

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO

ESCUELA DE POSGRADO

UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS



**“INFLUENCIA DEL ESTILO DE LIDERAZGO PEDAGÓGICO EN  
LA ACTITUD EMPRENDEDORA DE LOS ESTUDIANTES DE LA  
CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN -  
UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL LIMA,  
2018”**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN INVESTIGACIÓN Y  
DOCENCIA UNIVERSITARIA

Bach. JESSICA PAOLA PALACIOS GARAY

**Callao-Perú, 2019**



**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS  
UNIDAD DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA UNIVERSITARIA**

**RESOLUCIÓN Nº 051-2019-CD-UPG-FCE-UNAC**

**JURADO EXAMINADOR:**

- **Dr. DANIEL QUISPE DE LA TORRE** : **Presidente**
- **Dr. ORLANDO JUAN MARQUEZ CARO** : **Secretario**
- **Mg. RAÚL MORE PALACIOS** : **Miembro**
- **Mg. MILTON OROCHE CARBAJAL** : **Miembro**
- **Mg. VÌCTOR AURELIO HOCES VARILLAS** : **Miembro suplente**

**ASESOR DE TESIS: PhD. ALMINTOR GIOVANNI TORRES QUIROZ**

**Nº DE LIBRO DE ACTA DE SUSTENTACIÓN: Libro Nº 2, Pág. 18**

**Nº DE ACTA DE SUSTENTACIÓN: 005-2019**

**FECHA DE APROBACIÓN DE TESIS: 05.07.2019**

## **DEDICATORIA**

**A mis hijas Romina y Sophia por  
ser la razón de mi vida.**

## **AGRADECIMIENTO**

**Expreso mi agradecimiento a los estudiantes de la universidad Federico Villarreal Escuela de educación a distancia que han colaborado en la materialización de la presente investigación.**

## ÍNDICE

Página

CARÁTULA	
TÍTULO	
AUTOR	
PÁGINA DE RESPETO	
HOJA DE REFERENCIA DEL JURADO Y APROBACIÓN	
DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTO	
ÍNDICE.....	1
TABLAS DE CONTENIDO .....	3
RESUMEN .....	7
ABSTRACT .....	8
INTRODUCCIÓN .....	9
<b>CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....</b>	<b>11</b>
1.1. Determinación de la realidad problemática .....	11
1.2. Formulación del problema .....	15
1.3. Objetivos .....	15
1.4. Limitantes de la investigación .....	16
<b>CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>18</b>
2.1. Antecedentes.....	18
2.2. Marco teórico .....	24
2.2.1. Teórico.....	24
2.2.2. Conceptual.....	35
2.2.2. Teórico-conceptual .....	53
2.3. Definición de términos básicos .....	54
<b>CAPÍTULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES .....</b>	<b>56</b>
3.1. Hipótesis .....	56

3.2. Operacionalización de las variables .....	57
<b>CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN .....</b>	<b>62</b>
4.1. Tipo y diseño de investigación .....	62
4.2. Población y muestra .....	63
4.3. Técnicas e instrumentos de recolección de la información.....	65
4.4. Análisis y procedimiento de datos .....	68
<b>CAPÍTULO V: RESULTADOS .....</b>	<b>69</b>
5.1. Resultados descriptivos .....	69
5.2. Resultados inferenciales .....	79
5.3. Otro tipo de resultados .....	91
<b>CAPÍTULO VI: DISCUSIÓN DE RESULTADOS .....</b>	<b>97</b>
6.1. Contrastación de hipótesis .....	97
6.2. Contrastación de los resultados con estudios similares .....	99
6.3. Responsabilidad ética.....	103
<b>CONCLUSIONES .....</b>	<b>104</b>
<b>RECOMENDACIONES .....</b>	<b>105</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>106</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>113</b>
Matriz de consistencia .....	114
Instrumentos de recolección de datos .....	117
Base de datos de la confiabilidad .....	123
Certificados de validez de los instrumentos .....	125
Consentimiento informado.....	132
Base de datos .....	134

## TABLAS DE CONTENIDO

### Relación de tablas

Tabla N° 3.1	Operacionalización de la variable estilo de liderazgo pedagógico.....	57
Tabla N° 3.2	Operacionalización de la variable actitud emprendedora.....	57
Tabla N° 3.3	Operacionalización de las hipótesis.....	58
Tabla N° 4.1	Población del estudio.....	63
Tabla N° 4.2	Muestra del estudio.....	64
Tabla N° 4.3	Fiabilidad de la variable estilo de liderazgo pedagógico.....	66
Tabla N° 4.4.	Escalas y baremos de la variable estilos de liderazgo	66
Tabla N° 4.5	Fiabilidad de la variable actitud emprendedora.....	67
Tabla N° 4.6	Escalas y baremos de la variable actitud emprendedora.....	68
Tabla N° 5.1	Niveles en la percepción de la variable estilos de liderazgo pedagógico.....	69
Tabla N° 5.2	Niveles en la percepción de liderazgo transformacional.....	70
Tabla N° 5.3	Niveles en la percepción de liderazgo transaccional	71
Tabla N° 5.4	Niveles en la percepción liderazgo laissez faire.....	72
Tabla N° 5.5	Niveles en la percepción de la variable actitud emprendedora.....	73
Tabla N° 5.6	Niveles en la percepción de autoeficacia.....	74
Tabla N° 5.7	Niveles en la percepción de norma subjetiva.....	75
Tabla N° 5.8	Niveles en la percepción de locus de control.....	76
Tabla N° 5.9	Niveles en la percepción de capacidad de riesgo....	77
Tabla N° 5.10	Niveles en la percepción de hábitos emprendedores	78

Tabla N° 5.11	Prueba de normalidad de los datos.....	79
Tabla N° 5.12	Información sobre el ajuste del modelo que explica la incidencia de liderazgo pedagógico en la actitud emprendedora.....	80
Tabla N° 5.13	Pseudo r cuadrado de la incidencia del liderazgo pedagógico en la actitud emprendedora.....	80
Tabla N° 5.14	Coeficientes de la regresión logística de las dimensiones de liderazgo pedagógico en la actitud emprendedora.....	81
Tabla N° 5.15	Área bajo la curva cor para el modelo que explica la incidencia.....	82
Tabla N° 5.16	Información sobre el ajuste del modelo que explica la incidencia del liderazgo transformacional en la actitud emprendedora.....	83
Tabla N° 5.17	Pseudo r cuadrado de la incidencia del liderazgo transformacional en la actitud emprendedora.....	83
Tabla N° 5.18	Coeficientes de la regresión logística de los indicadores de la dimensión liderazgo transformacional.....	84
Tabla N° 5.19	Área bajo la curva cor para el modelo que explica la incidencia del liderazgo transformacional en la actitud emprendedora.....	85
Tabla N° 5.20	Información sobre el ajuste del modelo que explica la incidencia de liderazgo transaccional en la actitud emprendedora.....	86
Tabla N° 5.21	Bondad de ajuste del modelo que explica la incidencia del liderazgo transaccional en la actitud emprendedora.....	86
Tabla N° 5.22	Coeficientes de la regresión logística del liderazgo transaccional en la actitud emprendedora.....	87

Tabla N° 5.23	Área bajo la curva cor para el modelo que explica la incidencia del liderazgo transaccional en la actitud emprendedora.....	88
Tabla N° 5.24	Información sobre el ajuste del modelo que explica la incidencia del liderazgo laissez faire en la actitud emprendedora.....	89
Tabla N° 5.25	Bondad de ajuste del modelo que explica la incidencia del liderazgo laissez faire influye significativamente en la actitud emprendedora.....	89
Tabla N° 5.26	Coefficientes de la regresión logística del liderazgo laissez faire influye significativamente en la actitud emprendedora.....	90
Tabla N° 5.27	Área bajo la curva cor para el modelo que explica la incidencia del liderazgo laissez faire en la actitud emprendedora.....	91
Tabla N° 5.28	Niveles de las variables estilos de liderazgo pedagógico y actitud emprendedora.....	91
Tabla N° 5.29	Niveles de las variables liderazgo transformacional y actitud emprendedora.....	93
Tabla N° 5.30	Niveles de las variables liderazgo transaccional y actitud emprendedora.....	94
Tabla N° 5.31	Niveles de las variables liderazgo laissez faire y actitud emprendedora.....	95

### **Relación de figuras**

Figura N° 5.1	Niveles en la percepción de la variable estilos de liderazgo pedagógico	69
Figura N° 5.2	Niveles en la percepción de liderazgo transformacional	70
Figura N° 5.3	Niveles en la percepción de liderazgo transaccional	71

Figura N° 5.4	Niveles en la percepción liderazgo laissez faire	72
Figura N° 5.5	Niveles en la percepción de la variable actitud emprendedora	73
Figura N° 5.6	Niveles en la percepción de autoeficacia	74
Figura N° 5.7	Niveles en la percepción de norma subjetiva	75
Figura N° 5.8	Niveles en la percepción de locus de control	76
Figura N° 5.9	Niveles en la percepción de capacidad de riesgo	77
Figura N° 5.10	Niveles en la percepción de hábitos emprendedores	78
Figura N° 5.11	Curva cor del modelo que explica la incidencia del liderazgo pedagógico en la actitud emprendedora	81
Figura N° 5.12	Curva cor del modelo que explica la incidencia del liderazgo transformacional en la actitud emprendedora	84
Figura N° 5.13	Curva cor del modelo que explica la incidencia del liderazgo transaccional en la actitud emprendedora	87
Figura N° 5.14	Curva cor del modelo que explica la incidencia del liderazgo laissez faire influye significativamente en la actitud emprendedora	90
Figura N° 5.15	Niveles de las variables estilos de liderazgo pedagógico y actitud emprendedora	92
Figura N° 5.16	Niveles de las variables liderazgo transformacional y actitud emprendedora	93
Figura N° 5.17	Niveles de las variables liderazgo transaccional y actitud emprendedora	94
Figura N° 5.18	Niveles de las variables liderazgo laissez faire y actitud emprendedora	96

## RESUMEN

El objetivo del trabajo que se informa fue determinar la influencia del estilo de liderazgo pedagógico en la actitud emprendedora de los estudiantes de la carrera profesional de administración - Universidad Nacional Federico Villarreal Lima, 2018.

La investigación fue de tipo sustantiva de nivel descriptivo correlacional causal , el diseño fue no experimental de corte transversal. El método empleado fue el hipotético deductivo. La muestra estuvo conformada por 128 estudiantes del IX y X ciclo de la carrera profesional de administración de la Escuela Universitaria de Educación a Distancia (**EUDED**) Universidad Nacional Federico Villarreal , el muestreo utilizado fue el probabilístico aleatorio. Los instrumentos utilizados fueron cuestionarios de Castro, Nader y Casulla (2004) para estilo de liderazgo pedagógico y Cuadra (2013) para la actitud emprendedora .

Los resultados indicaron que el estilo de liderazgo pedagógico influye significativamente según Nagelkerke con 50,5% en la actitud emprendedora siendo el liderazgo transformacional el que más influye.

**Palabras clave:** estilo de liderazgo pedagógico, liderazgo transformacional, liderazgo transaccional, liderazgo laissez faire , actitud emprendedora.

## **ABSTRACT**

The objective of the work reported was to determine the influence of the pedagogical leadership style on the entrepreneurial attitude of the students of the professional career of administration - Universidad Nacional Federico Villarreal Lima, 2018.

The investigation was of substantive type of descriptive level causal correlational, the design was not experimental of cross section. The method used was the hypothetical deductive. The sample consisted of 128 students of the IX and X cycle of the professional career of administration of the University School of Distance Education (EUDED) National University Federico Villarreal, the sampling used was the random probabilistic. The instruments used were questionnaires from Castro, Nader and Casulla (2004) for pedagogical leadership style and Cuadra (2013) for the entrepreneurial attitude.

The results indicated that the style of pedagogical leadership influences significantly according to Nagelkerke with 50.5% in the entrepreneurial attitude, being the transformational leadership the one that most influences.

**Key words:** pedagogical leadership style, transformational leadership, transactional leadership, laissez faire leadership, entrepreneurial attitude.

## INTRODUCCIÓN

El liderazgo y el emprendimiento han sido estudiados desde diferentes enfoques, sin embargo estos estudios tienen similitudes que no pueden pasar desapercibidas, como por ejemplo la incidencia de variables demográficas, sociales y aspectos educativos, las más frecuentes estudiadas como factores influyentes que caracterizan a personas emprendedores, tipificadas como en líderes. Estas similitudes han llevado a diversos autores a relacionar dichas variables como características del liderazgo emprendedor.

Nuestro trabajo de investigación titulado :EL liderazgo docente y la actitud emprendedora de los de los estudiantes universitarios de la carrera de administración de empresas de la Universidad Federico Villarreal de la escuela universitaria de educación a distancia EUDED Lima, 2018 , se llevará a cabo con una población de 190 estudiantes y una muestra de 128 estudiantes, a los cuales se les administro dos instrumentos de medición denominados estilo de liderazgo y la actitud emprendedora instrumentos que fueron validados por expertos.

El estudio considera por siete secciones, en el primero denominado planteamiento del problema, describe el problema de investigación, justificación, objetivos e hipótesis. El segundo capítulo fundamenta el marco teórico, en la tercera sección presenta las variables e hipótesis, en la cuarta sección se encuentran los componentes metodológicos, en la quinta sección presenta el cronograma de actividades, seguidamente en la sexta sección presenta el presupuesto, luego en la séptima sección se adjunta las referencias bibliográficas y demás anexos.

El objetivo general de la investigación es determinar el estilo de liderazgo docente que influye en la actitud emprendedora de los estudiantes universitarios de la carrera de administración de la Universidad Federico Villarreal Lima, 2018 .

La importancia de nuestra investigación investiga las diversas actitudes

emprendedoras que caracterizan a los estudiantes universitarios tales como la tendencia a pensar , sentir o actuar favorable o desfavorablemente hacia aspectos relacionados al trabajo y la formación de la empresa. Otra característica que presentan dichos estudiantes a identificar es el emprendimiento como área importante de estudio que merece ser descrita por su impacto en la generación de empleo y la consecuente dinamización de las economías. La investigación en esta área ha sido desarrollada considerando diversos enfoques que incluyen: el reconocimiento de oportunidades de negocio, el impacto en la creación de empresas y su entorno en el que operan, las características de quienes emprenden y de las organizaciones que desarrollan dicha actividad .

## **CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **1.1. Determinación de la realidad problemática**

La UNESCO afirma que la responsabilidad principal de los docentes es garantizar la instrucción de alta calidad, en la mayoría de los sistemas educativos y mucho más en la universidad, el trabajo docente debe centrarse en la transmisión de conocimiento en materias básicas, a fin de desarrollar progresivamente un pensamiento más abstracto en los estudios superiores, el maestro debe enfatizar en desarrollar las habilidades interculturales y sociales, comportamentales y emocionales de los estudiantes.

El liderazgo pedagógico se concibe como la labor de movilizar, de influenciar a otros para articular y lograr las intenciones y metas compartidas de la universidad, que permite unir y fortalecer a directivos y docentes en un trabajo colaborativo, donde se debe de garantizar la construcción de los aprendizajes de los estudiantes, además entre los desafíos, ha afrontar, enfrentar y confrontar los cambios constantes que se hace con el correr del tiempo tanto en la esfera social, cultural, económica, política y ambiental. Es así que un líder debe de desplegar ciertas competencias, capacidades y habilidades para que sea apto de llegar al grupo de estudiantes que se encuentren a su cargo y realizar un trabajo en equipo efectivo en beneficio de las generaciones del futuro.

Los desafíos del siglo XXI exigen de los procesos educativos resultados de alto impacto que satisfagan las necesidades socio políticas, que estos resultados se generen del liderazgo ejercido por parte de los docentes sobre los estudiantes, siendo el liderazgo aquella influencia positiva, que permita a los estudiantes estar completamente incentivados y motivados para trabajar en equipo, en búsqueda de los resultados y metas comunes que beneficien el proceso educativo en el cual están involucrados (De Zubiria, 2013).

El mundo actual exige que el profesor esté preparado para afrontar los cambios y transformaciones que ha tenido la educación en las últimas décadas, según la opinión de Madrigal (2005, Citado Hinojosa y Chirinos, 2011) quien manifiestan que el líder docente se convierte en aquella persona capaz de transformar el pensamiento de sus seguidores y su éxito depende, en gran medida de la utilización efectiva de las estrategias motivacionales utilizadas. Los líderes docentes tienen entonces la tarea primordial de ejercer motivación en el equipo que orienta y para ejercer este liderazgo se ve en la obligación de conocer las necesidades, expectativas y deseos de sus seguidores para guiarlos en la busca de resultados ante estas necesidades, creando entre ellos un ambiente de confianza y armonía que permitan desaparecer los miedos y temores a lograr a fin de lograr sus objetivos. En la universidad el docente debe hacerle frente a las necesidades de una sociedad basada en el consumismo, debe tener claro cuál será el objetivo fundamental de su proceso de enseñanza-aprendizaje, dar prioridad al estudiante que se está formando, como un profesional para que este tenga la capacidad de diagnosticar problemas, analizarlos y plantear soluciones efectivas a las mismas, por lo tanto este profesional debe estar formado en un entorno de aprendizaje, emocional, ético, valorativo y de investigación permanente, este debe desarrollar un razonamiento crítico para llegar a la solución de problemas de forma efectiva y eficiente. Para lograr que los estudiantes se formen de esta manera, los docentes deben ser capaces de gestionar la posibilidad de desarrollar ambientes educativos dinámicos que permitan incentivar en el educando el deseo de ser, de aprender, de comprender y donde éste se sienta completamente motivado a ser un generador de conocimientos, generador de cambios.

La teoría económica institucional, de la mano de los modelos de la psicología social (Krueger, 2000), ha permitido poner de manifiesto la importancia de la educación en la formación de las intenciones emprendedoras en las personas.

La educación superior, crea ventajas para emprender -aunque no es esencial e incluso puede desanimar por su orientación a actuar como agente del empresario o empleador. Pero, además, es fundamental reconocer que los procesos de educación superior crean un contexto cultural que puede inhibir o propiciar las intenciones de ser empresario

El espíritu empresarial es la actitud en la que se refleja la motivación y la capacidad del individuo a la hora de identificar una oportunidad y luchar por ella para producir un nuevo valor o éxito económico (Comisión Europea, 2003). Esta actitud es crucial para la competitividad, porque las nuevas iniciativas empresariales impulsan la productividad del territorio, al aumentar la presión competitiva y fomentan la innovación.

La ex Asamblea Nacional de Rectores (2001) destaca que si bien cada universidad es distinta y busca su propia imagen debe considerar que su producto o futuro egresado logre, entre otras características, desarrollar la capacidad creativa-empresarial para resolver problemas y competitividad para generar actividades productivas que contribuyan al desarrollo. Las universidades, consecuentemente, deben ser consideradas como instrumentos estratégicos de la nación peruana para promover el desarrollo integral del futuro profesional mediante el fomento e incubación de la grande, mediana y pequeña empresa productoras de bienes o de servicios. Evitando de este modo que egresen de las universidades jóvenes que saben todo y pueden hacer muy poco en beneficio de sí mismos y de la nación.

La instrucción nacional necesita instructores que desarrollen la calidad de la educación y la conducta empresarial elementos que movilizan el cambio educativo. En la universidad nacional peruana y en el Universidad Federico Villarreal en la carrera de administración su misión es formar al estudiante que tenga las condiciones de participar en cualquier proceso de planificación, organización, dirección y control en el uso de los recursos y las actividades de trabajo, con el propósito de lograr y plasmar los objetivos y metas que la organización requiere de manera rentable y

eficiente, y para ello necesita del facilitador, guía que es maestro con esas capacidades, destrezas y habilidad para poder influir en su formación académica especialmente en los ciclos noveno y décimo donde necesita llegar alcanzar las competencias que la misma carrera lo amerita, ya sea en el emprendimiento de formar empresas o en el amplio conocimiento teórico y práctico fundamentado en temas relevantes y actuales de aspectos generales, desde conocimientos de administración hasta negocios internacionales.

El estudio se realizará en la Escuela Universitaria de Educación a Distancia, (EUDED), es un órgano académico desconcentrado, de la Universidad Nacional Federico Villarreal (UNFV), es la encargada de planificar, organizar, dirigir y supervisar el desarrollo de las Carreras Profesionales en la modalidad a distancia. La **EUDED**, como en las mejores universidades a distancia de América Latina, está ofertando las profesiones más demandadas en la actualidad, las cuales son pertinentes con los objetivos del desarrollo nacional y la promoción del espíritu empresarial, como son las carreras de Ingeniería de Sistemas, Contabilidad, Economía, Administración de Empresas y Educación en la especialidad de Inglés.

La naturaleza del problema de la investigación es la deserción de estudiantes de los últimos ciclos noveno y décimo de la carrera de administración de empresas por la falta de insatisfacción de ellos por la calidad de docentes siendo ese un factor de dicho problema evidenciándose en las inasistencias de los estudiantes , en el incumplimiento de actividades académicas ,como en los informes académicos situaciones estas que son reportadas por el docente a la coordinación académica es por ello la necesidad de estudiar la influencia del liderazgo pedagógico del docente en la formación académica del estudiante de la carrera de administración de empresas, optando por distinguir la predominancia del estilos de liderazgo pedagógico que perciben los estudiantes que poseen sus docentes.

Por lo antes mencionado se plantean las siguientes preguntas de investigación:

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1 Problema general**

¿Cuál es el estilo de liderazgo pedagógico que influye en la actitud emprendedora de los estudiantes de la carrera profesional de administración Universidad Nacional Federico Villarreal Lima, 2018?

### **1.2.2. Problemas específicos**

#### **Problema específico 1**

¿Cómo influye el Liderazgo Transformacional en la actitud emprendedora de los estudiantes de la carrera profesional de administración Universidad Nacional Federico Villarreal Lima, 2018?

#### **Problema específico 2**

¿Cómo influye el Liderazgo Transaccional en la actitud emprendedora de los estudiantes de la carrera profesional de administración Universidad Nacional Federico Villarreal Lima, 2018?

#### **Problema específico 3**

¿Cómo influye el Liderazgo Laissez Faire en la actitud emprendedora de los estudiantes de la carrera profesional de administración Universidad Nacional Federico Villarreal Lima, 2018?

## **1.3. Objetivos**

### **1.3.1. Objetivo general**

Determinar el estilo de liderazgo pedagógico que influye en la actitud emprendedora de los estudiantes de la carrera profesional de administración Universidad Nacional Federico Villarreal Lima, 2018.

### **1.3.2. Objetivos específicos**

#### **Objetivo específico 1**

Establecer la influencia del Liderazgo Transformacional en la actitud emprendedora de los estudiantes de la carrera profesional de administración Universidad Nacional Federico Villarreal Lima, 2018.

#### **Objetivo específico 2**

Establecer la influencia del Liderazgo Transaccional en la actitud emprendedora de los estudiantes de la carrera profesional de administración Universidad Federico Villarreal Lima, 2018.

#### **Objetivo específico 3**

Establecer la influencia del estilo Liderazgo Laissez Faire en la actitud emprendedora de los estudiantes de la carrera profesional de administración Universidad Federico Villarreal Lima, 2018.

### **1.4. Limitantes de la investigación**

El presente estudio presentará algunas limitaciones en su desarrollo, sin embargo estas no deben influir en forma significativa en los resultados de la investigación; entre las más relevantes limitaciones se menciona las siguientes:

Temporal. Limitación de tiempo por recargado trabajo; así como otras actividades inherentes a la misma labor, pero las que se han superado en la medida que el horario disponible lo ha permitido.

Bibliográfico. La poca difusión de los resultados de las investigaciones en el campo de la investigación a nivel universitario. Escasa producción investigativa que no coadyuva a la obtención de mayor información, se han superado con libros relacionados a las variables a nivel universitario.

Geográfico. Ninguna.

Las limitaciones estadísticas: en el estudio se tendrá como limitación estadística en la interpretación de los resultados por el diseño de correlaciones causal que se va a utilizar.

Resultados: Modelos estadísticos cuantitativos que se utilizarán solo pueden determinar la causalidad.

## CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

### 2.1. Antecedentes

#### Antecedentes internacionales

Guzmán, Riojas y Vásquez (2016) en su investigación titulada *Estilos de liderazgo en docentes universitarios: estudio exploratorio desde la perspectiva de los propios docentes*, tuvieron como objetivo determinar el estilo de liderazgo predominante en docentes universitarios, con base en el Modelo de Liderazgo de Rango Total, a partir de una encuesta aplicada a una muestra de 25 profesores. Se concluyó: El estilo de liderazgo transformacional fue predominante en el 72% de los docentes; sin embargo, no se observaron tipos puros ya que 80% de los docentes encuestados utiliza ampliamente comportamientos relacionados tanto con el estilo transformacional, como con el transaccional, y el 48% aplica al menos un comportamiento del estilo laissez-faire (dejar hacer). En los profesores con mayor grado académico y de mayor edad, se observó una mayor proporción de estilo transaccional. El género del docente no provocó diferencias estadísticas en los estilos de liderazgo. Es importante mencionar que el presente estudio describe únicamente los comportamientos que los propios docentes afirman aplicar en su interacción con los estudiantes en el aula. Además, el instrumento utilizado evalúa de manera categórica cada comportamiento, lo que no permite evaluar la frecuencia de aplicación de cada uno de ellos, ni su efectividad, al considerar únicamente la percepción de los propios docentes.

Melenje (2016) en su investigación titulada *Estilos y dimensiones del liderazgo que predominan en los docentes de una escuela de formación de la policía nacional de Colombia*, tuvo como objetivo reconocer cómo los estilos de desarrollo se convierten en un factor imperativo y concluyente que se suma a la disposición de los pioneros para la asociación. Está confinado dentro de una investigación subjetiva, los instrumentos utilizados, la percepción y la visión general y los resultados permitieron

comprender la maravilla de la autoridad entre aquellos comprometidos con el procedimiento de aprendizaje de este establecimiento de educación avanzada. El objetivo de este examen son los educadores asignados a una escuela de la Policía Nacional de Colombia. En la ciudad de Bogotá, de manera similar a reaccionar ante el estudio, con otro punto de vista del alcance de la evaluación y el efecto. Ven que la iniciativa de sus educadores tomó una reunión de 20 suplentes. En el examen del instrumento conectado fue concebible reconocer la cercanía de las prácticas identificadas con un estudiante transformacional y basado en valores en los resultados incorporados en el ejemplo, de esa manera se presenta que la recurrencia más notable de las prácticas y los atributos encontrados en los casos de II y III año de preparación en la Escuela de la Policía Nacional de Colombia, según la conclusión de los cadetes y el alférez y de los propios instructores, el estilo transformador predomina en los docentes de la escuela por el carisma, estimulación intelectual y la consideración individual..

Rojo, Macedo y Sánchez (2016) en su investigación titulada *Factores psicológicos condicionantes de la actitud emprendedora en estudiantes de la licenciatura en psicología*, Su objetivo era decidir la relación que existe entre las variables mentales moldeadas y el estado mental emprendedor. El ejemplo estuvo conformado por 375 estudiantes del Centro Universitario UAEM Temascaltepec. Para lograr esto, se utilizó el instrumento de estimación del estado de ánimo visionario de los negocios, que comprendía 70 elementos que están en una escala de Likert. En las oficinas de elementos mentales constantes de 72 cosas que están en una escala de Likert. Se razonó que en las variables mentales y el estado mental emprendedor en los estudios de investigación del cerebro hay una relación notable en el control interno, el azar, el desarrollo, la inspiración del logro, la resiliencia a la incertidumbre con niveles de probabilidad ( $P \leq 0.05$ ). El factor principal que no tiene una relación notable es la confianza, la actitud emprendedora de los estudiantes se encontró en un nivel medio con 62%, bajo 21% y alto 17% .

Carvajal, Corredor, Gutiérrez, Murgas, Plata, Rincón y Dugarte (2015) en su investigación titulada *La actitud emprendedora de los estudiantes de ingeniería de la Universidad Pontificia Bolivariana Seccional Bucaramanga como elemento esencial para la creación de empresas*, de tipo descriptivo y comparativo, evaluó la actitud emprendedora de los estudiantes de primero a sexto semestre de la escuela de ingeniería de la Universidad Pontificia Bolivariana seccional Bucaramanga, matriculados durante el primer periodo del 2015. Se recolectaron datos de 586 estudiantes de la escuela de ingeniería con base a un cuestionario propuesto por Aracelis Cuadras para medir la actitud emprendedora a través de la escala likert. Se concluyó que el 80% de los estudiantes presentan actitud de emprendimiento alta y el 20% restante presentan actitud de emprendimiento media. Se asumió que las diferencias por género para el nivel de actitud en la creación de empresas no son determinantes. La diferencia de las medias de actitud emprendedora como tal entre facultades y Semestres no es significativa, sin embargo, al observar el componente cognitivo y afectivo se evidencia que en la facultad de ingeniería sistemas e informática la media es significativamente diferente. Al comparar la actitud de emprendimiento por factor en los estudiantes de primero a sexto semestre y séptimo a decimo semestre, se pudo apreciar diferencias significativas en los factores de Norma Subjetiva y hábitos emprendedores, sin embargo, en cuanto al factor de Norma subjetiva junto con locus de control no se pareció tales diferencias. Así entonces, se pudo concluir que el factor hábitos emprendedores es el que diferencia las dos poblaciones e influye en la formación universitaria. Más del 60% de los estudiantes desean participar en programas de capacitación orientados a mejorar las competencias requeridas para crear una empresa y manifiestan que no importa el tema de capacitación, siempre y cuando ayude a mejorar dichas competencias. Los motivos principales en la creación de empresa para la muestra observada son la mayor generación de ingresos e independencia económica, con un porcentaje de 89% y 83%

respectivamente.

Robinson, Lloyd y Rowe (2014) en su artículo titulado *El impacto del liderazgo en los resultados de los estudiantes: Un análisis de los efectos diferenciales de los tipos de liderazgo*, tuvo como objetivo examinar el impacto relativo de los diferentes tipos de liderazgo en los resultados académicos y no académicos de los estudiantes. La metodología consistió en el análisis de los resultados de 27 estudios publicados sobre la relación entre liderazgo y resultados de los estudiantes. El primer metaanálisis, que incluyó 22 de los 27 estudios, implicó una comparación de los efectos de la transformación y liderazgo instructivo en los resultados de los estudiantes. Con el segundo meta-análisis se realizó una comparación de los efectos de cinco conjuntos derivados inductivamente de prácticas de liderazgo en los resultados de los estudiantes. Doce de los estudios contribuyeron a este segundo análisis. El primer meta-análisis indicó que el efecto promedio de liderazgo instructivo en los resultados de los estudiantes fue de tres a cuatro veces la de liderazgo transformacional. La inspección de los elementos de la encuesta que se utilizaron para medir el liderazgo escolar reveló cinco conjuntos de prácticas de liderazgo o dimensiones: el establecimiento de metas y expectativas; dotación de recursos estratégicos, la planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y el currículo; promoción y participan en el aprendizaje y desarrollo de los profesores, y la garantía de un ambiente ordenado y de apoyo. El segundo meta-análisis reveló fuertes efectos promedio para la dimensión de liderazgo que implica promover y participar en el aprendizaje docente, el desarrollo y efectos moderados de las dimensiones relacionadas con la fijación de objetivos y la planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y el currículo. Las comparaciones entre el liderazgo transformacional y el instructivo y entre las cinco dimensiones de liderazgo sugirieron que los líderes que focalizan sus relaciones, su trabajo y su aprendizaje en el asunto clave de la enseñanza y el aprendizaje, tendrán una mayor influencia en los resultados de los estudiantes. El artículo concluye con una discusión sobre la

necesidad de que liderazgo, investigación y práctica estén más estrechamente vinculados a la evidencia sobre la enseñanza eficaz y el aprendizaje efectivo del profesorado. Dicha alineación podría aumentar aún más el impacto del liderazgo escolar en los resultados de los estudiantes, siendo necesario para los estudiantes un liderazgo transformacional.

### **Antecedentes nacionales**

Choquehuayta (2017) en su tesis titulada *Actitud emprendedora de los estudiantes universitarios de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno: 2016*, tuvo como meta definir qué elementos son principales para el crecimiento en Estudiantes de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, para el periodo 2016. La metodología empleada fue la descriptiva-explicativa, para una muestra de 228 estudiantes universitarios. Se concluyó que el 37,7% de hogares, tienen el nivel socioeconómico de Clase Baja (C), y el 15,4% se encuentran en la Clase Media (B) y Alta. Por otro lado, los estudiantes, consideran, que los planes de estudios de su escuela profesional tienen cursos que enseñen a los estudiantes para ser emprendedores. Otros consideran que, en el modelo de enseñanza de su escuela, no existen estrategias metodológicas para ingresar al mercado laboral al término de sus estudios. Los obstáculos más significativos fueron el riesgo económico, falta de capital inicial, y el desconocimiento sobre regulaciones para poner en marcha una empresa. De hecho y, en consecuencia, a través del análisis econométrico, las variables que determinan el emprendimiento en los estudiantes de la Universidad Nacional del Altiplano y, al 1% de significancia son la Experiencia laboral (EL) y el Contacto con nuevos emprendedores (CE); mientras al 5% de nivel de significancia, la variable Familiar emprendedor (FE). Cabe mencionar, que el coeficiente de determinación  $R^2 = 0,268$ ; significa que, 26,8% de la variación en la actividad emprendedora de los estudiantes universitarios, se explica por las variables exógenas (CUR, SEM, G, ED, EL, FE, CHE y CE). Sin embargo, un  $R^2$  bajo, no significa que el modelo sea necesariamente malo.

Radovich (2017) en su tesis titulada *La actitud emprendedora y su relación con la capacidad de creación de microempresas en los estudiantes de administración de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega*, tuvo como objetivo demostrar si existe una relación significativa entre la actitud emprendedora y la capacidad para crear microempresas en los estudiantes de Administración de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, en la provincia de Lima, del año 2015, ya que estas competencias son muy importantes para el desarrollo profesional de estos estudiantes que deben ser formados para ser emprendedores y que de ser positivo el resultado, estos futuros profesionales van a contribuir directamente en el desarrollo de nuestro país. Para esto se tuvo una muestra de 184 estudiantes del VII, VIII, IX y X ciclo académico aplicándoles dos encuestas: la primera para medir su actitud emprendedora y la segunda para medir su capacidad de crear microempresas; también se incluyeron algunas variables intervinientes, para saber si existe o no una influencia de la ocupación de los padres, cuáles son sus edades predominantes, qué sexo predomina y en qué nivel tienen alguna disponibilidad financiera, para así conocer si tienen facilidades económicas para crear una microempresa. Esta investigación tuvo una conclusión satisfactoria, obteniendo una alta relación entre la actitud emprendedora de los estudiantes con su capacidad para crear microempresas, la actitud emprendedora se encontró en un nivel medio con un 58% , nivel alto 23% y nivel bajo 19%.

Agramonte (2017) en su tesis titulada *Clima social familiar y actitud emprendedora en estudiantes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Bagua": Amazonas, Perú, 2016*, tuvo como objetivo resolver en qué medida se identifica el ambiente social familiar con el estado de ánimo de los estudiantes, del Instituto de Educación Pública Superior Tecnológica "Bagua". La investigación mostró tres composiciones: atractiva, correlacional y transversal. Una Escala de Clima Social Familiar (Escala de Ambiente Familiar de Fez) y una escala de estado mental emprendedor (Araceli Cuadras Urtuzuastegui, México, 2013). Entre los

diferentes resultados, por los métodos para el coeficiente de conexión de Spearman, se obtuvo el efecto posterior de 0.078 y una estima equivalente a 0.292 (valor de  $p > 0.05$ ). Tomando todo en cuenta, el ambiente social de la familia no está conectado la actitud emprendedora de los jóvenes estudiantes del Instituto de Educación Superior Tecnológico "Bagua".

