



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Liderazgo y valores en estudiante de tutoría de una  
universidad de Lima**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**Maestro en Docencia Universitaria**

**AUTOR:**

Br. Juan Pablo Vilchez Miranda

**ASESOR:**

Dra. Doris Elida Fuster Guillén

**SECCIÓN:**

Educación e Idiomas

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Evaluación y aprendizaje

**PERÚ - 2018**

Página de jurado

---

Presidente

Dr. Noel Alcas Zapata

---

Secretario

Dr. Héctor Raúl Santa María Relaiza

---

Vocal

Dra. Doris Fuster Guillén

### **Dedicatoria**

Al apoyo incondicional de mis familiares, por el soporte y sobre todo la seguridad que tienen hacia mí persona y hacia los frutos de mis objetivos personales y profesionales.

## **Agradecimiento**

En primera instancia doy gracias a nuestro señor todo poderos por llegar en este momento tan importante en mi desarrollo profesional, gracias a él que me da las fuerzas y el entusiasmo para culminar este proyecto y en todo aspecto de mi vida.

Así mismo agradezco a la Universidad César Vallejo por haberme permitido una vez más ser parte de este grupo de profesionales que a su vez todo conocimiento es compartido con mi persona, con el objetivo de enriquecerme en sabiduría y cumplir como maestro.

También dar gracias a mi asesora de tesis la Dra. Doris Fuster Guillén, por haberme entregado la oportunidad de recurrir a sus conocimientos científicos y guiarme durante todo el desarrollo de mi investigación.

Además, agradecer mis colegas por su apoyo y entusiasmo y brindarme toda gana de mantener mi motivación en el desarrollo de mi tesis.

Para finalizar también agradezco a la Compañía de Bomberos San Martín de Porres # 65 por darme la confianza y apostar por el desarrollo profesional del personal bomberil, con el objetivo de que todo conocimiento sea aplicado en cada una de las emergencias.

## **Declaratoria de autenticidad**

Yo, Juan Pablo Vilchez Miranda, estudiante del Programa de Maestría en Docencia Universitaria de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N°45014500, respectivamente, con la tesis titulada Liderazgo y Valores en estudiante de tutoría de una universidad de Lima, declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de autoría propia.
- 2) Se ha respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la presencia de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumimos las consecuencias y sanciones que de nuestras acciones se deriven, sometiéndonos a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Los Olivos, 31 de octubre del 2017

---

Br. Juan Pablo Vilchez Miranda

## Presentación

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento del reglamento de grados y títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes el trabajo de investigación denominado “Liderazgo y valores en estudiante de tutoría de una universidad de Lima”

En la presente investigación explica los datos hallados del estudio, la cual tuvo como objetivo determinar la relación de liderazgo y valores en estudiante de tutoría de una universidad de Lima.

El contenido en la actual investigación se encuentra distribuido en siete capítulos. El primero denominado introducción, continuando por el método, luego los resultados, discusión, conclusiones, también recomendaciones y finalizando con las referencias.

Señores miembros del jurado confió que este estudio sea evaluado y merezca su aprobación para obtener el título grado de Maestro en Docencia Universitaria.

Atentamente,

Br. Juan Pablo Vilchez Miranda

## Índice

Carátula	
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tabla	ix
Resumen	xii
Abstract	xiii
I. Introducción	14
1.1. Realidad problemática	15
1.2. Antecedentes	17
1.2.1. Internacional	17
1.2.2. Nacional	19
1.3. Fundamentación teórica de liderazgo	20
1.4. Fundamentación teórica de valores	34
1.5. Formulación del problema	44
1.6. Justificación del estudio	45
1.7. Hipótesis	46
1.8. Objetivos	46
1.9. Marco Conceptual	47
II. Método	48
2.1. Paradigma de investigación	49
2.2. Enfoque de investigación	49
2.3. Método de investigación	49
2.4. Tipo de estudio	50
2.5. Diseño de investigación	50
2.6. Identificación de variables	51
2.6.1. Definición conceptual de liderazgo	51
2.6.2. Definición conceptual de valores	51
2.6.3. Definición operacional de liderazgo	51

2.6.4. Definición operacional de valores	52
2.6.5. Operacionalización de variable liderazgo	53
2.6.6 Operacionalización de variable valores	56
2.7. Población, muestra y muestreo	61
2.8. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	64
2.9. Validación y confiabilidad	67
2.10. Procedimiento de recolección de datos	79
2.11. Método de análisis de datos	79
2.12. Consideraciones éticos	80
III. Resultados	81
IV. Discusión	118
V. Conclusiones	122
VI. Recomendaciones	125
VII. Referencias	128
Anexos	134



### Índice de tabla

Tabla – 1	Operacionalización de variables liderazgo	53
Tabla – 2	Operacionalización de variables valores	56
Tabla – 3	Estudiante de tutoría de primer ciclo de una universidad de Lima	61
Tabla – 4	Distribución de la nuestra de los estudiantes según por aulas.	63
Tabla – 5	Baremos de la variable liderazgo	66
Tabla – 6	Baremos de la variable de valores	67
Tabla – 7	Análisis de fiabilidad del estilo de liderazgo	68
Tabla – 8	Análisis de fiabilidad del Perfil de valores personales	70
Tabla – 9	Análisis de la varianza total explicada del estilo de liderazgo	72
Tabla – 10	Matriz de Componentes sobre el estilo de liderazgo	73
Tabla – 11	Análisis de adecuación al análisis factorial del estilo de liderazgo	74
	Análisis de la varianza total explicada del perfil de valores	
Tabla – 12	personales	76
Tabla – 13	Matriz de Componentes sobre el perfil de valores personales	77
	Liderazgo en estudiante de tutoría de una universidad de Lima,	
Tabla – 14	2017	82
	Liderazgo Generativo punitivo en estudiante de tutoría de una	
Tabla – 15	universidad de Lima, 2017	83
	Liderazgo Generativo nutritivo en estudiante de tutoría de una	
Tabla – 16	universidad de Lima, 2017	84
	Liderazgo Racional en estudiante de tutoría de una universidad de	
Tabla – 17	Lima, 2017	85
	Liderazgo Emotivo libre en estudiante de tutoría de una universidad	
Tabla – 18	de Lima, 2017	86
	Liderazgo Emotivo dócil en estudiante de tutoría de una universidad	
Tabla – 19	de Lima, 2017	87
	Liderazgo Emotivo indócil en estudiante de tutoría de una	
Tabla – 20	universidad de Lima, 2017	88
Tabla – 21	Valores en estudiante de tutoría de una universidad de Lima, 2017	89
	Benevolencia como valor en estudiante de tutoría de una	
Tabla – 22	universidad de Lima, 2017	90

Universalismo como valor en estudiante de tutoría de una	
Tabla – 23	universidad de Lima, 2017 91
Autodirección como valor en estudiante de tutoría de una	
Tabla – 24	universidad de Lima, 2017 92
Estimulación como valor en estudiante de tutoría de una	
Tabla – 25	universidad de Lima, 2017 93
Hedonismo como valor en estudiante de tutoría de una universidad	
Tabla – 26	de Lima, 2017 94
Logro como valor en estudiante de tutoría de una universidad de	
Tabla – 27	Lima, 2017 95
Autoridad como valor en estudiante de tutoría de una universidad	
Tabla – 28	de Lima, 2017 96
Seguridad como valor en estudiante de tutoría de una universidad	
Tabla – 29	de Lima, 2017 97
Conformidad como valor en estudiante de tutoría de una	
Tabla – 30	universidad de Lima, 2017 98
Tradición como valor en estudiante de tutoría de una universidad	
Tabla – 31	de Lima, 2017 99
Liderazgo y valores en estudiante de tutoría de una universidad de	
Tabla – 32	Lima, 2017 100
Liderazgo generativo punitivo y valores en estudiante de tutoría de	
Tabla – 33	una universidad de Lima, 2017 101
Liderazgo generativo nutritivo y valores en estudiante de tutoría de	
Tabla – 34	una universidad de Lima, 2017 102
Liderazgo racional y valores en estudiante de tutoría de una	
Tabla – 35	universidad de Lima, 2017 105
Liderazgo emotivo libre y valores en estudiante de tutoría de una	
Tabla – 36	universidad de Lima, 2017 104
Liderazgo emotivo dócil y valores en estudiante de tutoría de una	
Tabla – 37	universidad de Lima, 2017 105
Liderazgo emotivo indócil y valores en estudiante de tutoría de una	
Tabla – 38	universidad de Lima, 2017 106
Tabla – 39	Prueba de normalidad de los datos 107

	Coeficiente de correlación entre el liderazgo y valores en estudiante de tutoría de una universidad de Lima, 2017	108
Tabla – 40	Coeficiente de correlación entre el liderazgo generativo punitivo y valores en estudiante de tutoría de una universidad de Lima, 2017	109
Tabla – 41	Coeficiente de correlación entre el liderazgo generativo nutritivo y valores en estudiante de tutoría de una universidad de Lima, 2017	111
Tabla – 42	Coeficiente de correlación entre el liderazgo racional y valores en estudiante de tutoría de una universidad de Lima, 2017	112
Tabla – 43	Coeficiente de correlación entre el liderazgo emotivo libre y valores en estudiante de tutoría de una universidad de Lima, 2017	114
Tabla – 44	Coeficiente de correlación entre el liderazgo emotivo dócil y valores en estudiante de tutoría de una universidad de Lima, 2017	115
Tabla – 45	Coeficiente de correlación entre el liderazgo emotivo indócil y valores en estudiante de tutoría de una universidad de Lima, 2017	117
Tabla – 46		

## Resumen

La presente investigación se utilizó las variables de liderazgo y valores; el tipo de estudio de investigación fue, investigación sustantiva, con diseño de investigación no experimental, con corte transversal y sub tipo de diseño correlacional. La población estuvo conformada por estudiantes universitarios (998) de tutoría de la Universidad Cesar Vallejo Lima Norte, utilizando una muestra probabilística de aleatorio simple. Así mismo los objetivos fueron, determinar la relación de Liderazgo y Valores en estudiante de tutoría; así también identificar la relación de estilos de liderazgo y valores. Los resultados revelaron existe relación directa y significativa entre liderazgo y valores en estudiante de tutoría de una universidad de Lima, en caso de los hipostasis específicas la primera hipótesis el resultado mostro no existe relación directa y significativa entre liderazgo punitivo y valores en estudiante de tutoría de una universidad de Lima, la segunda existe relación directa y significativa entre liderazgo nutritivo y valores en estudiante de tutoría de una universidad de Lima, la tercera hipostasis revela que existe relación directa y significativa entre el liderazgo racional y valores en estudiante de tutoría de una universidad de Lima, la cuarta hipótesis manifiesta que existe relación directa y significativa entre el liderazgo emotivo libre y valores en estudiante de tutoría de una universidad de Lima, la quinta hipótesis demostró que no existe relación directa y significativa entre el liderazgo emotivo dócil y valores en estudiante de tutoría de una universidad de Lima, y la última hipótesis refiere que no existe relación directa y significativa entre el liderazgo emotivo indócil y valores en estudiante de tutoría de una universidad de Lima.

Palabra clave: Liderazgo, valores y estudiantes universitarios.

## Abstract

The present research used the variables of leadership and values; the type of research study was, substantive research, with non-experimental research design, with cross-sectional and sub type correlational design. The population was made up of university students (998) of tutoring at the Universidad Cesar Vallejo Lima Norte, using a probabilistic sample of simple random. Likewise the objectives were to determine the relationship of leadership and values in student mentoring; as well as identify the relationship of leadership styles and values. The results revealed there is a direct and significant relationship between leadership and values in a tutoring student at a university in Lima, in the case of specific hypostasis, the first hypothesis the result showed there is no direct and significant relationship between punitive leadership and values in student mentoring a university in Lima, the second there is a direct and significant relationship between nutritional leadership and values in a tutoring student at a university in Lima, the third hypostasis reveals that there is a direct and significant relationship between rational and values veadership in a university tutoring student of Lima, the fourth hypothesis shows that there is a direct and significant relationship between free emotional leadership and values in a tutoring student at a university in Lima, the fifth hypothesis showed that there is no direct and significant relationship between docile emotional leadership and values in student tutoring Lima, and the last hypothesis refers that there is no direct and significant relationship between the emotional leadership and values in student mentoring at a university in Lima.

Keyword: Leadership, values and university students.

## **I. Introducción**

### **1.1 Realidad problemática**

En años anteriores se conocía a administradores o jefes, estos mostraban un perfil autoritarismo, siendo imparciales y reducidamente familiarizado a su gente, se aflige solo al rendimiento productivo de la empresa. Ahora se habla de líderes, de individuos demócratas, imparciales con capacidades sociales, que recepciona y orienta. Estos ejemplos de personajes, los desmesurados conferencistas lo clasifican como “Personas exitosas”. Esta pequeña proporción voceados líderes se van inclinando a un valor al poder, al control de la gente y a una meta en común, sea mala o buena ello dependerá de la moral de cada uno.

La cualidad del líder genético o de pronto porque fue adquiriendo a través de sinnúmeros cursos, talleres y conferencias asistidas. Cuando tienen esta cualidad, inician su carrera administrando y moviendo a sus seguidores en una estructura muy pareja y razonable, fomenta el valor íntegro y ético, difunde amabilidad y cordialidad, promueve la escucha activa y la lealtad. Se responsabiliza por la convivencia del grupo laboral o de la sociedad, no se centra a lo material ni económico su principal objetivo es la convivencia sana. Tiene dominio del grupo o equipo, sociedad o grupo político pero no se aprovecha de la posición, como ejemplo vivo es el líder y ex presidente uruguayo José Mujica, según la BBC (2012) (internet) conocido por ser “El presidente más pobre del mundo ” un gran líder que enseñó que se puede luchar contra la corrupción, y apartarse de los bienes económicos como bien mencione líneas atrás, la BBC (2012) menciona que el ex líder presidencial “dona casi el 90% de su sueldo para caridad” con ello da educación a todos los jóvenes uruguayos anteponiendo principalmente los valores. Por otro lado, también encontramos lo opuesto, líderes que luchan y luego obtienen el poder y, visión cambia distorsionando y utilizando a la muchedumbre y sacando provecho de la situación, prefiriendo el soborno o corrupción, favoreciendo tan solo a sus seguidores que le ayudaron a conseguir su propósito, obviando el bien común, la integridad, lealtad y la moral profesional que en algún episodio le fue enseñado.

Si nos concentramos en aquel vocablo, liderazgo, hallamos un surtido de conceptos y consigo tipos de liderazgo, de pronto la sociedad o los seguidores lo

conoce pero cada líder tiene un tipo o estilo de liderazgo, un prototipo único, pues es el saber cómo guiar y hace marchar la entidad o sociedad. Un líder demócrata se concentra en sus seguidores a diferencia de un líder dictador, que se sujeta en la producción y ganancia de la organización o entidad. Sin embargo lo más importante en estos líderes es el poder que influye hacia otros.

El término valor, más que un término es la acción que uno hace notar frente a otros, este valor es educado desde la familia y a su vez es desarrollada o es corrompido por la humanidad. Ello quiere decir que la persona se va guiar por lo que le enseñan o adquiere. Cada uno es autónomo de seleccionar si gusta mantenerse como un habitante consciente o simplemente lo omite, en otras términos cada quien es independiente de desarrollarse con valores o antivalores o prefiere un bien o mal.

