

FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de Administración

EL LIDERAZGO Y SU RELACIÓN CON EL EMPRENDIMIENTO
CORPORATIVO EN LOS JEFES DE ÁREA DE LA EMPRESA
BOTICA “TONY” S.R.L SAN MARCOS, CAJAMARCA – 2020.

Tesis para optar el título profesional de:

Licenciado en Administración

Autores:

Cueva Pfoccori, Vianney Beatriz
Sánchez Rumay, Bremner Livinston

Asesor:

Mg. Samán Chingay, Sarai Nelly

Cajamarca - Perú





DEDICATORIA

Con todo mi cariño a mis padres y familia por el apoyo y la motivación constante durante todo el tiempo de estudios y la elaboración de esta investigación, para así desarrollarme como líder en el campo profesional. A mis maestros y asesores los cuales me formaron en conocimientos y valores.

Cueva Pfoccori, Vianney Beatriz.

La tesis lo dedico con mucho cariño a mi madre Maura Rumay Gamboa, a toda mi familia y a todas las personas que me apoyan y por ser la fuente de motivación que tengo en la vida para seguir desarrollándome de la mejor manera y así poder ser un buen profesional y un buen ciudadano.

Sánchez Rumay, Bremner Livinston.



AGRADECIMIENTO

En primer lugar, a Dios, a mis padres, a mi familia por el apoyo infinito y a todos mis profesores que influyeron en mi formación académica, para lograr mi desarrollo profesional.

Cueva Pfoccori, Vianney Beatriz.

Agradezco a Dios, mi madre, mi familia, amigos, profesores y personas interesadas en mi desarrollo profesional y personal, quienes me motivan y me dan las herramientas necesarias para adquirir conocimientos nuevos y productivos para mi vida.

Sánchez Rumay, Bremner Livinston.



Tabla de contenidos

DEDICATORIA	1
AGRADECIMIENTO.....	3
ÍNDICE DE TABLAS.....	5
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN	8
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA	23
CAPÍTULO III. RESULTADOS.....	29
CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	45
REFERENCIAS	57
ANEXOS	60



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Estadística de fiabilidad	28
Tabla 2 Liderazgo y el emprendimiento corporativo en la empresa Botica Tony S.R.L. San Marcos, Cajamarca – 2020.....	29
Tabla 3 Liderazgo en su dimensión de influencia idealizada y emprendimiento corporativo en la empresa Botica Tony S.R.L. San Marcos, Cajamarca – 2020	31
Tabla 4 Liderazgo en su dimensión de Inspiración motivacional y emprendimiento corporativo en la empresa Botica Tony S.R.L. San Marcos, Cajamarca – 2020	32
Tabla 5 Liderazgo en su dimensión de Estímulo intelectual y emprendimiento corporativo en la empresa Botica Tony S.R.L. San Marcos, Cajamarca – 2020.	33
Tabla 6 Liderazgo en su dimensión de Consideración individual y emprendimiento corporativo en la empresa Botica Tony S.R.L. San Marcos, Cajamarca – 2020.	35
Tabla 7 Liderazgo en su dimensión Tolerancia Psicológica y emprendimiento corporativo en la empresa Botica Tony S.R.L. San Marcos, Cajamarca – 2020.	36
Tabla 8 Análisis de correlación entre Liderazgo y emprendimiento corporativo en la empresa Botica Tony S.R.L. San Marcos, Cajamarca – 2020.....	37
Tabla 9 Análisis de correlación entre liderazgo en su dimensión de influencia idealizada y emprendimiento corporativo en la empresa Botica Tony S.R.L. San Marcos, Cajamarca – 2020	39
Tabla 10 Análisis de correlación entre liderazgo en su dimensión de Inspiración motivacional y emprendimiento corporativo en la empresa Botica Tony S.R.L. San Marcos, Cajamarca – 2020	40
Tabla 11 Análisis de correlación entre liderazgo en su dimensión de Estímulo intelectual y el emprendimiento corporativo en la empresa Botica Tony S.R.L. San Marcos, Cajamarca – 2020	41
Tabla 12 Análisis de correlación entre liderazgo en su dimensión de Consideración individual y emprendimiento corporativo en la empresa Botica Tony S.R.L. San Marcos, Cajamarca – 2020.....	42



Tabla 13 Análisis de correlación entre liderazgo en su dimensión Tolerancia Psicológica y emprendimiento corporativo en la empresa Botica Tony S.R.L. San Marcos, Cajamarca – 202044



RESUMEN

La investigación, tuvo como principal objetivo determinar la relación que existe entre el Liderazgo y el emprendimiento corporativo de la empresa Botica “Tony” S.R.L San Marcos, Cajamarca – 2020; a través de una investigación de tipo correlacional, y diseño no experimental, además de considerar que este estudio es transversal ya que las variables se midieron en un momento y espacio determinado.

La población de la investigación consta de 05 jefes de área de la empresa Botica “Tony” S.R.L San Marcos, Cajamarca – 2020. Para la recolección de datos se aplicó una encuesta por cuestionario para cada variable comprendida por 20 preguntas, cada una de ellas, para ambas variables se utilizó la escala de Likert.

Por último, a través del coeficiente de correlación Spearman se determinó que no existe relación entre el Liderazgo y el emprendimiento corporativo de los jefes de área de la empresa Botica “Tony” S.R.L San Marcos, Cajamarca – 2020; debido a que se obtuvo un p valor ($\text{sig} = 0,863$) siendo mayor al nivel de significancia 0.05, rechazando la hipótesis alternativa y aceptando la hipótesis nula.

PALABRAS CLAVE: Liderazgo, emprendimiento corporativo y dimensiones de liderazgo.



CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

Son múltiples los factores que han contribuido a un cambio importante en el escenario competitivo de las empresas, tales como el crecimiento del consumo, de la inversión, el desarrollo tecnológico, el nivel de estabilidad del gobierno, las leyes medioambientales, etc. Estos factores las obligan a ser eficientes en lo que hacen y a estar preparadas para afrontar cambios e innovaciones continuamente. Es por ello que el liderazgo se ha convertido en las últimas décadas en una variable clave en el análisis empresarial. En este contexto se le otorga mucha importancia a la hora de medir su aporte en la eficacia de las organizaciones.

Las aproximaciones al liderazgo son de carácter diverso: algunas de ellas se refieren a las características de lo que se puede llamar “un buen líder”, para luego reproducirlas de manera sistemática en quienes deben asumir posiciones directivas; otras, en cambio, son más teóricas y buscan elaborar modelos y capturar el aporte real del liderazgo como variable dentro de la empresa.

Según Robbins (2013) afirma “que el liderazgo es la habilidad, de influir al grupo dirigiéndolo a lograr un objetivo en conjunto. La fuente de esta influencia es proporcionada por la jerarquía administrativa de la organización” (p. 369). El liderazgo es una actividad universal evidente en la humanidad y en las especies animales, Bass (2008). Por tanto, se dice que es vital para el desarrollo y crecimiento de las personas y organizaciones, ya que, se encuentran motivadas



con un fin o logro en común, por ello es imprescindible verificar el desenvolvimiento de los colaboradores dentro la organización.

Uno de los instrumentos más usados para medir el liderazgo en el campo de la psicología de las organizaciones, desde hace más de dos décadas es, el Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ). Este cuestionario se fundamenta teóricamente en las ideas de Bass 1985, como hace referencia Molero et al. (2010). Este modelo está desarrollado para determinar el grado en que los líderes muestran comportamientos de liderazgo, siendo estos comportamientos las dimensiones de influencia idealizada, inspiración motivacional, estímulo intelectual, consideración individual y tolerancia psicológica.

Según Mendoza y Ortiz (2006) en su estudio “El Liderazgo Transformacional, Dimensiones e Impacto en la Cultura Organizacional y Eficacia de las Empresas” hace mención al liderazgo y las clasifica en dimensiones, haciendo referencia a las mismas de la siguiente manera: Dimensión Influencia idealizada, tiene un sentido de propósito, se destaca lo carismático, un grado alto de moralidad, confianza e integridad. Inspiración motivacional es otra de las dimensiones, donde se observa la habilidad de motivar al personal para alcanzar un desempeño superior con el esfuerzo extra. La siguiente dimensión Estimulo intelectual, lleva al líder a empoderar a otros para que piense acerca de los problemas y desarrollen sus propias habilidades. Consideración individual, en esta dimensión se incluyen el cuidado, la empatía y el proveer retos y oportunidades para otros. Como última dimensión Tolerancia psicológica, muestra coherencia,



usa el sentido del humor para indicar equivocaciones, para resolver conflictos, para manejar momentos duros.

Todas las organizaciones se inclinan por el desarrollo de personas idóneas que posean las competencias no solo técnicas sino actitudinales que le permita a la organización el cumplimiento de sus objetivo y metas, destacándose a través de los diferentes estilos que puedan seguir los directivos para ejercer su liderazgo (Alvear et al., 2019).

El entorno organizacional a nivel empresarial demanda que las mismas adopten estrategias emprendedoras como camino hacia el éxito. Para lograrlo, es importante que los emprendedores y empresarios planteen para cada nivel de la empresa los objetivos que se desea alcanzar y como lo van hacer, esto último corresponde a la estrategia (Valencia et al. 2017).

Por otro lado, la influencia de la capacidad emprendedora de las organizaciones se traduce igualmente en su capacidad de crecimiento, fortalecimiento de las ventajas competitivas, descubrimiento de nuevas oportunidades de negocio, su rentabilidad y su supervivencia, por lo que el emprendimiento corporativo ha experimentado una expansión enorme en los últimos años, recibiendo atención más allá del campo académico (Barriuso, 2017).

Para Borjas (2012) en su investigación “La competencia emprendimiento corporativo” hace referencia que el emprendimiento corporativo es “el proceso por el cual las organizaciones se renuevan así mismas y a sus mercados. Esta se define como el proceso que permite estimular,



canalizar y capitalizar las energías y el espíritu emprendedor de los colaboradores para generar proyectos innovadores, nuevos negocios y mejoras organizacionales que contribuyan a fortalecer la competitividad de la empresa.

Según, Coduras, et al. (2011) en su estudio “Emprendimiento corporativo en España”, describieron sobre el desarrollo de nuevos productos, nuevos procesos e innovaciones administrativas, y proporcionaron su propio modelo acerca de las dimensiones del emprendimiento corporativo. Las dimensiones que mencionan los autores son: regeneración sostenible que se basa típicamente en estrategias de diversificación mediante el desarrollo de nuevos productos; rejuvenecimiento organizacional se centra en el liderazgo en costes mediante la adecuada gestión en procesos de innovación, que a nivel organizacional proporciona una ventaja sostenible; renovación estratégica se basa en la explotación de las estrategias de negocio de tal forma que, al redefinir las relaciones con los consumidores, productores y competidores, se puedan configurar diversas formas de ventajas competitivas; redefinición de dominio se fundamenta en la creación y explotación de productos y mercados que otros no han reconocido aún.