Mejía (2015) en su tesis titulada *Actitud emprendedora de los egresados de la carrera de administración de empresas de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo* tuvo como objetivo determinar la actitud emprendedora de los egresados de la carrera de Administración de Empresas de la USAT. Se realizó una investigación de tipo exploratorio y cualitativo. La población investigada fue de 476 egresados de la carrera de Administración de Empresas, de los cuales se seleccionaron 20 de ellos como muestra, llevando a cabo un muestreo hecho por bolas de nieve, dando forma a dos reuniones: ensamblar "A" 10 graduados independientes y en acumular 10 graduados dependientes "B"; ejecutar las reuniones particulares y la acumulación de datos para la aprobación y veracidad de los resultados. Se presume que el comportamiento empresarial de los graduados independientes es más notable que el estado de ánimo aparecido por los beneficiarios dependientes, esto a la luz del hecho de que la reunión "A" tomó una mejor posición favorable de la información obtenida en la universidad y el límites y habilidades para dar forma a un reclamo de una empresa u organización.

## **2.2. Marco teórico**

### **2.2.1. Teórico**

#### **Modelos teóricos de liderazgo**

##### **Modelo teórico de los rasgos del liderazgo**

Según Castro, Lupano, Benatuil y Nader (2007), fue uno de los primeros modelos utilizados para indagar acerca del fenómeno liderazgo. Se buscaba conocer a un nivel primario qué características o rasgos comunes poseían los líderes, y cuáles de ellas eran las más eficaces. La premisa

teórica estaba fundamentada en la perspectiva epistemológica que postula que ciertos rasgos estables pueden diferenciar a los líderes de quienes no lo son. Este modelo tuvo mayor predominancia entre los años 20 y 50, y nuevamente volvió a alcanzar relevancia en los años 90.

Se creía que los líderes exitosos poseían rasgos de personalidad diferentes a los líderes menos efectivos. Robbins y DeCenzo (2009), señalaron seis rasgos que distinguen a los líderes de quienes no lo son:

Ímpetu. Los líderes siempre hacen un gran esfuerzo. Tienen un deseo relativamente grande de obtener logros, son ambiciosos, tienen mucha energía, son incansables y persistentes en sus actividades y tienen iniciativa.

Deseo de ser líder. Los líderes tienen un fuerte deseo de influir en otros y liderarlos. Manifiestan una clara disposición a aceptar responsabilidad.

Honradez e integridad. Los líderes establecen relaciones de confianza entre ellos y sus seguidores porque dicen la verdad, no engañan y demuestran gran congruencia entre lo que hacen y lo que dicen.

Confianza en sí mismo. Los seguidores buscan que sus líderes no duden de sí mismos. Por consiguiente, los líderes deben exhibir confianza en sí mismos para convencer a sus seguidores de que las metas y las decisiones son correctas.

Inteligencia. Los líderes deben ser lo bastante inteligentes como para reunir, compendiar e interpretar cantidades colosales de información, y también para crear visiones, resolver problemas y tomar decisiones correctas.

Conocimientos relativos al trabajo. Los buenos líderes tienen gran conocimiento de la compañía, la industria y los aspectos técnicos. Sus conocimientos profundos les permiten tomar decisiones bien informadas y entender las repercusiones. (p. 295).

Sin embargo, los rasgos descritos no constituyen una explicación suficiente del liderazgo. Las explicaciones que se basan exclusivamente en los rasgos no toman en cuenta los factores situacionales. El hecho de que una persona tenga los rasgos adecuados sólo aumenta la probabilidad de que sea un buen líder. Pero, además, tendrá que tomar las medidas correctas, y lo que es adecuado para una situación no siempre lo es para otra.

Ivancevich, Konopaske y Matteson (2006), manifestaron que este modelo ha sido también muy criticado debido a que si bien el análisis de los rasgos es un modelo importante, es insuficiente debido a que existen tres dimensiones que se deben de tomar en cuenta en el análisis del liderazgo: las personas a quienes dirigen, la tarea asignada, y el ambiente en el cual se desenvuelven. Partiendo de este supuesto básico, el modelo de rasgos solo hace referencia al primer aspecto, dejando de lado los dos últimos, ya que solo se ocupa por verificar la eficacia de las características o rasgos distintivos de los líderes en interacción con los grupos a los cuales dirigen o influyen. Por su parte, para Chiavenato (2009), esto conlleva a limitaciones serias, entre ellas, la inexistencia de un rasgo universal para predecir el liderazgo en un contexto. Los rasgos no permiten predecir el comportamiento del líder en situaciones rígidas como es el caso de aquellas organizaciones con culturas dominantes (reglas y pautas establecidas arraigadas, formalismos, etcétera) y tampoco permiten predecir el éxito de un líder, solo permiten detectar el surgimiento del liderazgo.

### **Modelos conductuales del liderazgo**

Castro, et al. (2007), manifestó que tuvo su auge durante los años 1950 y 1960. Del mismo modo que el modelo de los rasgos, para Chiavenato (2009), este modelo teórico considera relevante las diferencias individuales. A partir de la propuesta epistemológica conductual de este modelo se crearon distintas tendencias teóricas representadas por tres importantes universidades en Estados Unidos: la Universidad de Iowa, la Universidad

de Michigan y la Universidad Estatal de Ohio.

Yukl (2008), sostuvo que la corriente enfocada en las conductas fue perdiendo fuerza pasada la década de 1980 debido a su limitado alcance para explicar fenómenos complejos como el uso de conductas específicas por parte de los líderes (agrupadas) para lograr objetivos específicos, o la falta de consenso entre investigadores para determinar qué conductas deben analizarse para determinar la eficacia del líder.

Según Robbins y DeCenzo (2009), en la Universidad de Iowa, clasificaron el liderazgo en:

**Liderazgo autocrático.** Término que se usa para describir al líder que centraliza la autoridad, dicta los métodos de trabajo, toma decisiones unilateralmente, y limita la participación de los empleados. Los líderes autocráticos determinan todas las políticas, dirigen las actividades, asignan las tareas y permanecen alejados de los estudiantes, quienes se caracterizan por emplear mucho tiempo en tareas específicas y conseguir solos sus metas. Cuando el líder abandona el lugar, los estudiantes olvidan la tarea y ésta sólo es reasumida bajo la estrecha supervisión del líder.

**Liderazgo liberal.** Término que se usa para describir al líder que deja a sus empleados en total libertad para tomar decisiones y elegir sus métodos de trabajo. El estilo *laissez – faire* no es en realidad una evidencia de liderazgo. Ni la formalidad ni la informalidad respaldan la responsabilidad del liderazgo, y el apoyo a menudo se tambalea cuando es forzado a tomar decisiones.

**Liderazgo democrático.** Término usado para describir al líder que involucra a los empleados en la toma de decisiones, delega autoridad, propicia la participación para decidir cuáles serán las metas y los métodos de trabajo, y usa la retroalimentación para dirigir a los empleados. Además, dividió el estilo democrático en dos categorías: el tipo consultivo y el participativo. El líder democrático consultivo busca obtener información y escucha las preocupaciones y los problemas de los empleados, pero sólo él toma la última decisión. En esta capacidad, el líder democrático

consultivo toma los datos que recibe como un ejercicio para buscar más información. El líder democrático participativo muchas veces permite que los empleados tengan voz en las decisiones. En este caso, el grupo toma las decisiones, pero el líder le proporciona parte de la información.

De acuerdo con Robbins y DeCenzo (2009), en la Universidad de Michigan, clasificó el liderazgo en:

Orientados hacia la producción. Término usado para describir a los líderes que hacen hincapié en las tareas o en los aspectos técnicos del trabajo, se interesan principalmente por cumplir con las tareas, y consideran que los miembros del grupo son un medio para alcanzar las metas.

Orientados hacia los empleados. Término usado para describir a los líderes que hacen hincapié en las relaciones interpersonales, manifiestan un interés personal por las necesidades de sus empleados, y aceptan las diferencias individuales.

Rejilla administrativa. Visión bidimensional del estilo del líder basada en su interés por las personas o su interés por la producción. Robert Blake y Jane Mouton en 1964,<sup>11</sup> propusieron una rejilla administrativa basada en el estilo relativo al “interés por las personas” y al “interés por la producción”; en esencia, ambos estilos son equiparables a las dimensiones de la estructura inicial y la consideración establecidas por la Universidad Estatal de Ohio, y a las dimensiones de la orientación hacia los empleados y la orientación hacia la producción del estudio de Michigan.

Según Robbins y DeCenzo (2009), en la Universidad de Ohio, se clasificó el liderazgo en:

Enfocado en la consideración por la persona (consideración). Medida en la que un líder establece relaciones laborales que se caracterizan por confianza de las dos partes, respeto por las ideas de los empleados, y consideración de las opiniones de éstos. Los líderes que se caracterizan por la Consideración tienen una conducta indicativa de amistad, confianza mutua, respeto y cordialidad entre ellos y los miembros del grupo.

Centrado en la estructura del trabajo (iniciación de estructura). Medida en la que un líder define y estructura su rol y el de los empleados para alcanzar las metas. Los líderes, ubicados en la iniciación de estructura, definen la relación existente entre ellos y los miembros del grupo, establecen el rol que debe asumir cada individuo y se esmeran por establecer pautas definidas de organización, canales de comunicación y medios para que se realicen las tareas encomendadas.

### **Modelos del liderazgo de rango completo**

El modelo de liderazgo de rango completo fue desarrollado por Bass y Avolio (1994) a partir de un primer modelo de seis factores reeditados en tres grupos o clústers a los que denominan factores transformacionales, factores transaccionales y un tercer factor denominado factor de ausencia de liderazgo o *laissez-faire*.

Liderazgo transformacional. Según Bass y Avolio (1994), se encuentran los sub-factores de influencia idealizada o también denominado carisma, motivación inspiracional, estimulación intelectual y la consideración individualizada. La influencia idealizada hace referencia al rol modelador que los líderes cumplen para con sus seguidores, quienes tienden a imitar e identificarse con sus manifestaciones conductuales y actitudes. Estos líderes suelen evidenciar un marcado comportamiento moral y ético, y son respetados debido a la confianza que ha sido depositada en ellos, a la par que muestran a sus seguidores una visión y sentido de misión. Por otro lado, la motivación inspiracional implica el papel inspirador de los líderes con sus seguidores utilizando componentes motivacionales para lograr un aumento significativo del compromiso con los objetivos y visiones organizacionales. Del mismo modo, un tercer sub-factor del liderazgo transformacional es la estimulación intelectual definida como el impulso del líder sobre sus seguidores a ser más creativos e innovadores, desafiando sus propias creencias por el bien común y por la organización en la que se trabaja. Finalmente, el cuarto y último sub-factor es denominado consideración individualizada y está asociada a aquellas características de

los líderes que fomentan un clima de apoyo mutuo en el cual se escucha cuidadosamente las necesidades personales de los seguidores y los apoya en su desarrollo.

Liderazgo transaccional. Está compuesto por los sub-factores denominados recompensa contingente, dirección por excepción activa y por excepción pasiva. La recompensa contingente está definida como un proceso de intercambio entre los líderes y seguidores, cuyo esfuerzo es premiado con recompensas específicas. Asimismo, un segundo y tercer sub-factor de este estilo de liderazgo es la dirección por excepción activa y pasiva. Estos sub-factores involucran elementos como la crítica correctiva, el feedback negativo y el reforzamiento negativo. La dirección por excepción activa hace referencia al líder que suele estar atento a los errores y violaciones de normas o reglas para tomar acciones correctivas. La forma pasiva es característica de aquellos líderes que solo intervienen después que los estándares no se han cumplido o un el problema ha tomado una mayor dimensión. Bass y Avolio (1994).

Liderazgo laissez-faire. Este factor implica la renuncia de líder a sus responsabilidades, casi nula interacción con su equipo de trabajo, atraso en la toma de decisiones, ausencia del feedback y poco interés por satisfacer las necesidades de sus seguidores y apoyarlos en su crecimiento personal.

### **Modelos teóricos de actitud emprendedora**

#### **Modelos de intenciones de Ajzen y Fishbein.**

Fishbein y Ajzen (1975), propusieron un modelo donde se establece que las creencias generan actitudes, las cuales influyen en las intenciones que llevan a los individuos a realizar determinadas conductas. Una de sus principales contribuciones fue la clarificación de cada uno de estos constructos y de sus interrelaciones: a) las actitudes se pueden describir como una predisposición aprendida para responder a un determinado objeto de manera consistentemente favorable o no; b) las creencias

representan la información que uno tiene sobre este objeto; c) las intenciones se refieren a la probabilidad de realizar la conducta en cuestión; y, d) la conducta es el acto observable que está siendo estudiado.

Esta propuesta sugirió que la realización de una conducta específica no puede ser vaticinada por el conocimiento o actitud, sino por la intención que tiene la persona de realizar un determinado comportamiento.

Ajzen y Fishbein (1980), propusieron la Teoría de la Acción Razonada, que postula que los individuos son bastante racionales y hacen un uso sistemático de la información que está disponible, es decir, que las personas consideran las implicaciones de sus acciones antes de decidir acerca de la realización o no de una conducta. Esto es especialmente relevante para el área de emprendimiento, una vez que la decisión de crear una empresa difícilmente se podría considerar como un acto impulsivo o poco analizado. De acuerdo con la citada teoría, la intención de una persona está en función de dos determinantes básicos: la evaluación positiva o negativa que hace el individuo sobre la realización de una conducta (actitud hacia la conducta), así como su percepción de las presiones sociales que le inducen a realizar o no la conducta (normas subjetivas).

Ajzen y Fishbein (1980), reconocieron que existen evidencias de que variables como las características demográficas y los rasgos personales se relacionan, en ocasiones, con la conducta. Sin embargo, consideran que estos factores no deberían ser considerados como parte integral de la teoría, sino como variables externas, las cuales tendrían influencia principalmente en las creencias personales y en la importancia relativa de los componentes actitudinales y normativos en la formación de la intención.

Más adelante, Ajzen (1991), desarrolló la Teoría de la Conducta Planificada donde se incluye una nueva variable actitudinal, el control percibido de la conducta. Esta variable representa la percepción de facilidad o dificultad en realizar una determinada conducta.

En su publicación más reciente, Fishbein y Ajzen (2010) volvieron a

presentar el enfoque de la Teoría de la Acción Razonada, incluyendo una nueva variable que se denomina control real. Es bastante aceptado que la falta de las habilidades requeridas o las restricciones del ambiente pueden evitar que una persona realice una conducta, aun teniendo fuerte intención de desarrollarla. Esto supone que al individuo le falta un control real para llevarla a cabo. Sólo cuando las personas tienen un control real sobre el desempeño de la conducta se puede esperar que la intención sea un buen vaticinador del comportamiento. Por este motivo, el control real es una variable que modera el efecto de la intención sobre la conducta: cuanto mayor es el control real, más positiva es la influencia de la intención sobre la conducta del individuo.

### **Modelo del evento emprendedor de Shapero y Sokol.**

En este modelo, Shapero y Sokol (1982), propusieron que la deseabilidad y la factibilidad con las que un individuo percibe el evento emprendedor impactarán en su decisión de emprender.

Estos eventos se pueden originar de un desplazamiento negativo, como la emigración forzada, la pérdida del empleo, o determinadas fases de la vida (como la media edad en el caso de los hombres o, en el caso de las mujeres, la fase del “nido vacío” en las que los hijos/as se hacen independientes). Hay otros eventos detonadores como el servicio militar, una carrera o un estudio de posgrado. Por último, también hay empujes positivos, como cuando un potencial cliente motiva la apertura de un negocio o cuando un compañero hace la invitación a la creación de un nuevo negocio o se propone hacer una inversión, precipitando la formación de la empresa.

En este modelo entran en juego la deseabilidad y la factibilidad o viabilidad. Si uno percibe que la creación de una empresa es inviable puede concluir que es indeseable; de igual modo, al intuir que es indeseable puede que nunca llegue a considerarla como viable. Según Shapero y Sokol (1982), esta deseabilidad puede estar condicionada por familiares, colegas, grupos étnicos y contextos educacionales y/o profesionales. Por

su parte, la percepción de viabilidad (grado en que la persona se siente capaz de realizar una conducta) se considera como equivalente al control percibido propuesto por Ajzen (1991).

Krueger y Carsrud (1993) propusieron que la percepción de deseabilidad del modelo de Shapero y Sokol sería un constructo similar a las medidas del atractivo de la conducta de Ajzen (actitud hacia la conducta y normas subjetivas).

Según Krueger, Reilly y Carsrud (2000), aunque el modelo del evento emprendedor tiene un mayor poder predictivo que la teoría de la conducta planificada, ambos son suficientemente explicativos de la intención de emprender de un individuo.

### **Modelo de intenciones de Krueger.**

Norris Krueger propuso el modelo de intenciones, el cual reúne las variables del modelo del evento emprendedor y de la teoría de la conducta planificada dando especial atención a las influencias externas.

Krueger y Carsrud (1993) propusieron que estas influencias externas, por ejemplo los modelos de conducta, impactan en la intención emprendedora sólo en la medida en que cambian las actitudes que la anteceden, explicando así los resultados conflictivos en relación al impacto de variables como los modelos de conducta y los mentores. En relación con la educación empresarial, los autores destacan que enseñar sobre emprendimiento puede incrementar la autoeficacia percibida y, simultáneamente, disminuir la deseabilidad percibida, sugiriendo que este modelo debe ser entendido por los educadores para comprender los motivadores e intenciones de los estudiantes.

Krueger (1993) probó en su modelo de intenciones el impacto de dos variables: la naturaleza (positiva o no) y la variedad de las experiencias empresariales previas de los individuos. Sus resultados indican que la viabilidad percibida se asocia significativamente con la variedad de experiencias empresariales, mientras que la deseabilidad percibida se relaciona principalmente con haber tenido o no una experiencia previa

positiva.

En el trabajo de Krueger y Brazeal (1994) se incluyen tres variables claves en el modelo de intenciones: viabilidad percibida, deseabilidad percibida y propensión a actuar. Según los autores, esta última variable se puede entender como la iniciativa de un individuo y su comportamiento autónomo. En cierta manera, se relaciona fuertemente con el concepto de locus de control, es decir, en qué grado un individuo considera que su éxito o fracaso es reflejo de lo que hace. Una persona con baja propensión a actuar tendría menos propensión a realizar la conducta, una vez que consideraría que su comportamiento no va a alterar los resultados y que su futuro es una cuestión fuera de su alcance. Además se incluye el evento precipitante, una variable propuesta ya por Shapero y Sokol (1982) y que representa hitos en la vida de un individuo que pueden motivar o no la conducta.

Krueger (2000), mostró en su modelo de intenciones los antecedentes de la deseabilidad y viabilidad percibidas. En el caso de la deseabilidad percibida, estos antecedentes serían la deseabilidad personal y las normas subjetivas percibidas. En el caso de la viabilidad percibida, el autor habla de la autoeficacia y la eficacia colectiva percibidas. La eficacia colectiva percibida es especialmente importante si se habla de emprendimiento corporativo.

Krueger y Kickul (2006), sugirieron que dos empresarios pueden llegar a la misma intención en diferentes procesos como consecuencia de tener diferentes estilos cognitivos. Para los individuos intuitivos, la variable país influye en las normas subjetivas, y tanto la deseabilidad como la viabilidad influyen en la intención. Para el grupo de individuos analíticos, la variable país no influye en las normas subjetivas, y la variable deseabilidad recibe el impacto de la variable viabilidad, que es la única influencia para la intención. Por lo tanto, para los analíticos, la viabilidad de una oportunidad es la variable que detona todo lo demás. Las implicaciones de este estudio para la educación empresarial son importantes. En especial, se puede

destacar que un rasgo personal del alumno como es su estilo de aprendizaje podría determinar la formación de sus intenciones empresariales. Además, tratar de aumentar la percepción de deseabilidad, por ejemplo, puede que no tenga el mismo impacto en las intenciones empresariales de todos los asistentes.

Por otro lado, Krueger (2003) toma como referencia su modelo del año 2000 y sugiere que para que exista la intención empresarial debe existir antes una percepción de oportunidad. Esta variable puede ser de especial relevancia para el área de emprendimiento ya que la detección y explotación de oportunidades está en el centro de la definición del emprendedor. En concreto, para Venkataraman (1997), emprendimiento se puede definir como un área teórica que se ocupa de entender cómo las oportunidades para crear productos y servicios son descubiertas, creadas, y explotadas, así como sus consecuencias. Shane y Venkataraman (2000), terminaron por definir la oportunidad como el constructo que mejor representa el dominio específico del emprendimiento.

### **2.2.2. Conceptual**

#### **Bases teóricas de los estilos de liderazgo pedagógico**

Argos y Esquerra (2014) mencionaron que el líder pedagógico establece, administra y examina, además emprenden relaciones con la comunidad educativa, toman como centro a los individuos, incorporan valores y ejercicios que beneficien tanto a las escuelas como a los integrantes. El líder es el responsable de mover a las escuelas e implementar valores, actividades para compartir experiencias de desarrollo personal. Ayuda hallar una luz con su aporte personal y ético. El educador con cualidades de liderazgo tiene que mediar diversos obstáculos para obtener sus propios propósitos tanto personales como institucionales.

Lussier y Achua (2008) afirmaron: que el estilo de liderazgo es la combinación de rasgos, destrezas y comportamientos que los líderes usan cuando interactúan con sus seguidores (p. 65).

Madrigal (2005) citado en Arana y Coronado (2017), afirmaron que:

El estilo de liderazgo es el patrón típico de conductas que adopta el líder o el directivo con el propósito de guiar a sus trabajadores para que alcancen las metas de la organización (p. 76).

Por lo tanto, el estilo de autoridad instructiva es el tipo de conducta de aprendizaje y experiencia, a través del cual el educador pionero puede crear habilidades ganadoras para practicar un procedimiento de impacto en una reunión de individuos.

### **Importancia del liderazgo pedagógico**

Prada (2015) manifestó que el liderazgo pedagógico es importante ya que es vital para la supervivencia de cualquier organización. El liderazgo además es importante, por ser la capacidad de tener un jefe para guiar y dirigir.

Según Cantón y Arias (2008) citados en Evans (2015), manifestaron que el liderazgo pedagógico es un factor determinante de la calidad educativa por las siguientes razones:

De tipo sociológico: Ningún grupo humano funciona eficazmente sin algún tipo de liderazgo, pero este factor no es admitido, entre otras, por las siguientes razones: a) En las estructuras profesionales de tipo liberal, la mayoría se sienten «líder», y en el campo educativo, con mayor motivo, ya que la mayoría de los profesores poseen título universitario que los capacita para un liderazgo; b) Este liderazgo de hecho limita o cuestiona cualquier otro tipo de liderazgo externo; y, c) En la enseñanza, que siempre ha dependido de una «cultura administrativa», cada funcionario sabe o pretende saber lo que tiene que hacer desde el punto de vista procedimental y normativo; muchos se resisten a ser supervisados, y tienen un director a quien delegan parte de su responsabilidad en la administración y frente a los padres de familia.

De tipo psicológico: Cuando un grupo de personas se encuentra en la situación de tener que trabajar en una mínima dinámica de cohesión y

colaboración, impuesta por las leyes o por la cultura social, se generan tensiones entre los objetivos de la institución y los intereses corporativos o personales de los diferentes integrantes del grupo. En este caso la presencia del líder se hace necesaria para armonizar los objetivos institucionales y los intereses personales.

De tipo profesional y pedagógico: Desde la mirada educativa son claros objetivos formativos y de atención a la persona, en el que existen dos aspectos en la gestión de un grupo: a) El logro de resultados de calidad, medidos por la satisfacción del cliente (ya sea este el estudiante, sus padres o la comunidad educativa o local); y, b) Las relaciones humanas que deben ser óptimas para permitir el clima adecuado para el aprendizaje.

Estos aspectos requieren de un líder con capacidad de convencer y ganar la confianza, el interés y el compromiso del grupo para consolidar una propuesta en bien del cliente o del colaborador, anteponiéndola a los intereses individuales, con el don de gente, con suficiente capacidad de respetar y negociar para lograr las condiciones de promover las relaciones humanas que permitan optimizar el trabajo al interior de la organización.

De acuerdo con Agustín (2014), el liderazgo forma parte de un rol importante para crear y conducir a diferentes grupos. El líder desarrolla conductas de liderazgo; es aceptado y conduce hacia objetivos propuestos. El docente forma parte de un liderazgo impuesto, por lo tanto no trabaja para ser aceptado sino para promover la formación del estudiante; la eficacia de la formación del docente depende del perfil de liderazgo que sea capaz de diseñar frente a la realidad específica de su grupo. La importancia de liderar a los estudiantes por parte de los profesores radica en la capacidad del docente para dejar que ellos en determinado tiempo que tomen sus propias decisiones. El liderazgo es un proceso que se desarrolla día a día para poder lograr con éxito el resultado que se espera. El verdadero líder es aquella persona que tiene la capacidad para influir en los demás y que al momento de dar una opinión estas son consideradas. Una característica primordial de un líder es que siempre debe ir delante

para tomar medidas y dar solución a posibles problemas.

## **Dimensiones de los estilos de liderazgo pedagógico**

### **Dimensión 1: Liderazgo transformacional.**

Según Bass y Avolio (2006), los líderes transformacionales, a través de la influencia ejercida en sus interrelaciones con los miembros del grupo, estimulan cambios de visión que conducen a cada individuo a dejar de lado sus intereses particulares para buscar el interés colectivo, aun cuando no tengan satisfechas sus necesidades vitales existenciales, como seguridad y salud; así como las relacionales, sugeridas el amor y afiliación .

Carisma. Bass y Avolio (2006) afirmaron que es importante que las personas que son apreciadas y consideradas como personas creíbles , confiables, por la dirección moral y ética que desarrollan.

Bass y Avolio (2006) plantearon que el líder inspira la realización de esfuerzos adicionales para lograr los objetivos establecidos.

Indicaron además que el líder directivo capacitará a otros y considerará los problemas como suyos, desarrollará aptitudes académicas, potenciando la reflexión, la creación, los nuevos pensamientos y los arreglos correspondientes.

Asimismo sostuvieron que el líder ejerce una influencia idealizada lo cual implica que dan sentido de propósito a sus seguidores, otra característica que considera el líder es la capacidad de tolerancia psicológica para sus colaboradores a expresar reacciones directas. Considera que el estudiante transformacional usa la inclinación cómica para iluminar los choques humanos y laborales. De la misma manera, lo usan para apuntar, y deslizamientos correctos, para determinar los enfrentamientos, incluso para lidiar con situaciones problemáticas.

### **Dimensión 2: Liderazgo transaccional.**

Daft (2006), definió el liderazgo transaccional como “transacción o proceso de intercambio entre los líderes y sus seguidores”.

Para Varela (2010), el líder transaccional reconoce las necesidades y los deseos de los seguidores y explica cómo podrán satisfacer dichas

necesidades y deseos por medio de recompensas, siempre que los seguidores cumplan los objetivos o tareas que especifique el líder . Existen dos sub dimensiones: a) recompensa contingente y, b) administración por excepción.

Recompensa contingente. El líder recompensa a los seguidores por lograr los niveles de actuación especificados. La recompensa es dependiente del esfuerzo y el nivel de actuación de logro .

Dirección por excepción activo. El líder controla y busca que no existan desviaciones que se alejen de las reglas y las normas, toma medidas correctivas. Está constantemente supervisando la actuación de los seguidores. Se concentra en las fallas, los errores y las irregularidades .

### **Dimensión 3: Liderazgo laissez faire.**

"La administración del estilo de la libre empresa", que en inglés significa, "dejar ser", refiere a que la autoridad, ya que no se ve la intercesión del estudiante, Bass y Riggio "(2006) afirmaron que el gestor Laissez-Faire necesita encantar a cada uno de los integrantes de la población en general que abarca en su trabajo, orientan cuando se produce una duda en su personal.

### **Bases teóricas de la actitud emprendedora**

Cuadras (2013), conceptualizó la actitud emprendedora como:

La disposición de las personas a actuar con fuerza natural en el liderazgo básico, con la capacidad de ir a la quiebra, con propensiones empresariales que fomentan la parte que necesitan para mejores propósitos, con atestaciones que dirigen subjetivamente su ejecución empresarial, con convicciones dentro y fuera la realización de su deseo de intentar. (p. 82).

Por lo tanto las actitudes emprendedoras son una tendencia a pensar, sentir o actuar favorablemente o desfavorablemente hacia aspectos relacionados al trabajo y la formación de empresa. En los estudiantes

universitarios de la facultad de administración lo que se busca es incentivarlos a la formación de su empresa teniendo en claro que los emprendedores exitosos son aquellos que aprenden siempre y que pueden aprender de todos cada día.

### **Formación de la actitud emprendedora**

La formación de emprendedores debe darse también en los grados académicos de maestría y doctorado. Thursby, Fuller y Thursby (2009).

Según Henry, Hill y Leitch (2005), afirmaron que la educación sobre emprendimiento tiene como principal objetivo enseñar a los estudiantes sobre los diferentes aspectos de creación de empresas, las actitudes y los valores propios de empezar una empresa, gerenciarla y hacerla crecer.

En la educación para emprender, la óptica es diferente y se trata de formar emprendedores que creen sus propias empresas. Se les enseña a preparar su propio plan de negocios a fin de desarrollarlos en el futuro.

La educación en la empresa, se da en personas emprendedoras que ya crearon su empresa y desean hacerla crecer. Los que toman esos cursos desean actualizar sus conocimientos.

En cuanto a lo que se debe enseñar para ser emprendedores, Hisrich y Peters, (2002), consideraron que los emprendedores deben tener: a) habilidades técnicas tales como saber comunicarse en forma escrita y oral, conocimientos y habilidades en gestión y organización; b) habilidades de administración de empresas tales como planificar, tomar decisiones, saber comercializar y llevar la contabilidad; y, c) habilidades personales tales como control percibido interno, innovación, asunción de riesgo, perseverancia y liderazgo.

Entonces, la educación en emprendimiento debe abarcar la parte cognitiva (información, habilidades), afectiva (emoción, temperamento), y comportamental (motivaciones o deseos) indicados por Koiranen y Ruohotie (2001).

Según Honig (2004), lo esencial es enseñar a realizar planes de negocios ya que, por más sencillos que sean, guían la actividad del

emprendedor y los motiva para luego emprender.

Con respecto a la búsqueda de oportunidades, puede ser enseñada en el aula y que se obtienen buenos resultados. De Tienne y Chandler (2004) manifestaron que uno de los puntos primordiales es saber registrar cuándo aparece la idea y luego desarrollarla.

De acuerdo con Kuratko (2005), existen las diferentes formas en que se puede enseñar a emprender como son: haciendo planes de negocios, poniendo en marcha una empresa, realizando consultorías a emprendedores, a través de juegos de simulación en computadoras, por medio de simulación de comportamientos, entrevistando emprendedores, viviendo casos, utilizando video y filmaciones.

Del mismo modo, los conocimientos y la creatividad son importantes al momento de aceptar las diferencias individuales y de formar emprendedores. Corbett (2005).

Hoy en día sigue vigente la teoría de Piaget para la enseñanza del emprendimiento, en la cual la persona aprende mejor después de un desequilibrio. Esta teoría se reafirma con los que consideran que la mejor forma de aprender es a través de las emociones y de superar los fracasos. Una forma de hacerlo es escribir diarios o entrevistar a personas que han fracasado y que manifiesten cómo superaron esa vivencia. Se trata de que el alumno viva el fracaso como real y lo intente superar. La crítica que se le hace a este modelo es que, dando tanta importancia al hecho de vencer el fracaso, se puede desalentar a los estudiantes a que inicien una nueva actividad o negocio. Shepherd (2004).

A su vez, Neck y Green (2011), reconocieron que para formar emprendedores se necesita una metodología que depende de las personas pero no del tipo de persona y que para enseñar sobre emprendimiento se requiere práctica.

### **Factores que desarrollan el espíritu emprendedor**

Sérvulo (2003) citado en Rojo, Macedo y Sánchez (2016), mencionó que para desarrollar el espíritu emprendedor es necesario: a) hacer las cosas,

no buscar excusas ni razones para demostrar que no se puede hacer; b) levantarse con más fuerza cada vez que se caiga, nunca se empecine en buscar el motivo de tu fracaso; c) se dignó, consciente, responsable de tus actos; d) se creador de algo, un hogar, una empresa; e) entiende que el trabajo honrado y bien habido, no es una necesidad ni sacrificio, sino un privilegio y oportunidad que nos brinda la vida; y, f) sueña con algo, hazlo y descubre lo especial y únicos que somos, sean siempre positivos.

Gutiérrez y Amador (2011) mencionaron que los factores idóneos para el surgimiento del espíritu emprendedor son: la libertad, la educación, el entorno y un fortalecido escenario institucional.

La libertad: es uno de los componentes para el nacimiento de un espíritu emprendedor, teniendo en cuenta que la actitud de todo emprendedor involucra comenzar, investigar, arriesgarse, las mismas sólo son posibles en un ambiente de libertad, pues sólo él puede dar la oportunidad de no colocar límite alguno a las ideas y darle paso a la creatividad, para así realmente poder aprovechar las oportunidades.

La educación: es otro factor que sin duda alguna ejerce una gran influencia sobre la formación de un perfil emprendedor pues permite avizorar las oportunidades y analizar los recursos existentes, además de lograr la vinculación entre estos aspectos.

El entorno o el medio en el que se desempeña un emprendedor: es uno de los factores también importantes, en el sentido de que es ahí donde se desarrolla el emprendedor. En muchos lugares un emprendedor es promovido como un líder y como una fuerza positiva en la sociedad, no obstante existen lugares donde el emprendedor enfrenta un horizonte totalmente diferente donde es más bien coartado. El tiempo y el esfuerzo que establezcan los emprendedores lograrán conseguir cambiar la percepción de la sociedad con relación al valor que involucra la actividad emprendedora.

El escenario institucional: resulta primordial para favorecer el nacimiento del espíritu emprendedor debido a que regula las actividades económicas

y sociales, siendo indispensable un escenario sólido que logre proyectar un futuro con reglas claras establecidas, además de generar un acceso a la información ya que ésta es fundamental para la toma de decisiones.

### **Rol de la universidad en el desarrollo económico a través del emprendimiento**

Las universidades contribuyen potencialmente al desarrollo económico regional de varias formas. Luger y Goldstein (1997) señalaron que las universidades desarrollan capital humano, crean conocimientos básicos a través de la investigación, establecen la transferencia de conocimientos técnicos existentes, aplican los conocimientos a la creación y comercialización de nuevos productos o procesos, realizan inversiones de capital y participan en lograr una infraestructura en la región basada en el conocimiento.

Según Mayer (2007) las presiones de globalización y competitividad económica ha hecho que las universidades busquen nuevas maneras de apoyar la economía regional a través de la introducción de esfuerzos empresariales como incubadoras de negocios, parques científicos, centros universidad-industria, centros de investigación especializados lo cual hace que las instituciones de educación superior estén interactuando con distintas organizaciones con fines específicos establecidos para fomentar la cooperación con la industria. El soporte que prestan las universidades para el emprendimiento puede ser medido a través de indicadores de servicios de consultoría a empresas, formación y entrenamiento en las habilidades críticas para el emprendedor, canales accesibles para financiamiento y un medioambiente favorable para la creación de empresas lo cual logra un impacto positivo en la sociedad.

La universidad ha pasado de ser considerada como una institución centrada exclusivamente en la investigación básica para asignarle el papel de convertir los conocimientos científicos y tecnológicos en innovaciones que contribuyan a la competitividad y al crecimiento económico, este proceso de conversión puede ocurrir ya sea a través de los operadores

tradicionales establecidos en universidades y centros de investigación o por medio de innovadores empresariales.

Las teorías sobre crecimiento económico incorporan el conocimiento como un factor de producción y se ha demostrado que los negocios que incorporan el conocimiento tienen procesos más inteligentes ofreciendo mejores productos y servicios. La creación de empresas (spin-offs) es un instrumento muy utilizado para transferir conocimiento y comercializar tecnologías desarrolladas dentro de los ámbitos universitarios creando empresas con alto valor agregado y potencial de crecimiento y fomentando la investigación adicional tanto en la universidad como en las propias nuevas empresas. La universidad no sólo fomenta la creación de nuevas empresas en general y «spin-offs» en particular, sino que atrae la localización de nuevas empresas. Audretsch y Lehmann (2005) comprobaron que las empresas de base tecnológica tienden a situarse cerca de las universidades, sin duda para acceder al derrame de conocimientos, esto hace que la economía, aparte de la globalización, tiende también a la regionalización. El territorio se ha convertido en un elemento clave para el desarrollo regional endógeno, por tanto, las políticas públicas de fomento a la innovación y a la creación de empresas deben estar centradas en el territorio.

