además, el empoderamiento psicológico y el intercambio de conocimiento mostraron una influencia positiva en el comportamiento emprendedor. Los autores concluyen que el liderazgo transformacional es determinante para promover la participación estudiantil en actividades emprendedoras.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Bellido Jacho (2025), en su tesis titulada “Impacto del liderazgo transformacional sobre el perfil emprendedor de las empresas PYMES en Lima Metropolitana”, tuvo como objetivo identificar el impacto del liderazgo transformacional sobre el perfil emprendedor en pequeñas y medianas empresas. El estudio empleó un enfoque cuantitativo y diseño no experimental, aplicó una encuesta a una muestra de 130 participantes y validó sus instrumentos mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, utilizando posteriormente un análisis de regresión logística ordinal. Los resultados demostraron que el liderazgo transformacional ejerce un impacto positivo significativo en el perfil emprendedor, siendo la motivación inspiracional la dimensión más influyente, seguida de la estimulación intelectual, consideración individualizada e influencia idealizada. La autora concluyó que este estilo de liderazgo contribuye al fortalecimiento del perfil emprendedor dentro de las PYMES de Lima Metropolitana

Por su parte, Vela y Ramos (2024) desarrollaron la tesis “Perfil emprendedor y la influencia de factores sociodemográficos en la intención de emprendimiento en estudiantes

universitarios de Arequipa 2023”, en la Universidad Católica San Pablo. La investigación siguió un enfoque cuantitativo y un diseño descriptivo-correlacional, aplicándose dos cuestionarios tipo Likert, para medir cada variable respectivamente, a una muestra de 385 estudiantes universitarios de diversas facultades. Los resultados demostraron que existe relación significativa entre el perfil emprendedor y la intención de emprendimiento, y que las variables sociodemográficas de edad y sexo presentan diferencias relevantes en la disposición para emprender, mientras que el nivel de estudios no influye significativamente. Además, los estudiantes con mayor motivación y liderazgo evidenciaron una mayor intención emprendedora. El estudio concluyó que el perfil emprendedor constituye un factor determinante en el desarrollo de la intención de emprendimiento entre los jóvenes universitarios arequipeños.

Asimismo, Díaz Heredia (2020) en su tesis titulada “Liderazgo transformacional y emprendimiento en las micro y pequeñas empresas del sector ferretero en Tingo María”, se propuso determinar si el liderazgo transformacional era predominante en los emprendedores de dicho sector. La investigación fue de tipo aplicada, de nivel descriptivo y enfoque cuantitativo; se aplicó un cuestionario a una muestra de 41 emprendedores, de los cuales 40 proporcionaron datos válidos. Los resultados mostraron niveles alto (30 %), medio (32 %) y bajo (37.5 %) de liderazgo transformacional, sin evidenciar predominancia clara. Además, el análisis estadístico reveló que no existía relación significativa entre liderazgo transformacional y emprendimiento, concluyéndose que este estilo de liderazgo no determinaba los niveles de emprendimiento en las MYPE ferreteras analizadas.

De la misma forma, Leguía Alarcón (2017) en su tesis 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”, tuvo como finalidad analizar el grado de relación entre ambas variables en estudiantes universitarios. La investigación adoptó un enfoque cuantitativo, fue de tipo básico, diseño no experimental y nivel descriptivo correlacional, y contó con una muestra de 133 estudiantes entre séptimo y décimo ciclo. Se utilizó el coeficiente de relación Ro de Spearman dando un valor de 0.543, mostrando una correlación positiva media, lo que indica que mayores niveles de liderazgo transformacional se asocian con un mayor desarrollo del espíritu emprendedor. La autora concluyó que promover habilidades de liderazgo transformacional en el ámbito universitario fortalece capacidades emprendedoras en los estudiantes.

2.1.3. Antecedentes locales

En el ámbito local, Laque Alvarez (2020) en su tesis titulada "Análisis del perfil emprendedor de las generaciones X, Y y Z en la ciudad de Tacna, año 2019", tuvo como objetivo analizar el nivel del perfil emprendedor de las generaciones X, Y y Z en la ciudad de Tacna. Se trató de una investigación de enfoque cuantitativo, de tipo básica, con nivel descriptivo y diseño no experimental, transversal. La muestra estuvo conformada por 384 personas pertenecientes a las tres generaciones en estudio, a quienes se aplicó un cuestionario estructurado. Los resultados indicaron que el perfil emprendedor general alcanzó un nivel alto (79.2 %), siendo la Generación Y la que obtuvo el mayor puntaje promedio (89.1 %), seguida de la Generación X (81.3 %) y la Generación Z (67.2 %). Se concluyó que la Generación Y presenta un perfil emprendedor más desarrollado, lo que evidencia diferencias generacionales en la disposición y las capacidades emprendedoras dentro del contexto local de Tacna.

Asimismo, Sheron Ramírez (2012) desarrolló la tesis "Perfil emprendedor de los estudiantes de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann - Tacna - Perú", con el objetivo de evaluar el perfil emprendedor de los estudiantes del último año de las Escuelas Académicas Profesionales de Ciencias Administrativas, Ingeniería Comercial e Ingenierías Productivas. La investigación fue de enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo y diseño no experimental, transversal. La muestra estuvo integrada por 134 estudiantes matriculados en el quinto año de estudios, a quienes se aplicó un cuestionario estructurado. Los resultados evidenciaron que menos del 50 % de los estudiantes presentaban un perfil emprendedor adecuado, y que las mujeres mostraron una mayor aspiración a tener una empresa propia. El estudio concluyó que la formación universitaria influye significativamente en el desarrollo de las actitudes y competencias emprendedoras, aunque persisten brechas en el fortalecimiento de estas habilidades en el ámbito académico local.

2.2.Bases teóricas

2.2.1. Liderazgo transformacional

2.2.1.1.Definiciones

Burns (1978) introdujo por primera vez el concepto de liderazgo transformacional, definiéndolo como un proceso mediante el cual “los líderes y seguidores se elevan mutuamente a niveles más altos de motivación y moralidad” (p. 20). Según el autor, este tipo de liderazgo trasciende el intercambio transaccional y se orienta a transformar valores, propósito y sentido colectivo, buscando cambios profundos en individuos y organizaciones. Desde esta perspectiva, el liderazgo transformacional moviliza a las personas hacia metas compartidas a través de la inspiración y el compromiso moral.

Bass (1985) amplió y operacionalizó la propuesta inicial de Burns, definiendo el liderazgo transformacional como la capacidad del líder para influir en sus seguidores a través de la inspiración, la consideración individualizada, la estimulación intelectual y la influencia idealizada. Bass (1990) sostiene que este estilo de liderazgo incrementa los niveles de esfuerzo, motivación y desempeño de los seguidores, al reforzar la confianza, el compromiso y la identificación con la misión institucional. Su aporte fue decisivo al convertir el enfoque en un modelo empírico y medible en contextos organizacionales.

En el marco del enfoque organizacional, Avolio y Bass (1994) describieron el liderazgo transformacional dentro del denominado *Full Range Leadership Model*, conceptualizándolo como un estilo que promueve el desarrollo, la autonomía y el crecimiento de los seguidores mediante acciones que inspiran, generan visión y fomentan la creatividad. Para los autores, un líder transformacional no solo dirige, sino que desarrolla capacidades y potencia las habilidades de quienes lo siguen. Este modelo se consolidó posteriormente con el uso del instrumento MLQ (Multifactor Leadership Questionnaire), una de las herramientas más empleadas en investigaciones sobre liderazgo.

Por su parte, Podsakoff et al. (1990) definieron el liderazgo transformacional a partir de sus comportamientos observables, estableciendo seis dimensiones empíricas: identificación del líder, visión articulada, toma de riesgos, comunicación eficaz, expectativas de desempeño elevadas y motivación grupal. Bajo esta aproximación empírica, el liderazgo transformacional se entiende como un conjunto de conductas que influyen en las percepciones de los seguidores y facilitan el logro de metas organizacionales mediante mecanismos inspiracionales y motivacionales.

Desde una perspectiva contemporánea, Northouse (2013) define el liderazgo transformacional como un proceso que “cambia e inspira a los seguidores para que alcancen un desempeño elevado y desarrollen su propio potencial” (p. 186). Para el autor, este estilo se fundamenta en el desarrollo humano, la ética, la motivación y la influencia carismática del líder, quien moviliza a las personas hacia objetivos compartidos mediante el compromiso emocional y cognitivo. Este enfoque es ampliamente utilizado en el ámbito académico debido a su claridad conceptual y aplicabilidad en múltiples contextos.

Asimismo, Yukl (2013) plantea que el liderazgo transformacional se caracteriza por comportamientos que fortalecen el compromiso con la misión, fomentan la innovación y estimulan el pensamiento crítico. En su análisis, este estilo enfatiza la construcción de significados compartidos, la articulación de una visión inspiradora y el aumento del empoderamiento de los seguidores. El autor destaca que el liderazgo transformacional tiene efectos positivos en la efectividad organizacional, la satisfacción laboral y el desarrollo de capacidades individuales.

Por último, Carless et al. (2000) plantean que los líderes transformacionales se caracterizan por manifestar siete conductas esenciales. Primero, comunican una visión clara del futuro organizacional; segundo, fomentan el desarrollo del personal al identificar las necesidades y capacidades de cada trabajador, mostrando un interés individualizado; tercero, brindan apoyo para trabajar hacia sus objetivos; cuarto, empoderan al personal otorgándoles autoridad para ejecutar acciones y respaldando sus decisiones; quinto, introducen enfoques innovadores utilizando estrategias no convencionales; sexto, lideran con el ejemplo a través de conductas coherentes con los valores y actitudes que promueven; y séptimo, son carismáticos

al inspirar a los miembros de la organización a superar sus intereses personales, asumir una visión colectiva y trabajar para conseguir resultados extraordinarios.

2.2.1.2. Teorías

Teoría del liderazgo transformacional – James MacGregor Burns (1978)

Burns (1978) plantea que el liderazgo transformacional es un proceso mediante el cual líderes y seguidores se influyen mutuamente para alcanzar niveles superiores de motivación, conciencia moral y compromiso colectivo.

El autor sostiene que este estilo de liderazgo trasciende los intercambios transaccionales y promueve la elevación de valores, aspiraciones y propósitos, impulsando la transformación de individuos y organizaciones. Desde esta perspectiva, el liderazgo transformacional se caracteriza por su naturaleza ética, ya que orienta el comportamiento hacia la justicia, la integridad y la búsqueda del bienestar común. Burns explica que la verdadera transformación ocurre cuando el líder cuestiona el statu quo, inspira a los seguidores y facilita cambios estructurales capaces de generar impacto sostenible en las instituciones y en la sociedad. Esta teoría se reconoce como el cimiento conceptual que dio origen a los modelos posteriores de liderazgo en el ámbito académico.

Teoría del liderazgo transformacional – Bernard M. Bass (1985, 1990)

Bass (1985, 1990) desarrolla un modelo que amplía la propuesta conceptual de Burns y la convierte en un enfoque empírico capaz de ser observado y medido dentro de las organizaciones. Según el autor, el liderazgo transformacional se expresa a través de cuatro

dimensiones fundamentales: la influencia idealizada, la motivación inspiradora, la estimulación intelectual y la consideración individualizada. Estas dimensiones permiten que el líder eleve el desempeño, la satisfacción y el compromiso de los seguidores mediante la construcción de confianza, la comunicación de una visión desafiante, el fomento del pensamiento crítico y la atención personalizada a las necesidades de cada miembro.

Bass propone que los líderes transformacionales no solo impulsan resultados superiores, sino que generan un clima organizacional que favorece la creatividad, la innovación y el desarrollo profesional continuo.

Modelo del liderazgo de rango completo (Full Range Leadership Model) – Bass y Avolio (1994, 2000)

El Modelo de Liderazgo de Rango Completo propuesto por Bass y Avolio (1994, 2000) constituye uno de los enfoques más influyentes en el estudio contemporáneo del liderazgo, ya que integra distintos estilos de conducción dentro de un mismo marco teórico. Este modelo plantea que el comportamiento del líder se desarrolla a lo largo de un continuo que va desde formas pasivas e ineficaces de liderazgo hasta niveles altamente efectivos representados por el liderazgo transformacional.

En el extremo inferior del continuo se ubica el liderazgo *laissez-faire*, caracterizado por la ausencia de toma de decisiones, escasa supervisión y mínima intervención del líder en las actividades del grupo. En un nivel intermedio se encuentra el liderazgo transaccional, basado en relaciones de intercambio entre líder y seguidores, donde el cumplimiento de objetivos se logra mediante recompensas, supervisión y corrección de errores. Finalmente, en el nivel más

alto del modelo se sitúa el liderazgo transformacional, considerado el estilo más efectivo, debido a su capacidad para inspirar, motivar y generar cambios positivos en las actitudes, valores y desempeño de los seguidores.

El liderazgo transformacional se estructura en cuatro componentes fundamentales: la influencia idealizada, que refleja el carisma y la confianza que el líder genera; la motivación inspiracional, orientada a transmitir una visión compartida; la estimulación intelectual, que fomenta la creatividad y el pensamiento crítico; y la consideración individualizada, enfocada en el desarrollo personal de cada miembro del grupo. Estos elementos permiten promover un mayor compromiso organizacional, innovación y crecimiento individual.

Para la evaluación empírica de estos estilos, Bass y Avolio desarrollaron el Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ), instrumento ampliamente validado y utilizado en investigaciones internacionales, el cual permite medir la presencia y efectividad de los diferentes tipos de liderazgo dentro de diversos contextos organizacionales y educativos.

Teoría del liderazgo carismático – Robert House (1977)

House (1977) propone que el liderazgo carismático se fundamenta en la capacidad del líder para generar un fuerte vínculo emocional con sus seguidores mediante la articulación de una visión clara y atractiva, la demostración de confianza, la sensibilidad a las necesidades del grupo y la expresión de conductas que inspiran admiración.

El autor explica que los líderes carismáticos influyen en el comportamiento de los seguidores a través de la comunicación simbólica, el ejemplo personal y la capacidad para

interpretar adecuadamente el entorno. Aunque esta teoría no es idéntica al liderazgo transformacional, constituye un antecedente teórico esencial, ya que el componente de influencia idealizada del modelo transformacional surge de los principios carismáticos. House destaca que el liderazgo carismático incrementa el compromiso, fortalece la identidad colectiva y orienta a las personas hacia el logro de metas extraordinarias.

2.2.2. Perfil emprendedor

2.2.2.1. Definiciones

Desde una perspectiva económica, Schumpeter (1934) sostiene que el emprendedor es el agente capaz de introducir innovaciones y transformar el sistema productivo mediante nuevas combinaciones que alteran el equilibrio existente. En el ámbito motivacional, McClelland (1961) plantea que la necesidad de logro constituye un rasgo central del comportamiento emprendedor, pues impulsa a establecer metas exigentes y persistir en su cumplimiento. Complementariamente, Bandura (1986) señala que la autoeficacia (entendida como la creencia en las capacidades personales para ejecutar acciones) influye en la disposición a enfrentar incertidumbre y superar obstáculos, elementos característicos del proceso emprendedor. Asimismo, Ajzen (1991), a través de la teoría del comportamiento planificado, explica que la intención de emprender se forma a partir de la actitud hacia el emprendimiento, la percepción de apoyo social y el control conductual percibido.

Los aportes teóricos han sido complementados por estudios contemporáneos orientados a comprender el perfil emprendedor en contextos educativos y profesionales, en esa línea Castillo et al. (2021) definen el emprendimiento como la “capacidad que consiste en crear y dar

inicio a un nuevo propósito, involucrando a todas las actividades administrativas y logísticas para lograr y mantener el éxito” (p. 842). Olivero et al. (como se citó en Rossi et al., 2025) indica que el emprendedor es un “individuo o grupo de individuos dotado de pensamiento sistémico, con la capacidad de identificar oportunidades y aprovecharlas a través de la formulación de un plan ejecutado de manera creativa, innovadora, responsable e incluso asumiendo riesgos que pueden afectar su propio prestigio” (p. 166). De manera concordante, Chan Magaña (2014) sostiene que el emprendedor se caracteriza por transformar oportunidades en ideas de negocio mediante creatividad, innovación y el uso eficiente de recursos, asumiendo conscientemente los riesgos derivados de sus decisiones.

De igual modo, Castillo et al. (2021) ha puesto énfasis que el perfil emprendedor se configura a partir de las siguientes dimensiones: Motivación de logro, autonomía, innovación, locus de control interno, autoeficacia, optimismo, tolerancia al estrés y toma de riesgos. Asimismo, sostienen la idea que las personas que poseen estos rasgos suelen impulsar el crecimiento económico y el éxito empresarial; y que además presentan una personalidad particular que orienta su conducta emprendedora, permitiéndoles plantear, desarrollar y sostener proyectos en el corto, mediano y largo plazo.

De la misma forma, para Moreno Mahecha (2019) el perfil emprendedor actual se desarrolla a partir de procesos formativos fortalecidos en el entorno familiar, académico y de capacitación, e integra cualidades como la necesidad de logro, la perseverancia, la determinación para enfrentar dificultades, la confianza en las propias capacidades y la autonomía para asumir responsabilidades personales. También señala que “el perfil de las nuevas generaciones de emprendedores va a depender de las acciones de formación en el

contexto de las familias y, por supuesto, de las instituciones de educación en todos los niveles” (p. 109).