Según Sandoya (2020), en su tesis “Liderazgo transformacional para incrementar la competitividad de las PYMES del sector farmacéutico de la ciudad de Babahoyo, Provincia de Los Ríos” Guayaquil – Ecuador; hace referencia a la problemática en cuanto a la desaparición de algunas empresas pequeñas de mucho reconocimiento en la localidad, siendo el objetivo del estudio mejorar la competitividad de las PYMES mediante la influencia del liderazgo transformacional, estableciendo características que ejerzan influencia en el desarrollo de las



PYMES, la investigación fue cuantitativa de tipo descriptiva, de diseño no experimental, descriptivo y correlacional. Se aplicaron encuestas que permitió determinar el grado de liderazgo transformacional que exhiben los líderes de las PYMES según las dimensiones consideradas. Los resultados al analizar y procesar la información fueron, la correlación significativa entre liderazgo transformacional y la competitividad de las PYMES del sector farmacéutico, considerando se ha mantenido resultados satisfactorios que permiten solventar las obligaciones financieras, generando una buena rentabilidad.

Para (Cao, 2017) en su tesis titulada “Liderazgo: evolución y funciones” – La Plata Argentina, tuvo como objetivo promover y profundizar los conocimientos sobre el liderazgo y sus funciones utilizando una perspectiva multidisciplinaria a fin de desarrollar estrategias para ejercerlo adecuadamente realizando una evaluación acertada del contexto y demostrando como todas aquellas organizaciones, ya sean públicas o privadas que logren aplicar lo expresado previamente podrán lograr grandes beneficios y, así, alcanzar un futuro mejor. La hipótesis propuesta, demostró que no solo las organizaciones exitosas poseen grandes líderes, sino también que resulta de suma importancia que las instituciones que quieran mejorar el rendimiento, deben invertir en la capacitación, formación y participación de aquellos que serán los encargados de conducir el destino de la sociedad.

Según, Garay (2016) en su tesis doctoral titulada “liderazgo y logros en las organizaciones escolares de Chile”, tuvo como objetivo estudiar la relación del modelo de liderazgo de rango total con los logros escolares de los estudiantes de la región metropolitana de Chile, para ello utilizaron



como instrumento la prueba estandarizada SIMCE (Sistema de medición de la calidad de la educación), tras la adecuación del instrumento al contexto chileno y su aplicación en una muestra de 319 establecimientos de la región metropolitana se analizó la fiabilidad y validez del contenido, obteniendo un resultado en el Alfa de Cronbach de 0,926 para la totalidad del instrumento, concluyendo en que hay la relación entre el liderazgo de rango total y el efecto que éste alcanza, a través de las variables mediadoras, tanto en los logros de los estudiantes, como en la percepción de autoeficacia que manifiestan los integrantes de estas organizaciones escolares.

Según Méndez y Previdi (2015), en su tesis “Relación entre el nivel de inteligencia emocional y estilos de liderazgo en gerentes del sector farmacéutico del área metropolitana de Caracas 2014”- Venezuela, tuvo como objetivo medir el grado de relación existente entre inteligencia emocional y los estilos de liderazgo en los gerentes del departamento de mercadeo, ventas y RRHH en laboratorios farmacéuticos del área metropolitana. En cuanto a los instrumentos de medición, se utilizaron el Inventario de Inteligencia Emocional Sojo y Steinkopf (IIESS) y el Cuestionario Multifactorial de Liderazgo (MLQ) en su versión 5(X) corta, suministrados a una muestra de 75 gerentes. Para el análisis de los datos, procedieron a describir cada variable con sus respectivas dimensiones, a fin de efectuar un análisis correlacional empleando el coeficiente de Pearson. Los resultados arrojados en el estudio, fueron que las dos variables estudiadas, no presentan una correlación positiva y fuerte, es decir, no se puede afirmar que el grado de inteligencia emocional traiga como consecuencia el adoptar algún estilo de liderazgo en particular. En tal sentido se evidenció, que los gerentes de dicha muestra no se relacionan con los estilos de liderazgo estudiados, lo cual no quiere decir que no los adopten en algún momento dado.



Borjas (2012) en su investigación “La competencia emprendimiento corporativo”, presentó como objetivo caracterizar el desarrollo del emprendimiento corporativo en las organizaciones venezolanas. El estudio de datos fue realizado por un análisis de contenido de textos académicos nacionales que abordaron este tema en el periodo 2008-2011 y el método de estudio de casos de cuatro empresas. Los resultados del estudio demostraron la acción de las instituciones de educación superior en la divulgación y formulación de experiencias en el contexto nacional. La complejidad del evento estudiado y del entorno latinoamericano con énfasis en las características del entorno venezolano, determinaron el desarrollo de un modelo para el emprendimiento corporativo como una competencia, así como la necesidad de alentar y profundizar las investigaciones a nivel nacional.

Según Pitre et al. (2017) en su investigación “Emprendimiento competitivo y productivo como renovador del sector salud en la Región Caribe” - Colombia, lograron analizar como las actividades emprendedoras influyeron en el desarrollo económico del sector salud. Para ello, realizaron una contextualización teórica entorno al emprendimiento, identificando la importancia de la interdisciplinariedad para el emprendimiento, así también estudiaron la relación entre la actividad emprendedora y el crecimiento económico de las instituciones prestadoras de servicio de salud. Esta investigación concluye que las entidades deben tener en cuenta la interdisciplinariedad y abrir un espacio a la participación de profesionales, y que desde el conocimiento propio de su disciplina puedan contribuir al desarrollo de los procesos de innovación. Ello con la finalidad de alcanzar efectividad en las actividades de emprendimiento.



A nivel nacional Minaya (2014), en su tesis “El liderazgo transformacional de los directivos y las actitudes de los docentes hacia el compromiso organizacional en la Institución Educativa N°5084 Carlos Philips Previ, Callao 2010-2011” diseñó un estudio descriptivo correlacional con el objetivo de determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y las actitudes de compromiso organizacional. El análisis inferencial mediante el estadístico de la correlación de Pearson permitió hallar una alta correlación positiva y significativa entre las variables ($r=0.948$ y $p \text{ valor}=0.00$). Los resultados aportaron suficiente evidencia empírica para concluir que liderazgo transformacional se relaciona significativamente con las actitudes de compromiso organizacional.

Para Rivera (2018) en su tesis titulada “El liderazgo y su influencia en la aplicación de estrategias competitivas en las empresas vitivinícolas de la provincia Mariscal Nieto – Región Moquegua 2014 – 2015” tuvo como objetivo precisar el tipo de liderazgo y su influencia en la aplicación de estrategias competitivas en las empresas vitivinícolas. Esta investigación estudió los diferentes tipos de liderazgo y encontró entre ellos que el tipo formal es el más notorio dentro de estas empresas, este tipo de liderazgo según el estudio influye directamente en la aplicación de estrategias competitivas y dificultan el normal desarrollo de las empresas; por ello es viable la aplicación del liderazgo transformacional, para el cambio de actitudes en los colaboradores, respondiendo a una nueva visión de objetivos, estrategias competitivas innovadoras, modernización y tener un posicionamiento en el mercado nacional con una identidad de marca de las empresas vitivinícolas. El método empleado fue explicativo relacional, la técnica fue la encuesta y como instrumento un cuestionario para cada variable. En conclusión, se reconoce que



existe una influencia significativa del tipo de liderazgo formal en la aplicación de estrategias competitivas en las empresas vitivinícolas, faltando realizar un reposicionamiento empresarial absoluto e integral a partir de la implementación de un liderazgo transformacional.

Según (Quispe, 2018) en su tesis titulada “Perfil emprendedor de un grupo de alumnos del último año de una especialidad de negocios y otra de ingeniería de la Pontificia Universidad Católica del Perú en el año 2017” consideró como objetivo principal describir el perfil emprendedor de un grupo de alumnos de noveno y décimo ciclo de una especialidad de negocios y una especialidad de ingeniería, este objetivo responde a la ausencia en el Perú de estudios para describir adecuadamente las características relacionadas con el emprendimiento. La conclusión fue, desarrollar un ecosistema universitario emprendedor, el emprendimiento en la universidad debe trascender a nivel intracurricular y extracurricular. En este sentido, la universidad como tal, no puede ser una organización en la que solo se transmita el conocimiento, sino debe ser generadora de riqueza como órgano fundamental en el ecosistema emprendedor del país.

Según Quintana (2016), en su tesis “Estilos de liderazgo y valores laborales en enfermeras del Hospital José Agurto Tello de Chosica, Lima – 2016” tuvo como objetivo determinar la relación de los estilos de liderazgo y los valores laborales en enfermeras del hospital de Chosica. La población estuvo conformada por los profesionales de enfermería, la muestra estuvo compuesta por 85 de ellos. La técnica que se utilizó fue la encuesta y el instrumento elaborado para la investigación fue una escala tipo Likert modificada que contenía 60 preguntas específicas. Los resultados obtenidos en esta investigación fue que existe relación significativa entre los estilos de



liderazgos y los valores laborales en las enfermeras del hospital de Chosica. Las enfermeras (os) poseen valores colectivos más que individuales que tienden a ser tradicionales, prevalece el respeto, el perdón, la responsabilidad, la humildad y la generosidad para brindar cuidados a los usuarios. Queda demostrado que los valores laborales como autoridad y logro no son los valores más importantes para que el desempeño de sus actividades se lleve a cabo con calidad.

La problemática del liderazgo y el estilo adecuado que debería llevar un gerente, administrador o supervisor para el éxito de las organizaciones, sin duda es uno de los puntos más importantes a la hora de verificar el emprendimiento corporativo que abordan los colaboradores hacia el logro de las metas establecidas en las organizaciones. Estos líderes deben de fomentar, promover y gestionar actividad emprendedora dentro de la organización, para así obtener estrategias innovadoras que ayuden al crecimiento de la empresa.

La empresa Botica “Tony” S.R.L constituida en la provincia de san marcos departamento de Cajamarca, pertenece al rubro de oficinas farmacéuticas en las que se dispensan y expenden al consumidor final productos farmacéuticos, dispositivos médicos, y productos sanitarios. Se observa que la empresa ha logrado participación en la industria farmacéutica, con la inserción de cadenas o sedes no solo en San Marcos sino en San Pablo, Cajabamba y Huamachuco, a raíz de ello la competencia, por tal motivo la empresa Boticas Tony requiere conocer qué dimensiones del liderazgo (influencia idealizada, inspiración motivacional, estímulo intelectual, consideración individual, tolerancia psicológica) en sus jefes de área se relacionan con el emprendimiento



corporativo, a fin de potenciar a los mismos la pro-actividad, capacitaciones, estrategias de mejoras, entre otros y por ende alcanzar crecimiento y desarrollo dentro de la industria.

Es por ello que se busca que los representantes de la cadena puedan responder con toma de decisiones a nivel empresarial. En ese sentido, es importante que dichas personas se sientan estimuladas para emprender y así cumplir con lo que requiere la empresa a la hora de innovar.

La presente investigación permite demostrar si el liderazgo por parte de los jefes de área se relaciona a las actitudes de emprendimiento corporativo. Así mismo se puede decir que el emprendimiento corporativo es un elemento importante de toda organización, puesto que ayuda en la innovación de estrategias para mejorar la posición competitiva de la empresa.