A fin de aprovechar el alcance de las instituciones, las regiones deben de desarrollar una infraestructura económica regional que sea capaz de absorber los efectos de la difusión del conocimiento. Fogarty y Sinha (1999) determinaron que la investigación y desarrollo asociados con la tecnología serán una fuente de beneficio económico si la industria local captura esa tecnología a través de la difusión y la inversión. Acs y Armington (2006) destacaron el vínculo crítico entre la capacidad de innovación de una región y su capacidad para apoyar el espíritu empresarial, el emprendimiento hace una contribución al desarrollo económico sirviendo como un mecanismo que permea la filtración del conocimiento y la comercialización de ideas. Camp (2005) sostuvo que las regiones más exitosas son los que están en

condiciones de vincular la creación de conocimiento y la innovación con la actividad empresarial.

### **Educación y formación para el emprendimiento**

Wompner (2008) manifestó que las universidades en diferentes partes del mundo son las instituciones que se han ido encaminando de una manera más fuerte y sistemática en reforzar los potenciales emprendedores desde la perspectiva de la formación. El enseñar emprendimiento implica un cambio radical, que revaloriza y revitaliza el “aprender haciendo” y une el conocimiento duro con actividades de prácticas y creaciones reales. Se han identificado características de los emprendedores basadas en su habilidad para identificar oportunidades, reunir y motivar los recursos necesarios para lograr los objetivos y su capacidad de liderar equipos de trabajo de manera equilibrada. Según Honig (2004) todas estas habilidades son establecidas dentro de programas de educación y formación que promueven el emprendimiento a través de diferentes mecanismos: el suministro de herramientas requeridas para iniciar y crecer una empresa, por medio de la mejora de las capacidades cognitivas de los individuos para reconocer las oportunidades así como la creación y crecimiento de nuevas organizaciones y a través del efecto de las actitudes hacia el emprendimiento.

El modelo del Global Entrepreneurship Monitor de la educación y capacitación para el emprendimiento impacta en la actividad emprendedora a nivel nacional por medio de dos principales mecanismos: a) la habilidad de la población para reconocer y buscar oportunidades económicas empresariales las cuales son descubiertas cuando el emprendedor identifica una relación entre el mundo que observa y sus habilidades, capacidades y capital social; y b) la capacitación para infundir a los individuos las habilidades y competencias técnicas requeridas para iniciar nuevas empresas.

Shane y Venkataraman (2000) establecieron que el reconocimiento de las oportunidades es dependiente de tener la información necesaria para

su identificación y de la capacidad de los individuos para procesar esta información que surge de las interacciones sociales que tienen lugar en el mercado.

Según Fiet (2000) dentro de la formación y la educación del emprendimiento se manejan casos que dotan a los estudiantes ejemplos para poder relacionar lo que es posible y lo que es factible haciendo que estén más alerta así como aumentar la capacidad de evaluación de oportunidades tangibles. El análisis financiero proporciona la capacidad para evaluar rápidamente la viabilidad de oportunidades que encuentran, lo que les permite relacionar la oportunidad a su propia situación.

Levie y Autio, (2008) relacionaron los índices de actividad emprendedora en etapas tempranas (TEA) y las expectativas de alto crecimiento (HEA) con las variables de educación y formación y como variables de control las condiciones de emprendimiento como son: programas y políticas de gobierno, apoyo financiero, investigación y desarrollo, infraestructura comercial y legal, apertura de mercados internos, acceso a infraestructura física y normas sociales y culturales. Sus hallazgos determinaron que a nivel nacional se presenta un efecto directo de la educación y formación emprendedora proporcionada por las universidades e instituciones de enseñanza superior con las percepciones de oportunidad.

Por tanto, se puede inferir que si se propicia una mejor educación para el emprendimiento muy probablemente se esté influenciando tanto a generaciones más jóvenes como a la población económicamente activa a optar por el emprendimiento como una buena opción de desarrollo profesional y personal.

### **Etapas en la creación de una nueva empresa**

Según Green y Brown (1997) la transformación de una idea en una organización requiere que el emprendedor consiga recursos, y el éxito o fracaso de una nueva empresa depende de su perfil de recursos. Existen tres elementos esenciales para el éxito de los emprendedores nacientes: el capital humano, el capital financiero y el capital social. La creación de una

nueva empresa requiere una cierta cantidad de conocimiento que puede ser obtenido mediante educación y formación de tipo formal, por experiencia previa o por aprendizaje informal. Los emprendedores también requieren de capital financiero para obtener mano de obra, materias primas, información y otras entradas necesarias para la producción de sus bienes y servicios y para sustentarlos durante un determinado periodo de tiempo hasta que sus esfuerzos puedan producir resultados. Finalmente, los emprendedores deben desarrollar redes sociales para conseguir información, conocimientos, capital financiero y otros recursos que no poseen.

Nueno (1994) citado en Vallmitjana (2014) describió las etapas de la creación de una nueva empresa: fase prenatal o de gestación, nacimiento de la empresa, fase posnatal, fase de consolidación y desarrollo.

### **La fase prenatal o de gestación.**

El aspecto más relevante de esta primera etapa es la idea o el descubrimiento de la oportunidad de negocio. A menudo las oportunidades surgen espontáneamente a medida que se adquiere experiencia en una actividad determinada.

La maduración de la idea pasa por dos etapas. La primera en la que el interés es incipiente y se plantea la hipótesis de creación del negocio y se reflexiona sobre las alternativas. La segunda corresponde con una decisión incipiente en la que se asienta la idea mediante la elaboración de un anteproyecto.

Desde un punto de vista operacional, alguien se convierte en “emprendedor naciente” cuando no solo manifiesta que tiene intenciones serias de iniciar una nueva aventura sino cuando realmente se implica en al menos dos actividades relacionadas con la creación de la nueva empresa, como son la búsqueda de instalaciones y equipos, la redacción de un plan de negocio, la inversión económica o la organización de un equipo de personas.

Esta fase adquiere el nombre de organización emergente, pre-

organización, organización in-vitro, pre-lanzamiento, fase prenatal, de gestación, de concepto, de arranque o la fase del empresario naciente (nascent entrepreneur).

Para Nueno citado en Vallmitjana (2014), las actitudes de humildad, sacrificio, laboriosidad, austeridad, honradez, veracidad y sensatez son las que definen al emprendedor verdadero en esta fase. Las actividades principales requieren pensamiento creativo, búsqueda de información y networking.

La elaboración de un plan de empresa es el eje central sobre el que se centra toda la fase de arranque. El futuro empresario evalúa su propia idea de producto o servicio, sus propias capacidades técnicas y humanas para llevarla a cabo, los apoyos y recursos con los que cuenta, los contratos que tiene que hacer, el mercado al que se enfrenta, los medios que necesita, la estrategia de penetración en el mercado, el entorno en el que se desenvuelve o la planificación económico-financiera para crear la empresa. El business plan es, en definitiva, el anteproyecto de la empresa.

### **El nacimiento de la empresa.**

El presupuesto de caja marca el nacimiento de la empresa con el primer movimiento, que casi siempre es una salida de fondos. Siempre es recomendable atrasar al máximo el inicio de los gastos y adelantar el inicio de los ingresos.

El proceso de fundación parece ser a menudo caótico, complejo y comprimido en el tiempo, debido en la mayoría de casos a presiones del entorno. Se inicia un viaje incierto, aproximadamente el 50% de las empresas nuevas fracasan durante los cinco primeros años de existencia y solo una de cada diez conseguirá que su organización crezca de una manera significativa.

Esta fase abarca las siguientes tareas: creación del equipo humano, adquisición y organización de los medios, desarrollo del producto o servicio y búsqueda de financiación.

La elección del tamaño es una de las decisiones importantes. Los

emprendedores tienen una cierta tendencia a irse a la pequeña dimensión ya que parece más fácil en el momento de arrancar, es más fácil reunir los recursos y se percibe menor el riesgo. Sin embargo, nacer demasiado pequeño es correr más riesgo que nacer un poco más grande. La mortalidad infantil de las empresas es más alta en las que nacen infradimensionadas. Conviene planear los tres primeros años con un poco de iteración, hasta llegar a definir la dimensión inicial. Algunos conceptos de empresa pueden irse añadiendo a medida que se crece pero otros deben dimensionarse desde el principio.

### **La fase posnatal.**

Después de iniciar el camino y haber lanzado el producto al mercado, cabe esperar que se obtenga el éxito y que la empresa adquiera la rentabilidad deseada. El emprendedor ha superado las etapas anteriores y piensa que vendrá un período de tranquilidad y calma y se relaja. No siempre es así. Compromisos a los que hay que hacer frente como: plazos de devolución de los créditos a corto plazo, capital circulante adicional por el incremento del volumen de producción y ventas, posible retirada de un socio capitalista que ante las dificultades desee invertir su capital en otra actividad, etc.

La mortalidad entre las nuevas empresas es enorme. Una gran cantidad de las empresas que se crean nunca llegan a la fase posnatal. Los empresarios auténticos vencen y la empresa sale del periodo de lanzamiento y entra en la fase de consolidación, expansión y crecimiento.

A partir de la fase posnatal el emprendedor debe ser capaz de pilotar la empresa y su plan estratégico es la carta de navegación. Así, a partir del business plan y una vez superadas las etapas previas, ahora el emprendedor debe establecer la estrategia que debe seguir la empresa en la etapa de desarrollo.

### **La fase de consolidación y desarrollo.**

Para que una empresa vaya bien no es necesario que todas las cosas se hagan muy bien. Incluso en las empresas de gran crecimiento y rentabilidad es posible encontrar aspectos mejorables. Una buena gestión va asociada

a un buen equipo de gestión y para Nueno (1994) citado en Vallmitjana (2014), un emprendedor no es siempre un buen gestor. Un buen emprendedor demuestra que también es un buen gestor cuando es capaz de rodearse de un equipo de directivos de calidad. Tomar decisiones no es lo mismo que dirigir a un grupo de personas capaces de tomar decisiones.

Además, la actividad productiva requiere ser planificada, organizada, coordinada, dirigida y controlada. La función directiva cobra especial importancia para el éxito o fracaso de la empresa. El éxito o fracaso de una empresa depende de la forma en que son ejecutadas las tareas directivas en los distintos niveles jerárquicos.

Sin un producto que aporte valor y que esté suficientemente diferenciado seguramente la empresa no habría llegado a la fase de desarrollo. Mantener el desarrollo de la empresa implica mantener la diferenciación del producto y esto supone o bien protegerlo de la copia o bien construir en la empresa la capacidad de renovar el producto permanentemente.

Conseguir con éxito el desarrollo requiere también poner los medios para cubrir el mercado. La cobertura del mercado es cara, pero es necesario establecer una organización comercial tan pronto como se ha comprobado que el concepto de negocio es viable.

El desarrollo de la empresa requiere haber organizado las cosas para disponer de la capacidad financiera necesaria. Cuando el producto es muy rentable o cuando el distribuidor soporta el peso de la financiación del circulante el problema puede ser asequible. Pero cuando se trata de un proceso de fabricación largo, se vende a través de una organización propia y los clientes tardan en pagar, el problema puede ser insuperable.

Todo emprendedor necesita consejo, necesita a alguien que pueda entender la dinámica de su negocio y la dinámica de su mente, necesita el complemento de objetividad que puede potenciar su entusiasmo creativo, necesita ayuda para recordar las limitaciones del business plan, necesita que alguien le dé seguridad de que los colaboradores a los que embarca en su proyecto van a encajar con él, y necesita que si las cosas no salen

como se esperaba alguien le ayude a afrontar la crisis con realismo y energía. Y este consejo ha de venir de fuera, de alguien con capacidad e independencia. Lo mejor que puede encontrar un emprendedor es un consejo de administración capaz de estar en desacuerdo, capaz de una visión independiente.

Por último, vender la empresa en el momento oportuno es en ocasiones el mejor acierto que puede tener un emprendedor. Difícilmente se es un gran emprendedor dos veces y la oportunidad es un bien muy escaso. Vender la empresa en determinadas circunstancias es la decisión más adecuada desde una perspectiva de gestión rigurosa y la más correcta desde el punto de vista de la responsabilidad social del empresario.

### **Dimensiones de la actitud emprendedora**

#### **Dimensión 1: Autoeficacia.**

Según Cuadras (2013), cuando nos referimos al término Autoeficacia Bandura y la hipótesis de la adaptación social aparecen indudablemente. Es la segunda opción y sus sugerencias en la capacidad de los individuos para ejercer cierto control sobre el rumbo que toman en sus vidas.

Para Bandura (1997) citado en Camposeco (2012), la autoeficacia son “aquellos pensamientos de una persona referidos a su capacidad para organizar y ejecutar los cursos de acción necesarios para conseguir determinados logros” (p. 3).

#### **Dimensión 2: Norma subjetiva.**

Según Escamez y Ortega (1998), citado en Cuadras (2013), la norma subjetiva la regularmente en la hipótesis de actividad razonada Fishbein y Ajzen como la opinión de la persona que otros individuos, esenciales para él, creen que dirigen o no el comportamiento.

Con la solicitud se sospecha que el estándar subjetivo puede aclimatarse a la idea del estado mental, ya que al realizar la ejecución de una conducta, por referencia a diferentes personas o preguntas esenciales para el individuo, una evaluación de ese sujeto y la gente puede estar conectada los efectos de las consecuencias de los resultados o disciplinas, que se

obtienen en relación con la conducta esperada por ellos.

### **Dimensión 3: Locus de control.**

Feist y Feist (2007) citados en Cuadras (2013), manifestaron que el locus de control continuar con la hipótesis del descubrimiento social que depende de cinco teorías esenciales: 1) esperar que los educadores se asocien con un dominio cercano, es decir, que la respuesta de los individuos a las sacudidas naturales se basa en la importancia o significación unida a la realidad; 2) se descubre la identidad humana, simplemente podemos cambiar a través de nuevos encuentros; 3) la ruta clave es declarar que está protegida; 4) la inspiración se sitúa hacia una protesta donde la conducta vive en los encuentros de la población general de sus prácticas más cercanas a sus objetivos; y, 5) los individuos pueden predecir las realidades, usar su impresión del avance de la realidad para evaluar los esfuerzos.

En cualquier caso, las fortificaciones no dependen solo de aumentos, sin embargo, adquieren implicaciones a causa del límite subjetivo de la persona. Las cualidades individuales, por ejemplo, las necesidades o los atributos no pueden, sin el aporte de otra persona, producir una conducta. El comportamiento humano surge de la colaboración entre las variables individuales y la naturaleza.

### **Dimensión 4: Capacidad de riesgo.**

Galimberti (2002) citado en Cuadras (2013), refirió que el término peligro se toma de la investigación social, donde se caracteriza como la decisión de una opción entre al menos dos resultados concebibles, en cada uno de los casos hay resultados seguros y negativos. En peligro asume una parte concluyente de las probabilidades con respecto a quién debe aceptar la elección. En esta evaluación, la parte de la ejecución de contiendas poderosas, la calidad de la inspiración y la capacidad de hacer ajustes exámenes, la lista de tareas que todos sienten que deben aceptar.

Dado que el peligro asume una parte definitiva del liderazgo básico de los individuos, que se relaciona directamente con la capacidad de los

sujetos para desarrollar una progresión de las actividades que se requieren para la evaluación y estimación de su ejecución en varios puntos de vista hasta el momento, es el límite de riesgo tiene este atributo de identidad de los estudiantes universitarios jóvenes sobre sus inclinaciones y comportamientos para el control de los peligros que deben adoptarse. En este sentido, hay una posibilidad de razonabilidad para elegir la opción de peligro que puede mejorar la utilidad que se puede lograr con la decisión de una acción emprendedora.

#### **Dimensión 4: Hábito emprendedor.**

Para Galimberti (2002) citado en Cuadras (2013), el hábito es el “gigantesco volante de la sociedad”, su impulso conservacionista más valioso que permite a las personas organizarse en el mundo social, obtener niveles satisfactorios y aceptables de las prácticas de los demás.

Por tanto, un hábito no solo es un elemento mental como una creencia, sino que es un sistema de transacciones, una especie de avenencias entre elementos mentales, orgánicos y energías externas que no pueden definirse individual y aisladamente sino en una organización que los define en función del rol que desempeñan. Los hábitos son un modo de sentir, de percibir, de actuar, de pensar, adquirido y relativamente estable.

#### **2.2.2. Teórico-conceptual**

Sopó, Salazar, Guzmán y Vera (2017) señalaron la importancia que juega el liderazgo en la satisfacción del capital humano y el consecuente desempeño empresarial. Se presenta entonces un gran desafío para los pequeños emprendedores pues deberán equilibrar aquellos factores propuestos como características del líder transformacional (carisma, consideración individualiza y la estimulación individual) con los recursos de la organización.

De acuerdo con la Unión Europea (2014) el estilo de liderazgo pedagógico desempeña un papel primordial: los docentes son facilitadores del aprendizaje y multiplicadores de ideas, moldean los procesos de

aprendizaje y pueden ayudar a los estudiantes a conseguir determinados resultados en el aprendizaje relacionado con el emprendimiento, como conocimientos, capacidades y aptitudes.

Según Giraldo y Naranjo (2014) el liderazgo pedagógico es una cualidad se ha expandido a otros ámbitos como el emprendimiento, donde el líder debe tener experiencia sobre las situaciones que se puedan presentar para poder tener una mezcla eficiente y productiva sobre las relaciones con los seguidores y la interacción con la situación empresarial.

### **2.3. Definición de términos básicos**

#### **Actitud**

Es aquello que forman parte de la personalidad y se obtienen durante la formación de nuestro carácter y es la voluntad para enfrentar las actividades diarias, es modificable en una persona se puede tratar de mejorarla usando la inteligencia emocional. Celi y Asunción (2018, p. 46).

#### **Autoeficacia.**

Es un juicio que el sujeto emite sobre su capacidad para alcanzar un determinado nivel de ejecución en una tarea . Vásquez (2015, p. 11).

#### **Capacidad de riesgo.**

Se basa en la solidez del alumno de la universidad, para elegir el peligro que puede ayudar a mejorar el valor de esta acción. Agramonte (2017).

#### **Emprendimiento**

Es el aprovechamiento de las oportunidades que se presentan, las cuales tienen que ser desarrolladas de manera efectiva, plasmándolas a la realidad. Es un proceso mediante el cual las personas o los grupos identifican e implementan las oportunidades emprendedoras sin ser de inmediato limitadas por los recursos que en ese momento tienen bajo su control . Hitt, Ireland y Hoskisson (2008).

#### **Estilo de liderazgo**

“Patrón de comportamiento adoptado por un líder para dirigir a los miembros de la organización hacia los objetivos propuestos. Maneras o

formas peculiares de dirigirse a las personas en ciertas situaciones” Chiavenato (2009, p. 496).

### **Estilo laissez-faire**

“Término que se usa para describir al líder que deja a sus empleados en total libertad para tomar decisiones y elegir sus métodos de trabajo” Robbins y DeCenzo (2009, p. 396).

### **Estilo transaccional**

“Identifican qué necesitan hacer los subordinados para alcanzar los objetivos, lo que incluye aclarar las funciones y tareas organizacionales, establecer una estructura organizacional, recompensar el desempeño y aportar a las necesidades sociales de sus seguidores” Koontz, Weihrich y Cannice (2012, p. 430).

### **Estilo transformacional**

“Expresan claramente una visión, inspiran y motivan a los seguidores, y crean un clima favorable para el cambio organizacional” Koontz, Weihrich y Cannice (2012, p. 430).

### **Hábito emprendedor**

Se refiere a los hábitos que organizan la información para desempeñarse de forma natural a emprender. Agramonte (2017).

### **Liderazgo pedagógico**

Se refiere a la labor de movilizar, de influenciar a otros para articular y lograr las intenciones y metas compartidas de la escuela. Leithwood (2009).

### **Líderes**

“Personas capaces de influir en otros y que tienen autoridad administrativa” Robbins y DeCenzo (2009, p. 294).

### **Locus de control**

Es un rasgo de la personalidad frecuentemente de los emprendedores, sobre todo en aquellos aspectos de control sobre los demás, de influir con sus ideas y acciones en las perspectivas para emprender en algún proyecto. Agramonte (2017).

## **CAPÍTULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES**

### **3.1. Hipótesis**

#### **3.1.1. Hipótesis general**

El estilo de liderazgo pedagógico influye significativamente en la actitud emprendedora de los estudiantes de la carrera profesional de administración - Universidad Nacional Federico Villarreal Lima, 2018.

#### **3.1.2. Hipótesis específicas**

##### **Hipótesis específicas 1**

El Liderazgo Transformacional influye en la actitud emprendedora de los estudiantes de la carrera profesional de administración Universidad Nacional Federico Villarreal Lima, 2018.

##### **Hipótesis específicas 2**

El Liderazgo Transaccional influye significativamente en la actitud emprendedora de los estudiantes de la carrera profesional de administración Universidad Nacional Federico Villarreal Lima, 2018.

##### **Hipótesis específicas 3**

El Liderazgo Laissez Faire influye significativamente en la actitud emprendedora de los estudiantes de la carrera profesional de administración - Universidad Nacional Federico Villarreal Lima, 2018.

### 3.2. Operacionalización de las variables

Tabla N° 3.1

*Operacionalización de la variable estilo de liderazgo pedagógico*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y rangos
Liderazgo Transformacional	Carisma	3, 21, 33, 34	1= Total desacuerdo 2= Desacuerdo 3= Indiferente 4= De acuerdo 5= Totalmente de acuerdo	Adecuado
	Inspiración	19,22,24		
	Estimulación intelectual	4, 15 ,23, 25, 28, 29, 30		
	Consideración individualizada	13, 14, 17		
Liderazgo Transaccional	Recompensa contingente	8,10, 11,12,16	Regular	Inadecuado
	Dirección por excepción	2,5,7,9, 18, 26		
	Liderazgo ineficaz	1, 31		
Liderazgo Laissez Faire	Liderazgo inefectiva o permisivo	6, 20, 27, 32		

Fuente: Castro, Nader y Casulla (2004)

Tabla N° 3.2

*Operacionalización de la variable actitud emprendedora*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles
Autoeficacia	Autoeficacia Cognitiva Autoeficacia Afectiva Autoeficacia Conductual	1,4,7, 2,5,8, 3,6,9,	Escala ordinal	
Norma Subjetiva	Norma subjetiva cognitiva	10,13,16, 30,40	De acuerdo = 4 Mediana mente de acuerdo = 3 Mediana mente en desacuerdo = 2 En desacuerdo =1	Alto
	Norma subjetiva Afectiva	11,14,17,34,		
	Norma subjetiva conductual	12,15,18,24,41		
Locus de control	Locus de Control Cognitivo	19, 22, 43, 44	Mediana mente en desacuerdo = 2 En desacuerdo =1	Medio
	Locus de Control Afectivo	20, 23, 32,		
	Locus de Control Conductual	21, 38 , 39		
Capacidad de Riesgo	Capacidad de Riesgo Cognitiva	26, 33	En desacuerdo = 2 En desacuerdo =1	Bajo
	Capacidad de Riesgo Afectiva	27,29,35		
	Capacidad de Riesgo Conductual	28,31,45		
Hábitos Emprendedores	Hábito emprendedor cognitivo	25,36		
	Hábito emprendedor conductual	37, 42		

Fuente: Cuadras (2013)



## **Definición operacional de las hipótesis**

### **Variable X: Estilos de liderazgo pedagógico**

#### **Transaccional**

**X<sub>1</sub>: Recompensa contingente:** Mediante el uso de las conductas descritas en este factor el líder clarifica las expectativas de sus seguidores y proporciona reconocimiento cuando se consiguen los objetivos, se medirá utilizando un cuestionario , escala de Likert y los niveles con los rangos (adecuado, regular inadecuado) utilizando frecuencias y porcentajes.

**X<sub>2</sub>: Dirección por excepción:** Este tipo de líderes se centra en corregir los fallos y desviaciones de los empleados a la hora de conseguir los objetivos propuestos por la organización, se medirá utilizando un cuestionario , escala de Likert y los niveles con los rangos (adecuado, regular inadecuado) utilizando frecuencias y porcentajes.

#### **Transformacional**

**X<sub>3</sub> Carisma:** Influye en los demás mediante la creación de una visión o proyecto, se medirá utilizando un cuestionario , escala de Likert y los niveles con los rangos (adecuado, regular inadecuado) utilizando frecuencias y porcentajes.

**X<sub>4</sub> Inspiración:** Motiva a sus seguidores hacia un continuo conocimiento, se medirá utilizando cuestionario , escala de Likert y los niveles con los rangos (adecuado, regular inadecuado) utilizando frecuencias y porcentajes.

**X<sub>5</sub> Estimulación intelectual:** Promueve ideas innovadoras y creativas que permiten ver los problemas como una oportunidad para aprender, se medirá utilizando un cuestionario , escala de Likert y los niveles con los rangos (adecuado, regular inadecuado) utilizando frecuencias y porcentajes.

**X<sub>6</sub> Consideración individualizada:** Atiende las necesidades individuales de desarrollo de sus seguidores, con tolerancia y empatía, se medirá utilizando un cuestionario , escala de Likert y los niveles con

los rangos (adecuado, regular inadecuado) utilizando frecuencias y porcentajes.

#### **Laizzer faizzer**

**X<sub>7</sub> Liderazgo ineficaz:** Implica de alguna manera la ausencia del liderazgo: las decisiones no son tomadas, las acciones son demoradas y las responsabilidades del líder son ignoradas., se medirá utilizando un cuestionario , escala de Likert y los niveles con los rangos (adecuado, regular inadecuado) utilizando frecuencias y porcentajes.

**X<sub>8</sub> Liderazgo inefectiva o permisiva:** Evita tomar decisiones, así como la supervisión seria. Caracterizándose este líder por ser “inactivo”, ya que es exageradamente pasivo, se medirá utilizando un cuestionario , escala de Likert y los niveles con los rangos (adecuado, regular inadecuado) utilizando frecuencias y porcentajes.

#### **Variable Y : Actitud empresarial**

**Y<sub>1</sub> Autoeficacia:** Convicción de que uno puede organizar y ejecutar efectivamente acciones para producir unos resultados requeridos, se medirá un utilizando cuestionario , escala de Likert y los niveles con los rangos (alto, medio y bajo) utilizando frecuencias y porcentajes.

**Y<sub>2</sub> Norma Subjetiva:** Percepción del individuo de que otras personas, importantes para él, piensan que realizará o no la conducta, se medirá utilizando un cuestionario, escala de Likert y los niveles con los rangos (alto, medio y bajo) utilizando frecuencias y porcentajes.

**Y<sub>3</sub> Locus de control:** Está relacionado con la creencia de que las acciones que uno realiza determinan los resultados que uno obtiene (locus de control interno), se medirá utilizando un cuestionario , escala de Likert y los niveles con los rangos (alto, medio y bajo) utilizando frecuencias y porcentajes.

**Y<sub>4</sub> Capacidad de riesgo:** Rasgo de personalidad que determina la tendencia y disposición del individuo para asumir riesgos, se medirá utilizando un cuestionario , escala de Likert y los niveles con los rangos (alto, medio y bajo) utilizando frecuencias y porcentajes.

**Y<sub>5</sub> Hábitos emprendedores:** Los hábitos que organizan su información para desempeñarse de forma natural a emprender, se medirá utilizando se medirá un utilizando cuestionario, escala de Likert y los niveles con los rangos (alto, medio y bajo) utilizando frecuencias y porcentajes.

## CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

### 4.1. Tipo y diseño de investigación

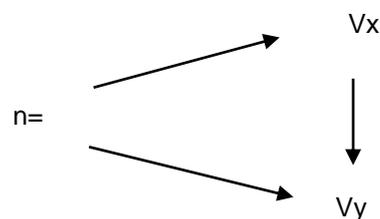
La investigación fue de tipo sustantiva y Sánchez y Reyes (2015, p. 45) indicaron que dicha investigación responde a problemas fundamentales, describiendo, explicando y prediciendo la realidad, orientado a la ampliación de principios y leyes generales, lo cual permitirá planificar una teoría científica, con el entendimiento de la realidad, para describir la realidad y recoger datos de manera independiente o conjunta sobre la variable e indicadores identificados.

El estudio fue correlacional causal porque busca la causa efecto de las variables teniendo una variable independiente y otra dependiente.

El plan o estrategia concebida para obtener la información y que responde al planteamiento del problema será no experimental porque es realizado sin manipular deliberadamente las variables; “se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos” (Hernández, Fernández, y Baptista, 2014, p.152).

“Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para posteriormente analizarlos” (Hernández, et a., 2014, p. 152).

El diagrama representativo de este diseño es el siguiente:



Dónde:

n= Muestra de la investigación

vx =Variable independiente

vy=Variable dependiente de estudio

## Método de investigación

Para la presente investigación el método utilizado fue el hipotético deductivo “ consiste en un procedimientos que parte de unas aseveraciones en calidad de hipótesis y busca refutar tales hipótesis, deduciendo de ellas conclusiones generales que deben confrontarse con los hechos antes de constituirse en teorías” (Bernal, 2016, p. 71).

## 4.2. Población y muestra

### Población

La población fue de 190 estudiantes del IX y X ciclo de la carrera profesional de administración de la Escuela Universitaria de Educación a Distancia (**EUDED**) Universidad Nacional Federico Villarreal 2018.

Tabla N° 4.1

*Población del estudio*

Ciclo	Población
Noveno	115
Decimo	75
<b>Total</b>	<b>190</b>

### Muestra

La muestra estuvo conformada por los estudiantes del IX y X ciclo de la carrera profesional de administración de la Escuela Universitaria de Educación a Distancia (**EUDED**) Universidad Nacional Federico Villarreal 2018

Para hallar dicha muestra se siguió el siguiente procedimiento:

Calcular el tamaño de muestra con la fórmula:

$$n = \frac{z^2 * N * P * q}{E^2 (N - 1) + Z^2 * P * q}$$

Z= Nivel de confianza, usualmente se utilizó al 95% y tiene un valor de 1.96.

E= Error de estimación. Es la variación esperada entre lo que se encuentra en la muestra con relación a la población. Se aplica en decimales, verbi Grace 5 % de error es igual 0.05.

n= Tamaño de muestra

p= Proporción de la variable de estudio.

q= Variabilidad de la variable

Como se puede apreciar en la fórmula anterior, el tamaño de la muestra es indiferente al tamaño de la población, pero si se considera al total de la población el tamaño de la muestra se ajustaría, así:

$$n = \frac{(1.96)^2(190) * 0.5 * 0.5}{(0.05)^2(190 - 1) + (1.96)(1.96)(0.5)(0.5)} = \frac{3.8416 \times 190 \times 0.25}{0.47 + 0.96} = \frac{182.59}{1.43}$$

$$n = 127.664$$

Total de la muestra 128

Tabla N° 4.2

*Muestra del estudio*

Ciclo	Población	Muestra
Noveno	115x 0,6702	77
Decimo	75x 0,6702	51
Total	188	128

**Muestreo**

El muestreo fue probabilístico aleatorio porque todos los estudiantes del IX y X ciclo de la carrera profesional de administración de la Escuela Universitaria de Educación a Distancia (**EUDED**) de la Universidad Nacional Federico Villarreal 2018 tendrán la posibilidad de ser elegidos.

**Lugar de estudio**

El estudio se realizó en la universidad Federico Villarreal en la Escuela

Universitaria de Educación a Distancia (EUEDE) en el centro de Lima.

### **4.3. Técnicas e instrumentos de recolección de la información**

#### **Técnica Encuesta**

#### **Instrumento Cuestionario**

El cuestionario de la encuesta tiene una serie de preguntas o ítems respecto a una o más variables a ser medidas y se refiere a que se consideran dos tipos de preguntas: abiertas y cerradas.

#### **Variable independiente: Estilos de liderazgo pedagógico**

Ficha técnica:

Técnica: Encuesta

Instrumento: Cuestionario

Autores: Castro , Nader y Casulla

Año: 2004

Lugar: Lima

Duración: de 20 a 30 minutos.

Administración: individual o colectiva.

Escala de medición:

Total desacuerdo	(1)
Desacuerdo	(2)
Indiferente	(3)
De acuerdo	(4)
Totalmente de acuerdo	(5)

#### **Validez del instrumento**

El presente trabajo empleó la validez como una “propiedad básica que todo instrumento de investigación necesita servir para medir lo que se ha propuesto medir, que demuestre efectividad al obtener los resultados que asegura medir”. Sánchez y Reyes (2015, p. 167).

La investigación utilizó la validez de contenido quien afirma que los ítems que integran el instrumento constituyen una muestra representativa de los indicadores de la propiedad que mide. Dicha validez la realizaron

tres expertos del tema en construcción de instrumentos, con el grado de maestros y doctor .

### Confiabilidad del Instrumento

La confiabilidad de instrumento se realizó mediante del estadígrafo de prueba Alfa de Cronbach, encontrándose en una escala Ordinal. La confiabilidad del instrumento se realizó con datos de la prueba piloto.

$$\begin{aligned}
 K &= \text{N}^\circ \text{ ITEMS} \\
 \sum V_i &= \text{Total, de varianza} \\
 V_x &= \text{Varianza} \\
 \alpha &= \frac{K}{K-1} X \left( 1 - \frac{\sum V_i}{V_x} \right)
 \end{aligned}$$

Figura 3: Fórmula de alfa de Cronbach

Tabla N° 4.3

*Fiabilidad de la variable estilo de liderazgo pedagógico*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,823	34

La confiabilidad del instrumento de estilo de liderazgo pedagógico , presenta un resultado de 0.823, interpretándose como alta confiabilidad.

Tabla N° 4.4.

*Escalas y baremos de la variable estilos de liderazgo*

General	Cuantitativo			Cualitativo
	Dim1	Dim2	Dim3	
126-170	63-85	41-55	22-30	Adecuado
80-125	40-62	26-40	14-21	Regular
34-79	17-39	11-25	6-13	Inadecuado

### **Variable dependiente: la actitud emprendedora**

Ficha técnica:

Técnica: Encuesta

Instrumento: Cuestionario

Autor: Cuadras

Año: 2013

Lugar: Lima

Duración: de 20 a 30 minutos.

Administración: individual o colectiva.

Escala de medición:

De acuerdo (4)

Medianamente de acuerdo (3)

Medianamente en desacuerdo (2)

En desacuerdo (1)

### **Validez del Instrumento de actitud emprendedora**

La validez se realizó a través de la validez de contenido siendo los expertos los que evaluaron la pertinencia, relevancia y coherencia del instrumento donde el instrumento mida lo que debe medir.

### **Confiabilidad del Instrumento de actitud emprendedora**

Tabla N° 4.5

*Fiabilidad de la variable actitud emprendedora*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N de elementos</b>
,922	45

La confiabilidad del instrumento de la actitud emprendedora, presenta un resultado de 0.922, interpretándose como alta confiabilidad.

Tabla N° 4.6

*Escalas y baremos de la variable actitud emprendedora*

General	Cuantitativo					Cualitativo
	Dim1	Dim2	Dim3	Dim4	Dim5	
135-180	42-56	28-36	30-40	24-32	12-16	Alto
90-134	28-41	18-27	20-29	16-23	8-11	Medio
45-89	14-27	9-17	10-19	8-15	4-7	Bajo

#### 4.4. Análisis y procedimiento de datos

Para analizar e interpretar los datos recogidos se realizó las siguientes acciones:

Se tabuló y organizó los datos según los baremos que se determinaran para la investigación.

Se presentó las tablas de distribución de frecuencias correspondientes, luego se analizará describiendo los datos que contiene, considerando las hipótesis y el marco teórico presentados en el presente trabajo de investigación.

Se ilustró los tablas de frecuencia con los figuras de barras.

Para probar las hipótesis se utilizó la prueba de normalidad, regresión logística ordinal para determinar la influencia del estilo de liderazgo pedagógico.

