



UNIVERSIDAD DE CUENCA

Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas

Carrera de Sociología

Liderazgo juvenil universitario marcando oportunidades laborales a través del emprendimiento social

Trabajo de titulación previo a la obtención del título de Sociólogo

Autores:

Bryan Daniel Castillo Cajamarca

CI: 0106879679

Correo electrónico: brdaniel97@gmail.com

Carla Paulet Izquierdo Peñaloza

CI: 0706124252

Correo electrónico: carlapaulet@outlook.com

Tutora:

Nubia Gabriela Álava Atiencie

CI: 0103202081

Cuenca, Ecuador

13-diciembre-2021



Resumen:

Ante la significativa tasa de desempleo juvenil, los jóvenes universitarios han visto en el emprendimiento social, una salida viable y coherente con sus aspiraciones donde el liderazgo juega un papel decisivo en el desarrollo de sus proyectos, de allí que en el presente artículo se pretende analizar el efecto de los estilos de liderazgo en la intención emprendedora social de jóvenes de la Universidad de Cuenca desde la Teoría de Rango Completo, puesto que presenta un modelo integrador para su análisis. Metodológicamente, se emplea un diseño mixto cuantitativo-cualitativo empleando como técnicas de recolección de información a la encuesta y la entrevista. Para el procesamiento de los datos se utilizan las técnicas de análisis: estadística descriptiva, análisis ANOVA de un factor, análisis de regresión múltiple y análisis de discurso. Así se encontró que los jóvenes universitarios que trabajan tienen una mayor intención emprendedora social, los estilos de liderazgo tienen diferencias extremadamente significativas en la intención emprendedora social de los estudiantes hombres y diferencias muy significativas en el caso de las estudiantes mujeres, además que los estilos de liderazgo explican en un 20% la intención emprendedora social y por último, los tres estilos de liderazgo explican el resultado de extraesfuerzo y el liderazgo transformacional y transaccional los resultados de: satisfacción y eficacia. Con esta información se verifica la hipótesis de que quienes ejercen el liderazgo transformacional tienen una mayor intención emprendedora social. Por esto, se recomienda profundizar la investigación en estas áreas y fomentar su formación en el entorno universitario.

Palabras claves: Estilos de liderazgo. Liderazgo transformacional. Liderazgo transaccional. Liderazgo laissez faire. Emprendimiento social. Intención emprendedora social.



Abstract:

Faced with the significant youth unemployment rate, young university students have seen in social entrepreneurship, a viable and coherent solution with their aspirations where leadership plays a decisive role in the development of their projects, hence the aim of this article to analyze the effect of leadership styles on the social entrepreneurial intention of young people from the University of Cuenca from the Full Range Theory, since it presents an integrative model for its analysis. Methodologically, a mixed quantitative-qualitative design is used, using the survey and interview as information gathering techniques. Analysis techniques are used for data processing: descriptive statistics, one-factor ANOVA analysis, multiple regression analysis, and discourse analysis. Thus, it was found that young university students who work have a greater social entrepreneurial intention, leadership styles have extremely significant differences in the social entrepreneurial intention of male students and very significant differences in the case of female students, in addition to the styles of Leadership explains the social entrepreneurial intention by 20% and finally, the three leadership styles explain the result of extra effort and transformational and transactional leadership the results of: satisfaction and effectiveness. With this information, the hypothesis that those who exercise transformational leadership have a greater social entrepreneurial intention is verified. For this reason, it is recommended to deepen research in these areas and promote their training in the university environment.

Keywords: Leadership styles. Transformational leadership. Transactional leadership. Laissez-faire leadership. Social entrepreneurship. Social entrepreneurial intention.



Índice del Trabajo

Contenido

Introducción	10
Marco Teórico	13
2.1. Liderazgo y sus teorías	13
2.2.1. Teoría de Rango Completo: Estilos de liderazgo.....	14
2.1.2. Efecto de los estilos de liderazgo en el liderazgo de jóvenes universitarios	18
2.1.3. Efecto del género en los estilos de liderazgo de jóvenes universitarios	19
2. 2. Emprendimiento social.....	20
2.2.1 Intención emprendedora social en jóvenes universitarios	22
2.2. Intención emprendedora social y género en jóvenes universitarios	24
2.3. El liderazgo, su asociación e influencia en la generación de intención emprendedora social	26
3. Metodología.....	29
3.1. Unidad de análisis	30
3.2. Población y muestra	30
3.3. Herramienta de levantamiento de información	31
3.4. Variables analizadas y su fiabilidad	32
3.5. Estrategia empírica y técnicas de análisis.....	34
4. Resultados	36
4.1. Describir el estilo de liderazgo y la intención emprendedora social de jóvenes estudiantes de la Universidad de Cuenca	36
4.2. Identificar las diferencias significativas en la intención emprendedora social de jóvenes universitarios de acuerdo a su estilo de liderazgo.....	40
4.3. Analizar la capacidad explicativa de los estilos de liderazgo en la intención emprendedora social	45
5. Discusión	48
6. Conclusiones y recomendaciones	50
7. Bibliografía	52
8. Anexos.....	62
Anexo 1. Cálculo de la muestra	62
Anexo 2. Tabla de recodificación de variables.....	63



Anexo 3. Listado de jóvenes universitarios entrevistados por Facultad	64
Anexo 4. Guía de entrevista	65
Anexo 5. Boleta de encuesta	67
Anexo 6. Protocolo Aprobado	76



Cláusula de Propiedad Intelectual

Carla Paulet Izquierdo Peñaloza, autora del trabajo de titulación “Liderazgo juvenil universitario marcando oportunidades laborales a través del emprendimiento social”, certifico que todas las ideas, opiniones y contenidos expuestos en la presente investigación son de exclusiva responsabilidad de su autora.

Cuenca, 13 de diciembre de 2021

Carla Paulet Izquierdo Peñaloza

C.I: 0706124252



Cláusula de licencia y autorización para publicación en el Repositorio Institucional

Carla Paulet Izquierdo Peñaloza en calidad de autora y titular de los derechos morales y patrimoniales del trabajo de titulación "Liderazgo juvenil universitario marcando oportunidades laborales a través del emprendimiento social", de conformidad con el Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN reconozco a favor de la Universidad de Cuenca una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos.

Asimismo, autorizo a la Universidad de Cuenca para que realice la publicación de este trabajo de titulación en el repositorio institucional, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Cuenca, 13 de diciembre de 2021

Carla Paulet Izquierdo Peñaloza

C.I: 0706124252



Cláusula de Propiedad Intelectual

Bryan Daniel Castillo Cajamarca, autor del trabajo de titulación “Liderazgo juvenil universitario marcando oportunidades laborales a través del emprendimiento social”, certifico que todas las ideas, opiniones y contenidos expuestos en la presente investigación son de exclusiva responsabilidad de su autor.

Cuenca, 13 de diciembre de 2021

Bryan Daniel Castillo Cajamarca

C.I: 0106879679



Cláusula de licencia y autorización para publicación en el Repositorio
Institucional

Bryan Daniel Castillo Cajamarca en calidad de autor y titular de los derechos morales y patrimoniales del trabajo de titulación "Liderazgo juvenil universitario marcando oportunidades laborales a través del emprendimiento social", de conformidad con el Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN reconozco a favor de la Universidad de Cuenca una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos.

Asimismo, autorizo a la Universidad de Cuenca para que realice la publicación de este trabajo de titulación en el repositorio institucional, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Cuenca, 13 de diciembre de 2021

Bryan Daniel Castillo Cajamarca

C.I: 0106879679



1. Introducción

En los últimos años, se ha evidenciado una significativa tasa de desempleo juvenil que evidencia un estancamiento a nivel local en un 5,82% al 2017 (Mullo Guaminga y Marcatoma Tixi, 2018), nacional en un 13,9% al 2019 (Pesantes, 2019) y global en un 11,6% al 2019 (Fernández, 2020). La preocupación de que esta situación empeore ha generado iniciativas de emprendimiento en los jóvenes universitarios como una necesidad ante esta problemática económica y social, según estadísticas del INEC, para el año 2018, este grupo representa el 28% de la tasa de desempleo (Diario El Universo, 2018). De acuerdo a la literatura existente, hay una relación entre los estudios universitarios y la intención de ejecutar un emprendimiento social (Giraldo Mejía y Vara Horna, 2018) ya sea por instrucción (Munuera Gómez y Alemán Bracho, 2015), actividades de voluntariado (Gaete Quezada, 2015) o el incentivo de crear valor sostenible (Sánchez Espada et al., 2019).

Los estudios en América Latina resultan relevantes puesto que el desempleo juvenil durante el 2019 alcanzó una cifra de 19,8% de acuerdo al informe anual del Panorama Laboral presentado por la Organización Internacional del Trabajo (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2020). Así, estudios recientes han evidenciado que, en América Latina el 15% de jóvenes universitarios han participado en algún proyecto de emprendimiento social, donde el 3,4% lo ha hecho como líder o lideresa del proyecto. (Giraldo Mejía y Vara Horna, 2018). Por tanto, el liderazgo constituye una característica predominante en el desarrollo de un emprendimiento, sobre todo si es social (Rivera et al., 2018). Por ejemplo, en el caso de la Universidad Autónoma de Zacatecas, el 10,6% de sus estudiantes ejecutan un emprendimiento social, en el que el 0,7% lo lidera (Bañuelos García et al., 2021).

Así, considerando que el liderazgo llega a ser una variable significativa en la intención emprendedora social, se ha optado analizarlo desde la Teoría de Rango Completo, expuesta por Bass y Avolio (1991), citados por Álava et al. (2016b) la cual explica fenómenos de liderazgo y los estilos que aplican en procesos de cambio, en este caso, en proyectos de emprendimiento social. Los procesos de



cambio requieren de un fortalecimiento organizacional continuo, y de una relación positiva con el compromiso organizacional.

Tomando en cuenta la influencia que ejerce el liderazgo en las diferentes dimensiones del emprendimiento social dentro del contexto universitario, sobre todo en la intención emprendedora social, se han observado algunas particularidades en las investigaciones que se han realizado hasta la fecha (Ferrer-Cerveró et al., 2014; Palomares Montero y Chisvert Tarazona, 2014). Así, la intención emprendedora social que resulta de las prácticas de liderazgo en proyectos de emprendimiento social, se ha analizado de forma científica encontrando que existe una mayor intención emprendedora social en jóvenes universitarios cuando las universidades se convierten en ecosistemas propicios para ello (Mora Pacheco et al., 2019; Giraldo Mejía y Vara Horna 2018), añaden que son precisamente las universidades, las instituciones que más competencias tienen para promover iniciativas de emprendimiento social.

Algunos elementos de carácter sociológico merecen mencionarse como el hecho de que las iniciativas de emprendimiento social replican las brechas de género existentes en los territorios en donde se ejecutan y que, con los incentivos adecuados, las mujeres pueden ejecutar de forma eficaz y exitosa iniciativas de emprendimiento social (Pesantez Criollo et al., 2018). Otros hallazgos indican que no existen mayores determinantes sociodemográficas o socioeconómicas en la intención emprendedora social de jóvenes universitarios, más que algunos fenómenos interesantes pero aislados, como el hecho de que mientras más experiencia laboral previa se tenga, es menor la inclinación por ejecutar un emprendimiento social (Ibarvo Urista et al., 2018). Sin embargo, se puede observar que ciertas circunstancias se repiten en otros contextos territoriales, como se concluyó en la investigación de Irin Sutha y Sankar (2016) realizado con estudiantes universitarios de Chennai, India, en la cual se demostró que, a pesar de tener inclinaciones por el emprendimiento social, la intención emprendedora social se ve limitada por la falta de apoyo y oportunidades tanto del nivel público, así como del nivel privado y la academia.



Por último, al hacer un acercamiento bibliográfico, se ha visto que existen pocos acercamientos sobre el efecto de los estilos de liderazgo en la intención emprendedora social (Muralidharan y Pathak, 2018), por lo que se procede a estudiarlos desde la Teoría de Rango Completo, buscando responder a la pregunta de investigación sobre : *¿Cuál es el efecto de los estilos de liderazgo en la intención emprendedora social de estudiantes de la Universidad de Cuenca?*, para lo cual los objetivos e hipótesis planteados son los siguientes:

Objetivo General

Analizar el efecto de los estilos de liderazgo en la intención emprendedora social de estudiantes de la Universidad de Cuenca

Objetivos Específicos

Describir el estilo de liderazgo y la intención emprendedora social de jóvenes estudiantes de la Universidad de Cuenca

Identificar las diferencias significativas en la intención emprendedora social de jóvenes universitarios de acuerdo a su estilo de liderazgo

Analizar la capacidad explicativa de los estilos de liderazgo en la intención emprendedora social

Hipótesis de investigación

H1: Los jóvenes universitarios que ejercen liderazgo transformacional tienen una mayor intención emprendedora social

En base a lo anterior, se ha seleccionado un soporte teórico considerando los estudios de liderazgo a lo largo del tiempo se han ido multiplicando, resulta importante escoger una base teórica que explique los estilos de liderazgo de manera integradora (Mora Pacheco et al., 2019), lo cual se puede encontrar en la Teoría de Rango Completo de Bass y Avolio (1991) (citados por Álava et al., 2016b), y para abordar el emprendimiento social y sus dimensiones, sobre todo, la intención



empresadora social, se toma como base teórica principalmente a los estudios realizados por Giraldo Mejía y Vara Horna (2018).

2. Marco Teórico

2.1. Liderazgo y sus teorías

El liderazgo según Yulk et al., (2013) se trata de un proceso que influye sobre otras personas, con la finalidad de alcanzar su comprensión y consenso en torno a las acciones y medidas requeridas ante una determinada situación y también, es el proceso de facilitación de los esfuerzos tanto individuales como colectivos, con el fin de lograr objetivos comunes. Cabe mencionar que, los análisis que se han dado entorno al liderazgo han sido amplios a lo largo de la historia (Álava et al., 2016a), de los cuales derivan las siguientes teorías:

Primero, la *Teoría de liderazgo del Gran Hombre* (principios del siglo XX), esta empezó a estudiar las cualidades de líderes de la historia del mundo, concluyendo que los “líderes nacen, no se hacen”, está fundamentada en la idea de que los líderes tienen la capacidad innata para expresar tanto poder como influencia en los demás, los cuales pasarían a ser sus seguidores (Daft, 2006). Segundo, la *Teoría de los rasgos* (1920), considera las características y cualidades de los líderes (donde primó la extroversión), lo cual les permitía diferenciar de quienes no lo eran. Tercero, la *Teoría conductista* (1950), donde lo que diferencia a los líderes son sus conductas específicas, al avanzar los estudios se restringen a dos mencionadas por empleados: la estructura de iniciación (enfocado en los roles y logro de metas) y la consideración (que enfatiza en las relaciones personales); en base a estos comportamientos, se puede identificar si se trata de: un líder orientado a los empleados u orientado a la producción. Cuarto, la *Teoría de la Contingencia* (1960), que afirma que la situación es el principal enfoque en el que se da el liderazgo, aquí se puede mencionar al Modelo de Fiedler, que se refiere a que el desempeño eficaz de un determinado grupo va a depender entre la coincidencia del estilo de liderazgo que facilite interactuar con los subalternos y el grado de control que se tenga de la situación y la Teoría Situacional (basada en el Modelo de Hersey y Blanchard), la



cual pone su interés en la disponibilidad de los seguidores, que trata sobre el grado en que ellos se encuentren motivados y que del nivel de la capacidad que tengan para hacer tareas que el líder les encargue. (Robbins y Judge, 2004)

Y quinto, la *Teoría de liderazgo Rango Completo* planteada por Bass (1985), donde un líder adquiere diferentes actitudes en base a tres estilos de liderazgo: transformacional, transaccional y de Laissez-faire; entendiendo por estilos a las formas alternativas mediante las cuales los líderes van estructurando su conducta para llevar a cabo sus roles (Bass, 1990). De ahí que, en esta teoría “integradora” se enfatiza en otras variables aparte del líder, haciendo que el gran análisis sobre liderazgo llegue hasta estas teorías (Marshall, 2008), en esta teoría el perfil óptimo de liderazgo es cuando hay una inclusión de una mínima frecuencia de Laissez faire y hay un gradual aumento de la frecuencia de variables transaccionales hasta llegar a una alta o elevada frecuencia de variables transformacionales (Silva, 2010, citado por Ochoa 2016).