Adicionalmente, Rangel et al. (2024) concluyen que el perfil emprendedor en los jóvenes universitarios se caracteriza por un conjunto de habilidades que incluyen la gestión de conflictos, la resolución de problemas, la empatía, el trabajo colaborativo, la capacidad para decidir oportunamente, la perseverancia, el liderazgo, el autoconocimiento y la motivación. Estos elementos constituyen componentes centrales que permiten identificar dicho perfil, ya que facilitan el aprovechamiento de oportunidades y la adecuada resolución de situaciones que demandan decisiones pertinentes.

Por último, Sung y Duarte (2015) mencionan que algunos rasgos fuertes de los emprendedores es que son “personas innovadoras, creativas, que ven las oportunidades donde los demás solo perciben la rutina, el riesgo excesivo y hasta el fracaso y que pueden tomar sus actividades empresarias casi como un juego de azar” (p. 293); en ese sentido sostienen que respecto al perfil emprendedor se pueden enunciar ciertas cualidades que debe presentar un empresario, las cuales son: Asunción de riesgos, autonomía, autoestima, autoconfianza, creatividad, ser enérgico, flexibilidad, independencia de juicio, iniciativa, motivación/necesidad de logro, perseverancia, responsabilidad, tolerancia a la ambigüedad y visión optimista.

2.2.2.2. Teorías

Teoría de la innovación – Joseph Schumpeter (1934)

Schumpeter (1934) plantea una concepción dinámica del desarrollo económico basada en la capacidad de transformación del sistema productivo a través de la innovación. Desde su enfoque, el crecimiento económico no responde únicamente a la acumulación de capital o al equilibrio del mercado, sino a procesos discontinuos generados por la introducción de nuevas combinaciones económicas que alteran las estructuras existentes. Estas combinaciones comprenden la creación de nuevos bienes, la incorporación de métodos de producción inéditos, la apertura de mercados, la obtención de nuevas fuentes de abastecimiento y la reorganización de la industria.

El autor sostiene que dichos procesos rompen el estado de equilibrio económico, dando lugar a un fenómeno denominado “destrucción creativa”, mediante el cual las innovaciones sustituyen progresivamente las formas productivas tradicionales. En este contexto, el cambio económico es entendido como un proceso evolutivo impulsado por agentes capaces de introducir variaciones significativas en la organización de los recursos y en la dinámica competitiva.

Desde este enfoque, el emprendimiento no es una actividad rutinaria sino un proceso disruptivo que rompe el equilibrio estático y da origen al proceso de destrucción creativa, mediante el cual los empresarios reemplazan estructuras económicas obsoletas.

Teoría de los rasgos de personalidad – David McClelland (1961)

La teoría de los rasgos de personalidad desarrollada por McClelland (1961) se centra en el estudio de las motivaciones humanas como factores que influyen en la orientación del comportamiento individual. Desde esta perspectiva, el autor plantea que determinadas necesidades adquiridas socialmente actúan como impulsores internos relativamente estables que condicionan la forma en que las personas establecen metas, toman decisiones y evalúan sus resultados.

Entre estas motivaciones, McClelland identifica la necesidad de logro como un constructo fundamental, definida como la tendencia a buscar el cumplimiento de objetivos desafiantes mediante el esfuerzo personal y la superación de estándares de desempeño previamente establecidos. Los individuos con altos niveles de esta necesidad muestran preferencia por situaciones en las que los resultados dependen principalmente de su propia acción, priorizando tareas que implican responsabilidad individual, retroalimentación sobre el desempeño y niveles moderados de riesgo.

El autor sostiene que dichas características motivacionales influyen en los patrones conductuales relacionados con la planificación, la perseverancia y la orientación hacia metas, configurando estilos de actuación diferenciados frente a contextos que demandan iniciativa y autonomía. En este sentido, la propuesta teórica de McClelland permite comprender la incidencia de los factores motivacionales en la conducta humana, resaltando el papel de las disposiciones psicológicas adquiridas en la regulación del desempeño individual dentro de distintos ámbitos sociales y organizacionales.

Teoría del comportamiento planificado – Icek Ajzen (1991)

La teoría del comportamiento planificado, desarrollada por Ajzen (1991), explica la conducta humana a partir de la intención conductual como antecedente inmediato de la acción. Según este modelo, la intención se forma mediante la interacción de tres componentes fundamentales: la actitud hacia la conducta, las normas subjetivas y el control conductual percibido.

La actitud refleja la evaluación favorable o desfavorable que realiza el individuo respecto a ejecutar una acción determinada; las normas subjetivas corresponden a la percepción de presión social proveniente del entorno; y el control conductual percibido se relaciona con la valoración personal sobre la facilidad o dificultad de llevar a cabo la conducta.

Este enfoque integra variables cognitivas, sociales y perceptuales, permitiendo comprender cómo las decisiones humanas responden a procesos racionales de evaluación y expectativa. Al trasladarse al ámbito emprendedor, la teoría establece que la decisión de emprender depende de la valoración positiva del emprendimiento, la percepción de apoyo social y la creencia en la propia capacidad para iniciar un negocio.

Teoría sociocognitiva – Albert Bandura (1986)

La teoría sociocognitiva propuesta por Bandura (1986) plantea que el comportamiento humano no puede explicarse únicamente a partir de factores individuales ni exclusivamente por la influencia del entorno, sino mediante un proceso de interacción recíproca entre variables personales, conductuales y ambientales, denominado determinismo recíproco. Desde este

enfoque, los individuos participan activamente en la regulación de su propia conducta a través de procesos cognitivos que influyen en la interpretación de la realidad y en la toma de decisiones.

Uno de los constructos centrales del modelo es la autoeficacia percibida, definida como el juicio que realiza la persona acerca de su capacidad para organizar y ejecutar acciones necesarias con el fin de alcanzar determinados resultados. Este componente cognitivo incide en la selección de actividades, el grado de esfuerzo invertido, la persistencia frente a las dificultades y la manera en que se afrontan situaciones caracterizadas por incertidumbre o exigencia.

Asimismo, Bandura (1977) sostiene que las creencias de eficacia personal influyen en los niveles de motivación y en la autorregulación del comportamiento, ya que las personas tienden a involucrarse con mayor compromiso en aquellas tareas respecto de las cuales perciben un mayor control sobre su desempeño. En este sentido, la teoría sociocognitiva proporciona un marco explicativo para comprender cómo los procesos cognitivos y las creencias personales intervienen en la orientación y mantenimiento de determinadas conductas dentro de distintos contextos sociales.

Teoría del locus de control – Julian Rotter (1966)

La teoría del locus de control, propuesta por Rotter (1966) dentro del enfoque del aprendizaje social, explica la manera en que los individuos perciben la relación entre sus conductas y los resultados obtenidos. Este constructo hace referencia a las expectativas generalizadas que desarrollan las personas respecto al grado de control que poseen sobre los

acontecimientos de su vida, las cuales influyen significativamente en sus actitudes, motivaciones y comportamientos.

El autor distingue dos orientaciones principales. El locus de control interno se presenta cuando el individuo considera que los resultados son consecuencia directa de su esfuerzo, capacidades y decisiones personales, lo que favorece conductas orientadas al logro, responsabilidad individual y mayor implicancia en la toma de decisiones. Por el contrario, el locus de control externo se manifiesta cuando los resultados son atribuidos a factores externos como el azar, la suerte o circunstancias ajenas al control personal, generando una menor percepción de autonomía sobre los resultados alcanzados.

Desde esta perspectiva, el locus de control constituye una variable psicológica relevante para comprender diferencias individuales en la conducta frente a situaciones de incertidumbre y desafío. En el ámbito del emprendimiento, esta teoría proporciona un sustento conceptual para explicar la tendencia de ciertos individuos a asumir un rol activo en la generación de oportunidades y en la gestión de resultados, considerando que la percepción de control personal influye en la capacidad para enfrentar desafíos, tomar decisiones estratégicas y mantener la persistencia ante escenarios adversos.

2.2.2.3. Dimensiones

Motivación de logro

Según McClelland (1961), la motivación de logro es el impulso por alcanzar estándares elevados de desempeño, fijar metas desafiantes y esforzarse por obtener resultados exitosos

mediante la capacidad personal. Complementariamente, Manassero y Vázquez (1998) sostienen que esta motivación es aquella que impulsa a una persona a desempeñarse en actividades orientadas a obtener resultados exitosos en distintos ámbitos, como el rendimiento, las relaciones interpersonales o la influencia sobre otros.

Asimismo, se le define como “la tendencia a conseguir una buena ejecución en situaciones que implican competición con una norma o un estándar de excelencia, siendo la ejecución evaluada como éxito o fracaso, por el propio sujeto o por otros” (Garrido Gutierrez, 1986, p. 138).

Autonomía

Deci y Ryan (1985), desde la teoría de la autodeterminación, definen la autonomía como la capacidad de actuar por decisión propia y en coherencia con valores e intereses personales. Esta independencia funcional permite que el individuo regule su conducta sin depender de factores externos.

Innovación

De acuerdo con Schumpeter (1934), la innovación consiste en la introducción de nuevas combinaciones de productos, procesos o formas organizativas que generan transformación económica. Garzón e Ibarra (2013) complementan esta visión señalando que la innovación implica generar una nueva idea que debe pasar por un proceso para concretarse en una aplicación útil y productiva.

Asimismo, lo consideran un fenómeno social en el que, aunque el conocimiento científico y tecnológico desempeña un rol relevante, otros elementos pueden ser aún más decisivos, dependiendo del tipo de cambio que se busca, del entorno donde se pretende implementar, del objetivo planteado y de las habilidades de quienes intervienen.

Locus de control interno

Rotter (1966) conceptualiza el locus de control como la percepción que tiene el individuo sobre la fuente de los resultados de sus acciones. Un locus de control interno implica la creencia de que los logros y fracasos dependen del esfuerzo y la capacidad personal. Este rasgo favorece la responsabilidad, la toma de decisiones y la persistencia, factores esenciales en el comportamiento emprendedor.

Autoeficacia

Bandura (1977) define la autoeficacia como la creencia en la capacidad propia para ejecutar acciones y alcanzar resultados específicos, esta percepción influye en el nivel de esfuerzo, en la perseverancia y en la forma de afrontar obstáculos. En el ámbito emprendedor, la autoeficacia permite asumir desafíos, gestionar incertidumbre y avanzar en proyectos innovadores.

Optimismo

Seligman (1998) define el optimismo como la tendencia a interpretar los eventos adversos como temporales y específicos, y a considerar que los esfuerzos personales pueden conducir a resultados positivos.

Reche et al. (2018) añaden que el optimismo se entiende como la convicción constante de que ocurrirán eventos favorables, así como la capacidad de obtener aprendizajes valiosos de las vivencias, manteniendo una percepción realista de la realidad y sin caer en la negación o en una visión distorsionada de los hechos.

Tolerancia al estrés

Según Lazarus y Folkman (1984), la tolerancia al estrés se relaciona con la capacidad de afrontar situaciones demandantes mediante estrategias cognitivas y conductuales que reducen el impacto emocional negativo.

Por su parte, Simon y Gather (como se citó en González et al, 2021) señalan que la tolerancia al estrés se refiere a “la capacidad para experimentar y resistir estados psicológicos negativos (...) es una variable que no se modifica fácilmente en corto tiempo”.

Toma de riesgos

Knight (1921) establece que el emprendimiento se caracteriza por tomar decisiones en condiciones de incertidumbre, donde los resultados no pueden preverse con exactitud. En esta línea, Da Silva (2014) explica que la toma de riesgos implica la percepción de una oportunidad para obtener beneficios si una determinada situación tiene éxito, asimismo antes de exponerse a las posibles consecuencias del fracaso o a una alternativa con menor recompensa, la persona necesita identificar esa posibilidad de éxito.

2.3.Definición de términos

Emprendimiento

Según Castillo et al. (2021) el emprendimiento se refiere a la habilidad de iniciar y desarrollar un nuevo proyecto, lo cual implica gestionar adecuadamente todas las tareas administrativas y logísticas necesarias para alcanzar y sostener el éxito. Además, se destaca que emprender implica incorporar elementos de gestión orientados a la creación de un negocio, con el objetivo de ofrecer productos, servicios y generar empleo.

Emprendedor

Según Duarte y Ruiz (2009) el emprendedor se caracteriza por su habilidad para crear algo innovador o reutilizar elementos existentes de manera distinta, contribuyendo así al cambio tanto en su vida personal como en su comunidad. Asimismo, posee la capacidad de generar ideas, modificarlas, ajustarlas, proponer distintas soluciones y encontrar oportunidades en medio de las dificultades.

Empresario

El empresario se define como “persona natural o jurídica que explota un fondo empresarial por cuenta propia y asume el riesgo de la actividad empresarial” (Congreso de la República, s. f.).

Empresa

Según la Real Academia Española (2001), la empresa se define como la “unidad de organización dedicada a actividades industriales, mercantiles o de prestación de servicios con fines lucrativos”.

MYPE

La Micro y Pequeña Empresa (MYPE) se define como “la unidad económica constituida por una persona natural o jurídica, bajo cualquier forma de organización o gestión empresarial contemplada en la legislación vigente, que tiene como objeto desarrollar actividades de extracción, transformación, producción, comercialización de bienes o prestación de servicios.” (SUNAT, s. f.)

Liderazgo

Northouse (2013) define el liderazgo como un proceso mediante el cual una persona influye en un grupo para alcanzar objetivos comunes, enfatizando que implica dirección, influencia y propósito compartido. De manera complementaria, Yukl (2013) plantea que el liderazgo consiste en un conjunto de comportamientos orientados a motivar, coordinar y guiar a los miembros de una organización hacia el cumplimiento de metas colectivas.

Maestría

Según el Instituto de Estadística de la UNESCO (2013), la maestría es un grado de estudios de posgrado que normalmente se realiza tras haber concluido una licenciatura. Su

propósito principal es proporcionar al estudiante conocimientos y habilidades especializadas de nivel avanzado, tanto en el ámbito académico como profesional.

La maestría, se distingue por su enfoque predominantemente teórico, aunque también pueden incorporar elementos prácticos, y se fundamentan en investigaciones recientes o en prácticas profesionales consolidadas. Generalmente, son ofrecidos por universidades u otras instituciones de educación superior.

Doctorado

Según el Instituto de Estadística de la UNESCO (2013), el doctorado representa el grado académico de posgrado más elevado que puede alcanzarse en un campo específico, usualmente tras haber completado una maestría. Este nivel está enfocado en la profundización de conocimientos y el desarrollo de investigaciones originales, y es impartido principalmente por universidades con enfoque en la investigación académica.

CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO

3.1. Características metodológicas de la investigación

3.1.1. Tipo de investigación

La presente investigación es de tipo básica, conocida también como investigación fundamental o pura. Según Hernández Sampieri (2023) una investigación se considera básica cuando su propósito es ampliar el conocimiento y/o producir teorías.

3.1.2. Nivel de investigación

El nivel de investigación del presente estudio se determina como descriptivo - correlacional.

Es descriptivo puesto que busca especificar las propiedades y características de los perfiles analizados, midiendo las variables de manera independiente para detallar el nivel de liderazgo y emprendimiento existente.

Asimismo, es correlacional porque tiene como finalidad “conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular” (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). En este caso específico, se busca determinar la magnitud y dirección de la relación estadística entre el liderazgo transformacional y el perfil emprendedor en los estudiantes de posgrado.

3.1.3. Diseño de investigación

El diseño de investigación del presente estudio corresponde al no experimental, y transversal.

Es no experimental porque, según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), "se procede a observar los fenómenos en su ambiente natural, con el propósito de analizarlos sin manipular variables" (p. 152).

Asimismo, es transversal ya que la recolección de datos se realiza en un único momento, funcionando "como tomar una fotografía de algo que sucede" (p. 176). Finalmente, su carácter correlacional responde al propósito de evaluar la relación estadística entre las variables de estudio.

3.2. Población y muestra de estudio

3.2.1. Población

La población estuvo conformada por 246 estudiantes de posgrado matriculados en el año 2025 en programas académicos vinculados a las ciencias empresariales y negocios, pertenecientes a la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann. Dichos programas académicos de posgrado corresponden a: Maestría en Gerencia Pública, Maestría en Gestión Empresarial y Maestría en Proyectos de Inversión.

Tabla 1

Programas académicos de posgrado vinculados a las ciencias empresariales y negocios

Programas académicos de posgrado	Estudiantes
Maestría en Gerencia Pública	114
Maestría en Gestión Empresarial	48
Maestría en Proyectos de Inversión	84
Total	246

Nota. Se incluye la cantidad de estudiantes por programa académico de posgrado.

Cabe mencionar que se excluyó el nivel de Doctorado con el fin de mantener la homogeneidad de la población de estudio, dado que los programas de maestría presentan un enfoque más ejecutivo y aplicado, acorde con la medición del perfil emprendedor. La inclusión de doctorandos, de orientación predominantemente académico-investigativa, podría haber generado sesgos que afecten la validez interna del estudio.