Es cierto que en el mundo existe líderes como ya mencionamos, uno que es un líder con éxito moralmente, sin embargo, también tenemos lo opuesto. Es extraño saber que habitan en este planeta muchedumbre con un patrón de comportamientos muy inusuales, apoyando a líderes como kim Jong-Un Líder de Corea del Norte, La BBC (2015) manifiesta “Dentro de Corea del Norte, es un monarca, el líder supremo con aura de deidad” pero “Fuera de Corea del Norte Kim Jong-Un es mostrado con un mostro”, con ello referimos que fuera del país, lo tiene un etiqueta de un líder malvado, autoritario, que hace omiso a comentarios de sus seguidores, y que simplemente se deja llevar por lo que cree y nace, todos los países vecinos catalogan como un líder dictador, sin embargo los seguidores norcoreanos, está a gusto con su líder, podemos presumir que los seguidores buscan este tipo de líder que sea autoritario, recto en la disciplina. En otro sentido es el pueblo que cataloga líder a quien cree que sea el más pertinente. En un contexto país vecino y actual, es el presidente y dictador Nicolás Maduro de Venezuela, es un líder autoritario demostrando poder absoluto y control del país, La BBC (2017) el líder tiene un perfil único, sin embargo de toda la población existe seguidores y opositores, distinto a lo que pasa en norcorea, acá si existe un abuso total del poder, porque no escucha a sus seguidores ni hace nada para darle un



mejor trato, y, los opositores tienen el deseo inmensurable de censurar al presidente, por forma atípica de gobernar.

Llegando a nuestra realidad, el Perú vigente experimenta casos de corrupción, desde el gobierno hasta la bodega que vende alcohol a menor de dieciocho años. Esto no se presenta 5 o 10 años atrás, esto se vive desde tiempos inmemorables. Sabemos cuantiosas ocurrencias de antivalores, para no proyectarnos muy atrás, conocemos al congresista José Oriol Anaya Oropeza o conocido como “Él come pollo” Un educador a nivel secundario (congreso de la república, 2006), efectuando delitos al estado peruano, es triste saber que falseaba boletas de pagos para una satisfacción personal y no nacional, es el quien instruía a los próximos líderes peruanos que en su momento guiaran a nuestro país. Él es uno de estos líderes patrios están atrapados por la corrupción, perdiendo su moralidad, su ética y dejando a un costado los valores y ética profesional.

En situaciones en que los líderes llegan a obtener poder y se va separando de su eje primordial y se va inclinando a la corrupción, es porque sus valores jamás han estado fortalecidos en su personalidad, solo su afán era poder y dinero. Es importante contar con buenos líderes, que muestren conductas integra moral y demostrando sus valores, queremos líderes exitosos, y menciono exitoso, no por el lucro que puede llegar a conseguir sino como persona que aprecia y proyecta un bienestar colectivo, formando una mejora continua en el país, que muestre servicio de calidad humana, y que apoye sin esperar nada a cambio.

En ello es importante conocer cuánta significancia son los líderes con valores y conocer los tipos de líderes y que valores prima en ellos.

## **1.2. Antecedentes**

### **1.2.1. Internacionales**

Alegre, Quijano y Quiles (2016) “*Elección y preferencia de valores en estudiantes universitarios mexicanos*”. La escasez parte referente a la formación en valores, estos cobran en la actualidad un acto importante. Objetivo general, identificar la clasificación jerárquica derivada de la elección de valores, y determinar posibles

correlaciones que midan el grado de relación entre las variables de valores sociales, morales, afectivos, corporales, individuales y semestrales. La metodología empleada ha sido descriptivo y correlacional – predictivo, de tipo cuantitativo. La muestra quedó en 400 estudiantes universitarios de licenciatura perteneciente a cinco facultades. En los resultados obtenidos la jerarquía de preferencia da como primer lugar valores morales, individuales y ecológicos.

Elexpuru, Villardón y Álvarez (2013) “*Identificación y desarrollo de valores en estudiantes universitarios*”. Busca la urgencia de insertar valores a estudiantes universitarios, proponiendo como objetivo, Conocer los valores necesarios para adquirir el perfil del egresado de la universidad y de la titulación, Y comparar los perfiles de valores de los estudiantes al comenzar y al finalizar sus estudios. El estudio fue desarrollado con un diseño de investigación longitudinal de evolución, con enfoque cuantitativo y diseño de investigación descriptiva, con muestra de 1055 estudiantes. Los datos se han obtenidos y examinados dando inicio desde una adaptación validada del instrumento de identificación de valores Hall-Tonna. En conclusión los estudiantes tienen interés por los valores vinculados con el crecimiento de sí mismo y con la similitud de los individuos, y la necesidad de encontrar un propósito en su vida.

González y Guadarrama (2013) “*Estudio comparativo del desarrollo de valores éticos en estudiantes de Derecho*”. La necesidad de conocer las semejanzas o diferencias para pronosticar posible proyección a la ética profesional. La metodología de investigación tiene un diseño – experimental de campo, transversal comparativo con análisis estadístico de tipo descriptivo inferencial. Con una muestra aleatoria de 3 578 estudiantes universitario. Los instrumentos utilizados fueron el cuestionario de valores y antivalores de Valanti y el test de valores de Allport. El resultado obtenido da a conocer que si existe diferencia significativa de valores entre estudiantes que estudian en diferentes municipios en valor económico, político y valor no violencia.

Sandoval (2014) "*Valores morales desde la visión de estudiantes universitarios*". La investigación nace desde un plan de progreso Educativo 2008 – 2012 de la universidad Juárez Autónoma de Tabasco en México, considerando el desarrollo integral del estudiante sustentadas en valores que le permitan ser profesionalita con ética profesional. La investigación es descriptiva y correlacional, no experimental transaccional, con enfoque cuantitativo. La muestra se conformó por 252 estudiantes, el instrumento utilizado consta de 32 preguntas y su confiabilidad se calculó a través del coeficiente Alpha de Cronbach. Como conclusión, se observó en los valores más intereses por el saber y responsabilidad, y menor interés a la autonomía. Y se conocieron correlaciones entre la edad de los alumnos con la responsabilidad y autonomía, y diferencia significativa entre valores morales con género y estado civil.

Ramón, García Muñoz, Ancona, Navarrete. (2015) "*El liderazgo y su influencia en el aprendizaje en el estudiante de mercadotecnia*". La investigación muestra variedades de liderazgos organizacionales, centra en el aprendizaje. Y tipo de conductas transformacionales y transaccionales. El objetivo de esta investigación es determinar el tipo de liderazgo que más impacta en el aprendizaje del estudiante de dicha carrera. La investigación tuvo un corte cuantitativo, no experimental – descriptivo. La población utilizada fue de 125 estudiantes de la licenciatura en mercadotecnia de la División académica de ciencias económico administrativas (DACEA). El instrumento utilizado fue un cuestionario validado con un alfa 0.70, el cuestionario está conformado con 15 reactivos de escala y cuenta con 3 dimensiones. Se obtuvo una predominante sobre los estudiantes mejoran su rendimiento académico en un estilo de liderazgo democrático de tipo transformacional.

### **1.2.2. Nacionales**

Huamán y Ludeña (2012) "*Estilos de liderazgo y aprendizaje significativo en los cadetes de la escuela de oficiales de la policía nacional del Perú, 2012*". Conocer los diferentes líderes que existen y guían la humanidad y el implemento esencia del aprendizaje calificado y de calidad para el buen desempeño de habilidades y destrezas del potencial humano. El objetivo es determinar los estilos de liderazgo y

el aprendizaje significativo, y el objetivo específico de establecer relación entre los estilos de liderazgo y el aprendizaje de concepto. La investigación fue de tipo correlacional, de diseño no experimental transversal y el método hipotético – deductivo. Los instrumentos utilizados fueron estilos de liderazgo y el instrumento de aprendizajes significativo. La muestra de 104 recién graduados de la E.O.P.N.P. En conclusión, no se encontró relación entre los estilos de liderazgo y el aprendizaje significativo.

Matalinares y Sanchez (2014) “*Valores interpersonales y autoconcepto en estudiantes universitarios de la carrera de ingeniería ambiental y administración de empresas de una universidad estatal*”. Relacionar los valores interpersonales y el autoconcepto. Objetivo general, relacionar los valores con el autoconcepto; objetivos específicos, existen diferencias significativas en los valores interpersonales en los educandos según el ciclo académico y la carrera que cursan. La investigación es descriptiva de tipo correlacional y comparativa, de diseño no experimental. La muestra estuvo constituida por 217 educandos universitarios de ambos sexos del primer a quinto ciclo de ing. ambiental y administración de empresas de una universidad estatal. El instrumento utilizado es el cuestionario de autoconcepto forma (AF5) y el cuestionario de valores interpersonales (SIV). Existe correlación entre los valores interpersonales de soporte y conformidad con el autoconcepto general.

### **1.3. Fundamentación teórica de liderazgo**

Cornejo (2008) “En la antigüedad, cuando las fuertes barreras de las clases sociales hacían casi imposible que alguien se convertiría en líder luego cuando se derrumbó la aristocracia, se hizo obvio que los líderes provenían de todos los estratos sociales” (p. 35) En los tiempos Aristocráticas, los únicos líderes o jefes que dirigirán un reino o un cenado, eran hombres de sociedad alta y los únicos que corresponderían estar dentro de un parlamento. Por otro lado, no le daban importancia a la gente del pueblo, excluyéndola de toda decisión del reino. Muy crédulo elegir a los futuros miembros del senado, solo apreciaban los antecedentes familiares, estudios filosóficos, vestimenta. Cuando se desmorona la Aristocracia, y le otorgan accesibilidad al pueblo para participar en los fallos del reino, también

le otorgan poder para liderar granes de masas como la muchedumbre aldeana como a los diplomáticos.

Cornejo (2008) “La historia perdura y será escrita por unos cuantos, son los líderes los que han cambiado al orbe, ya sea con finalidad de un bien o mal, quienes han originado valores, empezado religiones, revoluciones y catástrofes mundiales”. (p. 25) Los líderes de hoy no requieren pertenecer a una clase social para impulsar granes masas, en la actualidad para guiar a gente solo se necesita de confiar en sus cualidades y virtudes. Los líderes que transforman una empresa, un país o el mundo, ya sea por propósito personal o de integrar a las sociedades, y desde ahí parten nuevas revoluciones.

### **Teoría del gran hombre**

Dio a conocer su teoría, que los líderes nacían no se hacían Thomas Carlyle (1840) citado por Daft, (2006) “Los seres humanos nacían con ciertos rasgos identificados como líder, capacidad innata de poder e influencia sobre los demás constituir un todo y desempeñar una influencia superior sobre distintas situaciones logrando alcanzar que otros se transformen en sus seguidores”. (p. 7)

Daft (2006) “Las personas tienen cualidades, capacidades y destrezas para influenciar en otras a propósito de un bien común y así el líder principal identifica a otros líderes para que trabajen organizados. (p. 10)

### **El líder**

Antes de apuntar al contenido de liderazgo es importante conocer las nociones de líder, porque sin un líder no existe el liderazgo.

Un gestor que lidera un grupo de individuos

Blake y Mouton (1984): Parten de la suposición de que el rol del gerente es alimentar las actitudes y el proceder que promuevan el desempeño eficiente, activar y usar la creatividad, originar el entusiasmo por la experimentación y la innovación, e ilustrar la interacción con otros. (p. 5)

Las empresas buscan líderes que impacten a sus seguidores, que fomenten actitudes y aptitudes hacia el desempeño eficiente y la producción, sin dejar de lado, el buen trato e iniciativa entre los pares.

Según la Real Academia española (RAE) (2017) Define líder como “individuo que conduce o adiestra un partido político, una comunidad social u otra pluralidad”

Para el grupo de Asesoría y consultoría de personal (ACP) (2007) el líder “Es un sujeto común y corriente con una cualidad innata pero muestra elevada autoestima direccionada a un estilo a una búsqueda de necesidad de éxito se presenta como peculiaridad fundamental”. (p. 3) El líder es una persona con las mismas condiciones sin embargo su interés intrínseco la orienta a tener una meta, volverse distinto a otros, llevándolos a un nivel de satisfacción de éxito único de individuo.

Además, Asesoría y consultoría de personal (ACP) (2007) agrega que “Estas personas se muestran destacado su afán de logro, encaminan su vida diaria centrada a su estima personal bien empoderada y compacta, fundamentada en la certeza, la fe y ganancia de un logro distinto a otros” (p. 3) Todo individuo tiene proyectos, uno con más pasión que otros, en distintas áreas de su vida, uno se concentran el área laboral, trabajando según sus objetivos, siendo proactivos sin medir su tiempo, buscando el perfeccionismo. Otros, trabajan a desafíos, buscan diferenciarse entra su sociedad, rompiendo límites y paradigmas.

Además, existen 3 diferenciaciones:

Éxito en orientación laboral: Es la ambición de laborar arduo y conforme a los estándares solicitado.

Éxito en el dominio de sí mismo: Afán de laborar con dificultades, con desafíos o metas y lograr derrotar cualquier obstáculo.

Éxito en la competencia: Es toda destreza de combatir con individuos y oponerse en las habilidades personales con las que otros participantes o rivales.

Para Boyatzis, Goleman & Mc Kee (2000) señalan: “Un líder provoca resonancia, en otras palabras, el clima emocional eficiente es indispensable para movilizar y destacar al ser humano” (p.127).

Boyatzis, Goleman & McKee (2000) “Un líder en toda norma es apto de contagiar ilusión a sus adjuntos, de estimularles, de hacerles desarrollarse profesionalmente y por ende de propiciar un clima favorable y exitoso”. (p. 128)

López y García (2006): Líder labra con la parte emocional y obtiene una aproximación asertiva con su personal. Para direccionarse se necesitan condiciones que no todos poseen, como el saber escuchar, pues, aunque muchos creemos que lo practicamos, al compararlo nos damos cuenta de que sólo recibimos lo que la otra persona indico, pero no la hemos atendido. (p. 3)

El líder debe trabajar conociendo el lado humano de las personas, y acercarse a ellos siendo asertivos, no todos sus seguidores son iguales y por ende uno debe regular, según la coyuntura, es importante escuchar a los demás y todo lo decepcionado, debe ser analizado pues con ello sacar conclusiones favorables para él y todos sus seguidores.

Para Cornejo (2008) en su libro liderazgo de excelencia, nos marca unas pautas para entender la diferencia entre administrar y dirigir: “Administrar significa efectuar, ocupar o tomar responsabilidades dirigir significa influenciar, mandar en un cierta orientación, formar a través de los demás seguidores”(p. 49)

Además Cornejo (2008) menciona que existe una diferencia crucial entre administradores y el líder y estas son: “Los administradores son eficaz, que hacen las cosas conforme a lo establecido. Es eficaz, dirige la fidelidad a los procedimientos, operan los recursos económicos de la empresa sobre capital financiero, en su materia prima y tecnológica. Un administrador conveniente puede alcanzar que los órganos de la empresa se ganen la vida, puede conseguir que el

trabajo eficaz, preciso, productivo sea de altura. (p. 64) El líder son individuos que hacen lo que está correcto. Es eficaz, encabezan los cambios, maniobra con el personal dando a conocer el lado emocional y espiritual generando propósitos en la compañía, con respeto, compromiso y sobre todo ambiciones. La cabeza del equipo que muestra grande dotes, forma un aprecio a su tropa sobre la satisfacción y la complacencia, evidenciándoles que su acción contribuye su labor a la ejecución de sus propósitos.