2.2.1. Teoría de Rango Completo: Estilos de liderazgo

Esta teoría de Bass y Avolio desarrollado en 1994, surge a raíz de una discusión y especificación conceptual entre los liderazgos: transaccional y transformacional, la cual al inicio fue valorada como opuesta, donde en un principio Burns en 1978 considera al liderazgo transaccional como una relación donde se da el proceso de intercambio entre seguidores y el líder, en el que los primeros reciben una recompensa o valor por efectuar su trabajo, en cambio, en el liderazgo transformacional se estimula la conciencia de sus seguidores produciendo un compromiso para lograr las metas de la organización, donde se deje de lado los intereses personales para dirigirse al interés colectivo (Ochoa, 2016), luego Bass, según Torres y Ortiz, (2016), (citados por Ochoa, 2016), expresa que el liderazgo transformacional constituye una herramienta que posibilita una estrecha relación con las necesidades humanas, concretamente con los requerimientos de dominio y crecimiento personal.



De ahí que, Bass (1985) plantea esta teoría, mostrando un modelo completo de liderazgo, compuesto por tres estilos de liderazgo. El primero, es *el liderazgo transformacional*, donde los líderes son más eficaces, debido a que son más creativos y alienta a sus seguidores a serlo, inspirándolos a que trasciendan sus intereses personales, teniendo la cualidad de tener efecto profundo y extraordinario en sus seguidores (Robbins y Judge, 2004), de ahí que sea la capacidad que inspira y motiva a los subordinados, con el objetivo de que logren resultados (Bass, 19985,1990, Burns,1978; citados por Saravia, 2014). Sus componentes son 4: consideración individualizada, estímulo intelectual, motivación inspiracional, influencia idealizada (Bass y Avolio, 1994).

El primero, *consideración individualizada* es cuando el líder otorga atención a necesidades individuales para el desarrollo de cada seguidor; segundo, *estímulo intelectual* es donde el líder van promoviendo esfuerzos para que se planteen ideas tanto innovadoras como creativas; en el tercero, *motivación inspiracional* el líder va fomentando el espíritu del grupo y producen expectativas a futuro (Bracho, García y Jiménez, 2012, citado por Saravia-Vergara, 2014); y, en el cuarto, *influencia idealizada*, puede ser: *conductual*, en la cual las conductas que el líder exhibe provoca que a los seguidores les sirva como modelo (Munaf 2011, citado por Saravia-Vergara, 2014) y *atribuida*, que es cuando el líder demuestra conductas tanto éticas como morales, motivando a que los seguidores se identifiquen con él (Bracho, García y Jiménez, 2012, citado por Saravia-Vergara, 2014)

En varias investigaciones se ha demostrado que este estilo de liderazgo genera más compromiso en los seguidores (Barling et al., 1996), otorgando más confianza (Avolio et al., 2004; Dvir et al., 2004; Arnold et al., 2001), haciendo que persigan metas ambiciosas (Bono y Judge, 2003; Berson y Avolio, 2004; Schaubroeck et al., 2007), así en una revisión de 117 investigaciones donde se estudió este estilo, se halló que los líderes transformacionales presentan relación con niveles más altos en cuanto a: desempeño grupal, organizacional e individual (Wang et al., 2011).



Siendo, en relación a los otros estilos (transaccional y laissez faire), el de especial interés tanto para investigación como para análisis, esto debido al volumen de la literatura en la que se ha estudiado (Álava et al., 2016b). Así, dentro de las instituciones educativas, se puede concluir que hay una alta productividad del liderazgo transformacional, dirigiendo a la modificación de la cultura organizacional en el sentido de lograr su eficiencia y eficacia (Jovanovic y Ciric, 2016).

El segundo estilo es el *liderazgo transaccional*, el cual es un proceso de intercambio, donde los líderes prometen y también, otorgan recompensas a sus empleados al ejecutar sus tareas, cuyos componentes son gestión activa por excepción y recompensa contingente (Bass, 1990). El *primero*, es donde los líderes se enfocan en ir corrigiendo los errores para lograr objetivos organizacionales (Almería, 2010, citado por Saravia- Vergara, 2014) y en el *segundo*, los líderes intercambian la recompensa y negocian con los subordinados con la finalidad de alcanzar objetivos (Kausel y Manzi, 2010; Nader y Castro Solano, 2007, citados por Saravia-Vergara, 2014). Así, en estudios que toman en cuenta tanto este estilo como el transformacional, concluyen que los líderes transformacionales son evaluados como más eficaces que los transaccionales (Gómez-Rada, 2002). Además, a comparación del liderazgo transaccional, se ha demostrado empíricamente que el liderazgo transformacional, muestra una correlación más fuerte con: menor rotación, una alta productividad y una mayor satisfacción de sus seguidores (Robbins y Judge, 2004).

Y, el tercer estilo es el *liderazgo pasivo*, que evita que el líder se involucre o tienda a tomar decisiones en temas relevantes, donde sus componentes son laissez-faire y gestión pasiva por excepción (Avolio y Bass, 1991, citados por Álava et al., 2016b). El *primero*, es la ausencia tanto de liderazgo como de control sobre los subordinados, el líder evita influenciarlos y elude su responsabilidad en cuanto a la supervisión y el *segundo*, es cuando el líder interviene solo cuando le han notificado errores cometidos por un tercero, además, deja que los subordinados sigan con su trabajo siempre que las cosas vayan bien (Soria, 2015). De tal manera que, en un trabajo reciente sobre procesos de apoyo y gestión en el ámbito universitario en



base a esta Teoría de Rango Completo, se encontró que el estilo menos prevalente es el liderazgo pasivo, mientras que el liderazgo transformacional es el más prevalente, desarrollando principalmente su variable de motivación inspiracional (Ordoñez et al., 2017).

Cabe mencionar que esta teoría es medida a través del cuestionario de liderazgo multifactorial, conocido como Multifactorial Leadership Questionnaire MLQ (Silva, 2010, citado por Ochoa, 2016), el cual ha tenido modificaciones, al haber sido empleado e investigado, muestra pruebas sólidas en cuanto a su validez, por lo que resulta eficaz para medir el liderazgo (Muenjohn y Armstrong, 2008, citados por Ochoa, 2016), así hasta el 2016, se ha evidenciado que se lo ha usado en 182 investigaciones, que van desde artículos hasta tesis doctorales (Alburqueque, 2016) (Molero et al., 2010, citados por Ochoa, 2016). Es importante mencionar que, en los entornos educativos, la investigación sobre liderazgo se ha realizado con mayor frecuencia con profesores, antes que, con los estudiantes y director, en donde han obtenido una asociación con un mejor rendimiento en los estudiantes y un clima positivo (Shepherd-Jones y Salisbury-Glennon, 2018; Ubben y Hughes, 2001, citados por Do y Rhee, 2021).

Finalmente, autores como (Pérez et al., 2015, citados por Álava et al., 2016b), manifiestan que los resultados de esta teoría se muestran mediante tres dimensiones: primero, *extra esfuerzo*, que refiere a la disposición de emplear energía y ánimo en las actividades; segundo, *satisfacción*, contempla la confianza y comportamiento del individuo y la relación con los demás; y, tres, *efecacia*, da cuenta del logro de metas y participación en los equipos. En este mismo trabajo, se menciona que los estilos de liderazgo transformacional y transaccional tienen una correlación positiva con los resultados de eficacia, satisfacción y extra esfuerzo, siendo el más alto, el coeficiente de liderazgo transformacional en comparación al estilo transaccional, mientras que el liderazgo pasivo, no posee evidencia ni capacidad explicativa en estos resultados.



2.1.2. Efecto de los estilos de liderazgo en el liderazgo de jóvenes universitarios

Entre los estudios más recientes llevados a cabo con estudiantes universitarios, se ha podido ver el efecto de los estilos de liderazgo en el liderazgo juvenil, en relación a esto autoras como Albuquerque (2016) en su estudio sobre el estilo percibido en el líder y miembro de la comunidades universitarias LGBT de Lima: Gpuc Guds de la Pontificia Universidad Católica del Perú, Comunidad agraria LGTB perteneciente a la Universidad Nacional Agraria La Molina, Versiones de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Pluridiversidades de la Universidad Ricardo Palma y la comunidad Irreversibles de la Universidad Nacional Federico Villareal, halla *en primer lugar*, que en las tres comunidades hay un liderazgo transformacional y en dos se presenta un liderazgo evitativo, *en segundo lugar*, el primer estilo hace que se observe una fuerte presencia de una personalidad carismática e inspiracional, permitiendo el desarrollo de planes de acción, lo que no garantiza un liderazgo eficaz, haciendo que se requiera de un grado de agencia y en el segundo estilo, hay un mínimo nivel en cuanto a toma de decisiones y realización de tareas, lo cual incide en un reducido nivel de participación y compromiso.

Mientras que, según el estudio de Ponce Gago (2018) en carreras como las de ingeniería: geológica, minera y metalúrgica de la Universidad Nacional de Ingeniería de Lima, el liderazgo transformacional otorga a los estudiantes elementos para su proceso de formación, dándoles un sentido de propósito, acompañado de valores de integridad, capacidad de desarrollo de metas y desafíos, el liderazgo transaccional influye en el liderazgo de los jóvenes, al estar fundamentado tanto en la toma de decisiones como en los parámetros de cultura, normas, reglamentos y procedimientos que ya están establecidos y por último, aunque el liderazgo de Laissez-faire esté en niveles bajos, este incide en la capacidad de delegar, por lo que resulta difícil esta acción.

Además, los investigadores Martínez et al. (2020) al tener como objetivo el identificar los estilos de liderazgo mediante la autopercepción de los alumnos de



ciencias de la salud, en una muestra de 109 estudiantes de la Escuela de Medicina del Tecnológico de Monterrey, pertenecientes a carreras de medicina, de odontología y nutrición, que cursan el tercer y octavo semestre y estaban inscritos en la materia de fundamento de la gestión administrativa del sector de la salud, observan que las medias más altas se encuentran en las subescalas, en primer lugar de estímulo intelectual que le corresponde al liderazgo transformacional, seguida de recompensa contingente y resultado de eficacia correspondiente al estilo de liderazgo transaccional, mientras que las más bajas puntuaciones se presentaron en las subescalas de: laissez-faire, dirección por excepción tanto pasiva como activa. Confirmándose en este caso el predominio de liderazgo transformacional en estos estudiantes y que tras este estilo estos líderes serán mucho más eficaces, más satisfechos con ellos mismos y, se esforzarán más al realizar actividades que les sean asignadas, también tiene como efecto el tener una mejor adaptación en las instituciones donde se ejecute gestión logística y en procesos de satisfacción, competitividad y eficiencia (Martínez Ventura et al., 2017, citados por Martínez et al., 2020).

2.1.3. Efecto del género en los estilos de liderazgo de jóvenes universitarios

Según un estudio de Merma-Molina y Ávalos Ramos (2018) realizado en la Universidad de Alicante, España, en un grupo de estudiantes que ejercen liderazgo dentro del Consejo y delegaciones estudiantiles, el género ha incidido en que la posición de su liderazgo no sea igual, así en el caso de las mujeres presentan características del liderazgo transformacional como: confianza, la capacidad de desenvolvimiento, sus valores y la consideración individualizada, mientras que en los hombres existe más peculiaridades del liderazgo transaccional, ya que buscan mejorar el aprendizaje y enseñanza, ayudan como puentes entre los grupos y profesores y poseen la facultad de gestionar conflictos.

Mientras que, en una investigación de acuerdo a Ramírez y Sgambatti (2008), con estudiantes postgradistas de Venezuela, muestra que en el caso de los hombres



incide en sus diferencias, ya que tienden a ser más transaccionales que las mujeres, puesto resultan ejercer la gerencia por excepción pasiva, sin embargo hay que resaltar que el estilo de liderazgo más practicado es el transformacional a diferencia del liderazgo transaccional y de Laissez faire, en esto último hay más similitudes que diferencias por género.

Además, en estudiantes de ciencias administrativas de la ciudad de Guayaquil según Campoverde et al. (2018) los estilos de liderazgo explican en un 54% el comportamiento que tienen los hombres, mientras que en las mujeres se explica en un 52 %, en ambos casos los estilos de liderazgo que más están presentes son el transformacional, al tener consideraciones con los demás, liderar eficazmente y al hacer que sea satisfactorio el trabajo de los demás y el liderazgo transaccional, al basarse en un sistema de recompensas, específicamente los hombres tiendan a ser más individualistas y sentirse más superiores pero las mujeres tienden a ser más abiertas y flexibles cuando interactúan con los demás, de ahí que sean más buscadas al momento de emprender.

2. 2. Emprendimiento social

El emprendimiento social ha tenido diversas conceptualizaciones que han dependido del contexto y la disciplina desde donde se aborde. Guzmán Vásquez y Trujillo Dávila (2008), por ejemplo, han configurado una definición selecta a partir de una exhaustiva revisión de literatura.

El emprendimiento social se diferencia del emprendimiento tradicional en el sentido de que el primero no tiene como principal interés, la generación de rentabilidad económica sino la satisfacción de una necesidad social. En este sentido, el emprendimiento social requiere evaluarse en función de sostenibilidad, al contrario de un emprendimiento tradicional que se evalúa en función de su rentabilidad. En general, estos dos fenómenos adquieren el nombre de “emprendimiento” puesto que buscan la generación de beneficio a través de introducir en la oferta nuevos



bienes, servicios, materias primas y métodos de organización (Shane y Venkataraman, 2000).

Según Guzmán Vásquez y Trujillo Dávila (2008), además de diferenciar el emprendimiento social del emprendimiento tradicional, es importante también marcar líneas con los servicios sociales y el activismo social. En este sentido, la característica del emprendimiento social es la generación de valor social sostenible, de esta forma, los emprendedores sociales actúan como agentes de cambio a través de procesos de innovación. Para Roberts y Woods (2005), las oportunidades de emprender en el aspecto social no se descubren, sino que se construyen con generación de ideas, planificación y con constante evaluación.

Aunque un emprendimiento social puede como no, generar réditos económicos para los gestores de dicho emprendimiento, los emprendimientos sociales suelen contar con la fortaleza de que adoptan los procesos de eficiencia, eficacia y economía empresarial (Vernis e Iglesias, 2010) de los proyectos empresariales. De esta forma, se logra la sostenibilidad de un emprendimiento social, puesto que, para la generación de valor sostenible, es importante tomar en cuenta, que los emprendimientos sociales se tratan de proyectos a largo plazo con objetivos generales y no de actividades aisladas.

Teniendo claras estas delimitaciones, se puede definir al emprendimiento social como:

Un tipo específico de emprendimiento que busca soluciones a problemas sociales a través de la construcción, evaluación y persecución de oportunidades que permitan la generación de valor social sostenible, alcanzando equilibrios nuevos y estables en relación con las condiciones sociales, a través de la acción directa llevada a cabo por organizaciones sin ánimo de lucro, empresas u organismos gubernamentales (Guzmán Vásquez y Trujillo Dávila, 2008, pg. 6)



Otra definición es la propuesta por Giraldo Mejía y Vara Horna (2018), quienes también a partir de revisión de literatura, llegaron a la conclusión de que el emprendimiento social se puede definir como una actividad, procesos, organización o iniciativa que se base en un objetivo social y que persiga la mejora de la calidad de vida de las personas y/o la promoción del desarrollo sostenible y comunitario. Esta definición parte de una revisión más actualizada por lo que incluye la contribución con los ODS y la responsabilidad social en las empresas. Debido a la actualidad de la teoría y el espacio territorial que explica, la teoría de Giraldo Mejía y Vara-Horna, será la que se usará en este documento.

2.2.1 Intención emprendedora social en jóvenes universitarios

La intención emprendedora social se entiende como la disposición personal relacionada con la probabilidad de emprender. Para medirse se usa una escala de 5 ítems Likert basados en las investigaciones de Moriano (2005) y Liñán y Chen (2009) (citados en Giraldo Mejía y Vara-Horna, 2018), siendo de esta manera una variable fundamental que hace que se dé tanto la disposición de emprender como el desarrollo del emprendimiento social.

Maluk Salem (2014) utilizando el modelo de Liñán, analiza las diferentes variables explicativas de la intención emprendedora que son Valoración Cercana, Habilidades, Atracción Personal, Norma Subjetiva y Control Conductual Percibido. Con este estudio se llegó a la conclusión de que el fortalecimiento de la intención emprendedora en estudiantes universitarios requiere sobre todo de un mayor enfoque en la Valoración Cercana, lo que directamente tendrá un efecto sobre la Atracción Personal y en el largo plazo, sobre la Intención Emprendedora.

Durán-Aponte y Arias-Gómez (2015) investigaron las relaciones entre la intención emprendedora y variables cognitivas y personal de estudiantes universitarios, concluyendo que además de las habilidades económicas y gerenciales, las universidades latinoamericanas con proyecciones a convertirse en ecosistemas de



emprendimiento social, necesitan incluir una mayor relevancia a los aspectos psicológicos de los individuos.