En ese sentido, se tiene los siguientes criterios de inclusión y exclusión:

Criterios de inclusión:

- ✓ Estudiantes matriculados en el año académico 2025 en la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann.
- ✓ Estudiantes pertenecientes a programas de maestría vinculados a las ciencias empresariales y de negocios (Gerencia Pública, Gestión Empresarial y Proyectos de Inversión).

- ✓ Estudiantes que participaron de manera voluntaria en la investigación mediante el llenado del cuestionario.
- ✓ Registros con respuestas completas en el instrumento de recolección de datos.

Criterios de exclusión:

- ✓ Estudiantes pertenecientes a programas de doctorado, debido a que presentan un enfoque académico-investigativo distinto al carácter aplicado de las maestrías, lo cual podría afectar la homogeneidad del análisis.
- ✓ Estudiantes de programas no vinculados al ámbito empresarial o de gestión.
- ✓ Registros con respuestas incompletas en el instrumento de recolección de datos.

3.2.2. Muestra

El tamaño muestral se determinó mediante la fórmula para población finita.

Fórmula población finita:

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

Donde:

N = Población de estudiante = 246

Z = Nivel de confianza 95% = 1.96

p = Probabilidad de éxito 50% = 0.5

q = Probabilidad de fracaso $1 - p = 0.5$

e = Margen de error 5% = 0.05

Aplicación de la fórmula:

$$n = \frac{246 * 1.96^2 * 0.5 * 0.5}{0.05^2 * (246 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = \frac{236.316}{1.573}$$

$$n \approx 150.2$$

Se consideró un nivel de confianza del 95%, un margen de error del 5% y una probabilidad de éxito del 50%, obteniéndose una muestra (redondeada) de 150 estudiantes.

3.2.3. Muestreo

En la presente investigación se aplicó un muestreo no probabilístico por conveniencia, en razón del acceso directo de la investigadora a los participantes. La selección se realizó considerando una distribución proporcional basada en los programas académicos de la Escuela de Posgrado de la UNJBG.

Tabla 2*Distribución proporcional de programas académicos*

Programas académicos	Estudiantes	Porcentaje	Muestra
Maestría en Gerencia Pública	114	46%	70
Maestría en Gestión Empresarial	48	20%	29
Maestría en Proyectos de Inversión	84	34%	51
Total	246	100%	150

Nota. Elaboración propia**3.3.Operacionalización de las variables****3.3.1. Identificación de variables**

Se identificaron las siguientes variables:

- ✓ Variable 1: Liderazgo transformacional
- ✓ Variable 2: Perfil emprendedor

Asimismo, se considero la siguiente variable interviniente:

- ✓ Variable interviniente: Características sociodemográficas

3.3.2. Operacionalización

La operacionalización de las variables se detalla a continuación:

Tabla 3*Operacionalización de las variables*

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Ítems	Escala de medición
Variable 1: Liderazgo transformacional	Según Northouse (2013) el liderazgo transformacional consiste en un proceso mediante el cual se establecen vínculos significativos con otras personas, generando un aumento en la motivación y la moral tanto del líder como de quienes lo siguen.	Como señala Carless et al. (2000) el liderazgo transformacional es un tipo de liderazgo se caracteriza por comportamientos como: Comunicar una visión, desarrollar personal, brindar apoyo para trabajar hacia sus objetivos, empoderar al personal, ser innovadores, predicar con el ejemplo, y ser carismáticos.	Liderazgo transformacional	7, 8, 9, 10, 11, 12 y 13	Ordinal (escala Likert de 5 puntos)
Variable 2: Perfil emprendedor	Según Chan Magaña (2014) el perfil emprendedor comprende una serie de características que permiten detectar oportunidades, crear ideas de negocio y ponerlas en marcha; siendo las más señaladas	Como señala Castillo et al. (2021) el perfil emprendedor puede ser medido mediante ítems que abordan dimensiones como: Motivación de logro, autonomía, innovación, locus de control interno, autoeficacia, optimismo, tolerancia al estrés y	Motivación de logro Autonomía Innovación Locus de control interno Autoeficacia	14, 15, 16 y 17 18 y 19 20, 21, 22, 23, 24, 25 y 26 27, 28, 29, 30 y 31 32 y 33	Ordinal, (escala Likert de 5 puntos)

	la necesidad de logro, la aceptación al riesgo, la iniciativa entre otros.	toma de riesgos; utilizando una escala tipo Likert.	Optimismo	34 y 35	
			Tolerancia al estrés	36, 37, 38 y 39	
			Toma de riesgos	40, 41 y 42	
Variable interviniente: Características sociodemográficas	Según Welti y Ramírez (2021) las características sociodemográficas representan las condiciones de vida de diferentes grupos poblacionales.	Como menciona León Mendoza (2017), las características sociodemográficas pueden medirse a través de la recolección de información como el género, la edad, la educación, la situación laboral, la experiencia laboral acumulada, la pertenencia a alguna organización social, el estado civil, el ingreso monetario personal, entre otros.	Programa de estudio	1	Nominal
			Edad	2	Discreta
			Género	3	Nominal
			Ingreso mensual	4	Ordinal
			Estado civil	5	Nominal
			Ocupación	6	Nominal

Nota. Elaboración propia

3.4. Técnica e instrumento

3.4.1. Técnica

Según Hernández Sampieri (2023) las técnicas de recolección de datos comprenden el conjunto de procedimientos empleados para obtener la información requerida en una investigación. Estas pueden incluir métodos como la encuesta, la entrevista, la observación y el análisis documental, los cuales se seleccionan en función de los objetivos del estudio y del tipo de información que se desea recopilar.

Para la presente investigación la técnica de recolección de datos seleccionada fue la encuesta, la cual se aplicó de manera presencial a los estudiantes de la Escuela de Posgrado. Asimismo, la elección de esta técnica responde a su eficiencia para recopilar datos de un número significativo de personas en un tiempo relativamente corto, garantizando la confidencialidad y el anonimato de las respuestas.

3.4.2. Instrumento

Para Hernández Sampieri (2023) el instrumento de investigación es un medio elaborado de manera específica para recopilar y sistematizar la información requerida en un estudio. Puede adoptar diversas formas, tales como cuestionarios, entrevistas, escalas de actitud, pruebas, entre otros.

Para la recolección de datos de la presente investigación, se empleó como instrumento un cuestionario estructurado compuesto por un total de 42 ítems, dividido en tres secciones diferenciadas:

Primera sección (ítems 1 al 6)

Corresponde a la recolección de datos sobre las características sociodemográficas de los encuestados. Aborda ítems como el programa de estudio, la edad, el género, el ingreso mensual, el estado civil y la ocupación.

Segunda sección (ítems 7 al 13)

Corresponde a la variable Liderazgo Transformacional, se empleó la “Global Transformational Leadership Scale (GTL)”, instrumento originalmente desarrollado por Carless et al. (2000) y adaptado al portugués por Van Beveren, et al. (2017).

Dicho instrumento fue validado con una muestra de 456 miembros de 70 grupos de trabajo, reportándose un coeficiente Alfa de Cronbach de 0.93 (ver Anexo 2: Ficha técnica del instrumento Liderazgo Transformacional). El cuestionario es unidimensional y está conformado por 7 ítems que evalúan comportamientos transformacionales del líder. Por otro lado, cada ítem se evaluó mediante una escala tipo Likert de cinco puntos, con las siguientes opciones de respuesta:

Tabla 4

Escala de medición de la variable Liderazgo Transformacional

1	2	3	4	5
Rara vez	Ocasionalmente	Regularmente	Frecuentemente	Muy frecuentemente

Nota. Elaboración propia

Tercera sección (ítems 14 al 42)

Corresponde a la variable Perfil emprendedor, se empleó la “Escala de perfil emprendedor en estudiantes universitarios peruanos” elaborada por Castillo et al. (2021) y publicada en la *Revista Venezolana de Gerencia*.

Dicho instrumento fue validado con una muestra de 354 estudiantes universitarios peruanos, pertenecientes a una universidad pública de Trujillo, obteniendo un coeficiente Alfa de Cronbach de 0.833 (ver Anexo 3: Ficha técnica instrumento Perfil Emprendedor). El cuestionario está conformado por 29 ítems, distribuidos en las siguientes 8 dimensiones que representan los rasgos fundamentales del perfil emprendedor: Motivación de logro, autonomía, innovación, locus de control interno, autoeficacia, optimismo, tolerancia al estrés y toma de riesgos. Por otro lado, cada ítem se evaluó mediante una escala tipo Likert de cinco puntos, con las siguientes opciones de respuesta:

Tabla 5

Escala de medición de la variable Perfil Emprendedor

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	Regularmente	Casi siempre	Siempre

Nota. Elaboración propia

El cuestionario, compuesto en total por 42 ítems, fue autoadministrado y requirió un tiempo promedio de 15 minutos para su llenado.

3.5. Procesamiento y análisis de datos

3.5.1. Procesamiento de datos

Una vez recolectada la información mediante la aplicación del cuestionario a los estudiantes de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, los datos fueron organizados y codificados utilizando el programa Microsoft Excel. En esta etapa se realizó la revisión de la base de datos con la finalidad de identificar errores de registro, valores inconsistentes u omisiones, asegurando la calidad de la información recolectada. Posteriormente, la base de datos fue exportada al software estadístico SPSS, donde se efectuó el procesamiento estadístico correspondiente.

3.5.2. Análisis de datos

El análisis de los datos se desarrolló en dos etapas: análisis descriptivo y análisis inferencial, de acuerdo con los objetivos planteados en la investigación.

En la etapa de análisis descriptivo, se elaboraron tablas de frecuencias absolutas y relativas, así como representaciones gráficas, con la finalidad de caracterizar a la población de estudio a partir de sus rasgos sociodemográficos. Asimismo, se analizaron los resultados de las variables liderazgo transformacional y perfil emprendedor, considerando los puntajes obtenidos y su posterior baremación, lo que permitió clasificar los niveles alcanzados por los estudiantes en cada variable.

En la etapa de análisis inferencial, y considerando que la muestra estuvo conformada por 150 participantes, se aplicó la prueba de Kolmogorov–Smirnov para evaluar el supuesto de

normalidad en la distribución de los datos. Los resultados de esta prueba permitieron determinar el uso de un estadístico no paramétrico para el contraste de la hipótesis general.

En función de lo anterior, se empleó el coeficiente de correlación Rho de Spearman, con el propósito de determinar la existencia e intensidad de la relación entre el liderazgo transformacional y el perfil emprendedor. La interpretación del coeficiente se efectuó atendiendo al signo y a la magnitud del valor obtenido, considerando que valores cercanos a cero indican una relación débil, mientras que valores próximos a ± 1 evidencian una relación de mayor intensidad entre las variables analizadas.

Para la contrastación de la hipótesis se estableció un nivel de significancia estadística de $\alpha = 0.05$, criterio que permitió decidir la aceptación o rechazo de la hipótesis general planteada.

Los resultados obtenidos fueron presentados mediante tablas estadísticas e interpretados de manera objetiva, sirviendo de base para la discusión de los hallazgos, así como para la formulación de las conclusiones y recomendaciones del estudio.

CAPÍTULO IV: ANÁLISIS DE RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo de las variables de estudio

4.1.1 Caracterización de la muestra

Tabla 6

Distribución de los estudiantes según programa de maestría

Programas académicos	Frecuencia	Porcentaje
Gerencia Pública	70	46,7
Proyectos de Inversión	51	34,0
Gestión Empresarial	29	19,3
Total	150	100,0

Nota: Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario sociodemográfico.

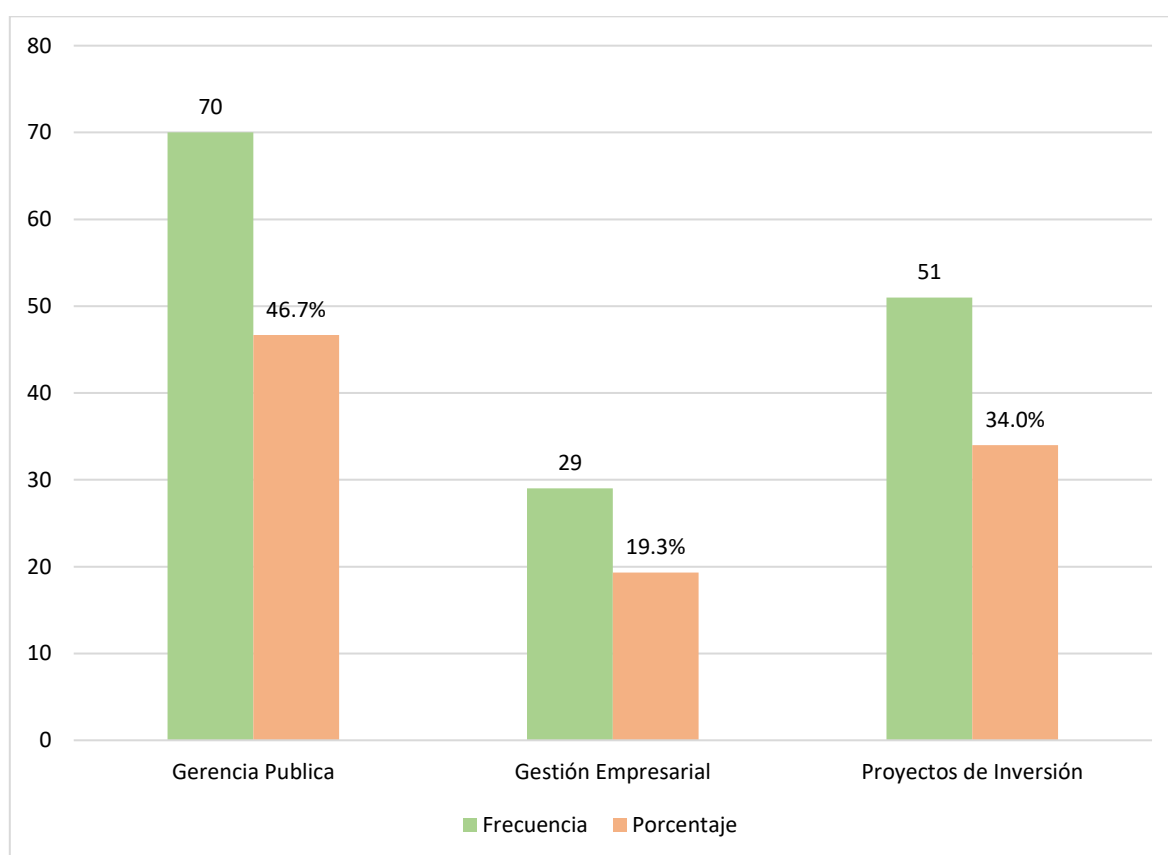
Interpretación

Como se observa en la Tabla 6, la muestra de estudio estuvo conformada por 150 estudiantes de la Escuela de Posgrado de la UNJBG. Al analizar la distribución según el programa académico, se evidencia un predominio de los estudiantes de la Maestría en Gerencia Pública, quienes representan el 46.7% del total. En segundo lugar, se ubican los estudiantes de la Maestría en Proyectos de Inversión con un 34.0%, mientras que la menor participación corresponde a la Maestría en Gestión Empresarial, abarcando el 19.3% de la población

encuestada. Estos resultados indican que casi la mitad de la muestra posee un perfil orientado a la gestión del sector estatal, factor que será considerado en el análisis del perfil emprendedor.

Figura 1

Distribución de los estudiantes según programa de maestría



Nota. Elaboración propia.

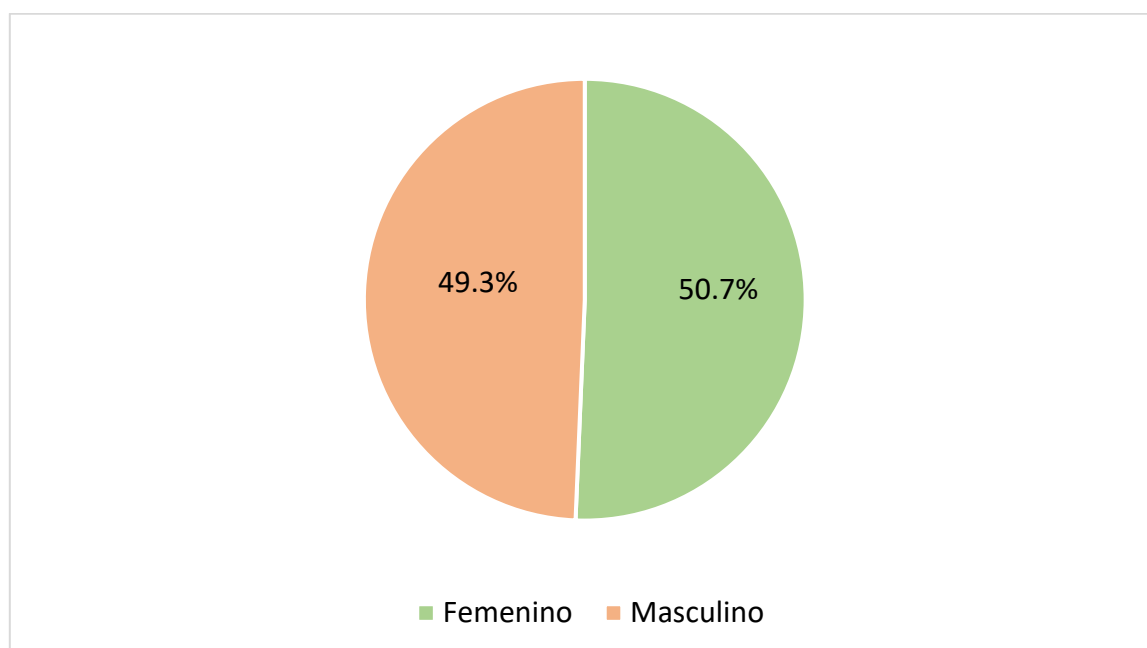
Tabla 7*Distribución de los estudiantes según género*

Género	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	76	50,7
Masculino	74	49,3
Total	150	100,0

Nota. Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario sociodemográfico.