La investigación es viable por el acceso a la información a través de las fuentes primarias y secundarias. Las fuentes primarias son obtenidas mediante la recopilación de datos a través de encuestas por cuestionarios realizadas a los jefes de área de la Empresa Botica “Tony” S.R.L San Marcos - Cajamarca, dichos resultados permiten informar sobre el tema a los encargados de la empresa para la toma de decisiones. Se tiene como fuentes de información secundaria las investigaciones realizadas de las variables de liderazgo y emprendimiento corporativo como sustento teórico, para la mejora de la competitividad en empresas.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general



¿Cuál es la relación entre el liderazgo y el emprendimiento corporativo de los jefes de área en la Empresa Botica Tony S.R.L. San Marcos – Cajamarca, 2020?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación entre el liderazgo en su dimensión de Influencia idealizada y el emprendimiento corporativo de los jefes de área en la empresa Botica Tony S.R.L. San Marcos-Cajamarca, 2020?
- ¿Cuál es la relación entre el liderazgo en su dimensión de Inspiración motivacional y el emprendimiento corporativo de los jefes de área en la empresa Botica Tony S.R.L. San Marcos-Cajamarca 2020?
- ¿Cuál es la relación entre el liderazgo en su dimensión de Estímulo intelectual y el emprendimiento corporativo de los jefes de área en la empresa Botica Tony S.R.L. San Marcos-Cajamarca 2020?
- ¿Cuál es la relación entre el liderazgo en su dimensión Consideración individual y el emprendimiento corporativo de los jefes de área en la empresa Botica Tony S.R.L. San Marcos-Cajamarca 2020?
- ¿Cuál es la relación entre el liderazgo en su dimensión Tolerancia Psicológica y el emprendimiento corporativo de los jefes de área en la empresa Botica Tony S.R.L. San Marcos-Cajamarca 2020?



1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el liderazgo y el emprendimiento corporativo de los jefes de área en la empresa Botica Tony S.R.L. San Marcos-Cajamarca 2020.

1.3.2. Objetivos específicos

- Determinar la relación entre el liderazgo en su dimensión de influencia idealizada y el emprendimiento corporativo de los jefes de área en la empresa Botica Tony S.R.L. San Marcos-Cajamarca 2020.
- Determinar la relación del liderazgo en su dimensión de Inspiración motivacional y el emprendimiento corporativo de los jefes de área en la empresa Botica Tony S.R.L. San Marcos-Cajamarca, 2020.
- Determinar la relación del liderazgo en su dimensión de Estímulo intelectual y el emprendimiento corporativo de los jefes de área en la empresa Botica Tony S.R.L. San Marcos-Cajamarca, 2020.
- Determinar la relación del liderazgo en su dimensión de Consideración individual y el emprendimiento corporativo de los jefes de área en la empresa Botica Tony S.R.L. San Marcos-Cajamarca, 2020.
- Determinar la relación del liderazgo en su dimensión Tolerancia Psicológica y el emprendimiento corporativo de los jefes de área en la empresa Botica Tony S.R.L. San Marcos-Cajamarca, 2020.



1.4. Hipótesis

Según Hernández (2014) la hipótesis son las guías para una investigación o estudio.

Las hipótesis indican lo que tratamos de probar y se definen como explicaciones tentativas del fenómeno investigado.

1.4.1. Hipótesis general

H0: No existe relación directa y significativa entre el liderazgo y el emprendimiento corporativo de los jefes de área en la empresa Botica Tony S.R.L. San Marcos-Cajamarca 2020.

H1: Existe relación directa y significativa entre el liderazgo y el emprendimiento corporativo de los jefes de área en la empresa Botica Tony S.R.L. San Marcos-Cajamarca 2020.

1.4.2. Hipótesis específicas

- Existe relación directa y significativa entre el liderazgo en su dimensión Influencia idealizada y el emprendimiento corporativo de los jefes de área en la empresa Botica Tony S.R.L. San Marcos-Cajamarca 2020.
- Existe relación directa y significativa entre el liderazgo en su dimensión Inspiración motivacional y el emprendimiento corporativo de los jefes de área en la empresa Botica Tony S.R.L. San Marcos-Cajamarca 2020.
- Existe relación directa y significativa entre el liderazgo en su dimensión Estímulo intelectual y el emprendimiento corporativo de los jefes de área en la empresa Botica Tony S.R.L. San Marcos-Cajamarca 2020.



- Existe relación directa significativa entre el liderazgo en su dimensión Consideración individual y el emprendimiento corporativo de los jefes de área en la empresa Botica Tony S.R.L. San Marcos-Cajamarca 2020.
- Existe relación directa significativa entre el liderazgo en su dimensión Tolerancia Psicológica y el emprendimiento corporativo de los jefes de área en la empresa Botica Tony S.R.L. San Marcos-Cajamarca 2020.



CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

2.1. Tipo de investigación

Según su finalidad la investigación es de tipo básica. Sánchez et al. (2018) la define como pura o fundamental, pues el proceso lleva al encuentro de conocimientos nuevos sin necesariamente tener efectos de aplicación o más allá de ésta. El propósito principal es la generación de información para enriquecer el conocimiento científico.

Según su enfoque es cuantitativa. Sánchez et al. (2018) precisaron: que son estudios que se basan en la medición numérica. Las investigaciones que se realizan con este enfoque utilizan la recolección y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis establecidas previamente, y confían en la medición numérica, en el conteo y, frecuentemente, en el uso de la estadística, para establecer con exactitud patrones de comportamiento de una población.

Por su alcance es de tipo correlacional, porque el diseño de investigación que tiene como objetivo establecer el grado de correlación estadística que hay entre dos variables en estudio, funcionalmente permite observar el grado de asociación entre dos variables. (Sánchez et al. 2018). Dado que la investigación busca la relación de la variable 1 liderazgo y la variable 2 emprendimiento corporativo.



Diseño de investigación

El diseño de la investigación es no experimental transversal. Según Hernández et al. (2014) este diseño recolecta datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado.

Método de investigación

El método utilizado es hipotético – deductivo. Según Sánchez et al. (2018) este método consiste en procedimiento que parte de unas aseveraciones en calidad de hipótesis y busca la verdad o falsedad tales hipótesis, deduciendo de ellas conclusiones que deben confrontarse con los hechos.

2.2. Población - muestra (Materiales, instrumentos y métodos)

Según Hernández et al. (2014) la población es: “el conjunto de todos casos que concuerden con determinadas especificaciones” (p. 174). Para la investigación, la población consta de 05 jefaturas de la empresa Boticas Tony S.R.L San Marcos, Cajamarca – 2020. Debido a que la empresa está en crecimiento el número de unidades que la integran, resulta que es accesible en su totalidad, por ende, no es necesario extraer una muestra, por ello que la población y muestra constan de la misma cantidad.



2.3. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

La técnica empleada para la recolección de datos en la investigación fue la encuesta. Según Sánchez et al. (2018) esta técnica es un procedimiento de recolección de datos formado por un conjunto de cuestiones o reactivos cuyo objetivo es recabar información actual en una muestra determinada. El instrumento empleado para la recopilación de datos de la investigación es el cuestionario, que según Hernández et al. (2014) un cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir.

El instrumento aplicado consta de 2 cuestionarios, una por variable de 20 preguntas cada una en escala de Likert (nunca, la mayoría de veces no, algunas veces si algunas veces no, la mayoría de veces sí, siempre). La variable 1, se encuentra dividida en 5 dimensiones (influencia idealizada, inspiración motivacional, estímulo intelectual, consideración individual y tolerancia psicológica) y la variable 2 en 4 dimensiones (regeneración sostenible, rejuvenecimiento organizacional, renovación estratégica y redefinición de dominio).

2.4. Procedimiento

El método para procesar la información recolectada se realiza de la siguiente manera:

1. Aplicación de la Encuesta por Cuestionario; la misma consta de 20 preguntas para cada variable, se aplicó a las jefaturas de la empresa Botica Tony S.R.L. San Marcos, Cajamarca – 2020, para obtener información que ayudará en la investigación para cumplir con el objetivo trazado.



2. Codificación de la Encuesta por Cuestionario; se realizó mediante la calificación numérica, en escala de likert (1, 2, 3, 4, 5) cada una con su respectiva alternativa (nunca, la mayoría de veces no, algunas veces si algunas veces no, la mayoría de veces sí, siempre).
3. Seguidamente, se realizó el ingreso de la información a una base de datos en Excel; este proceso se llevó a cabo una vez que todos los cuestionarios fueron respondidos por los jefes de área de la empresa Botica Tony S.R.L. San Marcos, Cajamarca – 2020 para luego cuantificar las respuestas, Excel mostró en números el resultado de donde se obtuvo información para continuar con la investigación.
4. Así también se logró filtrar la información al sistema SPSS; en este proceso se ingresó los datos obtenidos de Excel al software y así realizar la expresión de los valores por medio de las tablas, para que éstas sean analizadas.
5. El proceso de obtención de resultados mediante tablas; se realizaron usando el software SPSS, éstas mostraron un resultado numérico para dar respuesta a cada una de las interrogantes planteadas en la investigación.
6. Análisis e Interpretación; este proceso fue concluyente ya que cada uno de los resultados obtenidos en la investigación permitió brindar respuestas como, por ejemplo, saber si hay o no relación entre las variables de liderazgo y emprendimiento corporativo, cada tabla muestra una respuesta distinta, las cuales se tuvo que dar valor mediante la interpretación de cada una.

La correlación indica la fuerza y dirección de una relación lineal y la proporcionalidad entre dos variables estadísticas, la correlación indica el grado de asociación que tienen dos variables, es



decir si el cambio de una variable está acompañado por el cambio en la otra, la correlación brinda dos indicadores: la fuerza de correlación que se mide por proporciones de 0 a 1; y la dirección entendida como positiva y negativa.

Existen dos formas conocidas para poder determinar la correlación entre variables, estas son: método de Pearson; que requiere que se cumplan los requisitos de estadística paramétrica y el método del RHO-Spearman. El coeficiente de RHO-Spearman, es una correlación no paramétrica de la correlación del rango, por que mide la fuerza y la asociación de dos variables.

Por lo tanto, se debe considerar realizar el análisis de los parámetros que se ajusten al tipo de investigación que se está realizando. En esta oportunidad se usó el método del RHO-Spearman, debido a que determina la mayor relación que existe entre las variables.

2.5. Validez y confiabilidad (alfa de Cronbach)

El instrumento fue debidamente validado por la cantidad necesaria de expertos (3), esta ficha se muestra en el anexo N°1.

Con respecto a la confiabilidad del instrumento, se aplicó el alfa de Cronbach siendo el índice obtenido de 0,820.

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left(\frac{\sum_{i=1}^K \sigma_{Y_i}^2}{\sigma_X^2} \right)$$



Tabla 1

Estadística de fiabilidad

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,820	40

2.6. Aspectos éticos:

El uso de la información es netamente académico, se basa en los métodos científicos sin dejar de lado los valores de un investigador. Se está citando a todas las fuentes consultadas y consideradas en esta investigación. También se cuenta con los permisos necesarios de la empresa donde se realiza la investigación.



CAPÍTULO III. RESULTADOS

La investigación persigue como objetivo la relación entre el liderazgo y el emprendimiento corporativo en la empresa Botica “Tony” S.R.L San Marcos, Cajamarca – 2020, los resultados obtenidos se muestran en la siguiente tabla.

Tabla 2

Liderazgo y emprendimiento corporativo en la empresa Botica Tony S.R.L. San Marcos, Cajamarca – 2020.

Emprendimiento Corporativo	Liderazgo											
	Nunca		La mayoría de veces no		Algunas veces sí, algunas veces no		La mayoría de veces si		Siempre		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Nunca	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
La mayoría de veces no	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Algunas veces sí, algunas veces no	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
La mayoría de veces si	0	0,0%	0	0,0%	2	40,0%	3	60,0%	0	0,0%	5	100,0%
Siempre	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Total	0	0,0%	0	0,0%	2	40,0%	3	60,0%	0	0,0%	5	100,0%

En la tabla 2 se observa que, de 05 jefes de área de la empresa Botica “Tony”, el 60% manifiesta que la “mayoría de veces si existe” liderazgo, también se puede observar que un 40% se inclina por la opción “algunas veces sí, algunas veces no” existe liderazgo en la empresa.