Una investigación realizada con estudiantes de pregrado en Colombia encontró que un motivante para la intención emprendedora es la independencia laboral, y se recomienda que las universidades generen modelos de enseñanza que puedan ampliar el panorama de los estudiantes al egresar de sus carreras (Echeverri-Sánchez et al., 2018). Así mismo, en otra investigación realizada en una universidad colombiana, se encontró que los aspectos socioeconómicos más influyentes en la intención emprendedora son el “tipo de universidad” y el “tener un amigo empresario”, además de que hay más probabilidad de emprender al egresar de una universidad privada, tener experiencia laboral y/o pertenecer a una clase social alta (Tarapuez et al., 2018). Cabe mencionar que la intención emprendedora social, se diferencia por las inclinaciones sociales de los proyectos, pero se puede estudiar dentro de las intenciones de emprendimiento en general, debido a ello, se utilizan herramientas para filtrar intenciones emprendedoras sociales o directamente de emprendimientos sociales activos.

Mair y Noboa (2006) desarrollaron un modelo explicativo llamado Escala de Antecedentes Empresariales Sociales, partiendo del supuesto de que el ambiente universitario es un factor determinante en la intención emprendedora de los estudiantes, buscaron las causales de que dicha intención emprendedora tenga inclinaciones sociales. Las causales encontradas fueron: empatía con personas en situaciones de vulnerabilidad, sentimientos de obligaciones morales, capacidad para efectuar cambios, disponibilidad percibida de apoyo y experiencia previa con problemáticas sociales. Este mismo supuesto se usó en el trabajo de investigación de Huillcacuri Vega (2020), quién en una muestra de 269 estudiantes de la Universidad San Agustín de Arequipa, encontró que, si bien se confirma la influencia del ambiente universitario y la educación en emprendimiento en la intención emprendedora social, es importante resaltar que las carreras económicas y administrativas, no son necesariamente las que más tienen potencial de emprendimiento social.



García-González y Ramírez-Montoya (2020) por otra parte, enfocaron su investigación en confirmar la influencia de la educación universitaria en la intención emprendedora social. Entre sus conclusiones más novedosas, encontraron que la intención emprendedora social se desarrolla y fortalece a través de comunidades de práctica con pedagogías activas en conjunto con el capital humano previo que hayan tenido los estudiantes.

En conjunto con la intención emprendedora social, existen otras dimensiones que explican el emprendimiento social, entre ellas se encuentra la orientación emprendedora social que hace referencia a las decisiones tomadas por los emprendedores sociales que expongan una conducta emprendedora, es decir, que mide cuando las organizaciones hacen innovaciones, son proactivas y toman riesgos (Covin y Wales, 2012, citados en Flores Novelo et al., 2016). Otra dimensión es la percepción de emprendimiento social que hace referencia a las percepciones favorables hacia la visión social, innovación y sostenibilidad de los emprendedores sociales (Shamuganathan, 2010, citado en Giraldo Mejía y Vara-Horna, 2018). Una tercera dimensión es la autoeficacia emprendedora social hace referencia a la percepción que tienen los emprendedores sociales sobre sus habilidades para generar un proyecto de emprendimiento social, midiendo la creencia que tienen los estudiantes sobre sus conocimientos, habilidades y experiencias necesarias para ejecutar actividades emprendedoras (Giraldo Mejía y Vara-Horna, 2018) El ecosistema emprendedor es otra dimensión y se define por el entorno que rodea a las organizaciones y/o a los individuos que se encuentran en el campo del emprendimiento e impactan en su intención emprendedora social (Liñán, 2007). Por último, la aprobación social es una dimensión que se refiere al nivel de valoración e importancia de la opinión del círculo social cercano (familiares, amigos, docentes), en caso de desarrollar un emprendimiento social. (Moriano, 2005 y Sánchez-Almagro, 2003, citados en Giraldo Mejía y Vara-Horna, 2018).

2.2. Intención emprendedora social y género en jóvenes universitarios



Según un estudio realizado por García-Río et al. (2020) en la Universidad de Sevilla, existen factores que fortalecen la intención emprendedora en jóvenes universitarios. Sobre todo, se analizó el caso de las estudiantes universitarias de las carreras de Ciencias del Trabajo y Economía, donde se encontró una influencia importante en la intención emprendedora del control del comportamiento percibido y las actitudes personales. En este mismo marco, un estudio realizado por Khursheed et al. (2020), indica que las mujeres son más propensas a iniciar un emprendimiento social.

Espíritu–Olmos (2011) indica que el análisis de género como variable sociodemográfica en los estudios acerca de la intención emprendedora, debe tomar en cuenta la influencia de la división sexual del trabajo. Aun así, su investigación en jóvenes de la Universidad de Colima no encontró diferencias significativas en cuanto a género en la intención emprendedora. Este mismo resultado se encontró en un estudio realizado en jóvenes universitarios de Colombia, donde más bien prevalecen aspectos como la situación socioeconómica y la experiencia laboral. Sin embargo, cabe mencionar que el estado civil sí fue un determinante importante y se encontró que los jóvenes casados tienen una mayor intención emprendedora (Tarapuez et al., 2018). Álvarez Rodríguez (2019), indica que también el apoyo institucional es una variable importante para entender la intención emprendedora en cuanto a género.

Ruiz de la Rosa et al. (2014), en un estudio aplicado en la Universidad de La Laguna, encontró que, si bien no existen diferencias significativas en la intención emprendedora, las variables que la explican se mueven con respecto al género. En este sentido, la autoeficacia explica más la intención emprendedora en los hombres, mientras que el control percibido la explica más en las mujeres. Como se puede observar, no se han encontrado diferencias significativas en cuanto a la intención emprendedora de jóvenes universitarios según el género, pero esto cambia en los factores que originan la intención emprendedora y también cuando el emprendimiento es de carácter social.



2.3. El liderazgo, su asociación e influencia en la generación de intención emprendedora social

En el contexto universitario, investigadores como Giraldo Mejía y Vara-Hora (2018), Ferrer et al., (2014), Bañuelos García et al., (2021), han identificado que parte de los estudiantes que realizan proyectos de emprendimiento social, los lideran, siendo las capacidades de liderazgo, un factor importante en el proceso emprendedor. Así, autores como Hossain y Asheq (2020), encontraron que el comportamiento de liderazgo de jóvenes universitarios tiene una influencia significativa y positiva en la intención de emprendimiento social, ya que la variabilidad explicativa aumenta en un 23, 6%, lo que incide en que los estudiantes universitarios sean mucho más colaborativos, participativos, empáticos y sensibles, tendiendo a desarrollar emprendimientos sociales con la finalidad de resolver un problema social. Lo que se relaciona con el caso de alumnos brasileños del Municipio de Foz do Iguazú de acuerdo a Moreno Delai (2019), ya que la capacidad de liderazgo es una variable explicativa de la intención emprendedora de este municipio.

Más específicamente, entre los acercamientos encontrados tenemos que autores como Álamo (2013) sugiere que el liderazgo transformacional puede considerarse como un “talento de apoyo” hacia el talento emprendedor que caracteriza el perfil de potenciales emprendedores sociales.

Por otra parte, Rivera et al. (2018), toma a los estilos de liderazgo como variables explicativas de la intención emprendedora social, llegando a la conclusión de que el liderazgo de servicio tiene una capacidad mayor que otros estilos (incluyendo los enmarcados en la Teoría de Rango Completo) para predecir la intención emprendedora social, aunque no se estudia su efecto.

De manera indirecta, autores como (Palacios- Garay et al., 2020, citado en Maluk Salem, 2018) al estudiar la actitud emprendedora de estudiantes de la carrera de Administración de la Universidad Nacional Federico Villarreal- Lima, en base a la Teoría de la Acción Planificada de Ajzen, nos muestran que los estilos de liderazgo



influyen significativamente en la intención de emprender, en su dimensión de actitud, sobresaliendo significativamente el liderazgo transformacional con un 50,5%, prediciendo mejor la actitud emprendedora a comparación de los estilos de liderazgo transaccional y de Laissez-faire, que la explican en un 27,7% y 32,3% respectivamente (Palacios- Garay et al., 2020).

En materia estadística, las diferencias significativas entre dos variables se pueden encontrar mediante análisis de varianza ANOVA. En este caso, se usa la técnica ANOVA de dos vías, que permite estudiar las diferencias significativas de diferentes estilos de liderazgo sobre la intención emprendedora social. (Terrádez y Juan, 2003)

Esta misma técnica estadística, se utilizó en la investigación de Martínez Navarro et al. (2020), la cual concluye que la aplicación de un liderazgo estratégico en los entornos adecuados, explican en un 16% la intención emprendedora, debido a la promoción de ambientes enfocados en la transformación. Aunque cabe mencionar que esta investigación, no utiliza el Modelo de Rango Completo, sí manifiesta la relevancia de ambientes con visión en la transformación.

Además de entender las diferencias significativas, la aplicación de técnicas estadísticas también permite obtener la capacidad explicativa de una variable sobre otra, en este caso, de los estilos de liderazgo sobre la intención emprendedora social. Para ello se utiliza un análisis de regresión múltiple, cuya función es mostrar las relaciones existentes entre una variable dependiente y dos o más, variables independientes. (Rodríguez-Jaume y Mora Catalá, 2001)

Liza Rios de Morante (2021), mediante un análisis de regresión, demostró que la aplicación del liderazgo, tiene más capacidad explicativa en la autoeficacia emprendedora social, que otras variables como el entorno y la producción, lo que marca un precedente para considerar así mismo, una relación explicativa entre los estilos de liderazgo y la intención emprendedora social. Estos indicios también se pueden encontrar en la investigación de Alfaro Zavaleta et al. (2021), en la cual, usando la misma técnica estadística, se demostró que el liderazgo explica gran parte de la innovación y transformación digital de las organizaciones o en la de



Martínez Ozuna et al. (2018), donde su análisis de regresión múltiple demostró la fuerte capacidad explicativa del liderazgo transformacional sobre los procesos de fortalecimiento colectivo, incluyendo entre sus conclusiones, el potencial del liderazgo transformacional para la administración y el emprendimiento.

Ferrer et al. (2014) encontró que en una muestra de 92 estudiantes, existe interés por el emprendimiento social y que para que se pueda dar lugar a un proyecto deben tener varias competencias entre las que se menciona primero a la capacidad de liderazgo, seguida de: habilidades comunicativas y sociales, proactividad, experiencia comercial, creatividad e innovación, motivación, iniciativa, sensibilidad, confianza, compromiso social, trabajo en equipo, cooperación, responsabilidad, análisis y resolución de problemas y por último, tener formación en gestión de proyectos. Luego, Palomares Montero y Chisvert Tarazona (2014) en base a 32 memorias de verificación de títulos universitarios de carreras en los campos de las ciencias sociales y jurídicas de la Universidad de Valencia, se halló que, dentro de la dimensión social de emprendimiento social, el indicador de liderazgo está presente en un 2,80% en economía, 5,11% en educación y con un 0,95% en sociales, lo que permite ver que tiene una presencia significativa.

Por otra parte, autores como Mendoza Torres y Ortiz Riaga (2006), encontraron que la práctica del liderazgo transformacional es una variable determinante en los procesos de innovación, generación de valor social y la responsabilidad social empresarial, los cuales, según Vernis e Iglesias (2010), en conjunto forman parte de las características del emprendimiento social.

Además, entre uno de los proyectos de investigación sobre la gestión de emprendimientos sociales, se manifiesta en cuanto al liderazgo que dentro de sus tareas debe propiciar transformaciones organizacionales que posibiliten el mejoramiento, crecimiento y consolidación de los emprendimientos (Social Enterprise Knowledge Network, 2006)

También, en investigaciones previas sobre liderazgo transformacional en la educación se ha evidenciado que este estilo es un requerimiento previo para poder



cumplir con las situaciones cambiantes sean externas o internas, es decir, para poder adaptarse. (Nurtajani et al., 2019)

Cabe destacar que también existen investigaciones acerca de la influencia de los estilos de liderazgo con respecto a otras dimensiones del emprendimiento social que no son la intención emprendedora social. Entre estas podemos encontrar la de Manosalvas Vaca et al. (2020), en la que se observó una relación significativa entre el liderazgo transformacional y la autoeficacia emprendedora social, contrario a la débil relación entre la autoeficacia emprendedora social y el liderazgo transaccional.

Con estas referencias es importante conocer la dinámica que tiene la relación entre los estilos de liderazgo y la intención emprendedora social en jóvenes universitarios. Bhutiani, et al. (2012) por ejemplo, encontró que, aunque el liderazgo transformacional ha ido ganando una reputación positiva en los emprendimientos, estos siguen aplicando un modelo transaccional en su organización, por lo que concluyeron que es importante la formación en el estilo de liderazgo transformacional en estudiantes y profesionales aspirantes a emprendedores sociales.

3. Metodología

El presente trabajo utiliza un enfoque metodológico mixto cuantitativo – cualitativo. Enfoques metodológicos que permiten dar un marco interpretativo de análisis claro y comprensible en el que se utilizan técnicas de análisis cuantitativo para el análisis y procesamiento de la información de la base de datos, misma que fue levantada sobre jóvenes universitarios de la Universidad de Cuenca, dentro del proyecto investigativo “Líderes Sociales y Jóvenes Universitarios transformadores de realidades. Un análisis explicativo de su Perfil Emprendedor Social”, en el año 2019 y se procedieron aplicar entrevistas a jóvenes universitarios de las 12 facultades, hombres y mujeres que lideran procesos y/o emprendimientos con el fin de profundizar en el marco interpretativo de la información cuantitativa obtenida mediante el análisis cualitativo. De esta forma, se responde al objetivo general: Analizar el efecto de los estilos de liderazgo en la intención emprendedora social de



estudiantes de la Universidad de Cuenca. Y además, se prueba la hipótesis: los jóvenes universitarios que ejercen liderazgo transformacional tienen una mayor intención emprendedora social, en base a una medición numérica y análisis estadístico y con el fin de establecer pautas de comportamiento en relación a los estilos de liderazgo según la Teoría de Rango Completo, empleando un diseño metodológico no experimental de tipo descriptivo-explicativo, ya que se sigue lo planteado por Hernández Sampieri (2014), pues se pretende analizar el efecto de los tres estilos de liderazgo sobre la intención emprendedora social.

3.1. Unidad de análisis

Los jóvenes universitarios de la Universidad de Cuenca matriculados en el periodo marzo-agosto 2019 de las doce facultades de la universidad y sus respectivas carreras, que fueron objeto de investigación dentro del Proyecto: “Líderes Sociales y Jóvenes Universitarios transformadores de realidades. Un análisis explicativo de su Perfil Emprendedor Social”, constituyen nuestra unidad de análisis, mediante la cual es posible analizar los Estilos de Liderazgo y la Intención Emprendedora Social dentro del entorno universitario.

3.2. Población y muestra

La población está comprendida por un total de 3757 jóvenes universitarios matriculados durante el ciclo correspondiente a Marzo-Agosto, del año 2019, en las diferentes facultades de la Universidad de Cuenca, entre los quintos y décimos ciclos, ya que el interés del proyecto en el que se enmarca este trabajo fue el de analizar el entorno universitario en la formación de profesionales emprendedores sociales, tomando en cuenta que en los últimos ciclos de algunas carreras, se ve la asignatura de emprendimiento y además, se potencializa el perfil profesional del estudiante para servir a la sociedad.