Interpretación

La Tabla 7 presenta la composición de la muestra según el género de los estudiantes. Se observa una distribución equitativa con una ligera predominancia del género femenino, que representa el 50.7% de los participantes, frente a un 49.3% correspondiente al género masculino. Este hallazgo denota un escenario de paridad de género en los programas de posgrado analizados, lo cual es relevante para la investigación, ya que sugiere que las oportunidades de formación avanzada en la UNJBG son accedidas de manera equilibrada por hombres y mujeres. Esto permitirá que los resultados sobre liderazgo y emprendimiento no presenten sesgos atribuibles a una desproporción significativa en esta variable demográfica.

Figura 2*Distribución de los estudiantes según género**Nota.* Elaboración propia.**Tabla 8***Distribución de los estudiantes según ingreso económico mensual*

Ingreso económico mensual	Frecuencia	Porcentaje
Menos de S/ 1000	8	5,3
De S/ 1001 a S/ 2000	29	19,3
De S/ 2001 a S/ 3500	59	39,3
De S/ 3501 a S/ 5000	36	24,0
Más de S/ 5000	18	12,0
Total	150	100,0

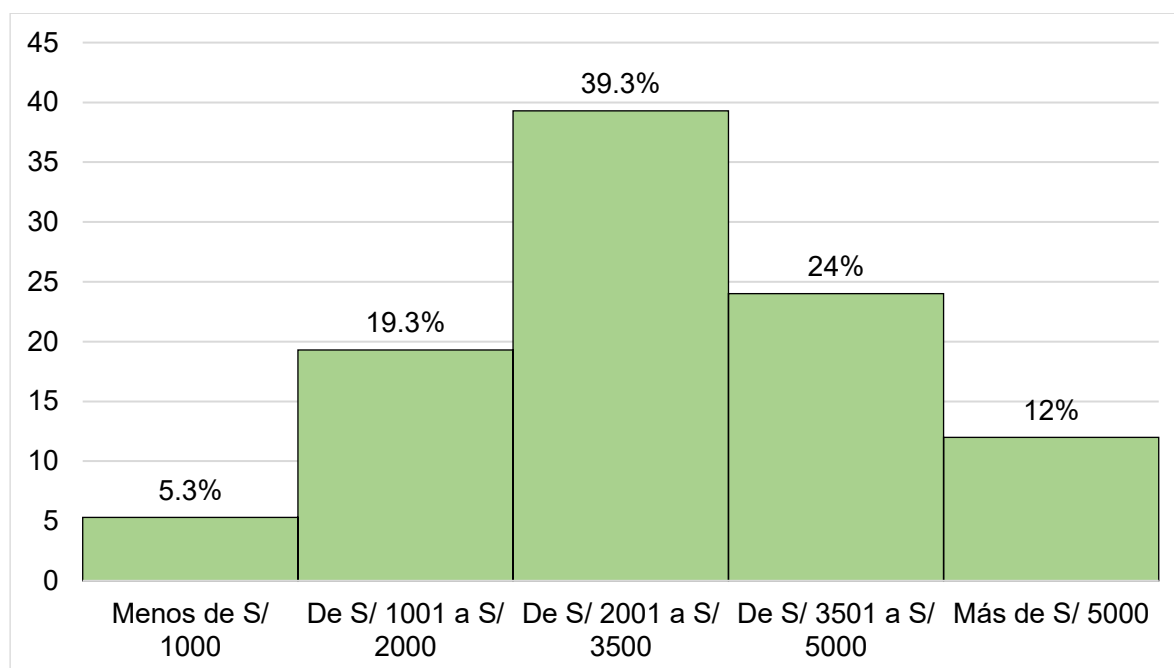
Nota. Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario sociodemográfico.

Interpretación

En la Tabla 8 se detalla el nivel de ingresos mensuales de los estudiantes de posgrado. Se aprecia que el grupo predominante, correspondiente al 39.3%, percibe ingresos en el rango de S/ 2,001 a S/ 3,500, seguido por un 24.0% que reporta ingresos entre S/ 3,501 y S/ 5,000. Si se analiza de manera acumulada, se destaca que más del 75% de la muestra supera los S/ 2,000 mensuales, y un 12.0% incluso percibe ingresos superiores a los S/ 5,000. Este perfil económico sugiere que la mayoría de los estudiantes cuenta con una estabilidad financiera media-alta, lo cual constituye un factor favorable (capital semilla potencial) para la materialización de iniciativas emprendedoras.

Figura 3

Distribución de los estudiantes según ingreso económico mensual



Nota: Elaboración propia.

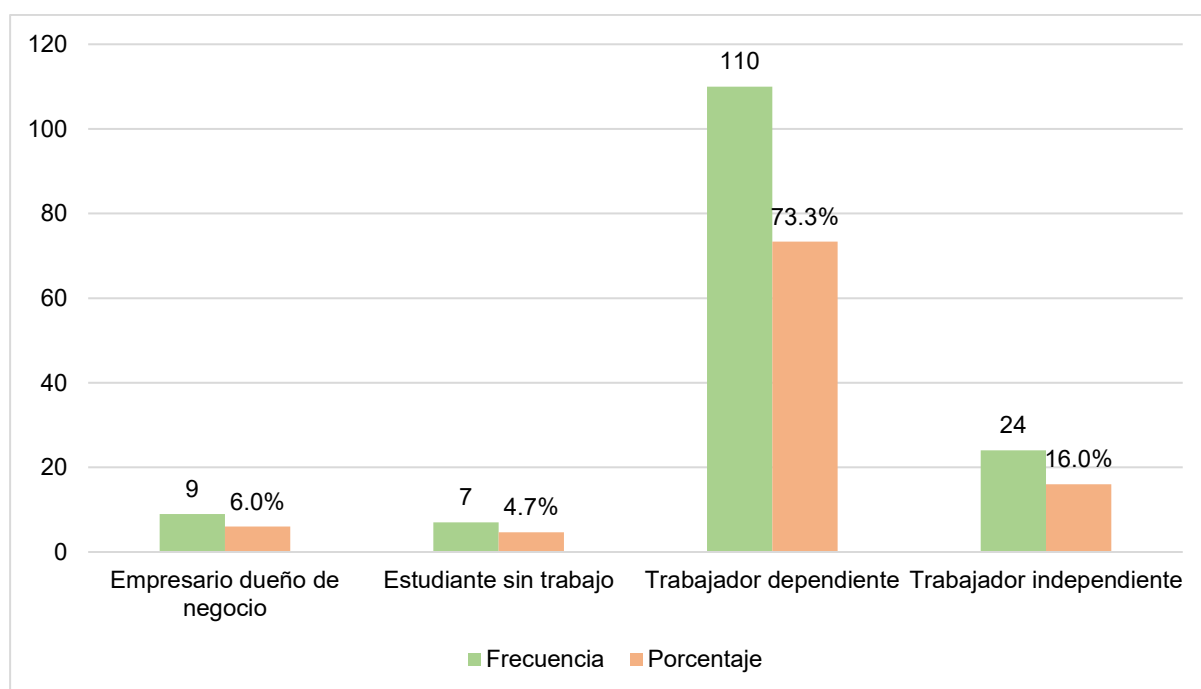
Tabla 9*Distribución de los estudiantes según ocupación laboral*

Ocupación laboral	Frecuencia	Porcentaje
Empresario dueño de negocio	9	6,0
Estudiante sin trabajo	7	4,7
Trabajador dependiente	110	73,3
Trabajador independiente	24	16,0
Total	150	100,0

Nota: Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario sociodemográfico.

Interpretación

La Tabla 9 muestra la situación laboral actual de los estudiantes de posgrado. Los resultados evidencian una clara predominancia de trabajadores dependientes, quienes constituyen el 73.3% de la muestra. En segundo lugar, se encuentran los trabajadores independientes con un 16.0%. Resulta significativo para el estudio que solo el 6.0% se identifique actualmente como "Empresario dueño de negocio". Este hallazgo contextualiza la investigación: el análisis del Perfil Emprendedor se realizará mayoritariamente sobre profesionales que se desempeñan en relación de dependencia. Esto sugiere que el estudio evaluará principalmente el potencial latente para generar nuevos negocios o la capacidad de intraemprendimiento dentro de sus organizaciones actuales, más que el emprendimiento ya consolidado.

Figura 4*Distribución de los estudiantes según ocupación laboral**Nota:* Elaboración propia.**Tabla 10***Distribución de los estudiantes según estado civil*

Estado Civil	Frecuencia	Porcentaje
Soltero	119	79,3
Casado	25	16,7
Viudo	4	2,7
Divorciado	2	1,3
Total	150	100,0

Nota: Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario sociodemográfico.

Interpretación

En la Tabla 10 se presenta la distribución de la muestra según el estado civil. Los resultados revelan una marcada predominancia de estudiantes con estado civil soltero, representando el 79.3% del total. En menor medida, el 16.7% reporta estar casado, mientras que las categorías de viudo y divorciado constituyen minorías poco significativas.

Este perfil demográfico es relevante para el presente estudio, ya que la prevalencia de la soltería en la población de posgrado podría asociarse con una mayor disponibilidad de tiempo y flexibilidad para asumir los riesgos inherentes al emprendimiento, al tener (teóricamente hablando) menores cargas familiares inmediatas en comparación con quienes tienen familia constituida.

Tabla 11

Distribución de los estudiantes según grupos etarios

Edad (Años)	Frecuencia	Porcentaje
23-27	48	32,0
28-32	37	24,7
33-37	25	16,7
38-42	17	11,3
43-47	7	4,7
48-52	11	7,3
53-57	2	1,3

58-62	3	2,0
Total	150	100,0

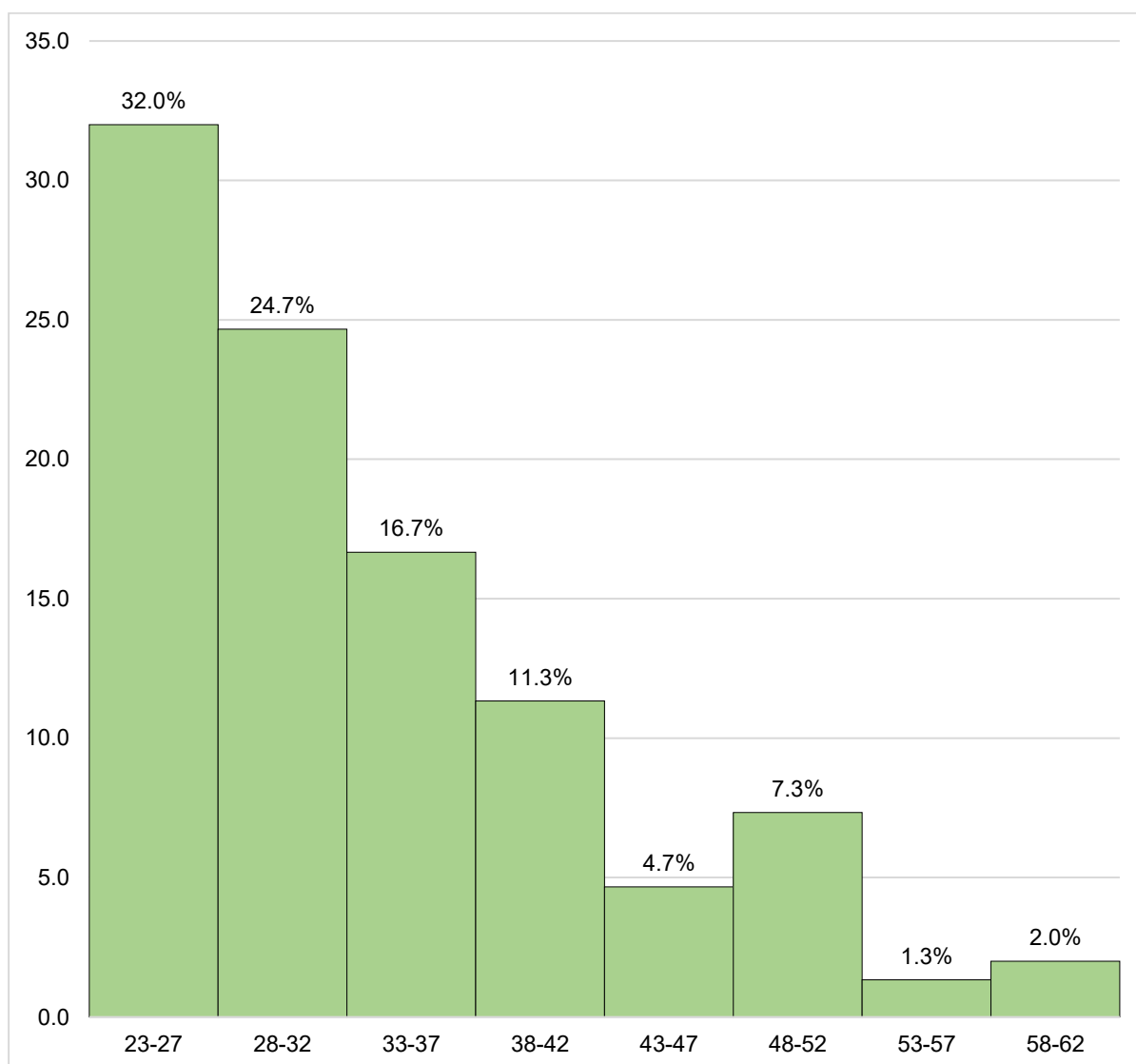
Nota: Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario sociodemográfico.

Interpretación

La Tabla 11 detalla la composición etaria de la muestra. Se observa que el grupo predominante corresponde a los adultos jóvenes de entre 23 y 32 años, quienes en conjunto suman el 56.7% de la población encuestada. Por otro lado, los estudiantes mayores de 43 años representan una minoría que apenas supera el 15%. Este perfil demográfico indica que la Escuela de Posgrado congrega principalmente a profesionales en etapa de consolidación laboral y crecimiento temprano. Para fines de esta investigación, la juventud de la muestra es un factor relevante, ya que la literatura suele asociar este rango etario con una mayor energía vital y disposición hacia la innovación y el emprendimiento.

Figura 5

Distribución de los estudiantes según grupos etarios



Nota: Elaboración propia.

Tabla 12

Nivel de Liderazgo Transformacional según características sociodemográficas de los estudiantes

Variables Sociodemográficas	Bajo	Medio	Alto
Programa Académico			
Gerencia Publica	15 (21.4%)	32(45.7%)	23(32.9%)
Gestión Empresarial	3(10.3%)	21(72.4%)	5(17.2%)
Proyectos de Inversión	14(27.5%)	22(43.1%)	15(29.4%)
Género			
Femenino	15(19.7%)	39(51.3%)	22(28.9%)
Masculino	17(23.0%)	36(48.6%)	21(28.4%)
Ingreso Económico			
De S/ 1001 a S/ 2000	8(27.6%)	12(41.4%)	9(31.0%)
De S/ 2001 a S/ 3500	13(22.0%)	28(47.5%)	18(30.5%)
De S/ 3501 a S/ 5000	6(16.7%)	23(63.9%)	7(19.4%)
Más de S/ 5000	2(11.1%)	10(55.6%)	6(33.3%)
Menos de S/ 1000	3(37.5%)	2(25.0%)	3(37.5%)
Ocupación			
Empresario dueño de negocio	0 (0.0%)	5(55.6%)	4(44.4%)
Estudiante sin trabajo	3(42.9%)	1(14.3%)	3(42.9%)
Trabajador dependiente	24(21.8%)	54(49.1%)	32(29.1%)
Trabajador independiente	5(20.8%)	15(62.5%)	4(16.7%)
Estado Civil			
Casado	3(12.0%)	15(60.0%)	7(28.0%)
Divorciado	0(0.0%)	2(100.0%)	0(0.0%)
Soltero	28(23.5%)	56(47.1%)	35(29.4%)
Viudo	1(25.0%)	2(50.0%)	1(25.0%)
Edad			
23 - 32	20(23.5%)	42(49.4%)	23(27.1%)
33-42	9(21.4%)	23(54.8%)	10(23.8%)
43-52	3(13.0%)	10(43.5%)	10(43.5%)

Nota: Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario sociodemográfico

Interpretación:

La Tabla 12 presenta el análisis cruzado del nivel de Liderazgo Transformacional en función de las variables sociodemográficas de la muestra. En líneas generales, se reafirma la fuerte tendencia hacia el nivel Medio transversal a casi todos los subgrupos; sin embargo, el desglose revela particularidades destacables en el perfil directivo de los estudiantes:

Por Programa Académico: Los estudiantes de la Maestría en Gestión Empresarial exhiben la mayor concentración en el nivel Medio, aglomerando a un abrumador 72.4% de su grupo. Por su parte, los matriculados en Gerencia Pública destacan por poseer la mayor proporción relativa de estudiantes con un liderazgo de nivel Alto (32.9%).

