

# DISPOSICION PSICOLOGICA Y EXPECTATIVAS DEL ESTUDIANTE UNIVERSITARIO PARA LA FORMACION DE EMPRESAS Y EL ROL GERENCIAL\*

Luis Vicuña Peri\*\*

Se trabajó con una muestra de estudiantes de la UNMSM que cursan el cuarto y quinto año de estudios en diferentes Facultades. Queremos despejar las siguientes interrogantes: ¿Pertener a una determinada Facultad Académico-Profesional, influye sobre las disposiciones y sobre las expectativas psicológicas para la formación de empresas y asumir el rol gerencial? y también ¿Difieren los varones de las mujeres en las disposiciones y expectativas psicológicas para la formación de empresas y asumir el rol gerencial? El método para despejar las interrogantes formuladas es descriptivo comparativo de tipo exploratorio. Para la recolección de datos se elaboró dos cuestionarios: el primero sobre Disposiciones Psicológicas para la formación de Empresas y el Rol Gerencial, el segundo fue un cuestionario de autopercepción y además se utilizó la Escala M-L-1996 de Motivación. Los datos recolectados fueron sometidos al análisis de varianza de dos factores. Al concluir el análisis se encontró que hay diferencias significativas en la motivación únicamente en dirección a las Facultades y no así por género, donde la motivación de afiliación caracteriza prioritariamente al estudiante sanmarquino próximo a egresar. Finalmente el 90% de los examinados manifiestan su voluntad para formar empresas de los cuales el 49 % se inclina por las empresas de servicios, el 22% por las empresas de comercialización y el 19% por empresas de producción. El 10 % dice no poder formar empresas.

**Palabras Clave:** Disposición psicológica, expectativas, autopercepción, motivación.

*We worked with a students sample of the UNMSM in the quarter and fifth year of studies in different faculties. We wanted to clear the*

---

\* Colaboradores: Mildred Paredes, Hector Hernández, Rolando Solis, José C. Rivera, Jonan Pecho .

\*\* Email: d280050@unmsm.edu.pe.

*following questions: To belong to a given academic faculty influences on the arrangements and on the psychological expectations for starting business and to assume the managerial role? and also. Are different the males of the women in the arrangements and psychological expectations for the start business and to assume the managerial role? The method to clear the formulated questions is descriptive comparative of exploratory type. For the data compilation were elaborated two questionnaires: the first on psychological arrangements for the companies starting and the managerial role, the second was a questionnaire of self perception and furthermore was used the scale M-L-1996 of motivation. The gathered data was submitted to the variance analysis of two factors. Upon concluding the analysis was found that there are meaningful differences in the motivation solely in different faculties and not thus by gender, where the affiliation motivation characterizes prioritarily to the sanmarquino student next to finish carrers. Finally 90 % of the examined express their will to start business wich 49 % is inclined for services company, 22% by selling companies and 19% by production companies. 10 % says not to be able to form companies.*

**Key Words:** *Psychological arrangements, expectations, self perception, motivation.*

Los modelos económicos de los últimos años en relación a las políticas de empleo, la generación de puestos y las condiciones laborales vienen sufriendo cambios significativos, pasando de un acceso al trabajo con características de dependencia a una determinada institución a la condición de prestación de servicios contractualmente estipulada. Esta realidad genera la necesidad en el individuo de capacitarse en búsqueda de satisfacer las demandas del mercado laboral y en el mejor de los casos convertirse en el promotor protagónico de nuevos puestos de trabajo mediante la gestión empresarial sea ésta: de servicios, de producción y de comercialización. Sin embargo el acceso a este rol protagónico para generar nuevos puestos de trabajo mediante la gestión empresarial no es espontánea a los cambios que vienen ocurriendo en las condiciones laborales, es más bien la respuesta del individuo que se autopercebe como eficiente y capaz de lograr metas a corto, mediano o largo plazo con

objetivos adquiridos y desarrollados en el curso de su vida, y orientados mediante la formación académica otorgada por la universidad. Es decir si contamos con una población estudiantil que está próxima a concluir sus estudios universitarios y que tengan alta disposición y expectativas psicológicas para asumir los retos y los riesgos que la gestión empresarial lleva implícitas.