En el análisis de información cuantitativa, el tamaño de muestra fue de 856 jóvenes universitarios a ser encuestados. El método de muestreo utilizado que permitió garantizar la representatividad de la muestra para la inferencia a toda la población



fue aleatorio estratificado con afijación proporcional en tres fases de estratificación por género, por facultad y por carrera de la universidad con la finalidad de acaparar toda la heterogeneidad preexistente, contemplando un nivel de confianza de 95% (correspondiente a un valor Z tipificado de 1.96), una probabilidad estandarizada de $p= 50\%$ y $q= 50\%$, siendo el error muestral de 2.943%. Véase (*Anexo 1. Cálculo de la muestra*)

En el análisis de información cualitativa, el tamaño de muestra empleado fueron de 24 entrevistas que fueron aplicadas a estudiantes de las 12 Facultades de la Universidad de Cuenca, un hombre y una mujer por cada Facultad que se caracterice por liderar algún proceso en la Facultad a la que pertenece o se le conozca por algún emprendimiento social llevado a cabo. Véase (*Anexo 3. Listado de jóvenes universitarios entrevistados por Facultad*)

3.3. Herramienta de levantamiento de información

Las herramientas usadas para el levantamiento de información de los jóvenes universitarios fueron:

1. Para el análisis cuantitativo se utilizó como instrumento la boleta de encuesta, misma que incluye datos de variables que dan cuenta de las características individuales sociodemográficas y socioeconómicas de los jóvenes universitarios, también se incluyen los ítems correspondientes al cuestionario MLQ (Multifactorial Leadership Questionnaire), para medir los estilos de liderazgo y sus resultados, el cual posee 36 preguntas, a través de las cuales se mide nueve dimensiones correspondientes a los tres estilos de liderazgo de la Teoría de Rango Completo de Bass y Avolio, como son: liderazgo transformacional, liderazgo transaccional y liderazgo pasivo o Laissez Faire, pero también se incluyen otros 9 ítems, que posibilitan medir los resultados que se espera de una persona líder, que son : extra esfuerzo, eficacia y satisfacción (Avolio y Bass, 1994, citados por Álava et al., 2016b). Y, por último, se trabaja con otro conjunto de 5 ítems que miden la variable de la intención emprendedora social, según lo trabajado por Giraldo Mejía y Vara Horna (2018). Todos los ítems correspondientes a los estilos de liderazgo y a la



intención emprendedora social se presentaron con una escala de Likert, que los encuestados fueron seleccionando y fueron levantados en el proyecto de investigación “Líderes Sociales y Jóvenes Universitarios transformadores de realidades. Un análisis explicativo de su Perfil Emprendedor Social” en el marco del cual se realiza el presente estudio. Véase (Anexo 5. *Boleta de encuesta*).

2. Para el análisis cualitativo se utilizó como instrumento de levantamiento de información una guía de entrevista que permitió indagar y profundizar sobre aspectos relevantes del estilo de liderazgo e intención emprendedora social de los jóvenes estudiantes de la Universidad de Cuenca en sus 12 Facultades. Véase (Anexo 4. *Guía de entrevista*).

3.4. Variables analizadas y su fiabilidad

Las variables a analizar se explican a continuación:

- **Estilos de liderazgo:**

Liderazgo transformacional: Capacidad del líder para inspirar y motivar a los subordinados, con la finalidad de que alcancen resultados (Bass, 1985,1990, Burns,1978, citados por Saravia-Vergara, 2014)

Dimensiones: Consideración individualizada, estimulación intelectual, influencia idealizada y motivación inspiradora.

Liderazgo transaccional: Es un proceso de intercambio, en el cual el líder promete y otorga recompensas a sus empleados cuando llevan a cabo sus tareas (Bass, 1990)

Dimensiones: Gestión activa por excepción y recompensa contingente.

Liderazgo pasivo: Es la ausencia de liderazgo, donde el líder muestra una indiferencia que es pasiva tanto por las tareas o los seguidores (Yukl, 2008, citado por Soria, 2015), es decir, evita que el líder se involucre o que tome decisiones en torno a cuestiones relevantes (Avolio y Bass, 1991, citados por Álava et al., 2016b)

Dimensiones: Gestión pasiva por excepción y laissez-faire



Resultado de extra esfuerzo: Se refiere al grado de disposición de usar energía y ánimo en las actividades referidas a la organización (Pérez et al., 2015, citados por Álava et al., 2016b)

Resultado de satisfacción: Es el grado de aceptación de la confianza y actuación del individuo como la relación con los demás (Pérez et al., 2015, citados por Álava et al., 2016b)

Resultado de eficacia: Es la capacidad de alcanzar las metas y propiciar la participación en los equipos de trabajo (Pérez et al., 2015; citados por Álava et al., 2016b)

- **Emprendimiento social:** Es la actividad, procesos, organización o iniciativa que se base en un objetivo social y que persiga la mejora de la calidad de vida de las personas y/o la promoción del desarrollo sostenible y comunitario. (Giraldo Mejía y Vara Horna, 2018)

Dimensión:

Intención emprendedora social: Es la inclinación personal que se tiene hacia la probabilidad de ejecutar una experiencia de emprendimiento. (Liñán y Santos, 2007).

TABLA NRO. 1

Fiabilidad y validez de las variables de constructo intención emprendedora social, estilos de liderazgo y resultados

Variables	Alpha Cronbach	Fiabilidad Compuesta	Cargas factoriales (rango)	Varianza extraída media AVE
Intención Emprendedora Social	0,844	0,805	0,755 – 0,843	0,619
Estilo de Liderazgo Transformacional	0,906	0,657	0,361 - 0,724	0,372



Estilo de Liderazgo Transaccional	0,760	0,665	0,457 – 0,701	0,382
Estilo de Liderazgo Laissez Faire	0,620	0,671	0,052 – 0,646	0,287
Resultados de Satisfacción	0,671	0,876	0,868 – 0,868	0,754
Resultados de Eficacia	0,759	0,785	0,695 – 0,795	0,582
Resultados de Extra Esfuerzo	0,781	0,847	0,791 -0,861	0,698

Nota. Datos tomados de la base de datos del proyecto de investigación “Líderes Sociales y Jóvenes Universitarios transformadores de realidades. Un análisis explicativo de su Perfil Emprendedor Social” en el período Marzo - Agosto/2019, n=856, jóvenes universitarios de los últimos ciclos.

En la Tabla Nro. 1 se analiza la fiabilidad y validez de las variables de constructo generadas. Observándose que existe una buena consistencia interna en cada variable con una Alpha de Cronbach superior a 0,62; La fiabilidad compuesta de los constructos es superior a 0,665 y las capacidades convergentes van desde 0,05 hasta 0,868 con varianzas explicadas superiores a 0,29 lo que demuestra una buena fiabilidad y validez de las variables de constructo a ser utilizadas en el análisis de resultados.

Es importante mencionar que el procesamiento de datos cuantitativo se realizó por medio del empleo del programa estadístico SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) versión 20, empleando una sola base de datos; mientras que el ingreso de entrevistas efectuadas fue en el programa Atlas ti. Versión 7.5, para su posterior identificación de comentarios claves y análisis de discurso.

3.5. Estrategia empírica y técnicas de análisis

Se aplican cuatro técnicas de análisis:



- 1) *Estadística Descriptiva*: que está dirigida a estructurar, agrupar, clasificar, presentar y resumir una base de datos, de tal forma que su manejo e interpretación, se realice rápidamente (Siavichay Cumbe, 2018), con el objetivo de hacer una descripción tanto del estilo de liderazgo como de la intención emprendedora social de los jóvenes universitarios en el objetivo 1.
- 2) *Prueba ANOVA de una vía*: que determina relaciones significativas entre las medias de factores sobre variables de diferentes grupos, cuando existe un solo factor de clasificación, la prueba ANOVA es de una vía. (Siavichay Cumbe, 2018; Dagnino, 2014), con el fin de identificar las diferencias existentes en la intención emprendedora social según el estilo de liderazgo de jóvenes universitarios en el objetivo 2.
- 3) *Regresión Múltiple*: que permite explicar una variable en términos de varios factores o variables explicativas, maneja más de una variable regresora fortaleciendo la explicación de la variable dependiente. (Siavichay Cumbe, 2018), con el propósito de analizar la capacidad de explicación de los estilos de liderazgo en la intención emprendedora social en el objetivo 3.
- 4) *Análisis de discurso*: que explica los efectos constructivos del discurso a través de su estudio sistemático (Urra et al., 2013), para ello *se transcribieron las 24 entrevistas llevadas a cabo y la presente técnica permitió profundizar en la información cuantitativa procesada* sobre las diferencias y capacidad explicativa de los estilos de liderazgo en la Intención Emprendedora Social de estudiantes de la Universidad de Cuenca.

La estrategia empírica empleada fue que con los datos obtenidos mediante el análisis cuantitativo en SPSS y el análisis cualitativo en Atlas. Ti, se categoriza, clasifica y jerarquiza los valores que permiten conocer más a fondo la realidad de cuál es el efecto de los estilos de liderazgo en la intención emprendedora social de los jóvenes estudiantes de la Universidad de Cuenca.

Las técnicas empleadas fueron de gran utilidad y permitieron responder nuestra hipótesis de investigación que plantea que los jóvenes universitarios que ejecutan el estilo de liderazgo transformacional poseen una mayor intención emprendedora social.

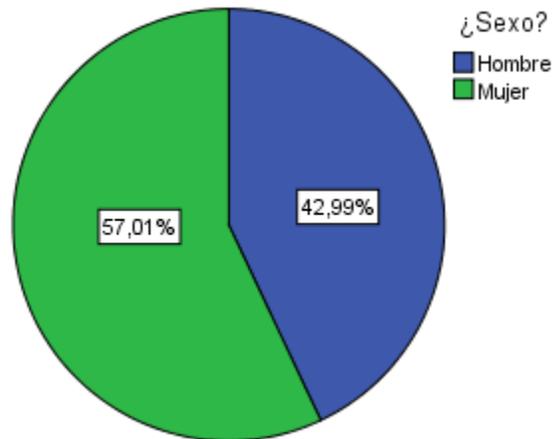
4. Resultados

4.1. Describir el estilo de liderazgo y la intención emprendedora social de jóvenes estudiantes de la Universidad de Cuenca

La presente muestra de 856 jóvenes, está compuesta por 368 hombres y 488 mujeres, que en términos porcentuales son el 43% y el 57% respectivamente (Ver figura Nro. 1).

FIGURA NRO. 1

Sexo de jóvenes universitarios



Nota: La figura muestra el sexo de los jóvenes universitarios. Fuente: Base de datos.

De estos 856 jóvenes universitarios, el 20,8% tiene un trabajo, divididos en trabajos fijos y trabajos temporales. Quienes no trabajan constituyen el 78,5% de esta muestra. Con estos datos, se puede observar que al relacionarla con menor práctica, en transición y mayor práctica de la intención de emprendedora social, se destaca que en menor práctica intención emprendedora social, se encuentran mayormente quienes no trabajan constituyendo el 82,76%, mientras que en quienes trabajan de manera fija, predomina una mayor intención emprendedora social en 8,76% y en el caso de quienes trabajan temporalmente, de igual forma sobresale una mayor práctica de intención emprendedora social, siendo el 14,06% (Ver tabla Nro 2).

TABLA NRO. 2

Desempeño de trabajo y práctica de emprendimiento social clasificada en mayor, menor práctica o en transición de los estudiantes de la Universidad de Cuenca

ESTUDIANTES DESEMPEÑO DE TRABAJO	Nro.	%	MENOR PRÁCTICA DE INTENCIÓN EMPRENDEDORA SOCIAL		PRÁCTICA DE INTENCIÓN EMPRENDEDORA SOCIAL EN TRANSICIÓN		MAYOR PRÁCTICA DE INTENCIÓN EMPRENDEDORA SOCIAL	
			Nro.	%	Nro.	%	Nro.	%
FIJO (SÍ TRABAJA)	60	7,01%	2	3,45%	20	5,49%	38	8,76%
TEMPORAL (SI TRABAJA)	118	13,79%	8	13,79%	49	13,46%	61	14,06%
NO TRABAJA	672	78,50%	48	82,76%	292	80,22%	332	76,5%
NO CONTESTA	6	0,70%	0	0%	3	0,82%	3	0,69%
TOTAL	856	100%	58	100%	364	100%	434	100%

Nota. Datos tomados de la base de datos del proyecto de investigación “Líderes Sociales y Jóvenes Universitarios transformadores de realidades. Un análisis explicativo de su Perfil Emprendedor Social” en el período Marzo - Agosto/2019, n=856, jóvenes universitarios de los últimos ciclos.

Estos resultados también se observan en lo mencionado en las citas extraídas de las entrevistas realizadas a jóvenes universitarios, como:

Luego, al clasificar la intención emprendedora social y los estilos de liderazgo en: menor, transición y mayor práctica con la finalidad de obtener resultados más específicos en estas variables y según el sexo, se ha encontrado que las estudiantes mujeres de la Universidad de Cuenca, en relación de intención emprendedora social poseen una mayor práctica significativa de 52%, y en cuanto

a los estilos de liderazgo y las prácticas, se han encontrado datos sobresalientes como: en la menor práctica es el Estilo de Liderazgo Pasivo o Laissez Faire, quien predomina significativamente con un 12,9%, lo que también, ocurre en transición, ya está mayoritariamente este estilo con un 65,2%, mientras que, en la mayor práctica existe una predominancia del Estilo de Liderazgo Transformacional, en 59,2% , lo cual indica que en el caso de las mujeres, es este último estilo el que practican mayormente, así como se muestra a continuación (ver tabla Nro 3):

TABLA NRO. 3

Intención emprendedora y estilos de liderazgo clasificados en mayor, menor práctica o en transición de las estudiantes mujeres de la Universidad de Cuenca

TIPO DE PRÁCTICA VARIABLES	MENOR PRÁCTICA		EN TRANSICIÓN		MAYOR PRÁCTICA	
	Nro.	Porcentaje	Nro.	Porcentaje	Nro.	Porcentaje
INTENCIÓN EMPRENDEDORA SOCIAL	28	5,7%	206	42,2%	254	52%
ESTILO LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	1	1,4%	135	32,9%	352	59,2%
ESTILO LIDERAZGO TRANSACCIONAL	5	1%	215	44,1%	268	54,9%
ESTILO LIDERAZGO PASIVO O LAISSEZ FAIRE	63	12,9%	318	65,2%	107	21,9%

Nota. Datos tomados de la base de datos del proyecto de investigación “Líderes Sociales y Jóvenes Universitarios transformadores de realidades. Un análisis explicativo de su Perfil Emprendedor Social” en el período Marzo - Agosto/2019, n=856, jóvenes universitarios de los últimos ciclos.

En el caso de los estudiantes hombres universitarios, se halló que en la variable de intención emprendedora social tienen una mayor práctica significativa de 48,9%, y



en cuanto a los estilos de liderazgo y las prácticas, los resultados que destacan son: en la menor práctica, está siendo ejecutada más notablemente la variable del estilo de Liderazgo Pasivo o Laissez Faire, en un 11,4%, igualmente este estilo es significativo en la práctica en transición con un 69,3%, pero en la mayor práctica es la variable del estilo de Liderazgo Transformacional la que es altamente practicada, representada en 60,1%, con lo que se puede ver que guarda similitudes con los resultados de las prácticas de las mujeres universitarias pero con diferencias en sus frecuencias. (Ver tabla Nro. 4)

TABLA NRO. 4

Intención emprendedora y estilos de liderazgo clasificados en mayor, menor práctica o en transición de los estudiantes hombres de la Universidad de Cuenca

TIPO DE PRÁCTICA VARIABLES	MENOR PRÁCTICA		EN TRANSICIÓN		MAYOR PRÁCTICA	
	Nro.	Porcentaje	Nro.	Porcentaje	Nro.	Porcentaje
INTENCIÓN EMPRENDEDORA SOCIAL	30	8,2%	158	42,9%	180	48,9%
ESTILO LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	6	1,5%	116	30,4%	246	60,1%
ESTILO LIDERAZGO TRANSACCIONAL	11	3%	153	41,6%	204	55,4%
ESTILO LIDERAZGO PASIVO O LAISSEZ FAIRE	42	11,4%	255	69,3%	71	19,3%

Nota. Datos tomados de la base de datos del proyecto de investigación “Líderes Sociales y Jóvenes Universitarios transformadores de realidades. Un análisis explicativo de su Perfil Emprendedor Social” en el período Marzo - Agosto/2019, n=856, jóvenes universitarios de los últimos ciclos.



4.2. Identificar las diferencias significativas en la intención emprendedora social de jóvenes universitarios de acuerdo a su estilo de liderazgo

Al emplear la prueba ANOVA de un factor en la muestra de los jóvenes universitarios para determinar si existen diferencias en la intención emprendedora social en relación a los estilos de liderazgo, se observó que efectivamente los tres estilos de liderazgo tienen diferencias extremadamente significativas en los hombres en cuanto a su intención emprendedora social, mientras que, en las mujeres, aunque estas diferencias son muy significativas, son menos fuertes. (Ver Tabla Nro. 5)

Estos resultados también se observan en las entrevistas a jóvenes universitarios:

“(...) son diferentes maneras, pienso que las mujeres somos un poco más multifacéticas, tenemos la capacidad de miles cosas a la vez, entonces siempre estamos con la cabeza aquí y allá, y bueno pues, como que estamos allí y capaz que puede ser una fortaleza (...)” (E:18)

“(...) Entonces ahí es como que te sientes un poquito más líder digámoslo así, porque les ayudas a comprender incluso a tus compañeros hacia dónde va inclinada tu arquitectura, hacia donde va inclinado tu diseño y al fin y al cabo, hacia donde va inclinada tu empresa, porque todo eso se tiene que ver al final...” (E:13)

En suma, se puede observar que la intención emprendedora social varía según el estilo de liderazgo, algo que se explica cuantitativamente y se corrobora cualitativamente en los discursos de los entrevistados donde se puede observar que en el caso de los estudiantes hombres, ellos inclinan hacia el consenso y en el caso de las estudiantes mujeres, ellas se inclinan hacia la gestión y equilibrio de sus diferencias.