Por Género: Se evidencia una distribución sumamente equitativa. Tanto el género femenino como el masculino presentan proporciones casi idénticas en los niveles Medio (51.3% y 48.6%, respectivamente) y Alto (28.9% y 28.4%). Este es un hallazgo importante, pues sugiere que el desarrollo de competencias de liderazgo transformacional en esta población no presenta brechas condicionadas por el género.

Por Ocupación Laboral: Un dato sumamente revelador es que los estudiantes categorizados como "Empresarios dueños de negocio" no registran ningún caso en el nivel Bajo (0.0%), concentrando casi la mitad de sus integrantes (44.4%) en el nivel Alto. Esto resulta lógico y metodológicamente coherente, ya que el ejercicio práctico y constante de dirigir una empresa propia exige y consolida inherentemente estas habilidades inspiracionales y de guía frente a quienes laboran en calidad de dependientes.

Por Edad: Se observa una interesante tendencia asociada a la maduración profesional. Mientras que en los grupos más jóvenes (de 23 a 42 años) el nivel Medio domina claramente con cifras que rondan el 50%, en el grupo etario mayor (43 a 52 años) la proporción de liderazgo Alto se dispara hasta alcanzar un notable 43.5%, igualando al nivel Medio. Esto asocia directamente la experiencia de vida y trayectoria laboral con un mayor afianzamiento del liderazgo.

Por Estado Civil e Ingresos Económicos: Las proporciones se mantienen congruentes con la media poblacional. No obstante, destaca que el estrato con mayores ingresos mensuales (Más de S/ 5000) presenta una fuerte consolidación directiva, ubicando al 88.9% de sus integrantes entre los niveles Medio y Alto, y reduciendo su presencia en el nivel Bajo a apenas un 11.1%.

Tabla 13

Nivel de Perfil Emprendedor según características sociodemográficas de los estudiantes

Variabes Sociodemográficas	Medio	Alto
Programa Académico		
Gerencia Publica	22(31.4%)	48(68.6%)
Gestión Empresarial	14(48.3%)	15(51.7%)
Proyectos de Inversión	22(43.1%)	29(56.9%)
Género		
Femenino	28(36.8%)	48(63.2%)
Masculino	30(40.5%)	44(59.5%)
Ingreso Económico		
De S/ 1001 a S/ 2000	14(48.3%)	15(51.7%)
De S/ 2001 a S/ 3500	26(44.1%)	33(55.9%)
De S/ 3501 a S/ 5000	12(33.3%)	24(66.7%)
Más de S/ 5000	3(16.7%)	15(83.3%)
Menos de S/ 1000	3(37.5%)	5(62.5%)
Ocupación		
Empresario dueño de negocio	3(33.3%)	6(66.7%)
Estudiante sin trabajo	3(42.9%)	4(57.1%)
Trabajador dependiente	42(38.2%)	68(61.8%)
Trabajador independiente	10(41.7%)	14(58.3%)
Estado Civil		
Casado	7(28.0%)	18(72.0%)
Divorciado	1(50.0%)	1(50.0%)
Soltero	49(41.2%)	70(58.8%)
Viudo	1(25.0%)	3(75.0%)
Edad		
23 - 32	35(41.2%)	50(58.8%)
33-42	17(40.5%)	25(59.5%)
43-52	6(26.1%)	17(73.9%)

Nota: Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario sociodemográfico

Interpretación:

La Tabla 13 presenta el análisis cruzado del nivel de Perfil Emprendedor en función de las variables sociodemográficas. En términos generales, se reafirma la fuerte consolidación de la muestra en el nivel Alto (sin registrarse casos en el nivel Bajo en ningún subgrupo). Sin embargo, el cruce de datos revela "patrones de maduración" y factores económicos sumamente interesantes:

Por Programa Académico: Un hallazgo que rompe paradigmas es que los estudiantes de Gerencia Pública lideran el perfil emprendedor, con un 68.6% en el nivel Alto, superando incluso a los estudiantes de Gestión Empresarial (quienes muestran un perfil más conservador, divididos casi a la mitad: 51.7% Alto y 48.3% Medio). Esto demuestra un potente perfil de "intraemprendimiento" en los gestores del sector público, orientados a la innovación y creación de valor social o institucional.

Por Género y Ocupación: Se mantiene un escenario de paridad general. Las mujeres muestran una ligera ventaja en el nivel Alto (63.2%) frente a los hombres (59.5%). Respecto a la ocupación, tanto los empresarios dueños de negocio (66.7%) como los trabajadores dependientes (61.8%) exhiben mayoritariamente un nivel Alto, confirmando que la actitud emprendedora es transversal al tipo de contrato laboral actual de los estudiantes.

Por Ingreso Económico: Se evidencia una de las tendencias más notables del estudio: una relación casi directamente proporcional entre el poder adquisitivo y el perfil emprendedor. A medida que los ingresos mensuales aumentan, la concentración en el nivel Alto se dispara, pasando de un 51.7% en el estrato de S/ 1001 a S/ 2000, hasta alcanzar un contundente 83.3%

en el grupo de mayores ingresos (Más de S/ 5000). Esto sugiere que la estabilidad y el respaldo financiero (capital semilla) elevan drásticamente la predisposición, seguridad y mentalidad para detectar y ejecutar oportunidades de negocio.

Por Estado Civil: Resulta muy llamativo que los estudiantes casados reporten un nivel emprendedor Alto (72.0%) considerablemente mayor que los solteros (58.8%). Este dato sugiere que, en esta población de posgrado, tener una familia constituida no representa una aversión al riesgo, sino que posiblemente actúa como un motor motivacional adicional para la búsqueda de nuevas fuentes de desarrollo e ingresos.

Por Edad: Al igual que lo observado en la variable de liderazgo, la madurez juega un rol dinamizador. El grupo de mayor edad (43 a 52 años) presenta el perfil emprendedor más consolidado de toda la muestra, ubicando al 73.9% de sus integrantes en el nivel Alto. Esto indica que la acumulación de experiencia laboral, red de contactos y visión del mercado potencian significativamente las competencias emprendedoras frente a los grupos más jóvenes (que rondan el 59%).

4.1.2. Análisis descriptivo de las variables principales

4.1.2.1. Nivel de Liderazgo Transformacional

Tabla 14

Niveles de liderazgo transformacional en los estudiantes

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	32	21,3
Medio	75	50,0
Alto	43	28,7
Total	150	100,0

Nota: Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario de Liderazgo Transformacional.

Interpretación

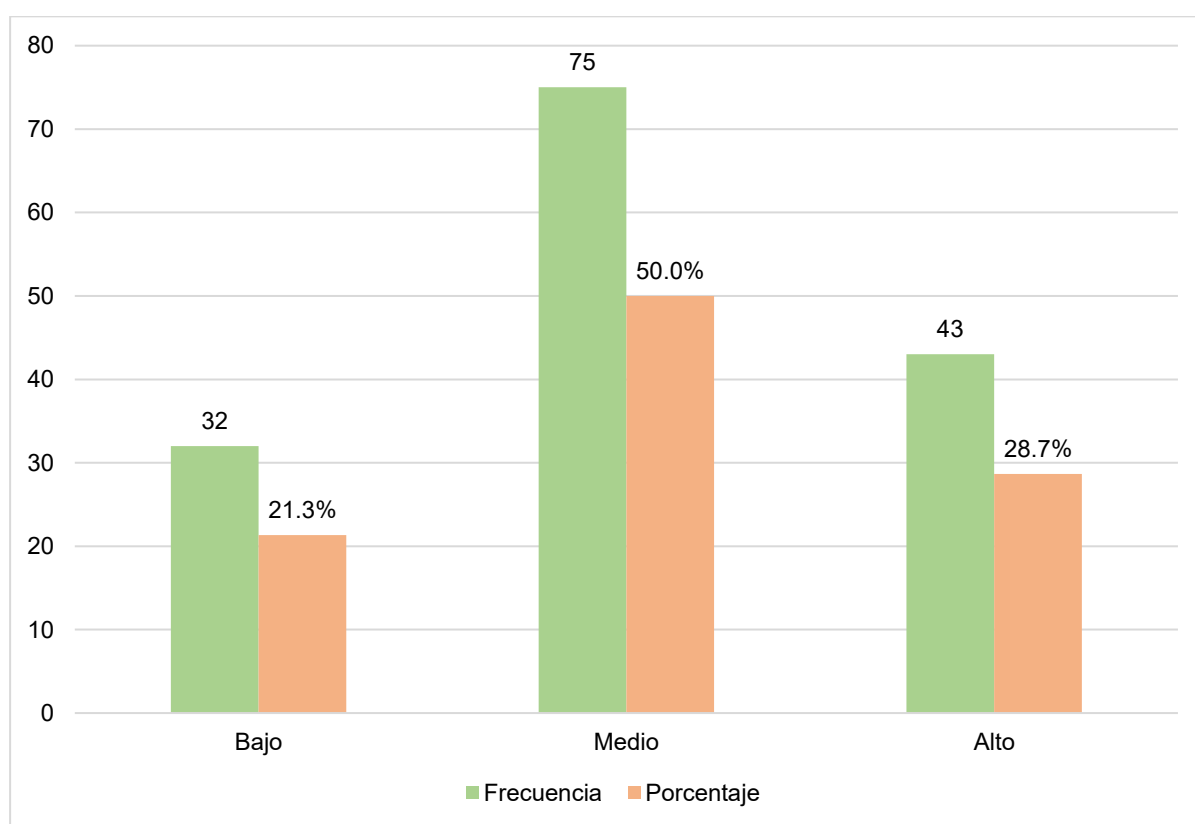
En la Tabla 14 se presentan los resultados descriptivos para la variable Liderazgo Transformacional. Se observa que el nivel predominante en los estudiantes de posgrado es el Medio, alcanzando exactamente el 50.0% de la muestra.

Por otro lado, un 28.7% de los encuestados evidencia un nivel Alto de liderazgo, mientras que el 21.3% se ubica en un nivel Bajo. Estos hallazgos sugieren que, si bien existe una base importante de competencias de liderazgo en los estudiantes, la mayoría aún se encuentra en un proceso de desarrollo o consolidación de estas habilidades, situándose en un

punto intermedio, con un margen de mejora para alcanzar el perfil de líder transformacional pleno.

Figura 6

Niveles de liderazgo transformacional en los estudiantes



Nota: Elaboración propia.

4.1.2.2. Nivel de Perfil Emprendedor

Tabla 15

Niveles de perfil emprendedor en los estudiantes

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Medio	58	38,7
Alto	92	61,3
Total	150	100,0

Nota: Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario de Perfil Emprendedor.

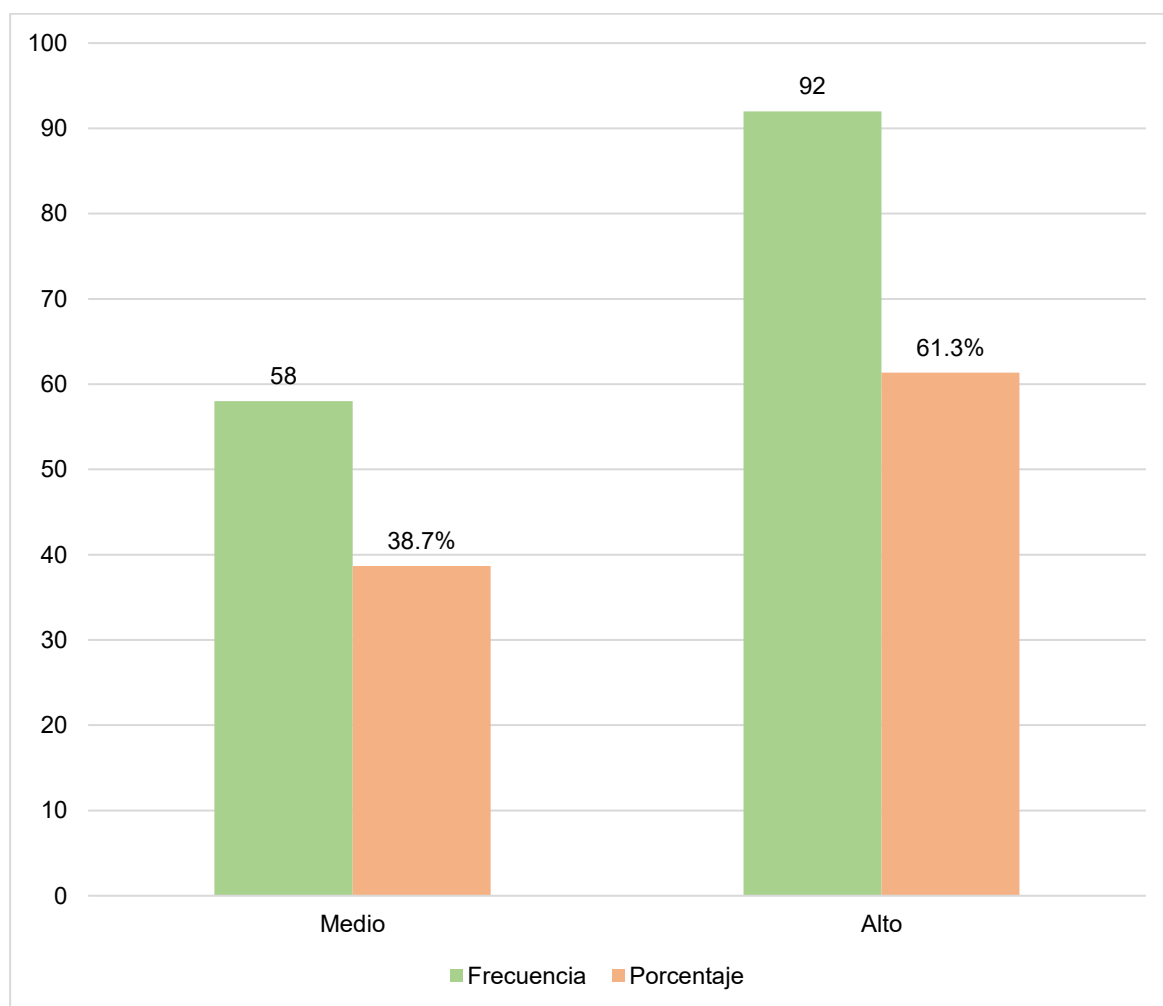
Interpretación:

La Tabla 15 describe los niveles de Perfil Emprendedor hallados en la muestra. El 61.3% de los estudiantes de posgrado se ubica en un nivel Alto, evidenciando una fuerte predisposición hacia la creación de valor, la innovación y la búsqueda de oportunidades.

Por su parte, el 38.7% restante se sitúa en un nivel Medio. Es relevante destacar que no se registraron casos en el nivel Bajo, lo cual sugiere que el entorno de la Escuela de Posgrado de la UNJBG congrega a profesionales con una mentalidad emprendedora ya activa o altamente latente, independientemente de su situación laboral actual.

Figura 7

Niveles de perfil emprendedor en los estudiantes



Nota: Elaboración propia.

Tabla 16

Distribución de los estudiantes según el nivel de la dimensión Motivación de logro

	Frecuencia	Porcentaje
Medio	1	0.7
Alto	149	99.3
Total	150	100.0

Nota: Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario de Perfil Emprendedor.

Interpretación:

La Tabla 16 describe los niveles de la dimensión Motivación de Logro hallados en la muestra. El 99,3 % de los estudiantes de posgrado se ubica en un nivel Alto, evidenciando una excepcional orientación hacia el cumplimiento de metas, el afán de superación continua y la búsqueda constante de la excelencia en sus proyectos.

Por su parte, apenas el 0,7 % restante (representado por un solo estudiante) se sitúa en un nivel Medio. Es sumamente relevante destacar que no se registraron casos en el nivel Bajo, lo cual sugiere que el entorno de la Escuela de Posgrado de la UNJBG congrega a profesionales impulsados por un fuerte deseo de éxito y autorrealización, un rasgo fundamental y un motor clave que sostiene el esfuerzo requerido tanto para el desarrollo de emprendimientos como para la exigencia académica del posgrado.

Tabla 17

Distribución de los estudiantes según el nivel de la dimensión Autonomía

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	121	80.7
Medio	29	19.3
Total	150	100.0

Nota: Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario de Perfil Emprendedor.

Interpretación:

La Tabla 17 describe los niveles de la dimensión Autonomía hallados en la muestra. El 80,7 % de los estudiantes de posgrado se ubica en un nivel Bajo, evidenciando una menor predisposición a actuar de forma independiente y una probable preferencia por desenvolverse dentro de estructuras organizacionales sólidas o bajo directrices y parámetros ya establecidos.