Finalmente, un 100% consideran que la “mayoría de veces si existe” emprendimiento corporativo. Este resultado indica la relación de ambas variables, por lo que se responde al objetivo general de la investigación.

Así también se tiene como parte de los objetivos específicos, en primera instancia determinar la relación entre el liderazgo en su dimensión de influencia idealizada y el emprendimiento corporativo en la empresa botica “Tony” S.R.L San Marcos, Cajamarca – 2020. Para la obtención de estos resultados se realizó el cruce de las variables, teniendo en cuenta a los encuestados, las respuestas y a los porcentajes mayoritarios para encontrar la correlación de la variable 1 y variable 2.

Tabla 3

Liderazgo en su dimensión de influencia idealizada y emprendimiento corporativo en la empresa Botica “Tony” S.R.L San Marcos, Cajamarca – 2020.

Emprendimiento Corporativo	Influencia Idealizada											
	Nunca		La mayoría de veces no		Algunas veces sí, algunas veces no		La mayoría de veces si		Siempre		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Nunca	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
La mayoría de veces no	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Algunas veces sí, algunas veces no	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
La mayoría de veces si	0	0,0%	0	0,0%	2	40,0%	3	60,0%	0	0,0%	5	100,0%
Siempre	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Total	0	0,0%	0	0,0%	2	40,0%	3	60,0%	0	0,0%	5	100,0%

En la tabla 3 se observa que, de 05 jefes de área de la empresa botica “Tony” S.R.L San Marcos, Cajamarca – 2020, el 60% manifiesta que la “mayoría de veces si” existe influencia idealizada y emprendimiento corporativo. Así mismo se puede observar que un 40% afirma que “algunas veces sí, algunas veces no”, existe influencia idealizada, así también el mismo 40% señala que la “mayoría de veces si” se cuenta con emprendimiento corporativo en la empresa. Este resultado responde al objetivo específico 1.



Con respecto al Objetivo específico 2, se persigue determinar la relación del liderazgo en la dimensión de Inspiración motivacional y el emprendimiento corporativo en la empresa Botica “Tony” S.R.L. San Marcos, Cajamarca – 2020. Para la misma se aplicó lo siguiente.

Tabla 4

Liderazgo en su dimensión de Inspiración motivacional y emprendimiento corporativo en la empresa Botica “Tony” S.R.L. San Marcos, Cajamarca – 2020.

Emprendimiento Corporativo	Inspiración Motivacional											
	Nunca		La mayoría de veces no		Algunas veces sí, algunas veces no		La mayoría de veces si		Siempre		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Nunca	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
La mayoría de veces no	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Algunas veces sí, algunas veces no	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
La mayoría de veces si	0	0,0%	0	0,0%	2	40,0%	3	60,0%	0	0,0%	5	100,0%
Siempre	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Total	0	0,0%	0	0,0%	2	40,0%	3	60,0%	0	0,0%	5	100,0%

En la tabla 4 se observa que, de 05 jefes de área de la empresa botica “Tony” S.R.L San Marcos, Cajamarca – 2020, el 60% menciona que la “mayoría de veces si” se cuenta con inspiración motivacional y emprendimiento corporativo en la empresa, también se observa que el 40% manifiesta, que “algunas veces sí, algunas veces no”, se cuenta con inspiración motivacional,



así también el mismo 40% señala que la “mayoría de veces si” se cuenta con emprendimiento corporativo. Este resultado responde al objetivo específico 2.

El objetivo específico 3 en la investigación persigue determinar la relación del liderazgo en la dimensión de Estímulo intelectual y el Emprendimiento Corporativo en la empresa Botica “Tony” S.R.L San Marcos, Cajamarca – 2020. Para la misma se aplicó lo siguiente.

Tabla 5

Liderazgo en su dimensión de Estímulo intelectual y emprendimiento corporativo en la empresa Botica “Tony” S.R.L San Marcos, Cajamarca – 2020.

Emprendimiento Corporativo	Estímulo Intelectual											
	Nunca		La mayoría de veces no		Algunas veces sí, algunas veces no		La mayoría de veces si		Siempre		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Nunca	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
La mayoría de veces no	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Algunas veces sí, algunas veces no	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
La mayoría de veces si	0	0,0%	1	20,0%	3	60,0%	1	20,0%	0	0,0%	5	100,0%
Siempre	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Total	0	0,0%	1	20,0%	3	60,0%	1	20,0%	0	0,0%	5	100,0%



En la tabla 5 se observa que, de 05 jefes de área de la empresa Botica “Tony” S.R.L San Marcos, Cajamarca – 2020, el 60% manifiesta que “algunas veces sí, algunas veces no existe” estímulo intelectual, así también el mismo porcentaje es representado por aquellos que infieren que la “mayoría de veces si” se cuenta con emprendimiento corporativo. Por otro lado, se observa que un 20% afirma que “la mayoría de veces no”, existe estímulo intelectual, así también el mismo 20% señala que la “mayoría de veces si” se cuenta con emprendimiento corporativo en la empresa. Este resultado responde al objetivo específico 3.

El objetivo específico 4 que persigue la investigación es determinar la relación del liderazgo en la dimensión de Consideración individual y el emprendimiento corporativo en la empresa Botica “Tony” S.R.L San Marcos, Cajamarca – 2020. Para la misma se aplicó lo siguiente.



Tabla 6

Liderazgo en su dimensión de Consideración individual y emprendimiento corporativo en la empresa Botica “Tony” S.R.L San Marcos, Cajamarca – 2020.

Emprendimiento corporativo	Consideración individual											
	Nunca		La mayoría de veces no		Algunas veces sí, algunas veces no		La mayoría de veces si		Siempre		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Nunca	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
La mayoría de veces no	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Algunas veces sí, algunas veces no	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
La mayoría de veces si	0	0,0%	0	0,0%	4	80,0%	1	20,0%	0	0,0%	5	100,0%
Siempre	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Total	0	0,0%	0	0,0%	4	80,0%	1	20,0%	0	0,0%	5	100,0%

En la tabla 6 se observa que, de 05 jefes de área de la empresa Botica “Tony” S.R.L San Marcos, Cajamarca – 2020, 80% manifiesta que “mayoría de veces sí” existe emprendimiento corporativo y “algunas veces sí, algunas veces no” existe consideración individual, también se observa que el 20% afirma que, existe en la empresa, “mayoría de veces sí” cuentan con consideración individual y emprendimiento corporativo. Este resultado responde al objetivo específico 4.



El objetivo específico 5, persigue determinar la relación del liderazgo en la dimensión Tolerancia Psicológica y el emprendimiento corporativo en la empresa Botica “Tony” S.R.L San Marcos, Cajamarca – 2020. Para la misma se aplicó lo siguiente.

Tabla 7

Liderazgo en su dimensión Tolerancia Psicológica y emprendimiento corporativo en la empresa Botica “Tony” S.R.L San Marcos, Cajamarca – 2020.

Emprendimiento corporativo	Tolerancia psicológica											
	Nunca		La mayoría de veces no		Algunas veces sí, algunas veces no		La mayoría de veces si		Siempre		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Nunca	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
La mayoría de veces no	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Algunas veces sí, algunas veces no	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
La mayoría de veces si	0	0,0%	0	0,0%	1	20,0%	4	80,0%	0	0,0%	5	100,0%
Siempre	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Total	0	0,0%	0	0,0%	1	20,0%	4	80,0%	0	0,0%	5	100,0%

En la tabla 7 se observa que, de 05 jefes de área de la empresa Botica “Tony” S.R.L San Marcos, Cajamarca – 2020, el 80% manifiesta que la “mayoría de veces sí” existe emprendimiento



corporativo y tolerancia psicológica, también se puede ver que solo un 20%, afirma que “la mayoría de veces sí” se cuenta con emprendimiento corporativo dentro de la empresa, así también el mismo 20% señala que “algunas veces sí, algunas veces no”, existe tolerancia psicológica. Este resultado responde al objetivo específico 5.

Comprobación de hipótesis

Hipótesis general

H0: No existe relación directa y significativa entre el liderazgo y el emprendimiento corporativo en la empresa Botica “Tony” S.R.L San Marcos, Cajamarca – 2020.

H1: Existe relación directa y significativa entre el liderazgo y el emprendimiento corporativo en la empresa Botica “Tony” S.R.L San Marcos, Cajamarca – 2020.

Tabla 8

Análisis de correlación entre Liderazgo y emprendimiento corporativo en la empresa Botica “Tony” S.R.L San Marcos, Cajamarca – 2020.

Correlaciones				
			VAR1	VAR2
		Coefficiente de correlación	1,000	,108
Rho de Spearman	VAR1	Sig. (bilateral)	.	,863
		N	5	5
		Coefficiente de correlación	,108	1,000
	VAR2	Sig. (bilateral)	,863	.
		N	5	5

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



Se observa que el p valor ($\text{sig.} = ,863$) es mayor que el nivel de significancia 0,05, por lo que se rechaza la hipótesis alternativa, y se acepta la hipótesis nula. Así mismo el coeficiente de correlación tiene un valor de ,108 por lo que existe una correlación lineal estadísticamente positiva muy débil, entre el liderazgo hacia el emprendimiento corporativo en los jefes de área; para ello se analizó la correlación de las variables con el coeficiente de Rho de Spearman.

Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

H0: No existe relación directa y significativa entre el liderazgo en la dimensión de influencia idealizada y el emprendimiento corporativo en la empresa Botica “Tony” S.R.L San Marcos, Cajamarca – 2020.

H1: Existe relación directa y significativa entre el liderazgo en la dimensión de Influencia idealizada y el emprendimiento corporativo en la empresa Botica “Tony” S.R.L San Marcos, Cajamarca – 2020.



Tabla 9

Análisis de correlación entre liderazgo en su dimensión de influencia idealizada y emprendimiento corporativo en la empresa Botica “Tony” S.R.L San Marcos, Cajamarca – 2020.

Correlaciones				
			DIM1	VAR2
		Coefficiente de correlación	1,000	,580
	DIM1	Sig. (bilateral)	.	,306
		N	5	5
Rho de Spearman		Coefficiente de correlación	,580	1,000
	VAR2	Sig. (bilateral)	,306	.
		N	5	5

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

Se observa que el p valor (sig. = ,306) es mayor que el nivel de significancia 0,05, por lo que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alternativa. Así mismo el coeficiente de correlación tiene un valor de ,580 esto demuestra que existe una correlación lineal estadísticamente positiva media, entre el liderazgo en su dimensión de influencia idealizada hacia el emprendimiento corporativo, en los jefes de área; analizando la correlación de las variables con el coeficiente de Spearman.

Hipótesis específica 2

H0: No existe relación directa y significativa entre el liderazgo en su dimensión de inspiración motivacional y el emprendimiento corporativo en la empresa Botica “Tony” S.R.L San Marcos, Cajamarca – 2020.



H1: Existe relación directa y significativa entre el liderazgo en su dimensión de Inspiración motivacional y el emprendimiento corporativo en la empresa Botica “Tony” S.R.L San Marcos, Cajamarca – 2020.

Tabla 10

Análisis de correlación entre liderazgo en su dimensión de Inspiración motivacional y emprendimiento corporativo en la Botica “Tony” S.R.L San Marcos, Cajamarca – 2020.