Ante esta situación, cuando trabajamos con una muestra de estudiantes de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos pertenecientes a diferentes Facultades y agrupadas en tres áreas académico-profesionales, queremos despejar las siguientes interrogantes:

- a) ¿La Facultad Académico Profesional a la que pertenece el estudiante, influye sobre las disposiciones y sobre las expectativas psicológicas para la formación de empresas y asumir el rol gerencial?
- b) ¿Difieren los varones de las mujeres en las disposiciones y expectativas psicológicas para la formación de empresas y asumir el rol gerencial?

Despejando estas interrogantes habremos alcanzado los siguientes objetivos:

1. Identificar si la Facultad a la que pertenecen los estudiantes y el género son variables influyentes sobre las disposiciones y expectativas psicológicas para la formación de empresas y asumir el rol gerencial.
2. Identificar si en función a las Facultades a las que pertenecen los estudiantes y el género difieren las preferencias hacia una de las siguientes clases de empresas: de servicios, de comercialización de producción o combinadas.
3. Identificar el porcentaje de estudiantes agrupados por áreas académico profesionales con alta disposición y expectativas psicológicas para la formación de alguna de las siguientes clases de empresas: de servicio, de comercialización, de producción o combinadas.

Asumimos las disposiciones psicológicas como procesos internos con componentes innatos y aprendidos que facilitan a la persona la planificación, ejecución, reestructuración en un campo de la actividad humana y que puede explorarse teniendo como referencia cualidades que tipifican a una determinada clase de personas cuya línea de vida está definida por su acción dominante. Para el presente estudio nuestra referencia es el fruto de investigaciones promovidas por la Oficina Internacional del Trabajo, principalmente los trabajos de G. G. Merdith, director del Centro de Investigaciones sobre Gestión Financiera de la Universidad de Nueva Inglaterra, de Armidale, Nueva Gales del Sur (Australia); P. A. Neck, ex Jefe de la Sección de Desarrollo de la Pequeña Empresa del Servicio de Desarrollo Gerencial de la OIT y R. E. Nelson, Director de la División de Estudios Comerciales de la Universidad de Illinois, de Urbana (EE:UU), para quienes los empresarios son personas que tienen la capacidad de descubrir y evaluar oportunidades en los negocios, de reunir recursos necesarios para aprovecharlas y de obrar en forma apropiada para lograr éxito. Para estos investigadores las cualidades de los empresarios son las siguientes:

- Confianza en sí mismo, definida como seguridad personal, independencia, individualismo y optimismo.
- Conciencia de la tarea necesaria y del resultado buscado, en términos de necesidad, deseo de lucro, tenacidad, perseverancia, determinación, laboriosidad, empuje, energía, iniciativa.
- Capacidad para asumir riesgos, en el sentido de sentir gusto por el riesgo calculado y gusto del desafío.
- Capacidad para dirigir, exteriorizada en conducta de dirigente acompañada por la facilidad para establecer buenas relaciones con otras personas y sensible a las sugerencias y críticas.
- Originalidad, en términos de capacidad de innovar, creatividad, flexibilidad (ausencia de prejuicios) , ingenio, talentos variados y buen manejo de la información.
- Conciencia del futuro, expresada como previsión y sensibilidad a las tendencias que se manifiestan.

- Capacidad para la planificación y control y el empleo eficaz del tiempo.

Señalan los autores que no es probable que se encuentre alguna vez un empresario que se destaque en la totalidad de las cualidades enumeradas, pero si es muy probable que desarrollen la mayor parte de dichas cualidades, sobre todo la confianza en sí mismo, la capacidad de asumir riesgos, la flexibilidad, la necesidad de realizar y el deseo de ser independiente.

Por otra parte asumimos a las expectativas psicológicas como el componente motivacional que actúa como punto crítico en las diferentes actividades humanas ante los cuales los sujetos se cargan de energía para la acción, estos puntos críticos según Mc Clelland surgen como necesidades claramente definidas tales como: la afiliación, el logro y el poder ser capaces de orientar la vida de los individuos dándoles significado a sus acciones.