Por su parte, el 19,3 % restante se sitúa en un nivel Medio. Es relevante destacar que no se registraron casos en el nivel Alto, un hallazgo que resulta sumamente congruente con las características sociodemográficas de la muestra analizada previamente, donde la gran mayoría se desempeña como trabajador dependiente (73,3 %) y en el sector público. Esto sugiere que, si bien los estudiantes poseen otras competencias emprendedoras fuertes (como la motivación de logro), la independencia absoluta o el trabajo autónomo no es el rasgo que predomina en su actual configuración profesional.

Tabla 18

Distribución de los estudiantes según el nivel de la dimensión Innovación

	Frecuencia	Porcentaje
Alto	150	100.0

Nota: Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario de Perfil Emprendedor.

Interpretación:

La Tabla 18 describe los niveles de la dimensión Innovación hallados en la muestra. De manera contundente, el 100,0 % de los estudiantes de posgrado se ubica en un nivel Alto. Este resultado unánime evidencia una extraordinaria capacidad y disposición de la totalidad de los encuestados para generar ideas originales, buscar soluciones creativas a los problemas y tener una apertura proactiva hacia el cambio y las nuevas tendencias.

Es fundamental resaltar la ausencia total de casos en los niveles Medio y Bajo. Este hallazgo absoluto sugiere que la innovación constituye el pilar más sólido y transversal del perfil emprendedor en esta población. Considerando el perfil laboral y académico de la muestra (orientado fuertemente a la Gerencia Pública y Proyectos de Inversión), esta mentalidad innovadora resulta un recurso invaluable; indica que, aunque trabajen en relación de dependencia, poseen una clara actitud "intraemprendedora", vital para la modernización de procesos, el diseño de nuevas políticas institucionales y la creación de valor público o corporativo.

Tabla 19

Distribución de los estudiantes según el nivel de la dimensión Locus de control interno

	Frecuencia	Porcentaje
Alto	150	100.0

Nota: Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario de Perfil Emprendedor.

Interpretación:

La Tabla 19 describe los niveles de la dimensión Locus de Control Interno hallados en la muestra. De manera contundente, el 100,0 % de los estudiantes de posgrado se ubica en un nivel Alto. Este resultado unánime evidencia una profunda convicción por parte de la totalidad de los encuestados de que sus propias acciones, capacidades y esfuerzo personal son los factores directos y determinantes de sus éxitos o fracasos, asumiendo plena responsabilidad sobre sus decisiones y proyectos.

Es fundamental resaltar la ausencia total de casos en los niveles Medio y Bajo. En el contexto del perfil emprendedor y el liderazgo, este hallazgo resulta sumamente positivo y revelador. Indica que, a pesar de que la mayoría labora bajo estructuras de dependencia (como en el sector público), estos profesionales no atribuyen sus logros o dificultades a factores externos (como la suerte, el destino o las decisiones de sus superiores). Por el contrario, poseen un alto sentido de agencia personal y proactividad, características indispensables para liderar iniciativas de impacto y no rendirse ante los obstáculos institucionales.

Tabla 20

Distribución de los estudiantes según el nivel de la dimensión Autoeficacia

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	20	13.3
Medio	130	86.7
Total	150	100.0

Nota: Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario de Perfil Emprendedor.

Interpretación:

La Tabla 20 describe los niveles de la dimensión Autoeficacia hallados en la muestra. Se observa que la gran mayoría de los estudiantes de posgrado, representando el 86,7 %, se ubica en un nivel Medio. Este resultado indica que los profesionales poseen una confianza moderada en sus propias habilidades para organizar, planificar y ejecutar las acciones necesarias orientadas al logro de objetivos o la resolución de desafíos complejos.

Por otro lado, el 13,3 % de los participantes se sitúa en un nivel Bajo, destacando la ausencia total de estudiantes en el nivel Alto. Este hallazgo resulta sumamente interesante y congruente con el perfil general de la muestra: aunque los estudiantes demostraron tener altas aspiraciones (Motivación de logro) y asumir la responsabilidad de sus resultados (Locus de control interno), su percepción sobre su capacidad real de ejecución total aún se encuentra en una etapa intermedia. Es altamente probable que su contexto laboral actual imponga barreras normativas, presupuestales o burocráticas que condicionan su desenvolvimiento, limitando de

alguna manera la confianza plena en su propia eficacia para concretar proyectos de manera autónoma.

Tabla 21

Distribución de los estudiantes según el nivel de la dimensión Tolerancia al estrés

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	6	4.0
Medio	80	53.3
Alto	64	42.7
Total	150	100.0

Nota: Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario de Perfil Emprendedor.

Interpretación

La Tabla 21 describe los niveles de la dimensión Tolerancia al estrés hallados en la muestra. Se observa que la mayor proporción de los estudiantes de posgrado se ubica en un nivel Medio, representando el 53,3 %, seguido muy de cerca por un significativo 42,7 % que se sitúa en un nivel Alto. Por el contrario, apenas un reducido 4,0 % de la población evaluada reportó un nivel Bajo en esta dimensión.

Este resultado evidencia que la inmensa mayoría de los profesionales encuestados (el 96,0 % si sumamos los niveles medio y alto) posee una sólida capacidad para manejar situaciones de presión, lidiar con la incertidumbre y gestionar la sobrecarga sin que su desempeño o estabilidad emocional colapsen. Este hallazgo es sumamente congruente con el

perfil de la muestra: profesionales que asumen el doble desafío de cursar estudios de posgrado exigentes mientras mantienen responsabilidades laborales como trabajadores dependientes, en su mayoría dentro del demandante sector público. Además, esta notable resiliencia articula perfectamente con los hallazgos previos: aunque los estudiantes mostraron un bajo "Optimismo" frente a los escenarios futuros, demuestran tener la "Tolerancia al estrés" necesaria para afrontar esos entornos adversos con realismo, manteniendo firme su "Motivación de logro" y su enfoque en la "Innovación".

Tabla 22

Distribución de los estudiantes según el nivel de la dimensión Toma de riesgos

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	19	12.7
Medio	101	67.3
Alto	30	20.0
Total	150	100.0

Nota: Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario de Perfil Emprendedor.

Interpretación:

La Tabla 22 describe los niveles de la dimensión Toma de riesgos hallados en la muestra. Se observa que la mayoría de los estudiantes de posgrado se ubica en un nivel Medio, concentrando al 67,3 % de la población encuestada. Por otro lado, un 20,0 % se sitúa en el nivel Alto, mientras que la minoría restante, equivalente al 12,7 %, reporta un nivel Bajo.

Este resultado indica que los profesionales exhiben una disposición moderada y calculada frente a la asunción de riesgos. Lejos de adoptar posturas temerarias o impulsivas, los estudiantes evalúan cuidadosamente los posibles escenarios, sopesando las ventajas y amenazas antes de tomar decisiones que impliquen incertidumbre. Esta actitud prudente es altamente coherente con su bajo "Optimismo" y con su situación laboral (predominantemente dependiente en el sector público), donde las acciones suelen estar regidas por normativas estrictas y conllevan responsabilidades administrativas. En conjunto con su alta "Innovación" y su probada "Tolerancia al estrés", este nivel medio en la toma de riesgos sugiere que estamos frente a un perfil de emprendedores o "intraemprendedores" estratégicos: son capaces de proponer ideas disruptivas y ambiciosas, pero se aseguran de gestionar, medir y mitigar los riesgos antes de ejecutarlas, garantizando así la viabilidad y sostenibilidad de sus proyectos.

4.2. Prueba de Hipótesis

Debido a que la investigación es de nivel correlacional, a fin de comprobar la hipótesis se precisa de la aplicación de una prueba de correlación que se ajuste adecuadamente a los datos. Por ello, para determinar si debe aplicarse una prueba paramétrica o no paramétrica, se ejecuta la prueba de bondad de ajuste de Kolmogorov-Smirnov, dado que el tamaño de la muestra es superior a 50 participantes ($n=150$).

P-valor $\leq 0,05$: No existe normalidad estadística, por tanto, debe aplicarse una prueba de correlación no paramétrica (Rho-Spearman).

P-valor $\geq 0,05$: Existe normalidad estadística, por tanto, debe aplicarse una prueba de correlación paramétrica (Pearson).

El resultado de la prueba de normalidad es:

Tabla 23

Prueba de normalidad estadística

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo Transformacional	0,079	150	0,024
Perfil Emprendedor	0,061	150	,200*

Nota: Datos obtenidos del procesamiento estadístico. K-S = Kolmogorov-Smirnov; gl = Grados de libertad.

Como se observa en la Tabla 23, la variable Perfil Emprendedor obtuvo un p-valor de 0.200, lo que indica una distribución normal. Sin embargo, la variable Liderazgo Transformacional presentó un p-valor de 0.024, evidenciando que sus datos no se ajustan a una distribución normal. En consecuencia, al no cumplirse el supuesto de normalidad en ambas variables, se determinó el uso de la prueba no paramétrica Coeficiente de Correlación Rho de Spearman para contrastar las hipótesis planteadas.

4.2.1. Comprobación de hipótesis

Se formuló como hipótesis general:

H1 (Hipótesis alterna): Existe una relación directa y significativa entre el liderazgo transformacional y el perfil emprendedor en estudiantes de la Escuela de Posgrado de la UNJBG, Tacna, 2025.

H0 (Hipótesis nula): No existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y el perfil emprendedor en estudiantes de la Escuela de Posgrado de la UNJBG, Tacna, 2025.

El resultado de la prueba de correlación es:

Tabla 24

Correlación de Rho-Spearman entre Liderazgo Transformacional y Perfil Emprendedor, en los estudiantes del posgrado de la UNJBG

			Liderazgo Transformacional	Perfil Emprendedor
Rho de Spearman	Liderazgo Transformacional	Coefficiente de correlación	1,000	,962**
		Sig. (bilateral)		0,000
		N	150	150
	Perfil Emprendedor	Coefficiente de correlación	,962**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	
		N	150	150

Nota: Datos obtenidos del procesamiento estadístico.

Decisión:

Al analizar la Tabla 24, se observa un valor de significancia bilateral (p-valor) igual a 0,000. Dado que este valor es inferior al nivel de significancia teórica establecido ($\alpha = 0,05$), existe evidencia estadística suficiente para rechazar la Hipótesis Nula (H0) y aceptar la Hipótesis Alternativa (H1).

Interpretación:

Se confirma que existe una relación altamente significativa entre las variables de estudio. El Coeficiente de Correlación Rho de Spearman obtenido es de $\rho = 0,962$. Según la escala de correlación de Spearman, este valor indica una correlación positiva muy alta (muy fuerte). Esto significa que a mayor nivel de liderazgo transformacional que desarrollen los estudiantes, mayor será también el nivel de su perfil emprendedor de manera casi proporcional.

4.2.2. Comprobación de hipótesis específica 1

Para la demostración estadística, se procedió a plantear las siguientes hipótesis estadísticas:

H1 (Hipótesis alterna): El nivel de liderazgo transformacional predominante en los estudiantes de posgrado es alto.

H0 (Hipótesis nula): El nivel de liderazgo transformacional predominante en los estudiantes de posgrado no es alto (pudiendo predominar otro nivel o existir una distribución uniforme en las frecuencias).

Nivel de significancia: $\alpha = 0,05$

Prueba estadística: Chi-cuadrado de bondad de ajuste (X^2) para una muestra.

Tabla 25

Prueba de Chi-cuadrado para el nivel de Liderazgo Transformacional

Nivel	N observado	N esperado	Residuo
Bajo	32	50,0	-18,0
Medio	75	50,0	25,0
Alto	43	50,0	-7,0
Total	150		

Nota: Estadísticos de prueba: $X^2 = 19,960$; gl = 2; Sig. asintótica (p) = 0,000.

Decisión:

Se obtuvo un valor $X^2 = 19,960$ con un nivel de significancia asintótica de $p = 0,000$. Dado que $p < 0,05$, se determina que la distribución de frecuencias no es uniforme y existen diferencias estadísticamente significativas. Sin embargo, al analizar la tabla de frecuencias, se observa que el mayor residuo positivo (25,0) recae sobre el nivel "Medio" y no sobre el "Alto". Por lo tanto, se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis alterna (H_1).

Interpretación:

Los resultados demuestran estadísticamente que el nivel de liderazgo transformacional en los estudiantes de la Escuela de Posgrado de la UNJBG no es predominantemente alto. Por el contrario, la mayor concentración significativa de estudiantes evaluados se ubica en el nivel medio. Esto indica que la mayoría de los profesionales encuestados posee competencias de

liderazgo que aún se encuentran en una etapa de desarrollo, existiendo una brecha para alcanzar el nivel óptimo de consolidación en estas habilidades directivas.

4.2.3. Comprobación de hipótesis específica 2

H1 (Hipótesis alterna): El nivel de perfil emprendedor predominante en los estudiantes de posgrado es alto.

H0 (Hipótesis nula): El nivel de perfil emprendedor predominante en los estudiantes de posgrado no es alto (pudiendo predominar el nivel medio o existir una distribución uniforme).

Nivel de significancia: $\alpha = 0,05$

Prueba estadística: Chi-cuadrado de bondad de ajuste (X^2) para una muestra.

Tabla 26

Prueba de Chi-cuadrado para el nivel de Perfil Emprendedor

Nivel	N observado	N esperado	Residuo
Medio	58	75,0	-17,0
Alto	92	75,0	17,0
Total	150		

Nota: Estadísticos de prueba: $X^2 = 7,707$; gl = 1; Sig. asintótica (p) = 0,006.

Decisión:

Se obtuvo un valor $X^2 = 7,707$ con un nivel de significancia asintótica de $p = 0,006$. Dado que $p < 0,05$, se determina que la distribución de frecuencias no es uniforme y existen

diferencias estadísticamente significativas. Al analizar la tabla, se evidencia que el nivel "Alto" concentra la mayor cantidad de observaciones y presenta un residuo positivo de 17,0. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna (H1) y se rechaza la hipótesis nula (H0).

Interpretación:

Los resultados demuestran de manera estadísticamente significativa que el perfil emprendedor predominante en los estudiantes de la Escuela de Posgrado de la UNJBG es de nivel alto. Esto confirma que la población de estudio se caracteriza por poseer una sólida disposición hacia la generación de ideas de negocio, la detección de oportunidades y la innovación. El hecho de que no se hayan registrado casos en el nivel bajo refuerza la conclusión de que los estudiantes de posgrado cuentan con un potencial emprendedor fuertemente arraigado e idóneo para la puesta en marcha de nuevas iniciativas.

4.2.4. Comprobación de hipótesis específica 3

Para contrastar la hipótesis específica, se analizó la relación entre la variable Liderazgo Transformacional y cada una de las ocho dimensiones que componen el Perfil Emprendedor.

H1 (Hipótesis alterna): Existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y las dimensiones del perfil emprendedor (motivación al logro, autonomía, innovación, locus de control, autoeficacia, optimismo, tolerancia al estrés y toma de riesgos) en los estudiantes de posgrado.

H0 (Hipótesis nula): No existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y las dimensiones del perfil emprendedor (motivación al logro, autonomía,

innovación, locus de control, autoeficacia, optimismo, tolerancia al estrés y toma de riesgos) en los estudiantes de posgrado.

A continuación, se detallan los coeficientes de correlación obtenidos para cada dimensión:

El resultado de la prueba de correlación es:

Tabla 27

Correlación de Rho-Spearman entre el Liderazgo Transformacional y las dimensiones del Perfil Emprendedor

			D1: Motiva ción al Logro	D2: Autono mía	D3: Innovac ión	D4: Locus	D5: Autoefi cacia	D6: Optimis mo	D7: Toleran cia al estrés	D8: Toma de Riesgo
Rho de Spearman	Lideraz go Transfor maciona l	Coeficie nte de correlac ión	,482**	0,135	,715**	,643**	,586**	,383**	,314**	,496**
		Sig. (bilatera l)	0,000	0,099	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
		N	150	150	150	150	150	150	150	150

Nota: Datos obtenidos del procesamiento estadístico.

Decisión:

Al observar los niveles de significancia (Sig.) en la Tabla 27, se evidencia que en 7 de las 8 dimensiones el valor p es 0,000 (menor a 0,05). Por lo tanto, se acepta la hipótesis específica para las dimensiones de Motivación, Innovación, Locus, Autoeficacia, Optimismo, Tolerancia y Riesgo. Sin embargo, para la dimensión D2: Autonomía, se obtuvo un p-valor de

0,099 (mayor a 0,05). Esto indica que no existe evidencia estadística suficiente para afirmar una relación, por lo que para esta dimensión específica se acepta la Hipótesis Nula.

Interpretación:

Los resultados demuestran que el Liderazgo Transformacional presenta distintos grados de relación con las dimensiones del perfil emprendedor:

Relación Alta: Se encontró una fuerte vinculación con la Innovación ($\rho=0,715$) y el Locus de Control ($\rho=0,643$). Esto sugiere que existe una correspondencia directa y significativa: a mayor liderazgo transformacional, se observa un nivel más elevado de capacidad innovadora y sentido de control en los estudiantes.