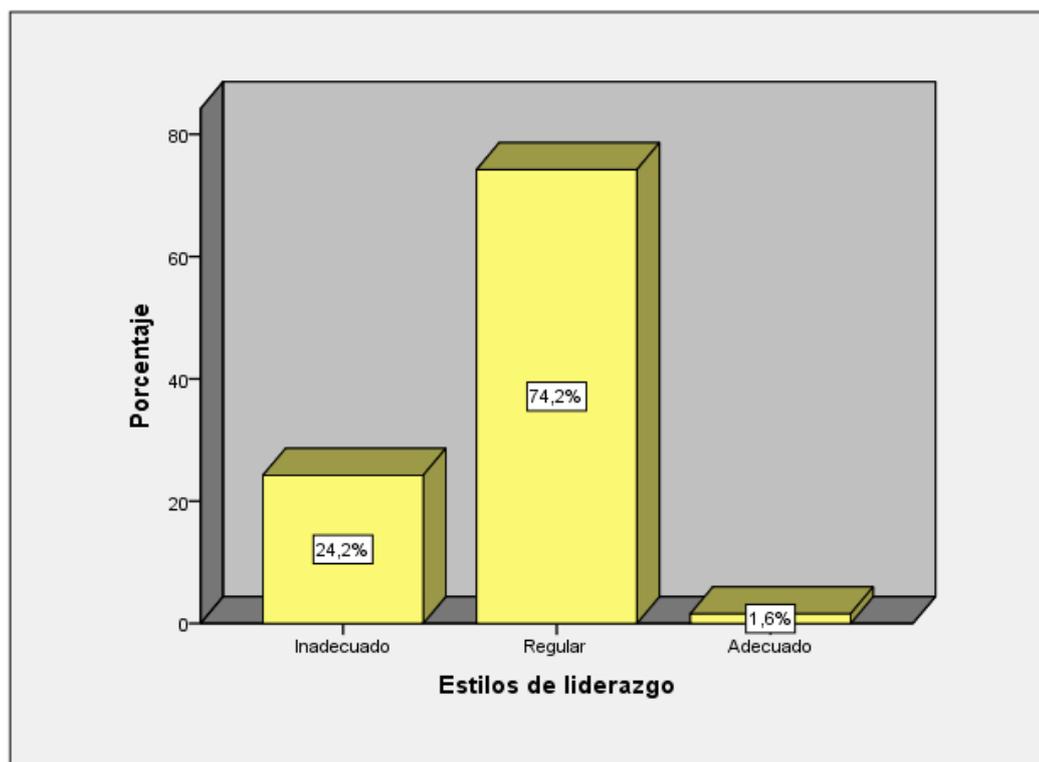
## CAPÍTULO V: RESULTADOS

### 5.1. Resultados descriptivos

Tabla N° 5.1

*Niveles en la percepción de la variable estilos de liderazgo pedagógico*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Inadecuado	31	24,2	24,2	24,2
	Regular	95	74,2	74,2	98,4
	Adecuado	2	1,6	1,6	100,0
	Total	128	100,0	100,0	



*Figura N° 5.1* Niveles en la percepción de la variable estilos de liderazgo pedagógico

De la tabla N° 5.1 y figura N° 5.1, se observó que el 24.2% percibieron un nivel inadecuado, mientras que el 74.2% de los mismos consideran un nivel regular y el 1.6% manifestaron un nivel adecuado de estilos de liderazgo.

Tabla N° 5.2

*Niveles en la percepción de liderazgo transformacional*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Inadecuado	34	26,6	26,6	26,6
	Regular	94	73,4	73,4	100,0
	Total	128	100,0	100,0	

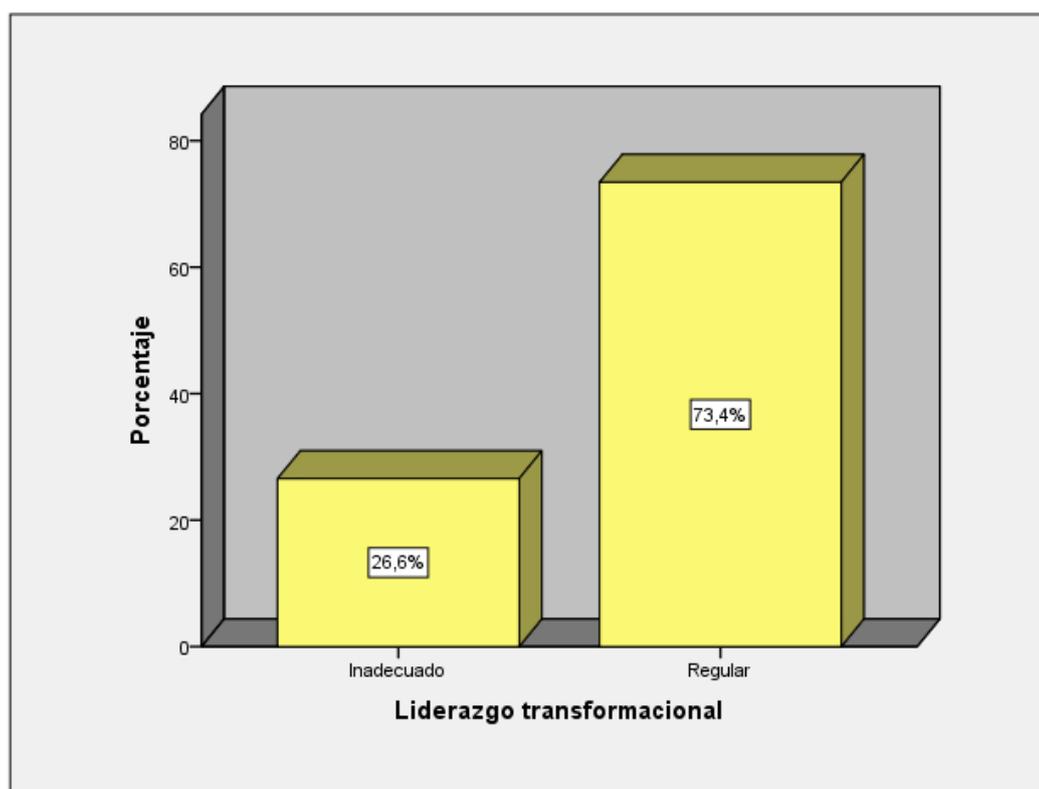


Figura N° 5.2 Niveles en la percepción de liderazgo transformacional

De la tabla N° 5.2 y figura N° 5.2, se observó que el 26.6% percibieron un nivel inadecuado, mientras que el 73.4% de los mismos consideran un nivel regular de liderazgo transformacional.

Tabla 10 N° 5.3

*Niveles en la percepción de liderazgo transaccional*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Inadecuado	29	22,7	22,7	22,7
	Regular	84	65,6	65,6	88,3
	Adecuado	15	11,7	11,7	100,0
	Total	128	100,0	100,0	

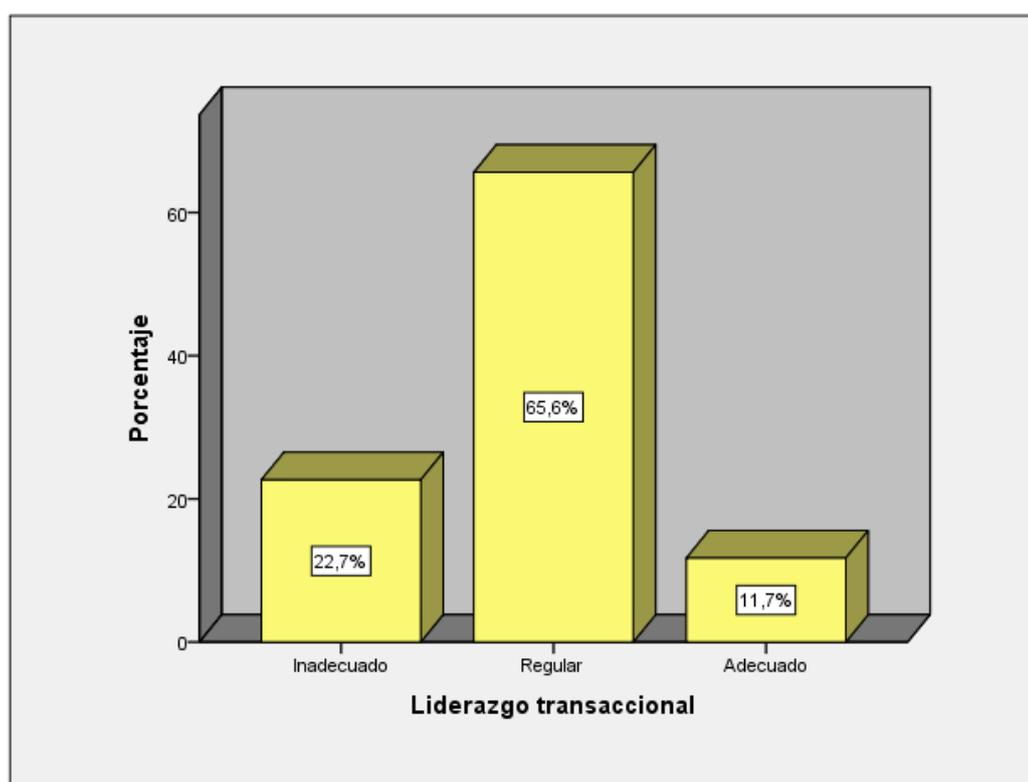


Figura N° 5.3 Niveles en la percepción de liderazgo transaccional

De la tabla N° 5.3 y figura N° 5.3, se observó que el 22.7% percibieron un nivel inadecuado, mientras que el 65.6% de los mismos consideran un nivel regular y el 11.7% consideraron un nivel adecuado de liderazgo transaccional.

Tabla N° 5.4

*Niveles en la percepción liderazgo laissez faire*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Inadecuado	18	14,1	14,1	14,1
	Regular	83	64,8	64,8	78,9
	Adecuado	27	21,1	21,1	100,0
	Total	128	100,0	100,0	

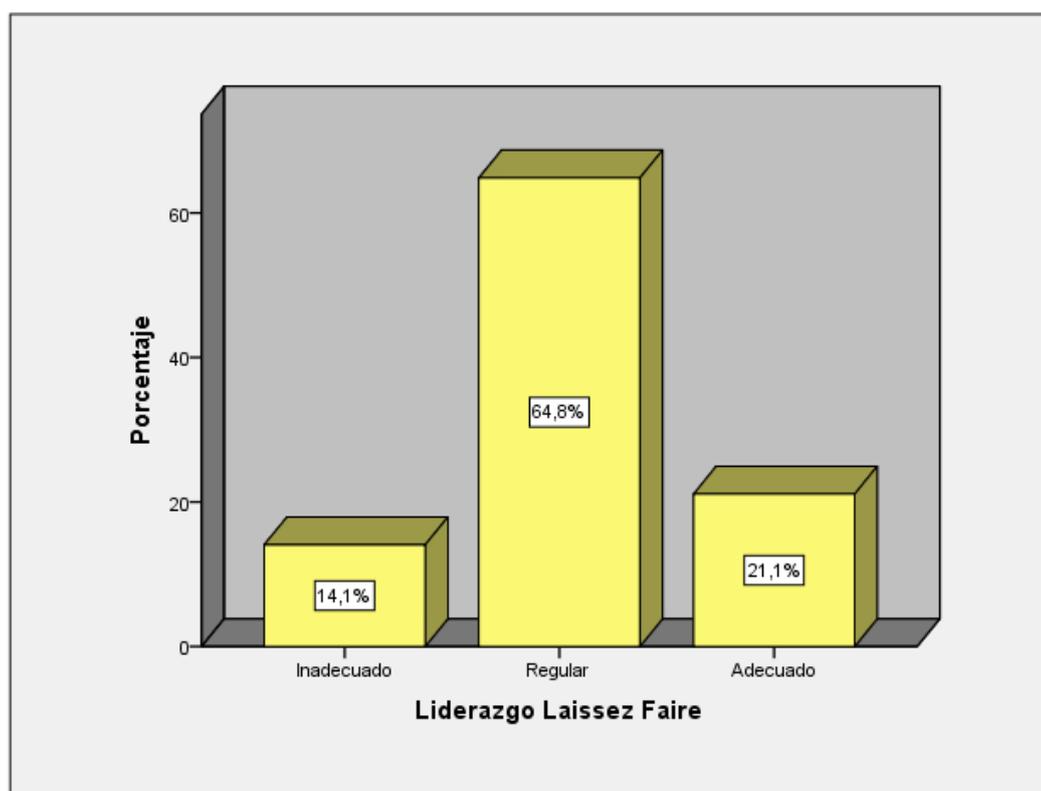


Figura N° 5.4 Niveles en la percepción de liderazgo laissez faire

De la tabla N° 5.4 y figura N° 5.4, se observó que el 14.1% percibieron un nivel inadecuado, mientras que el 64.8% de los mismos consideran un nivel regular y el 21.1% consideraron un nivel adecuado de liderazgo Laissez Faire.

Tabla N° 5.5

*Niveles en la percepción de la variable actitud emprendedora*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	21	16,4	16,4	16,4
	Medio	82	64,1	64,1	80,5
	Alto	25	19,5	19,5	100,0
	Total	128	100,0	100,0	

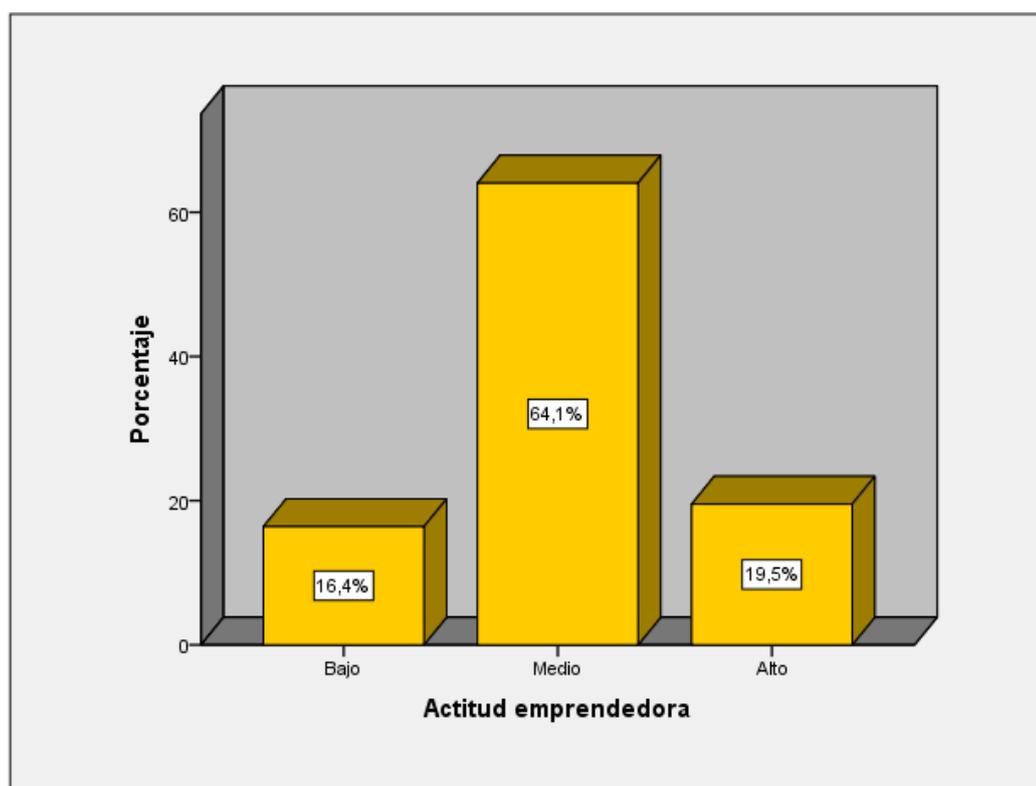


Figura N° 5.5 Niveles en la percepción de actitud emprendedora

De la tabla N° 5.5 y figura N° 5.5, se observó que el 16.4% percibieron un nivel bajo, mientras que el 64.1% de los mismos consideran un nivel medio y el 19.5% consideraron un nivel alto de actitud emprendedora.

Tabla N° 5.6

*Niveles en la percepción de autoeficacia*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	14	10,9	10,9	10,9
	Medio	79	61,7	61,7	72,7
	Alto	35	27,3	27,3	100,0
	Total	128	100,0	100,0	

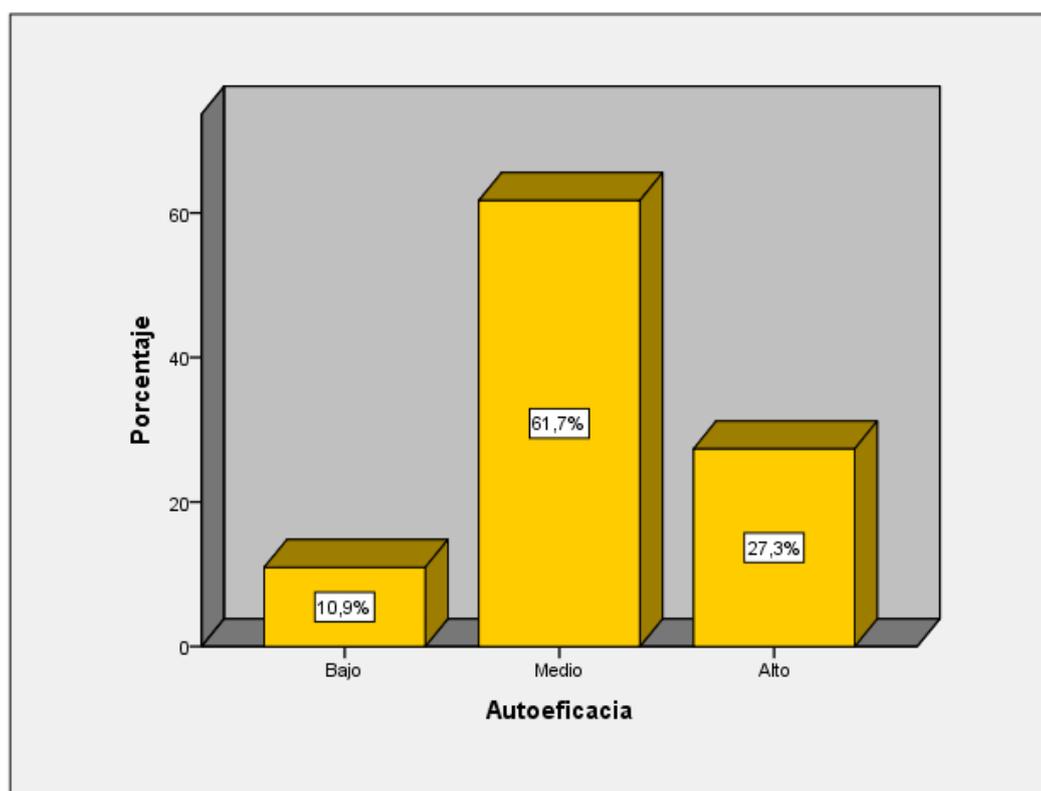


Figura N° 5.6 Niveles de percepción de autoeficacia

De la tabla N° 5.6 y figura N° 5.6, se observó que el 10.9% percibieron un nivel bajo, mientras que el 61.7% de los mismos consideran un nivel medio y el 27.3% consideraron un nivel alto de Autoeficacia.

Tabla N° 5.7

*Niveles en la percepción de norma subjetiva*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	24	18,8	18,8	18,8
	Medio	81	63,3	63,3	82,0
	Alto	23	18,0	18,0	100,0
	Total	128	100,0	100,0	

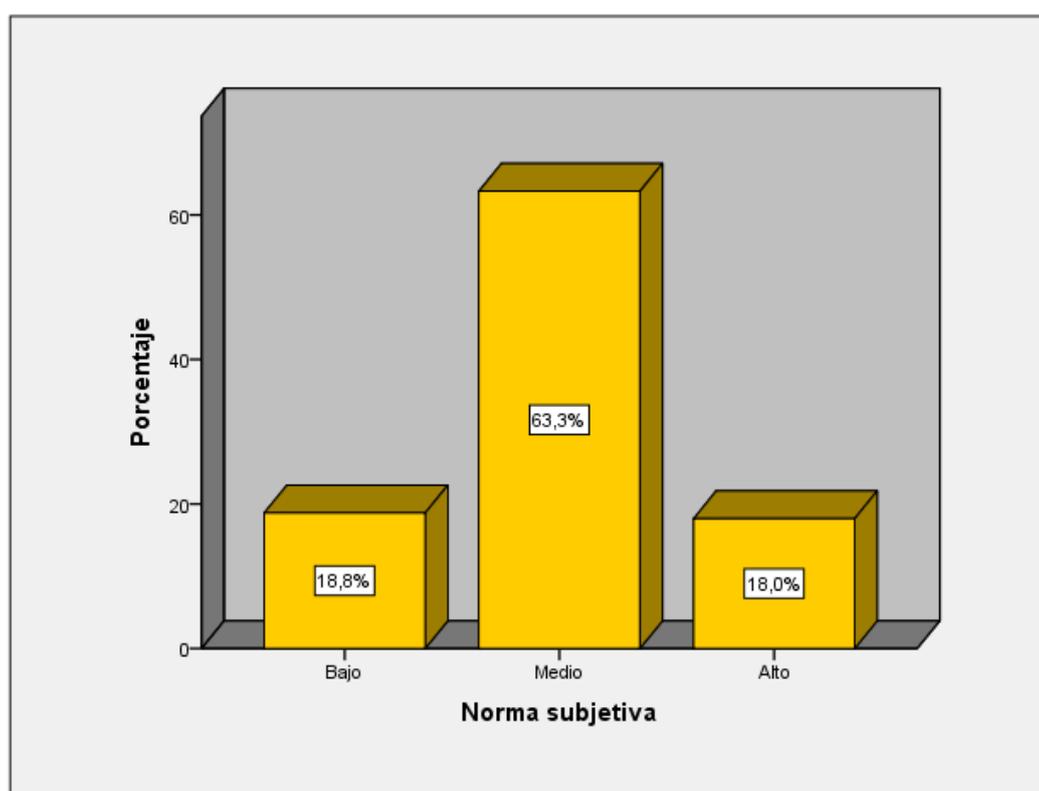


Figura N° 5.7 Niveles de percepción de norma subjetiva

De la tabla N° 5.7 y figura N° 5.7, se observó que el 18.8% percibieron un nivel bajo, mientras que el 63.3% de los mismos consideran un nivel medio y el 18% consideraron un nivel alto de Norma subjetiva.

Tabla N° 5.8

*Niveles en la percepción de locus de control*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	7	5,5	5,5	5,5
	Medio	91	71,1	71,1	76,6
	Alto	30	23,4	23,4	100,0
	Total	128	100,0	100,0	

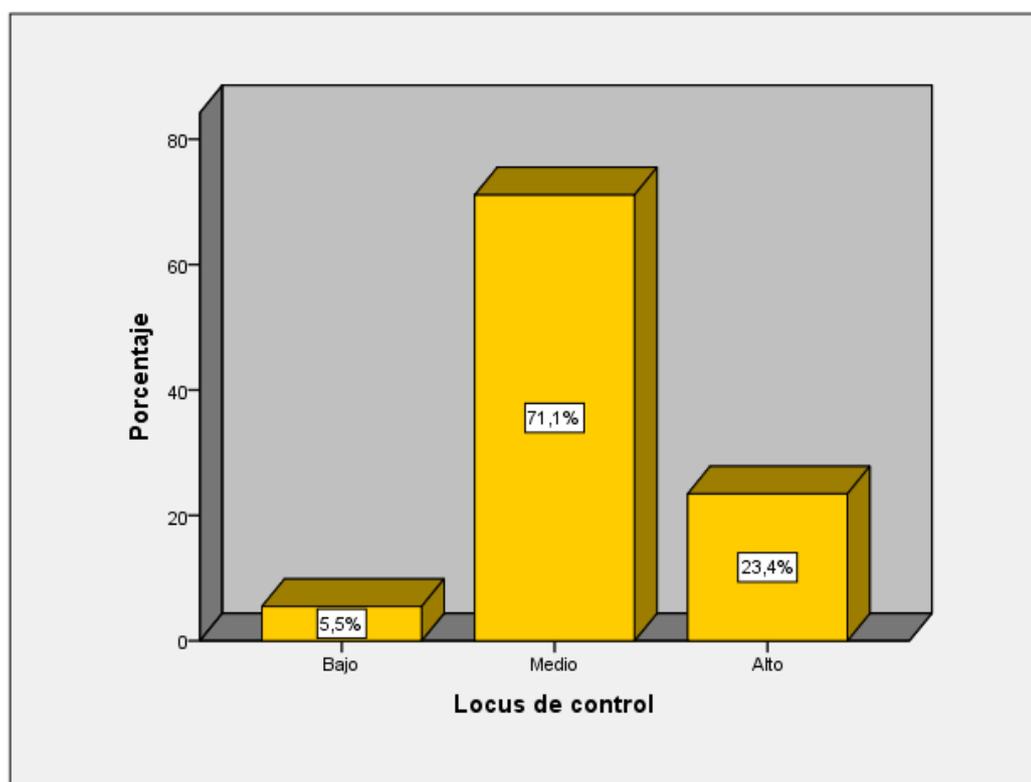


Figura N° 5.8 Niveles de percepción de locus de control

De la tabla N° 5.8 y figura N° 5.8, se observó que el 5.5% percibieron un nivel bajo, mientras que el 71.1% de los mismos consideran un nivel medio y el 23.4% consideraron un nivel alto de Locus de control.

Tabla N° 5.9

*Niveles en la percepción de capacidad de riesgo*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	25	19,5	19,5	19,5
	Medio	68	53,1	53,1	72,7
	Alto	35	27,3	27,3	100,0
	Total	128	100,0	100,0	

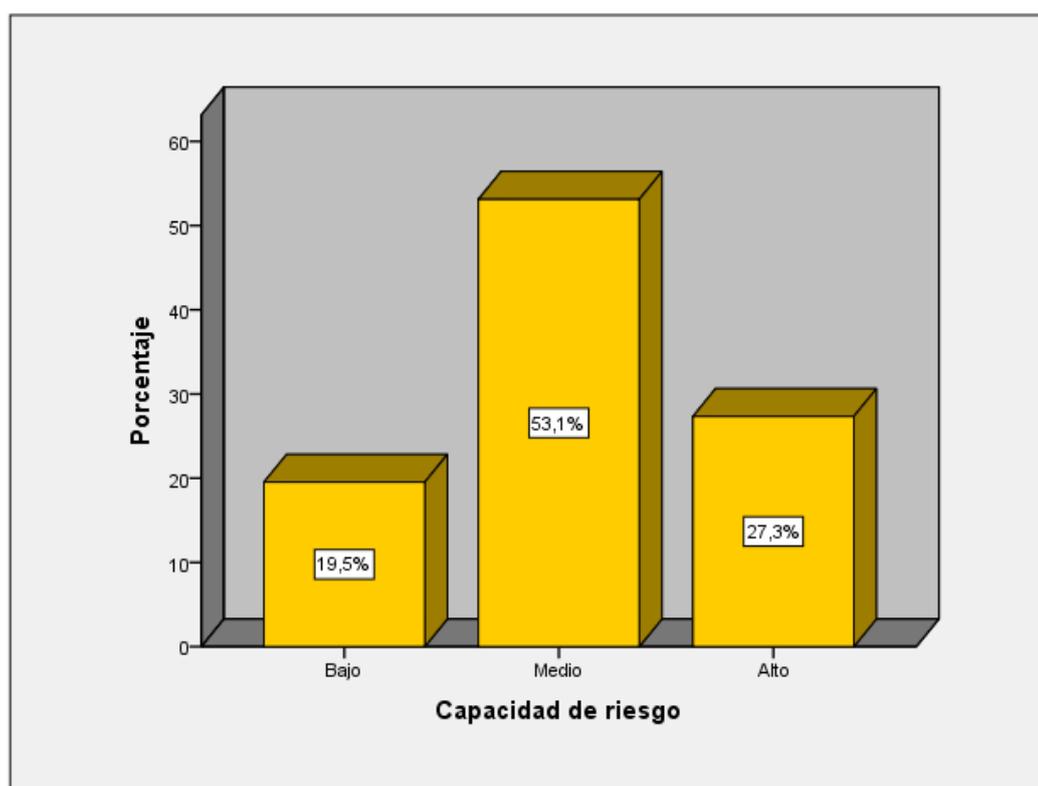


Figura N° 5.9 Niveles de percepción de capacidad de riesgo

De la tabla N° 5.9 y figura N° 5.9, se observó que el 19.5% percibieron un nivel bajo, mientras que el 53.1% de los mismos consideran un nivel medio y el 27.3% consideraron un nivel alto de Capacidad de riesgo.

Tabla N° 5.10

*Niveles en la percepción de hábitos emprendedores*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	26	20,3	20,3	20,3
	Medio	81	63,3	63,3	83,6
	Alto	21	16,4	16,4	100,0
	Total	128	100,0	100,0	

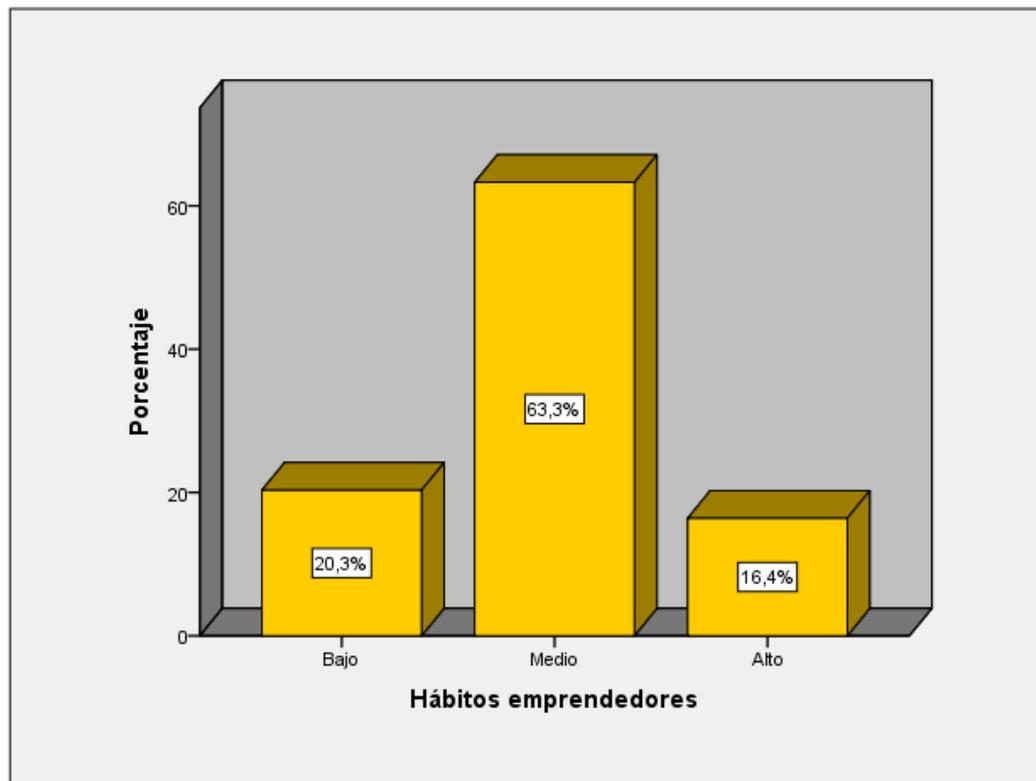


Figura N° 5.10 Niveles de percepción de hábitos emprendedores

De la tabla N° 5.10 y figura N° 5.10, se observó que el 20.3% percibieron un nivel bajo, mientras que el 63.3% de los mismos consideran un nivel medio y el 16.4% consideraron un nivel alto de Hábitos emprendedores.

## 5.2. Resultados inferenciales

Tabla N° 5.11

*Prueba de normalidad de los datos*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Estilos de liderazgo	,095	128	,006
Actitud emprendedora	,086	128	,021

Se realizó la prueba de bondad de ajuste de Kolmogorov – Smirnov debido a que el tamaño de la muestra es considerada como grande y se observa de los resultados de la prueba de bondad de Kolmogorov – Smirnov; que tienen como resultado que el puntaje total no se aproxima a una distribución normal ( $p < 0.05$ ), debido a estos hallazgos se debe emplear regresión logística.

### Contrastación de hipótesis

La contrastación de las hipótesis se realizó mediante la regresión logística ordinal, debido a que según la prueba de normalidad de datos la variable y los factores no presentan normalidad en los datos, ya que su valor “p” es menor al valor de significación teórica  $\alpha = 0.05$ .

### Hipótesis general

#### Hipótesis de Investigación

H0: El estilo de liderazgo pedagógico no influye significativamente en la actitud emprendedora de los estudiantes de la carrera profesional de administración Universidad Nacional Federico Villarreal 2018.

H1: El estilo de liderazgo pedagógico influye significativamente en la actitud emprendedora de los estudiantes de la carrera profesional de administración Universidad Nacional Federico Villarreal 2018.

**Nivel de Significación:** El nivel de significación teórica es  $\alpha = 0.05$ , que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%.

**Función de Prueba:** Se realizó la regresión logística ordinal

**Regla de decisión:**

Rechazar  $H_0$  cuando la significación observada " $p$ " de los coeficientes del modelo logístico es menor que  $\alpha$ .

No rechazar  $H_0$  cuando la significación observada " $p$ " de los coeficientes del modelo logístico es mayor que  $\alpha$ .

Tabla N° 5.12

*Información sobre el ajuste del modelo que explica la incidencia de liderazgo pedagógico en la actitud emprendedora*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	113,057			
Final	42,901	70,156	5	,000

Función de enlace: Logit.

La prueba de contraste de la razón de verosimilitud señala que el modelo logístico es significativo ( $\chi^2=70,156$ ;  $p<0,05$ ). Ello significa que liderazgo pedagógico influye significativamente en la actitud emprendedora.

Tabla N° 5.13

*Pseudo r cuadrado de la incidencia del liderazgo pedagógico en la actitud emprendedora*

<b>Pseudo R cuadrado</b>	
Cox y Snell	,422
Nagelkerke	,505
McFadden	,304

Función de enlace: Logit.

El valor de Pseudo – R cuadrado de Nagelkerke (0,505), indica que el modelo propuesto explica el 50.5% de la variable dependiente actitud emprendedora de los estudiantes.

Tabla N° 5.14

*Coefficientes de la regresión logística de las dimensiones de liderazgo pedagógico en la actitud emprendedora*

		B	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Exp(B)	95% C.I. para EXP(B)	
								Inferior	Superior
D1	Liderazgo transformacional	2,651	,673	15,515	1	,000	14,174	3,789	53,025
D2	Liderazgo transaccional	,556	,495	1,265	1	,261	1,744	,662	4,597
D3	Liderazgo Laissez Faire	1,116	,690	2,618	1	,106	3,052	,790	11,792
	Constante	-7,019	1,429	24,112	1	,000	,001		

a. Variables especificadas en el paso 1: NV1D1, NV1D2, NV1D3.

La tabla N° 5.14 indica que el liderazgo transformacional (Wald=15,515;  $p=0,005 < 0,05$ ) predice mejor la actitud emprendedora.

Para evaluar el modelo final se opta por el análisis de la curva COR que resulta de la siguiente manera:

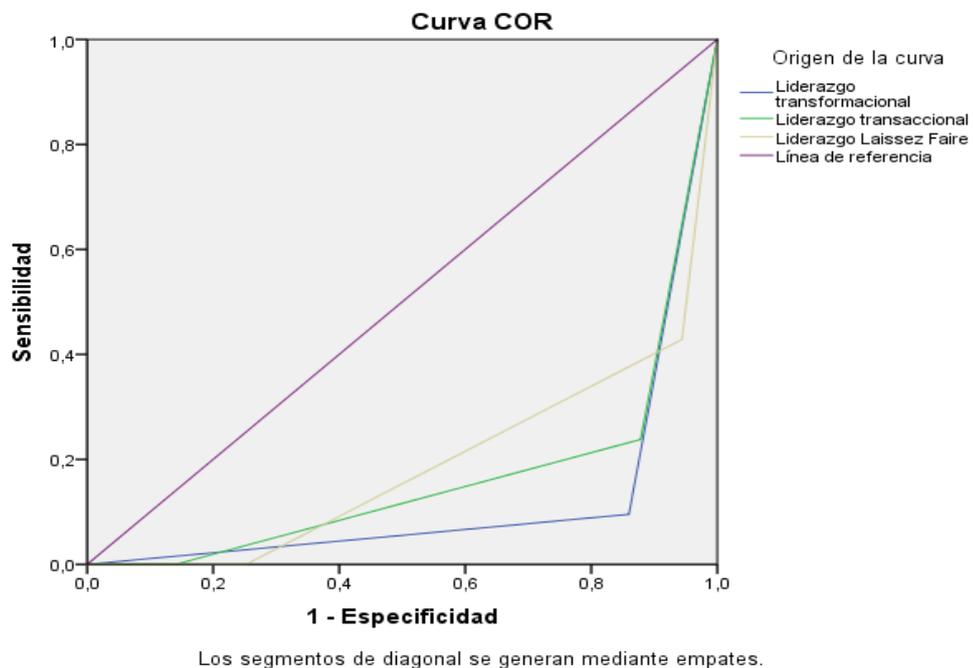


Figura N° 5.11 Curva cor del modelo que explica la incidencia del liderazgo pedagógico en la actitud emprendedora.