TABLA NRO. 5

Diferencias de la intención emprendedora social según el estilo de liderazgo de jóvenes estudiantes por sexo de la Universidad de Cuenca



VARIABLE TRATAMIENTO		ESTILOS DE LIDERAZGO	
		Prueba F	Valor p
VARIABLE DE ANÁLISIS			
INTENCIÓN EMPRENDEDORA SOCIAL	Hombres	10,628	0,000***
	Mujeres	3,691	0,026**

* El valor p es significativo en $\leq 0,10$

** El valor p es muy significativo en $\leq 0,05$

*** El valor p es extremadamente significativo en $\leq 0,01$

Nota. Datos tomados de la base de datos del proyecto de investigación “Líderes Sociales y Jóvenes Universitarios transformadores de realidades. Un análisis explicativo de su Perfil Emprendedor Social” en el período Marzo - Agosto/2019, n=856, jóvenes universitarios de los últimos ciclos.

Pero para saber en dónde radican esas diferencias significativas, se aplica la prueba DMS con un intervalo de confianza de 95%, mostrando en primera instancia que en los estudiantes hombres existen diferencias extremadamente significativas entre el liderazgo transformacional y el liderazgo pasivo y viceversa con un valor p de 0,000*** yendo así de un -0,43 a un -0,13 y 0,13 a un 0,43 respectivamente. Con el mismo valor p, también se muestran diferencias extremadamente significativas entre el liderazgo transaccional y el liderazgo pasivo y viceversa, que se encuentra desde un -0,48 a un -0,17 y 0,17 a un 0,48 correspondientemente. Por lo que, cabe mencionar que, en este caso las diferencias no son significativas entre el liderazgo transformacional y el liderazgo transaccional encontrándose desde un -0,21 a 0,11. Por tanto, los estudiantes no muestran diferencias muy significativas o extremadamente significativas entre el estilo de liderazgo transaccional con el estilo de liderazgo transformacional. (Ver tabla Nro. 6).

También, a decir de los estudiantes universitarios considerando sus propios estilos de liderazgo, estos resultados se pueden explicar porque:



“(...) creo que el estado en el que se encuentran los miembros es sumamente importante y aparte, ayuda a mejorar las relaciones y la forma en la que trabajamos, siempre intento estar al pendiente de cómo están” (E:8)

“Yo considero que hay que ser transparentes, abiertos, a veces no alcanzo a responder los cien mensajes que mandan los grupos que ya se abrieron cupos para inglés, pero trato de hacerlo no, hay que ser honestos.” (E:4)

“Yo creo que influencia sí, siempre, pero de ahí la cuestión es cómo tú lo tratas, como tú le tomes, como tú les representes a los chicos o a las personas que trabajan contigo, tu forma de trabajar” (E:13)

“lo que se pretende ahí es ir analizando los puntos de vista de ellos y evaluando criterios y al final la pregunta que se les hace es: ¿todos están de acuerdo, sientes que algo esté mal, que les parece que falta aquí? Entonces, así se ve las necesidades” (E:1)

“todas las decisiones las tomábamos entre los cuatro, ninguna decisión las tomábamos de manera individual y cuando había decisiones divididas, usábamos la razón para hacer un análisis un poquito más complejo y así ver qué decisión a la final” (E:10)

Se puede observar de forma cualitativa y cuantitativa que en los jóvenes estudiantes de la Universidad de Cuenca, existen diferencias extremadamente significativas del liderazgo transformacional y pasivo, mientras que estas no son significativas entre el liderazgo transaccional y transformacional puesto que reiteran sus prácticas de valores éticos como orientación de su liderazgo, atención del bienestar de sus seguidores, escucha de las opiniones y su inclinación a ser un modelo de sus seguidores.

TABLA NRO. 6

Diferencias significativas en la intención emprendedora por estilo liderazgo de los estudiantes de sexo masculino en la Universidad de Cuenca

INTENCIÓN EMPRENDEDORA SOCIAL SEGÚN LOS ESTILOS DE LIDERAZGO		Valor p	95 % de intervalo de confianza	
			Límite inferior	Límite superior
Liderazgo Transformacional	<i>Liderazgo transaccional</i>	0,555	-0,11	0,21
	<i>Liderazgo Pasivo/ Laissez Faire</i>	0,000***	-0,43	-0,13
Liderazgo Transaccional	<i>Liderazgo Transformacional</i>	0,555	-0,21	0,11
	<i>Liderazgo Pasivo/ Laissez Faire</i>	0,000***	-0,48	-0,17
Liderazgo Pasivo o Laissez Faire	<i>Liderazgo Transformacional</i>	0,000***	0,13	0,43
	<i>Liderazgo Transaccional</i>	0,000***	0,17	0,48

* El valor p es significativo en $\leq 0,10$

** El valor p es muy significativo en $\leq 0,05$

*** El valor p es extremadamente significativo en $\leq 0,01$

Nota. Datos tomados de la base de datos del proyecto de investigación “Líderes Sociales y Jóvenes Universitarios transformadores de realidades. Un análisis explicativo de su Perfil Emprendedor Social” en el período Marzo - Agosto/2019, n=856, jóvenes universitarios de los últimos ciclos.

En segunda instancia, se encontró que en las estudiantes mujeres existen diferencias extremadamente significativas en el estilo de liderazgo transformacional con el liderazgo pasivo y viceversa con un valor p de 0,007***, que van desde un -0,30 a un -0,05 y 0,05 a un 0,30 para cada caso en cuanto a su intención emprendedora social, concluyendo que las jóvenes universitarias mantienen un estilo de liderazgo superior al pasivo. En cuanto a las diferencias del liderazgo transaccional, estas no son significativas con ninguno de los otros estilos de liderazgo, existiendo un rango de -0,06 a 0,21 con el liderazgo transformacional y de -0,24 a 0,04 con el liderazgo pasivo. Por lo tanto, en las mujeres de la Universidad



de Cuenca, no se muestran diferencias significativas entre el estilo transaccional y los otros estilos. (Ver tabla Nro. 7). Estos resultados a decir de las estudiantes entrevistadas, se debe a que:

“(...) sirve para el objetivo que está desarrollando todo el equipo, entonces pienso que lo ejercido de forma más colectiva, tomando decisiones fuertes” (E:9)

“Sí, yo creo porque al momento que uno inicia un emprendimiento, no siempre es color de rosa y no siempre se está bien, entonces hay esa capacidad de que uno vaya entendiendo, vaya aprendiendo, que sepa resolver los problemas que se presentan con respecto al emprendimiento y en el camino, ir ajustando detalles, totalmente, tiene bastante que ver” (E:7)

“por lo general, siempre intentábamos manejarlo mediante las asambleas o eh, con representantes de cada ciclo, entonces que cada representante hable con su ciclo y que venga y nos cuente todas sus ideas, obviamente, no es como vamos a lograr socializar las opiniones de cientos de estudiantes va hacer muy imposible, es casi imposible” (E:11)

De esta manera, se puede observar que el liderazgo transformacional mantiene diferencias extremadamente significativas con el liderazgo pasivo en las estudiantes de la Universidad de Cuenca en relación a su intención emprendedora, puesto que sienten que son influyentes con sus seguidores, reiteran continuamente su compromiso y su inclinación a toma de decisiones colectivas y consensuadas.

TABLA NRO. 7

Diferencias significativas en la intención emprendedora por estilo liderazgo de las estudiantes de sexo femenino en la Universidad de Cuenca

INTENCIÓN EMPRENDEDORA SOCIAL SEGÚN LOS ESTILOS DE LIDERAZGO		Valor p	95% de intervalo de confianza	
			Límite inferior	Límite superior
	<i>Liderazgo transaccional</i>	0,265	-0,21	0,06



Liderazgo Transformacional	<i>Liderazgo Pasivo/ Laissez Faire</i>	0,007***	-0,30	-0,05
Liderazgo Transaccional	<i>Liderazgo Transformacional</i>	0,265	-0,06	0,21
	<i>Liderazgo Pasivo/ Laissez Faire</i>	0,159	-0,24	0,04
Liderazgo Pasivo o Laissez Faire	<i>Liderazgo Transformacional</i>	0,007***	0,05	0,30
	<i>Liderazgo Transaccional</i>	0,159	-0,04	0,24

* El valor p es significativo en $\leq 0,10$

** El valor p es muy significativo en $\leq 0,05$

*** El valor p es extremadamente significativo en $\leq 0,01$

Nota. Datos tomados de la base de datos del proyecto de investigación “Líderes Sociales y Jóvenes Universitarios transformadores de realidades. Un análisis explicativo de su Perfil Emprendedor Social” en el período Marzo - Agosto/2019, n=856, jóvenes universitarios de los últimos ciclos.

4.3. Analizar la capacidad explicativa de los estilos de liderazgo en la intención emprendedora social

Al aplicar el análisis de regresión se puede observar que los estilos de liderazgo explican la intención emprendedora social en un 20%, lo que quiere decir que el 80% de causales de la intención emprendedora se debe a otros factores. Dentro de los estilos de liderazgo, se observa que el estilo de liderazgo transformacional explica de forma extremadamente significativa la intención emprendedora social. (Ver Tabla No. 8)

Asimismo, esto se puede deber a que en las entrevistas jóvenes universitarios mencionan que:



“(...) la creatividad con las ganas de emprender es algo interesante, muchos de los proyectos se han creado por accidente y esa creatividad que veces uno se reserva es como que dices “que loco, es como algo que tal vez lo van a ver mal las personas” pero no, pero la creatividad en el emprendimiento es algo básico porque eso es lo que hace tener esas ganas nuevas de hacer algo diferente” (E:1)

“(...) yo creo que ser creativo dentro de un emprendimiento es lo más indispensable” (E:16)

“(...) en el tema de ser emprendedora o innovadora, creo que igual ha tocado dejar fluir ideas, llevar a cabo ideas, arriesgarse a ideas que a veces tenemos como todo, el miedo, la incertidumbre, pero creo que siempre han terminado como en un buen punto” (E: 14)

Se puede concluir con lo mencionado por los entrevistados que el liderazgo ha sido un factor muy importante para la puesta en marcha de sus emprendimientos sociales, donde la creatividad y la innovación han sido sus características más importantes.

TABLA NRO. 8

Capacidad explicativa de los estilos de liderazgo de los jóvenes universitarios en la intención emprendedora social

Variable dependiente	INTENCIÓN EMPRENDEDORA SOCIAL			
Variable independiente				
ESTILOS DE LIDERAZGO	<i>Beta</i>	<i>T student</i>	<i>Valor p</i>	<i>R²</i>
Estilo Liderazgo Transformacional	0,404	8,340	0,000***	0,20
Estilo Liderazgo Transaccional	0,054	1,113	0,266	
Estilo Liderazgo Pasivo o Laissez Faire	0,024	0,780	0,436	

** El valor p es significativo en $\leq 0,10$*

*** El valor p es muy significativo en $\leq 0,05$*

**** El valor p es extremadamente significativo en $\leq 0,01$*



Nota. Datos tomados de la base de datos del proyecto de investigación “Líderes Sociales y Jóvenes Universitarios transformadores de realidades. Un análisis explicativo de su Perfil Emprendedor Social” en el período Marzo - Agosto/2019, n=856, jóvenes universitarios de los últimos ciclos.

Aplicando la técnica estadística de análisis de regresión, se puede observar que los resultados de satisfacción en emprendimiento social son en un 46% explicados por los estilos de liderazgo, siendo el liderazgo transformacional y el liderazgo transaccional quienes explican los resultados de satisfacción de forma extremadamente significativa. En lo que se refiere a resultados de eficacia en emprendimiento social, así mismo son los estilos de liderazgo transformacional y transaccional, los que los explican de forma extremadamente significativa y en general, los estilos de liderazgo lo explican en un 52%. En cuanto a resultados de extra esfuerzo, los estilos de liderazgo los explican en un 53%, siendo los estilos de liderazgo transformacional y transaccional los que lo explican de forma extremadamente significativa y el estilo de liderazgo pasivo lo explica de forma significativa. (Ver Tabla No. 9)

Esto, en las entrevistas realizadas a jóvenes universitarios resulta debido a que:

“(...) incluso antes de hacer cualquier proyecto, me aseguro de tener un equipo que me va a respaldar” (E:24)

“(...) participación es algo como que una obiedad, algo que tiene que haber, respeto mutuo siempre, y sobre todo yo creo que la palabra que ahí faltaría es como que ayuda, ayuda mutua” (E:13)

“(...) justamente llegar a la participación es muy complicado, es todo un proceso de confianza.” (E:15)

“(...) creo que, si no tuviéramos creatividad, innovación en todos los proyectos, no tendrían futuro porque serían lo mismo.” (E:8)

“(...) el logro de metas igual viene determinado por los proyectos del equipo, lo que mejor puede funcionar en el equipo de trabajo, es poder comunicarse, poder decir: “Mira, a mí no me gusta eso, tal vez hacer esto”, (..), creo que lo que se logra más es por la visión que tenemos, porque como son proyectos sociales, hay mucha gente que no los ve necesarios” (E:22)

Como se puede observar, de manera cuantitativa y cualitativa, el estilo de liderazgo transaccional y el estilo transformacional explican los resultados de satisfacción, eficacia y extra esfuerzo, puesto que los líderes universitarios buscan generar espacios de confianza, de respaldo y de participación activa que les permita lograr metas en equipo y, donde la creatividad y la innovación le dan sostenibilidad a futuro.

TABLA NRO. 9

Capacidad explicativa de los estilos de liderazgo de los jóvenes universitarios en los resultados

Variable dependiente Variable independiente	RESULTADOS SATISFACCIÓN		RESULTADOS EFICACIA		RESULTADOS EXTRA ESFUERZO	
	Valor p	R ²	Valor p	R ²	Valor p	R ²
ESTILOS DE LIDERAZGO						
Estilo Liderazgo Transformacional	0,000***	0,46	0,000***	0,52	0,000***	0,53
Estilo Liderazgo Transaccional	0,000***		0,000***			
Estilo Liderazgo Pasivo o Laissez Faire	0,615		0,148			

* El valor p es significativo en $\leq 0,10$

** El valor p es muy significativo en $\leq 0,05$

*** El valor p es extremadamente significativo en $\leq 0,01$

Nota. Datos tomados de la base de datos del proyecto de investigación “Líderes Sociales y Jóvenes Universitarios transformadores de realidades. Un análisis explicativo de su Perfil Emprendedor Social” en el período Marzo - Agosto/2019, n=856, jóvenes universitarios de los últimos ciclos.

5. Discusión

Los resultados encontrados en el Objetivo 1 confirman lo dicho por Ibarvo Urista et al. (2018) que la intención emprendedora social se fortalece si es que no se tiene



experiencia laboral, puesto que los jóvenes universitarios que no trabajan tienen una mayor práctica representada en un 76,5%, pero también se reafirma lo que menciona Tarapuez et al. (2018), los jóvenes universitarios que trabajan, ya sea fija o temporalmente, también tienen una mayor práctica de intención emprendedora social.

Ahora, el 52% de las estudiantes mujeres tienen una mayor práctica de intención emprendedora social, 59,2% de liderazgo transformacional, 54,9% de liderazgo transaccional y 21,9% de liderazgo pasivo, aunque cabe mencionar que, en el liderazgo pasivo, el 65,2% se encuentra en una etapa de transición. En cuanto a los estudiantes hombres, la mayor práctica de intención emprendedora social corresponde a un 48,9%, 60,1% en liderazgo transformacional, 55,4% en liderazgo transaccional y un 19,3% en liderazgo pasivo. Al igual que con las mujeres, el 69,3% de los estudiantes hombres tienen un liderazgo pasivo en transición. Estas diferencias de género confirman lo expuesto por Khursheed et al. (2020) en cuanto a la intención emprendedora social, y lo mencionado por Merma-Molina y Ávalos Ramos (2018) en cuanto a los estilos de liderazgo practicados por mujeres. Sin embargo, cabe mencionar que, según la teoría, los hombres practican un estilo de liderazgo más transaccional mientras las mujeres practican un estilo más transformacional, aunque los resultados encontrados indican que ambos géneros practican un liderazgo transformacional y sus diferencias con quienes practican un estilo transaccional en su respectivo género, son muy parecidas.