Relación Moderada: Las dimensiones de Autoeficacia, Toma de Riesgo, Motivación al Logro, Optimismo y Tolerancia al estrés mostraron asociaciones positivas de nivel medio.

Sin Relación Significativa: La dimensión Autonomía ($p=0,099$) no mostró una relación estadísticamente significativa con la variable liderazgo.

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN DE RESULTADOS

El presente estudio tuvo como propósito principal determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el perfil emprendedor en los estudiantes de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann. Tras el procesamiento estadístico y el contraste de hipótesis, se hallaron evidencias significativas que se discuten a continuación a la luz de los antecedentes investigativos.

Respecto al Objetivo General, se demostró la existencia de una relación directa y muy significativa entre el liderazgo transformacional y el perfil emprendedor ($\rho=0,962$; $p<0,05$). Este hallazgo indica que el estilo de liderazgo, caracterizado por la motivación e inspiración, está fuertemente vinculado al desarrollo de competencias emprendedoras en el nivel de posgrado.

Estos resultados concuerdan con lo reportado por Bellido Jacho (2025) en el ámbito nacional, quien, utilizando un modelo de regresión logística, confirmó que el liderazgo transformacional impacta positivamente en el perfil emprendedor de las PYMES en Lima, destacando a la motivación inspiracional como la dimensión más influyente. De igual manera, coincide con la investigación de Leguía Alarcón (2017), quien halló una correlación positiva ($\rho=0,543$) en estudiantes de Apurímac. Sin embargo, cabe resaltar que la correlación hallada en la presente investigación ($\rho=0,962$) es considerablemente más alta (magnitud "muy fuerte") que la reportada por Leguía (magnitud "media"). Esto podría explicarse por el nivel académico de la muestra: mientras Leguía evaluó a estudiantes de pregrado, este estudio se enfocó en estudiantes de posgrado, quienes, al poseer mayor madurez profesional y experiencia

laboral (73.3% son trabajadores dependientes), podrían asimilar y reflejar con mayor intensidad las competencias de liderazgo y emprendimiento.

En el contexto internacional, los resultados se alinean con Santamaría Velasco et al. (2024) en México y Khorshid et al. (2023) en Irán, quienes concluyeron que las prácticas de liderazgo transformacional actúan como catalizadores para la innovación, la participación y la conducta emprendedora. No obstante, existe una discrepancia significativa con el estudio de Díaz Heredia (2020) realizado en Tingo María, quien no encontró relación significativa entre estas variables en el sector ferretero. Esta divergencia sugiere que la relación entre liderazgo y emprendimiento puede ser dependiente del contexto: mientras que en entornos académicos y de formación profesional la relación es potente, en sectores comerciales tradicionales y operativos (como el ferretero) el liderazgo podría no ser un factor determinante para emprender.

En cuanto al análisis descriptivo del Perfil Emprendedor, se encontró que el 61.3% de los estudiantes de posgrado posee un nivel Alto, y un 38.7% un nivel Medio, sin registrarse niveles bajos. Este resultado es alentador y guarda similitud con lo hallado por López et al. (2022) en Colombia, donde el 84% de los estudiantes de posgrado manifestó interés en emprender, concluyendo que la formación posgradual incide positivamente en actitudes como la constancia y autoconfianza.

Sin embargo, al contrastar con antecedentes locales en Tacna, se observa una evolución positiva. Sheron Ramírez (2012) reportó que menos del 50% de los estudiantes de la UNJBG tenían un perfil emprendedor adecuado. El hecho de que en el presente estudio (2025) la mayoría se ubique en un nivel Alto evidencia una mejora sustancial en la cultura emprendedora

universitaria a lo largo de la última década. Asimismo, coincide con Laque Alvarez (2020), quien identificó que la Generación Y (millennials) en Tacna posee un perfil emprendedor alto (89.1%); dado que el 56.7% de la muestra de esta tesis tiene entre 23 y 32 años (Generación Y/Z), se ratifica que este grupo etario es el que impulsa la intención emprendedora en la región.

Finalmente, respecto a las Hipótesis Específicas, se encontró que el liderazgo se relaciona significativamente con dimensiones clave como la Innovación ($\rho=0,715$) y la Motivación al Logro ($\rho=0,482$). Esto respalda lo planteado por Fauzi et al. (2021) en Malasia y Álava y Quinde (2023) en Ecuador, quienes identificaron a la motivación inspiradora como el predictor más fuerte del comportamiento emprendedor.

Un hallazgo particular de esta investigación fue la ausencia de relación significativa con la dimensión Autonomía ($p=0,099$). Este resultado difiere parcialmente de la literatura general que asocia el liderazgo con todas las competencias. Una posible explicación radica en el perfil sociodemográfico de la muestra: al ser estudiantes de posgrado mayoritariamente solteros (79.3%) y laboralmente activos, es probable que su sentido de autonomía ya esté desarrollado intrínsecamente por su trayectoria profesional previa, volviéndose una variable independiente que no fluctúa en función del estilo de liderazgo percibido en el entorno académico, a diferencia de la capacidad de innovación, que sí se ve potenciada por un líder transformacional.

CONCLUSIONES

Primera. Se determinó que existe una relación directa y altamente significativa entre el liderazgo transformacional y el perfil emprendedor en los estudiantes de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, Tacna, 2025. El coeficiente de correlación de Spearman hallado fue de 0,962 ($p < 0,05$), lo cual evidencia una asociación de magnitud muy fuerte. Esto implica que, en el contexto de posgrado, el fortalecimiento de las capacidades de liderazgo inspirador y motivacional está intrínsecamente vinculado con un elevado desarrollo de competencias emprendedoras.

Segunda. Se identificó que las características sociodemográficas predominantes en los estudiantes de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann (Tacna, 2025) corresponden a una población de adultos jóvenes, concentrándose mayoritariamente entre los 23 y 32 años (56,7 %). Existe una paridad de género con una ligera predominancia femenina (50,7 %). En el ámbito socioeconómico y laboral, el perfil predominante es el de un trabajador dependiente (73,3 %) con ingresos mensuales que oscilan principalmente entre los S/ 2001 y S/ 3500 (39,3 %). Adicionalmente, el grupo se caracteriza por un alto índice de soltería (79,3 %) y una fuerte orientación hacia el sector estatal, concentrándose en la Maestría en Gerencia Pública (46,7 %).

Tercera. Se demostró estadísticamente que el nivel de liderazgo transformacional predominante en los estudiantes de posgrado no es alto, por lo que se rechaza la

primera hipótesis específica ($p = 0,000$). Por el contrario, se identificó que el nivel predominante es el Medio, concentrando al 50,0 % de la muestra, seguido por un 28,7 % en el nivel Alto y un 21,3 % en el nivel Bajo. Estos resultados sugieren que, si bien los estudiantes poseen competencias de liderazgo, la mayoría aún se encuentra en una etapa de desarrollo y consolidación de estas habilidades directivas, existiendo un margen de mejora significativo para alcanzar un perfil de liderazgo pleno.

Cuarta. Se comprobó estadísticamente la segunda hipótesis específica, confirmando que el perfil emprendedor de los estudiantes es mayoritariamente de nivel Alto ($p = 0,006$), representando al 61,3 % de la población, mientras que el 38,7 % restante se ubicó en un nivel Medio, no registrándose casos en el nivel Bajo. Este hallazgo destaca el alto potencial latente para el emprendimiento en los estudiantes de posgrado, caracterizado por una fuerte disposición hacia la innovación y la creación de valor, independientemente de su situación laboral actual, que es en su mayoría dependiente.

Quinta. Se estableció que existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y la mayoría de las dimensiones del perfil emprendedor, destacando correlaciones fuertes con la Innovación ($\rho=0,715$) y el Locus de Control ($\rho=0,643$). Sin embargo, se determinó que no existe relación significativa con la dimensión Autonomía ($p=0,099 > 0,05$), lo que permite concluir que la independencia de los estudiantes es una característica que se comporta de manera aislada al estilo de liderazgo, posiblemente debido a la madurez profesional y experiencia previa de la muestra estudiada.

RECOMENDACIONES

Primera. A la Dirección de la Escuela de Posgrado de la UNJBG, se sugiere implementar programas extracurriculares o talleres de habilidades directivas enfocados específicamente en el Liderazgo Transformacional. Dado que el 50,0 % de los estudiantes se encuentra en un nivel "Medio" de liderazgo, existe una oportunidad estratégica para elevar este potencial a un nivel "Alto". Fortalecer competencias como la motivación inspiradora y la estimulación intelectual no solo mejorará su desempeño académico, sino que, según los resultados de este estudio, potenciará directamente su perfil emprendedor ($\rho=0,962$).

Segunda. A la Plana Docente de los programas de maestría, se recomienda integrar metodologías activas de enseñanza (como el *Aprendizaje Basado en Proyectos* o el *Método del Caso*) que desafíen la capacidad de Innovación de los estudiantes. Considerando que esta dimensión mostró la correlación más fuerte con el liderazgo ($\rho=0,715$), los docentes deben actuar como líderes transformacionales en el aula, retando el *status quo* y fomentando la creatividad, ya que esto tiene un impacto directo en la consolidación del espíritu emprendedor del posgraduado.

Tercera. A las autoridades universitarias y gestores de incubadoras de empresas, se sugiere aprovechar que el 61,3 % de los estudiantes de posgrado ya posee un Perfil Emprendedor Alto. Es recomendable crear "Hubs de Innovación" o redes de *networking* que permitan a estos profesionales (mayormente trabajadores dependientes) canalizar ese potencial intraemprendedor hacia la creación de

proyectos reales, spin-offs o startups, capitalizando su experiencia laboral y su madurez profesional.

Cuarta. A los futuros investigadores, se recomienda profundizar en el estudio de la dimensión Autonomía y su relación con otros factores. Dado que en esta investigación la autonomía no mostró una relación significativa con el liderazgo transformacional ($p > 0,05$), sería valioso realizar estudios cualitativos o mixtos para comprender qué variables (como la edad, la experiencia laboral previa o rasgos de personalidad) determinan la independencia en estudiantes de posgrado, complementando así la literatura existente sobre el comportamiento emprendedor.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179-211.
- Álava Atiencie, N. G., & Quinde Lituma, M. E. (2023). Análisis explicativo del liderazgo transformacional en el perfil emprendedor social de jóvenes universitarios. *Formación Universitaria*, 16(2), 49-60. doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062023000200049>
- Avolio, B. J., & Bass, B. M. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Sage.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Prentice Hall.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. Free Press.
- Bass, B. M. (1990). From transactional to transformational leadership: Learning to share the vision. *Organizational Dynamics*, 18(3), 19-31.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (2000). *Multifactor Leadership Questionnaire: Manual and sampler set*. Mind Garden.

- Bellido Jacho, K. B. (2025). *Impacto del liderazgo transformacional sobre el perfil emprendedor de las empresas PYMES en Lima Metropolitana*. Tesis de maestría, Universidad San Ignacio de Loyola, Lima. Retrieved from <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/3881091b-2277-4ee9-b04e-ab96be41e3d3/content>
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. Harper & Row.
- Carless, S. A., Wearing, A. J., & Mann, L. (2000). A Short Measure of Transformational Leadership. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 14, 389-405.
- Castillo Saavedra, E. F., Reyes Alfaro, C. E., Ayala Jara, C. I., & Arroyo Rosales, E. M. (2021). Escala de perfil emprendedor en estudiantes universitarios peruanos. *Revista Venezolana de Gerencia*, 840-858. Retrieved from <https://www.redalyc.org/journal/290/29069612021/html/>
- Chan Magaña, M. R. (2014). El perfil del emprendedor de la zona sur del estado de Yucatán: Características, factores de vocación y fuentes de inspiración. *Revista Global de Negocios*, 29-38.
- Congreso de la República. (s. f.). *Ley Marco del Empresariado*. Retrieved from <https://www2.congreso.gob.pe/sicr/tradocestproc/clproley2001.nsf/pley/3F15C43BE199360F05256D25005DC173>

- Da Silva, J. A. (2014). *Neuroemprendimiento: ¿Es la toma de riesgo una característica emprendedora?* Tesis de maestría, Universidad de Zaragoza, Departamento de Dirección y Organización de Empresas, Aragón.
- Deci, E., & Ryan, R. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. Plenum Press.
- Díaz Heredia, L. (2020). *Liderazgo transformacional y emprendimiento en las micro y pequeñas empresas del sector ferretero en Tingo María*. Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Agraria de la Selva, Huánuco. Retrieved from <https://repositorio.unas.edu.pe/server/api/core/bitstreams/a5b85a2b-1c1a-46e6-bef4-7cf969fab8e0/content>
- Duarte, T., & Ruiz Tibana, M. (2009). Emprendimiento, una opción para el desarrollo. *Scientia Et Technica*, 326-331. Retrieved from <https://www.redalyc.org/pdf/849/84917310058.pdf>
- El Comercio. (2025, Marzo 05). Retrieved from 7 de cada 10 emprendedores peruanos buscan capacitarse para impulsar el crecimiento de sus negocios: <https://elcomercio.pe/respuestas/cuanto/circum-2025-7-de-cada-10-emprendedores-peruanos-buscan-capacitarse-para-impulsar-el-crecimiento-de-sus-negocios-ipsos-cristian-arens-peru-produce-jorge-serratos-carlos-deivis-josema-sanchez-ultimas-noticia/>

Entrepreneur en Español. (2024, Junio 20). *¿Qué tanto emprenden las mujeres en Latinoamérica? Este estudio tiene la respuesta.* Retrieved from <https://spanish.entrepreneur.com/mujeres-emprendedoras/que-tanto-emprenden-las-mujeres-en-latinoamerica-este/475857>

Fauzi, M. A., Martin, T., & Ravesangar, K. (2021). The influence of transformational leadership on Malaysian students' entrepreneurial behaviour. *Entrepreneurial Business and Economics Review*, 89-103. doi:<https://doi.org/10.15678/EBER.2021.090106>

Gallup. (2025). *Gallup*. Retrieved from State of the Global Workplace 2025: https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace.aspx?utm_source=chatgpt.com

Garrido Gutierrez. (1986). La motivación escolar: determinantes sociológicos y psicológicos del rendimiento. *Sociología y Psicología de la Educación*, 122-151.

Garzón Castrillón, M. A., & Ibarra Mares, A. (2013). Innovación empresarial, difusión, definiciones y tipología: una revisión de literatura. *Dimensión empresarial*, 11, 45-60. Retrieved from <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4714355>

González Ramírez, M. T., Landero Hernández, R., & Quezada Berumen, L. (2021). Tolerancia al estrés y satisfacción con la vida como predictores del impacto por el confinamiento debido al COVID-19. *Ansiedad y Estrés*, 1-6. Retrieved from <https://www.ansiedadystres.es/sites/default/files/rev/2021/anyes2021a1.pdf>

- Hambleton, R. (2005). Issues, designs, and technical guidelines for adapting tests into multiple languages and cultures. In R. Hambleton, P. Merenda, & C. Spielberger, *Adapting educational and psychological tests for cross-cultural assessment* (pp. 3-38). Mahwah New Jersey: Lawrence Erlbaum.
- Hernández Gutiérrez, D. N., Cabeza García, P. M., & Gutiérrez Rodríguez, F. Á. (2022). Mipymes, análisis y reflexión desde la formación de competencias emprendedoras en los estudiantes. *Revista Conrado*, 18(85), 391-411. Retrieved from <https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/2302/2231>
- Hernández Sampieri, R. (2023). *Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Ciudad de México, Mexico: McGRAW HILL Education.
- House, R. J. (1977). A 1976 theory of charismatic leadership. In J. G. Hunt, & L. L. Larson (Eds.), *Leadership: The cutting edge* (pp. 189-207). Southern Illinois University Press.
- Infobae. (2025, Marzo 29). *Problemas con el jefe: 7 de cada 10 peruanos ha considerado renunciar por problemas de liderazgo en su organización, según Bumeran*. Retrieved from Infobae: https://www.infobae.com/peru/2025/03/29/problemas-con-el-jefe-7-de-cada-10-peruanos-ha-considerado-renunciar-por-problemas-de-liderazgo-en-su-organizacion-segun-bumeran/?utm_source=chatgpt.com
- Instituto de Estadística de la UNESCO. (2013). *Clasificación Internacional Normalizada de la Educación CINE 2011*. Montreal: UNESCO.

Khorshid, S., Mehdiabadi, A., Spulbar, C., Birau, R., & Mitroi, A. (2023). Modelling the effect of transformational leadership on entrepreneurial orientation in academic departments: The mediating role of faculty members' speaking up. *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*, 36(2), 1-32. doi:<https://doi.org/10.1080/1331677X.2023.2167731>

Knight, F. (1921). *Risk, uncertainty and profit*. Houghton Mifflin.

Laque Alvarez, Y. (2020). *Análisis del perfil emprendedor de las generaciones X, Y y Z en la ciudad de Tacna, año 2019*. Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, Tacna. Retrieved from <https://repositorio.unjbg.edu.pe/server/api/core/bitstreams/2144c2d3-b038-41cf-b371-3e2e353d7b14/content>

Lazarus, R., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer.