Tabla N° 5.15

*Área bajo la curva cor para el modelo que explica la incidencia*

Variables de resultado de prueba	Área	Error estándar <sup>a</sup>	Significación asintótica <sup>b</sup>
Liderazgo transformacional	,118	,042	,000
Liderazgo transaccional	,163	,051	,000
Liderazgo Laissez Faire	,188	,053	,000

Se observa que el área bajo la curva normal es 0,118 para liderazgo transformacional, 0,163 liderazgo transaccional y 0,188 para liderazgo laissez Faire. Para ellos el poder de discriminación es significativo ( $p=0,00<0,05$ ), por lo que se concluye que el modelo se ajusta adecuadamente a los datos.

En resumen, se ha obtenido en la prueba de contraste de la razón de verosimilitud, que el modelo logístico es significativo ( $p<0,05$ ); se ajusta bien a los datos (Desviación con  $p>0,05$ ); y explica el 50.5% de la variable dependiente; lo cual es corroborado por el Área COR ( $p<0,05$ ). Por lo tanto, se decide rechazar la hipótesis nula es decir: El estilo de liderazgo pedagógico influye significativamente en la actitud emprendedora de los estudiantes de la carrera profesional de administración Universidad Nacional Federico Villarreal 2018.

### **Primera hipótesis específica**

#### **Hipótesis de investigación**

H0: El Liderazgo Transformacional no influye en la actitud emprendedora de los estudiantes de la carrera profesional de administración Universidad Nacional Federico Villarreal Lima, 2018.

H1: El Liderazgo Transformacional influye en la actitud emprendedora de los estudiantes de la carrera profesional de administración Universidad Nacional Federico Villarreal Lima, 2018.

**Nivel de significación:** El nivel de significación teórica es  $\alpha = 0.05$ , que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%.

**Función de Prueba:** Se realizó por medio de la regresión logística

**Regla de decisión:**

Rechazar  $H_0$  cuando la significación observada “ $p$ ” de los coeficientes del modelo logístico es menor que  $\alpha$ .

No rechazar  $H_0$  cuando la significación observada “ $p$ ” de los coeficientes del modelo logístico es mayor que  $\alpha$ .

Tabla N° 5.16

*Información sobre el ajuste del modelo que explica la incidencia del liderazgo transformacional en la actitud emprendedora*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	64,851			
Final	14,598	50,253	1	,000

Función de enlace: Logit.

La prueba de contraste de la razón de verosimilitud señala que el modelo logístico es significativo ( $\chi^2=50,253$ ;  $p<0,05$ ). Ello significa que liderazgo transformacional influye significativamente en la actitud emprendedora.

Tabla N° 5.17

*Pseudo r cuadrado de la incidencia del liderazgo transformacional en la actitud emprendedora*

<b>Pseudo R cuadrado</b>	
Cox y Snell	,325
Nagelkerke	,389
McFadden	,218

Función de enlace: Logit.

El valor de Pseudo – R cuadrado de Nagelkerke (0,389), indica que el modelo propuesto explica el 38.9% de la variable dependiente actitud emprendedora de los estudiantes.

Tabla N° 5.18

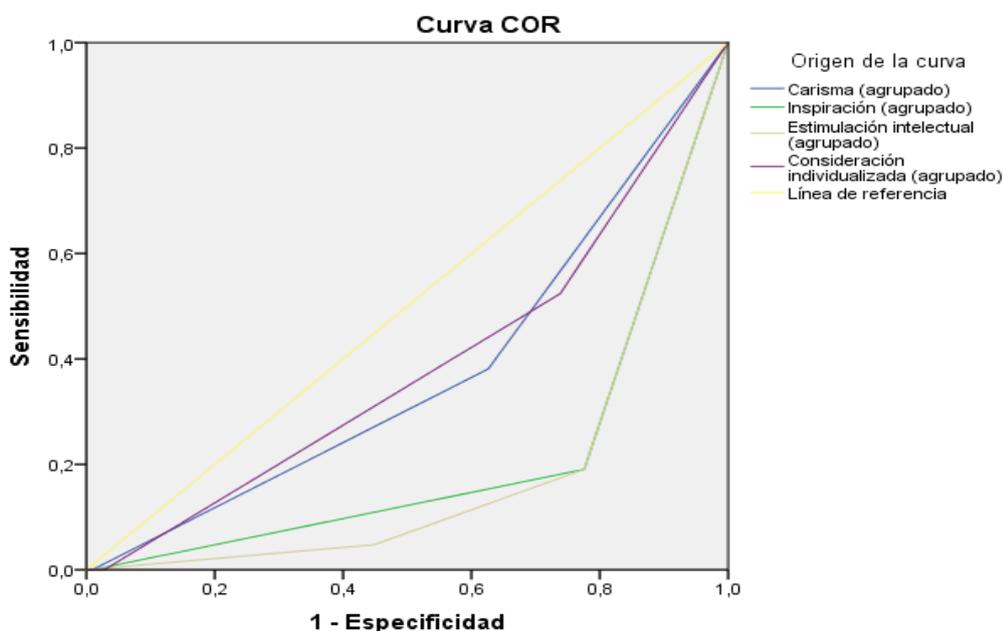
*Coefficientes de la regresión logística de los indicadores de la dimensión liderazgo transformacional*

		B	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Exp(B)	95% C.I. para EXP(B)	
								Inferior	Superior
1	Carisma	,940	,588	2,553	1	,110	2,559	,808	8,102
12	Inspiración	1,344	,644	6,775	1	,009	5,348	1,513	18,906
13	Estimulación intelectual	1,677	,314	18,328	1	,000	3,834	2,072	7,094
14	Consideración individualizada	-,150	,616	,060	1	,807	,860	,257	2,875
	Constante	-5,818	1,277	20,749	1	,000	,003		

a. Variables especificadas en el paso 1: NI1, NI2, NI3, NI4.

La tabla N° 5.18 indica que la estimulación intelectual (Wald=18,328;  $p=0,005 < 0,05$ ) predice mejor la actitud emprendedora.

Para evaluar el modelo final se opta por el análisis de la curva COR que resulta de la siguiente manera:



Los segmentos de diagonal se generan mediante empates.

Figura N° 5.12 Curva cor del modelo que explica la incidencia del liderazgo transformacional en la actitud emprendedora.

Tabla N° 5.19

*Área bajo la curva cor para el modelo que explica la incidencia del liderazgo transformacional en la actitud emprendedora*

Variables de resultado de prueba	Área	Error estándar <sup>a</sup>	Significación asintótica <sup>b</sup>
Carisma (agrupado)	,376	,067	,072
Inspiración (agrupado)	,206	,055	,000
Estimulación intelectual (agrupado)	,183	,046	,000
Consideración individualizada (agrupado)	,385	,069	,098

Se observa que el área bajo la curva normal es 0.206 para inspiración y 0,183 para estimulación intelectual. Para ambos el poder de discriminación es significativo ( $p=0,00 < 0,05$ ), por lo que se concluye que el modelo se ajusta adecuadamente a los datos.

En resumen, se ha obtenido en la prueba de contraste de la razón de verosimilitud, que el modelo logístico es significativo ( $p < 0,05$ ); se ajusta bien a los datos (Desviación con  $p > 0,05$ ); y explica el 38.9% de la variable dependiente; lo cual es corroborado por el Área COR ( $p < 0,05$ ). Por lo tanto, se decide rechazar la hipótesis nula es decir: El Liderazgo Transformacional influye en la actitud emprendedora de los estudiantes de la carrera profesional de administración Universidad Nacional Federico Villarreal Lima, 2018.

## **Segunda hipótesis específica**

### **Hipótesis de investigación**

H0: El Liderazgo Transaccional no influye significativamente en la actitud emprendedora de los estudiantes de la carrera profesional de administración Universidad Nacional Federico Villarreal , Lima 2018.

H1: El Liderazgo Transaccional influye significativamente en la actitud emprendedora de los estudiantes de la carrera profesional de administración Universidad Nacional Federico Villarreal , Lima 2018.

**Nivel de significación:** El nivel de significación teórica es  $\alpha = 0.05$ , que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%.

**Función de Prueba:** Se realizó por medio de la regresión logística

**Regla de decisión:**

Rechazar  $H_0$  cuando la significación observada “p” de los coeficientes del modelo logístico es menor que  $\alpha$ .

No rechazar  $H_0$  cuando la significación observada “p” de los coeficientes del modelo logístico es mayor que  $\alpha$ .

Tabla N° 5.20

*Información sobre el ajuste del modelo que explica la incidencia de liderazgo transaccional en la actitud emprendedora*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	55,006			
Final	21,368	33,638	2	,000

Función de enlace: Logit.

La prueba de contraste de la razón de verosimilitud señala que el modelo logístico es significativo ( $\chi^2=33,638$ ;  $p<0,05$ ). Ello significa que liderazgo transformacional influye significativamente en la actitud emprendedora.

Tabla N° 5.21

*Bondad de ajuste del modelo que explica la incidencia del liderazgo transaccional en la actitud emprendedora*

<b>Pseudo R cuadrado</b>	
Cox y Snell	,231
Nagelkerke	,277
McFadden	,146

Función de enlace: Logit.

El valor de Pseudo – R cuadrado de Nagelkerke (0,277), indica que el modelo propuesto explica el 27.7% de la variable dependiente actitud emprendedora de los estudiantes.

Tabla N° 5.22

*Coefficientes de la regresión logística del liderazgo transaccional en la actitud emprendedora*

	B	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Exp(B)	95% C.I. para EXP(B)	
							Inferior	Superior
15 Recompensa contingente	1,961	,456	18,463	1	,000	7,106	2,905	17,380
16 Dirección por excepción	,742	,383	3,765	1	,052	2,101	,993	4,446
Constante	-4,361	,986	19,564	1	,000	,013		

a. Variables especificadas en el paso 1: NI5, NI6.

La tabla N° 5.22 indica que la recompensa contingente (Wald=18,463;  $p=0,005 < 0,05$ ) predice mejor la actitud emprendedora.

Para evaluar el modelo final se opta por el análisis de la curva COR que resulta de la siguiente manera:

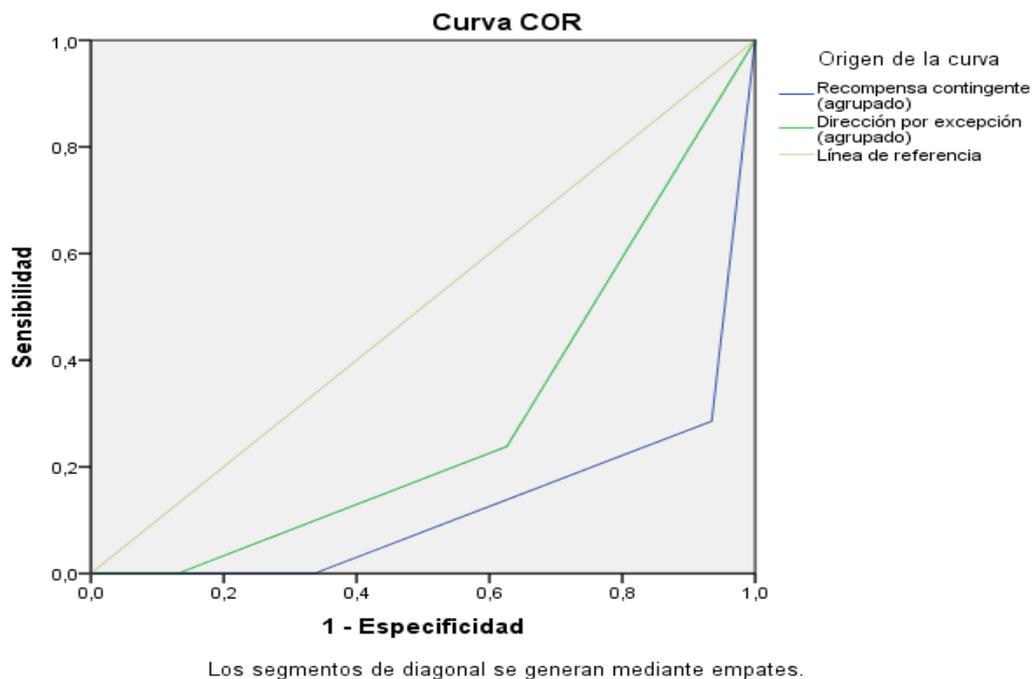


Figura N° 5.13 Curva cor del modelo que explica la incidencia del liderazgo transaccional en la actitud emprendedora.

Tabla N° 5.23

*Área bajo la curva cor para el modelo que explica la incidencia del liderazgo transaccional en la actitud emprendedora*

Variables de resultado de prueba	Área	Error estándar <sup>a</sup>	Significación asintótica <sup>b</sup>
Recompensa contingente	,128	,042	,000
Dirección por excepción	,290	,056	,002

Se observa que el área bajo la curva normal es 0,128 para recompensa contingente y 0,290 para dirección por excepción. Para ambos el poder de discriminación es significativo ( $p=0,00 < 0,05$ ), por lo que se concluye que el modelo se ajusta adecuadamente a los datos.

En resumen, se ha obtenido en la prueba de contraste de la razón de verosimilitud, que el modelo logístico es significativo ( $p < 0,05$ ); se ajusta bien a los datos (Desviación con  $p > 0,05$ ); y explica el 27.7% de la variable dependiente; lo cual es corroborado por el Área COR ( $p < 0,05$ ). Por lo tanto, se decide rechazar la hipótesis nula es decir: El Liderazgo Transaccional influye significativamente en la actitud emprendedora de los estudiantes de la carrera profesional de administración Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima 2018.

### **Tercera hipótesis específica**

#### **Hipótesis de investigación**

H0: El Liderazgo Laissez Faire no influye significativamente en la actitud emprendedora de los estudiantes de la carrera profesional de administración Universidad Nacional Federico Villarreal 2018.

H1: El Liderazgo Laissez Faire influye significativamente en la actitud emprendedora de los estudiantes de la carrera profesional de administración Universidad Nacional Federico Villarreal 2018.

**Nivel de significación:** El nivel de significación teórica es  $\alpha = 0.05$ , que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%.

### Regla de decisión

Rechazar H0 cuando la significación observada “p” de los coeficientes del modelo logístico es menor que  $\alpha$ .

No rechazar H0 cuando la significación observada “p” de los coeficientes del modelo logístico es mayor que  $\alpha$ .

Tabla N° 5.24

*Información sobre el ajuste del modelo que explica la incidencia del liderazgo laissez faire en la actitud emprendedora*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	57,636			
Final	17,336	40,300	2	,000

Función de enlace: Logit.

La prueba de contraste de la razón de verosimilitud señala que el modelo logístico es significativo ( $\chi^2=40,300$ ;  $p<0,05$ ). Ello significa que Liderazgo Laissez Faire influye significativamente en la actitud emprendedora.

Tabla N° 5.25

*Bondad de ajuste del modelo que explica la incidencia del liderazgo laissez faire influye significativamente en la actitud emprendedora*

<b>Pseudo R cuadrado</b>	
Cox y Snell	,270
Nagelkerke	,323
McFadden	,175

Función de enlace: Logit.

El valor de Pseudo – R cuadrado de Nagelkerke (0,323), indica que el modelo propuesto explica el 32.3% de la variable dependiente actitud emprendedora de los estudiantes.

Tabla N° 5.26

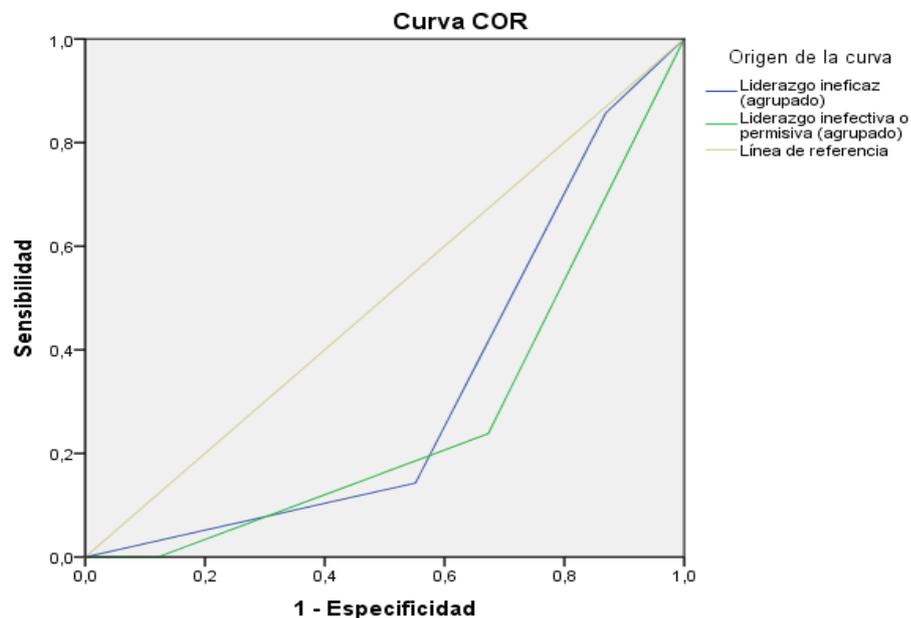
*Coefficientes de la regresión logística del liderazgo laissez faire influye significativamente en la actitud emprendedora*

	B	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Exp(B)	95% C.I. para EXP(B)	
							Inferior	Superior
17 Liderazgo ineficaz	,902	,298	9,176	1	,002	2,464	1,375	4,416
18 Liderazgo inefectiva o permisiva	1,165	,377	9,577	1	,000	3,207	1,533	6,709
Constante	-3,203	,905	12,522	1	,000	,041		

a. Variables especificadas en el paso 1: NI7, NI8.

La tabla N° 5.26 indica que el liderazgo inefectiva o permisiva (Wald=9,577;  $p=0,005 < 0,05$ ) predice mejor la actitud emprendedora.

Para evaluar el modelo final se opta por el análisis de la curva COR que resulta de la siguiente manera:



Los segmentos de diagonal se generan mediante empates.

Figura N° 5.14 Curva cor del modelo que explica la incidencia del liderazgo laissez faire influye significativamente en la actitud emprendedora.

Tabla N° 5.27

*Área bajo la curva cor para el modelo que explica la incidencia del liderazgo laissez faire en la actitud emprendedora*

Variables de resultado de prueba	Área	Error estándar <sup>a</sup>	Significación asintótica <sup>b</sup>
Liderazgo ineficaz (agrupado)	,320	,056	,009
Liderazgo inefectiva o permisiva (agrupado)	,268	,055	,001

Se observa que el área bajo la curva normal es 0,320 para liderazgo ineficaz y 0,268 para liderazgo inefectiva o permisiva. Para ambos el poder de discriminación es significativo ( $p=0,00 < 0,05$ ), por lo que se concluye que el modelo se ajusta adecuadamente a los datos.

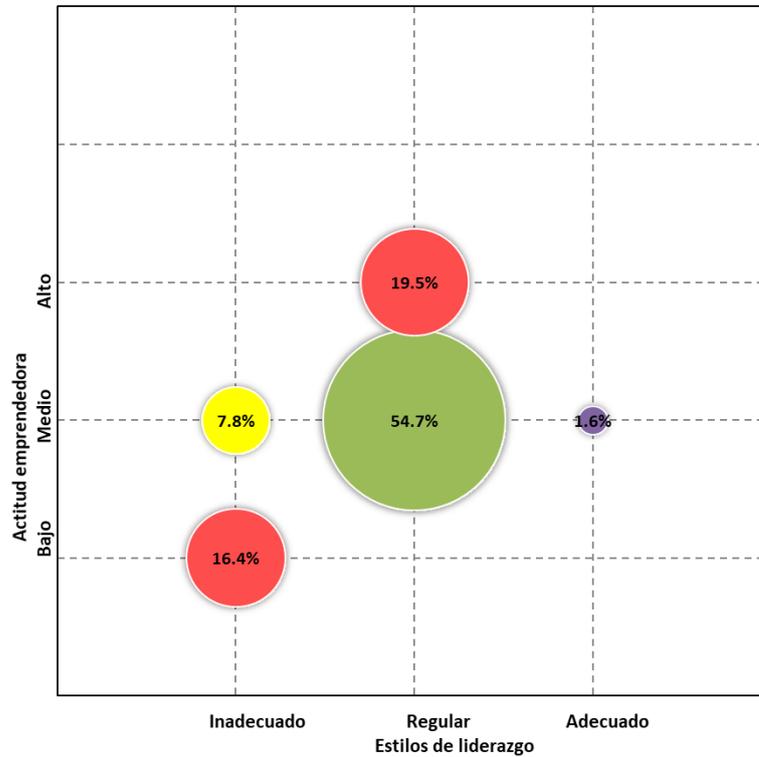
En resumen, se ha obtenido en la prueba de contraste de la razón de verosimilitud, que el modelo logístico es significativo ( $p < 0,05$ ); se ajusta bien a los datos (Desviación con  $p > 0,05$ ); y explica el 32.3% de la variable dependiente; lo cual es corroborado por el Área COR ( $p < 0,05$ ). Por lo tanto, se decide rechazar la hipótesis nula es decir: El Liderazgo Laissez Faire influye significativamente en la actitud emprendedora de los estudiantes de la carrera profesional de administración Universidad Nacional Federico Villarreal 2018.

### 5.3 Otro tipo de resultados

Tabla N° 5.28

*Niveles de las variables estilos de liderazgo pedagógico y actitud emprendedora*

			Actitud emprendedora			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Estilos de liderazgo Pedagógico	Inadecuado	Recuento	21	10	0	31
		% del total	16,4%	7,8%	0,0%	24,2%
	Regular	Recuento	0	70	25	95
		% del total	0,0%	54,7%	19,5%	74,2%
	Adecuado	Recuento	0	2	0	2
		% del total	0,0%	1,6%	0,0%	1,6%
Total	Recuento	21	82	25	128	
	% del total	16,4%	64,1%	19,5%	100,0%	



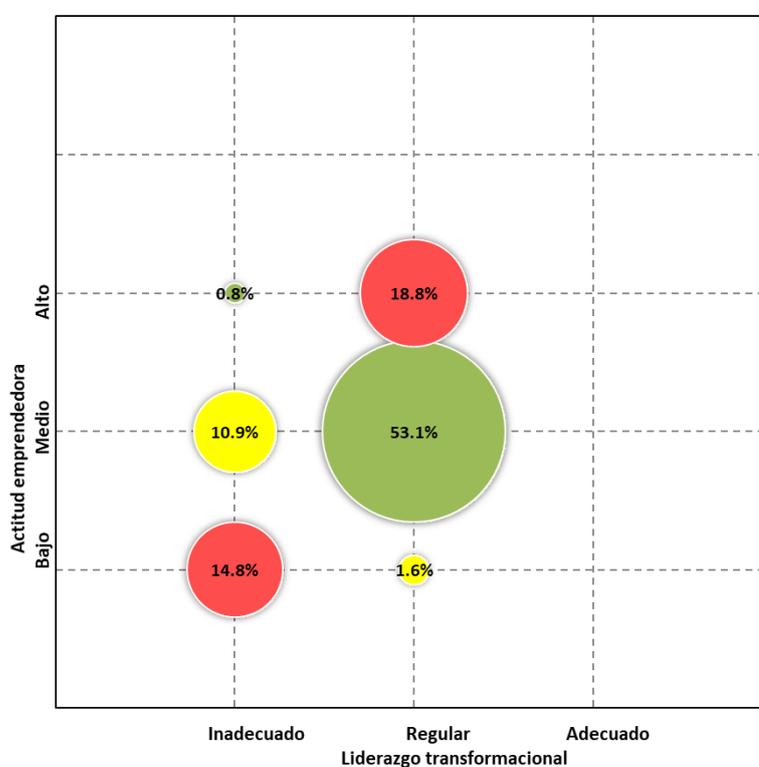
*Figura N° 5.15* Niveles de las variables estilos de liderazgo pedagógico y actitud emprendedora

En la tabla N° 5.28 y figura N° 5.15, se encontró que si los estilos de liderazgo son de nivel inadecuado, el 16.4% presenta un nivel bajo de actitud emprendedora y el 7.8% presenta nivel medio; por otro lado si los estilos de liderazgo son de nivel regular, el 54.7% presenta un nivel medio de actitud emprendedora y el 19.5% presentan nivel alto de actitud emprendedora y si los estilos de liderazgo son de nivel adecuado el 1.6% presenta nivel medio de actitud emprendedora.

Tabla N° 5.29

*Niveles de las variables liderazgo transformacional y actitud emprendedora*

		Actitud emprendedora				
			Bajo	Medio	Alto	Total
Liderazgo transformacional	Inadecuado	Recuento	19	14	1	34
		% del total	14,8%	10,9%	0,8%	26,6%
	Regular	Recuento	2	68	24	94
		% del total	1,6%	53,1%	18,8%	73,4%
Total	Recuento	21	82	25	128	
	% del total	16,4%	64,1%	19,5%	100,0%	



*Figura N° 5.16 Niveles de las variables liderazgo transformacional y actitud emprendedora*

En la tabla N° 5.29 y figura N° 5.16, se encontró que si el estilo de liderazgo transformacional son de nivel inadecuado, el 14.8% presenta un nivel bajo de actitud emprendedora y el 10.9% presenta nivel medio y el 0.8% presenta nivel alto; por otro lado si el liderazgo transformacional son de

nivel regular, el 1.6% presenta un nivel bajo de actitud emprendedora, el 53.1% presentan nivel medio y el 18.8% presenta nivel alto de actitud emprendedora.

Tabla N° 5.30

*Niveles de las variables liderazgo transaccional y actitud emprendedora*

		Actitud emprendedora			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Liderazgo transaccional	Inadecuado	Recuento	16	11	2	29
		% del total	12,5%	8,6%	1,6%	22,7%
	Regular	Recuento	5	61	18	84
		% del total	3,9%	47,7%	14,1%	65,6%
	Adecuado	Recuento	0	10	5	15
		% del total	0,0%	7,8%	3,9%	11,7%
Total		Recuento	21	82	25	128
		% del total	16,4%	64,1%	19,5%	100,0%

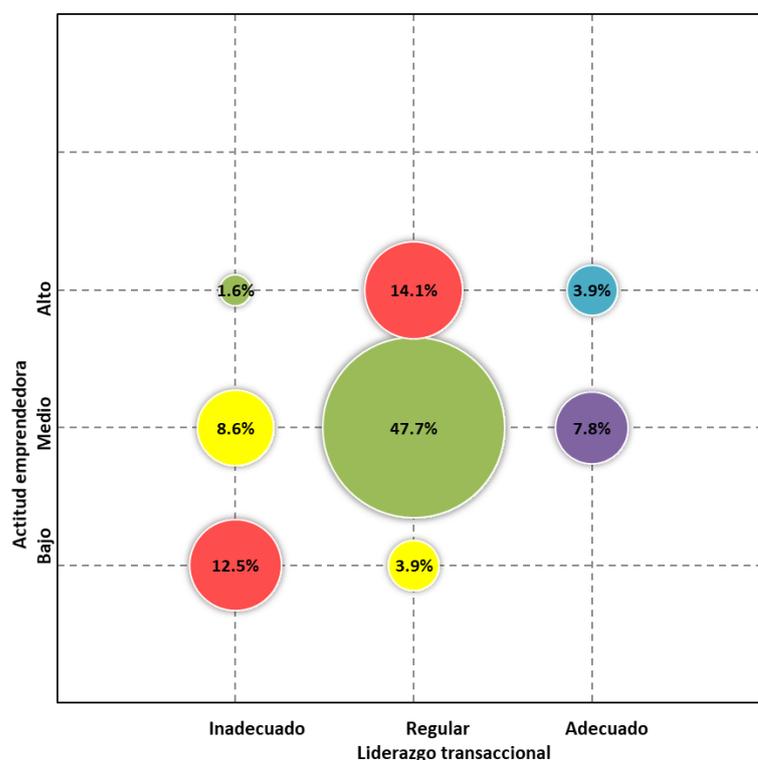


Figura N° 5.17 Niveles de las variables liderazgo transaccional y actitud emprendedora

En la tabla N° 5.30 y figura N° 5.17, se encontró que si el estilo de liderazgo transaccional son de nivel inadecuado, el 12.5% presenta un nivel bajo de actitud emprendedora y el 8.6% presenta nivel medio y el 1.6% presenta nivel alto; por otro lado si el liderazgo transaccional son de nivel regular, el 3.9% presenta un nivel bajo de actitud emprendedora, el 47.7% presentan nivel medio y el 14.1% presenta nivel alto de actitud emprendedora y si el estilo de liderazgo transaccional son de nivel adecuado, el 7.8% presenta un nivel medio y el 3.9% presenta nivel alto de actitud emprendedora.

Tabla N° 5.31

*Niveles de las variables liderazgo laissez faire y actitud emprendedora*

			Actitud emprendedora			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Liderazgo Laissez Faire	Inadecuado	Recuento	12	6	0	18
		% del total	9,4%	4,7%	0,0%	14,1%
	Regular	Recuento	9	60	14	83
		% del total	7,0%	46,9%	10,9%	64,8%
	Adecuado	Recuento	0	16	11	27
		% del total	0,0%	12,5%	8,6%	21,1%
Total	Recuento	21	82	25	128	
	% del total	16,4%	64,1%	19,5%	100,0%	

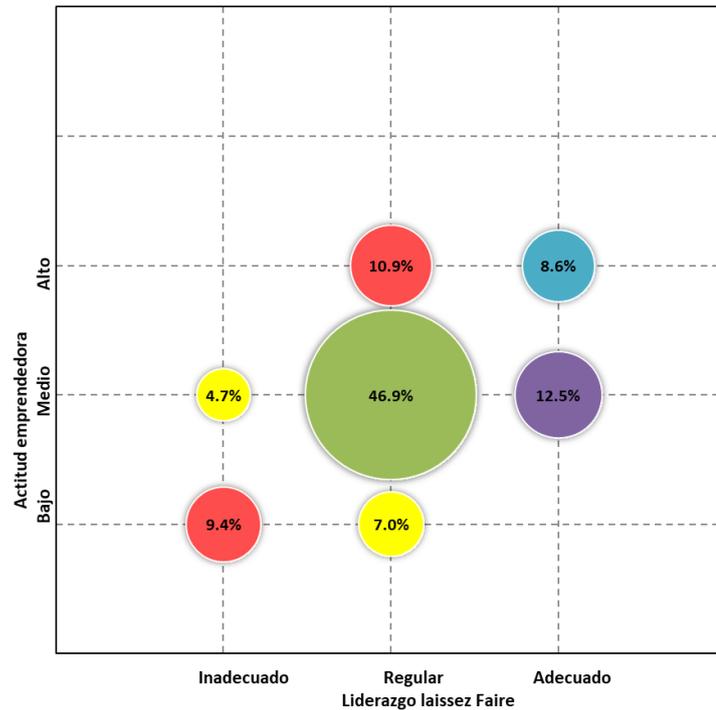


Figura N° 5.18 Niveles de las variables liderazgo laissez faire y actitud emprendedora

En la tabla N° 5.31 y figura N° 5.18, se encontró que si el estilo de liderazgo laissez Faire son de nivel inadecuado, el 9.4% presenta un nivel bajo de actitud emprendedora y el 4.7% presenta nivel medio; por otro lado si el liderazgo laissez Faire son de nivel regular, el 7% presenta un nivel bajo de actitud emprendedora, el 46.9% presentan nivel medio y el 10.9% presenta nivel alto de actitud emprendedora y si el estilo de liderazgo laissez Faire son de nivel adecuado, el 12.5% presenta un nivel medio y el 8.6% presenta nivel alto de actitud emprendedora.

## CAPÍTULO VI: DISCUSIÓN DE RESULTADOS

### 6.1. Contratación de hipótesis

La contrastación de las hipótesis se realizó mediante la regresión logística ordinal, debido a que según la prueba de normalidad de datos la variable y los factores no presentan normalidad en los datos, ya que su valor “p” es menor al valor de significación teórica  $\alpha = 0.05$ .

En relación a la hipótesis general la prueba de contraste de la razón de verosimilitud, concluye que el modelo logístico es significativo ( $p < 0,05$ ); se ajusta bien a los datos (Desviación con  $p > 0,05$ ); y explica el 50.5% de la variable dependiente; lo cual es corroborado por el Área COR ( $p < 0,05$ ). Por lo tanto, se decide rechazar la hipótesis nula es decir: El estilo de liderazgo pedagógico influye significativamente en la actitud emprendedora de los estudiantes de la carrera profesional de administración Universidad Nacional Federico Villarreal 2018.

Con respecto a la primera hipótesis se ha obtenido en la prueba de contraste de la razón de verosimilitud, concluye que el modelo logístico es significativo ( $p < 0,05$ ); se ajusta bien a los datos (Desviación con  $p > 0,05$ ); y explica el 38.9% de la variable dependiente; lo cual es corroborado por el Área COR ( $p < 0,05$ ). Por lo tanto, se decide rechazar la hipótesis nula es decir: El Liderazgo Transformacional influye en la actitud emprendedora de los estudiantes de la carrera profesional de administración Universidad Nacional Federico Villarreal Lima, 2018. El rechazo de la hipótesis nula coincide con lo manifestado por Bass y Avolio (2006), los líderes transformacionales, a través de la influencia ejercida en sus interrelaciones con los miembros del grupo, estimulan cambios de visión que conducen a cada individuo a dejar de lado sus intereses particulares para buscar el interés colectivo, aun cuando no tenga satisfechas sus necesidades vitales existenciales: seguridad y salud; así como las relacionales, que incluyen el amor y afiliación.

En relación a la segunda hipótesis específica se ha obtenido en la prueba de contraste de la razón de verosimilitud, concluye que el modelo logístico es significativo ( $p < 0,05$ ); se ajusta bien a los datos (Desviación con  $p > 0,05$ ); y explica el 27.7% de la variable dependiente; lo cual es corroborado por el Área COR ( $p < 0,05$ ). Por lo tanto, se decide rechazar la hipótesis nula es decir: El Liderazgo Transaccional influye significativamente en la actitud emprendedora de los estudiantes de la carrera profesional de administración Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima 2018. El resultado de la contrastación de la hipótesis discrepa Liderazgo transaccional. Está compuesto por los sub-factores denominados recompensa contingente, dirección por excepción activa y por excepción pasiva. Discrepa al respecto Bass y Avolio (1994) manifestando que la recompensa contingente está definida como un proceso de intercambio entre los líderes y seguidores, cuyo esfuerzo es premiado con recompensas específicas. La dirección por excepción activa hace referencia al líder que suele estar atento a los errores y violaciones de normas o reglas para tomar acciones correctivas. La forma pasiva es característica de aquellos líderes que solo intervienen después que los estándares no se han cumplido o un el problema ha tomado una mayor dimensión

Finalmente, en la relación tercera hipótesis específica se ha obtenido en la prueba de contraste de la razón de verosimilitud, se concluye que el modelo logístico es significativo ( $p < 0,05$ ); se ajusta bien a los datos (Desviación con  $p > 0,05$ ); y explica el 32.3% de la variable dependiente; lo cual es corroborado por el Área COR ( $p < 0,05$ ). Por lo tanto, se decide rechazar la hipótesis nula es decir: El Liderazgo Laissez Faire influye significativamente en la actitud emprendedora de los estudiantes de la carrera profesional de administración Universidad Nacional Federico Villarreal 2018. Al respecto el estudio de Castro et al. (2007) discrepa de la influencia del liderazgo laissez faire manifestando que es un liderazgo liberal se usa para describir al líder que deja a sus empleados en total

libertad para tomar decisiones y elegir sus métodos de trabajo. Dicho estilo no es en realidad una evidencia de liderazgo. Ni la formalidad ni la informalidad respaldan la responsabilidad del liderazgo, y el apoyo a menudo se tambalea cuando es forzado a tomar decisiones.

## **6.2. Contrastación de los resultados con estudios similares**

En la presente tesis se investigó la influencia del estilo de liderazgo pedagógico en la actitud emprendedora de los estudiantes de la carrera profesional de administración - Universidad Nacional Federico Villarreal Lima, 2018.