En la presente investigación las variables independientes son: la Facultad Académico Profesional a la que pertenece el estudiante y el género.

Las variables dependientes fueron: las disposiciones y expectativas psicológicas para la formación de empresas y asumir el rol gerencial.

La variable controlada fue que todos los sujetos de la muestra pertenezcan a la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, con matrícula vigente al cuarto o quinto año de estudios o sus equivalentes en ciclos académicos (séptimo al décimo) durante el año lectivo 1997.

Hipotéticamente por la naturaleza de la formación académico profesional y por razones culturales esperamos encontrar: diferencias significativas en función a las Facultades Académicas a las que pertenecen los estudiantes de los últimos ciclos universitarios y diferencias significativas en función al género, sin que ambas variables interactúen.

## METODO

**Metodología:** La presente investigación es descriptiva comparativa de tipo exploratoria, puesto que hacemos un análisis situacional de los estudiantes sanmarquinos de los últimos ciclos de formación

académico-profesional respecto a sus expectativas y disposiciones psicológicas hacia la formación de empresas y el rol gerencial.

**Sujetos:** Se trabajó con una muestra constituida por 736 estudiantes obtenida por el método probabilístico por conglomerados y azar simple con un riesgo de error del 0.10 y un nivel de confianza del 0.05, para lo cual se utilizó como fuente el Boletín Nro 6 sobre Estadísticas Académicas y Administrativas publicada por la Oficina General de Investigación y Planificación de la UNMSM de Agosto-Setiembre de 1997.

**Muestreo:** Los conglomerados se constituyeron en función a la agrupación por áreas y año de ingreso a la Universidad. Las áreas vigentes a la fecha son Area A (Facultades: Medicina, Farmacia, Odontología, Medicina Veterinaria, Ciencias Biológicas y Psicología), Area B (Facultades: Química, Administración, Contabilidad, Economía, Física, Matemáticas, Geología, Ing. Industrial, Ing. Electrónica), Area C ( Facultades: Derechos, Letras y CC.HH. Educación y Ciencias Sociales).

**Instrumentos:** Se elaboraron dos cuestionarios, el primero sobre Disposiciones Psicológicas para la Formación de Empresas y hacia el Rol Gerencial, y un Cuestionario de Autopercepción de escala ordinal así mismo se utilizó la Escala M-L-1996 de Motivación.

EL cuestionario sobre Disposiciones Psicológicas contiene 60 ítems distribuidos en ocho subtests o escalas, cada una evalúa las disposiciones del examinado respecto a las cualidades de los empresarios señaladas líneas arriba y están identificadas con números romanos tal como a continuación se reproduce.

<b>Subtest o Escala</b>	<b>Número de ítems</b>
I. Confianza en sí mismo	06
II. Conciencia de la tarea necesaria	08
III. Capacidad de asumir riesgos	08
IV. Capacidad para dirigir	08
V. Originalidad	08
VI. Conciencia de futuro	07
VII. Capacidad para la planificación	07
VIII. Empleo eficaz del tiempo	08

La validez se fijó por el método de contenido, utilizando el criterio de diez jueces expertos en Psicología Organizacional, seleccionando los ítems que resultaron desde la óptica de los expertos conformes a los criterios cuyas opiniones deberán resultar significativas al 0.05 de margen de error, mediante el análisis del Ji Cuadrado. Para la confiabilidad se utilizó el método de la consistencia interna, obteniendo coeficientes que fueron desde un mínimo de 0.88 hasta 0.96, tal como podrá verse en la tabla 1. Asimismo se utilizó el método de constructo mediante la intercorrelación entre subtest y test total encontrando correlaciones significativas, lo que nos dice que cada subtest esta midiendo parte de la misma variable explorada tal como puede verse en la tabla 2.