Correlaciones				
			DIM2	VAR2
		Coeficiente de correlación	1,000	,189
	DIM2	Sig. (bilateral)	.	,760
		N	5	5
Rho de Spearman		Coeficiente de correlación	,189	1,000
	VAR2	Sig. (bilateral)	,760	.
		N	5	5

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

Se observa que el p valor (sig. = ,760) es mayor que el nivel de significancia 0,05 por lo que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alternativa. Así mismo el coeficiente de correlación tiene un valor de ,189 esto demuestra que existe una correlación lineal estadísticamente positiva muy débil, entre el liderazgo en su dimensión de inspiración motivacional hacia el emprendimiento corporativo, en jefes de área; analizando la correlación de las variables con el coeficiente de Spearman.



Hipótesis específica 3

H0: No existe relación directa y significativa entre el liderazgo en la dimensión de estímulo intelectual y el emprendimiento corporativo en la empresa Botica “Tony” S.R.L San Marcos, Cajamarca – 2020.

H1: Existe relación directa y significativa entre el liderazgo en la dimensión de estímulo intelectual y el emprendimiento corporativo en la empresa Botica “Tony” S.R.L San Marcos, Cajamarca – 2020.

Tabla 11

Análisis de correlación entre liderazgo en su dimensión de Estímulo intelectual y emprendimiento corporativo en la Botica “Tony” S.R.L San Marcos, Cajamarca – 2020.

Correlaciones				
		DIM3	VAR2	
Rho de Spearman	DIM3	Coeficiente de correlación	1,000	,189
		Sig. (bilateral)	.	,760
		N	5	5
	VAR2	Coeficiente de correlación	,189	1,000
		Sig. (bilateral)	,760	.
		N	5	5

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

Se observa que el p valor (sig. = ,760) es mayor que el nivel de significancia 0,05, por lo que se rechaza la hipótesis alternativa y se acepta la hipótesis nula. Así mismo el coeficiente de correlación tiene un valor de ,189 esto demuestra que existe una relación lineal estadísticamente positiva muy débil, entre el liderazgo en su dimensión de estímulo intelectual hacia el



emprendimiento corporativo en los jefes de área; analizando la correlación de las variables con el coeficiente de Spearman.

Hipótesis específica 4

H0: No existe relación directa y significativa entre el liderazgo en la dimensión de consideración individual y el emprendimiento corporativo en la empresa Botica “Tony” S.R.L San Marcos, Cajamarca – 2020.

H1: Existe relación directa significativa entre el liderazgo en la dimensión de consideración individual y el emprendimiento corporativo en la empresa Botica “Tony” S.R.L San Marcos, Cajamarca – 2020.

Tabla 12

Análisis de correlación entre liderazgo en su dimensión de Consideración individual y emprendimiento corporativo en la empresa Botica “Tony” S.R.L San Marcos, Cajamarca – 2020.

Correlaciones				
			DIM4	VAR2
Rho de Spearman	DIM4	Coeficiente de correlación	1,000	-,316
		Sig. (bilateral)	.	,604
	N		5	5
	VAR2	Coeficiente de correlación	-,316	1,000
		Sig. (bilateral)	,604	.
	N		5	5

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



Se observa que el p valor (sig. = ,604) es mayor que el nivel de significancia 0,05, por lo que se rechaza la hipótesis alternativa y se acepta la hipótesis nula. Así mismo el coeficiente de correlación tiene un valor de -,316 por lo tanto existe una correlación lineal estadísticamente significativa negativa débil, entre el liderazgo en su dimensión de consideración individual hacia el emprendimiento corporativo, en jefes de área; analizando la correlación de las variables con el coeficiente de Spearman.

Hipótesis específica 5

H0: No existe relación directa y significativa entre el liderazgo en la dimensión de Tolerancia Psicológica y el emprendimiento corporativo en la empresa Botica “Tony” S.R.L San Marcos, Cajamarca – 2020.

H1: Existe relación directa significativa entre el liderazgo en la dimensión de Tolerancia Psicológica y el emprendimiento corporativo en la empresa Botica “Tony” S.R.L San Marcos, Cajamarca – 2020.



Tabla 13

Análisis de correlación entre liderazgo en su dimensión Tolerancia Psicológica y emprendimiento corporativo en la empresa Botica “Tony” S.R.L San Marcos, Cajamarca – 2020.

Correlaciones				
			DIM5	VAR2
		Coefficiente de correlación	1,000	,472
	DIM5	Sig. (bilateral)	.	,422
		N	5	5
Rho de Spearman		Coefficiente de correlación	,472	1,000
	VAR2	Sig. (bilateral)	,422	.
		N	5	5

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

Se observa que el p valor (sig. = ,422) es mayor que el nivel de significancia 0,05, por lo que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alternativa. Así mismo el coeficiente de correlación tiene un valor de ,472 por lo tanto existe una relación lineal estadísticamente significativa positiva débil, entre el liderazgo en la dimensión de inspiración motivacional hacia el emprendimiento corporativo, en jefes de área; analizando la correlación de las variables con el coeficiente de Spearman.



CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

4.1 Discusión

En esta investigación, se logró identificar que existe una correlación muy débil entre el liderazgo y el emprendimiento corporativo de la empresa Botica “Tony” S.R.L San Marcos, Cajamarca – 2020, mediante el cruce de ambas variables los resultados obtenidos fueron según los totales un 60% indica que “la mayoría de veces sí” se cuenta con liderazgo, así mismo un 100% afirma que la “mayoría de veces si” existe emprendimiento corporativo (tabla 2); también por la constatación de la hipótesis mediante el análisis estadístico se observa que el p valor (sig. = ,863) es mayor que el nivel de significancia 0.05, por lo tanto, existe suficiente evidencia estadística para aceptar la hipótesis nula, además del resultado del coeficiente de correlación (,108) que sostiene que la correlación entre ambas variables es muy débil, analizando la correlación de las variables con el coeficiente Rho de Spearman.

La correlación muy débil que presentan las variables se debe a que el 60% de los encuestados, son trabajadores que cumplen con un horario y funciones específicas, mientras que el 40% están netamente involucrados con el manejo del negocio, por ello se observó que el mayor porcentaje de los encuestados al solo cumplir con las tareas asignadas no se sienten identificados como para manejar el negocio.



Cabe señalar que, el liderazgo y sus dimensiones (influencia idealizada, inspiración motivacional, estímulo intelectual, consideración individual y tolerancia psicológica) no tiene relación con el emprendimiento corporativo para los encuestados, en otras palabras, los encargados de sede con un determinado nivel de liderazgo no tienen correlación directa o inversa con el nivel de emprendimiento corporativo, ya que la investigación demuestra que ambas variables son independientes.

Según Cerquera y Castellanos (2013) en su investigación “Liderazgo, calidad de vida y bienestar” mencionan que las falencias para el éxito organizacional se da en la calidad de interacción de los colaboradores y su líder y puede variar de manera constante en base al acercamiento que los colaboradores tengan con su líder ya sea por confianza, afinidad o respeto, por otro lado los que no tienen esa relación directa con el líder desarrollan tensión en la calidad del bienestar psicológico. En ese mismo sentido consideran que existe insatisfacciones de los colaboradores que influye en el nivel de desempeño individual y organizacional, lo que afecta la calidad del servicio que se brinda.

Por otro lado Portugal et al. (2019) en su investigación “liderazgo y su relación con el emprendimiento empresarial en el estado de Nayarit” obtuvo como resultado que efectivamente el liderazgo es importante para el emprendimiento empresarial, y que existe una significativa relación entre ambas variables. Bendezu (2019), en su tesis “Liderazgo Transformacional y Desempeño Laboral en el área de Admisión de la Clínica Oftalmológica Confía, San Isidro, 2019” demostró que existe correlación positiva débil entre ambas variables, comprobando con el coeficiente Rho



de Spearman 0,439 y un p valor de 0,004; por lo tanto, sí se mejora el liderazgo transformacional se puede mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la Clínica Oftalmológica Confía, siendo el énfasis al área de Admisión de la Clínica en mención.

Se considera que la labor del líder dentro de un grupo de personas es primordial, ya que posee los conocimientos necesarios para saber guiar y gestionar la empresa en la obtención de los objetivos y metas establecidas, así mismo, el emprendimiento corporativo de los colaboradores permitirá tener mayores posibilidades de crecer, mantenerse en el mercado y tener éxito.

Respecto al primer objetivo específico “determinar la relación entre el liderazgo en la dimensión de influencia idealizada y el emprendimiento corporativo en la Botica “Tony” S.R.L San Marcos, Cajamarca – 2020, se logró identificar mediante el cruce de variables que el 60% de jefes de área manifiesta que la “mayoría de veces sí” se da la influencia idealizada y el emprendimiento corporativo; así también por la constatación de la hipótesis en el análisis estadístico se observa que el p valor (sig. = ,306) es mayor que el nivel de significancia 0,05, por lo que existe suficiente evidencia estadística para aceptar la hipótesis nula y rechaza la hipótesis alternativa, además del resultado del coeficiente de correlación (,580) que sostiene una correlación positiva media entre ambas variables, para ello se utilizó el coeficiente de Spearman.

Esta primera dimensión del liderazgo (influencia idealizada), hace referencia a la capacidad que posee el líder para entusiasmar, transmitir confianza y respeto hacia los colaboradores. El líder actúa de modo que sus seguidores lo admiren y lo quieran imitar, convirtiéndose en un modelo



idealizado con un alto grado de poder simbólico. Los líderes dan ánimo, aumentan el carisma, entusiasmando a sus seguidores, para seguir sus ideales, comunicando sus visiones de futuros realizables con fluidez y seguridad. Proveen una visión clara de sus objetivos, lo cual estimula la energía para lograr altos niveles de desempeño en el desarrollo de sus actividades (González, et al., 2013). Los resultados obtenidos indican que existe confianza entre los colaboradores y el líder para asumir riesgos y metas que serán retos importantes para su carrera profesional y para la empresa.

Peñañiel (2017) en su tesis “Liderazgo transformacional y su influencia en la gestión institucional de institutos tecnológicos superiores de la provincia de Los Ríos, durante el año 2015”, obtuvo como resultado mediante el análisis de regresión simple un P valor de 0.000 al nivel de significación de 0,05, lo que permitió aceptar la hipótesis alternativa; llegando a la conclusión de que la Influencia idealizada del liderazgo transformacional influye en la gestión institucional de los institutos tecnológicos superiores de la provincia de Los Ríos.

Respecto al segundo objetivo específico que busca determinar la relación del liderazgo en la dimensión de Inspiración motivacional y el emprendimiento corporativo en la empresa Botica “Tony” S.R.L San Marcos, Cajamarca – 2020, se logró identificar mediante el cruce de variables que el 40% menciona que la “mayoría de veces sí” se cuenta con emprendimiento corporativo en la empresa y afirman que “algunas veces sí, algunas veces no”, existe inspiración motivacional; así también por la constatación de la hipótesis en el análisis estadístico se observa que el p valor (sig. = ,760) es mayor que el nivel de significancia 0,05, por lo que se acepta la hipótesis nula y se



rechaza la hipótesis alternativa, Así mismo el coeficiente de correlación tiene un valor de 0,189 esto demuestra que existe una correlación estadísticamente positiva muy débil; analizando la correlación de las variables con el coeficiente Rho de Spearman.