Leguía Alarcón, J. E. (2017). *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 de licenciatura, Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas. Retrieved from https://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14168/300/Jacqueline_Tesis_Bachiller_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y

León Mendoza, J. (2017). Influencia de las características sociodemográficas individuales en la creación de negocios en Perú. *Semestre económico*, 37-59.

- López Rodríguez, C. E., Espinosa Rodríguez, M. A., Lugo Tochoy, M. G., & Muriel Muñoz, M. M. (2022). Perfil emprendedor de estudiantes y graduados de la Especialización en Gerencia Financiera de UNIMINUTO. *Inclusión & Desarrollo*, 13-23.
- Manassero Más, M. A., & Vázquez Alonso, Á. (1998). Validación de una escala de motivación de logro. *Psicothema*, 10(12), 333-351.
- McClelland, D. C. (1961). *The achieving society*. Van Nostrand.
- Ministerio de la Producción. (2024). *Las MIPYME en cifras 2023*. Lima: Ministerio de la Producción. Retrieved from https://www.producempresarial.pe/wp-content/uploads/2024/10/130-Mipyme_2023_UEF.pdf
- Ministerio de la Producción. (2024, Junio 15). *PRODUCE formalizó gratuitamente a más de 350 emprendedores de la región Tacna durante el 2024*. Retrieved from Gobierno del Perú: <https://www.gob.pe/institucion/produce/noticias/972521-produce-formalizo-gratuitamente-a-mas-de-350-emprendedores-de-la-region-tacna-durante-el-2024>
- Moreno Mahecha, Y. (2019). El emprendimiento como campo de estudio en las instituciones de educación superior: una aproximación desde los postulados de Morin y Habermas. *Revista Estrategia Organizacional*, 8(1), 101-119. doi:<https://doi.org/10.22490/25392786.3177>
- Northouse, P. G. (2013). *Leadership Theory and Practice* (Sexta ed.). Sage Publications, Inc. Retrieved from

<https://books.google.com.ec/books?id=MIKDJx2YHSIC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>

- Paz Marcano, A. I., Salóm Crespo, J. A., García Guiliany, J., & Suarez Barros, H. B. (2020). Perfil emprendedor en la formación universitaria venezolana. *Revista de Ciencias Sociales*, XXVI(1), 161-173. Retrieved from <https://www.redalyc.org/journal/280/28063104014/28063104014.pdf>
- Pedrosa García, I. (2015). *Evaluación de la personalidad emprendedora mediante un test adaptativo informatizado*. Universidad de Oviedo.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Moorman, R. H., & Fetter, R. (1990). Transformational leader behaviors and their effects on followers' trust and organizational citizenship behaviors. *The Leadership Quarterly*, 107-142.
- Rangel Luquez, O., Sierra Toncel, W., & Alvarado Mejía, M. (2024). Estructura factorial del perfil emprendedor del joven universitario. *Revista CEA*, 10(23), 1-25. doi:<https://doi.org/10.22430/24223182.2628>
- Real Academia Española. (2001). Retrieved from Diccionario de la lengua española (2001): <https://www.rae.es/drae2001/empresa>
- Reche, C., Gómez Díaz, M., Martínez Rodríguez, A., & Tutte, V. (2018). El optimismo como contribución a la resiliencia deportiva. *Revista iberoamericana de psicología del ejercicio y el deporte*, 131-136.

- Rossi Valverde, R., Rossi Ortiz, R., Polo, K., & Cachay, R. (2025). Exploración de un instrumento de medición del perfil emprendedor en estudiantes de la carrera de Administración. *Estudios de la Gestión*, 159-182.
- Rotter, J. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs*, 80(1), 1-28.
- Santamaria Velasco, C. A., Montiel Méndez, O. J., & Montañez Moya, G. S. (2024). Liderazgo Transformacional y Emprendimiento en Estudiantes: una vía hacia el desarrollo educativo sostenible. *Scientia et PRAXIS*, 4(8), 90-120. Retrieved from <https://www.scientiaetpraxis.amidi.mx/index.php/sp/article/view/217/156>
- Schumpeter, J. A. (1934). *The theory of economic development*. Harvard University Press.
- Seligman, M. (1998). *Learned optimism*. Pocket Books.
- Sheron Ramírez, L. A. (2012). *Perfil emprendedor de los estudiantes de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann - Tacna - Perú - 2011*. Tesis de maestría, Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, Tacna. Retrieved from <https://repositorio.unjbg.edu.pe/server/api/core/bitstreams/c3ad96f3-29bc-47dd-b8db-5f7c693fcfa7/content>
- Sieger, P., Raemy, L., Zellweger, T., Fueglistaller, U., & Hatak, I. (2021). *Global Student Entrepreneurship 2021: Insights From 58 Countries*. University of St.Gallen/Bern.

- SUNAT. (s. f.). Retrieved from Definición de la Micro y Pequeña Empresa:
<https://www.sunat.gob.pe/orientacion/mypes/define-microPequenaEmpresa.html>
- Sung Park, S., & Duarte Masi, S. (2015, Diciembre). El perfil del emprendedor y los estudios relacionados a los emprendedores Iberoamericanos. *Revista Internacional de Investigación de Ciencias Sociales*, 11(2), 291-314.
- Van Beveren, P., Dimas, I. D., Lourenço, P. R., & Rebelo, T. (2017). Psychometric properties of the Portuguese version of the Global. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 33(2), 109-114.
- Vela Chonate, A. P., & Ramos Mansilla, S. M. (2024). *Perfil emprendedor y la influencia de factores sociodemográficos en la intención de emprendimiento en estudiantes universitarios de Arequipa 2023*. Arequipa: Universidad Católica San Pablo.
- Welti Chanes, C., & Ramirez Penagos, A. (2021). Conocimiento sociodemográfico y respuesta institucional a una pandemia. El caso de México. *Papeles de Población*, 41-101.
- World Economic Forum. (2024, Enero 8). *Six global trends that show how to support female entrepreneurs*. Retrieved from <https://www.weforum.org/stories/2024/01/six-global-trends-in-female-entrepreneurship/>
- Yukl, G. (2013). *Leadership in organizations (8th ed.)*. Boston: Pearson Education.

Anexos

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Liderazgo transformacional y perfil emprendedor en estudiantes de Posgrado de la UNJBG, con análisis sociodemográfico, Tacna - 2025				
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE	DIMENSIÓN
FORMULACIÓN DEL PROBLEMA ¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y el perfil emprendedor en estudiantes de la Escuela de Posgrado de la UNJBG, Tacna, 2025?	GENERAL Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el perfil emprendedor en estudiantes de la Escuela de Posgrado de la UNJBG, Tacna, 2025.	GENERAL Existe una relación directa y significativa entre el liderazgo transformacional y el perfil emprendedor en estudiantes de la Escuela de Posgrado de la UNJBG, Tacna, 2025.	VARIABLE 1: Liderazgo transformacional Según Northouse (2013) el liderazgo transformacional consiste en un proceso mediante el cual se establecen vínculos significativos con otras personas, generando un aumento en la motivación y la moral tanto del líder como de quienes lo siguen.	D1: Liderazgo transformacional
ESPECÍFICOS ¿Cuáles son las características sociodemográficas predominantes (edad, sexo, ingreso, ocupación) en los estudiantes de la Escuela de Posgrado de la UNJBG, Tacna, 2025? ¿Cuál es el nivel de liderazgo transformacional que presentan los estudiantes de la Escuela de Posgrado de la UNJBG, Tacna, 2025? ¿Cuál es el nivel de perfil emprendedor que poseen los estudiantes de la Escuela de Posgrado de la UNJBG, Tacna, 2025? ¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y las dimensiones del perfil emprendedor (motivación al logro, autonomía, innovación, locus de control, autoeficacia, optimismo, tolerancia al estrés y toma de riesgos) en los estudiantes de la Escuela de Posgrado de la UNJBG, Tacna, 2025?	ESPECÍFICOS - Identificar las características sociodemográficas predominantes (edad, sexo, ingreso, ocupación) en los estudiantes de la Escuela de Posgrado de la UNJBG, Tacna, 2025. - Describir el nivel de liderazgo transformacional que presentan los estudiantes de la Escuela de Posgrado de la UNJBG, Tacna, 2025. - Precisar el nivel de perfil emprendedor que poseen los estudiantes de la Escuela de Posgrado de la UNJBG, Tacna, 2025. - Identificar la relación entre el liderazgo transformacional y las dimensiones del perfil emprendedor (motivación al logro, autonomía, innovación, locus de control, autoeficacia, optimismo, tolerancia al estrés y toma de riesgos) en los estudiantes de la Escuela de Posgrado de la UNJBG, Tacna, 2025.	ESPECÍFICOS - El nivel de liderazgo transformacional predominante en los estudiantes de posgrado es alto. - El nivel de perfil emprendedor predominante en los estudiantes de posgrado es alto. - Existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y las dimensiones del perfil emprendedor (motivación al logro, autonomía, innovación, locus de control, autoeficacia, optimismo, tolerancia al estrés y toma de riesgos) en los estudiantes de posgrado.	VARIABLE 2: Perfil emprendedor Según Chan Magaña (2014) el perfil emprendedor comprende una serie de características que permiten detectar oportunidades, crear ideas de negocio y ponerlas en marcha.	D1: Motivación de logro D2: Autonomía D3: Innovación D4: Locus de control interno D5: Autoeficacia D6: Optimismo D7: Tolerancia al estrés D8: Toma de riesgos
			VARIABLE INTERVINIENTE: Características sociodemográficas Según Welti y Ramírez (2021) las características sociodemográficas representan las condiciones de vida de diferentes grupos poblacionales.	Programa de estudio Edad Género Ingreso mensual Estado civil Ocupación
TIPO / NIVEL / DISEÑO	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS		
Tipo: Básica Nivel: Descriptiva - Relacional Diseño: No experimental transversal	Población: 246 estudiantes de posgrado matriculados en el 2025 en programas de estudio vinculados a las ciencias empresariales y negocios. Muestra: 150 estudiantes	Técnicas: - Encuesta, tratamiento con estadística descriptiva e inferencial mediante uso de Excel y SPSS.	Instrumentos: - “Escala de perfil emprendedor en estudiantes universitarios peruanos” elaborado por Castillo et al. (2021). - “Global Transformational Leadership Scale (GTL)” elaborado por Carless et al. (2000) y adaptado al portugués por Van Beveren et al. (2017).	

Anexo 2: Ficha técnica instrumento Liderazgo Transformacional

FICHA TÉCNICA

Aspecto	Descripción
Nombre del instrumento	Global Transformational Leadership Scale (GTL).
Autores	Carless, S., Wearing, L., & Mann, L. (2000). Adaptado al portugués por Van Beveren, P., Dimas, I., Lourenço, P., & Rebelo, T. (2017).
Año de elaboración del estudio de adaptación	2017
Fuente	<i>Journal of Work and Organizational Psychology</i> , Vol. 33, N° 2, pp. 109–114.
Origen del instrumento	Adaptación portuguesa de la <i>Global Transformational Leadership Scale (GTL)</i> propuesta por Carless et al. (2000).
Población objetivo	Estudiantes de programas académicos vinculados a las ciencias empresariales y negocios, pertenecientes a la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann.
Contexto de aplicación	Se aplicará a estudiantes de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann – Tacna.
Tipo de instrumento	Cuestionario estructurado, de autoadministración.
Número de ítems	7 ítems.
Estructura	Unidimensional, 1 dimensión: Liderazgo transformacional. Representa los siete comportamientos esenciales del liderazgo transformacional: visión clara, apoyo individual, reconocimiento, fomento de cooperación, estimulación intelectual, coherencia valor–conducta y competencia ejemplar.
Escala de medición	Tipo Likert de 5 puntos: 1 = Rara vez, 2 = Ocasionalmente, 3 = Regularmente, 4 = Frecuentemente, 5 = Muy frecuentemente.
Validez de contenido	Avalada por panel de expertos durante el proceso de adaptación lingüística-cultural, siguiendo lineamientos de Hambleton (2005).
Validez de constructo	Análisis factorial exploratorio (AFE) y confirmatorio (AFC). Un solo factor que explica el 70.23% de la varianza; KMO = 0.93; prueba de Bartlett $p < .001$.
Confiabilidad	Alfa de Cronbach = 0.93, considerada alta consistencia interna.
Forma de aplicación en la investigación	Aplicación presencial mediante cuestionario autoadministrado.

Anexo 3: Ficha técnica instrumento Perfil Emprendedor

FICHA TÉCNICA

Aspecto	Descripción
Nombre del instrumento	Escala de perfil emprendedor en estudiantes universitarios peruanos
Autores	Castillo, R., Reyes, J., Ayala, J. y Arroyo, M.
Año de elaboración del estudio de adaptación	2021
Fuente	<i>Revista Venezolana de Gerencia</i> , Vol. 26, N.º 94, pp. 840–857.
Origen del instrumento	Adaptación peruana del <i>Test Adaptativo Informatizado (TAI)</i> de Pedrosa García (2015).
Población objetivo	Estudiantes de programas académicos vinculados a las ciencias empresariales y negocios, pertenecientes a la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann.
Contexto de aplicación	Se aplicará a estudiantes de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann – Tacna.
Tipo de instrumento	Cuestionario estructurado, de autoadministración.
Número de ítems	29 ítems.
Estructura	8 dimensiones: Motivación de logro, autonomía, innovación, locus de control interno, autoeficacia, optimismo, tolerancia al estrés y toma de riesgos.
Escala de medición	Tipo Likert de 5 puntos: 1 = Nunca, 2 = Casi nunca, 3 = Regularmente, 4 = Casi siempre, 5 = Siempre.
Validez de contenido	V de Aiken = 0.94, lo que indica adecuada representatividad de los ítems.
Validez de constructo	Análisis factorial exploratorio con KMO = 0.534 y prueba de esfericidad de Bartlett $p = 0.000$, varianza total explicada del 73.94 %.
Confiabilidad	Alfa de Cronbach = 0.833, considerada alta consistencia interna.
Forma de aplicación en la investigación	Aplicación presencial mediante cuestionario autoadministrado.

Anexo 4: Esquema del cuestionario

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y PERFIL EMPRENDEDOR EN ESTUDIANTES DE POSGRADO DE LA UNJBG, CON ANÁLISIS SOCIODEMOGRÁFICO, TACNA - 2025

Estimado(a) estudiante de la Escuela de Posgrado de la UNJBG:

Reciba un cordial saludo. El presente cuestionario forma parte de una investigación titulada “Liderazgo transformacional y perfil emprendedor en estudiantes de Posgrado de la UNJBG, con análisis sociodemográfico, Tacna - 2025”. Su participación es totalmente anónima y sus respuestas serán tratadas con absoluta confidencialidad y utilizadas únicamente con fines académicos.

INSTRUCCIONES:

- ✓ Complete o marque con una “X” la opción que mejor represente su respuesta, según corresponda.
- ✓ Responda con **sinceridad**; no hay respuestas correctas o incorrectas.
- ✓ Complete todas las preguntas.

I. Características sociodemográficas

1. Programa de Estudio:				
☐ Maestría en Gerencia Pública		☐ Maestría en Gestión Empresarial		☐ Maestría en Proyectos de Inversión
2. Edad:	_____ años cumplidos.			
3. Género:	☐ Masculino		☐ Femenino	
4. Ingreso mensual:				
☐ Menos de S/. 1000	☐ De S/ 1001 a S/ 2000	☐ De S/ 2001 a S/ 3500	☐ De S/ 3501 a S/ 5000	☐ Más de S/ 5000
5. Estado civil:				
☐ Soltero	☐ Casado	☐ Viudo	☐ Divorciado	
6. Ocupación:				
☐ Estudiante sin trabajo	☐ Trabajador dependiente	☐ Trabajador independiente	☐ Empresario dueño de negocio	

20	Apoyo las ideas nuevas					
21	Me gusta aprender nuevas formas de trabajar					
22	Me gusta mejorar las cosas					
23	Me gustaría trabajar en una empresa que aportase cosas nuevas al mercado					
24	Planteo soluciones diferentes a las de mis compañeros					
25	Veo diferentes soluciones a los problemas					
26	Prefiero que sean otros quienes toman la iniciativa					
Locus de control interno						
27	La nota de un examen depende de lo que hayas estudiado					
28	El éxito depende de mi esfuerzo					
29	Mis éxitos son consecuencia de mi esfuerzo					
30	Mi futuro depende de lo que yo haga					
31	Para alcanzar una meta es necesario esforzarse					
Autoeficacia						
32	Aspiro a ser el mejor en mi trabajo					
33	Cuando tengo miedo de cometer errores hago un esfuerzo extra					
Optimismo						
34	Pienso que todo saldrá mal.					
35	Tengo confianza en superar los problemas.					
Tolerancia al estrés						
36	Hay pocas situaciones que me generan estrés					
37	Me agobia el futuro					
38	Me estreso con facilidad					
39	Me bloqueo cuando tengo mucho trabajo					
Toma de riesgos						
40	Evito las situaciones que implican algún riesgo por pequeño que sea					
41	No asumir riesgos es de cobardes					
42	Soy capaz de renunciar a cosas que ya tengo por alcanzar un objetivo mejor					

¡Muchas gracias por su valiosa participación!