**TABLA 1. CONFIABILIDAD POR EL MÉTODO DE CONSISTENCIA INTERNA DE TEST DE DISPOSICIONES PSICOLÓGICAS PARA LA FORMACIÓN DE EMPRESAS Y EL ROL GERENCIAL.**

Sub test	r <sub>20</sub>
Confianza en sí mismo	0.88
Conciencia de la tarea necesaria	0.90
Capacidad de asumir riesgos	0.91
Capacidad para dirigir	0.94
Originalidad	0.92
Conciencia de futuro	0.90
Capacidad para la planificación	0.92
Empleo eficaz del tiempo	0.93
Test Total	0.96

La escala ordinal de expectativas estuvo constituida por tres ítems: el primero tipo encuesta por el que se pregunta al examinado si formaría o no una empresa, el segundo ítem está supeditado a la respuesta afirmativa preguntando que clase de empresa: de servicio, de comercialización o de producción, el sujeto debe contestar en base a su preferencia. El tercer ítem esta dirigido para aquellos examinados que contestaron negativamente para la formación de empresas, debiendo ordenar entre cuatro opciones las razones por las que no está dispuesto a formar una empresa.

La confiabilidad de esta escala ordinal de expectativas fue fijada por el método del test-retest obteniendo un coeficiente de 0.98.

La Escala M-L-1996 fue elaborada por el autor para la investigación de 1996 constituida por 18 situaciones estructuradas y tres preguntas correspondientes a cada una que hacen un total de 54 ítems. La validez se obtuvo por el método de constructo obteniéndose correlaciones significativas entre cada uno de sus componentes hecho que se confirma en la presente investigación (Tabla 2).

**TABLA 2. CORRELACIONES INTERTEST, TEST TOTAL DEL CUESTIONARIO DE DISPOSICIONES PARA LA FORMACION DE EMPRESA Y EL ROL GERENCIAL Y DEL CUESTIONARIO DE MOTIVACIONES M-L-1996.**

	I	II	ID	IV	V	VI	VII	VIII	Filiac	Poder	Logro
I											
III	0.43										
III	0.51	0.38									
IV	0.25	0.41	0.35								
V	0.35	0.42	0.28	0.46							
VI	0.38	0.37	0.22	0.34	0.41						
VII	0.52	0.46	0.44	0.33	0.48	0.46					
VIII	0.44	0.30	0.36	0.28	0.36	0.37	0.58				
Filiac	0.30	0.35	0.23	0.25	0.30	0.28	0.37	0.30			
Poder	0.20	0.20	0.17	0.13	0.16	0.15	0.24	0.21	0.72		
Logro	0.12	0.24	0.06	0.16	0.14	0.09	0.18	0.16	0.61	0.84	
Total	0.67	0.67	0.63	0.61	0.66	0.62	0.76	0.68	0.42	0.27	0.19

La confiabilidad se obtuvo por el método del test-retest hallándose un coeficiente de 0.88 al aplicarse la prueba con un intervalo de tres meses.

La recolección de datos fue en forma colectiva en grupos que fluctuaron desde un mínimo de 8 hasta un máximo de 15 examinados por vez, los estudiantes que aceptaron tuvieron toda la disposición del caso despertando en ellos curiosidad por conocer sus resultados.

## RESULTADOS

Para despejar las interrogantes si la Facultad Académica a la que pertenece el estudiante y el género influyen sobre las disposiciones y



expectativas psicológicas para la formación de empresas y el rol gerencial los datos fueron sometidos al análisis de varianza de dos factores el primero respecto a la Facultades que contemplan diecinueve dimensiones y el segundo factor el género con dos dimensiones, al concluir con los análisis se encontró que ni la facultad ni el género son variables influyentes sobre las disposiciones psicológicas para la formación de empresas y el rol gerencial, pero sí hay diferencias significativas en la motivación sólo en dirección a la Facultad Académica, el género tampoco plantea diferencias significativas en esta variable, así mismo no se registra interacción entre ambas variables tanto para las disposiciones como para las expectativas. Estos resultados pueden verse en el cuadro resumen de análisis de varianza que a continuación se reproduce.