En el andar de los años, comenzó a determinarse a que los admiradores y gerentes eran buenos en su labor pero que le faltaba algo en esencial, para compenetrarse con sus subordinados, desde ese punto es incluido la capacidad de liderazgo, porque cualidad forja a que los empleados se sientan parte del equipo y de la empresa, generando un cuadro productivo y favorable para el empleado, desde ahí nace la diferencia de un líder a un administrador.

Para refiere oposiciones entre jefe y un líder, para López le parece un material ya usado pero es indispensable y frecuentemente hacer hincapié con la finalidad que no se llegue al olvido como ser un buen líder.

López y García (2006): Se dice que el jefe inspira temor, mientras que el líder genera confianza. El jefe señala yo, pero el líder explica nosotros. El jefe se enfoca en el dominio, el líder se orienta en el mando. El jefe ordena, el líder orienta. El jefe derrocha culpa, el líder corrige los inconvenientes de los demás y asume, uno tiene subordinados, el líder un equipo de trabajo. Uno se alarma por lo material, el líder por el bienestar de las personas (p. 3)

Se presenta la diferencia con el propósito de no olvidar la terminología de ser líder, es cierto que cuando uno le otorgan poder a alguien en un área específica, este nuevo encargado o líder puede ser empático y tener llegada con sus seguidores, generando buen clima laboral pero debe tener claro que también existe alguien por encima y que este lo presiona para que la producción suba, es donde



ahí tiende a desaparecer el liderazgo y se transforma en un jefe, olvidando el lado humano simplemente inicia a inspirar miedo.

## **Liderazgo**

El concepto de liderazgo se sumerge en varias dimensiones y teorías. Así que iniciaremos con definir, liderazgo. Entre ellos tenemos un sinnúmero de autores que osan definirla, entre ellos están:

Newstrom (2007) “Es el desarrollo que consiste en influenciar y auxiliar a los demás integrantes para que sigan y se demuestren con facilidad todo aquello que sea importante” (p. 196)

Ivancevich (2005) “Proceso de influenciar en otros para proporcionar el éxito de objetivos oportunas para la empresa” (p. 72).

Daft (2006) “Reciprocidad de influencia que sucede entre líderes y sus adeptos, con el objetivo de los dos lados intentan generar mejoras y consecuencias verdaderas que muestren las intenciones que compartirán” (p. 10).

Herrera (2005) “El líder guía, influye y practica en los sus discípulos, con el objetivo de alcanzar el objetivo deseado” (p. 9).

Podemos darnos cuenta que el líder debe tener una cualidad indispensable, que es influenciar en los demás porque el rol principal de un líder es contagiar a sus seguidores, mostrando interés y lealtad en cada actividad que realizan, además se requiere de disposición para hacer todo lo requerido para cumplir con el objetivo, teniendo presente la sincronización y organización del equipo, buscando la adaptación ante la coyuntura y fijándose resultado reales.

Cornejo (2008): La excelencia del liderazgo es el vigor esencial que se oculta por debajo de toda empresa triunfante. Este sujeto diferente es quien involucra a todo el equipo al comportamiento progresivo, que transfigura sus discípulos en

gestores de cambio y que puede transformar a líderes en agentes de transformación. (p. 22)

Es una idea que comparto con Cornejo, el líder nunca debe proclamarse líder, solo la gente que le siga lo proclamara líder, cuando alguien genera cambio debe hacerlo de forma sutil. Un líder tiene como principal función heredar los principios y la esencia la cual le motivo a ser líder, con el propósito de empapar a sus seguidores, en continuar con el linaje ¿Cómo? Pues haciendo que sus partidarios se proporcionen de cualidades de un líder y sean agentes del cambio, estos a su vez continuar con la herencia.

### **Teoría tipos de liderazgo:**

Egoavil (2003) “El liderazgo no se precisa al tipo o interés del equipo, además existen distintas formas de manejo individual del conjunto y como conseguir fijar un adecuado clima organizacional” (p. 3).

Rider (1998) citado por Asesoría consultoría de personal (2007) califica a los líderes en 6 tipos: Generativo punitivo, generativo nutritivo, racional, emotivo libre, emotivo dócil, emotivo indócil.

### **Liderazgo transformacional**

Bracho y García (2013) Menciona que es “un desarrollo evolutivo positivo en sus adeptos, concentrándose en convertir a otros, apoyarse recíprocamente, de manera agradable, orientando de forma completa a la empresa; lo cual acrecienta la moral, la motivación y la productividad de sus aprendices”. (p. 168) Este tiene cualidades principal y la necesidad de transformar a otros a líderes, con el propósito que quiere ver a la empresa crecer, cabe resaltar que un líder transformacional tiene enfocado la moral, el clima laboral y nunca apagar la llama del entusiasmo, y ello quiere transmitir a sus prosélitos que también serán agentes de cambio para su organización y el clima laboral mejore con mucha fluidez y pueda alcanzar los estándares más altos.

Bracho y García (2013) “Desarrollo centrado en la incitación del pensar del personal, con el propósito de transformarlo en simpatizante fructíferos, quienes acaten y se responsabilicen con el logro de la misión empresarial, alejando sus intereses y concentrándose en el interés del común”. (p. 170) Hoy, las universidades buscan que los estudiantes sean autónomos, cooperativos, creativos eso es en teoría sin embargo no se aplica ya que los docentes solo busca el alto rendimiento de los estudiando universitarios en sus respectivas materias dejando de lado el trabajo conjunto entre los futuros empleados, jefes de áreas pero si es de suma importancia los casos aplicados en clase, situaciones con el objetivo de sensibilizar a trabajar armónicamente en la empresa. Cuando una organización cuenta con un clima laboral agradable, los empleados no se retiran de la empresa sin importar la reputación de la misma, pero cuando el clima es todo lo contrario, los empleados tienden a renunciar.

### **Características de un líder transformacional**

Bass y Avolio (2006) Citado por Bracho y García (2013) hace referencia a algunas características que un líder transformacional debe poseer (p. 170), siendo parte de su rasgo de personalidad o de su repertorio conductual, entre ellas están:

**Carisma:** aconsejan que los discípulos puedan reconocerse con el líder carismático y poder imitar, siendo oportuno que actúen como ejemplo a alcanzar.

**Creatividad;** involucra el grado cual los líderes manifiesten la cabida de tener riesgos, e incitar a los adeptos para ayudar con nuevas propuestas.

**Interactividad;** mostrar su destreza de interactividad en el trabajo de equipo, como una táctica significativa para formar la unión en la organismo.

**Visión;** estructura una visión de forma que sea llamativa y estimulante para los seguidores.

**Ética;** señala que un líder ético es un directivo auténtico, el cual se singulariza por la aplicación de estándares altos tanto éticos como morales.

Orientación a las personas; el líder sirve a las necesidades de cada discípulo, comportándose como un maestro el cual se cuida por sus necesidades y exigencias.

Coherencia; debe mostrar entre sus capacidades una enérgica relación y adaptación. Esto implica a que el líder se sitúe a intentar la armonía entre lo que piensa, dice y hace.

Para designar quien es líder transformacional debe cumplir con algunos requisitos, Bass y Avolio menciona alguna de ellas que deben poseer, estas competencias o cualidades no son enseñados en los cursos de carrera universitaria, ni siquiera son mencionadas pero si es relevante, visto que si desean formar nuevos líderes, se debe también pensar en ¿Qué tipo de líderes ansiamos? Queremos líderes que impongan o gestores de cambio con aptitud y actitud positiva.

Según la escala de liderazgo transformacional, estandarizada por Rafferty y Griffinen (2014) citado por Dávalos (2014), fundamentándose en la conjetura del liderazgo transformacional consideran 4 dimensiones” (p 75)

Visión: es la manifestación de un futuro idealizado de lo que se desea, centrado en el interés de la institución.

Comunicación inspirada: es la manifestación de anuncios positivos y motivadores acerca de la institución, y las exposiciones que estructuran los ánimos y la confianza.

Estimulación intelectual: Mejor inclinación de los subordinados y la sensibilidad de los inconvenientes, y el alza de sus actitudes de pensar referente de los problemas de buena forma.

Liderazgo de apoyo: se describe al enunciado de preocupación por los partidarios, y considerando sus necesidades personales.

Estas cuatro dimensiones son valoradas en el ámbito laboral, debido a que las empresas buscan colaboradores con mira al futuro, para el desarrollo de la organización, hoy es importante la comunicación entre áreas y, entre jefes con los subordinados, no solo un simple hecho de establecer una conversación sino que a su vez, mostrar capacidad intelectual para que esa conversación sea amena y productiva para la organización, el liderazgo es importante, si, para recalcar una vez más necesitamos aprendices que transformen con ejemplo y paciencia, un líder que no le gusta elogiarse por sus logros sino que propone a todo el equipo por el triunfo alcanzado, puntos que hay que considerar en el plan curricular.

### **Estilos de liderazgos**

Estilos de liderazgos según Bass (1985) citado por Varela (2010) refirió dos modelos el transaccional y el transformacional.

Varela (2010): El líder transaccional, se halla asentada en los tipos habituales, así mismo argumenta en la reciprocidad o convenio, el liderazgo usa el dominio, reconociendo y castigando a los subordinados a cargo por el labor desempeñado; no muestra exigencia en sus labor además se aguanta a conservar el proceso regular de las acciones en la empresa, sin pensar en un crecimiento valioso. (p 85)

Este estilo es el más usado por los administradores o gerentes, afirmo que es el método tradicional y casi un gran porcentaje demuestra este estilo, abusan de la producción de sus colaboradores sin importan las limitaciones que este puede tener, los que no llegan a la metas, son sancionados, no se preocupa por el bienestar laboral ni considera una mejora ni capacitación a los coadjutos.

Varela (2010) El líder tipo transaccional conoce y encuentra la escases y posibles deseos de los discípulos luego propone pauta de solución como poder reinventar justas necesidades y deseos realizándolo por reconocimiento o recompensas bien merecidas, pero siempre que los subordinados realicen lo establecido.(p. 86)

Lupano y Castro (2006): Este estilo de liderazgo promueve dos pautas principales que examina a un líder transaccional: a) Recompensa contingente, se ejecuta negociando reciprocidad con el líder y discípulos, sobre la gratitud y penalidad a cargo de terminación de metas. b) Administración por exclusión, se presenta en el momento que el jefe participa, solamente, al realizar rectificaciones de acción de los adeptos, que, por lo general se da a través críticas negativas. (p. 107)

Varela (2010) El líder transformacional perteneciente en la actuación de un líder como un generador de agente de transformación, que entabla el compromiso e impulsa al equipo; que junta en las capacidades espirituales, explorando proporcionar relaciones y ceder al alcance de las distintas ocupaciones aplicadas; por otro lado apoya en los intereses, ideas y facultades propias así como la del líder y de los adeptos (p.88)

Lupano y Castro, (2006) “Las investigaciones ejecutadas de esta clase de líderes declaran como produce mayores frutos, con la gracia, inspiración e indagación del afecto organizacional” (p. 110).

Nader y Castro (2007) “Así mismo las averiguaciones formadas concuerdan que el líder transformacional refiere tipologías específicas: Carisma; Inspiración; Estimulación intelectual; Consideración individualizada” (p. 693)

### **El enfoque teórico positivista de liderazgo**

Adams y Joder (1985) citado por Chamorro (2005) “De la perspectiva positivista, década de los treinta y cuarenta, nace un concepto de liderazgo, que nace de un cumulo de atributos corporales físicos, del temperamento y la identidad del sujeto que realiza el liderazgo” (p 21).

Chamorro (2005): Esta posición, claramente individualista y restrictiva, enfatiza la visión estructural y funcional de las organizaciones, la ética utilitaria y materialista, y una

perspectiva de gestión orientada al funcionamiento organizativo, constituyendo así una correlación de grados y de contención entre líder y subordinado. (p. 21)

Chamorro (2005): Germina como una obligación durante la Primera Guerra Mundial. La columna de los Estados Unidos estaba atraído en la búsqueda eficiente y selección del personal para el servicio militar, con la función de acatar órdenes y enseñar a inspirar a los cadetes que lucharán por la victoria. (p. 25)

Chamorro (2005): Los líderes militares indagan el apoyo de un notable equipo de investigadores de la American Psychological Association para trabajar en la producción del "Army Alpha Intelligence Test" que les posibilite instaurar una escala de clasificación de oficiales para el servicio. Este test debería ser aplicado cuidadosamente y valorado de manera cuantitativa. (p. 26)

Adams & Joder, (1985) Citado por Chamorro (2005) "Estas investigaciones concluyeron que estos sujetos que realizan liderazgo comparados con los otros, muestran en la parte estética ser más llamativo y simpático, con mayor capacidad y seguridad, en el lado psicológico se observó ser capaces, sobresaliente, con personalidad sanguínea y más sensible que otros individuos" (p. 27).

Chamorro (2005) Estudios siguientes han comprobado que:

- No se halle tentativa exacta que favorezca la hipótesis exacta de liderazgo fundamentada en característica de la personalidad.
- La figura idónea la conducta de un líder no encuentra, por consiguiente, nunca será oportuno separar a los líderes de quienes no encajen.
- No se comprobado el vínculo de específicas características y la efectividad o logro del liderazgo sea íntegra.
- La particularidad del temperamento no es generalmente legítimo en cualquiera de las tramas.

- No existe una idea conjugada entre los expertos del tema que proporcione conocer y fijar qué características son las que tiene vínculos inmediatos con el comportamiento del liderazgo.
- Las capacidades intelectuales no es suficiente para generar una causa que determine la virtud en la aprobación de dictamen, algunas sentencias necesitan de la emotividad, más que actitudes mentales.

### **Enfoque teórico conductual**

Yukl, (1992) citado por Ojeda, Méndez y Hernández (2016) esta opinión se centró exactamente en el estudio de conductas personales en lugar de analizar los modelos de comportamiento únicas que los líderes manejan para ser exitosos en distintas situaciones. (p. 117).

Nystrom (1978) citado por Ojeda, Méndez y Hernández (2016) Se reveló en estos colaboradores percatan la directiva de su líder en concordancia con dos rubros distintos (p. 117)

Iniciación de estructura: son actitudes guiadas a la obtención del deber introduciendo hechos tales como constituir el labor, entregar distribución a la trama profesional, orientar roles y deberes, y otras.

Consideración: son actos con el propósito de mejorar y mantener los vínculos a través el líder y los discípulos. Inculcando respeto, compañerismo y crear un clima de confianza.

Otros escritores comentan que las categorías, son útiles para un líder sea objetivo, sin embargo otros las consideran independiente.

### **Según los principios de la educación peruana**

Ministerio de educación: Ley general de educación 2017.

La equidad, que proporciona a todos la oportunidad de aproximación, estabilidad y trato en una organización educativa de alta eficacia.



La inclusión, inserta a los individuos de distintas incapacidad, conjuntos colectivos aislados, alejados y sensibles, principalmente en el espacio campestre, sin discriminación de raza, creencia, degradando así a la indigencia, el rechazo y las discrepancias.