Inspiración Motivacional hace referencia cuando el líder aumenta el optimismo y el entusiasmo, crea una visión estimulante y atractiva para sus seguidores. Además, sabe comunicar su visión de modo convincente con palabras y también con su propio ejemplo (González, et al., 2013). Los factores que influyen para que la correlación sea positiva muy débil es que los líderes no están generando de manera oportuna ese compromiso organizacional que necesitan sus colaboradores para que las metas que se propongan sean aún más ambiciosas de lo que se quiere.

Sin embargo, Montesa (2017) en su tesis Liderazgo transformacional y la Percepción Docente en las Instituciones Educativas Públicas de Educación Inicial del Distrito de Chiclayo-2016” concluye que el nivel de la dimensión inspiración motivacional del liderazgo es alto, según la percepción del 77,3% de los docentes de las instituciones educativas de educación inicial de Chiclayo. En los indicadores se destaca que los comportamientos del director que mejor perciben los docentes son la forma optimista de hablar del futuro (80,7%) y la confianza del cumplimiento de las metas (79,3%). Los resultados determinan que los directores están ejerciendo liderazgo transformacional de manera exitosa, sobre todo en esta dimensión que es la de mejor percepción docente.



Por lo cual los indicadores, tales como la forma optimista de hablar del futuro y la confianza del cumplimiento de las metas de manera continua permiten ser factores de inspiración motivacional que posee todo líder a fin de lograr una respuesta influyente en los colaboradores que tiene a cargo.

Respecto al tercer objetivo específico que busca determinar la relación del liderazgo en su dimensión de estímulo intelectual y el emprendimiento corporativo en la empresa Botica “Tony” S.R.L San Marcos, Cajamarca – 2020, se logró identificar mediante el cruce de variables que el 20% manifiesta que la “mayoría de veces si” existe emprendimiento corporativo y la” mayoría de veces no” se cuenta con estímulo intelectual; así también por la constatación de la hipótesis en el análisis estadístico se observa que el p valor ($\text{sig.} = ,760$) es mayor que el nivel de significancia 0,05, por lo que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alternativa, así mismo el coeficiente de correlación tiene un valor de 0,189 esto demuestra que existe una correlación positiva muy débil; analizando la correlación de las variables con el coeficiente Rho de Spearman.

Estimulación Intelectual se da cuando el líder fomenta nuevos enfoques para resolver viejos problemas, hace hincapié en la inteligencia, la racionalidad en la solución de problemas; motiva a sus seguidores a pensar el modo de realizar las actividades diferentes. Llegan a ser más innovadores con respecto a su análisis de problemas y de las estrategias que usan para resolverlos (González, et al. 2013). Los factores que implican que la correlación positiva sea muy débil se debe al poco desarrollo por parte del líder en brindarles oportunidades a los colaboradores para



empoderarlos, la idea es lograr soluciones innovadoras y alternativas a fin de lograr desarrollo de talento a nivel de la empresa.

Sin embargo, Ramirez (2018), en su investigación “Liderazgo transformacional y manejo de conflictos en los trabajadores administrativos de la Empresa Corplimax S.A.C – Lima – 2018” demuestra mediante el coeficiente de Pearson 0.573 que existe una correlación positiva considerable entre la dimensión estímulo intelectual del liderazgo y el manejo de conflictos. Así mismo un 56% de los encuestados perciben un nivel medio en estimulación intelectual, por lo cual recomiendan implementar programas para el desarrollo cognitivo, en la cual se someterá a evaluación de las deficiencias que tengan los colaboradores, teniendo como objetivo un mejor desarrollo en el nivel administrativo.

Respecto al cuarto objetivo específico que busca determinar la relación entre el liderazgo en la dimensión de consideración individual y el emprendimiento corporativo en la empresa Botica “Tony” S.R.L San Marcos, Cajamarca – 2020, se logró identificar mediante el cruce de variables que el 80% manifiesta que la “mayoría de veces sí”, existe emprendimiento corporativo y “algunas veces sí, algunas veces no” se cuenta con consideración individual; así también por la constatación de la hipótesis en el análisis estadístico se observa que el p valor (sig. = ,604) es mayor que el nivel de significancia 0,05, por lo que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alternativa, así mismo el coeficiente de correlación tiene un valor de (-,316) esto demuestra que existe una correlación lineal estadísticamente negativa muy débil; analizando la correlación de las variables con el coeficiente Rho de Spearman.



Consideración Individual hace referencia a la habilidad que posee un líder para diagnosticar necesidades individuales y atenderlas de forma personalizada, trata individualmente a cada miembro del grupo, da formación, aconseja. El líder tiene en cuenta las necesidades de cada persona para guiar a cada una según su potencial, el líder actúa como entrenador (coach), abriendo oportunidades de aprendizaje, creando un clima de apoyo, es un líder que escucha y sabe delegar, dando luego un feedback constructivo al subordinado (González, et al. 2013). Los factores que permiten que esta correlación sea negativa débil se debe a la falta de reconocimiento individualizado a los colaboradores de la empresa, el líder tiene que brindar apoyo o coaching a sus colaboradores para que sientan que son valorados por individualidad.

Sin embargo, Morales (2018) en su tesis “Liderazgo Transformacional y el Desarrollo Organizacional en los colaboradores de la Asociación Mutualista de Técnicos y Suboficiales de la Fuerza Aérea del Perú Barranco - 2018” demuestra que existe una correlación altamente significativa entre la dimensión consideración individual del liderazgo y el desarrollo organizacional, mediante un R de Pearson de 0,782 a un nivel de significancia de 0,000 menor a 0,05. Así mismo un 53.3% de los encuestados consideran que cuentan con un nivel medio de liderazgo en su dimensión de consideración individual, por lo cual recomiendan atender individualmente las necesidades de los colaboradores, escucharlos, preocuparse por ellos, orientándolos en el desarrollo de sus funciones de la empresa, capacitarlos y buscar su integración con sus demás compañeros.



En cuanto al quinto objetivo específico que busca determinar la relación entre el liderazgo en la dimensión de tolerancia psicológica y el emprendimiento corporativo en la empresa Botica “Tony” S.R.L San Marcos, Cajamarca – 2020, se logró identificar mediante el cruce de variables que el 41,7% manifiesta que “siempre” existe emprendimiento corporativo y “siempre” se da la tolerancia psicológica; así también por la constatación de la hipótesis en el análisis estadístico se observa que el p valor (sig. = ,422) es mayor que el nivel de significancia 0,05, por lo que existe suficiente evidencia estadística para aceptar la hipótesis nula y rechazar la hipótesis alternativa, además el resultado del coeficiente de correlación es (.472) que sostiene la correlación positiva débil entre ambas variables, para ello se utilizó el coeficiente Rho de Spearman.

Tolerancia psicológica, el líder usa el sentido del humor para indicar equivocaciones, para resolver conflictos, para manejar momentos duros, aprender a tolerar los errores de los demás, cultivando la paciencia en la resolución de problemas (González, et al. 2013). Los factores que indican respecto a una correlación positiva débil se debe al poco desarrollo de la tolerancia y paciencia para indicar equivocaciones en el proceso de enseñanza aprendizaje dentro de la empresa.

Sin embargo, Minaya (2014) en su tesis el liderazgo transformacional de los directivos y las actitudes de los docentes hacia el compromiso organizacional en la institución educativa N°5084 "Carlos Philips Previ" Callao 2010-2011; demuestra que el 51.9% de los encuestados registra un nivel alto en la dimensión de tolerancia psicológica, además concluyen que el coeficiente de correlación de Pearson evidencia que entre la dimensión Tolerancia psicológica y



las actitudes de compromiso organizacional de los docentes existe una correlación positiva y altamente significativa ($r: 0.945$ y p valor: 0.00). Los principales factores que permitieron lograr estos resultados, fueron debido a la capacidad de manejar contextos de cambios incrementales así como resolución inmediata a problemas.

Con respecto a las limitantes en el desarrollo de la investigación, las mismas fueron en mediana proporción ya que su aparición tubo que exigir la búsqueda de alternativas para que se pueda desarrollar el trabajo, dentro de ellas, el no contar con antecedentes locales, ya que no se logró encontrar investigación que indique el estudio de ambas variables en el entorno local, otra de las limitantes fue la muestra pequeña a pesar de tomar la población completa para obtener los datos según las encuestas aplicadas.

4.2 Conclusiones

- Para dar respuesta al objetivo general, se determinó que no existe una relación entre el liderazgo y el emprendimiento corporativo, lo cual se evidenció a través de la prueba de correlación de Spearman, donde se obtuvo un p valor ($\text{sig.} = ,863$) el cual es mayor al nivel de significancia $0,05$, por lo que se acepta la hipótesis nula, y se rechaza la hipótesis alternativa, además a ello el coeficiente de correlación tiene un valor de $,108$; indicando que existe una correlación positiva muy débil.
- Se concluye que, no existe relación directa y significativa entre el liderazgo en su dimensión de influencia idealizada y el emprendimiento corporativo, ya que posee un resultado de p valor ($\text{sig} = 0,306$) en un nivel de significancia de $0,05$. Así mismo de



acuerdo al coeficiente de Spearman se demuestra que la correlación es positiva media entre ellas, ya que tiene un valor de 0,580.

- Se concluye que, no existe relación directa y significativa entre el liderazgo en su dimensión de inspiración motivacional y el emprendimiento corporativo, ya que se obtuvo un p valor (sig. = ,760) con nivel de significancia de 0,05 de acuerdo al coeficiente de Spearman. Además, se obtuvo como resultado de correlación un 0,189 el cual nos indica una correlación positiva muy débil.
- Se concluye que, no existe relación directa y significativa entre en liderazgo en su dimensión de estímulo intelectual y el emprendimiento corporativo, debido a que se obtuvo un p valor 0,760 mayor al nivel de significancia de 0,05. Así mismo se concluye que estas variables tienen una correlación positiva muy débil, según el resultado obtenido por el coeficiente de Spearman 0,189.
- Se concluye que, no existe relación directa y significativa entre las variables de liderazgo en su dimensión de consideración individual y emprendimiento corporativo, esto se debe al coeficiente de correlación de Spearman ya se obtuvo un p valor (sig. = ,604) mayor al nivel de significancia de 0,05. Así mismo se concluye que existe una correlación negativa débil entre las variables con un resultado de -0,316.
- Se concluye que, no existe relación directa y significativa entre las variables de liderazgo en su dimensión de tolerancia psicológica y emprendimiento corporativo, esto se fundamenta con el resultado obtenido de p valor (sig. = ,422) que es mayor al nivel de significancia de 0,05. Así mismo según el coeficiente de correlación de Spearman 0,472 se concluye que la correlación entre ambas variables es positiva débil.



- Por lo tanto, los factores que se requiere para consolidar ambas variables liderazgo y emprendimiento corporativo según lo mencionado por los autores en las investigaciones de la discusión son, la calidad de interacción de los colaboradores y su líder; que puede variar de manera constante en base al acercamiento que los colaboradores tengan con su líder ya sea por confianza, afinidad o respeto. Otro de los factores que influyen es la forma optimista de hablar del futuro y la confianza del cumplimiento de metas que transmiten los líderes, también se destaca el desarrollo cognitivo de los colaboradores, la atención a necesidades individuales tales como escucharlos, capacitarlos y preocuparse por ellos; como último factor se tiene en cuenta la capacidad de manejo de cambios y la resolución inmediata de problemas.
- La empresa Botica TONY requiere de estrategias tales como consolidar un cronograma de reuniones, un plan de trabajo a corto plazo y un calendario de capacitaciones, ya que es una empresa que se encuentra en crecimiento y que actualmente cuenta con 4 locales en la provincia de San Marcos distribuidos de la siguiente manera, dos en el distrito de Pedro Gálvez, uno en el distrito de Eduardo Villanueva y uno en el distrito de José Sabogal; también cuenta con un local en la provincia de San Pablo y uno en la provincia de Cajabamba.