**TABLA 3. RESUMEN DE ANALISIS DE VARIANZA EN FUNCION A LA FACULTAD A LA QUE PERTENECE EL ESTUDIANTE Y AL GENERO**

Nombre del subtest	Razón F. Total	F. por Facultad	F. por Género	F. Interacción
Confianza en sí mismo	1.70	1.90	0.99	1.92
Conciencia de la tarea necesaria y del resultado buscado.	0.52	0.90	0.60	0.92
Capacidad de asumir riesgos	1.88	1.98	0.88	1.50
Capacidad para dirigir	0.91	1.24	0.90	1.35
Originalidad	1.12	1.80	1.01	1.82
Conciencia del futuro	1.69	1.82	0.95	1.90
Capacidad para la Planificación y control	1.45	1.98	0.98	2.00
El empleo eficaz del tiempo	0.95	1.80	0.60	0.95
Total de disposiciones Psicológicas	1.89	1.96	0.39	1.80
Motivación de Afiliación	2.49*	3.80*	0.39	1.48
Motivación de Poder	3.92*	7.84*	0.28	0.52
Motivación de logro	3.33*	6.34*	0.57	0:72

Los asteriscos indican razones F significativas al 0.05 de margen de error ( $F' = 2.06$ )

En un análisis complementario se efectuaron correlaciones entre cada una de las escalas de Disposiciones con las Expectativas Motivacionales y se encontró que todas las escalas de disposiciones

se correlacionan significativamente con la motivación de afiliación, sólo cuatro escalas se correlacionan con la motivación de poder, y sólo dos con la motivación de logro, tal como puede verse en la Tabla 2.

Por otro lado, en la escala ordinal el 90% de los examinados manifiestan su voluntad para conformar una empresa frente al 10 % que señala no tener condiciones para formar una empresa.

El 90% de los examinados que manifiestan su voluntad para formar empresas se distribuyen de la siguiente manera:

- El 49% se inclina por la conformación de empresa de servicio.
- El 22% se interesan por formar empresas de comercialización.
- El 19% para empresas de producción.

En la siguiente tabla porcentual se presenta en detalle el porcentaje de estudiantes con y sin autopercepción favorable hacia la formación de empresas, y también la preferencia hacia el tipo de empresa que estarían dispuestos a formar.

**TABLA 4. DESCRIPCION DE LA ENCUESTA Y ESCALA DE ORDENAOÓN EN BASE A LA AUTOPERCEPOON PARA FORMAR EMPRESA Y CLASE DE EMPRESA EN FUNOÓN A LAS AREAS ACADÉMICO PROFESIONALES.**

AREA ACADEMICA	ALUMNOS Número	TIPO DE RPTA		TIPO DE EMPRESA		
		SI	NO	Servicios	Comerc.	Producc.
A	178	19.56	0.87	11.30	3.04	5.22
B	296	42.17	4.35	18.26	12.61	11.30
C	262	27.83	5.22	19.56	6.09	2.17
GENERAL	736	89.56	10.43	49.00	22.00	19.00

Con el objeto de identificar el grado de disposición y de expectativas para la formación de empresas y el rol gerencia! se calculó las medidas de tendencia central para la muestra en general , encontrando los resultados que se reproducen en la tabla 5.

Con el objeto de facilitar la lectura comparativa entre lo hallado y sus referencias estandard reproducimos a continuación las normas de interpretación de las puntuaciones directas en categorías, tanto del Cuestionario de Disposiciones Psicológicas para la formación de empresas y hacia el rol gerencial como de la escala de motivación.

**TABLA 5 MEDIDAS DE TENDENCIA CENTRAL PARA CADA UNO DE LOS SUBTEST DE LOS CUESTIONARIOS APLICADOS**

	I	II	III	IV	V	VI	VD	VIII	Total	MAfi	M.Pod	M.log
n	736	736	736	736	736	736	736	736	736	736	736	736
v.e.	16-20	13-43	21-41	18-43	13-43	11-42	14-42	8-48	118-335	18-103	18-100	23-99
Media	25.73	32.48	32.24	30.74	31.73	28.70	28.99	30.95	240.18	71.10	66.61	65.42
Md	25	32	32	31	32	28	28	31	239	71	66.50	65
Mo	23	32	30	31	31	28	26	31	239	69	61	64
DS	3078	4.12	4.45	4	3.84	4.09	4.61	5.39	24	11.73	12.38	13.15