La democracia, que promociona la cortesía absoluta a los derechos humanos, autonomía de pensar y razonar, el ejemplo de la gratitud de la intensión público, que favorece a la paciencia reciproca en los vínculos de los habitantes así como la consolidación del Estado de Derecho.

### **Dimensiones de la variable liderazgo**

Rider (1998) citado por Asesoría consultoría de personal (2007) califica a los líderes en 6 tipos la cual llamaremos dimensiones.

Dimensión 1: Generativo punitivo: este líder le inquieta la productividad, es insistente y severo, es riguroso y tradicional, es desnaturalizado, no comparte el mando, celebra tan solo las actitudes estupendas, centra la aprobación en la conducta inadecuada, la tropa marcha por su presión y solo cuando se inserta al equipo además obtiene una determinación y la emite.

Dimensión 2: Generativo nutritivo: a este sujeto le hace el bien al equipo, lo alimenta, da autonomía y es generoso, se muestra paciente, se fija los progresos del equipo, persuade a su grupo de trabajo a que accedan a su firmeza, resguarda, colabora, guía y observa el modo preventivo. (p. 3)

Dimensión 3: Racional: el equipo anda a distancia o abandono, reconoce las carencias del equipo, recoge propuestas y recomendaciones, confía y admira arduamente en el equipo, es estimado, atento y asertivo y es capaz.

Dimensión 4: Emotivo libre: aquel líder realiza lo que presiente, innato, impredecible, manifiesta conmociones reales, su propósito es ser líder racional, sin embargo muestra un nivel de inestabilidad para su logro además ansía que el equipo florezca como gran sociedad familiar.

Dimensión 5: Emotivo dócil: este sujeto realiza lo que le indican, cuenta con elevado nivel de docilidad, muestra retraimiento, sensación de culpabilidad, tropieza en situaciones de depresión, otorga el compromiso a su equipo y no acepta dominio del equipo.

Dimensión 6: Emotivo indócil: el Líder realiza lo opuesto de lo solicitado por el equipo, evidencia cargas de rencor, envidia y niveles de desobediencia, es autoritario, toma distintas compostura que piensa que le favorecerá a lograr sus objetivo, ve sus propias conveniencia. Impulsividad por conseguir su logro, aprueba que el equipo tome acción de lo establecido por el alto mando, el equipo marcha por su imposición y solo cuando está presente.

#### **1.4. Fundamentación teórica de valores**

El mundo de los valores es sumamente complejo, y es necesario tocar este tema desde distintas perspectivas y enfoques.

Pérez (2008): Desde sus principios los valores se han tergiversando continuamente con el mundo y con la realidad, también el valor se asemeja al bien vivir, en donde obtiene una identificación valiosa e incondicional y con el ambiente psicológico. (p.38)

Algunas interpretaciones situacionistas han intentado superar el bloqueo existente, sin percatarse de otros puntos relevantes que vinculan el argumento de los valores:

Pérez (2008) Alude referente a los cambios psicológicos, un sujeto de valoración, son una clase importante, sin embargo no es lo suficientemente ni la única. El valor es la consecuencia de una relación de una persona que estima y una esencia de valoración. Por ende, el valor no se consigue darle un significado coherente teniendo en cuenta los requisitos de los elementos que lo definen. Los valores presentan áreas dinámicas contando que sus puntos de partida (persona, animal y objeto) no son firmes ni similares. Este término considera los requisitos

históricos, sociales, físicas o estructurales en que suscite ese vínculo entre el individuo y el objeto. Como producto de esta correlación dinámica los valores tendrá mayor peso, la realidad objetiva y en otra la acción psicológica. (p.46)

García (2005) “A pesar de, que son muchas las disciplinas que han tocado el tema, no siempre se habla el mismo idioma. Cada disciplina contribuye notables aportes para su estudio y se halla innumerables propuestas dentro de cada enfoque” (p.242)

García (2005) otras perspectivas muy distintas se menciona que “Muchos individuos descubren las respuestas a estas preguntas en un contexto económico, político, social, familiar, etc. que atraviesan los distintos grupos sociales”. (p. 240)

### **Definición de Valores**

Real Academia Española (2017) “Es el grado de interés y capacidad de acciones para complacer las exigencias u otorgar confort o agrado” (internet)

Smith & Schwartz (1997) Citado por Pérez y Espinosa (2014): Los valores son componentes esenciales de la identidad cultural y cuentan con algunas características fundamentales, iniciando con las nociones o creencias vinculadas al afecto; segundo, pertenece a los objetivos y patrones de comportamientos ansiados; tercero, se extiende a situaciones específicas; cuarto, orienta la elección o valoración de conductas, individuos y acontecimientos; y, para finalizar, están estructurados según la importancia respectiva que les asigna cada ser humano.(p. 46)

Para la Secretaria de Educación Pública (SEP) (2016) “conjunto de factores y creencias que el ser humano considera importante para su desarrollo y convivencia en armonía con sus semejantes”. (p. 5)

Marín (1990) “Es la corrección, existente, que destroza todo desprecio o desamor, provocando estima, ya que contesta a las propias necesidades de todos” (p. 172).

Gervilla (1998) “Los valores es sinónimo de una excelente actitud existente o no, anhelado por la amabilidad, el propósito es el poder de apreciación guiada de la vida”. (p.400)

### **Dimensiones de los valores**

#### Dimensión objetiva o subjetiva

Paya (1997) citado por Pérez y Espinoza (2014) Las orientaciones subjetivas son explicaciones psicológicas en la medida que aceptan que el valor tiende a depender y se basa en el ser que valora. En otras palabras, el valor se reconoce con alguna situación o período psicológico, y lo que distingue de una teoría a otras es sencillamente el tipo de la acción psicológica que se objetiva para expresar la esencia del significado del valor. (p.66) Pérez y Espinoza (2014) Las orientaciones objetivas, establece el valor con los objetos en los que se muestra. Por ello se logra entender la relación de los valores con las posesiones. Los expertos han identificados ciertas diferencias. Las condiciones primarias se ubican, al objeto propio, sin embargo, las secundarias necesitan, al menos de una persona que lo perciba. (p. 67)

#### Dimensión real/ideal

Pérez y Espinoza (2014) Se producen una discusión entre lo deseado (realidad o sustantividad) y lo deseable (concepción abstracta). Si el valor presenta concordancia únicamente con lo preciso y lo real, cabe decir, ello que nos atrae, apetecemos o nos importa en un momento determinado, sería el valor comprendido siendo las ideas incierta que prevalecen las mínimas en la presencia sintetizada y efectiva. (p.67)

#### Dimensión emocional/racional

Este tema, en principios, puede conformarse mediante las nociones o enfoques psicológicos por la inclinación emocional versus racional del valor. (p. 68)

Scheler (1942) citado por Pérez y Espinoza (2014) puso interés en el área emocional, al indicar que la esencia de los valores se genera en el instinto emocional, y no en el instinto racional, por cuanto se perciba un grado de sentimentalismo es disminuir a la razón. (p. 68)

Pérez y Espinoza (2014) Las exposiciones actuales referentes al tema opinan que el valor contiene una disposición intelectual y otro emocional. El conocimiento de valor no basta, pues si no existe un lado sentimental no se presenta la valoración. En la valoración se origina una unión del razonamiento y del sentir, de las áreas intelectual y afectivo. (p. 69)

#### Dimensión universal/relativa

Larryn (2003) citado por Pérez y Espinoza (2014) Este concepto están vinculado con la estabilidad y consistencia, tanto en el contexto o lugar como en el momento o tiempo, que no se presenta ningún condicionamiento determinada. En otro sentido, el aspecto universal tiene un valor de persistencia, en el lado que no cambiaría en el transcurso del tiempo. (p. 71)

Pérez y Espinoza (2014) “El valor necesita de integridad puesto que su propio contexto dependerá de la persona que considera importante: el valor está presente en cuestión a la estructuración mental del individuo”. (p.71)

#### Dimensión colectiva/individual

Pérez (2008) “Este concepto está vinculado con el apego individual y colectivo, se conoce principalmente que el valore es intrínseco”. (p.72)

Pérez y Espinoza (2014) “Los actos de valores tiene una estructura individual la cual permitirá organizarse, sistematizarse y orientarse con el mundo social que lo rodea”. (p.73)

### **Características de los valores**

Pérez y Espinoza (2014) A través de los rasgos individual específicos, se extrae algunas características. (p.86)

Son apetecibles o deseados por su bondad. Cada quien tiene una idea que suscita un interés o deseo de cada persona. La persona no puede ser insensible ante esta palabra importante, el valor. El concepto valor es codiciado en el lado que todos desean y por qué vale la pena por su alto grado de integridad o dignidad, aunque otras personas lo rechazan por motivos dentro d su razón. (p. 86)

Posee fuerza para orientar la vida humana. El valor siempre es seguido por el deber de cumplirlo, más que por un lado ideal. Los valores son rigurosos y ejercen un empuje sobre la libertad y voluntad de los sujetos. Éticamente hablando es una exigencia, el lado estético es un interés y en lo religioso es un pacto. Es un mandato que guía nuestra existencia a un camino u objetivo. (p.86)

Se nos presentan de forma polar. Así como existe un lado positivo siempre se encontrara un lado negativo. Por ejemplo, al gusto se opone el disgusto, el dulce a lo amargo, y el buen acto al mal acto y la justicia a la injusticia. El entendimiento de estos opuestos se basa que no son objetos, sino actitudes que se expresa, en un valor positivo y otro negativo. Esta idea nada con el propósito de no ser insensibles ante los valores a pesar que en muchos casos son rechazados. (p.87)

Categorización. En el aspecto de diversidad, refieren ser clasificados desde distintos punto de vista. Los autores que han trabajo con los valores han estructurado distintas categorizaciones por tantos criterios complejos. Se queda claro que los valores que nos han ofrecido en el transcurso de la vida, nos las mostraron en un cierto orden y manteniendo una relación. (p. 87)

Jerarquización. Los valores en absoluto son válidos, no todos tienen el mismo peso, ni siempre son armonizable. Es por ello que es imposible jerarquizarlo. Los conceptos variados sobre este tema han realizado proposición de

jerarquización, que son muy diversos. Incluso las disciplinas filosóficas muestran serios problemas. (p.87)

Infinitud. Los valores jamás se obtienen en su integridad y por ende la sensación de algunos valores nos deja insatisfechos. Es una realidad muy cercana pero se toma como conciencia que en transcurso de los tiempos se pueda perfeccionar. (p.87)

Carácter relacional. El objetivo de la filosofía, el valor tendrá un peso para cada persona y siempre será un valor, los valores no tienen importancia, hasta que un sujeto lo evalúe y actúe ante ellos. (p. 87)

### **Los valores morales**

Cortina (1996) citado por Pérez y Espinoza (2014) Estas nuevas connotaciones, según se pueden determinar, en los siguientes elementos. (p. 90)

Dependen de la libertad humana. Especifica que cada quien es libre de realizarla o no. Cualquier valor diferente, como por ejemplo, incapaz o capaz, refinado u ordinario, entre otros, es criterio de cada quien tomarlo con responsabilidad o no, pero, por el contrario, ser colaborador o no, justo o injusto, paciente o impaciente, de dependerá en lo absoluto de cada intensión del individuo. (p. 91)

Los valores morales son únicamente humanos, que no se aplica en los objetos, cosas, animales o el mundo vegetal. Cuando usamos expresiones como animal solidario o naturaleza bondadosa lo realizamos por analogía por la conducta humana. (p. 91)

Tiene pretensión de universalidad, en todo aspecto tiene sentido para todos los seres humanos. Los valores simplemente son generales. La existencia sin estos valores, la humanidad estaría en falta. El grupo social que practique estos valores crece humanitariamente, y los que no lo aplican pues desaparecerá. (p. 92)

Pérez y Espinoza (2014): La existencia ética no solamente los valores concretamente éticos, así como la disponibilidad de los individuos para ejecutar diferentes valores, sean honrosa o no, constituyendo la humanidad. En otras palabras, la iniciativa a realizar valores de interés, de salubridad, atractivos, etc. Estableciéndolos una forma integral. (p. 92)

### **Intereses y motivaciones personales**

Conforme al test de Zavic, menciona interés y valores, esta prueba es aplicada al el área de recursos humanos pero no excluye el uso en diferentes ámbitos. Bermejo, De la Rosa, Bermejo y Montaudon (2007) expone valores motivaciones y de interés que son las siguientes:

Valores motivacionales:

Moral, mantener las normas de convivencia y un adecuado comportamiento. Se determina para los cargos que uno puede desempeñar un alto nivel de valor moral, que pueda entender las reglas que establecen la familia, la sociedad y el mundo laboral, con el objetivo de actuar para bien y evitar el mal. (p. 154)

Legalidad, semejante a ser honesto. Individuo que se sincera y se honra ante los demás, ajustándose al régimen de una organización. (p.155)

Indiferencia, Deseo de incumplir. Individuo que mantiene un alto nivel de apatía. Mostrará un bajo labor a su productividad, tal vez un desgano o problemas de estado de ánimo. (p. 156)

Corrupción: interés de soborno. Individuo que le encanta, enfadar, importunar, perturbar, entre otras. Estas personas irán por el camino del soborno y pervertirá las normas que gobiernan a la humanidad, familia u otra organización. Marchará en oposición de las buenas prácticas y no obedecerá los valores morales. (p. 156)



Valores por intereses:

Económico: fuerte interés a la riqueza. Sujeto aferrada en ser calificada habilidad para adquirir bienes. Muestra una percepción del ambiente hacia los negocios y costos. (p. 158)

Político: Busca el dominio sobre otros. Estas personas muestran un perfil de ambición con el objetivo de llegar a lo más alto en una empresa. Las organización u empresas que prefieren o tiene interés a ganar dinero, los jefes o altos mandos tienden a luchar en la búsqueda de estas personas con el deseo de ganar y ser sus propios jefes. (p. 158)

Social, está enfocado o centrado en el interés por las personas. Los perfiles de gestión humano, de ciencias de la comunicación, doctores o rama de salud, entre otros, corresponden presentar este arquetipo de valores. La energía está en el cuidado real por apoyar a los individuos que lo rodea, lo cual simboliza además que serán buenos prospectos para el trabajo en equipo. (p. 159)

Religioso, respeto al que está al mando y es cuidadoso ante las regla. Esta ocupación requiere un grado alto regulatorio, petición de disciplina, orden, un repertorio conjunto de las reglas y respetos morales parecido como violaciones a la constitución o la obediencia, estas, son particularidades considerables para este perfil. (p. 160)

### **Estructura de los Valores Humanos**

Schwartz (1990) propone 10 tipologías de valores que son las siguientes (p. 25): autodirección, estímulo, hedonismo, logro, poder, seguridad, conformidad, tradición, benevolencia y universalismo.