En cuanto al Objetivo 2, se encuentra que los estilos de liderazgo son diferentes entre sí en la intención emprendedora social, siendo diferencias extremadamente significativas en el caso de los hombres y muy significativas en el caso de las mujeres. A esto cabe añadir que, en el caso de los hombres, el liderazgo transformacional y el liderazgo transaccional tienen una diferencia extremadamente significativa con el liderazgo pasivo, aunque no entre sí en la intención emprendedora social. En el caso de las mujeres, el liderazgo transformacional tiene una diferencia extremadamente significativa con el liderazgo pasivo, aunque no existen diferencias significativas entre el liderazgo transformacional con el liderazgo transaccional ni entre el liderazgo transaccional con el liderazgo pasivo.



Estos resultados confirman lo mencionado por Palacios-Garay et al. (2020) y Campoverde et al. (2018), ya que estos autores nos indican que los estilos de liderazgo influyen en la intención emprendedora social y que en los hombres está diferencia está más marcada que en las mujeres.

La influencia de los estilos de liderazgo explica en un 20% la intención emprendedora social, resultando que el 80% es explicado por otras variables. En este sentido, cabe mencionar que el ejercicio de un estilo de liderazgo transformacional es extremadamente significativo al momento de explicar la intención emprendedora social, mientras que los otros estilos de liderazgo no ejercen una explicación significativa, confirmando este último lo mencionado por Martínez-Ozuna et al. (2018) quien menciona que el liderazgo transformacional tiene una influencia fuerte en procesos colectivos sobre todo, en los que se refieren a administración y emprendimiento. Palacios-Garay et al. (2020), Moreno (2019), Hossain y Asheq (2020), mencionan que efectivamente existe una influencia de los estilos de liderazgo en la intención emprendedora social, Hossain y Asheq (2020) confirman el potencial explicativo del liderazgo, siendo de un 23,6% en su estudio dando cuenta de una capacidad explicativa muy parecida a la encontrada en el presente trabajo.

Los estilos de liderazgo también explican en un 46% los resultados de satisfacción, en un 52% los resultados de eficacia y en un 53% los resultados de extra esfuerzo. Confirmado lo encontrado por Álava et al. (2016b) y Robbins y Judge (2004) en cuanto a la capacidad explicativa del liderazgo transformacional en los resultados de satisfacción, eficacia y extra esfuerzo, pero también se añade del presente trabajo que el estilo de liderazgo transaccional, al menos en jóvenes universitarios, tiene una similar capacidad explicativa, algo que también es mencionado por Pérez et al. (2015), además que el liderazgo pasivo también tiene una capacidad explicativa significativa en los resultados de extra esfuerzo.

6. Conclusiones y recomendaciones

Se encuentra que los jóvenes universitarios que ejercen un estilo de liderazgo transformacional, tienen una mayor intención emprendedora social a diferencia de



quienes practican otros estilos de liderazgo, confirmando así la hipótesis de investigación planteada.

Los jóvenes universitarios tienen una mayor práctica de intención emprendedora social, ya sea si actualmente tienen un trabajo fijo, temporal o no trabajan. Y en lo que refiere a estilos de liderazgo, tanto hombres como mujeres practican un estilo de liderazgo transformacional y en menor medida, un estilo de liderazgo transaccional, además de tener un liderazgo pasivo en transición en ambos géneros.

Los estilos de liderazgo en cuanto a la intención emprendedora social, presentan diferencias extremadamente significativas entre los estilos transformacional y pasivo tanto en hombres como en mujeres.

Por último, se encuentra que los estilos de liderazgo explican en un 20%, la intención emprendedora social de jóvenes universitarios, y particularmente, el estilo transformacional y el estilo transaccional explican de forma extremadamente significativa los resultados de satisfacción, eficacia y extra esfuerzo, siendo este último, también explicado de forma significativa por el liderazgo pasivo.

Con estos datos, se recomienda realizar futuras investigaciones que ayuden y faciliten la comprensión de la intención emprendedora social de jóvenes universitarios, las otras variables que lo explican, y profundizar la influencia de los estilos de liderazgo en la intención emprendedora social según otras variables socioeconómicas y sociodemográficas. También, que las mallas de las diferentes carreras que oferta la Universidad de Cuenca cuenten con motivantes para desarrollar habilidades de liderazgo transformacional y se incentive a los jóvenes a tener una visión social colectiva que trascienda hacia el emprender socialmente a futuro.



7. Bibliografía

Álamo Hernández, P. (2013) La importancia del talento en el emprendimiento. *Civilizar*, 8, 7-25.

Álava, G., Domínguez, L y Francés, F. (2016a). Dimensiones explicativas y resultados a partir de variables socio-demográficas y socio-laborales en los estilos de liderazgo. *Revista de Economía y Política*, Año XII, (24), 67-91.

Álava, G., Domínguez, L., Guerrero, B., Pinos, L., Sucozhañay, D. y Francés, F. (2016b). Efectos del entrenamiento en liderazgo desde la teoría de rango completo/effects of leadership training from full range theory. *Revista EAC*, 6, 43-55.

Alburqueque, L. (2016). Estilo de liderazgo percibido en líder y miembro de comunidades universitarias LGBT. [Tesis de Grado, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio PUCP. <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/7080>

Alfaro Zavaleta, S. F., Marquina De La Peña, L. F., Mayorca Egoavil, J. V., y Navarrete Castro, D. A. (2021). *La influencia del liderazgo sobre el nivel de desarrollo de transformación digital en las organizaciones*. [Tesis de maestría, Universidad Esan]. Repositorio Institucional. https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/2159/2021_M ATP_18-2_06_T.pdf

Álvarez Rodríguez, C. (2019). *Actitudes que determinan la intención emprendedora en investigadores universitarios en Colombia*. [Tesis de Maestría, Universidad del Quindío] <https://core.ac.uk/download/pdf/304170425.pdf>

Arnold, K. A., Barling, J., & Kevin Kelloway, E. (2001). Transformational leadership or the iron cage: which predicts trust, commitment and team efficacy?. *Leadership & Organization Development Journal*, 22(7), 315-320.



- Avolio, B. J., Zhu, W., Koh, W., & Bhatia, P. (2004). Transformational leadership and organizational commitment: Mediating role of psychological empowerment and moderating role of structural distance. *Journal of Organizational Behavior*, 25(8), 951–968. <https://doi.org/10.1002/job.283>
- Bañuelos García, V., García Martínez, F y Álvarez Diez, R. (2021). El emprendimiento social de base universitaria en Latinoamérica: caso Zacatecas, México. *RIDE: Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 12(22), 1-32.
- Barling, J., Weber, T., & Kelloway, E. K. (1996). Effects of transformational leadership training on attitudinal and financial outcomes: A field experiment. *Journal of applied psychology*, 81(6), 827-832.
- Bass, B. M. & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Sage Publications.
- 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.
- Berson, Y. y Avolio, B. J. (2004). Liderazgo transformacional y difusión de objetivos organizacionales: un estudio de caso de una empresa de telecomunicaciones. *The Leadership Quarterly*, 15(5), 625–646. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2004.07.003>
- Bhutiani, D., Flicker, K., Nair, P., & Groen, A. (2012). Is social entrepreneurship transformational leadership in action. *Patterns in Social Entrepreneurship Research*, 110.
- Bono, J. E. y Judge, T.A. (2003). Autoconcordancia en el trabajo: hacia la comprensión de los efectos motivacionales de los líderes transformacionales. *Academy of Management Journal*, 46 (5), 554–571. <https://doi.org/10.2307/30040649>



Campoverde, R., Rosero, C., González, V y Ortiz, E. (2018). Estilos de liderazgo de hombres y mujeres universitarios que estudian ciencias administrativas. *Revista ESPACIOS*, 39(13), 1-9.

Daft, R. (Ed.). (2006). *La experiencia del liderazgo*. CENGAGE Learning.

Dagnino, J. (2014). Análisis de varianza. *Revista chilena de anestesia*, 43, 306-310.

Diario El Universo (2018, 23 de septiembre). 28% de los desempleados tienen estudios superiores en Ecuador. *Diario El Universo*. <https://www.eluniverso.com/noticias/2018/09/23/nota/6964475/28-desempleados-tienen-estudios-superiores-ecuador/>

Do, B & Rhee, S. (2021). University students' perception of transformational leadership of University President in Korea: the role of students' personality, affect, and affective commitment to the university. *International Journal of Learning, Teaching and Educational Research*, 20(1), 160-184.

Durán-Aponte, E., y Arias-Gómez, D. (2015). Intención emprendedora en estudiantes universitarios: integración de factores cognitivos y socio-personales. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, 6(2), 320-340.

Dvir, T., Kass, N. y Shamir, B. (2004). El vínculo emocional: visión y compromiso organizacional entre los empleados de alta tecnología. *Journal of Organizational Change Management*, 17(2), 126-143.

Echeverri-Sánchez, L., Valencia-Arias, A., Benjumea-Arias, M., y Toro, A. B. D. (2018). Factores que inciden en la intención emprendedora del estudiantado universitario: Un análisis cualitativo. *Revista electrónica educare*, 22(2), 160-178.

Espíritu-Olmos, R. (2011). *Actitud emprendedora en los estudiantes universitarios: un análisis de factores explicativos en la Comunidad de Madrid*. Universidad Complutense de Madrid, Servicio de Publicaciones.



Fernández, R. (2020) *Tasa mundial de paro juvenil 2007-2021* [Entrada]. Recuperado de: <https://es.statista.com/estadisticas/600375/tasa-global-de-desempleo-juvenil>

Ferrer-Cerveró, V., Cabrera-Santacana, O. E., Alegre-Beneria, R. M., Montané-López, A., Sánchez-Valverde, C y Alaiz-Chueca, E. (2014). El perfil del emprendedor social del estudiantado de los Grados de Educación Social, Pedagogía y Trabajo Social en la Universidad de Barcelona. *REIRE*, 7(1), 11-29.

Flores Novelo, A., Ojeda Villagómez, F., Lee Kim, H. S., y Ramírez Cedillo, E. (2016). Impacto de la Orientación Emprendedora en el Desempeño Empresarial: El caso de las empresas de Software en Yucatán, México.

Gaete Quezada, R. (2015). El voluntariado Universitario como ámbito de aprendizaje servicio y emprendimiento social: Un estudio de caso. *Última década*, 23(43), 235-260.

García Río, E., Baena Luna, P., Sánchez Torné, I., y Pérez Suárez, M. (2020). Factores condicionantes en la intención emprendedora de los estudiantes universitarios: un estudio desde la perspectiva de género. *3C Empresa. Investigación y pensamiento crítico*, 9(1), 87-105.

García-González, A. y Ramírez-Montoya, M.S. (2020). Formación de emprendedores sociales: análisis del capital humano en la intención emprendedora. Encuentro Internacional de Investigación en Emprendimiento. Monterrey, México.

Giraldo Mejía y Vara Horna (2018). *El emprendimiento social en Latinoamérica. ¿Están las universidades haciendo lo suficiente?* Universidad de San Martín de Porres

Gómez-Rada, C. (2002). Liderazgo, conceptos, teorías y hallazgos relevantes. *Cuadernos Hispanoamericanos de Psicología*, 2(2), 61-77.



Guzmán Vásquez, A., y Trujillo Dávila, M. A. (2008). Emprendimiento Social – Revisión de la Literatura. *Estudios gerenciales*, 24(109), 109-219.

Hernández Sampieri, J. (2014) *Metodología de la investigación*. McGraw Hill Education.

Hossain, M.U. & Al Asheq, A. (2020). Do leadership orientation and proactive personality influence social entrepreneurial intention? *Int. J. Management and Enterprise Development*, 19(2),109–125.

Huillcacuri Vega, R. (2020). *Estudio comparativo del potencial de emprendimiento social en estudiantes de una universidad pública de Arequipa*. [Tesis de grado, Universidad Nacional San Agustín de Arequipa] Repositorio UNSA. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/20.500.12773/11438>

Ibarvo Urista, V., Quijano Vega, G. A., y Loya Olivas, E. M. (2018). Actitud hacia el emprendimiento social en los alumnos del Instituto Tecnológico de Chihuahua, como respuesta a una problemática nacional. En De la Vega Estrada, Sergio y Ken Rodríguez, Crucita, (ed.) *Desigualdad Regional, Pobreza Y Migración*.

Irin Sutha & Sankar (2016). Entrepreneurial Intention and Social Entrepreneurship among University Students in Chennai City. *International Journal of Engineering Studies*, 1(8), 93-106.

Jovanovic, D & Ciric, M. (2016). Benefits of transformational leadership in the context of education [Congreso]. *The European Proceedings of Social & Behavioural Sciences EpSBS*, 497-503.

Khursheed, A., Fatima, M., Mustafa, F., Lodhi, R. N., y Akhtar, A. (2020). Un análisis empírico de los factores que influyen en el emprendimiento social: Un enfoque de género. *Management Letters/Cuadernos de Gestión*, 1-14.

Liñán, F. & Santos, F.J. (2007) Does Social Capital Affect Entrepreneurial Intentions? *Int Adv Econ Res* 13, 443–453.

Liza Rios de Morante, I. P. (2018). *Relación entre Intención Emprendedora, Norma Subjetiva, Autoeficacia Emprendedora y Personalidad Proactiva en un grupo*



de estudiantes de una Universidad Privada de Lima. [Tesis de grado, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. Repositorio Académico UPC. https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/625076/Liza_RI.pdf

Mair, J., & Noboa, E. (2006). Social entrepreneurship: How intentions to create a social venture are formed. En *Social entrepreneurship* (pp. 121-135). Palgrave Macmillan.

Maluk Salem, O. (2014). Variables explicativas de la intención emprendedora de los estudiantes universitarios y la importancia de la materia emprendimiento como un factor. *Compendium: Cuadernos de Economía y Administración*, 1(1), 62-85.

Maluk Salem, O. (2018). Variables y factores que explican desde la intención hasta la acción de emprender en los graduados universitarios. [Tesis doctoral, Universitat Ramon Llull] Archivo digital. <https://84.88.27.106/handle/10803/666516>

Manosalvas Vaca, L. O., Tobanda Barragán, A. A., Manosalvas Vaca, C. A., y Quevedo Amay, D. V. (2021). Liderazgo transformacional y transaccional en la autoeficacia emprendedora del turismo comunitario amazónico, caso provincia de Pastaza. *Innova Research Journal*, 1(6), 1-17.

Marshall, C. C. (2008). Rethinking personal digital archiving, Part 1: Four challenges from the field. *D-Lib Magazine*, 14(3), 2.

Martínez Navarro, M. L., Laborín Álvarez, J. F., y Salazar Solano, V. (2020). Validación de la escala de liderazgo en Pymes para la industria alimentaria. *Entreciencias: diálogos en la sociedad del conocimiento*, 8(22).

Martínez Ozuna, G., Santos Guzmán, J., Beltran, Eduardo Leal, E. y Hernandez Angeles, A. L. (2020). Liderazgo transformacional en estudiantes de ciencias de la salud. *Educación Médica Superior*, 34(2), 1-15.



- Martinez, G., Santos, J., Leal, E y Hernandez, A. (2020). Liderazgo transformacional en estudiantes de ciencias de la salud. *Educación Médica Superior*, 34(2), 1-15.
- Mendoza Torres, M. R. M., y Ortiz Riaga, C. (2006). El liderazgo transformacional, dimensiones e impacto en la cultura organizacional y eficacia de las empresas. *Revista Facultad de Ciencias Económicas*, 14(1), 118-134.
- Merma-Molina, G., & Ávalos Ramos, M. (2018). El liderazgo estudiantil y el género: causas de su elección y problemáticas en su desempeño/ Student leadership and gender: causes of their choice and problems in their performance. *Revista Ciencias Sociales*, 1(40), 143–156. <https://revistadigital.uce.edu.ec/index.php/CSOCIALES/article/view/1256>
- Mora Pacheco, P. F., Aguirre Quezada, J. C., Álava Atiencie, N. G., y Cordero López, J. F. (2019). Jóvenes universitarios y su apuesta al emprendimiento social. *Revista Economía y Política*, 30(15), 1-18.
- Moreno Delai, J. (2019). *Factores clave en la intención de emprender de los estudiantes universitarios*. El papel moderador del entorno. [Tesis doctoral, Universidad de la Rioja]. Repositorio Unirioja. <https://investigacion.unirioja.es/documentos/5d5ca1c52999523e589b7201>
- Mullo Guaminga, H. S. y Marcatoma Tixi, J. A. (2018) Desempleo juvenil Ecuador 2017: magnitud y construcción de perfiles sociodemográficos. *Revista Caribeña de Ciencias Sociales*.
- Munuera Gómez, P. M., y Alemán Bracho, C. (2015). Emprendimiento social. Responsabilidad social de la universidad en la inmersión laboral. *Humanismo y Trabajo Social*, 15, 63-82.
- Muralidharan, E. & Pathak, S. (2018) Sustainability, Transformational Leadership, and Social Entrepreneurship. *Sustainability*, 10(2), 1-22.