Los resultados encontrados en esta investigación fue que si los estilos de liderazgo son de nivel inadecuado, el 16.4% presenta un nivel bajo de actitud emprendedora y el 7.8% presenta nivel medio; por otro lado si los estilos de liderazgo son de nivel regular, el 54.7% presenta un nivel medio de actitud emprendedora y el 19.5% presentan nivel alto de actitud emprendedora y si los estilos de liderazgo son de nivel adecuado el 1.6% presenta nivel medio de actitud emprendedora. Coincidiendo con la investigación de Radovich (2017) en su tesis tuvo como objetivo demostrar si existe una relación significativa entre la actitud emprendedora y la capacidad para crear microempresas en los estudiantes de Administración de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Esta investigación tuvo una conclusión satisfactoria, obteniendo una alta relación entre la actitud emprendedora de los estudiantes con su capacidad para crear microempresas, la actitud emprendedora se encontró en un nivel medio con un 58% , nivel alto 23% y nivel bajo 19% a la falta de estrategias por parte de los docentes .

Asimismo, el estudio de Carvajal, Corredor, Gutiérrez, Murgas, Plata, Rincón y Dugarte (2015) coincide con los resultados donde el 80% de los estudiantes presentan actitud de emprendimiento alta y el 20% restante presentan actitud de emprendimiento media. Al comparar la actitud de emprendimiento por factor en los estudiantes de primero a sexto semestre

y séptimo a decimo semestre, se pudo apreciar diferencias significativas en los factores de Norma Subjetiva y hábitos emprendedores, sin embargo en cuanto al factor de Norma subjetiva junto con locus de control no se pareció tales diferencias. Así entonces, se pudo concluir que el factor hábitos emprendedores es el que diferencia las dos poblaciones e influye en la formación universitaria. Más del 60% de los estudiantes desean participar en programas de capacitación orientados a mejorar las competencias requeridas para crear una empresa y manifiestan que no importa el tema de capacitación, siempre y cuando ayude a mejorar dichas competencias. Los motivos principales en la creación de empresa para la muestra observada son la mayor generación de ingresos e independencia económica, con un porcentaje de 89% y 83% respectivamente.

Por otro lado, el estudio de Melenje (2016) coincide con los resultados de la investigación según los cadetes y el alférez y de los propios instructores, el estilo transformador predomina en los docentes de la escuela por el carisma, estimulación intelectual y la consideración individual.

Los resultados a los que se arribaron fueron que si el estilo de liderazgo transformacional son de nivel inadecuado, el 14.8% presenta un nivel bajo de actitud emprendedora y el 10.9% presenta nivel medio y el 0.8% presenta nivel alto; por otro lado si el liderazgo transformacional son de nivel regular, el 1.6% presenta un nivel bajo de actitud emprendedora, el 53.1% presentan nivel medio y el 18.8% presenta nivel alto de actitud emprendedora. Al respecto el estudio de Robinson, Lloyd y Rowe (2014) coinciden con el objetivo examinar el impacto relativo de los diferentes tipos de liderazgo en los resultados académicos y no académicos de los estudiantes. Las conclusiones fueron el efecto promedio de liderazgo instructivo en los resultados de los estudiantes fue de tres a cuatro veces la de liderazgo transformacional, reveló fuertes efectos promedio para la dimensión de liderazgo que implica promover y participar en el aprendizaje docente, el desarrollo y efectos moderados de las dimensiones

relacionadas con la fijación de objetivos y la planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y el currículo. Las comparaciones entre el liderazgo transformacional y el instructivo y entre las cinco dimensiones de liderazgo sugirieron que los líderes que focalizan sus relaciones, su trabajo y su aprendizaje en el asunto clave de la enseñanza y el aprendizaje, tendrán una mayor influencia en los resultados de los estudiantiles. El artículo concluye con una discusión sobre la necesidad de que liderazgo, investigación y práctica estén más estrechamente vinculados a la evidencia sobre la enseñanza eficaz y el aprendizaje efectivo del profesorado. Dicha alineación podría aumentar aún más el impacto del liderazgo escolar en los resultados de los estudiantes, siendo necesario para los estudiantes un liderazgo transformacional.

Por otra lado Mejía (2015) en su tesis titulada tuvo como objetivo determinar la actitud emprendedora de los egresados de la carrera de Administración de Empresas de la USAT. Se presume que el comportamiento empresarial de los graduados independientes es más notable que el estado de ánimo aparecido por los beneficiarios dependientes, esto a la luz del hecho de que la reunión "A" tomó una mejor posición favorable de la información obtenida en la universidad y el límites y habilidades para dar forma a un reclamo de una empresa u organización, la actitud emprendedora se encontró en un nivel bajo 34% , nivel alto 45% y nivel medio 21%.

Los resultados fueron que el liderazgo transaccional son de nivel regular, el 3.9% presenta un nivel bajo de actitud emprendedora, el 47.7% presentan nivel medio y el 14.1% presenta nivel alto de actitud emprendedora y si el estilo de liderazgo transaccional son de nivel adecuado, el 7.8% presenta un nivel medio y el 3.9% presenta nivel alto de actitud emprendedora. Los resultados coinciden con el estudio de Rojo, Macedo y Sánchez (2016) siendo los resultados descriptivos : la actitud emprendedora de los estudiantes se encontró en un nivel medio con 62%, bajo 21% y alto 17% dichos resultados manifiestan que la actitud

emprendedora se debe trabajar siendo está la visión constante de oportunidades, de nuevas ideas para crecer en forma empresarial.

Asimismo, Choquehuayta (2017) en su estudio tuvo como meta definir qué elementos son principales para el crecimiento en Estudiantes de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, para el periodo 2016. Se concluyó que el 37,7% de hogares, tienen el nivel socioeconómico de Clase Baja (C), y el 15,4% se encuentran en la Clase Media (B) y Alta. Consideran que, en el modelo de enseñanza de su escuela, no existen estrategias metodológicas para ingresar al mercado laboral al término de sus estudios. Los obstáculos más significativos fueron el riesgo económico, falta de capital inicial, y el desconocimiento sobre regulaciones para poner en marcha una empresa. De hecho y, en consecuencia, a través del análisis econométrico, las variables que determinan el emprendimiento en los estudiantes de la Universidad Nacional del Altiplano y, al 1% de significancia son la Experiencia laboral (EL) y el Contacto con nuevos emprendedores (CE); mientras al 5% de nivel de significancia, la variable Familiar emprendedor (FE).

En relación a los objetivos de la investigación se encontró que si el estilo de liderazgo laissez Faire son de nivel inadecuado, el 9.4% presenta un nivel bajo de actitud emprendedora y el 4.7% presenta nivel medio; por otro lado si el liderazgo laissez Faire son de nivel regular, el 7% presenta un nivel bajo de actitud emprendedora, el 46.9% presentan nivel medio y el 10.9% presenta nivel alto de actitud emprendedora y si el estilo de liderazgo laissez Faire son de nivel adecuado, el 12.5% presenta un nivel medio y el 8.6% presenta nivel alto de actitud emprendedora. Coinciden con el estudio de Guzmán, Riojas y Vásquez (2016) quien concluyó que el estilo de liderazgo transformacional fue predominante en el 72% de los docentes; sin embargo, no se observaron tipos puros ya que 80% de los docentes encuestados utiliza ampliamente comportamientos relacionados tanto con el estilo transformacional, como con el transaccional, y el 48% aplica al menos un comportamiento del estilo laissez-faire (dejar hacer).

### **6.3. Responsabilidad ética**

Por las características de la investigación se consideró de suma relevancia los aspectos éticos, debido a que se realizó la investigación con estudiantes universitarios por lo cual fue oportuno informar a las autoridades competentes el consentimiento que corresponde. De la misma manera se respetó el anonimato y particularidad con respecto hacia el evaluado sin juzgar su desempeño. Se respetó la confidencialidad de la recogida de datos para uso exclusivo de la investigación, respetando el anonimato y la integridad de los estudiantes.

## CONCLUSIONES

### **Primera:**

El estilo de liderazgo pedagógico influye significativamente en la actitud emprendedora de los estudiantes de la carrera profesional de administración de la Universidad Nacional Federico Villarreal 2018; debido a la razón de verosimilitud, que el modelo logístico es significativo ( $p < 0,05$ ); se ajusta bien a los datos (Desviación con  $p < 0,05$ ); y explica el 50.5% de la variable dependiente lo cual es corroborado por el Área COR ( $p < 0,05$ ).

### **Segunda:**

El Liderazgo Transformacional influye significativamente en la actitud emprendedora de los estudiantes de la carrera profesional de administración de la Universidad Nacional Federico Villarreal Lima, 2018, debido a la razón de verosimilitud, que el modelo logístico es significativo ( $p < 0,05$ ); se ajusta bien a los datos (Desviación con  $p < 0,05$ ); y explica el 38.9% de la variable dependiente lo cual es corroborado por el Área COR ( $p < 0,05$ ).

### **Tercera:**

El Liderazgo Transaccional influye significativamente en la actitud emprendedora de los estudiantes de la carrera profesional de administración de la Universidad Nacional Federico Villarreal , Lima 2018, debido a la razón de verosimilitud, que el modelo logístico es significativo ( $p < 0,05$ ); se ajusta bien a los datos (Desviación con  $p < 0,05$ ); y explica el 27.7% de la variable dependiente lo cual es corroborado por el Área COR ( $p < 0,05$ ).

### **Cuarta:**

El Liderazgo Laissez Faire influye significativamente en la actitud emprendedora de los estudiantes de la carrera profesional de administración de la Universidad Nacional Federico Villarreal 2018, debido a la razón de verosimilitud, que el modelo logístico es significativo ( $p < 0,05$ ); se ajusta bien a los datos (Desviación con  $p < 0,05$ ); y explica el 32.3% de la variable dependiente lo cual es corroborado por el Área COR ( $p < 0,05$ ).

## RECOMENDACIONES

### **Primera:**

Establecer programas de desarrollo por parte de la dirección académica de la universidad sobre tópicos de liderazgo dirigido a docentes en los que se priorice la atención a los hábitos emprendedores que deben poseer los estudiantes de la carrera para que puedan adoptar una actitud empresarial.

### **Segunda:**

La dirección de la escuela de educación a distancia la realización de diversos talleres de capacitación para los docentes referido a las ventajas de un liderazgo pedagógico transformacional, a fin de utilizar dichas experiencias y conocimientos en la creación de futuras empresas.

### **Tercera:**

El líder docente y estudiantes conjuguen acciones para fortalecer el proceso de enseñanza aprendizaje coadyuvado por el liderazgo del director de escuela siendo necesario renovar estudios de especializaciones en forma periódica de temas relacionados a la parte pedagógica.

Considerar en la curricula académica de formación asignaturas sobre el liderazgo pedagógico y actitud emprendedora para los estudiantes a fin de informar sobre conocimientos teóricos, técnicos y metodológicos y importancia para hacer utilizados posteriormente como información motivadora para la formación de una actitud emprendedora para la conformación empresarial

### **Cuarta:**

Que la dirección académica de la escuela considere como aspecto de la evaluación docente el rubro referente a la capacidad de liderazgo de los docentes a fin de llevar a cabo un diagnóstico situacional para su posterior capacitación y que puedan servir dichos conocimientos como un ente multiplicador para los estudiantes.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Agramonte, K. (2017). *Clima social familiar y actitud emprendedora en estudiantes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Bagua": Amazonas, Perú, 2016*. (Tesis de maestría). Lima, Perú: Universidad Peruana Unión.
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior & Human Decision Processes*, 50 (2), pp. 179-211.
- Ajzen, I., y Fishbein, M. (1980). *Understanding attitudes and predicting social behavior*. Englewood Cliffs, N. J.: Prentice-Hall, Inc.
- ANR (2001). Apoyo a la relación universidad – actividad empresarial. Documento de Internet revisado el 23 de Mayo del 2008 en: [www.mba-sil.edu.pe/mbapage/cdi/Bole79.htm](http://www.mba-sil.edu.pe/mbapage/cdi/Bole79.htm) - 26k.
- Asamblea Nacional de Rectores del Perú (ANR) (2001). *Leyes Universitarias 1918-1983*. Lima.
- Argos, J., y Esquerria, P. (2014). *Liderazgo y educación*. (3ª. ed.) Santander, España: PubliCan.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy. The exercise of control*. New York: Freeman.
- Bandura, A. (2004). *Auto-eficacia: Como afrontamos los cambios de la sociedad*. España: Desclée de Brouwer.
- Bass, B., y Avolio, B. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Thousand Oaks: Sage.
- Bass, B. y Avolio, B. (2006). *Manual for the multifactor leadership questionnaire*. California, Estados Unidos: Consulting Psychologist Press.
- Bass, B. y Riggio, R. (2006). *Transformational leadership*. Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum.
- Bernal, C. (2016) *Metodología de la investigación* (4a ed) Bogotá D.C., Colombia.
- Camposeco, F. (2012). *La autoeficacia como variable en la motivación*

- intrínseca y extrínseca en matemáticas a través de un criterio étnico.* (Tesis doctoral). España: Universidad Complutense de Madrid.
- Carvajal, J., Corredor, B., Gutiérrez, L., Murgas, G., Plata, R., Rincón, G. y Dugarte, E. (2015). La actitud emprendedora de los estudiantes de ingeniería de la Universidad Pontificia Bolivariana Seccional Bucaramanga como elemento esencial para la creación de empresas. *Encuentro Internacional de Educación en Ingeniería ACOFI*, pp. 1-11.
- Castro, A., Lupano, M., Benatuil, D., y Nader, M. (2007). *Teoría y Evaluación del Liderazgo*. Argentina: Paidós.
- Castro A., Nader, M., y Casullo, M. (2004). La evaluación de los estilos de liderazgo en población civil y militar: Un estudio con el MLQ (Multifactor Leadership Questionnaire) de Bass y Avolio. *Revista de Psicología*, 22, 65-88.
- Celi, S., y Asunción, G. (2018). *Actitud emprendedora: un análisis del espíritu emprendedor en la carrera de ingeniería comercial, Facultad de Ciencias Administrativas Universidad de Guayaquil.* (Tesis). Ecuador: Universidad de Guayaquil.
- Choquehuayta, S. (2017). *Actitud emprendedora de los estudiantes universitarios de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno: 2016.* (Tesis). Puno, Perú: Universidad Nacional del Altiplano.
- Cuadras, A. (2013). *Actitud emprendedora de los jóvenes universitarios ante su realización profesional.* (Tesis doctoral). México: Universidad de Sinaloa.
- Daft, R. (2006). *La experiencia del liderazgo*. Mason: Cengage Learning Editores.
- De Zubiría, J. (2013). El maestro y los desafíos a la educación en el siglo XX. *Redipe*, 3-17.
- Escamez, J. y Ortega, P. (1998). *La enseñanza de actitudes y valores*. Valencia: NAU libres.

- Feist, J. y Feist, G. (2007). *Teorías de la personalidad*. España: McGrawHill.
- Fiedler, E. (1967). *A Theory of Leadership Effectiveness*. Nueva York: McGraw-Hill.
- Fielder, F. y Chemers, M. (1985). *Liderazgo y Administración Efectiva*. México: Trillas.
- Fishbein, M., y Ajzen, I. (2010). *Predicting and changing behavior: The reasoned action approach*. New York: Taylor & Francis Group.
- Fishbein, M., y Ajzen, I. (1975). *Belief, attitude, intention, and behavior: An introduction to theory and research*. Reading, Mass.: Addison-Wesley Pub. Co.
- Galimberti, H. (2002). *Diccionario de psicología*. México: Siglo XXI.
- Giraldo, D., y Naranjo, J. (2014). *Liderazgo: Desarrollo del concepto, evolución y tendencias*. Colombia: Universidad del Rosario.
- Guzmán, J., Riojas, L., y Vásquez, J. (2016). Estilos de liderazgo en docentes universitarios: estudio exploratorio desde la perspectiva de los propios docentes. *INVURNUS*, 11 (1), pp. 9-14.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill.
- Hersey, P., y Blanchard, K. (1969). *Management of organizational behavior*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall.
- Hinojosa, L. y Chirinos, N. (2011). *Liderazgo Gerencial y Dirección en la Educación Superior Privada en Venezuela: Modelos y Perspectivas*. *Impacto Científico*. Revista en línea. Disponible:<http://produccioncientificaluz.org/index.php/impacto/article/download/385/384>
- Hitt, M., Ireland, D. y Hoskisson, R. (2008). *Administración Estratégica. Competitividad y globalización. Conceptos y Casos*. Séptima edición. Pág.: 404 – 428.
- House, R. (1971). A path goal theory of leader effectiveness. En: *Administrative science quarterly*, 16(3).
- Ivancevich, J., Konopaske, R., y Matteson, M. (2006). *Comportamiento*

- Organizacional*. Séptima edición. México: MacGraw-Hill.
- Koontz, H., Weihrich, H., y Cannice, M. (2012). *Administración. Una perspectiva global y empresarial*. Décimocuarta edición. México: McGrawHill.
- Krueger, N. (1993). The impact of prior entrepreneurial exposure on perceptions of new venture feasibility and desirability. *Entrepreneurship: Theory & Practice*, 18 (1), pp. 5-21.
- Krueger, N. (2000). The cognitive infrastructure of opportunity emergence. *Entrepreneurship: Theory & Practice*, 24 (3), pp. 5-23.
- Krueger, N. (2003). The cognitive psychology of entrepreneurship. *Handbook of Entrepreneurship Research*. Z. Acs y D. Audretsch. Great Britain, Kluwer Law International: 105-140.
- Krueger, N. y Brazeal, D. (1994). Entrepreneurial Potential and Potential Entrepreneurs. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 18(3), pp 91-104. Krueger, N. (2000). The Cognitive Infrastructure of Opportunity Emergence. *Entrepreneurship: Theory and Practice*, 25 (3), pp. 5-23.
- Krueger, N. y Carsrud, A. (1993). Entrepreneurial intentions: Applying the theory of planned behavior. *Entrepreneurship & Regional Development*, 5 (4): 315-330.
- Krueger, N. y Kickul, J. (2006). So you thought the intentions model was simple: Cognitive style and the specification of entrepreneurial intentions models. *US Associations for Small Business and Entrepreneurship Conference*. Tucson, AZ.
- Krueger, N., Reilly, M. y Carsrud, A. (2000). Competing models of entrepreneurial intentions. *Journal of Business Venturing*, 15 (5/6), pp. 411-432.
- Leithwood, K. (2009). *¿Cómo liderar nuestras escuelas? Aportes desde la investigación*. Santiago de Chile, Chile: Fundación Chile.
- Lussier, R., y Achua, C. (2008). *Liderazgo: teoría, aplicación, y desarrollo de habilidades*. 2a edición. México: Cengage Learning Editores,

S.A. de C.V.

- Madrigal, B. (2005). *Liderazgo. Enseñanza y Aprendizaje*. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Madrigal, B. (2011). *Liderazgo y aprendizaje*. México: Mc Graw-Hill Interamericana Editores.
- Martínez, O. (2008). Actitudes hacia la matemática. *Revista Sapiens*, 9 (1), pp. 237-256. Caracas, Venezuela: Universidad Pedagógica Experimental Libertador.
- Mejía, D. (2015). *Actitud emprendedora de los egresados de la carrera de administración de empresas de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo*. (Tesis de licenciatura). Chiclayo, Perú: Universidad Católica Santo Toribio De Mogrovejo.
- Melenje, A. (2016). *Estilos y dimensiones del liderazgo que predominan en los docentes de una escuela de formación de la policía nacional de Colombia*. (Tesis de maestría). Colombia: Tecnológico de Monterrey.
- Radovich, J. L. (2017). *La actitud emprendedora y su relación con la capacidad de creación de microempresas en los estudiantes de administración de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega*. (Tesis de maestría). Lima, Perú: UNE.
- Robbins, S., y DeCenzo, D. (2009). *Fundamentos de la administración*. 6ta edición. México: Pearson educación.
- Robinson, V., Lloyd, C., y Rowe, K. (2014). El impacto del liderazgo en los resultados de los estudiantes: Un análisis de los efectos diferenciales de los tipos de liderazgo. *REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 12 (4), pp. 13-40.
- Rojo, Y., Macedo, D. y Sánchez, L. (2016). *Factores psicológicos condicionantes de la actitud emprendedora en estudiantes de la licenciatura en psicología*. (Tesis de licenciatura). México: Universidad Autónoma del Estado de México.

- Sánchez, H. y Reyes, C. (2015). Metodología y Diseños en la Investigación científica. Lima, Perú: Business Support Aneth.SRL.
- Shane, S. y Venkataraman, S. (2000). The promise of entrepreneurship as a field of research. *Academy of Management Review*, 25 (1), pp. 217-226.
- Shapero, A. y Sokol, L. (1982). Social dimensions of entrepreneurship. *Encyclopedia of Entrepreneurship*. C. Kent, D. Sexton y K. Vesper. Englewood Cliffs (NJ), Prentice Hall: 72-90.
- Sopó, G., Salazar, M., Guzmán, B., y Vera, L. (2017). Liderazgo como competencia emprendedora. *Revista Espacios*, 38 (24), p. 24.
- Tannenbaum, R., y Schmidt, W. (1973). *How to Choose a Leadership Pattern*. Boston: Harvard Business Review.
- Unión Europea (2014). *Guía del educador*. Bruselas: Emprendimiento 2020.
- Varela, H. (2010). *Liderazgo transaccional vs liderazgo transformacional*. Disponible en: <http://manuelgross.bligoo.com/content/view/785903/TablacomparativaLiderazgo-Transaccional-vs-Liderazgo-transformacional.html>
- Vasquez, K. (2015). *Relación entre la autoeficacia y los hábitos de estudio, con el rendimiento académico de estudiantes de 6o. Grado de primaria matutina del colegio externado de San José*. (Tesis de maestría). Guatemala: Universidad Rafael Landívar.
- Vázquez, S. (2010). *Liderazgo: teorías y aplicaciones*. España: Universidad Pontificia de Salamanca.
- Velásquez, L. (2006). *Habilidades directivas y técnicas de liderazgo*. España: Ideas Propias.
- Venkataraman, S. (1997). The distinctive domain of entrepreneurship research. *Advances in Entrepreneurship, Firm Emergence and Growth*. J. Katz y R. Brockhaus. Greenwich, CT, JAI Press Inc. 3: 119-138.
- Vroom, V., y Jago, A. (1988). *The New Leadership: Managing Participation*

*in Organizations*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall.

Yukl, G. (2008). *Liderazgo en las organizaciones*. Sexta edición. Madrid: Prentice Hall.

## **ANEXOS**

## Anexo 1. Matriz de Consistencia

**Título: Influencia del Estilo de liderazgo pedagógico en la actitud emprendedora de los estudiantes de la carrera profesional de administración - Universidad Nacional Federico Villarreal Lima, 2018.**

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables																																																																																					
<p>Problema general ¿Cuál es el estilo de liderazgo pedagógico que influye en la actitud emprendedora de los estudiantes de la carrera profesional de administración Universidad Nacional Federico Villarreal Lima , 2018?</p>	<p>Objetivo general Determinar el estilo de liderazgo pedagógico que influye en la actitud emprendedora de los estudiantes de la carrera profesional de administración Universidad Nacional Federico Villarreal Lima, 2018</p>	<p>Hipótesis general El estilo de liderazgo pedagógico influye significativamente en la actitud emprendedora de los estudiantes de la carrera profesional de administración Universidad Nacional Federico Villarreal 2018</p>	<p>Variable independiente: Estilo de liderazgo pedagógico</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Items</th> <th>Escala</th> <th colspan="2">Niveles</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">Liderazgo Transformacional</td> <td>Carisma</td> <td>3, 21, 33, 34</td> <td>Escala ordinal</td> <td colspan="2"></td> </tr> <tr> <td>Inspiración</td> <td>19,22,24</td> <td></td> <td colspan="2"></td> </tr> <tr> <td>Estimulación intelectual</td> <td>4, 15 ,23, 25, 28, 29, 30</td> <td>1= Total desacuerdo</td> <td>Adecuado</td> <td>Regular</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">Liderazgo Transaccional</td> <td>Consideración individualizada</td> <td>13, 14, 17</td> <td>2= Desacuerdo</td> <td colspan="2">Inadecuado</td> </tr> <tr> <td>Recompensa contingente</td> <td>8,10, 11,12,16</td> <td>3= Indiferente</td> <td colspan="2"></td> </tr> <tr> <td>Dirección por excepción</td> <td>2,5,7,9, 18, 26</td> <td>4= De acuerdo</td> <td colspan="2"></td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Liderazgo Laissez Faire</td> <td>Liderazgo ineficaz</td> <td>1, 31</td> <td>5= Totalmente de acuerdo</td> <td colspan="2"></td> </tr> <tr> <td>Liderazgo inefectivo o permisiva</td> <td>6, 20, 27, 32</td> <td></td> <td colspan="2"></td> </tr> </tbody> </table>					Dimensiones	Indicadores	Items	Escala	Niveles		Liderazgo Transformacional	Carisma	3, 21, 33, 34	Escala ordinal			Inspiración	19,22,24				Estimulación intelectual	4, 15 ,23, 25, 28, 29, 30	1= Total desacuerdo	Adecuado	Regular	Liderazgo Transaccional	Consideración individualizada	13, 14, 17	2= Desacuerdo	Inadecuado		Recompensa contingente	8,10, 11,12,16	3= Indiferente			Dirección por excepción	2,5,7,9, 18, 26	4= De acuerdo			Liderazgo Laissez Faire	Liderazgo ineficaz	1, 31	5= Totalmente de acuerdo			Liderazgo inefectivo o permisiva	6, 20, 27, 32				<p>Variable dependiente: Actitud emprendedora</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Items</th> <th>Escala</th> <th colspan="2">Niveles</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="4">Autoeficacia</td> <td>(Autoeficacia Cognitiva)</td> <td>1,4,7,</td> <td>Escala ordinal</td> <td colspan="2"></td> </tr> <tr> <td>(Autoeficacia Afectiva)</td> <td>2,5,8,</td> <td>De acuerdo = 4</td> <td>Alto</td> <td>Medio</td> </tr> <tr> <td>(Autoeficacia Conductual)</td> <td>3,6,9,</td> <td>Medianamente de acuerdo = 3</td> <td colspan="2"></td> </tr> <tr> <td>( norma subjetiva cognitiva)</td> <td>10,13,16, 30,40</td> <td></td> <td colspan="2">Bajo</td> </tr> </tbody> </table>					Dimensiones	Indicadores	Items	Escala	Niveles		Autoeficacia	(Autoeficacia Cognitiva)	1,4,7,	Escala ordinal			(Autoeficacia Afectiva)	2,5,8,	De acuerdo = 4	Alto	Medio	(Autoeficacia Conductual)	3,6,9,	Medianamente de acuerdo = 3			( norma subjetiva cognitiva)	10,13,16, 30,40		Bajo	
			Dimensiones	Indicadores	Items	Escala	Niveles																																																																																	
Liderazgo Transformacional	Carisma	3, 21, 33, 34	Escala ordinal																																																																																					
	Inspiración	19,22,24																																																																																						
	Estimulación intelectual	4, 15 ,23, 25, 28, 29, 30	1= Total desacuerdo	Adecuado	Regular																																																																																			
Liderazgo Transaccional	Consideración individualizada	13, 14, 17	2= Desacuerdo	Inadecuado																																																																																				
	Recompensa contingente	8,10, 11,12,16	3= Indiferente																																																																																					
	Dirección por excepción	2,5,7,9, 18, 26	4= De acuerdo																																																																																					
Liderazgo Laissez Faire	Liderazgo ineficaz	1, 31	5= Totalmente de acuerdo																																																																																					
	Liderazgo inefectivo o permisiva	6, 20, 27, 32																																																																																						
Dimensiones	Indicadores	Items	Escala	Niveles																																																																																				
Autoeficacia	(Autoeficacia Cognitiva)	1,4,7,	Escala ordinal																																																																																					
	(Autoeficacia Afectiva)	2,5,8,	De acuerdo = 4	Alto	Medio																																																																																			
	(Autoeficacia Conductual)	3,6,9,	Medianamente de acuerdo = 3																																																																																					
	( norma subjetiva cognitiva)	10,13,16, 30,40		Bajo																																																																																				

Problemas Específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Norma Subjetiva	norma subjetiva (norma subjetiva Afectiva)	11,14,17,34,	Medianamente en desacuerdo = 2
¿Cómo influye el Liderazgo Transformacional en la actitud emprendedora de los estudiantes de la carrera profesional de administración Universidad Nacional Federico Villarreal Lima, 2018?	Establecer la influencia del Liderazgo Transformacional en la actitud emprendedora de los estudiantes de la carrera profesional de administración Universidad Nacional Federico Villarreal Lima, 2018	El Liderazgo Transformacional influye en la actitud emprendedora de los estudiantes de la carrera profesional de administración Universidad Nacional Federico Villarreal Lima, 2018		NSCO( norma subjetiva conductual)	12,15,18,24,41	En desacuerdo =1
¿Cómo influye el Liderazgo Transaccional en la actitud emprendedora de los estudiantes de la carrera profesional de administración Universidad Nacional Federico Villarreal Lima, 2018?	Establecer la influencia del Liderazgo Transaccional en la actitud emprendedora de los estudiantes de la carrera profesional de administración Universidad Federico Villarreal Lima, 2018	El Liderazgo Transaccional influye significativamente en la actitud emprendedora de los estudiantes de la carrera profesional de administración Universidad Nacional Federico Villarreal , Lima 2018	Locus de control	(Locus de Control Cognitivo)	19, 22, 43, 44	
				(Locus de Control Afectivo)	20, 23, 32,	
				(Locus de Control Conductual)	21, 38 , 39	
			Capacidad de Riesgo	(Capacidad de Riesgo Cognitiva)	26, 33	
				Capacidad de Riesgo Afectiva)	27,29,35	
				(Capacidad de Riesgo Conductual)	28,31,45	
¿Cómo influye el Liderazgo Laissez Faire en la actitud emprendedora de los estudiantes de la carrera profesional de administración Universidad Nacional Federico Villarreal Lima, 2018?	Establecer la influencia del estilo Liderazgo Laissez Faire en la actitud emprendedora de los estudiantes de la carrera profesional de administración Universidad Federico Villarreal Lima, 2018	El Liderazgo Laissez Faire influye significativamente en la actitud emprendedora de los estudiantes de la carrera profesional de administración Universidad Nacional Federico Villarreal 2018	Hábitos Emprendedores	( Hábito emprendedor cognitivo)	25,36	
				( Hábito emprendedor conductual)	37, 42	

Metodología	Población y muestra	Técnica e instrumento	Estadística descriptiva e inferencial
<p>Paradigma: Positivista  Enfoque: Cuantitativo  Método: Hipotético deductivo  Tipo: Sustantiva  Sánchez y Reyes (2015, p. 45-47)  Tipo sustantiva para responder a los problemas fundamentales, analizando y prediciendo la realidad, orientado a la búsqueda de principios y leyes generales, lo cual permitirá planificar una teoría científica, con el entendimiento de la realidad, para describir la realidad y recoger datos de manera independiente o conjunta sobre la variable e indicadores identificados.  Diseño : No experimental de corte transversal  Nivel: Descriptivo - explicativo  Sánchez y Reyes (2015) manifestaron objetivo es la explicación de los fenómenos y el estudio de sus relaciones para conocer su estructura y aspectos que intervienen en la dinámica de aquéllos.</p>	<p>Población: 190 estudiantes de administración de la Universidad Nacional Federico Villarreal  Muestra: 128 estudiantes de administración de la Universidad Nacional Federico Villarreal  Muestreo: Probabilístico</p>	<p>Variable independiente:  Estilos de liderazgo  Ficha técnica:  Técnica: Encuesta  Instrumento: Cuestionario  Autor: Castro Solano, Nader y Casulla  Año: 2004  Lugar: Lima  Duración: de 20 a 30 minutos.  Administración: individual o colectiva.</p> <hr/> <p>Variable dependiente: la actitud emprendedora  Ficha técnica:  Técnica: Encuesta  Instrumento: Cuestionario  Autor: Cuadras  Año: 2013  Lugar: Lima  Duración: de 20 a 30 minutos.  Administración: individual o colectiva.</p>	<p>Estadística descriptiva  Se presentaran los resultados por niveles teniendo en cuenta las variables y dimensiones  Estadística inferencial  Para contrastar las hipótesis se usara la regresión logística</p>

**Anexo 2.**  
**Cuestionario de estilos de liderazgo (CELIDA - A)**  
**Protocolo para estudiantes**  
**(Castro Solano, Nader y Casullo, 2004)**

**Instrucciones.** A continuación hay una serie de afirmaciones acerca del liderazgo de tu profesor. Por favor, indique cuánto se ajusta cada afirmación a su evaluación particular.

1= Total desacuerdo  
 2= Desacuerdo

4= De acuerdo  
 5= Totalmente de acuerdo

3= Indiferente

Preguntas	1	2	3	4	5
1. La presencia del profesor tiene poco efecto en nuestro rendimiento.					
2. No trata de cambiar nuestra forma de hacer las cosas mientras salgan bien.					
3. Nos sentimos orgullosos de trabajar con él.					
4. Pone especial énfasis en la resolución cuidadosa de los problemas antes de actuar.					
5. Evita involucrarse en nuestro trabajo.					
6. No nos dice donde se encuentra en algunas ocasiones.					
7. Demuestra que cree firmemente en el dicho "si funciona, no lo arregles"					
8. Nos da lo que queremos a cambio de recibir su apoyo.					
9. Evita intervenir, excepto cuando no se consiguen los objetivos.					
10. Se asegura que exista un fuerte acuerdo entre lo que se espera que hagamos y lo que podemos obtener por nuestro propio esfuerzo.					

11. Siempre que sea necesario, podemos negociar con él lo que obtendremos a cambio de nuestro trabajo.
12. Nos hace saber que podemos lograr lo que queremos si trabajamos conforme a lo pactado con él.
13. Se preocupa de formar a aquellos que lo necesitan.
14. Centra su atención en los casos en los que no se consigue alcanzar las metas esperadas.
15. Nos hace saber que nos basemos en el razonamiento y en la evidencia para resolver los problemas.
16. Trata de que obtengamos lo que deseamos a cambio de nuestra cooperación.
17. Está dispuesto a instruirnos o enseñarnos siempre que lo necesitemos.
18. No trata de hacer cambios mientras las cosas marchan bien.
19. Nos da charlas para motivarnos.
20. Evita tomar decisiones.
21. Cuenta con nuestro respeto.
22. Potencia nuestra motivación de éxito.
23. Trata de que veamos los problemas como una oportunidad para aprender.
24. Trata de desarrollar nuevas formas para motivarnos
25. Nos hace pensar sobre viejos problemas de forma nueva.
26. Nos deja que sigamos haciendo nuestro trabajo como siempre lo hemos hecho, a menos de que sea necesario introducir algún cambio.
27. Es difícil de encontrarlo cuando surge un problema.

28. Impulsa la utilización de la inteligencia para superar los obstáculos..
29. Nos pide que fundamentemos nuestras opiniones con argumentos sólidos.
30. Nos da nuevas formas de enfocar los problemas que antes nos resultaban desconcertantes.
31. Evita decirnos cómo se tienen que hacer las cosas.
32. Es probable que esté ausente cuando se le necesita.
33. Tenemos plena confianza en él.
34. Confiamos en su capacidad para superar cualquier obstáculo.

Muchas gracias por su colaboración.

### **Escala de actitud emprendedora de los estudiantes**

**INSTRUCCIONES:** a continuación leerá una serie de reactivos en los que se expone hechos y circunstancias comunes. Por favor indica con una "X" que tanto coinciden con lo que se afirma en cada uno de los hechos. El propósito es conocer un poco más de lo que los estudiantes piensan/ hacen y planean durante su vida profesional.