REFERENCIAS

- Alvear, L., Luna, O., Navarro, S., & Salas, B. (2019). Estilos de liderazgo de la alta dirección en industrias exportadoras de Barranquilla. *Revista Venezolana de Gerencia*, XXIV(86).
- Barriuso, C. (2017). *Ambidextría organizativa y emprendimiento corporativo. Influencia del entorno y del carácter familiar*. Badajoz, España: Universidad de Extremadura.
- Bass. (2008). *Manual de liderazgo. teoría, investigación y aplicaciones empresariales*. Nueva York: Free press.
- Bendezu, O. (2019). *Liderazgo Transformacional y Desempeño Laboral en el área de Admisión de la Clínica Oftalmológica Confía, San Isidro, 2019*. Lima, Perú: Universidad César Vallejo.
- Borjas, L. (2012). *La competencia emprendimiento corporativo*. Caracas - Venezuela: Universidad Metropolitana / Universidad Experimental Simón Rodríguez.
- Cao, H. (2017). *Liderazgo: Evolución y funciones*. La Plata, Argentina: Universidad Nacional de la Plata.
- Cerquera, M., & Castellanos, A. (2013). *Liderazgo, Calidad de vida y bienestar*. Bogotá: Universidad del Rosario .
- Coduras, A., Gerrero, M., & Peña, I. (2011). *Emprendimiento corporativo en España*. España: GEM España-Fundación Xavier de Salas para la Dirección General de Política de la Pyme.
- Garay, S. (2016). *Liderazgo y logros en las organizaciones escolares de Chile*. Madrid, España: Universidad Complutense de Madrid.
- González, O., González, O., Ríos, G., & León, J. (2013). Características del liderazgo transformacional presentes en un grupo de docentes universitario. *Telos*, 15(3), 355-371.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill.



- Hernández, R., García, A., & Arroyo, H. (2014). “Percepción de los estudiantes de enfermería sobre los estilos de liderazgo de los docentes de la facultad de enfermería de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga De Ica”. *Revista enfermería a la vanguardia (REVAN)*, 46-53.
- Méndez, A., & Previdi, M. (2015). *Relación entre el nivel de inteligencia emocional y estilos de liderazgo en gerentes del sector farmacéutico del área metropolitana de Caracas 2014*. Caracas, Venezuela: Universidad Católica Andrés Bello.
- Mendoza Torres, M. R., & Ortiz Riaga, C. (Junio de 2006). El Liderazgo Transformacional, Dimensiones e Impacto en la Cultura Organizacional y Eficacia de las Empresas. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, XIV(1), 118-134. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/909/90900107.pdf>
- Minaya, M. (2014). *El liderazgo transformacional de los directivos y las actitudes de los docentes hacia el compromiso organizacional en la institución educativa N°5084 "Carlos Philips Previ" Callao 2010-2011*. Lima, Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Molero, f., Recio, P., & Cuadrado, I. (20 de Setiembre de 2010). *Infocop*. Obtenido de Consejo General de la Psicología de España: http://www.infocop.es/view_article.asp?id=3053
- Montesa, M. (2017). *Liderazgo transformacional y la Percepción Docente en las Instituciones Educativas Públicas de Educación Inicial del Distrito de Chiclayo-2016*. Piura, Perú: Universidad de Piura.
- Morales, W. (2018). *“Liderazgo Transformacional Y El Desarrollo Organizacional En Los Colaboradores De La Asociación Mutualista De Técnicos Y Suboficiales De La Fuerza Aérea Del Perú Barranco - 2018”*. Lima, Perú: Universidad Autónoma del Perú.
- Peñafiel, G. (2017). *Liderazgo transformacional y su influencia en la gestión institucional de institutos tecnológicos superiores de la provincia de Los Ríos, durante el año 2015*. Lima, Perú: Universidad Nacional Mayor De San Marcos .
- Pitre, R., Rodríguez, J., Hernández, H., & Cardona, D. (2017). Emprendimiento competitivo y productivo como renovador del sector salud en la Región Caribe. *Espacios*, 7.



- Portugal, M., Lopez, J., & Angulo, E. (2019). *Liderazgo y su relación con el emprendimiento empresarial en el estado de Nayarit*. Nayarit, México : Academia Journals.
- Quintana, C. (2016). *Estilos de liderazgo y valores laborales en enfermeras del Hospital José Agurto Tello de Chosica, Lima, 2016*. Lima, Perú: Universidad Peruana Unión.
- Quispe, R. (2018). *Perfil emprendedor de un grupo de alumnos del último año de negocios y otra de ingeniería de la Pontificia Universidad Católica del Perú en el año 2017*. Lima, Perú: Pontificia Universidad Católica Del Perú.
- Ramirez, B. (2018). *Liderazgo Transformacional Y Manejo De Conflictos En Los Trabajadores Administrativos De La Empresa Corplimax S.A.C – Lima – 2018*. Lima: Universidad Autónoma del Perú.
- Rivera, M. (2018). *El liderazgo y su influencia en la aplicación de estrategias competitivas en las empresas vitivinícolas de la provincia Mariscal Nieto - Región Moquegua 2014 - 2015*. Arequipa, Perú: Universidad Nacional De San Agustín De Arequipa.
- Robbins, S. (2013). *Comportamiento Organizacional 15 ED*. Mexico: Pearson Educación.
- Sánchez, H., Carlos, R., & Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Lima, Perú: Universidad Ricardo Palma, vicerrectorado de investigación.
- Sandoya, E. (2020). *Liderazgo transformacional para incrementar la competitividad de las PYMES del sector farmacéutico de la ciudad de Babahoyo, Provincia de Los Ríos*. Guayaquil – Ecuador: Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil - UTEG.
- Valencia, A., Gutiérrez, L., Montoya, L., Umba, A., & Montoya, I. (2017). Consideraciones acerca del emprendimiento estratégico como síntesis funcional de la identificación de oportunidades y la creación de ventajas competitivas. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, 143-159.



ANEXOS

ANEXO N.º 1. Ficha para validación del instrumento.



FICHA PARA VALIDACION DEL INSTRUMENTO

I. REFERENCIA

- 1.1. **Experto:** Isaias Montenegro Cabrera
- 1.2. **Especialidad:** Administrador de Empresas
- 1.3. **Cargo actual:** Docente
- 1.4. **Grado académico:** Doctor
- 1.5. **Institución:** Universidad Privada del Norte
- 1.6. **Tipo de Instrumento:** Cuestionario
- 1.7. **Lugar y fecha:** Cajamarca 04 de marzo de 2021

II. TABLA DE VALORACION POR EVIDENCIAS

N°	EVIDENCIAS	VALORACION					
		5	4	3	2	1	0
1	Pertinencia de indicadores	X					
2	Formulado con lenguaje apropiado	X					
3	Adecuado para los sujetos en estudio	X					
4	Facilita la prueba de hipótesis	X					
5	Suficiencia para medir la variable	X					
6	Facilita la interpretación del instrumento	X					
7	Acorde al avance de la ciencia y tecnología		X				
8	Expresado en hechos perceptibles		X				
9	Tiene secuencia lógica	X					
10	Basado en aspectos teóricos	X					
Total		40	8				

Coefficiente de valoración porcentual: c = 96%

III. OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES

.....

.....

.....

.....

Firma y sello del Experto



FICHA PARA VALIDACION DE INSTRUMENTO

I. REFERENCIA

- 1.1 Experto Erika Karina Terrones Becerra
- 1.2 Especialidad Administración
- 1.3 Cargo actual Docente
- 1.4 Grado Académico Maestra
- 1.5 Institución Universidad Privada del Norte
- 1.6 Tipo de Instrumento Cuestionario
- 1.7 Lugar y Fecha Cajamarca, 30 de marzo del 2021

II. TABLA DE VALORACION POR EVIDENCIAS

N°	TABLA DE VALORACION POR EVIDENCIAS	5	4	3	2	1	0
1	Pertinencia de indicadores	x					
2	Formulación con lenguaje apropiado	x					
3	Adecuados para los sujetos del estudio	x					
4	Facilita la prueba de hipótesis	x					
5	Suficiente para medir la variable	x					
6	Facilita la interpretación del instrumento		x				
7	Acorde al avance de la ciencia y la tecnología	x					
8	Expresado con hechos perceptibles	x					
9	Tiene secuencia lógica	x					
10	Basado en aspectos teóricos	x					
TOTAL		45	4				

Coefficiente de valoración porcentual: C = 48

III. OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES

.....

.....

.....

.....



Firma del experto



FICHA PARA VALIDACION DE INSTRUMENTO

I. REFERENCIA

1.1 Experto Saraí Nelly Samán Chingay
 1.2 Especialidad Administración
 1.3 Cargo actual Docente
 1.4 Grado Académico Mg. en Gestión Empresarial del Comercio Exterior
 1.5 Institución Universidad Privada del Norte
 1.6 Tipo de Instrumento Cuestionario
 1.7 Lugar y Fecha Cajamarca, 03 de marzo del 2021

II. TABLA DE VALORACION POR EVIDENCIAS

N°	TABLA DE VALORACION POR EVIDENCIAS	5	4	3	2	1	0
1	Pertinencia de indicadores	x					
2	Formulación con lenguaje apropiado	x					
3	Adecuados para los sujetos del estudio	x					
4	Facilita la prueba de hipótesis	x					
5	Suficiente para medir la variable	x					
6	Facilita la interpretación del instrumento		x				
7	Acorde al avance de la ciencia y la tecnología		x				
8	Expresado con hechos perceptibles	x					
9	Tiene secuencia lógica	x					
10	Basado en aspectos teóricos	x					
TOTAL		40	8				

Coefficiente de valoración porcentual: C = 48

III. OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES

.....


 Firma del experto



ANEXO N° 3. Encuesta.

ENCUESTA PARA DETERMINAR EL LIDERAZGO

Objetivo : Conocer la opinión para Determinar el Liderazgo y el emprendimiento corporativo de los jefes de área en la empresa Botica Tony, San Marcos-Cajamarca 2020.

Instrucción : Marque usted con un (x), el grado en el que está de acuerdo con las siguientes afirmaciones. La tabla que se muestra a continuación, presenta el significado de la escala mencionada.

Nota: Lea las alternativas de respuestas entregadas.

- Escriba usted el número que más lo identifique.
- Escriba usted solo una alternativa por ítem.