### **Enfoque teórico humanista**

Ginger y Ginger (1993) citado por Mazadiego (2005) Menciona los “Psicólogos y profesionales del área y de otras vinculados al tema, ellos fascinados en las actitudes y capacidades humanas, realizando hincapié en la imaginación, el afecto, el desarrollo individual, la autorrealización, psicológica, entre otras.”. (p. 43)

Mazadiego (2005) en la actualidad, el enfoque psicológico humanista tiene la finalidad que el individuo experimente, vivencie sus emociones para instruirse con la posibilidad de conocerse, amarse, pueda elegir con libertad, potencialice su imaginación, su moral, integridad y su realización como desarrollo personal. (p.45)

Mazadiego (2005) “Los individuos que marchan completamente se determina por un ajuste psicológico ponderable, con un nivel de madurez alta psicológicamente, por conveniencia completa, apertura a una práctica y por una general realización”. (p. 45)

Mazadiego (2005) Estas particularidades de los individuos que marchan activamente, son fundamentales en los valores de un sujeto y su sucesión de estimación; no obstante este desarrollo es más confuso y a plazo extendido. (p. 45)

Bischof (1987) citado por Mazadiego (2005) menciona a Allport, Este estímulo que todos los individuos sanos están liberados de las inconveniencias de su pasado. Los individuos maduros que resolvieron sus valores y consiguientemente muestran evidencias exactas de los propósitos particulares, están orientadas o guiadas, por su determinación, anhelos e ambiciones o aspiraciones. (p.46)

### **Según los principios de la educación peruana**

Ministerio de educación: Ley General de Educación 2017.

Minedu (2017) La calidad, “que asevera circunstancias apropiadas para la formación completa, oportuna, sincera, maleable e intacta”. (p. 6)

Minedu (2017) “El conocimiento ambiente, que incentiva la obediencia, la protección y preservación del medio original como respaldo para el ampliación de la vida”. (p. 6)

Minedu (2017) “La imaginación y la innovación, que suscitan la elaboración de recientes saberes en los ámbitos del conocimiento, la técnica y la multiculturalidad”. (p. 6)

### **Dimensiones de la variable valores**

Schwartz (1990) propone diez tipologías de valores la cual llamaremos dimensiones, a continuación una explicación de estas tipologías: (p. 25)

Dimensión 1: Autodirección: La meta de este punto de la autonomía del pensar y el análisis. Alude a la seguridad de sí mismo así como la retribución nacida en sus inherentes habilidades tomando decisiones y actuar. (p.26)

Dimensión 2: Estímulo: “Relacionada con los obligaciones de valores de auto orientación” (p. 27). Este propósito acicate de las personas son los sentimientos, la innovación y el enfrentamiento en la vida, por sinnúmeros casos que uno puede pasar en el trascurso de su vida.

Dimensión 3: Hedonismo: procede de las necesidades de cada persona y de la satisfacción y placer. El fin o su motivo es simplemente el suceso de la adquisición del goce o retribución sensitiva para la persona misma, disfrutar el placer de la vida con mucha salud. (p. 28)

Dimensión 4: Logro o Realización: se concentra por la obtención del éxito personal, por medio de demostraciones de capacidades determinadas por los patrones de la comunidad. Según Schwartz (1990) “Las personas que logren las cualidades de persistencia, deben conseguir como exigencia previa la actuación conveniente, a esencia de la integración mutua y el trabajo colectivo sea triunfantes”. (p. 28)

Dimensión 5: Poder: que exista la buena actividad en la sociedad e incentivar a los asociados del conjunto de personas a aceptarlo, ellos consideraran y asumirán, el poder, como un valor fundamental. El punto centro del valor del poder, es lograr una clase de resultado y de reputación social, control de los individuos y de los bienes como, autoridad, patrimonio, dominio social, preservación de la figura pública, identificación social, ser influyente). (p. 29)

Dimensión 6: Seguridad: Schwartz (1990) “El objetivo o ejecución es la armonía y estabilidad en la partes social, de las relaciones y de sí misma, con el propósito

orgánico de mantenerse y prevenir las intimidaciones a su integridad”. (p. 29) Aunque este propósito es cambiante, los distintos autores apuntan que podría aspirar a un modelo, o más modelos autónomas, referente a lo personal, como, salubridad, y entre otros referente al tema y, Seguridad del estado.

Dimensión 7: Conformidad: Schwartz (1990) “Corresponde de que las personas cohiban sus preferencias antisociales con el propósito que la relación y el trabajo en sociedades que se lleven armoniosamente”. (p. 30) El objetivo es el modelo de este conformidad es limitar o disminuir actos, preferencias y posibles estímulos que posiblemente perturbar o lastimar a individuos y alterar las reglas mutuas.

Dimensión 8: Tradición: “El fin, es el obediencia, entrega, entusiasmo y la tolerancia de estas tradiciones, de cada uno de distintos rubros, religiosos y culturales”. (p. 31)

Dimensión 9: Benevolencia: Este patrón da motivo a una interpretación explicando a desde el modelo social, cual en primera instancia se encerró de tal valor. Se concentra por entusiasmo y cuidado por el bienestar del hombre a través de la interrelación cotidiana de las personas. (p. 32)

Dimensión 10: Universalismo: Este perfil vinculado con la idea de Maslow (1959), los individuos que llegan a la auto-actualización. El objetivo es entender, la apreciación, la paciencia y la protección. La intención es conseguir la convivencia de todos los individuos y de todo lo que le rodea. Esto compara con el poco foco de interés de los valores del perfil Benevolencia. (p. 33)

## **1.5. Formulación del problema**

### **Problema general**

¿Cuál es la relación entre liderazgo y valores en estudiante de tutoría de una universidad de Lima, 2017?

### **Problema específico**

¿Cuál es la relación entre la dimensión liderazgo punitivo y valores en estudiante de tutoría de una universidad de Lima, 2017?

¿Cuál es la relación entre la dimensión liderazgo nutritivo y valores en estudiante de tutoría de una universidad de Lima, 2017?

¿Cuál es la relación entre la dimensión liderazgo racional y valores en estudiante de tutoría de una universidad de Lima, 2017?

¿Cuál es la relación entre la dimensión liderazgo emotivo libre y valores en estudiante de tutoría de una universidad de Lima, 2017?

¿Cuál es la relación entre la dimensión liderazgo emotivo dócil y valores en estudiante de tutoría de una universidad de Lima, 2017?

¿Cuál es la relación entre la dimensión liderazgo emotivo indócil y valores en estudiante de tutoría de una universidad de Lima, 2017?

## **1.6. Justificación**

Este trabajo de investigación es importante porque así conoceremos los múltiples prototipos de liderazgo que serán descritos en esta exploración y los valores que prima en la población aplicada. Tendrá una aportación útil ya que nos daremos cuenta que tipos de liderazgo es la que está marcada en los estudiantes universitarios y que valores son los que frecuentemente utilizan o que son parte de su conducta. Así resolveremos problemas actuales proyectándonos a un largo plazo que es acabar con la corrupción y los antivalores así como generar buenos líderes preocupados por la sociedad. La finalidad de esta investigación es promover cursos de enseñanzas de valores, como lo hace tutoría así como iniciar escuelas de liderazgo. Hoy en la UCV existe tutoría y escuela de líderes escolar y universitario, pero no es tomado en cuenta por muchos estudiantes, docente e incluso por la misma administración, pero si le dieran mayor énfasis tendríamos y generaríamos profesionales dignos para el país, para organizaciones, o grupos sociales. Ya que se apoyaría a generar nuevas investigación relacionados a temas más humanos.

## **1.7. Hipótesis**

### **General**

La relación entre liderazgo y valores en estudiante de tutoría de una universidad de Lima, 2017.

### **Específico**

La relación entre la dimensión liderazgo punitivo y valores en estudiante de tutoría de una universidad de Lima, 2017, es directa y significativa.

La relación entre la dimensión liderazgo nutritivo y valores en estudiante de tutoría de una universidad de Lima, 2017, es directa y significativa.

La relación entre la dimensión liderazgo racional y valores en estudiante de tutoría de una universidad de Lima, 2017, es directa y significativa.

La relación entre la dimensión liderazgo emotivo libre y valores en estudiante de tutoría de una universidad de Lima, 2017, es directa y significativa.

La relación entre la dimensión liderazgo emotivo dócil y valores en estudiante de tutoría de una universidad de Lima, 2017, es directa y significativa.

La relación entre la dimensión liderazgo emotivo indócil y valores en estudiante de tutoría de una universidad de Lima, 2017, es directa y significativa.

## **1.8. Objetivos**

### **General:**

Determinar la relación entre liderazgo y valores en estudiante de tutoría de una universidad de Lima, 2017.

### **Específicos:**

Determinar la relación entre la dimensión liderazgo punitivo y valores en estudiante de tutoría de una universidad de Lima, 2017.

Determinar la relación entre la dimensión liderazgo nutritivo y valores en estudiante de tutoría de una universidad de Lima, 2017.

Determinar la relación entre la dimensión liderazgo racional y valores en estudiante de tutoría de una universidad de Lima, 2017.

Determinar la relación entre la dimensión liderazgo emotivo libre y valores en estudiante de tutoría de una universidad de Lima, 2017.

Determinar la relación entre la dimensión liderazgo emotivo dócil y valores en estudiante de tutoría de una universidad de Lima, 2017.

Determinar la relación entre la dimensión liderazgo emotivo indócil y valores en estudiante de tutoría de una universidad de Lima, 2017.

## **1.9. Marco conceptual**

### **1.9.1. Liderazgo**

El grupo de Asesoría y consultoría de personal (ACP) (2007) el líder “Es un sujeto común y corriente con una cualidad innata pero muestra elevada autoestima direccionada a un estilo de búsqueda de necesidad de éxito”. (p. 3) El líder es una persona con las mismas condiciones sin embargo su interés intrínseco la orienta a tener una meta, volverse distinto a otros, llevándolos a un nivel de satisfacción de éxito único de individuo.

### **1.9.2. Valores**

Schwartz (1992) “Son proyecciones ansiados en distintas situaciones, que reforman en jerarquía y que se usa orientadas en las situaciones de un individuo o existencia cultural”. (p. 46) Además pertenecen parte de las distintas culturas o grupos sociales, inician desde que una persona nace y le han inculcando ciertos valores, creando un patrón único de convivencia con los demás, en el tiempo cada quien va llenando su repertorio de valores según lo que más le convenga con el propósito de estar sanamente con la sociedad.

## **II. Método**



## **2.1. Paradigma de investigación**

Forner y La torre (1996) citado por Villegas y Martínez (2016) El paradigma positivista “fundamenta la investigación orientada a descubrir y explicar las leyes que rigen los fenómenos sociales” (p. 352) Esta investigación que a través de los instrumentos y teorías utilizadas se conocerá su importancia de una variable puede o no afectar a la otra variable utilizada, es decir si los estilos de liderazgo se acerca o no con los valores, pues con los instrumentos utilizados y apoyándose con la teoría de distintos autores se conocerá la relevancia.

## **2.2. Enfoque de investigación**

Enfoque cuantitativo

Para Fernández y Baptista (2014) “El enfoque Cuantitativo usa la recopilación de datos para demostrar la hipótesis, con base en la medición numérica y la comparación estadística, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías”.(p. 46)Se selecciona el enfoque cuantitativo con el propósito de recolectar datos, en primera instancia a través de los instrumentos de medición, para luego vaciarlo en el programa SPSS versión 23, y con ello realizar el estudio numérico estadístico para confirmar la hipótesis o usar una hipótesis alterna.

## **2.3. Método de investigación**

Hipotético deductivo

Menciona Brun (2013) que este método de investigación permitió “Aprobar la veracidad y falsedad de la hipótesis que no pueden indicar directamente debido a su carecer de enunciado general”. (p. 253) Cuyo regla nos admite aprobar o no la hipótesis a través de esquema organizado por motivo cual se hallará la objetividad y medirá las variables del objeto de estudio.

## **2.4. Tipo de estudio**

### Investigación Sustantiva

Refiere Sánchez y Reyes (2015) es un modelo de investigación “Responder a los problemas teóricos o sustantivos, en tal sentido, está encaminada a describir, orientar, predecir o retro decir la realidad, con lo cual se va en encuentros de principios y leyes generales que permitan organizar una teoría científica”. (p.38).En esta investigación responderá a la problemática planteada, respaldándose de las teorías ya mencionadas cabe indicar que se sitúa a explicar, orientar o retroalimentar la realidad, con ello se indagara principios o leyes que posibiliten establecer una teoría acorde a la investigación.

## **2.5. Diseño de investigación**

No experimental, con corte transversal y subtipo de diseño correlacional.

El diseño que empleamos en esta investigación es no experimental puesto que Hernández, Fernández y Baptista (2014) manifiesta que el “Estudios que se aplica sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos” (p. 152) Es decir los participantes que serán utilizados como parte de la investigación no serán sensibilizados ni se le entregara información previa sobre los temas o variables de estilos de liderazgo y valores.

Hernández, Fernández y Baptista (2014) “El diseño de corte transversal o transaccional son investigaciones que recopilan datos en un momento único”. (p. 154) Los instrumentos aplicados serán entregados a cada sujeto experimental en el mismo momento, lugar y hora, y se le entregara los dos instrumentos que se usó en esta investigación.

Es de diseño correlacional porque su finalidad según Hernández, Fernández y Baptista (2014) es “Conocer el vínculo o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto específico”. (p. 98) Es

especificar si tiene relación o no las variables propuestas por la investigación en el ambiente estudiado.

## **2.6. Identificación de variables**

### **2.6.1. Definición conceptual de liderazgo**

El grupo de Asesoría y consultoría de personal (ACP) (2007) el líder “Es un sujeto común y corriente con una cualidad innata pero muestra elevada autoestima direccionada a un estilo de búsqueda de necesidad de éxito”. (p. 3) El líder es una persona con las mismas condiciones sin embargo su interés intrínseco la orienta a tener una meta, volverse distinto a otros, llevándolos a un nivel de satisfacción de éxito único de individuo.

### **2.6.2. Definición conceptual de valores**

Schwartz (1992) “Son proyecciones ansiados en distintas situaciones, que reforman en jerarquía y que se usa orientadas en las situaciones de un individuo o existencia cultural”. (p. 46) Además pertenecen parte de las distintas culturas o grupos sociales, inician desde que una persona nace y le han inculcando ciertos valores, creando un patrón único de convivencia con los demás, en el tiempo cada quien va llenando su repertorio de valores según lo que más le convenga con el propósito de estar sanamente con la sociedad.

### **2.6.3. Definición operacional de liderazgo**

Esta variable, implica 6 dimensiones, la primera denominada generativo punitivo que consta de 6 indicadores y 4 ítems, la segunda dimensión generativo nutritivo formada por 6 indicadores y 4 ítems, la tercera dimensión racional compuesta por 6 indicadores y 4 ítems, cuarta dimensión emotivo libre conformada por 5 indicadores y 4 ítems, la quinta dimensión emotivo dócil se compone de 7 indicadores y 4 ítems y la sexta dimensión emotivo indócil se constituye de 6 indicadores y 4 ítems. Cada uno de esos ítems será valorado con un índice de rango o intervalo de 1 a 10 considerando a la valoración si la frase caracteriza o no a su conducta, corresponde a la escala ordinal.

#### **2.6.4. Definición operacional de valores**

La variable de valores involucra 10 dimensiones, la primera dimensión denominada benevolencia formada por 1 indicador y 4 ítems, la segunda dimensión universalismo consta de 1 indicador y 6 ítems, la tercera dimensión autodirección está conformada por 1 indicador y 4 ítems, cuarta dimensión estimulación constituye de 1 indicador y 3 ítems, la quinta dimensión hedonismo se compone de 1 indicador y 3 ítems, la sexta dimensión logro compuesta por 1 indicador y 3 ítems, séptima dimensión autoridad consta de 1 indicador y 3 ítems y la octava dimensión seguridad presenta 1 indicador y 5 ítems, la novena dimensión conformidad cuenta con 4 ítems y la última dimensión tradición formada por una dimensión y presenta 4 ítems. Cada uno de esos ítems será valorado con un índice de rango o intervalo de 0 a 5 considerando a la valoración si la frase caracteriza o no a su conducta, corresponde a la escala ordinal.