**CONVERSION DE PUNTUACIONES DIRECTAS A CATEGORIAS DEL CUESTIONARIO DE DISPOSIOONES PSICOLOGICAS PARA LA FORMACION DE EMPRESAS Y HACIA EL ROL GERENCIAL.**

Categoría	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	TOTAL
Muy Alta	34-36	45-48	45-48	45-48	45-48	40-42	40-42	43-48	334-360
Alta	28-33	37-44	37-44	37-44	37-44	33-39	33-39	37-44	274-333
T. Alta	22-27	29-36	29-36	29-36	29-36	26-32	26-32	29-36	214-273
T. Baja	16-21	21-28	21-28	21-28	21-28	19-25	19-25	21-28	154-213
Baja	10-15	13-20	13-20	13-20	13-20	12-18	12-18	13-20	94-153
M. Baja	6-9	8-12	8-12	8-12	8-12	7-11	7-11	8-12	60-93

**CONVERSION DE PUNTUACIONES DIRECTAS A CATEGORIAS DEL INVENTARIO DE MOTIVACION.**

Categorías	Afiliación	Poder	Logro
Muy alto	101-108	101-108	101-108
Alto	83-100	83-100	83-100
Tendencia Alto	65-82	65-82	65-82
Tendencia Bajo	47-64	47-64	47-64
Bajo	29-46	29-46	29-46
Muy Baja	18-28	18-28	18-28

De la lectura comparativa entre la tabla 5 y las tablas de transformaciones de punta, se deduce lo siguiente:

Las escalas cuyas tendencias son muy favorables son las siguientes: Conciencia de la tarea necesaria y del resultado buscado (II), capacidad de asumir riesgos (III), conciencia del futuro (VI) y capacidad para la planificación y control (VII).

Las escalas donde sólo hay tendencia hacia lo favorable son: Confianza en sí mismo (I), capacidad para dirigir (IV), originalidad (V) y el empleo eficaz del tiempo (VIII).

Respecto a las motivaciones y expectativas, la motivación de afiliación a resultado con tendencia hacia la alta afiliación, seguida por la motivación de poder y con menor tendencia, pero cabe señalar, no baja, la motivación de logro, resultados que pueden verse en la tabla 5.

## DISCUSION

La Universidad Nacional Mayor de San Marcos, capacita a la juventud en diecinueve Facultades Académico Profesionales, cuya naturaleza en su contenido teórico y práctico rápidamente nos deja entrever que algunas Facultades deberían diferenciarse por un mayor interés para la conformación de empresas y el rol gerencial, por otro lado la motivación que teóricamente impulsa hacia el crecimiento sostenido en dirección a la autorrealización es la motivación de logro, sin embargo encontramos que las Facultades a las que pertenecen nuestros jóvenes próximos a egresar no plantean diferencias significativas sobre las disposiciones psicológicas para la formación de Empresas y el rol gerencial, este hecho posiblemente se deba a la creciente demanda en nuestro medio de diversos servicios que pueden ser cubiertos con idoneidad por profesionales de las diferentes especialidades lo que explica que el 49% se inclinan por la formación de este tipo de empresas en tanto que las empresas de comercialización que representan el 22% de los intereses tienden a ubicarse para las facultades que exigen un mayor rigor para las transacciones teórico-técnicas como es la administración y la jurisprudencia, en tanto que las facultades de alto rigor tecnológico se inclinan hacia las empresas de producción tal como las ingenierías y también administración.

Por otro lado, culturalmente se esperaría que la mujer opte por roles mas tradicionales que le demanden menor esfuerzo para asumir riesgos y tener que dirigir bajo su responsabilidad el trabajo de otros, cargándose así de roles y funciones atribuidos al varón, no obstante la mujer de ahora al parecer no se problematiza con estas funciones y se autopercibe como capaz para asumir las obligaciones que toda actividad empresarial y gerencial lleva consigo, esta autopercepción lleva a que la mujer no atribuya como exclusividad masculina a la

actividad empresarial, hecho que se presenta en la presente investigación cuando encontramos que el género no influye sobre las disposiciones psicológicas para la formación de empresas y asumir el rol gerencial.