Nurtjajani, F., Noermijati, N., Hadiwidjojo, D & Wirawan, D. (2019). Transformational leadership in Higher Education: (A study in Indonesian Universities). *Advances in Economics, Business and Management Research*, 135, 95-101.

Ochoa, G. (2016). *La capacitación en liderazgo y su impacto en el estilo de liderazgo transformacional en líderes de la Provincia del Azuay*. [Tesis de Grado, Universidad de Cuenca.] Repositorio UCUENCA. <https://dspace.ucuenca.edu.ec/handle/123456789/26403>

Ordoñez, M., Botello, B. y Moreno, L. (2017). Estilos de liderazgo desde la perspectiva de rango total. *Revista ESPACIOS*, 38(61), 11.

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2020). Panorama Laboral 2019. América Latina y el Caribe. [Informe]

Palacios-Garay, J., Cadenillas-Albornoz, V., Chávez-Ortiz, P y Flores-Barrios. (2020). Estilo de liderazgo pedagógico en la actitud emprendedora de los estudiantes universitarios de Administración/ Pedagogical leadership style in the entrepreneurial attitude of students of admistration. *EduTicInnova. Revista De Educación Virtual*, 0(8), 64-87. <https://www.aulavirtualusmp.pe/ojs/index.php/eduticinnova/article/view/1911>.

Palomares Montero, D y Chisvert Tarazona, M. (2014). Ética y empresa en el espacio universitario: el emprendimiento social en las universidades públicas como vehículo facilitador de la equidad social. *REDU: Revista de docencia Universitaria*, 12(2), 205-230.

Pesantes, K. (2019, 21 de junio). El desempleo juvenil es tres veces más alto que la media nacional. *Diario Primicias*. <https://www.primicias.ec/noticias/economia/desempleo-juvenil-tres-veces-mas-alto-media-nacional/>

Pesántez Criollo, M. M., Stadelhofer de Martinez, S. M., Alava Atiencie, G., y Aguirre Quezada, J. C. (2018). La intención en el emprendimiento social en jóvenes



universitarios con énfasis en género. En *VI Encuentro Latinoamericano de Metodología de las Ciencias Sociales 7 al 9 de noviembre de 2018 Cuenca, Ecuador*. Universidad de Cuenca. Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas.

Ponce Gago, L. E. (2018). Estilo de liderazgo en estudiantes del quinto año de la Facultad de Ingeniería Geológica, Minera y Metalúrgica de la Universidad Nacional de Ingeniería. [Tesis de Grado, Universidad Peruana Cayetano Heredia] Repositorio UPCH.
<https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/3681>

Ramírez, L. J. y Sgambatti, M. V. (2008). Liderazgo transformacional y transaccional en estudiantes de postgrados en gerencia del Área Metropolitana de Caracas. *Visión Gerencial*, (2), 403-416.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=465545879008>

Rivera, R. G., Santos, D., Martín-Fernández, M., Requero, B., & Cancela, A. (2018). Predicting attitudes and behavioural intentions towards social entrepreneurship: the role of servant leadership in young people/Predicción de las actitudes y las intenciones conductuales hacia el emprendimiento social: el papel del liderazgo de servicio en los jóvenes. *Revista de Psicología Social*, 33(3), 650-681.

Robbins, S. y Judge, T. (2004) *Comportamiento Organizacional*. Editorial Prentice Hall.

Roberts, D. & Woods, C. (2005). Changing the world on a shoestring: The concept of social entrepreneurship. *University of Auckland Business Review*, 7(1), 45-51.

Rodríguez-Jaume, M. J., y Mora Catalá, R. (2001). Análisis de regresión múltiple. En M. J. Rodríguez Jaume (ed.) *Estadística Informática: casos y ejemplos con el SPSS* (pp. 3-17)



Ruiz de la Rosa, I., García Rodríguez, F. y Delgado, N. (2014). Condicionantes de la intención emprendedora en el alumnado universitario: un análisis desde la perspectiva de género.

Sánchez Espada, J., Martín López, S., Bel Durán, P., y Lejarriaga Pérez de las Vacas, G. (2018). Educación y formación en emprendimiento social: características y creación de valor social sostenible en proyectos de emprendimiento social. *REVESCO. Revista de Estudios Cooperativos*, (129), 16-38.

Saravia-Vergara, E. (2014). Caracterización de estilos de liderazgo mediante análisis de redes sociales. *Journal of Business*, 6(1), 30-42.

Schaubroeck, J., Lam, S. S. K. y Cha, S.E. (2007). Adopción del liderazgo transformacional: los valores del equipo y el impacto del comportamiento del líder en el desempeño del equipo. *Revista de psicología aplicada*, 92 (4), 1020–1030. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.4.1020>.

Shane, S. y Venkataraman, S. (2000). The Promise of Entrepreneurship as a Field of Research. *Academy of Management Review*, 25(1), 217-226.

Siavichay Cumbe, L. F. (2018). *Aplicación de métodos estadísticos para el análisis y predicción de perfiles de consumo de energía eléctrica* [Tesis de grado, Universidad Politécnica Salesiano]. Repositorio UPS. <https://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/15457>

Social Enterprise Knowledge Network. (2006). *Gestión efectiva de los emprendimientos sociales*. Banco Interamericano de Desarrollo.

Soria, A. (2015). *Estilos de liderazgo en los jefes departamentales de administración, contabilidad, enfermería y farmacia y su incidencia en factores de resultado (satisfacción, efectividad y esfuerzo extra) en los trabajadores de Novaclinica S.A.* [Tesis de Grado, Universidad Central del Ecuador] Repositorio UCE. <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/7424>



Tarapuez, E., García, M. D., y Castellano, N. (2018). Aspectos socioeconómicos e intención emprendedora en estudiantes universitarios del Quindío (Colombia). *Innovar: Revista de ciencias administrativas y sociales*, 28(67), 123-135.

Terrádez, M., y Juan, A. A. (2003). Análisis de la varianza (ANOVA). Catalunya: Universidad Oberta de Catalunya.

Urra, E., Muñoz, A. y Peña, J. (2013). El análisis del discurso como perspectiva metodológica para investigadores de salud. *Enfermería universitaria*, 10(2), 50-57.

Vernis, A. e Iglesias, M. (2010). Empresas que inspiran futuro. Ocho casos de emprendedores sociales. *ESADE, Instituto de Innovación Social, Barcelona*.

Wang, G., Oh, I.-S., Courtright, SH y Colbert, AE (2011). Liderazgo transformacional y desempeño a través de criterios y niveles: una revisión metaanalítica de 25 años de investigación. *Gestión de grupos y organizaciones*, 36 (2), 223-270. <https://doi.org/10.1177/10596011111401017>

Yulk, G., Mahsud, R., Hassan, S., & Prussia, G. E. (2013). An improved measure of ethical leadership. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 20(1), 38-48.

8. Anexos

Anexo 1. Cálculo de la muestra

Datos	
N	3757
Cf	95%
Zi	1,96



p	0,5
q	0,5
e	0,02943

Fórmula

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

$$n = \frac{3757 * (1,96)^2 * (0,5) * (0,5)}{(3757 - 1)(0,02943)^2 + (1,96)^2 * (0,5) * (0,5)}$$

$$n = \frac{3608,2228}{4,213565124}$$

$$n = 856,3348836$$

Anexo 2. Tabla de recodificación de variables

VARIABLES	CATEGORÍAS	CATEGORÍAS RECODIFICADAS
Intención emprendedora social	0,04534 a 1,68430	MAYOR PRÁCTICA
	-1,59365 a 0,04533	EN TRANSICIÓN
	-3,23265 a -1,59366	MENOR PRÁCTICA
Estilo de liderazgo transformacional	-0,45159 a 1,75864	MAYOR PRÁCTICA
	-2,66185 a -0,4516	EN TRANSICIÓN
	-4,87211 a -2,66186	MENOR PRÁCTICA
Estilo de liderazgo	-0,05504 a 2,08601	MAYOR PRÁCTICA



transaccional	-2,19612 a -0,05505	EN TRANSICIÓN
	-4,33721 a -2,19613	MENOR PRÁCTICA
Estilo de liderazgo pasivo o laissez-faire	0, 81545 a 2,83234	MAYOR PRÁCTICA
	-1,20147 a 0,81544	EN TRANSICIÓN
	-3,21840 a -1,20148	MENOR PRÁCTICA

Nota: Datos tomados de la base de datos del proyecto de investigación “Líderes Sociales y Jóvenes Universitarios transformadores de realidades. Un análisis explicativo de su Perfil Emprendedor Social” en el período Marzo - Agosto/2019, n=856, jóvenes universitarios de los últimos ciclos.

Elaboración: Autores

Anexo 3. Listado de jóvenes universitarios entrevistados por Facultad

Facultades	Hombre: Abreviatura	Mujer: Abreviatura	Carrera		Ciclo	
			Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Facultad de Ciencias Agropecuarias	Santiago Orellana: E20	Joselyne Ludeña: E12	Ingeniería Agronómica	Medicina Veterinaria	Décimo	Sexto
Facultad de Arquitectura y Urbanismo	Fabián Togra: E13	María Álvarez: E14	Arquitectura	Arquitectura	Octavo	Décimo
Facultad de Artes	David Ramon: E21	Gabriela Pauta: E11	Diseño Gráfico	Artes Escénicas	Noveno	Octavo
Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas	Sebastián Padilla: E1	Lizbeth Calle: E6	Administración de Empresas	Administración de Empresas	Séptimo	Séptimo



Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación	Adrián Riera: E2	Paola Gordillo: E22	Comunicación Social	Literatura Española	Noveno	Octavo
Facultad de la Hospitalidad	Pablo Baculima: E3	Viviana Narea: E19	Gastronomía	Hotelería	Quinto	Quinto
Facultad de Ingeniería	German Gavilanes: E10	Andrea Andrade: E24	Ingeniería Civil	Computación	Sexto	Séptimo
Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Políticas y Sociales	Jonny Centeno: E15	Ana Ojeda: E5	Derecho	Derecho	Decimo	Sexto
Facultad de Ciencias Médicas	Pedro Abril: E4	Doménica Arévalo: E18	Medicina	Medicina	Cuarto	Décimo
Facultad de Odontología	Mateo Morales: E17	Verónica Jara: E23	Odontología	Odontología	Octavo	Noveno
Facultad de Psicología	Santiago Marín: E16	Katherine Tacuri: E7	Psicología	Psicología	Quinto	Tercero
Facultad de Ciencias Químicas	Juan Parra: E8	Evelyn Chamba: E9	Ingeniería Ambiental	Ingeniería Ambiental	Séptimo	Octavo

Anexo 4. Guía de entrevista

GUÍA DE ENTREVISTA A JÓVENES ESTUDIANTES DE LA UNIVERSIDAD DE CUENCA SOBRE INTENCIÓN EMPRENDEDORA SOCIAL Y ESTILOS DE LIDERAZGO

Fecha:

Facultad:

Carrera:

Nombres y Apellidos:

Ciclo:

Objetivo: Profundizar los resultados de la base de datos del proyecto investigativo *“Líderes Sociales y Jóvenes Universitarios transformadores de realidades. Un análisis explicativo de su Perfil Emprendedor Social”*, en el año 2019; sobre las diferencias y capacidad explicativa de los estilos de liderazgo en la Intención Emprendedora Social de estudiantes de la Universidad de Cuenca.



Preguntas:

Introductorias

1. ¿Qué es para usted el liderazgo?
2. ¿Usted trabaja y guía a algún grupo en particular dentro de la universidad o fuera de ella?

Si la respuesta es sí:

En su grupo u organización ¿cómo ejerce su liderazgo?

2.1 ¿Qué conductas personales, éticas y morales tuyas, cree que motivan a sus seguidores a la hora de emprender alguna iniciativa?

2.2. ¿Usted otorga recompensas a su equipo para hacer sus tareas?
¿Cómo?

2.3. ¿Usted deja a su equipo de trabajo tomar decisiones importantes? Si es así ¿En qué circunstancias?

3. ¿Cómo se puede emprender socialmente?
4. Desde su punto de vista ¿Tiene mucho que ver el liderazgo en la intención emprendedora social?
5. ¿Usted actualmente tiene un emprendimiento? ¿Cuáles son sus expectativas?
6. A futuro, ¿Usted piensa emprender? ¿Cuáles son sus expectativas?
7. Desde su punto de vista, ¿existen diferencias en el estilo de liderazgo y actitudes emprendedoras entre hombres y mujeres? ¿Y entre facultades? ¿Y entre carreras?
8. ¿Usted cree que es un líder creativo e innovador? ¿Considera que estas cualidades se relacionan con sus ganas de emprender?

¿Cree que su equipo de trabajo tiene confianza, participación y alcance de metas? Si es así, ¿Cree que se debe a recompensas o a la visión transformacional que tiene en su organización?



Anexo 5. Boleta de encuesta

UNIVERSIDAD DE CUENCA

DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN

Proyecto "LÍDERES SOCIALES Y JÓVENES UNIVERSITARIOS TRANSFORMADORES DE REALIDADES. Análisis explicativo de su perfil emprendedor

social

En el marco del proyecto de investigación "Líderes Sociales y Jóvenes universitarios transformadores de realidades. Análisis explicativo de su perfil Emprendedor Social", la presente encuesta tiene como objetivo levantar una línea base sobre las características relacionadas con el emprendimiento social y liderazgo de los jóvenes universitarios de los últimos ciclos en el año 2019.

SECCIÓN A:			Fecha: _____/_____/_____ Nro. encuesta: _____		
1. ¿Sexo?	Hom bre	Mujer	4. ¿Dónde actualmente trabaja o estudia?:		6. Programa:
2. ¿Cuál es el año de su nacimiento?	_____	_____	Provincia _____ Cantón _____ Parroquia: _____		___ Liderazgo
3. Cédula de identidad:	_____	_____	5. Sede: ___ Cuenca ___ Ambato ___ Puyo ___ Azogues ___ Cañar ___ Paute ___ Girón		___ Gobernabilidad
SECCIÓN B:					
	Nunca	Rara vez	A veces	Regularmente	Siempre
1. Ayuda a los demás siempre que se esfuercen.	1	2	3	4	5
2. Acostumbra a revisar críticamente creencias y supuestos (algo infundado) para ver si son apropiados.	1	2	3	4	5
3. Trata de no interferir en los problemas, hasta que se vuelven serios.	1	2	3	4	5



4. Enfoca su atención en las irregularidades, errores y alejamiento de las normas.	1	2	3	4	5
5. Evita involucrarse cuando surge alguna situación importante.	1	2	3	4	5
6. Habla de sus valores y creencias más importantes.	1	2	3	4	5
7. A veces está ausente cuando surgen problemas importantes.	1	2	3	4	5
8. Cuando resuelve problemas, trata de verlos de distintas formas.	1	2	3	4	5
9. Habla con optimismo (ilusión) acerca del futuro.	1	2	3	4	5
10. Hace que los demás se sientan orgullosos de trabajar con usted.	1	2	3	4	5
11. Aclara y especifica la responsabilidad de cada uno, para lograr los objetivos de desempeño.	1	2	3	4	5
12. Se dedica a actuar sólo cuando las cosas están funcionando mal.	1	2	3	4	5
13. Habla con entusiasmo acerca de las metas.	1	2	3	4	5
14. Considera importante tener objetivos claros en sus actividades.	1	2	3	4	5
15. Dedicar tiempo para enseñar y a orientar a sus colaboradores.	1	2	3	4	5
16. Deja claro lo que cada uno podría recibir, si se logran las metas.	1	2	3	4	5
17. Demuestra que es fiel creyente de que es innecesario arreglar algo si todavía no ha dejado de funcionar totalmente.	1	2	3	4	5
18. Por el bienestar del grupo es capaz de ir más allá de sus intereses.	1	2	3	4	5
19. Trata a los demás como personas y no sólo como miembros de un grupo.	1	2	3	4	5
20. Señala que los problemas deben llegar a ser graves antes de tomar acciones.	1	2	3	4	5
21. Actúa de modo que se gana el respeto de los demás.	1	2	3	4	5
22. Pone toda su atención en la búsqueda y el manejo de errores, quejas y fallas.	1	2	3	4	5