### 2.6.5. Operacionalización de variable de liderazgo – Tabla 1

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Rangos
Generativo punitivo	“Desagradecido”	1. ¿Criticas lo que te rodea?		
	Fija su aceptación en el comportamiento inadecuado			
	El grupo funciona por su presión y sólo cuando está presente el líder	7. ¿Te gusta amenazar?		
	Le preocupa la producción	13. ¿Eres severo(a) y exigente?		Puntajes - Categorías
	Exigente y conservador			<0 – 25> Bajo
	Toma decisión y lo anuncia	19. ¿Eres autoritario?		<26 – 40> Tendencia
	Da libertad y es generoso	2. ¿Te preocupas por los demás?	Ordinal	bajo
Generativo nutritivo	Convence a su grupo a que aceptan su decisión			<41 – 65> promedio
	Se orienta con el estilo sobreprotector			<66 – 80> tendencia
	Hace sentir bien al grupo, lo nutre	8. ¿Te agrada aconsejar y orientar?		alta
	Se siente tranquilo mientras comprueba los progresos del grupo	14. ¿Te gusta motivar e incentivar?		<81 – 100> alto
Racional	Protege – Apoya – Orienta	20. ¿Te agrada proteger y orientar?		
	Considerado, servicial y amistoso	3. ¿Confrontas con la realidad?		
	Respeto y confía en el grupo	9. ¿Te gusta analizar y orientar?		

	Capta las necesidades del grupo	15. ¿Solicitas y brindas información?
	Recibe ideas y sugerencias	
	El grupo marcha en ausencia del líder	21. ¿Tomas interés en aprender?
	Es competente	
	Hace lo que quiere	4. ¿Actúas de forma natural?
	Natural-espontáneo	10. ¿Te agrada ser entusiasta?
Emotivo libre	Expresa emociones auténticas	
	Aspira a ser líder racional, pero con cierto grado de inseguridad sobre su éxito	16. ¿Eres vivas e intuitivo?
	Desea que su grupo sea como una gran familia feliz	22. ¿Te gusta estar alegre?
	Hace lo que le dicen	5. ¿Originas conflictos sin querer?
	Grado de sumisión alto	
	No asume autoridad sobre el grupo	
Emotivo dócil	Vergüenza	11. ¿Sientes envidia por los demás?
	Cede su responsabilidad al grupo	17. ¿Te gusta culpar a las personas?
	Culpa	23. ¿Eres resentido(a)?
	Depresión	

Emotivo indócil	Hace lo contrario de lo que dicen	6. ¿Te sientes con actitud nerviosa?
	Resentimiento – Celos – rencor – grado de rebeldía	12. ¿Te gusta orientar a otros?
	Dominante (tipo caprichoso, da la contra	18. ¿Te sientes inseguro(a)?
	Ve sus propios intereses – Impulso por alcanzar la meta.	
	Adopta cualquier medida que cree lo ayudará a alcanzar sus fines	24. ¿Aceptas todo de los demás?
	Permite que el grupo actúe dentro de normas definidas por la alta dirección	

---

### 2.6.6. Operacionalización de variable de valores – Tabla 2

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Rangos
Benevolencia	Medir la preservación y engrandecimiento del bienestar de la gente con la que se está frecuentemente en contacto.	12. Es muy importante para él ayudar a la gente que le rodea. El desea cuidar el bienestar de ellos.	Ordinal	Puntaje – Categoría
		18. Es importante para él ser leal a sus amigos. Desea ayudar incondicionalmente a las personas cercanas a él.		<0 – 2> Bajo
		27. Es importante para él responder a las necesidades de otros. Trata de apoyar a aquellos que conoce.		<3 – 4> Promedio
		33. Para él es importante perdonar a la gente que le ha hecho daño. Trata de ver lo bueno en ellos y no guardarles rencor.		<5 – 6> Alto
		3. Piensa que es importante que a todos los individuos del mundo se les trate con igualdad. Cree que todos deben gozar de las mismas oportunidades en la vida.		
Universalismo	Medir la comprensión, tolerancia, apreciación y protección del bienestar de toda la gente y de la naturaleza.	8. Le es importante escuchar a las personas que son distintas a él. Incluso cuando no esté de acuerdo con ellas, desea entenderlas.		
		19. Cree firmemente que las personas deben proteger la Naturaleza. Le es importante cuidar del ambiente.		
		23. Cree que todos los habitantes de la Tierra deberían vivir en armonía. Para él es importante promover la paz entre todos los grupos del mundo.		



Autodirección	Medir la elección independiente de actos y pensamientos, creación.	<p>29. Desea que todos sean tratados con justicia, incluso las personas a las que no conoce. Le es importante proteger a los débiles de la sociedad.</p> <p>40. Es importante para él adaptarse a la naturaleza y ajustarse a ella. Cree que la gente no debería cambiar la naturaleza.</p> <p>1. Pensar nuevas ideas y ser creativo es importante para él. Le gusta hacer las cosas a su manera original.</p> <p>11. Es importante para él tomar sus propias decisiones acerca de lo que hace. Le gusta tener libertad para planear y elegir por sí mismo sus actividades.</p> <p>22. Cree que es importante interesarse en las cosas. Le gusta ser curioso y trata de entender toda clase de cosas.</p> <p>34. Es importante para él ser independiente. Le gusta confiar en sí mismo.</p> <p>6. El piensa que es importante hacer muchas cosas diferentes en la vida. Siempre busca experimentar cosas nuevas.</p>
Estimulación	Medir el estimulante, la innovación y el reto.	<p>15. Le gusta arriesgarse. Anda siempre en busca de aventuras.</p> <p>30. Le gustan las sorpresas. Gozar de una vida emocionante es importante para él.</p>

		10. Busca cualquier oportunidad para divertirse. Para él es importante realizar actividades que lo complazcan.
Hedonismo	Medir el placer y sensación grata para uno mismo.	26. Disfrutar de los placeres de la vida es importante para él. Le agrada "consentirse" a sí mismo.  37. El desea realmente disfrutar de la vida. Es muy importante para él divertirse.  4. Para él es muy importante demostrar sus habilidades. Quiere que la gente lo admire por lo que hace.
Logro	Medir el éxito personal demostrando ser competente a través de los estándares sociales.	13. Para él es importante ser una persona muy exitosa. Le gusta impresionar a la gente.  24. Piensa que es importante ser ambicioso. Desea mostrar qué tan capaz es.  32. Avanzar en la vida es importante para él. Se esfuerza en ser mejor que otros.  2. Para él es importante ser rico. Quiere tener mucho dinero y cosas caras.
Autoridad	Medir el estatuto social y prestigio, control y dominio sobre personas o recursos.	17. Juzga importante mandar e indicar a otros qué hacer. Desea que las personas hagan lo que les dice.  39. Siempre quiere ser el que toma las decisiones. Le gusta ser el líder.

Seguridad	Medir la seguridad, armonía y estabilidad social en las distintas relaciones y consigo mismo.	<p>5. Le importa vivir en un ambiente seguro. Evita cualquier cosa que pudiera poner en peligro su seguridad.</p> <p>14. Es muy importante para él que su país esté seguro. Piensa que el estado debe mantenerse alerta ante las amenazas internas y externas.</p> <p>21. Le importa que las cosas estén en orden y limpias. De plano no le gusta que las cosas estén hechas un lío.</p> <p>31. Trata firmemente de no enfermarse. Para él es muy importante mantenerse sano.</p> <p>35. Es importante para él la existencia de un gobierno estable. Le preocupa que se proteja el orden social.</p> <p>7. Cree que las personas deben hacer lo que se les dice. Opina que la gente debe seguir las reglas todo el tiempo, aun cuando nadie lo esté observando.</p>
Conformidad	Medir la restricción a las acciones, inclinaciones e impulsos, que pudieran molestar o perjudicar a otros y cumplir reglas sociales.	<p>16. Es importante para él comportarse siempre correctamente. Desea evitar hacer cosas que la gente juzgue incorrectas.</p> <p>28. Cree que siempre debe respetar a sus padres y a las personas mayores. Para él es importante ser obediente.</p> <p>36. Le es importante ser amable todo el tiempo con las personas. Trata de nunca molestar o irritar a los demás.</p>

## Tradición

Medir el respeto, compromiso y aceptación de las costumbres e ideas que la tradición cultural o la religión proveen.

9. Él piensa que es importante no pedir más de lo que ya se tiene. Cree que las personas deben hallarse satisfechas con lo que tienen.

20. La creencia religiosa es importante para él. Trata firmemente de hacer lo que su religión le demanda.

25. Cree que es mejor hacer las cosas en forma tradicional. Es importante para él conservar las costumbres que ha aprendido.

38. Para él es importante ser humilde y modesto. Trata de no llamar la atención.

---

## 2.7. Población, muestra y muestreo

### 2.7.1. Población

Hernández, Fernández y Baptista (2014) refiere que es la “Población o universo, conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones” (p. 174). En tal sentido es el conjunto total de estudiantes con los que se podría trabajar, todos ellos cuenta con determinadas características que serán útiles para esta investigación.

*Tabla – 3 Estudiante de tutoría de primer ciclo de tutoría de una universidad de lima.*

Escuela	Ciclo	Sección	Nº estudiantes matriculados	Total
	I	A	44	
Adm. Turismo y hoteleria	I	A2	46	133
	I	C	43	
	I	A	44	
Arquitectura	I	C	40	129
	I	C5	45	
Ing. Ambiental	I	A	46	92
	I	C	46	
	I	A	45	
Ing. Civil	I	A1	45	178
	I	A2	42	
	I	C	46	
	I	A	48	
	I	A2	44	
Ing. Industrial	I	C	49	282
	I	C1	48	
	I	C3	46	
	I	C4	47	
	I	A	48	
Negocios internacionales	I	A2	42	184
	I	A3	46	
	I	C	48	
Total				998

### 2.7.2. Muestra

Hernández, Fernández y Baptista (2014) mencionan que la “Muestra, es el subgrupo del universo o población del cual se recolectan los datos y que debe ser representativo de ésta” (pag. 173). Es un sub grupo de la población o universo, este grupo es representante de la población que serán tomados como sujeto de estudio para esta exploración.

La muestra se obtuvo a través de la siguiente fórmula, siendo:

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

En donde:

n = tamaño de la muestra

z = 1.96 (Nivel de confianza al 95 %)

p = 0.5

q = 0.5

N = 998

e = 0.05 (5 % de error muestral)

$$n = \frac{1.96^2(0.5)(0.5)998}{0.05^2(998 - 1) + 1.96^2(0.5)(0.5)}$$

$$n = \frac{958.4792}{0.0025 (997) + 3.8416 (0.5)(0.5)}$$

$$n = \frac{958.4792}{3.4529}$$

$$n = 278$$

Luego se aplicó la distribución de la muestra de los estudiantes según por aulas, de acuerdo al número de estudiantes, y se aplicó la siguiente fórmula:

$$S_n = SN/N * N_t$$

Donde:

N = Población total (998)

SN = Número de estudiantes (Sub población)

N<sub>t</sub> = Muestra total (278)

*Tabla 4 – Distribución de la muestra de los estudiantes según por aulas.*

Escuela	Sección	Nº Estudiantes matriculados	Muestra
ADM. TURISMO Y HOTELERIA	A	44	12
	A2	46	13
	C	43	12
ARQUITECTURA	A	44	12
	C	40	11
	C5	45	13
ING. AMBIENTAL	A	46	13
	C	46	13
ING. CIVIL	A	45	13
	A1	45	13
	A2	42	12
ING. INDUSTRIAL	C	46	13
	A	48	13
	A2	44	12
	C	49	14
	C1	48	13
	C3	46	13
	C4	47	13
NEGOCIOS INTERNACIONALES	A	48	13
	A2	42	12
	A3	46	13
	C	48	13
Total		998	278

### **2.7.3. Muestreo**

Muestreo probabilístico y aleatorio simple.

Probabilística, refiere Hernández, Fernández y Baptista (2014) que el “Subgrupo de la población en el que todos los elementos tienen la misma posibilidad de ser elegidos” (p. 175). En otras palabras el subgrupo de la población o universo tendrán toda la facultad de ser elegidos, no se discrimina por ningún motivo a ningún participante.

Aleatorio simple, ya que Alvin y Randal (2007) citado por Valderrama, Moreno y Uzcategui (2015) menciona que “Es aquella en la que cada combinación posible de elementos en la población tiene una oportunidad igual de constituir la muestra”. (p. 125) Cada una de la selección aleatoria en los sujetos que están dentro de la población, tendrán las mismas conveniencia para ser consideradas en la muestra.

### **2.8. Técnicas e instrumentos de recolección de datos Instrumento de medición**

Hernández, Fernández y Baptista (2014) hace referente que es el “Recurso que utiliza el investigador para registrar información o datos sobre las variables que tiene en mente” (p. 199). Son materiales que se maneja con el objetivo de reconocer información con datos sobre la variable que se quiere estudiar.

### **Test**

American Psychological Association, (2006) citado por International test commission (2014): Como procedimientos o métodos que “evalúan la presencia de un factor o fenómeno que comprende un conjunto de ítems o preguntas, estímulos o tareas que se puntúan de forma estandarizada y se utilizan para examinar y posiblemente evaluar las diferencias individuales en aptitudes, habilidades, competencias, disposiciones, actitudes, o emociones”. (p. 3)



Se desarrollara por medio cuantitativo dando una puntuación a cada ítems o preguntas y al finalizar se examinara los posibles resultados de cada sujeto, dando distintas aptitudes.

#### Ficha técnica de liderazgo

- Nombre: Escala de Liderazgo Organizacional
- Autores: Equipo de Asesoría y Consultoría de Personal (ACP) 1998
- Adaptado por Equipo de Asesoría y Consultoría de Personal (ACP) 2007
- Significación: Esta variable, implica 6 dimensiones, la primera denominada Generativo Punitivo que consta de 6 indicadores y 4 ítems, la segunda dimensión Generativo Nutritivo formada por 6 indicadores y 4 ítems, la tercera Dimensión Racional compuesta por 6 indicadores y 4 ítems, cuarta dimensión Emotivo Libre conformada por 5 indicadores y 4 ítems, la quinta dimensión Emotivo Dócil se compone de 7 indicadores y 4 ítems y la sexta dimensión Emotivo Indócil se constituye de 6 indicadores y 4 ítems. Cada uno de esos ítems será valorado con un índice de rango o intervalo de 1 a 10 considerando a la valoración si la frase caracteriza o no a su conducta, corresponde a la escala ordinal.
- Administración: Se puede administrarse de forma individual o en grupo incluso puede autoaplicarse.
- Duración: No presenta tiempo límite, sin embargo el tiempo promedio de duración de la Escala es de 15 minutos aproximadamente, la cual quiere decir que por dimensión oscila entre 2 a 3 minutos.
- Aplicación: el ámbito propio de aplicación es organizacional, y de edades de 18 a más independientemente su grado de instrucción.
- Puntuación: Para determinar el tipo de Líder, sume los valores según indican los cuadros del protocolo luego a éste valor multiplíquelo por la constante 2.5. Aquel que indique mayor porcentaje, corresponde al tipo de Liderazgo del sujeto evaluado.