Teóricamente la motivación de logro debe ser el componente motivacional para la actividad empresarial en cuanto este tipo de motivación tiene como incentivo la satisfacción de la tarea concluida hacia metas cada vez mayores donde el trabajo, el sacrificio de otras actividades, encuentran satisfacción retroalimentativa, donde el placer por el trabajo es superior a cualquier otra demanda que es asumida como trivial, este constante trabajo cuyo norte es siempre una meta posible demanda largas jornadas de trabajo hasta alcanzar lo esperado sin perder de vista su propia capacidad individual. La otra clase de motivación centrada en el poder lleva al sujeto a conquistar los fines cualquiera que sean los medios que se tengan que utilizar, con tal que la meta sea lograda, en esta clase de motivación el sujeto es capaz también, de mantener esfuerzo constante con la finalidad de alcanzar la capacidad que le haga sentirse amo y señor de la situación al conseguir la dirección y la centralización de la toma de decisiones y responsabilidad en sí misma. Curiosamente estas dos motivaciones están relativamente bajas, siendo la más alta la motivación de afiliación por la que el sujeto vive el impulso de alcanzar el reconocimiento de los demás, se encuentran orientados a satisfacer los objetivos de su grupo y se sienten realizados enmarcando sus metas con las que propone su equipo o su compañero de trabajo.

Como se podrá notar del resultado encontrado existe un pronóstico favorable hacia la conformación de empresas y asumir el rol gerencial, sin embargo existiendo la motivación de afiliación como principal componente el futuro de las empresas no asegura un desarrollo autosostenido, que se consigue cuando el reclutamiento de los miembros está en función a la capacidad productiva y no en la amigabilidad o parentesco cuyo futuro lo hace incierto, empresas así constituidas durarán mientras los gestores o promotores estén al frente pero una vez ausentes quedarán al vaivén de las circunstancias supeditadas a lo que la buena voluntad pueda hacer. Ante este hecho y dado que el futuro se toma favorable para la conformación de

empresas en base a las disposiciones psicológicas existentes en nuestros jóvenes, lo conveniente, salta a la vista, es la orientación a los futuros empresarios sobre los inconvenientes de mantener la motivación de afiliación que definitivamente sin ser mala no asegura el desarrollo autosostenido.

## CONCLUSIONES

1. La Facultad académico-profesional a la que pertenece el estudiante sanmarquino próximo a egresar no influye significativamente sobre las disposiciones psicológicas para la conformación de empresas y asumir el rol gerencial.
2. El género en el sanmarquino próximo a egresar no influye significativamente sobre las disposiciones psicológicas para la conformación de empresas y asumir el rol gerencial.
3. La motivación de afiliación caracteriza prioritariamente a los jóvenes estudiantes con disposición para la conformación de empresas y asumir el rol gerencial, seguida por la motivación de poder y finalmente por la motivación de logro que dicho sea de paso es la que debería estar en primer orden.
4. El 90% de los estudiantes próximos a egresar presentan disposiciones psicológicas para la conformación de empresas, de los cuales el 49% están a favor de las empresas de servicio, el 22% hacia las empresas de comercialización, el 19% hacia las empresas de producción y sólo el 10% comunica no tener capacidades ni medio para la formación de empresas y asumir el rol gerencial.

## BIBLIOGRAFÍA

- Kotter, J.P., Heskett J.Y. (1992). *Corporate culture and performance*. Free Press.
- McClelland D.C. (1953) *Studies in motivation* N.Y.: Appleton Century.
- Meredith, G.G., Nelson, R.E. & Neck., P.A. (1988). *Lo que todo pequeño empresario debe saber*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- Oficina General de Investigación y Planificación de la UNMSM (1997). *Estadísticas académicas y administrativas*. Boletín. 6. Agosto - Setiembre.
- Robbins, S. (1994). *Comportamiento organizacional. Conceptos controversias y aplicaciones*. México: Prentice Hall.