#### **ÍTEMS / OPCIONES DE RESPUESTA**

- |   | <b>De acuerdo</b>  | <b>Medianamente de acuerdo</b> | <b>Medianamente en desacuerdo</b> | <b>En desacuerdo</b> |
|---|--|--------------------------------|-----------------------------------|----------------------|
| 1 | Identifico oportunidades personales y se cuales son factibles                              |                                |                                   |                      |
| 2 | Me siento feliz al realizar cosas nuevas   |                                |                                   |                      |
| 3 | Soy capaz de buscar y encontrar la información necesaria para realizar trabajos académicos |                                |                                   |                      |
| 4 | Sé cómo generar nuevas ideas y ponerlas en práctica.                                       |                                |                                   |                      |
| 5 | Me comunico con entusiasmo con personas que tienen éxito.                                  |                                |                                   |                      |

- 6 Busco realizar mis actividades de una manera original
- 7 Soy capaz de solucionar problemas que otros no lo consiguen.
- 8 Tengo la suficiente motivación para crear mi propio negocio.
- 9 Evito las actividades rutinarias y lo dejo para que otros lo hagan.
- 10 Lo que espera mi familia , es que triunfe en el trabajo
- 11 Me da tristeza que la gente mire a los estudiantes universitarios con poca seriedad para el trabajo académico.
- 12 Para los familiares lo más importante es que un universitario, integrante se su familia concluya sus estudios para su desarrollo profesional.
- 13 Mi familia desea que estudie y concluya mis estudios universitarios para vivir bien.
- 14 Me molesta sentir la presión de mi familia, de que tengo que estudiar.
- 15 Mis amigos y familiares me ven capaz de concluir mis estudios universitarios.
- 16 La sociedad espera que los estudiantes universitarios se sigan preparando.
- 17 Me desanima que la gente diga que los universitarios no se preparan, ni trabajamos académicamente bien
- 18 Para mis amigos emprender implica trabajar un tiempo.
- 19 Sé que las oportunidades de negocio o de autoempleo dependen de mí iniciativa y capacidades.
- 20 Me molesto cuando alguien quiere aprovecharse de mis capacidades y habilidades.
- 21 Encontrar un trabajo es cuestión de suerte.
- 22 Estoy seguro de que puedo con la dedicación que reclaman las actividades empresariales.
- 23 Me molesta reconocer que se necesitan “palancas” para emprender un negocio o empresa
- 24 Para la familia lo más importante es que un integrante de su familia trabaje.

- 25 Veo anticipadamente los riesgos y logros de lo que hago
- 26 Auto emplearme implica esfuerzo y riesgo que no me gustaría correr
- 27 No me siento seguro de emprender algo sino cuento con la ayuda de alguien mas
- 28 Hago las cosas que veo prometedoras, aunque tenga en ellas riesgo de perder tiempo y esfuerzo
- 29 Me molesta la incertidumbre y el riesgo que provoca lo desconocido
- 30 La sociedad espera que los egresados universitarios sigan estudiando y preparándose
- 31 Llevo a cabo actividades que me sacan de la rutina diaria
- 32 Me da coraje que las oportunidades de buen empleo y apoyo para negocios se más fáciles para los que tienen dinero y relaciones
- 33 Es mejor emprender una actividad que asegura grandes resultados, aunque tenga riesgos
- 34 Me desanima que la gente diga que los jóvenes no estudiamos ni trabajamos
- 35 Me siento seguro en lugares y tareas predecibles y sin riesgo
- 36 Conozco mis talentos y los aplico para lograr lo que quiero
- 37 Cambio las acciones cuando no están resultando en lo esperado
- 38 Encontrar un trabajo es cuestión de suerte
- 39 Es de mala suerte planear un negocio, es mejor esperar una oportunidad
- 40 Mi familia desea que esté preparado para ser empleado y vivir bien
- 41 Para mi familia emprender implica trabajar un tiempo
- 42 Identifico, calculo y controlo los riesgos de lo que hago
- 43 Sé que las oportunidades de negocio o de autoempleo depende de mí iniciativa y capacidades

- 44 La crisis económica del país limita las posibilidades de empleo y autoempleo
- 45 Buscar empleo es preferible que arriesgar tiempo y esfuerzo en un autoempleo

Gracias por su colaboración.

### Anexo 3. Base de datos de la confiabilidad

#### Variable estilos de liderazgo

N	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34
1	5	4	2	4	3	5	5	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	4	5	3	5	5	4	4	3	4	3	4	3	4	4	5	5	3
2	4	3	2	2	3	3	2	5	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	2	4	3	4
3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
4	5	4	2	4	3	5	5	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	4	5	3	5	5	4	4	3	4	3	4	3	4	4	5	5	2
5	5	5	3	2	5	5	3	3	5	2	3	4	4	4	4	4	2	2	4	3	2	2	4	5	3	3	3	5	5	3	4	4	5	5
6	1	2	2	3	3	2	2	2	1	3	3	3	1	2	2	3	3	2	2	2	1	3	3	3	4	4	3	1	2	2	3	3	3	2
7	3	3	2	3	4	3	1	2	2	3	3	2	2	1	3	3	3	4	3	3	4	1	2	2	3	3	2	2	1	3	3	3	3	
8	3	4	4	3	5	5	5	2	3	3	5	2	5	1	3	3	5	4	4	3	3	4	4	2	5	3	3	3	5	5	4	4	3	3
9	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	1	3	1	3	4	2	2	3	3	2	2	2	1	3	3	3	2	2	2	3	2	3	
10	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	1	2	2	3	3	2	2	2	3	3	
11	1	3	3	2	4	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	3	3	
12	5	4	2	4	3	5	5	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	4	5	3	5	5	4	4	3	4	3	4	3	4	5	5	3	
13	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	2	4	4	3	
14	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	2	4	3	3	3	
15	3	4	5	4	3	3	5	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	4	2	4
16	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	1	2	2	3	3	2	2	2	1	3	4	3	3	4	
17	1	2	2	3	3	2	2	2	1	3	3	3	1	2	2	3	3	2	2	2	1	3	3	3	4	5	5	4	5	3	4	3	2	5
18	5	4	2	4	3	5	5	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	4	5	3	5	5	4	4	3	4	3	4	4	5	5	5	5	
19	1	2	2	3	3	2	2	2	5	3	3	3	5	2	2	3	3	2	2	2	1	3	3	3	5	4	5	4	4	3	3	3	4	5
20	2	2	1	2	2	3	3	2	2	2	1	3	3	3	4	2	1	2	2	3	3	2	2	2	1	5	3	3	2	5	3	3	3	4
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3	4	2	2	4	3	3	4	4	2	5	3	3	2	4	2	3	4	2	3	4
22	1	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	2	3	3	3	
23	2	2	2	2	3	1	2	2	3	3	2	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3
24	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3
25	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	2	3
26	3	4	5	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	
27	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	2	3	4	
28	3	3	3	3	4	5	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	2	3	3	4	3
29	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	5	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4
30	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	3	5	5	3	3	5	3	5	3	3	5	3	5	5	5	4	5	5	5	4

#### Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	30	100,0
Excluido <sup>a</sup>	0	,0
Total	30	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,823	34

### Variable la actitud emprendedora

n	P1	P2	P3	PP4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40	P41	P42	P43	P44	P45				
1	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3				
2	4	3	3	3	4	4	4	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	2	3	3	3	1	3	3	4	2	2	2	2	2				
3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4			
4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3			
5	3	2	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	4	4	4	4	2	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4		
6	4	4	2	2	4	4	2	4	4	4	3	2	2	2	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4			
7	3	4	4	3	3	1	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	2	4	3	2	3	1	2	2	3	2	3	1	3	3			
8	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3		
9	3	3	3	2	4	1	2	4	3	3	3	3	3	4	1	2	3	3	2	2	3	3	3	3	4	1	2	3	3	2	2	2	2	2	2	1	1	1	4	3	2	1	1	1	4	1			
10	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3		
11	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	4	3	3	3	3	1	4	2			
12	4	2	4	3	2	4	2	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	2	4	4	4	3	3	2			
13	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	2	4	3				
14	4	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	4	3	3	3	3	4	3	2	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3			
15	4	3	2	2	1	3	2	1	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	2	4	3	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	4			
16	4	2	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4		
17	2	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	3	3	4	4	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3		
18	1	3	3	2	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	4	3	2	3	3	2	4	3	2	3	3	2	3			
19	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4			
20	3	3	4	4	4	2	4	3	3	4	4	4	4	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	3	4	2	3	3	4	2	3	2	3
21	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
22	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	2	4	3				
23	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
24	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	
25	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4		
26	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	
27	1	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	4	3	2	3	2	4	3	2	3	2	3	2	3			
28	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3
29	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	2	3	4	3	4	3	
30	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,922	45

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

#### Anexo 4. Certificados de validez de los instrumentos

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE ESTILO DE LIDERAZGO PEDAGÓGICO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSION: ESTILO TRANSFORMACIONAL</b>							
1	Nos sentimos orgullosos de trabajar con él.							
2	Cuenta con nuestro respeto.							
3	Analiza la estructura organizacional entre los involucrados							
4	Establece normas de funcionamiento que respondan a las reglas de la organización.							
5	Orienta al personal de la institución de acuerdo a las reglas organizacionales.							
6	Administra los recursos organizacionales eficientemente.							
7	Planifica, elabora y distribuye actividades entre sus subordinados							
8	Pone especial énfasis en la resolución cuidadosa de los problemas antes de actuar.							
9	Nos hace saber que nos basemos en el razonamiento y en la evidencia para resolver los problemas.							
10	Trata de que veamos los problemas como una oportunidad para aprender.							
11	Nos hace pensar sobre viejos problemas de forma nueva.							
12	Impulsa la utilización de la inteligencia para superar los obstáculos..							
13	Nos pide que fundamentemos nuestras opiniones con argumentos sólidos.							
14	Nos da nuevas formas de enfocar los problemas que antes nos resultaban desconcertantes.							
	<b>DIMENSION : ESTILO TRANSACCIONAL</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
15	Se preocupa de formar a aquellos que lo necesitan.							

16	Centra su atención en los casos en los que no se consigue alcanzar las metas esperadas.							
17	Está dispuesto a instruirnos o enseñarnos siempre que lo necesitemos.							
18	Demuestra que cree firmemente en el dicho “si funciona, no lo arregles”							
19	Nos da lo que queremos a cambio de recibir su apoyo							
20	Se asegura que exista un fuerte acuerdo entre lo que se espera que hagamos y lo que podemos obtener por nuestro propio esfuerzo.							
21	Siempre que sea necesario, podemos negociar con él lo que obtendremos a cambio de nuestro trabajo.							
22	Nos hace saber que podemos lograr lo que queremos si trabajamos conforme a lo pactado con él.							
23	Trata de que obtengamos lo que deseamos a cambio de nuestra cooperación.							
24	No trata de cambiar nuestra forma de hacer las cosas mientras salgan bien.							
25	Evita involucrarse en nuestro trabajo.							
26	Evita intervenir, excepto cuando no se consiguen los objetivos.							
27	No trata de hacer cambios mientras las cosas marchan bien.							
28	Nos deja que sigamos haciendo nuestro trabajo como siempre lo hemos hecho, a menos de que sea necesario introducir algún cambio.							
	<b>DIMENSION: ESTILO LAISSEZ FAIRE</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
29	La presencia del profesor tiene poco efecto en nuestro rendimiento.							
30	Nos sentimos orgullosos de trabajar con él.							
31	No nos dice donde se encuentra en algunas ocasiones.							
32	Evita tomar decisiones.							
33	Es difícil de encontrarlo cuando surge un problema.							
34	Es probable que esté ausente cuando se le necesita.							



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE ACTITUD  
EMPREDEDORA**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSION: AUTOEFICACIA</b>							
1	Identifico oportunidades personales y se cuales son factibles							
2	Me siento feliz al realizar cosas nuevas							
3	Soy capaz de buscar y encontrar la información necesaria para realizar trabajos académicos							
4	Sé cómo generar nuevas ideas y ponerlas en práctica.							
5	Me comunico con entusiasmo con personas que tienen éxito.							
6	Busco realizar mis actividades de una manera original							
7	Soy capaz de solucionar problemas que otros no lo consiguen.							
8	Tengo la suficiente motivación para crear mi propio negocio.							
9	Evito las actividades rutinarias y lo dejo para que otros lo hagan.							
	<b>DIMENSION : NORMA SUBJETIVA</b>							
10	Lo que espera mi familia , es que triunfe en el trabajo							
11	Me da tristeza que la gente mire a los estudiantes universitarios con poca seriedad para el trabajo académico.							
12	Para los familiares lo más importante es que un universitario, integrante se su familia concluya sus estudios para su desarrollo profesional.							
13	Mi familia desea que estudie y concluya mis estudios universitarios para vivir bien.							

14	Me molesta sentir la presión de mi familia, de que tengo que estudiar.							
15	Mis amigos y familiares me ven capaz de concluir mis estudios universitarios.							
16	La sociedad espera que los estudiantes universitarios se sigan preparando.							
17	Me desanima que la gente diga que los universitarios no se preparan, ni trabajamos académicamente bien							
18	Para mis amigos emprender implica trabajar un tiempo.							
19	Para la familia lo más importante es que un integrante de su familia trabaje.							
20	La sociedad espera que los egresados universitarios sigan estudiando y preparándose							
21	Mi familia desea que esté preparado para ser empleado y vivir bien							
21	Para mi familia emprender implica trabajar un tiempo							
23	Me desanima que la gente diga que los jóvenes no estudiamos ni trabajamos							
	<b>DIMENSION: LOCUS DE CONTROL</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
24	Sé que las oportunidades de negocio o de autoempleo dependen de mí iniciativa y capacidades.							
25	Me molesto cuando alguien quiere aprovecharse de mis capacidades y habilidades.							
26	Encontrar un trabajo es cuestión de suerte.							
27	Estoy seguro de que puedo con la dedicación que reclaman las actividades empresariales.							
28	Me molesta reconocer que se necesitan “palancas” para emprender un negocio o empresa							

29	Me da coraje que las oportunidades de buen empleo y apoyo para negocios se más fáciles para los que tienen dinero y relaciones							
30	Es de mala suerte planear un negocio, es mejor esperar una oportunidad							
31	Encontrar un trabajo es cuestión de suerte							
32	Sé que las oportunidades de negocio o de autoempleo depende de mí iniciativa y capacidades							
33	La crisis económica del país limita las posibilidades de empleo y autoempleo							
	<b>DIMENSIÓN: CAPACIDAD DE RIESGO</b>							
34	Auto emplearme implica esfuerzo y riesgo que no me gustaría correr							
35	No me siento seguro de emprender algo sino cuento con la ayuda de alguien mas							
36	Hago las cosas que veo prometedoras, aunque tenga en ellas riesgo de perder tiempo y esfuerzo							
37	Me molesta la incertidumbre y el riesgo que provoca lo desconocido							
38	Llevo a cabo actividades que me sacan de la rutina diaria							
39	Es mejor emprender una actividad que asegura grandes resultados, aunque tenga riesgos							
40	Me siento seguro en lugares y tareas predecibles y sin riesgo							
41	Buscar empleo es preferible que arriesgar tiempo y esfuerzo en un autoempleo							
	<b>DIMENSIÓN : HÁBITOS EMPRENDEDORES</b>							
42	Conozco mis talentos y los aplico para lograr lo que quiero							
43	Cambio las acciones cuando no están resultando en lo esperado							
44	Identifico, calculo y controlo los riesgos de lo que hago							
45	Veó anticipadamente los riesgos y logros de lo que hago							



## **Anexo 5.**

### **Consentimiento Informado**

Este formulario de Consentimiento informado va dirigido a los estudiantes de la carrera de administración de la Escuela de Educación a distancia (EUDED) IX y X ciclo , a quienes se invita a participar en el estudio:

INFLUENCIA DEL ESTILO DE LIDERAZGO PEDAGÓGICO EN LA ACTITUD EMPRENDEDORA DE LOS ESTUDIANTES DE LA CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN - UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL LIMA, 2018. Se me ha informado que:

- 1.- Investigador:** Docente Jessica Paola Palacios Garay .
- 2.- Propósito del estudio:** determinar la relación que existe entre INFLUENCIA DEL ESTILO DE LIDERAZGO PEDAGÓGICO EN LA ACTITUD EMPRENDEDORA DE LOS ESTUDIANTES DE LA CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN - UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL LIMA, 2018
- 3.- Participación voluntaria:** La participación de este estudio es voluntario, por lo tanto es una alternativa que usted decida participar del estudio o no.
- 4.- Procedimiento:** se hará el llenado de las encuestas; se dará un tiempo de 30 min por participante.
- 5.- Riesgos:** el estudio NO representa ningún riesgo.
- 6.- Beneficios:** La participación en el estudio.
- 7.- Confidencialidad:** la obtención de los datos, será utilizada con fines científicos manteniendo el anonimato de los datos de identificación personal.
- 8.- Número de teléfono del investigador:** yo comprendo que si tengo alguna pregunta o problema con esta investigación puedo llamar.  
Investigador: Jessica Paola Palacios Garay. Teléf. 993590898

### Consentimiento Informado

Yo, \_\_\_\_\_  
identificado (a) con el número de D.N.I. \_\_\_\_\_  
he sido informado (a) y leído este formulario de consentimiento informado que contiene datos acerca de los objetivos del estudio de investigación, procedimientos y beneficios.

En virtud a lo anterior declaro que se me ha informado ampliamente del estudio antes mencionado, con sus riesgos y beneficios, se han absuelto a mi entera satisfacción todas las preguntas que he realizado; identidad y los datos se mantendrán bajo absoluta confidencialidad.

Por lo que consiento voluntariamente participar en esta investigación en calidad de participante, pudiendo retirarme de esta en cualquier momento, sin que ello me perjudique.

Lima, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ del 2018

\_\_\_\_\_

#### Firma del participante

Jessica Palacios Garay  
D.N.I. N° 00370757

Teléfono para contacto \_\_\_\_\_

**Evaluador**

## Anexo 6. Base de datos

### Base de datos de la V1

Item	Liderazgo transformacional														Liderazgo transaccional														Liderazgo Laissez Faire										VI								
	3	21	#	#	I1	19	#	#	I2	4	15	#	#	#	#	I3	13	14	17	14	D1	8	10	11	12	16	15	2	5	7	9	18	#	I6	D2	1	31	#		I7	6	#	#	#	I8	D3	
1	3	2	2	2	9	1	2	3	6	5	5	4	5	5	4	4	32	1	2	4	7	#	5	3	3	5	5	21	2	2	2	3	2	2	13	#	3	3	2	8	4	2	3	3	12	#	108
2	3	4	4	4	15	2	3	4	9	2	5	4	3	4	4	3	25	2	3	4	9	#	2	3	2	3	3	13	4	2	3	4	4	3	20	#	2	3	4	9	4	3	4	2	13	#	113
3	3	3	4	4	14	4	1	3	8	3	2	5	4	4	4	4	26	4	5	4	13	61	1	4	3	4	1	13	3	3	1	3	4	1	15	#	4	3	3	10	4	1	3	4	12	#	111
4	3	3	2	2	10	1	2	4	7	2	2	4	4	3	5	4	24	1	2	2	5	#	3	2	2	3	2	12	4	2	2	4	4	2	18	#	3	3	3	9	2	2	4	1	9	18	94
5	2	3	2	2	9	2	1	2	5	5	5	3	4	3	4	4	28	2	1	2	5	#	3	3	4	4	1	15	2	4	1	2	2	1	12	#	2	2	3	7	2	1	2	2	7	14	88
6	3	2	3	2	10	3	2	2	7	5	4	4	5	4	5	5	32	3	2	2	7	#	5	3	4	4	2	18	2	3	2	2	2	2	13	31	2	3	2	7	3	2	2	3	10	17	104
7	4	3	4	3	14	1	4	3	8	3	4	2	1	2	5	1	18	1	4	3	8	#	4	3	3	4	4	18	3	4	4	3	2	4	20	#	1	2	3	6	4	4	3	5	16	#	108
8	2	2	1	2	7	2	1	2	5	5	4	4	3	5	5	3	29	2	1	2	5	#	3	3	3	2	3	14	1	1	1	2	1	1	7	21	1	2	1	4	3	3	3	3	12	16	83
9	3	2	3	2	10	3	2	3	8	2	2	3	4	4	4	4	23	3	2	4	9	#	2	2	3	2	2	11	3	2	2	3	5	2	17	#	3	3	4	10	4	2	3	1	10	#	98
10	2	2	2	2	8	2	3	4	9	5	4	4	3	4	4	4	28	2	3	3	8	#	3	3	3	3	3	15	1	2	3	1	2	3	12	#	4	3	4	11	2	3	2	2	9	#	100
11	3	3	3	3	12	3	1	3	7	5	2	4	4	3	4	4	26	3	5	4	12	#	1	4	3	4	1	13	3	3	1	3	4	1	15	#	4	3	3	10	4	1	3	4	12	#	107
12	2	2	2	2	8	2	2	4	8	2	2	4	2	4	4	5	23	2	2	2	6	#	3	2	2	3	2	12	4	2	2	4	4	2	18	#	3	3	3	9	2	2	4	1	9	18	93
13	2	3	2	1	8	2	3	2	7	2	2	3	4	4	4	3	22	2	3	2	7	#	2	3	2	3	3	13	2	2	3	2	2	3	14	#	2	2	3	7	2	3	2	2	9	16	87
14	2	2	2	1	7	2	2	2	6	5	3	4	4	4	3	4	27	2	2	2	6	#	3	2	2	2	2	11	2	2	2	2	2	2	12	#	2	3	2	7	3	2	2	3	10	17	86
15	1	1	1	2	5	1	1	3	5	1	1	1	2	1	1	2	9	2	1	1	4	#	2	1	2	1	2	8	3	3	3	3	2	3	17	#	1	4	3	8	1	3	1	1	6	14	62
16	3	3	2	2	10	3	2	2	7	3	3	4	3	4	4	3	24	3	2	2	7	#	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	2	12	#	3	2	2	7	3	2	2	2	9	16	86
17	2	4	4	2	12	2	2	4	8	3	4	3	5	3	5	3	26	2	3	2	7	#	2	4	5	3	5	19	2	2	2	2	3	2	13	#	2	3	2	7	4	3	5	2	14	21	106
18	4	4	3	3	14	4	3	3	10	4	4	2	4	2	2	4	22	4	3	4	11	#	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	4	3	19	#	4	3	3	10	4	3	3	4	14	#	115
19	4	2	3	3	12	3	3	4	10	3	2	1	2	1	2	2	13	3	3	2	8	#	3	3	4	3	3	16	4	4	3	4	4	3	22	#	3	3	3	9	2	3	4	1	10	19	100
20	2	3	2	1	8	2	3	2	7	2	2	1	2	1	4	2	14	2	3	2	7	#	2	3	2	3	3	13	2	2	3	2	2	3	14	#	2	2	3	7	2	3	2	2	9	16	79
21	2	2	2	1	7	2	2	2	6	2	3	1	2	1	4	2	15	2	2	2	6	#	3	2	2	2	2	11	2	2	2	2	2	2	12	#	2	3	2	7	3	2	2	3	10	17	74
22	3	3	4	3	13	2	4	3	9	3	4	1	1	1	1	1	12	2	4	4	10	#	3	4	3	4	4	18	3	3	4	3	5	4	22	#	3	3	4	10	4	4	3	1	12	#	106

23	2	2	1	2	7	2	3	2	7	2	5	4	3	5	4	4	27	4	3	2	9	#	5	4	4	4	4	21	4	3	1	4	3	2	17	#	2	3	4	9	4	4	2	2	12	21	109
24	4	4	3	3	14	4	3	3	10	4	4	2	1	2	2	1	16	4	3	4	11	51	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	4	3	19	#	4	3	3	10	4	3	3	4	14	#	109
25	4	2	3	3	12	3	3	4	10	3	2	2	1	2	2	1	13	3	3	2	8	#	3	3	4	3	3	16	4	4	3	4	4	3	22	#	3	3	3	9	2	3	4	1	10	19	100
26	2	3	2	3	10	2	3	2	7	1	1	1	1	1	1	1	7	2	3	2	7	31	2	3	2	3	3	13	5	2	3	2	2	3	17	#	2	2	3	7	1	1	2	2	6	13	74
27	2	2	2	1	7	2	2	2	6	2	3	1	1	1	1	1	10	2	2	2	6	#	3	2	2	2	2	11	2	2	2	2	2	2	12	#	2	3	2	7	3	2	2	3	10	17	69
28	3	3	4	2	12	2	3	3	8	1	4	2	2	2	2	2	15	2	3	3	8	#	4	3	3	3	3	16	3	3	3	3	2	3	17	#	1	4	3	8	4	3	3	1	11	19	95
29	3	3	2	2	10	3	2	2	7	3	3	3	1	1	4	1	16	3	2	2	7	#	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	2	12	#	3	2	2	7	3	2	2	2	9	16	78
30	3	3	4	3	13	2	4	3	9	3	4	1	1	1	4	1	15	2	4	4	10	#	3	4	3	4	4	18	3	3	4	3	5	4	22	#	3	3	4	10	4	4	3	1	12	#	109
31	4	4	4	4	16	4	4	4	12	2	4	1	1	1	1	1	11	4	4	4	12	51	3	4	4	4	4	19	4	3	4	4	4	4	23	#	2	3	4	9	4	4	4	2	14	#	116
32	4	4	3	3	14	4	3	3	10	4	4	2	2	2	4	2	20	4	3	4	11	#	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	4	3	19	#	4	3	3	10	4	3	3	4	14	#	113
33	4	2	3	3	12	3	3	4	10	3	2	1	1	1	2	1	11	3	3	2	8	41	3	3	4	3	3	16	4	4	3	4	4	3	22	#	3	3	3	9	2	3	4	1	10	19	98
34	2	3	2	1	8	2	3	2	7	2	2	2	1	2	1	1	11	2	3	2	7	#	2	3	2	3	3	13	2	2	3	2	2	3	14	#	2	2	3	7	2	3	2	2	9	16	76
35	2	2	2	1	7	2	2	2	6	2	3	1	1	1	3	1	12	2	2	2	6	31	3	2	2	2	2	11	2	2	2	2	2	2	12	#	2	3	2	7	3	2	2	3	10	17	71
36	3	3	4	2	12	2	3	3	8	1	4	4	2	4	4	2	21	2	3	3	8	#	4	3	3	3	3	16	3	3	3	3	2	3	17	#	1	4	3	8	4	3	3	1	11	19	101
37	3	3	2	2	10	3	2	2	7	1	1	1	1	1	1	1	7	3	2	2	7	31	3	2	3	3	3	14	2	3	3	2	3	2	15	#	3	2	3	8	3	3	2	2	10	18	78
38	4	3	3	4	14	1	4	4	9	2	4	5	5	5	3	5	29	4	2	4	10	#	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	4	24	#	2	3	4	9	2	2	2	2	8	17	124
39	4	4	3	3	14	4	3	3	10	4	4	3	1	1	2	3	18	4	3	4	11	#	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	4	3	19	#	4	3	3	10	4	3	3	4	14	#	111
40	2	2	2	2	8	3	3	4	10	3	5	2	3	4	5	3	25	3	1	2	6	#	3	3	4	3	3	16	4	4	3	4	4	3	22	#	3	3	1	7	2	3	4	3	12	19	106
41	2	3	2	1	8	2	3	2	7	2	2	1	3	1	2	2	13	2	3	2	7	#	2	3	2	3	3	13	2	2	3	2	2	3	14	#	2	2	3	7	4	3	2	3	12	19	81
42	2	2	2	1	7	2	2	2	6	2	3	1	2	1	4	3	16	2	2	2	6	#	3	2	2	2	2	11	2	2	2	2	2	2	12	#	2	3	2	7	3	2	2	3	10	17	75
43	3	3	4	3	13	2	4	3	9	3	4	1	3	1	2	2	16	2	4	4	10	#	3	4	3	4	4	18	3	3	4	3	5	4	22	#	3	3	4	10	4	4	3	1	12	#	110
44	2	2	1	1	6	2	2	1	5	2	2	3	3	5	3	3	21	2	1	2	5	#	2	2	3	2	3	12	3	2	2	3	2	2	14	#	1	2	1	4	2	2	3	2	9	13	76
45	2	3	2	3	10	2	3	4	9	3	2	1	2	1	1	3	13	2	3	4	9	41	2	3	2	3	3	13	4	2	3	4	4	3	20	#	2	3	2	7	3	3	4	3	13	#	94
46	1	4	3	4	12	3	1	3	7	1	2	2	3	2	3	2	15	3	1	4	8	#	1	4	3	4	1	13	3	3	1	3	4	1	15	#	1	4	3	8	4	1	3	1	9	17	87
47	3	2	2	3	10	2	2	4	8	2	2	1	2	1	2	2	12	2	2	2	6	#	3	2	2	3	2	12	4	2	2	4	4	2	18	#	3	2	2	7	3	2	4	2	11	18	84
48	3	3	4	4	14	4	1	2	7	1	5	2	3	1	2	3	17	4	1	2	7	#	3	3	4	4	1	15	2	4	1	2	2	1	12	#	3	3	4	10	4	1	2	1	8	18	90
49	2	3	4	4	13	4	2	2	8	2	4	1	4	4	3	4	22	4	2	2	8	51	2	3	4	4	2	15	2	4	2	2	2	2	14	#	2	3	4	9	4	2	2	2	10	19	99

50	3	3	3	3	12	3	3	3	9	4	4	5	3	5	3	3	27	4	4	3	11	#	5	3	5	4	4	21	3	4	4	3	2	4	20	41	2	3	3	8	4	4	5	4	17	#	125
51	3	3	3	2	11	2	1	2	5	1	4	1	3	1	2	2	14	2	1	2	5	#	3	3	3	2	1	12	2	2	1	2	2	1	10	#	3	3	3	9	2	1	2	1	6	15	72
52	2	2	3	2	9	2	2	3	7	2	2	4	4	4	4	3	23	2	2	4	8	#	2	2	3	2	2	11	3	2	2	3	5	2	17	#	2	2	3	7	2	2	3	2	9	16	91
53	2	3	2	3	10	2	3	4	9	3	2	4	3	4	4	2	22	2	3	4	9	#	2	3	2	3	3	13	4	2	3	4	4	3	20	#	2	3	2	7	3	3	4	3	13	#	103
54	1	4	3	4	12	3	1	3	7	1	2	2	2	2	3	2	14	3	1	4	8	41	1	4	3	4	1	13	3	3	1	3	4	1	15	#	1	4	3	8	4	1	3	1	9	17	86
55	3	2	2	3	10	2	2	4	8	2	2	1	2	1	1	3	12	2	2	2	6	#	3	2	2	3	2	12	4	2	2	4	4	2	18	#	3	2	2	7	3	2	4	2	11	18	84
56	2	2	3	2	9	2	3	2	7	2	2	2	3	2	3	2	16	2	3	2	7	#	3	3	2	2	3	13	2	1	3	2	2	3	13	#	3	3	2	8	2	3	2	3	10	18	83
57	2	3	2	3	10	2	2	2	6	3	3	1	2	1	2	2	14	2	2	2	6	#	2	3	2	2	2	11	2	2	2	2	2	2	12	#	2	3	2	7	2	2	2	2	8	15	74
58	1	4	3	4	12	3	5	3	11	1	4	2	3	1	2	3	16	3	5	3	11	#	3	2	3	2	5	15	3	3	5	3	2	5	21	#	3	2	3	8	2	5	3	5	15	#	109
59	3	2	2	3	10	2	1	2	5	2	3	4	4	4	3	4	24	2	1	2	5	#	4	3	4	3	1	15	2	1	1	2	2	1	9	#	4	3	4	11	3	1	2	1	7	18	86
60	3	3	1	3	10	1	1	1	3	1	2	1	1	2	1	1	9	2	3	2	7	#	1	2	1	2	1	7	2	2	3	2	2	2	13	#	2	2	3	7	2	1	1	1	5	12	61
61	1	1	1	1	4	2	2	3	7	5	4	4	3	4	3	3	26	1	1	2	4	41	3	4	5	4	4	20	3	2	1	3	1	4	14	#	3	1	1	5	2	2	5	4	13	18	93
62	4	3	3	4	14	4	3	4	11	4	2	1	3	1	2	2	15	4	3	2	9	#	3	3	4	4	3	17	4	4	3	4	4	3	22	#	3	3	4	10	4	3	4	3	14	#	112
63	3	3	3	2	11	2	3	3	8	1	2	4	4	5	4	5	25	2	3	2	7	51	3	3	2	2	3	13	3	1	3	3	4	3	17	#	3	3	2	8	2	3	3	3	11	19	100
64	2	2	3	2	9	2	2	4	8	2	3	1	3	1	2	2	14	2	2	2	6	#	2	3	2	2	2	11	4	2	2	4	4	2	18	#	2	3	2	7	2	2	4	2	10	17	83
65	2	1	2	1	6	2	2	1	5	3	4	3	2	3	3	3	21	2	2	1	5	#	3	2	3	2	5	15	2	3	1	2	2	1	11	#	1	1	1	3	2	1	2	1	6	9	72
66	3	2	2	2	9	1	2	3	6	5	5	4	5	5	4	4	32	1	2	4	7	#	5	3	3	5	5	21	2	2	2	3	2	2	13	#	3	3	2	8	4	2	3	3	12	#	108
67	2	3	2	2	9	2	1	2	5	5	5	3	4	3	4	4	28	2	1	2	5	#	3	3	4	4	1	15	2	4	1	2	2	1	12	#	2	2	3	7	2	1	2	2	7	14	88
68	3	2	3	2	10	3	2	2	7	5	4	4	5	4	5	5	32	3	2	2	7	#	5	3	4	4	2	18	2	3	2	2	2	2	13	31	2	3	2	7	3	2	2	3	10	17	104
69	2	2	1	2	7	2	3	2	7	2	5	4	3	5	4	4	27	4	3	2	9	#	5	4	4	4	4	21	4	3	1	4	3	2	17	#	2	3	4	9	4	4	2	2	12	21	109
70	2	2	1	2	7	2	1	2	5	5	4	4	3	5	5	3	29	2	1	2	5	#	3	3	3	2	3	14	1	1	1	2	1	1	7	21	1	2	1	4	3	3	3	3	12	16	83
71	2	2	2	2	8	2	3	4	9	5	4	4	3	4	4	4	28	2	3	3	8	#	3	3	3	3	3	15	1	2	3	1	2	3	12	#	4	3	4	11	2	3	2	2	9	#	100
72	2	4	4	2	12	2	2	4	8	3	4	3	5	3	5	3	26	2	3	2	7	#	2	4	5	3	5	19	2	2	2	2	3	2	13	#	2	3	2	7	4	3	5	2	14	21	106
73	2	4	4	2	12	2	2	4	8	3	4	3	5	3	5	3	26	2	3	2	7	#	2	4	5	3	5	19	2	2	2	2	3	2	13	#	2	3	2	7	4	3	5	2	14	21	106
74	2	2	1	2	7	2	1	2	5	4	4	4	3	5	5	3	28	2	1	2	5	#	3	3	3	2	3	14	1	1	1	2	1	1	7	21	1	2	1	4	3	3	3	3	12	16	82
75	4	3	3	4	14	1	3	4	8	3	4	5	5	5	3	5	30	4	2	4	10	#	5	4	4	4	4	21	2	4	2	4	4	4	20	41	2	3	4	9	2	1	2	2	7	16	119
76	3	3	3	3	12	3	3	3	9	4	4	5	3	5	3	3	27	4	4	3	11	#	5	3	5	4	4	21	3	4	4	3	2	4	20	41	2	3	3	8	4	4	5	4	17	#	125