*Tabla – 5 Baremos de la variable liderazgo*

<b>Variable / dimensión</b>	<b>Bajo</b>	<b>Tendencia baja</b>	<b>Promedio</b>	<b>Tendencia alta</b>	<b>Alto</b>
Liderazgo	0 a 25	26 a 40	41 a 65	66 a 80	81 a 100
Generativo punitivo	0 a 25	26 a 40	41 a 65	66 a 80	81 a 100
Generativo nutritivo	0 a 25	26 a 40	41 a 65	66 a 80	81 a 100
Racional	0 a 25	26 a 40	41 a 65	66 a 80	81 a 100
Emotivo libre	0 a 25	26 a 40	41 a 65	66 a 80	81 a 100
Emotivo dócil	0 a 25	26 a 40	41 a 65	66 a 80	81 a 100
Emotivo indócil	0 a 25	26 a 40	41 a 65	66 a 80	81 a 100

Fuente: Base de datos

#### Ficha técnica de Valores

- Nombre: Escala de Valores de Schwartz (PVQ)
- En ingles, Portrait Values Questionnaire
- Autores: Schwartz
- Adaptado por: Ecurra, 2003
- Significación: La variable de valores involucra 10 dimensiones, la primera dimensión denominada Benevolencia formada por 1 indicador y 4 ítems, la segunda dimensión Universalismo consta de 1 indicador y 6 ítems, la tercera dimensión Autodirección está conformada por 1 indicador y 4 ítems, cuarta dimensión Estimulación constituye de 1 indicador y 3 ítems, la quinta dimensión Hedonismo se compone de 1 indicador y 3 ítems, la sexta dimensión Logro compuesta por 1 indicador y 3 ítems, séptima dimensión Autoridad consta de 1 indicador y 3 ítems y la octava dimensión Seguridad presenta 1 indicador y 5 ítems, la novena dimensión Conformidad cuenta con 4 ítems y la última dimensión Tradición formada por una dimensión y presenta 4 ítems. Cada uno de esos ítems será valorado con un índice de rango o intervalo de 0 a 5 considerando a la valoración si la frase caracteriza o no a su conducta, corresponde a la escala ordinal.
- Administración: Se puede administrar individual o colectivamente inclusive puede autoaplicarse.

- Duración: No tiene tiempo límite, sin embargo un promedio de duración del test es de 15 minutos aproximadamente, la cual quiere decir que por dimensión oscila entre 1 a 2 minutos.
- Aplicación: de escolares de quinto de secundaria en adelante.
- Puntuación: La escala utilizada tiene las siguientes puntuaciones: se parece mucho a mí, es como yo, se parece algo a mí, se parece poco a mí, no se parece a mí y no se parece nada a mí. Para obtener su puntuación personal en cada tipología, sume las calificaciones que haya asignado a la preguntas asociadas a cada tipología y posteriormente divida el resultado entre el número que aparece en la última columna. Por ejemplo para obtener su puntuación en Benevolencia basta con sumar sus calificaciones en las preguntas 12, 18, 27 y 33 y dividir el resultado entre 4.

*Tabla – 6 Baremos de la variable valores*

<b>Variable / dimensión</b>	<b>Bajo</b>	<b>Promedio</b>	<b>Alto</b>
Valores	De 3 a menos	De más de 3 a 5	Más de 5
Benevolencia	De 3 a menos	De más de 3 a 5	Más de 5
Universalismo	De 3 a menos	De más de 3 a 5	Más de 5
Autodirección	De 3 a menos	De más de 3 a 5	Más de 5
Estimulación	De 3 a menos	De más de 3 a 5	Más de 5
Hedonismo	De 3 a menos	De más de 3 a 5	Más de 5
Logro	De 3 a menos	De más de 3 a 5	Más de 5
Autoridad	De 3 a menos	De más de 3 a 5	Más de 5
Seguridad	De 3 a menos	De más de 3 a 5	Más de 5
Conformidad	De 3 a menos	De más de 3 a 5	Más de 5
Tradición	De 3 a menos	De más de 3 a 5	Más de 5

Fuente: Base de datos

## **2.9. Confiabilidad y Validación**

### **2.9.1. Confiabilidad**

Nos aclara Hernández Fernández, Baptista (2014) que “La confiabilidad de un instrumento de medición “se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales” (p. 200). Dicho de otro modo es el nivel de confiabilidad que tiene el instrumento que si se aplica a un individuo en un momento

determinado dará un resultado y si se le aplica en otro momento arrojará el mismo resultado.

**Variable: “Estilo de liderazgo”**

De la tabla 7, se contempla que el valor Alfa de Cronbach para calcular el tipo de liderazgo es en general buena, significando así, que la herramienta utilizada cuenta con una buena fiabilidad y coherencia interna.

Así mismo, se contempla el Alfa de Cronbach en las dimensiones generativo punitivo y emotivo dócil, donde presentan niveles bajos de fiabilidad, en las dimensiones emotivo libre e indócil presentan niveles aceptables de fiabilidad, mientras que en las dimensiones generativo nutritivo y racional presentan niveles de fiabilidad buenos. Por lo que se sugiere la revisión del contenido de las dimensiones.

*Tabla – 7 Análisis de fiabilidad del estilo de liderazgo*

<b>Variable / dimensión</b>	<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N de elementos</b>
<i>Tipos de liderazgo</i>	<i>,843</i>	<i>24</i>
Generativo punitivo	0,427	4
Generativo nutritivo	0,780	4
Racional	0,746	4
Emotivo libre	0,548	4
Emotivo indócil	0,510	4
Emotivo dócil	0,480	4
el1	,841	
el2	,834	
el3	,832	
el4	,838	
el5	,845	
el6	,842	

el7	,841
el8	,831
el9	,825
el10	,840
el11	,840
el12	,828
el13	,829
el14	,825
el15	,823
el16	,831
el17	,846
el18	,849
el19	,842
el20	,829
el21	,838
el22	,843
el23	,854
el24	,838

---

Fuente: Base de datos piloto

### **Variable: Perfil de valores personales**

De la tabla 8, se percibe que el valor Alfa de Cronbach para medir el Perfil de valores personales es en general buena, significando así, que el instrumento utilizado presenta una buena fiabilidad y coherencia interna.

Así mismo, se observa el Alfa de Cronbach en las diez dimensiones, donde la dimensión tradición, benevolencia y universalismo presentan niveles bajos de fiabilidad, significando así que el instrumento para dichas dimensiones no es fiable, mientras que el resto de las dimensiones son aceptables sus niveles de fiabilidad, por lo que se sugiere su revisión minuciosa.

*Tabla – 8 Análisis de fiabilidad del Perfil de valores personales*

<b>Variable / dimensión</b>	<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N de elementos</b>
<b><i>Perfil de valores personales</i></b>	<b><i>,867</i></b>	<b><i>40</i></b>
Benevolencia	0,410	4
Universalismo	0,419	6
Autodirección	0,628	4
Estimulación	0,636	3
Hedonismo	0,643	3
Logro	0,686	4
Autoridad	0,521	3
Seguridad	0,586	5
Conformidad	0,556	4
Tradicición	0,390	4
pvp1	,864	
pvp2	,854	
pvp3	,865	
pvp4	,866	
pvp5	,864	
pvp6	,864	
pvp7	,862	
pvp8	,872	
pvp9	,870	
pvp10	,861	
pvp11	,867	
pvp12	,865	
pvp13	,862	
pvp14	,867	
pvp15	,863	
pvp16	,863	
pvp17	,865	
pvp18	,869	
pvp19	,865	
pvp20	,861	
pvp21	,860	
pvp22	,862	
pvp23	,862	
pvp24	,861	
pvp25	,865	
pvp26	,860	

pvp27	,868
pvp28	,865
pvp29	,866
pvp30	,862
pvp31	,865
pvp32	,862
pvp33	,871
pvp34	,863
pvp35	,862
pvp36	,868
pvp37	,859
pvp38	,869
pvp39	,861
pvp40	,862

---

Fuente: Base de datos piloto

### 2.9.2. Validez

Hernández, Fernández y Baptista (2014) nos menciona que la validez “es el grado en que un instrumento en verdad mide la variable que se busca medir” (p. 200). Dicho de otra manera, es el nivel del instrumento que mostrara veracidad midiendo la variable que se desea medir, es decir que la herramienta es confiable para evaluar una variable.

### Análisis factorial

Hair, Anderson, Tatham, y Black (1999) “El análisis factorial busca y define las construcciones fundamentales o dimensiones que se supone sirven de base para las variables originales” (p.83).

### Variable: “Estilo de liderazgo”

El análisis factorial para medir el estilo de liderazgo por intermedio de sus 24 ítems distribuidos en 7 factores o dimensiones subyacentes, presenta una varianza del 73.574% (ver tabla 9), es decir que el cuestionario es bueno ya que explica la variabilidad del estilo de liderazgo en un 73.574% y siendo el restante 26,426% explicado por otros factores (características) no incluidos en el cuestionario.

Así mismo, el primer factor explica el 24.991% de la variabilidad del estilo de liderazgo, el factor 2 explica el 11.562%, el factor 3 explica el 8.084%, el factor 4 explica

el 7.772%, el factor 5 explica el 7.627%, el factor 6 explica el 7.110% y finalmente el factor 7 aporta con la explicación de la variabilidad del estilo de liderazgo en un 6.429%, que en suma los 7 factores encontrados explican un total de 73.574% de la variabilidad del estilo de liderazgo.

*Tabla – 9 Análisis de la varianza total explicada del estilo de liderazgo*

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de extracción de cargas al cuadrado			Sumas de rotación de cargas al cuadrado		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	6,918	28,825	28,825	6,918	28,825	28,825	5,998	24,991	24,991
2	3,017	12,569	41,393	3,017	12,569	41,393	2,775	11,562	36,553
3	2,028	8,449	49,843	2,028	8,449	49,843	1,940	8,084	44,637
4	1,734	7,227	57,070	1,734	7,227	57,070	1,865	7,772	52,408
5	1,483	6,178	63,248	1,483	6,178	63,248	1,830	7,627	60,035
6	1,344	5,600	68,848	1,344	5,600	68,848	1,706	7,110	67,145
7	1,134	4,726	73,574	1,134	4,726	73,574	1,543	6,429	73,574
8	,969	4,039	77,613						
9	,924	3,850	81,463						
10	,753	3,136	84,599						
11	,627	2,612	87,210						
12	,585	2,437	89,647						
13	,575	2,394	92,041						
14	,392	1,635	93,676						
15	,338	1,407	95,083						
16	,276	1,149	96,233						
17	,222	,924	97,156						
18	,165	,689	97,846						
19	,141	,588	98,433						
20	,131	,545	98,978						
21	,104	,434	99,412						



22	,057	,239	99,651
23	,045	,188	99,839
24	,039	,161	100,00
			0

Fuente: Base de datos piloto

De la tabla 9 se observa que 13 ítems del total de 24 ítems son las que presentan problemas en la comprensión de las preguntas (ítems con dos o más colores en su fila correspondiente, por ejemplo el ítem 2, 3, etc) que puede ser a causa de: preguntas muy generales, preguntas que carecen de claridad, entre otros problemas. Por otro lado, los 10 ítems restantes no presentan problemas de comprensión en las preguntas (ítems con un sólo color en su fila correspondiente, por ejemplo el ítem 1, 7, etc.)

Tabla – 10 Matriz de Componentes sobre el estilo de liderazgo

Ítem	Componente o dimensión subyacente						
	1	2	3	4	5	6	7
el1		,710					
el2	,548					,563	
el3	,315				,554		
el4	,302			-,573			
el5		,478	,558	-,324			-,409
el6		,686			-,328		
el7		,738					
el8	,660			,568			
el9	,755	,463					
el10	,426		-,769				
el11		,625				,551	
el12	,849						
el13	,711				,401		
el14	,770						
el15	,789					,341	
el16	,754						
el17			,813				
el18				,776			
el19					,726		
el20	,886						
el21	,505						,564

el22			,864
el23	,381	,745	
el24			,785

Fuente: Base de datos piloto

Los ítems a mejorar por presentar ambigüedades, duplicidad de preguntas o ser preguntas genéricas son: 2, 3, 4, 5, 6, 8, 9, 10, 11, 13, 15, 21 y 23 por estar en dos o más columnas de las dimensiones subyacentes.

Algunas mejoras sugeridas a los ítems observados, por ejemplo:

- Ítem 3 “*Confrontas con la realidad*”, mejorar, ya que no precisa que es lo que confronta con la realidad.
- Ítem 6 “*Te sientes con actitud nerviosa*”, sería necesario especificar la situación en sentirse con actitud nerviosa.
- Ítem 9 “*Te gusta analizar y orientar*”, mejorar, ya orientar se repite en la pregunta anterior, lo de analizar, sería bueno especificar analizar qué?

Tabla – 11 Análisis de adecuación al análisis factorial del estilo de liderazgo

Estadístico		Valor
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,616
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado gl	570.778
	Sig.	,000

Fuente: Base de datos piloto

La medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin permite comparar los coeficientes de correlación observados con la magnitud de los coeficientes de correlación parcial. Así, valores pequeños de KMO = 0.616 indican que el análisis factorial puede ser una buena idea, dado que las correlaciones entre los pares de ítems pueden ser explicadas por otros ítems (es decir presentan factores comunes), así

mismo, indican que debe utilizarse el análisis factorial con los datos muestrales que se están utilizando.

Por otro lado, la Prueba de esfericidad de Bartlett (Chi-cuadrado aproximado = 570.778g.l. = 276, Sig. = 0.000) indica que los ítems se encuentran correlacionadas entre sí y son significativas, y por ende el modelo factorial es pertinente.

En general se recomienda mejorar los ítems considerados, sobre todo ser bien específicos o especificar las situaciones deseadas en el estudio.

### **Variable: “Perfil de valores personales”**

El análisis factorial para medir el perfil de valores personales por intermedio de sus 40 ítems distribuidos en 11 factores o dimensiones subyacentes, presenta una varianza del 78.796% (ver tabla 11), es decir que el cuestionario es bueno ya que explica la variabilidad del perfil de valores personales en un 78.796% y siendo el restante 21.204% explicado por otros factores (características) no incluidos en el cuestionario.

Así mismo, el primer factor explica el 9.652% de la variabilidad del perfil de valores personales, el factor 2 explica el 9.196%, el factor 3 explica el 7.860%, el factor 4 explica el 7.185%, el factor 5 explica el 6.602%, el factor 6 explica el 6.084%, el factor 7 explica el 5.606%, el factor 8 explica el 5.586%, el factor 9 explica el 5.370%, el factor 10 explica el 5.334% , el factor 11 explica el 5.291% y finalmente el factor 12 aporta con la explicación de la variabilidad del perfil de valores personales en un 5.029%, que en suma los 11 factores encontrados explican un total de 78.796% de la variabilidad del perfil de valores personales.