Alternativas de
respuestas:

Siempre.	5
La mayoría de veces sí.	4
Algunas veces sí, algunas veces no.	3
La mayoría de veces no.	2
Nunca	1



I.- Datos del encuestado

1.1. Sexo: _____

1.3. Tiempo de servicio: _____

1.2. Edad: _____

1.4. Grado de instrucción: _____

LIDERAZGO		Siempre.	La mayoría	Algunas veces sí, algunas	La mayoría de las	Nunca.
	Dimensión: Influencia idealizada					
1	¿Resalta la importancia cuando las metas de la empresa se logran con trabajo en equipo?					
2	¿Por el bienestar de la empresa es capaz de ir más allá de sus intereses personales?					
3	¿Cree usted que actúa de la mejor manera de modo que se gana el respeto de los demás?					
4	¿Cree usted que realiza acciones que favorecen a su condición de encargado de área?					
	Dimensión: Inspiración motivacional					
5	¿Usted habla en forma optimista acerca del futuro de la empresa?					
6	¿Usted Tiende a hablar con entusiasmo sobre las metas que se necesita lograr en su área?					
7	¿Usted construye una visión estimulante del futuro del área de trabajo?					
8	¿Expresa confianza en que se alcanzarán las metas planteadas dentro de la empresa?					
	Dimensión: Estímulo intelectual					
9	¿Usted tiende a evaluar creencias y supuestos para ver si son los apropiados para alcanzar las metas?					
10	¿Cuándo resuelve problemas tiende a buscar diferentes perspectivas?					
11	¿Observa los problemas desde ángulos diferentes para poder dar soluciones?					
12	¿Sugiere a los demás nuevas formas para que realicen su trabajo?					
	Dimensión: Consideración individual					
13	¿dedica gran parte de su tiempo a enseñar y entrenar a sus colaboradores?					
14	¿Trata como individuo y no como miembro de un grupo de trabajo a sus colaboradores a cargo?					
15	¿Considera usted, que cada uno tiene necesidades, habilidades y aspiraciones distintas a las de los demás?					
16	¿Ayuda a sus colaboradores a mostrar sus fortalezas para poder desarrollarse dentro de la empresa?					



Dimensión: Tolerancia Psicológica						
17	¿Usted maneja su carácter ante la presión del trabajo?					
18	¿Siente usted comprensión ante los errores que se puedan generar por los colaboradores en su labor diaria?					
19	¿Usted tiene aceptación y respeto sobre las opiniones de los demás colaboradores?					
20	¿Siente usted que en sus reuniones de equipo se cuenta con sentido del humor para relacionarse?					



ENCUESTA PARA DETERMINAR EL EMPRENDIMIENTO CORPORATIVO

EMPRENDIMIENTO CORPORATIVO		Siempre.	La mayoría de veces sí.	Algunas veces sí, algunas veces no	La mayoría de las veces no	Nunca.
	Dimensión: Regeneración Sostenible					
1	¿Cree usted que los nuevos productos son mejores que los productos líderes actuales que se ofrecen en los establecimientos?					
2	¿Cree usted que los productos que ofrecen tienen más aceptación por marca y laboratorio?					
3	¿Cree usted que estos productos solucionan problemas urgentes de los consumidores?					
4	¿Cree usted que incluir productos de diferentes laboratorios ayuda al crecimiento de las ventas?					
5	¿Usted cree que los productos necesitan publicidad para mantenerse en el mercado?					
6	¿Cree usted que los precios de los productos determinarían su permanencia en el mercado?					
	Dimensión: Rejuvenecimiento organizacional					
7	¿Cree usted que la logística de la empresa es adecuada?					
8	¿Cree usted que los procesos internos buscan la eficiencia y el ahorro de tiempo y dinero para la organización?					
9	¿Cree usted que todos los colaboradores tienen claro su rol y procedimiento de trabajo?					
10	¿Usted cree que realiza una buena gestión dentro de la empresa?					
11	¿Las coordinaciones en su lugar de trabajo son oportunas y no generan impases?					
12	¿Usted Considera que se le brinda el apoyo necesario cuando lo necesita?					
	Dimensión: Renovación estratégica					
13	¿Usted cree que la dirección estratégica tiene clara sus metas y propósitos?					
14	¿Usted cree que la dirección estratégica tiene la capacidad de transformar los obstáculos en oportunidades?					
15	¿Usted tiene conocimiento oportuno de las principales estrategias dentro de la organización?					
16	¿Usted da a conocer las ventajas que tienen y qué los diferencian de los demás establecimientos del mismo rubro?					
17	¿Usted cree que la organización a la que pertenece es competitiva?					
18	¿Cree usted que la empresa a la que pertenece está a la altura con la competencia?					
	Dimensión: Redefinición de dominio					



19	¿Usted cree que los productos tienen una rotación aceptable?					
20	¿Cree usted que los precios que manejan son los más convenientes con respecto a los de la competencia?					

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema General:</p> <p>¿Cuál es la relación entre el liderazgo y el emprendimiento Corporativo de los jefes de área en la empresa Botica Tony S.R.L. San Marcos-Cajamarca 2020?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>¿Cuál es la relación entre el liderazgo en su dimensión Influencia idealizada y el emprendimiento Corporativo de los jefes de área en la empresa Botica Tony S.R.L. San Marcos-Cajamarca 2020?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el liderazgo en su dimensión Inspiración motivacional y el emprendimiento Corporativo de los jefes de área en la empresa Botica Tony S.R.L. San Marcos-Cajamarca 2020?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el liderazgo en su dimensión Estimulo intelectual y el emprendimiento Corporativo de los jefes de área en la empresa Botica Tony S.R.L. San Marcos-Cajamarca 2020?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el liderazgo en su dimensión Consideración individual y el emprendimiento Corporativo de los</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación entre el liderazgo y el emprendimiento corporativo de los jefes de área en la empresa Botica Tony S.R.L. San Marcos-Cajamarca 2020.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Determinar la relación entre el liderazgo en su dimensión influencia idealizada y el emprendimiento Corporativo de los jefes de área en la empresa Botica Tony S.R.L. San Marcos-Cajamarca 2020.</p> <p>Determinar la relación entre el liderazgo en su dimensión Inspiración motivacional y el emprendimiento Corporativo de los jefes de área en la empresa Botica Tony S.R.L. San Marcos-Cajamarca 2020.</p> <p>Determinar la relación entre el liderazgo en su dimensión Estimulo intelectual y el emprendimiento Corporativo de los jefes de área en la empresa Botica Tony S.R.L. San Marcos-Cajamarca 2020.</p> <p>Determinar la relación entre el liderazgo en su dimensión Consideración individual y el emprendimiento Corporativo de los</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>H1: Existe relación directa y significativa entre el liderazgo y el emprendimiento corporativo de los jefes de área en la empresa Botica Tony S.R.L. San Marcos-Cajamarca 2020.</p> <p>H0: No existe relación directa y significativa entre el liderazgo el emprendimiento corporativo de los jefes de área en la empresa Botica Tony S.R.L. San Marcos-Cajamarca 2020.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Existe relación directa y significativa entre el liderazgo en su dimensión Influencia idealizada y el emprendimiento Corporativo de los jefes de área en la empresa Botica Tony S.R.L. San Marcos-Cajamarca 2020.</p> <p>Existe relación directa y significativa entre el liderazgo en su dimensión Inspiración motivacional y el emprendimiento Corporativo de los jefes de área en la empresa Botica Tony S.R.L. San Marcos-Cajamarca 2020.</p> <p>Existe relación directa y significativa entre el liderazgo en su dimensión Estimulo intelectual y el emprendimiento Corporativo de los jefes de área en la empresa Botica Tony S.R.L. San Marcos-Cajamarca 2020.</p> <p>Existe relación directa y significativa entre el liderazgo en su dimensión Estimulo intelectual y el</p>	Variable 1 Liderazgo				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
			Influencia idealizada	Atributo	1,2,3,4,5,6	<p>Escala:</p> <p>(1) Nunca;</p> <p>(2) Casi nunca;</p> <p>(3) Algunas veces;</p> <p>(4) La mayoría de veces;</p> <p>(5) Siempre.</p>	<p>Bajo</p> <p>Medio</p> <p>Alto</p>
				Conducta			
			Inspiración motivacional	Institucional	7,8,9,10,11		
				Individual			
			Estímulo intelectual	* Promoción del cambio.	12,13,14,15,16,17,18,19,20		
				* Potenciación de esfuerzo mayor.			
			Consideración individual	* Trato personal			
				* Apoyo			
Tolerancia Psicológica	* Uso del humor						
	* Manejo de errores						
Variable 2 Emprendimiento Corporativo							
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos			
Regeneración Sostenible	Nuevo Producto	1,2,3,4,5,6,7	<p>Escala:</p> <p>(1) Nunca;</p> <p>(2) Casi nunca;</p> <p>(3) Algunas veces;</p> <p>(4) La mayoría de veces;</p> <p>(5) Siempre.</p>	<p>Bajo</p> <p>Medio</p> <p>Alto</p>			
	Tiempo Prolongado						
Rejuvenecimiento organizacional	Mejorar Procesos	8,9,10,11,12,13,					
	Gestión Adecuada	14,					
Renovación estratégica	Nueva dirección estratégica.	15,16,17,18,19,20					
	Competitividad						
Redefinición de dominio	Nuevo Mercado/producto						

<p>jefes de área en la empresa Botica Tony S.R.L. San Marcos-Cajamarca 2020?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el liderazgo en su dimensión Tolerancia Psicológica y el emprendimiento Corporativo de los jefes de área en la empresa Botica Tony S.R.L. San Marcos-Cajamarca 2020?</p>	<p>jefes de área en la empresa Botica Tony S.R.L. San Marcos-Cajamarca 2020.</p> <p>Determinar la relación entre el liderazgo en su dimensión Tolerancia Psicológica y el emprendimiento Corporativo de los jefes de área en la empresa Botica Tony S.R.L. San Marcos-Cajamarca 2020.</p>	<p>emprendimiento Corporativo de los jefes de área en la empresa Botica Tony S.R.L. San Marcos-Cajamarca 2020.</p> <p>Existe relación directa y significativa entre el liderazgo en su dimensión Consideración individual y el emprendimiento Corporativo de los jefes de área en la empresa Botica Tony S.R.L. San Marcos-Cajamarca 2020.</p> <p>Existe relación directa y significativa entre el liderazgo en su dimensión Tolerancia Psicológica y el emprendimiento Corporativo de los jefes de área en la empresa Botica Tony S.R.L. San Marcos-Cajamarca 2020.</p>					
Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos				Estadística a utilizar	
<p>Tipo: Básico</p> <p>Diseño: No experimental Transversal /Descriptivo Correlativo</p> <p>Método: Hipotético - Deductivo</p>	<p>Población: jefes y personal contador, logístico y administrador de la Empresa Botica Tony S.R.L</p> <p>Tipo de muestreo: No probabilístico y por conveniencia</p> <p>Tamaño de muestra: Muestra 5 personas entre jefes y personal contador, logístico y administrador de la empresa Botica Tony S.R.L</p>	<p>Variable 1: Liderazgo</p> <p><i>Técnica:</i> Encuesta</p> <p><i>Instrumento:</i> Cuestionario</p> <p><i>Monitoreo:</i> 45 minutos</p> <p><i>Ámbito de Aplicación</i> empresa Botica Tony S.R.L</p> <p><i>Forma de Administración:</i> individual</p> <p>Variable 2: Emprendimiento corporativo</p> <p><i>Técnicas:</i> Encuesta</p> <p><i>Instrumentos:</i> Cuestionario</p> <p><i>Monitoreo:</i> 45 minutos</p> <p><i>Ámbito de Aplicación</i> empresa Botica Tony S.R.L</p> <p><i>Forma de Administración:</i> individual</p> <p>Año: 2017</p>				<p>DESCRIPTIVA: Excel</p> <p>Variable 1: Liderazgo</p> <p>Variable 2: Emprendimiento corporativo</p> <p>INFERENCIAL: paquete estadístico SPSS 24</p> <p>Correlación de las variables 1 y 2</p> <p>Rho de Spearman</p>	