77	3	3	3	3	12	3	3	3	9	4	4	3	4	5	5	5	30	3	4	3	10	61	5	3	5	3	4	20	3	4	4	3	2	4	20	#	2	3	3	8	4	4	5	4	17	#	126
78	4	3	3	3	13	1	4	4	9	2	4	5	5	5	3	5	29	4	2	4	10	61	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	4	24	#	2	3	4	9	2	2	2	2	8	17	123
79	2	2	2	2	8	2	3	4	9	5	4	4	3	4	4	4	28	2	3	3	8	#	3	3	3	3	3	15	1	2	3	1	2	3	12	#	4	3	4	11	2	3	2	2	9	#	100
80	3	3	1	3	10	1	1	1	3	1	2	1	1	2	1	1	9	2	3	2	7	#	1	2	1	2	1	7	2	2	3	2	2	2	13	#	2	2	3	7	2	1	1	1	5	12	61
81	2	1	2	1	6	2	2	1	5	3	4	3	2	3	3	3	21	2	2	1	5	#	3	2	3	2	5	15	2	3	1	2	2	1	11	#	1	1	1	3	2	1	2	1	6	9	72
82	2	1	2	1	6	2	2	1	5	3	4	3	2	3	3	3	21	2	2	1	5	#	3	2	3	2	5	15	2	3	1	2	2	1	11	#	1	1	1	3	2	1	2	1	6	9	72
83	2	1	2	3	8	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	7	2	3	2	7	#	1	2	1	2	1	7	2	2	3	2	2	2	13	#	2	2	3	7	2	1	1	1	5	12	57
84	3	3	3	3	12	3	3	3	9	4	4	5	4	5	3	3	28	3	4	3	10	#	5	3	5	3	4	20	3	4	4	3	2	4	20	#	2	3	3	8	4	4	5	4	17	#	124
85	3	3	3	2	11	2	3	3	8	1	2	4	4	5	4	5	25	2	3	2	7	51	3	3	2	2	3	13	3	1	3	3	4	3	17	#	3	3	2	8	2	3	3	3	11	19	100
86	2	2	1	1	6	2	2	1	5	2	2	3	3	5	3	3	21	2	1	2	5	#	2	2	3	2	3	12	3	2	2	3	2	2	14	#	1	2	1	4	2	2	3	2	9	13	76
87	1	4	3	4	12	3	5	3	11	1	4	2	3	1	2	3	16	3	5	3	11	#	3	2	3	2	5	15	3	3	5	3	2	5	21	#	3	2	3	8	2	5	3	5	15	#	109
88	3	2	2	3	10	2	1	2	5	2	3	4	4	4	3	4	24	2	1	2	5	#	4	3	4	3	1	15	2	1	1	2	2	1	9	#	4	3	4	11	3	1	2	1	7	18	86
89	3	3	3	3	12	3	3	3	9	4	4	5	3	5	3	3	27	4	4	3	11	#	5	3	5	4	4	21	3	4	4	3	2	4	20	41	2	3	3	8	4	4	5	4	17	#	125
90	2	4	4	2	12	2	2	4	8	3	4	3	5	3	5	3	26	2	3	2	7	#	2	4	5	3	5	19	2	2	2	2	3	2	13	#	2	3	2	7	4	3	5	2	14	21	106
91	2	2	1	2	7	2	1	2	5	4	4	4	3	5	5	3	28	2	1	2	5	#	3	3	3	2	3	14	1	1	1	2	1	1	7	21	1	2	1	4	3	3	3	3	12	16	82
92	4	3	3	4	14	1	3	4	8	3	4	5	5	5	3	5	30	4	2	4	10	#	5	4	4	4	4	21	2	4	2	4	4	4	20	41	2	3	4	9	2	1	2	2	7	16	119
93	2	2	4	2	10	2	2	4	8	3	4	5	5	3	5	3	28	2	3	2	7	#	2	4	5	3	5	19	2	2	2	2	3	2	13	#	2	3	2	7	4	3	5	2	14	21	106
94	2	2	2	2	8	2	3	4	9	4	4	4	3	4	4	4	27	2	3	3	8	#	3	3	3	3	3	15	1	2	3	1	2	3	12	#	4	3	4	11	2	3	2	2	9	#	99
95	2	2	1	2	7	2	1	2	5	5	4	4	3	5	5	3	29	2	1	2	5	#	3	3	3	2	3	14	1	1	1	2	1	1	7	21	1	2	1	4	3	3	3	3	12	16	83
96	4	3	3	4	14	1	4	4	9	2	4	5	5	5	3	5	29	4	2	4	10	#	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	4	24	#	2	3	4	9	2	2	2	2	8	17	124
97	2	2	1	2	7	2	3	2	7	2	5	4	3	5	4	4	27	4	3	2	9	#	5	4	4	4	4	21	4	3	1	4	3	2	17	#	2	3	4	9	4	4	2	2	12	21	109
98	2	3	2	2	9	2	1	2	5	5	5	3	4	3	4	4	28	2	1	2	5	#	3	3	4	4	1	15	2	4	1	2	2	1	12	#	2	2	3	7	2	1	2	2	7	14	88
99	3	2	3	2	10	3	2	2	7	5	4	4	5	4	5	5	32	3	2	2	7	#	5	3	4	4	2	18	2	3	2	2	2	2	13	31	2	3	2	7	3	2	2	3	10	17	104
100	3	3	3	3	12	3	3	3	9	4	4	5	4	5	3	3	28	3	4	3	10	#	5	3	5	3	4	20	3	4	4	3	2	4	20	#	2	3	3	8	4	4	5	4	17	#	124
101	2	2	1	2	7	2	1	2	5	4	4	4	3	5	5	3	28	2	1	2	5	#	3	3	3	2	3	14	1	1	1	2	1	1	7	21	1	2	1	4	3	3	3	3	12	16	82
102	2	3	3	2	10	1	3	4	8	3	4	5	5	5	3	5	30	4	2	2	8	#	5	4	4	4	4	21	2	4	2	4	4	4	20	41	2	3	4	9	2	4	2	4	12	21	118
103	3	3	3	3	12	3	3	3	9	4	4	5	3	5	3	3	27	4	4	3	11	#	5	3	5	4	4	21	3	4	4	3	2	4	20	41	2	3	3	8	4	4	5	4	17	#	125

104	3	3	3	3	12	3	3	3	9	4	4	3	4	5	5	5	30	3	4	3	10	61	5	3	5	3	4	20	3	4	4	3	2	4	20	#	2	3	3	8	4	4	5	4	17	#	126
105	4	3	3	3	13	1	4	4	9	2	4	5	5	5	3	5	29	4	2	4	10	61	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	4	24	#	2	3	4	9	2	2	2	2	8	17	123
106	2	2	2	2	8	2	3	4	9	5	4	4	3	4	4	4	28	2	3	3	8	#	3	3	3	3	3	15	1	2	3	1	2	3	12	#	4	3	4	11	2	3	2	2	9	#	100
107	3	3	1	3	10	1	1	1	3	1	2	1	1	2	1	1	9	2	3	2	7	#	1	2	1	2	1	7	2	2	3	2	2	2	13	#	2	2	3	7	2	1	1	1	5	12	61
108	1	1	1	3	6	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	7	2	1	2	5	21	1	2	1	2	1	7	2	2	3	2	2	2	13	#	2	2	3	7	2	1	1	1	5	12	53
109	3	3	3	3	12	3	2	2	7	4	4	5	3	5	3	3	27	4	4	3	11	#	5	3	5	4	4	21	3	4	4	3	2	4	20	41	2	3	3	8	4	4	5	4	17	#	123
110	3	3	3	3	12	3	2	3	8	4	4	3	4	5	5	5	30	3	4	3	10	#	5	3	5	3	4	20	3	4	4	3	2	4	20	#	2	3	3	8	4	4	5	4	17	#	125
111	4	3	3	3	13	1	2	4	7	2	4	5	5	5	3	5	29	4	2	4	10	#	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	24	#	2	3	4	9	2	2	2	2	8	17	121	
112	2	2	2	2	8	2	3	2	7	5	4	4	3	4	4	4	28	2	3	3	8	51	3	3	3	3	3	15	1	2	3	1	2	3	12	#	4	3	4	11	2	3	2	2	9	#	98
113	3	3	1	3	10	1	1	1	3	1	2	1	1	2	1	1	9	2	3	2	7	#	1	2	1	2	1	7	2	2	3	2	2	2	13	#	2	2	3	7	2	1	1	1	5	12	61
114	1	1	1	3	6	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	7	2	1	2	5	21	1	2	1	2	1	7	2	2	3	2	2	2	13	#	2	2	3	7	2	1	1	1	5	12	53
115	2	2	1	1	6	2	2	1	5	2	3	3	3	5	3	3	22	2	1	2	5	#	2	2	3	2	3	12	3	2	2	3	2	2	14	#	1	2	1	4	2	2	3	2	9	13	77
116	1	3	2	2	8	2	1	2	5	1	2	2	3	5	3	3	19	2	1	2	5	#	3	3	2	2	1	11	3	1	3	1	1	3	12	#	1	1	2	4	2	3	3	3	11	15	75
117	2	1	2	1	6	2	2	1	5	3	4	3	2	3	3	3	21	2	2	1	5	#	3	2	3	2	5	15	2	3	1	2	2	1	11	#	1	1	1	3	2	1	2	1	6	9	72
118	1	1	1	3	6	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	7	2	3	2	7	#	1	2	1	2	1	7	2	2	3	2	2	2	13	#	2	2	3	7	2	1	1	1	5	12	55
119	3	3	3	3	12	3	3	3	9	4	4	5	4	5	3	3	28	3	4	3	10	#	5	3	5	3	4	20	3	4	4	3	2	4	20	#	2	3	3	8	4	4	5	4	17	#	124
120	3	3	3	2	11	2	3	3	8	1	2	2	4	5	4	5	23	2	3	2	7	#	3	3	2	2	3	13	3	1	3	3	4	3	17	#	3	3	2	8	2	3	3	3	11	19	98
121	2	1	2	1	6	2	2	1	5	3	4	3	2	3	3	3	21	2	2	1	5	#	3	2	3	2	5	15	2	3	1	2	2	1	11	#	1	1	1	3	2	1	2	1	6	9	72
122	1	1	1	3	6	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	7	2	3	2	7	#	1	2	1	2	1	7	2	2	3	2	2	2	13	#	2	2	3	7	2	1	1	1	5	12	55
123	3	3	3	3	12	3	3	3	9	4	4	5	4	5	3	3	28	3	4	3	10	#	5	3	5	3	4	20	3	4	4	3	2	4	20	#	2	3	3	8	4	4	5	4	17	#	124
124	2	4	4	2	12	2	2	4	8	3	4	3	5	3	5	3	26	2	3	2	7	#	2	4	5	3	5	19	2	2	2	2	3	2	13	#	2	3	2	7	4	3	5	2	14	21	106
125	2	2	1	2	7	2	1	2	5	4	4	4	3	5	5	3	28	2	1	2	5	#	3	3	3	2	3	14	1	1	1	2	1	1	7	21	1	2	1	4	3	3	3	3	12	16	82
126	4	3	3	4	14	1	3	4	8	3	4	5	5	5	3	5	30	4	2	4	10	#	5	4	4	4	4	21	2	4	2	4	4	4	20	41	2	3	4	9	2	1	2	2	7	16	119
127	2	2	1	2	7	2	3	2	7	2	5	4	3	5	4	4	27	4	3	2	9	#	5	4	4	4	4	21	4	3	1	4	3	2	17	#	2	3	4	9	4	4	2	2	12	21	109
128	3	2	2	2	9	1	2	3	6	5	5	4	5	5	4	4	32	1	2	4	7	#	5	3	3	5	5	21	2	2	2	3	2	2	13	#	3	3	2	8	4	2	3	3	12	#	108

### Base de datos de la V2

Item	Autoeficacia														D1	Norma subjetiva										D2	Locus de control										D3	Capacidad de riesgo										D4	Hábitos emprendedores					D5	VD
	1	4	7	2	5	8	3	6	9	1	13	16	30	40		11	14	17	34	12	15	18	24	41	19		22	43	44	20	23	32	21	38	39	26		33	27	29	35	28	31	45	25	36	37		42						
1	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	3	2	3	42	3	3	3	3	4	3	2	3	1	25	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	35	3	3	4	4	1	4	3	3	25	3	3	4	4	14	141				
2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	52	2	4	4	4	4	4	4	2	32	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	37	4	2	4	4	2	4	4	4	28	4	2	4	4	14	163					
3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	50	4	4	4	3	3	3	4	3	4	32	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	34	3	4	4	4	4	3	3	4	29	3	4	4	4	15	160				
4	4	2	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	41	3	2	2	3	3	3	3	4	1	24	3	3	4	4	3	2	2	3	3	3	30	4	3	2	2	1	3	4	4	23	4	3	2	2	11	129				
5	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	28	2	2	2	2	2	1	2	2	2	17	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	22	2	2	2	2	2	3	2	2	17	2	2	2	2	8	92				
6	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	28	2	3	2	2	2	1	2	2	3	19	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	22	2	2	3	2	3	2	2	2	18	2	2	3	2	9	96				
7	3	3	4	2	2	1	4	3	1	4	3	1	2	1	34	1	4	3	1	4	2	2	3	1	21	4	3	3	2	1	4	3	1	4	3	28	3	1	4	3	1	3	3	2	20	3	1	4	3	11	114				
8	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	37	3	3	2	3	2	2	3	2	2	22	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	24	2	3	3	3	2	3	3	2	21	2	3	3	2	10	114				
9	3	3	4	3	2	3	4	4	3	4	3	3	2	3	44	3	4	4	3	4	3	2	3	1	27	3	4	3	5	3	4	4	3	4	4	37	3	3	4	4	1	4	3	5	27	3	3	4	4	14	149				
10	3	4	1	4	4	2	1	4	2	3	4	2	4	4	42	2	4	1	4	2	4	2	4	2	25	3	4	4	1	2	4	4	1	4	1	28	4	2	4	2	2	4	3	4	25	2	2	2	4	10	130				
11	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	50	4	4	4	3	3	3	4	3	4	32	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	34	3	4	4	4	4	3	3	4	29	3	4	4	4	15	160				
12	4	2	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	41	3	2	2	3	3	3	3	4	1	24	3	3	4	4	3	2	2	3	3	3	30	4	3	2	2	1	3	4	4	23	4	3	2	2	11	129				
13	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	28	2	2	2	2	2	1	2	2	2	17	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	22	2	2	2	2	2	3	2	2	17	2	2	2	2	8	92				
14	2	2	2	1	2	2	3	2	5	2	2	2	1	1	29	1	1	2	1	1	1	1	1	1	10	1	2	1	2	1	1	1	1	1	13	2	1	1	2	1	1	1	1	10	1	2	1	1	5	67					
15	1	3	1	2	2	1	1	1	1	1	1Z	1	2	1	18	1	4	3	1	4	2	2	3	1	21	4	3	3	2	1	4	3	1	4	3	28	3	1	4	3	1	3	3	2	20	3	1	4	3	11	98				
16	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	37	3	3	2	3	2	2	3	2	2	22	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	23	2	3	3	2	2	2	2	2	18	2	3	3	2	10	110				
17	2	3	3	3	3	2	4	1	2	4	4	2	3	4	40	2	3	4	4	3	3	4	3	4	30	3	3	4	3	2	3	3	2	2	2	27	2	2	2	2	2	1	2	2	15	2	2	1	2	7	119				
18	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	50	4	4	4	3	3	3	4	3	4	32	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	34	3	4	4	4	4	3	3	4	29	3	4	4	4	15	160				
19	4	2	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	41	3	2	2	3	3	3	3	4	1	24	3	3	4	4	3	2	2	3	3	3	30	4	3	2	2	1	3	4	4	23	4	3	2	2	11	129				
20	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	28	2	2	2	2	2	1	2	2	2	17	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	22	2	2	2	2	2	3	2	2	17	2	2	2	2	8	92				
21	2	2	2	1	2	2	3	2	3	2	2	2	2	5	32	2	3	2	3	2	1	2	2	3	20	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	23	2	2	3	2	3	2	2	2	18	2	2	3	2	9	102				
22	3	3	4	3	2	3	4	4	3	4	3	3	2	3	44	3	4	4	3	4	3	2	3	1	27	3	4	3	2	3	4	4	3	4	4	34	3	3	4	4	1	4	3	2	24	3	3	4	4	14	143				
23	4	2	2	4	2	2	4	4	2	4	2	2	2	2	38	2	2	4	3	4	3	3	3	2	26	1	4	3	3	3	4	2	4	2	3	29	4	2	4	2	2	3	4	1	22	1	2	2	4	9	124				
24	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	50	4	4	4	3	3	3	4	3	4	32	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	34	3	4	4	4	4	3	3	4	29	3	4	4	4	15	160				

25	4	2	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	41	3	2	2	3	3	3	3	4	1	24	3	3	4	4	3	2	2	3	3	3	30	4	3	2	2	1	3	4	4	23	4	3	2	2	11	129
26	2	3	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	26	2	2	2	2	2	1	2	2	1	16	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	16	2	2	2	2	1	1	2	2	14	1	1	2	1	5	77
27	2	2	2	1	2	2	3	2	1	2	2	2	2	1	26	2	3	2	5	2	1	2	2	3	22	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	16	2	2	1	2	3	2	2	2	16	2	2	1	2	7	87
28	3	3	4	2	2	1	4	3	1	4	3	1	2	1	34	1	4	3	1	4	2	2	3	1	21	4	3	3	2	1	4	3	1	4	3	28	3	1	4	3	1	3	3	2	20	3	1	4	3	11	114
29	3	3	2	2	1	3	1	2	3	2	2	3	1	3	31	1	1	2	1	2	2	1	1	2	13	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	16	2	3	3	2	2	2	2	2	18	2	2	2	2	8	86
30	3	3	4	3	2	3	4	4	3	4	3	3	2	3	44	3	4	4	3	4	3	2	3	1	27	3	4	3	2	3	4	4	3	4	4	34	3	3	4	4	1	4	3	5	27	3	3	4	4	14	146
31	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	52	2	4	4	4	4	4	4	4	2	32	3	4	4	4	2	4	4	4	4	37	4	2	4	4	2	4	4	4	28	4	2	4	4	14	163	
32	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	50	4	4	4	3	3	3	4	3	4	32	3	3	3	4	4	4	4	3	3	34	3	4	4	4	4	3	3	4	29	3	4	4	4	15	160	
33	4	2	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	41	3	2	2	3	3	3	3	4	1	24	3	3	4	4	3	2	2	3	3	30	4	3	2	2	1	3	4	4	23	4	3	2	2	11	129	
34	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	28	2	2	2	2	2	1	2	2	2	17	2	3	2	2	2	2	2	2	2	22	2	2	2	2	2	3	2	2	17	2	2	2	2	8	92	
35	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	28	2	3	2	2	2	1	2	2	3	19	3	2	2	2	2	3	2	2	2	22	2	2	3	2	3	2	2	2	18	2	2	3	2	9	96	
36	3	3	4	2	2	1	4	3	1	4	3	1	2	1	34	1	4	3	1	4	2	2	3	1	21	4	3	3	2	1	4	3	1	4	3	28	3	1	4	3	1	3	3	2	20	3	1	4	3	11	114
37	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	3	2	1	1	2	2	3	1	2	17	2	2	1	2	3	1	2	1	2	2	18	2	1	3	1	2	1	2	1	13	2	3	1	2	8	71
38	4	4	3	4	2	2	4	3	4	3	4	2	1	4	44	2	2	4	4	4	4	2	4	2	28	3	1	4	4	2	4	1	3	2	4	28	3	2	2	4	2	3	4	4	24	3	2	2	4	11	135
39	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	50	4	4	4	3	3	3	4	3	4	32	3	3	3	4	4	4	4	3	3	34	3	4	4	4	4	3	3	4	29	3	4	4	4	15	160	
40	4	2	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	41	3	2	2	3	3	3	3	4	1	24	3	3	4	4	3	2	2	3	3	30	4	3	2	2	1	3	4	4	23	4	3	2	2	11	129	
41	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	28	2	2	2	2	2	1	2	2	2	17	2	3	2	2	2	2	2	2	2	22	2	2	2	2	2	3	2	2	17	2	2	2	2	8	92	
42	2	2	2	1	2	2	3	2	5	2	2	2	2	5	34	2	3	2	5	2	1	2	2	3	22	3	2	2	2	2	3	2	5	2	2	25	2	2	3	2	3	2	2	2	18	2	2	3	2	9	108
43	3	3	4	3	2	3	4	4	3	4	3	3	2	3	44	3	4	4	3	4	3	2	3	1	27	3	4	3	2	3	4	4	3	4	4	34	3	3	4	4	1	4	3	5	27	3	3	4	4	14	146
44	2	4	1	4	1	2	4	1	1	1	4	2	2	3	32	2	3	4	3	3	3	2	4	2	26	3	2	4	1	2	4	1	4	1	4	26	4	2	1	3	2	1	4	4	21	1	2	2	3	8	113
45	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	50	4	4	4	3	3	3	4	3	4	32	3	3	3	4	4	4	4	3	3	34	3	4	4	4	4	3	3	4	29	3	4	4	4	15	160	
46	4	2	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	41	3	2	2	3	3	3	3	4	1	24	3	3	4	4	3	2	2	3	3	30	4	3	2	2	1	3	4	4	23	4	3	2	2	11	129	
47	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	28	2	2	2	2	2	1	2	2	2	17	2	3	2	2	2	2	2	2	2	22	2	2	2	2	2	3	2	2	17	2	2	2	2	8	92	
48	2	2	2	4	2	2	3	2	2	2	2	2	2	5	34	2	3	2	2	2	4	2	2	3	22	3	2	2	2	2	3	2	2	2	22	2	2	3	2	3	2	2	2	18	2	2	3	2	9	105	
49	3	3	4	2	2	1	4	3	1	4	3	1	2	1	34	1	4	3	1	4	2	2	3	1	21	4	3	3	2	1	4	3	1	4	3	28	3	1	4	3	1	3	3	2	20	3	1	4	3	11	114
50	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	37	3	3	3	3	2	2	3	2	2	23	2	2	2	2	3	3	4	3	2	2	25	2	3	3	4	2	4	2	2	22	2	3	3	2	10	117
51	3	3	4	3	2	3	2	1	3	1	3	3	2	1	34	3	1	1	3	1	3	2	1	1	16	1	1	3	1	3	1	1	3	1	16	3	3	1	1	1	1	3	1	14	3	1	1	1	6	86	

52	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	52	2	4	4	4	4	4	4	4	2	32	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	37	4	2	4	4	2	4	4	4	28	4	2	4	4	14	163			
53	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	50	4	4	4	3	3	3	4	3	4	32	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	34	3	4	4	4	4	3	3	4	29	3	4	4	4	15	160			
54	4	2	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	41	3	2	2	3	3	3	3	4	1	24	3	3	4	4	3	2	2	3	3	3	30	4	3	2	2	1	3	4	4	23	4	3	2	2	11	129			
55	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	28	2	2	2	2	2	1	2	2	2	17	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	8	92				
56	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	5	31	2	3	2	2	2	1	2	2	3	19	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	9	99		
57	3	3	4	2	2	1	4	3	1	4	3	1	2	1	34	1	4	3	1	4	2	2	3	1	21	4	3	3	2	1	4	3	1	4	3	28	3	1	4	3	1	3	3	2	20	3	1	4	3	11	114			
58	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	37	3	3	2	3	2	2	3	2	2	22	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	10	110		
59	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	52	2	4	4	4	4	4	4	4	2	32	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	37	4	2	4	4	2	4	4	4	28	4	2	4	4	14	163			
60	1	4	1	3	1	1	2	1	3	1	3	1	1	1	24	1	1	2	3	1	3	1	3	1	16	3	2	3	2	2	1	1	3	1	3	21	3	1	1	1	2	2	3	1	14	1	1	2	1	5	80			
61	4	2	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	41	3	2	2	3	3	3	3	4	1	24	3	3	4	4	3	2	2	3	3	3	30	4	3	2	2	1	3	4	4	23	4	3	2	2	11	129			
62	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	28	2	2	2	2	2	1	2	2	2	17	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	8	92		
63	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	28	2	3	2	2	2	1	2	2	3	19	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	9	96		
64	3	3	4	3	2	3	4	4	3	4	3	3	2	3	44	3	4	4	3	4	3	2	3	1	27	3	4	3	2	3	4	4	3	4	4	34	3	3	4	4	1	4	3	2	24	3	3	4	4	14	143			
65	1	4	2	2	2	2	4	1	4	1	4	1	1	1	30	2	1	4	1	4	4	1	4	2	23	3	1	1	4	2	1	2	1	1	4	20	2	2	1	1	2	1	1	2	12	1	2	1	1	5	90			
66	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	3	2	3	42	3	3	3	3	4	3	2	3	1	25	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	35	3	3	4	4	1	4	3	3	25	3	3	4	4	14	141			
67	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	28	2	2	2	2	2	1	2	2	2	17	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	8	92		
68	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	28	2	3	2	2	2	1	2	2	3	19	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	9	96	
69	4	2	2	4	2	2	4	4	2	4	2	2	2	2	38	2	2	4	3	4	3	3	3	2	26	1	4	3	3	3	4	2	4	2	3	29	4	2	4	2	2	3	4	1	22	1	2	2	4	9	124			
70	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	37	3	3	2	3	2	2	3	2	2	22	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	10	114	
71	3	4	1	4	4	2	1	4	2	3	4	2	4	4	42	2	4	1	4	2	4	2	4	2	25	3	4	4	1	2	4	4	1	4	1	28	4	2	4	2	2	4	3	4	25	2	2	2	4	10	130			
72	2	3	3	3	3	2	4	1	2	4	4	2	3	4	40	2	3	4	4	3	3	4	3	4	30	3	3	4	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	7	119		
73	2	3	3	3	3	2	4	1	2	4	4	2	3	4	40	2	3	4	4	3	3	4	3	4	30	3	3	4	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	7	119	
74	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	37	3	3	2	3	2	2	3	2	2	22	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	10	114
75	4	4	3	2	2	2	4	3	4	3	4	2	1	4	42	2	2	4	2	4	4	2	4	2	26	3	1	4	4	2	4	1	3	2	4	28	3	2	2	4	2	3	4	4	24	3	2	2	4	11	131			
76	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	37	3	3	3	3	2	2	3	2	2	23	2	2	2	2	3	3	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	10	117
77	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	37	3	3	3	3	2	2	3	2	2	23	2	2	2	2	3	3	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	10	117
78	4	4	3	4	2	2	4	3	4	3	4	2	1	4	44	2	2	4	4	4	4	2	4	2	28	3	1	4	4	2	4	1	3	2	4	28	3	2	2	4	2	3	4	4	24	3	2	2	4	11	135			

79	3	4	1	4	4	2	1	4	2	3	4	2	4	4	42	2	4	1	4	2	4	2	4	2	25	3	4	4	1	2	4	4	1	4	1	28	4	2	4	2	2	4	3	4	25	2	2	2	4	10	130
80	1	4	1	3	1	1	2	1	3	1	3	1	1	1	24	1	1	2	3	1	3	1	3	1	16	3	2	3	2	2	1	1	3	1	3	21	3	1	1	1	2	2	3	1	14	1	1	2	1	5	80
81	1	4	2	2	2	2	4	1	4	1	4	1	1	1	30	2	1	4	1	4	4	1	4	2	23	3	1	1	4	2	1	2	1	1	4	20	2	2	1	1	2	1	1	2	12	1	2	1	1	5	90
82	1	4	2	2	2	2	4	1	4	1	4	1	1	1	30	2	1	4	1	4	4	1	4	2	23	3	1	1	4	2	1	2	1	1	4	20	2	2	1	1	2	1	1	2	12	1	2	1	1	5	90
83	1	4	1	3	1	1	2	1	3	1	3	1	1	1	24	1	1	2	3	1	3	1	3	1	16	3	2	3	2	2	1	1	3	1	3	21	3	1	1	1	2	2	3	1	14	1	1	2	1	5	80
84	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	37	3	3	3	3	2	2	3	2	2	23	2	2	2	2	3	3	4	3	2	2	25	2	3	3	4	2	4	2	2	22	2	3	3	2	10	117
85	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	28	2	3	2	2	2	1	2	2	3	19	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	22	2	2	3	2	3	2	2	2	18	2	2	3	2	9	96
86	2	4	1	4	1	2	4	1	1	1	4	2	2	3	32	2	3	4	3	3	3	2	4	2	26	3	2	4	1	2	4	1	4	1	4	26	4	2	1	3	2	1	4	4	21	1	2	2	3	8	113
87	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	37	3	3	2	3	2	2	3	2	2	22	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	23	2	3	3	2	2	2	2	2	18	2	3	3	2	10	110
88	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	52	2	4	4	4	4	4	4	4	2	32	3	4	4	4	2	4	4	4	4	37	4	2	4	4	2	4	4	4	28	4	2	4	4	14	163	
89	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	37	3	3	3	3	2	2	3	2	2	23	2	2	2	2	3	3	4	3	2	2	25	2	3	3	4	2	4	2	2	22	2	3	3	2	10	117
90	2	3	3	3	3	2	4	1	2	4	4	2	3	4	40	2	3	4	4	3	3	4	3	4	30	3	3	4	3	2	3	3	2	2	2	27	2	2	2	2	2	1	2	2	15	2	2	1	2	7	119
91	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	37	3	3	2	3	2	2	3	2	2	22	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	24	2	3	3	3	2	3	3	2	21	2	3	3	2	10	114
92	4	4	3	2	2	2	4	3	4	3	4	2	1	4	42	2	2	4	2	4	4	2	4	2	26	3	1	4	4	2	4	1	3	2	4	28	3	2	2	4	2	3	4	4	24	3	2	2	4	11	131
93	2	3	3	3	3	2	4	1	2	4	4	2	3	4	40	2	3	4	4	3	3	4	3	4	30	3	3	4	3	2	3	3	2	2	2	27	2	2	2	2	2	1	2	2	15	2	2	1	2	7	119
94	3	4	1	4	4	2	1	4	2	3	4	2	4	4	42	2	4	1	4	2	4	2	4	2	25	3	4	4	1	2	4	4	1	4	1	28	4	2	4	2	2	4	3	4	25	2	2	2	4	10	130
95	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	37	3	3	2	3	2	2	3	2	2	22	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	24	2	3	3	3	2	3	3	2	21	2	3	3	2	10	114
96	4	4	3	4	2	2	4	3	4	3	4	2	1	4	44	2	2	4	4	4	4	2	4	2	28	3	1	4	4	2	4	1	3	2	4	28	3	2	2	4	2	3	4	4	24	3	2	2	4	11	135
97	4	2	2	4	2	2	4	4	2	4	2	2	2	2	38	2	2	4	3	4	3	3	3	2	26	1	4	3	3	3	4	2	4	2	3	29	4	2	4	2	2	3	4	1	22	1	2	2	4	9	124
98	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	28	2	2	2	2	2	1	2	2	2	17	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	22	2	2	2	2	2	3	2	2	17	2	2	2	2	8	92
99	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	28	2	3	2	2	2	1	2	2	3	19	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	22	2	2	3	2	3	2	2	2	18	2	2	3	2	9	96
100	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	37	3	3	3	3	2	2	3	2	2	23	2	2	2	2	3	3	4	3	2	2	25	2	3	3	4	2	4	2	2	22	2	3	3	2	10	117
101	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	37	3	3	2	3	2	2	3	2	2	22	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	24	2	3	3	3	2	3	3	2	21	2	3	3	2	10	114
102	3	4	3	2	2	2	4	3	4	3	3	2	1	3	39	2	2	4	2	4	4	2	4	2	26	3	1	4	4	2	4	1	3	2	4	28	3	2	2	3	2	3	4	4	23	3	2	2	4	11	127
103	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	37	3	3	3	3	2	2	3	2	2	23	2	2	2	2	3	3	4	3	2	2	25	2	3	3	4	2	4	2	2	22	2	3	3	2	10	117
104	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	37	3	3	3	3	2	2	3	2	2	23	2	2	2	2	3	3	4	3	2	2	25	2	3	3	4	2	4	2	2	22	2	3	3	2	10	117
105	4	4	3	4	2	2	4	3	4	3	4	2	1	4	44	2	2	4	4	4	4	2	4	2	28	3	1	4	4	2	4	1	3	2	4	28	3	2	2	4	2	3	4	4	24	3	2	2	4	11	135

106	3	4	1	4	4	2	1	4	2	3	4	2	4	4	42	2	4	1	4	2	4	2	4	2	25	3	4	4	1	2	4	4	1	4	1	28	4	2	4	2	2	4	3	4	25	2	2	2	4	10	130
107	1	4	1	3	1	1	2	1	3	1	3	1	1	1	24	1	1	2	3	1	3	1	3	1	16	3	2	3	2	2	1	1	3	1	3	21	3	1	1	1	2	2	3	1	14	1	1	2	1	5	80
108	1	4	1	3	1	1	2	1	3	1	1	1	1	1	22	1	1	2	3	1	3	1	3	1	16	3	2	3	2	2	1	1	3	1	3	21	3	1	1	1	2	2	3	1	14	1	1	2	1	5	78
109	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	37	3	3	3	3	2	2	3	2	2	23	2	2	2	2	3	3	4	3	2	2	25	2	3	3	4	2	4	2	2	22	2	3	3	2	10	117
110	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	37	3	3	3	3	2	2	3	2	2	23	2	2	2	2	3	3	4	3	2	2	25	2	3	3	4	2	4	2	2	22	2	3	3	2	10	117
111	4	4	3	4	2	2	4	3	4	3	4	2	1	4	44	2	2	2	3	3	3	2	2	2	21	3	1	1	4	2	4	1	3	2	4	25	3	2	2	4	2	3	4	4	24	3	2	2	4	11	125
112	3	4	1	4	4	2	1	4	2	3	4	2	4	4	42	2	4	1	4	2	4	2	4	2	25	3	4	4	1	2	3	4	1	4	1	27	4	2	4	2	2	4	3	4	25	2	2	2	4	10	129
113	1	4	1	3	1	1	2	1	3	1	3	1	1	1	24	1	1	2	3	1	3	1	3	1	16	3	2	3	2	2	1	1	3	1	3	21	3	1	1	1	2	2	3	1	14	1	1	2	1	5	80
114	1	4	1	3	1	1	2	1	3	1	1	1	1	1	22	1	1	2	3	1	3	1	3	1	16	3	2	3	2	2	1	1	3	1	3	21	3	1	1	1	2	2	3	1	14	1	1	2	1	5	78
115	2	1	1	4	1	2	1	1	1	1	1	2	2	3	23	2	3	4	3	2	3	2	2	2	23	2	2	4	1	2	2	1	2	1	4	21	4	2	1	2	2	1	1	2	15	1	2	2	1	6	88
116	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	28	2	3	2	2	2	1	2	2	3	19	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	22	2	2	3	2	1	2	2	2	16	2	2	1	2	7	92
117	1	4	2	2	2	2	4	1	4	1	4	1	1	1	30	2	1	4	1	4	4	1	4	2	23	3	1	1	4	2	1	2	1	1	1	17	2	2	1	1	2	1	1	2	12	1	2	1	1	5	87
118	1	4	1	3	1	1	2	1	3	1	3	1	1	1	24	1	1	2	3	1	3	1	3	1	16	3	2	3	2	2	1	1	3	1	3	21	3	1	1	1	2	2	3	1	14	1	1	2	1	5	80
119	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	37	3	3	3	3	2	2	3	2	2	23	2	2	2	2	3	3	4	3	2	2	25	2	3	3	4	2	4	2	2	22	2	3	3	2	10	117
120	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	28	2	3	2	2	2	1	2	2	3	19	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	22	2	2	3	2	3	2	2	2	18	2	2	3	2	9	96
121	1	4	2	2	2	2	4	1	4	1	4	1	1	1	30	2	1	4	1	4	4	1	4	2	23	3	1	1	4	2	1	2	1	1	4	20	2	2	1	1	2	1	1	2	12	1	2	1	1	5	90
122	1	4	1	3	1	1	2	1	3	1	3	1	1	1	24	1	1	2	3	1	3	1	3	1	16	3	2	3	2	2	1	1	3	1	3	21	3	1	1	1	2	2	2	1	13	1	1	2	1	5	79
123	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	37	3	3	3	3	2	2	3	2	2	23	2	2	2	2	3	3	4	3	2	2	25	2	3	3	4	2	4	2	2	22	2	3	3	2	10	117
124	2	3	3	3	3	2	4	1	2	4	4	2	3	4	40	2	3	4	4	3	3	4	3	4	30	3	3	4	3	2	3	3	2	2	2	27	2	2	2	2	2	1	2	2	15	2	2	1	2	7	119
125	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	37	3	3	2	3	2	2	3	2	2	22	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	24	2	3	3	3	2	3	3	2	21	2	3	3	2	10	114
126	4	4	3	2	2	2	4	3	4	3	4	2	1	4	42	2	2	4	2	4	4	2	4	2	26	3	1	4	4	2	4	1	3	2	4	28	3	2	2	4	2	3	4	4	24	3	2	2	4	11	131
127	4	2	2	4	2	2	4	4	2	4	2	2	2	2	38	2	2	4	3	4	3	3	3	2	26	1	4	3	3	3	4	2	4	2	3	29	4	2	4	2	2	3	4	1	22	1	2	2	4	9	124
128	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	3	2	3	42	3	3	3	3	4	3	2	3	1	25	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	35	3	3	4	4	1	4	3	3	25	3	3	4	4	14	141