23. Toma en consideración las consecuencias morales y éticas en las decisiones adoptadas.	1	2	3	4	5
24. Da seguimiento de todos los errores que se producen.	1	2	3	4	5
25. Demuestra un sentido de confianza y de seguridad.	1	2	3	4	5
26. Construye una visión motivante del futuro.	1	2	3	4	5
27. Dirige su atención hacia fracasos o errores para alcanzar los modelos establecidos.	1	2	3	4	5
28. Evita tomar decisiones en su entorno.	1	2	3	4	5
29. Considera que cada individuo tiene diferentes necesidades, habilidades y aspiraciones únicas.	1	2	3	4	5
	Nunca	Rara vez	A veces	Regularmente	Siempre
30. Ayuda a los demás a mirar los problemas desde distintos puntos de vista.	1	2	3	4	5
31. Ayuda a los demás a desarrollar sus fortalezas.	1	2	3	4	5
32. Sugiere a los demás nuevas formas de hacer su trabajo.	1	2	3	4	5
33. Medita detenidamente la respuesta a asuntos urgentes, aunque esto implique demora.	1	2	3	4	5
34. Enfatiza la importancia de tener una misión (logro futuro) compartida.	1	2	3	4	5
35. Expresa su satisfacción cuando los demás cumplen con lo esperado.	1	2	3	4	5
36. Expresa confianza para que se alcanzaran las metas.	1	2	3	4	5
37. Tiene la capacidad de relacionar el trabajo de los demás con las necesidades de ellos.	1	2	3	4	5
38. Utiliza métodos de liderazgo que resultan satisfactorios para los miembros de su grupo de trabajo.	1	2	3	4	5
39. Es capaz de influir en los demás para que hagan más de lo que ellos esperaban hacer.	1	2	3	4	5
40. Tiene usted una excelente capacidad (es efectivo/a) para representar a los demás frente a sus superiores.	1	2	3	4	5



41. Trabaja con los demás de manera satisfactoria	1	2	3	4	5	
42. Aumenta la motivación de los demás para que logren el éxito.	1	2	3	4	5	
43. Es capaz (efectivo/a) de encontrar las necesidades de la organización.	1	2	3	4	5	
44. Motiva a los demás para trabajar con mucho empeño y eficacia.	1	2	3	4	5	
45. Lidera un grupo que genera siempre los resultados esperados.	1	2	3	4	5	
SECCIÓN C:						
	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Completamente de acuerdo	No aplica
1. ¿Es de su interés resolver problemas sociales en su entorno?	1	2	3	4	5	
2. ¿Se compromete con una visión social (logro colectivo) en su entorno?	1	2	3	4	5	
3. ¿Tiene facilidad para identificar necesidades sociales?	1	2	3	4	5	
4. ¿Mira los riesgos como oportunidades para crear valor social?	1	2	3	4	5	
5. ¿Se considera una persona con mente flexible (abierta)?	1	2	3	4	5	
6. ¿Abordan de forma novedosa (creativa e innovadora) las oportunidades sociales? ¿Se considera una persona con mente flexible (abierta)?	1	2	3	4	5	
7. ¿Está en la capacidad de crear mayor valor social que los emprendedores tradicionales?	1	2	3	4	5	
8. ¿Estaría en la capacidad de mejorar la calidad de vida de su colectivo social a largo plazo?	1	2	3	4	5	



9. ¿Actúa protegiendo y preservando el medio ambiente?	1	2	3	4	5	
10. ¿Aporta con soluciones a necesidades sociales desatendida?	1	2	3	4	5	
11. ¿Genera propuestas sostenibles a través de productos y servicios innovadores?	1	2	3	4	5	
12. Considera que obtener ganancias es su principal razón para vivir.	1	2	3	4	5	
13. Vende productos y servicios para obtener ganancias.	1	2	3	4	5	
14. Busca maximizar sus ganancias.	1	2	3	4	5	
15. Es capaz de sobrevivir a través de las ganancias obtenidas.	1	2	3	4	5	
16. Le gusta asumir riesgos, aventurándose a lo desconocido.	1	2	3	4	5	
17. Puede invertir mucho tiempo y dinero en algo que sea muy satisfactorio.	1	2	3	4	5	
18. Actúa "con valentía" en situaciones donde hay un alto riesgo.	1	2	3	4	5	
19. Prefiere enfocarse en proyectos únicos y novedosos, más que en proyectos conocidos.	1	2	3	4	5	
20. Cuando aprende algo, prefiere hacerlo "a su manera", no imitar a todo el mundo.	1	2	3	4	5	
	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Completamente de acuerdo	No aplica
21. Al resolver problemas, le encanta experimentar y probar enfoques (postura) originales (únicos, innovadores).	1	2	3	4	5	
23. Por lo general, se anticipa a los problemas, cambios o necesidades.	1	2	3	4	5	
24. Tiende a planificar los proyectos con bastante anticipación.	1	2	3	4	5	



25. Prefiere involucrarse en el proyecto y hacer que funcione, no sentarse a mirar.	1	2	3	4	5	
26. Considera que puede crear y mantener un emprendimiento social	1	2	3	4	5	
27. Tiene los conocimientos necesarios para desarrollar un emprendimiento social.	1	2	3	4	5	
28. Tiene habilidades suficientes para desarrollar un emprendimiento social.	1	2	3	4	5	
29. Cree que en el futuro podrá desarrollar un emprendimiento social con éxito.	1	2	3	4	5	
30. Ha considerado alguna vez desarrollar un emprendimiento social.	1	2	3	4	5	
31. Piensa desarrollar una iniciativa de negocio que atienda los problemas sociales de mi región o comunidad.	1	2	3	4	5	
32. Recomienda a sus compañeros desarrollar iniciativas de negocio que busquen resolver los problemas sociales de una comunidad.	1	2	3	4	5	
33. Sus iniciativas (emprendimientos) futuras priorizarán beneficios sociales más que financieros.	1	2	3	4	5	
34. Si tuviera la oportunidad y los recursos realizaría un emprendimiento social?	1	2	3	4	5	
35. Su familia (con la que convive) estaría de acuerdo si usted decide realizar un emprendimiento social.	1	2	3	4	5	
36. Considera importante la opinión de su familia respecto a la decisión de iniciar un emprendimiento social.	1	2	3	4	5	
37. Sus amigos estarían de acuerdo si decide realizar un emprendimiento social.	1	2	3	4	5	
38. Considera importante la opinión de sus amigos respecto a la decisión de iniciar un emprendimiento social.	1	2	3	4	5	



39. Sus profesores de la universidad estarían de acuerdo si decide realizar un emprendimiento social	1	2	3	4	5	
40. Recibiría apoyo de sus profesores de la universidad si decide realizar un emprendimiento social.	1	2	3	4	5	
41. Considera importante la opinión de sus profesores respecto a la decisión de iniciar un emprendimiento social.	1	2	3	4	5	
		Nunca	Rara vez	A veces	Regularmente	Siempre
42. Reciben asesoramiento financiero, empresarial y/o técnico los emprendedores sociales de su entorno.	1	2	3	4	5	
43. Se promueve redes de contacto entre los emprendedores sociales de su entorno y los inversionistas.	1	2	3	4	5	
44. Se fomenta entre los emprendedores y dirigentes un entorno favorable para el desarrollo de emprendimientos sociales.	1	2	3	4	5	
45. Se promueve ideas emprendedoras sociales mediante concursos, ferias o certámenes.	1	2	3	4	5	
46. Existen programas de apoyo para la creación de empresas sociales (captación de capital semilla, incubadoras, etc.).	1	2	3	4	5	
47. Existe el apoyo de los altos dirigentes y autoridades para iniciar emprendimientos sociales.	1	2	3	4	5	
48. Reciben cursos relacionados con el emprendimiento social.	1	2	3	4	5	
49. Han recibido cursos prácticos de elaboración de emprendimientos sociales, como por ejemplo la realización de proyectos y planes de negocio.	1	2	3	4	5	



50. Tienen oficinas especializadas que apoyan y brindan asesoría para el desarrollo de los emprendimientos sociales.	1	2	3	4	5						
51. Del 0 al 10, ¿cómo calificaría a la institución que está afiliado en la promoción e incentivo del emprendimiento social? *	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

SECCIÓN D:

<p>1. ¿Cuáles son los estudios de más alto nivel que Usted ha alcanzado? (con independencia de si los ha terminado o no)</p> <table border="0"> <tr> <td style="border: 1px solid black; width: 40px; height: 40px;"></td> <td>1. No estudió</td> <td style="border: 1px solid black; width: 40px; height: 40px;"></td> <td>5. Tercer nivel/Universidad</td> </tr> <tr> <td style="border: 1px solid black; width: 40px; height: 40px;"></td> <td>2. Educación primaria</td> <td style="border: 1px solid black; width: 40px; height: 40px;"></td> <td>6. Cuarto nivel/Universidad</td> </tr> <tr> <td style="border: 1px solid black; width: 40px; height: 40px;"></td> <td>3. Educación secundaria / Colegio</td> <td style="border: 1px solid black; width: 40px; height: 40px;"></td> <td>8. No lo sé</td> </tr> <tr> <td style="border: 1px solid black; width: 40px; height: 40px;"></td> <td>4. Educación técnica</td> <td style="border: 1px solid black; width: 40px; height: 40px;"></td> <td>9. No contesta</td> </tr> </table>		1. No estudió		5. Tercer nivel/Universidad		2. Educación primaria		6. Cuarto nivel/Universidad		3. Educación secundaria / Colegio		8. No lo sé		4. Educación técnica		9. No contesta	<p>4. Con una pensión de discapacidad</p> <p>5. Con algún tipo de prejubilación</p> <p>6. Jubilado/a, pensionista</p> <p>7. Cursando estudios de algún tipo</p> <p>8. Labores del hogar, sin otros ingresos</p> <p>9. Sin empleo remunerado por otras razones</p> <p>Si está cursando estudios pase a la preg. 10, caso contrario vaya a la preg. 11</p> <p>10. Universidad/Facultad de estudios:</p> <p>Nombre de la Universidad: _____</p> <p>Nombre de la Facultad: _____</p> <p>11. ¿Participa en algún emprendimiento social?</p> <p style="text-align: center;"> <input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No Si responde NO, pase a la pregunta 13. </p> <p>12. Si participa en un emprendimiento social ¿Qué rol asume?</p> <table border="0"> <tr> <td style="border: 1px solid black; width: 40px; height: 40px;"></td> <td>1. Practicante</td> <td style="border: 1px solid black; width: 40px; height: 40px;"></td> <td>3. Líder del emprendimiento</td> </tr> </table>		1. Practicante		3. Líder del emprendimiento
	1. No estudió		5. Tercer nivel/Universidad																		
	2. Educación primaria		6. Cuarto nivel/Universidad																		
	3. Educación secundaria / Colegio		8. No lo sé																		
	4. Educación técnica		9. No contesta																		
	1. Practicante		3. Líder del emprendimiento																		
<p>2. ¿Está trabajando actualmente?</p> <p style="text-align: center;"> <input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No (Si responde NO, pase a la pregunta 9) </p> <p>3. ¿Dónde trabaja?</p> <table border="0"> <tr> <td style="border: 1px solid black; width: 40px; height: 40px;"></td> <td>1. Sector público (administración local, regional o estatal)</td> </tr> <tr> <td style="border: 1px solid black; width: 40px; height: 40px;"></td> <td>2. Sector privado (empresa privada, ONGs)</td> </tr> <tr> <td style="border: 1px solid black; width: 40px; height: 40px;"></td> <td>3. Sector comunitario y social (asociaciones sociales)</td> </tr> </table> <p>4. ¿Cuántos años lleva en el puesto?</p> <table border="0"> <tr> <td style="border: 1px solid black; width: 40px; height: 40px;"></td> <td>1. Menos de un año</td> <td style="border: 1px solid black; width: 40px; height: 40px;"></td> <td>4. Entre 11 y 20 años</td> </tr> </table>		1. Sector público (administración local, regional o estatal)		2. Sector privado (empresa privada, ONGs)		3. Sector comunitario y social (asociaciones sociales)		1. Menos de un año		4. Entre 11 y 20 años											
	1. Sector público (administración local, regional o estatal)																				
	2. Sector privado (empresa privada, ONGs)																				
	3. Sector comunitario y social (asociaciones sociales)																				
	1. Menos de un año		4. Entre 11 y 20 años																		



<p><input type="text"/> 2. Entre 1 y 5 años</p> <p><input type="text"/> 3. Entre 6 y 10 años</p> <p><input type="text"/> 5. Más de 20 de años</p> <p>5. ¿Trabaja a tiempo completo o medio tiempo?</p>	<p><input type="text"/> 2. Colaborador</p> <p><input type="text"/> 4. Otro, ¿cuál? _____</p> <p>13. ¿Su familia directa ha tenido (o tiene) algún negocio?</p> <p><input type="text"/> S <input type="text"/> N í o Si responde NO, pase a la pregunta 16.</p>
<p><input type="text"/> 1. Tiempo completo</p> <p><input type="text"/> 2. Medio tiempo</p> <p>6. ¿El trabajo que desempeña es fijo o temporal?</p> <p><input type="text"/> 1. Fijo <input type="text"/> 2. Temporal</p> <p>7. ¿Indique detalladamente cuál es su ocupación en el trabajo?</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	<p>14. Si tiene un negocio familiar ¿Qué rol asume dentro del negocio?</p> <p><input type="text"/> 1. Practicante <input type="text"/> 3. Líder del negocio</p> <p><input type="text"/> 2. Colaborador <input type="text"/> 4. Otro, ¿cuál? _____</p> <p>15. Este negocio familiar es un emprendimiento social</p> <p><input type="text"/> S <input type="text"/> N í o</p>
<p>8. ¿A cuál de estas situaciones ocupacionales pertenece usted? (Si tiene varios, por favor considere en el que tiene la función de empleo más alta)</p> <p><input type="text"/> 1. Empleado sin personas a su cargo</p> <p><input type="text"/> 2. Empleado con personas a su cargo</p> <p><input type="text"/> 3. Trabajador por cuenta propia o profesional sin personas a su cargo</p> <p><input type="text"/> 4. Trabajador por cuenta propia, profesional o empresario/a con personas a su cargo</p> <p><input type="text"/> 5. Otros, por favor especifique _____</p>	<p>16. ¿Cómo se definiría Usted?</p> <p><input type="text"/> 1. Indígena <input type="text"/> 4. Negro/a</p> <p><input type="text"/> 2. Blanco/a <input type="text"/> 5. Otro</p> <p><input type="text"/> 3. Mestizo/a</p>
<p>9. ¿En cuál de estas situaciones se encuentra Usted?</p>	<p>17. ¿Aproximadamente en cuál de los siguientes grupos de ingresos mensuales situaría al hogar en el que vive? (Incluya en el cálculo los ingresos provenientes de todos los miembros del hogar)</p> <p><input type="text"/> 01. Menos de \$120 <input type="text"/> 07. Entre \$1201 y \$1440</p> <p><input type="text"/> 02. Entre \$121 y \$240 <input type="text"/> 08. Entre \$1441 y \$1680</p> <p><input type="text"/> 03. Entre \$241 y \$480 <input type="text"/> 09. Entre \$1681 y \$1920</p>



1. Desempleado/a buscando su primer empleo	04. Entre \$481 y \$720	10. Entre \$1921 y \$2600
2. Desempleado/a durante un largo periodo (más de 6 meses)	05. Entre \$721 y \$960	11. Entre \$2601 y \$3000
3. Temporalmente desempleado/a (menos de 6 meses)	06. Entre \$ 921 y \$1200	12. Más de \$3001

¡Gracias por su colaboración!

Anexo 6. Protocolo Aprobado

 UNIVERSIDAD DE CUENCA <i>desde 1867</i>	FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS	Página: 1 de 1 Versión: 1 Vigencia desde: 30 de Septiembre de 2016
	RESOLUCION SUBCOMISION DE TITULACION – RST 102-01	
	Aprobación del Perfil o Protocolo del Trabajo de Titulación (PTT)	
Elaborado por: Coordinación Unidad de Titulación	Revisado por: Consejo de Titulación de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas	Aprobado por: Consejo de Titulación de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas.

RESOLUCION SUBCOMISION DE TITULACION CARRERA DE



RESOLUCION N°: ...

NOMBRE DEL (os) ESTUDIANTE (s): Castillo Cajamarca Bryan Daniel Izquierdo Peñaloza Carla Paulet

...

MODALIDAD: Artículo Académico

TEMA:

**“Liderazgo juvenil universitario marcando
oportunidades laborales a través del emprendimiento social.”**

APROBACION DEL PROTOCOLO DEL TRABAJO DE TITULACION (PTT):

APROBADO:

APROBADO CON
RECOMENDACIONES:

RECHAZADO:

OBSERVACIONES:

TUTOR DEL TT DESIGNADO: Ing. Gabriela Alava

PLAZO PARA LA ELABORACIÓN:

INFORME DEL TUTOR:

FECHA: 17 de Mayo 2021

Lcda. Ana Cecilia Salazar, Mst.
DIRECTOR/A DE CARRERA