*Tabla – 12 Análisis de la varianza total explicada del perfil de valores personales*

Com pon ente	Autovalores iniciales			Sumas de extracción de cargas al cuadrado			Sumas de rotación de cargas al cuadrado		
	Total	% de varianza	% acumu lado	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	7,590	18,975	18,975	7,590	18,975	18,975	3,861	9,652	9,652
2	3,408	8,519	27,494	3,408	8,519	27,494	3,678	9,196	18,848
3	2,940	7,349	34,843	2,940	7,349	34,843	3,144	7,860	26,708
4	2,853	7,132	41,975	2,853	7,132	41,975	2,874	7,185	33,893
5	2,673	6,682	48,657	2,673	6,682	48,657	2,641	6,602	40,496
6	2,160	5,400	54,057	2,160	5,400	54,057	2,433	6,084	46,579
7	2,045	5,112	59,169	2,045	5,112	59,169	2,242	5,606	52,186
8	1,956	4,891	64,060	1,956	4,891	64,060	2,235	5,586	57,772
9	1,823	4,559	68,618	1,823	4,559	68,618	2,148	5,370	63,142
10	1,509	3,772	72,391	1,509	3,772	72,391	2,134	5,334	68,476
11	1,380	3,450	75,840	1,380	3,450	75,840	2,117	5,291	73,767
12	1,182	2,956	78,796	1,182	2,956	78,796	2,012	5,029	78,796
13	,993	2,483	81,279						
14	,905	2,261	83,541						
15	,888	2,219	85,760						
16	,760	1,900	87,660						
17	,599	1,496	89,156						
18	,567	1,417	90,573						
19	,534	1,336	91,909						
20	,513	1,282	93,191						
21	,442	1,106	94,296						
22	,389	,971	95,268						
23	,340	,849	96,117						
24	,302	,754	96,871						
25	,267	,666	97,537						
26	,191	,477	98,014						
27	,177	,444	98,458						
28	,140	,349	98,807						
29	,119	,298	99,104						
30	,107	,267	99,372						
31	,079	,198	99,569						
32	,055	,137	99,707						
33	,043	,108	99,815						

34	,032	,079	99,894
35	,026	,064	99,958
36	,009	,024	99,982
37	,006	,015	99,996
38	,001	,003	99,999
39	,000	,001	100,000
40	-	-	0
	4,212E-17	-1,053E-16	100,000
			0

Fuente: Base de datos piloto

De la tabla 12 se observa que 25 ítems del total de 40 ítems son las que presentan problemas en la comprensión de las preguntas (ítems con dos o más colores en su fila correspondiente, por ejemplo el ítem 1, 2, etc) que puede ser a causa de: preguntas muy generales, preguntas que carecen de claridad, entre otros problemas. Por otro lado, los 15 ítems restantes no presentan problemas de comprensión en las preguntas (ítems con un sólo color en su fila correspondiente, por ejemplo el ítem 3, 5, etc.)

Tabla – 13 Matriz de Componentes sobre el perfil de valores personales

Ítem	Componente o dimensión subyacente											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
pvp1	,737								,367			
pvp2	,328	,440	,305	,366								
pvp3				,857								
pvp4								,694				,348
pvp5												,821
pvp6	,475					,497						,308
pvp7		,721										
pvp8					,785							
pvp9	-,311		,452				-,373		-,412			
pvp10	,385					,619						
pvp11						,835						
pvp12	,438			,347							,531	
pvp13	,377	,532			-,494							



refiere a la forma original de las cosas que hace o la originalidad de la persona en hacer algo.

- Ítem 4“Para él es muy importante demostrar sus habilidades. Quiere que la gente lo admire por lo que hace”, mejorar, ya que presenta dos oraciones que no necesariamente estén asociadas.
- Ítem 19“Cree firmemente que las personas deben proteger la Naturaleza. Le es importante cuidar del ambiente”, mejorar, ya que presenta doble afirmación.

Por otro lado, no se presenta la medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin ni la Prueba de esfericidad de Bartlett, debido a que el tamaño de muestra es la misma cantidad que los ítems evaluados.

En general se recomienda mejorar los ítems considerados en cada dimensión ya que en cada una de ellas deben medir lo que se está buscando, siendo claros y específicos, sin redundar frases en cada ítem considerado, es decir, sólo considerar una oración o afirmación, o si se considera dos oraciones, éstas deben estar enlazados o muy relacionados, para que la ocurrencia de una lleve a la ocurrencia de la otra.

## **2.10. Procedimiento de recolección de datos**

Para Recolectar los datos, se utilizó dos instrumentos el Escala de Liderazgo Organizacional (ELO) y Escala de Valores de Schwartz (PVQ), la cual serán entregados a los estudiantes de cada aula y cada turno de tutoría en la universidad Cesar Vallejo de Lima Norte, 2017. Luego determinar se les informara el motivo de la investigación.

## **2.11. Método de análisis de datos**

Para el análisis de los datos se utilizara el paquete estadístico SPSS versión 23, para la confiabilidad de los instrumentos se utilizara el Alpha de Cronbach por que el índice y el rango corresponden a la escala ordinal.

Para la normalidad se utilizará Holmogrow porque la muestra está constituida por más de 100 sujetos según lo establecido.

Si los datos son normales se utilizará R Pearson y si son no normales se utilizará RHO spearman.

### **2.12. Consideraciones éticas**

El presente estudio de investigación corresponde a mi autoría, se respeta la cita referente de los autores nominados. La veracidad de los datos corresponde a los sujetos de la muestra.



### **III. Resultados**

### 3.1. Descripción

Tabla – 14 Liderazgo en estudiante de tutoría de una universidad de Lima, 2017

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0%
Tendencia baja	4	1%
Promedio	201	72%
Tendencia alta	71	26%
Alto	2	1%
<b>Total</b>	<b>278</b>	<b>100%</b>

Fuente: Cuestionarios aplicados a los estudiantes

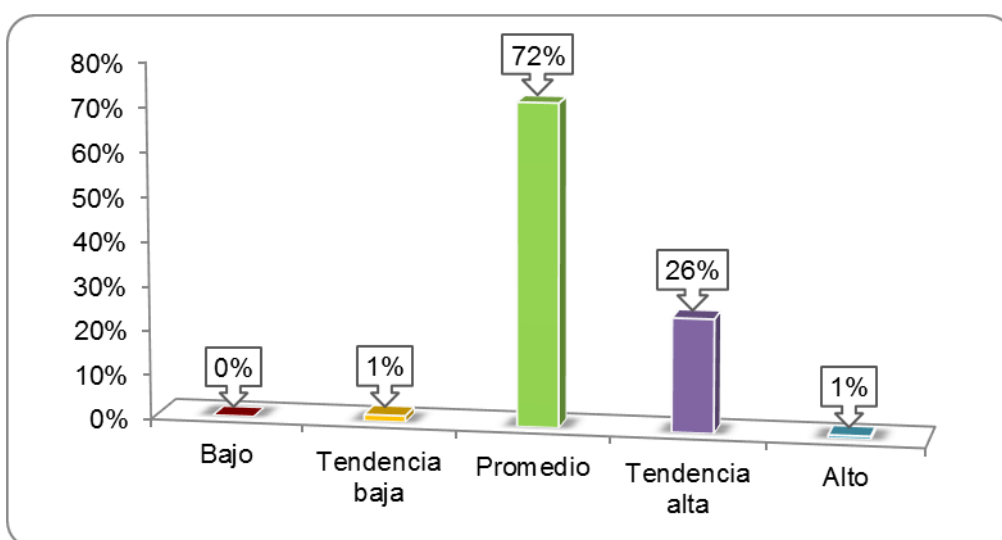


Figura 14. Liderazgo en estudiante de tutoría de una universidad de Lima, 2017

De la tabla y figura 14, se observa que el 72% de los estudiante de tutoría de una universidad de Lima, presentan un nivel promedio de liderazgo, mientras que el 1% de los mismos presentan un nivel alto de liderazgo.

Tabla – 15 Liderazgo generativo punitivo en estudiante de tutoría de una universidad de Lima, 2017

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	47	17%
Tendencia baja	82	29%
Promedio	129	46%
Tendencia alta	19	7%
Alto	1	0%
<b>Total</b>	<b>278</b>	<b>100%</b>

Fuente: Cuestionarios aplicados a los estudiantes

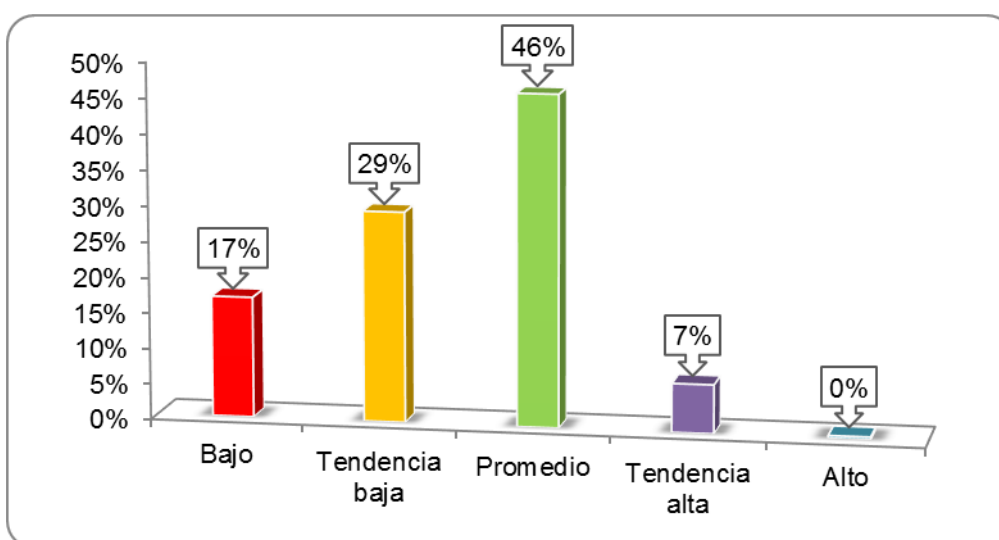


Figura 15. Liderazgo generativo punitivo en estudiante de tutoría de una universidad de Lima, 2017

De la tabla y figura 15, se observa que el 46% de los estudiante de tutoría de una universidad de Lima, presentan un nivel promedio de liderazgo generativo punitivo, mientras que el 7% de los mismos presentan un nivel con tendencia alta de liderazgo generativo punitivo.

Tabla – 16 Liderazgo generativo nutritivo en estudiante de tutoría de una universidad de Lima, 2017

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	7	3%
Tendencia baja	13	5%
Promedio	49	18%
Tendencia alta	99	36%
Alto	110	40%
<b>Total</b>	<b>278</b>	<b>100%</b>

Fuente: Cuestionarios aplicados a los estudiantes

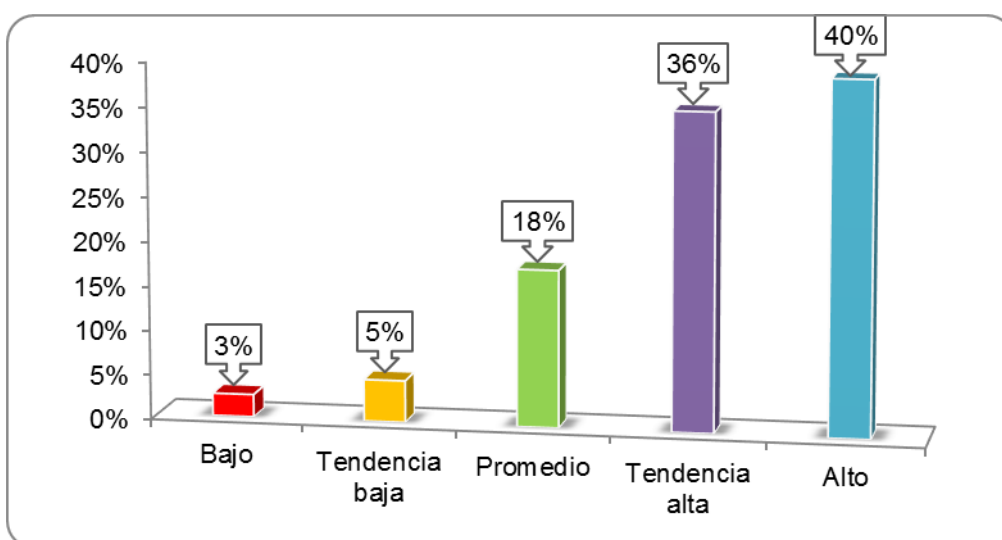


Figura 16. Liderazgo generativo nutritivo en estudiante de tutoría de una universidad de Lima, 2017

De la tabla y figura 16, se observa que el 40% de los estudiante de tutoría de una universidad de Lima, presentan un nivel alto de liderazgo generativo nutritivo, mientras que el 3% de los mismos presentan un nivel bajo de liderazgo generativo nutritivo.

Tabla – 17 Liderazgo racional en estudiante de tutoría de una universidad de Lima, 2017

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	4	1%
Tendencia baja	8	3%
Promedio	39	14%
Tendencia alta	107	38%
Alto	120	43%
<b>Total</b>	<b>278</b>	<b>100%</b>

Fuente: Cuestionarios aplicados a los estudiantes

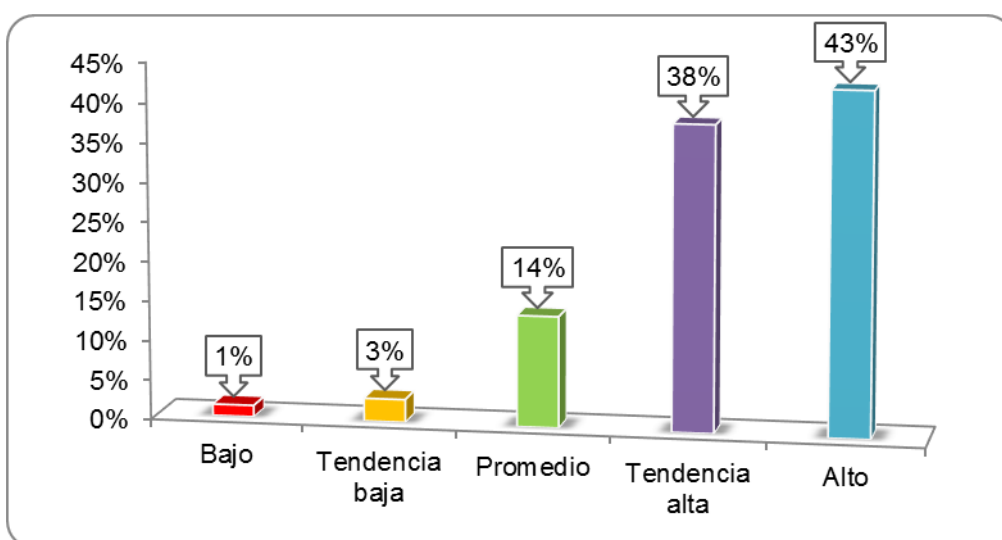


Figura 17. Liderazgo Racional en estudiante de tutoría de una universidad de Lima, 2017

De la tabla y figura 17, se observa que el 43% de los estudiante de tutoría de una universidad de Lima, presentan un nivel alto de liderazgo racional, mientras que el 1% de los mismos presentan un nivel bajo de liderazgo racional.

Tabla – 18 Liderazgo Emotivo libre en estudiante de tutoría de una universidad de Lima, 2017

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	8	3%
Tendencia baja	1	0%
Promedio	44	16%
Tendencia alta	81	29%
Alto	144	52%
<b>Total</b>	<b>278</b>	<b>100%</b>

Fuente: Cuestionarios aplicados a los estudiantes

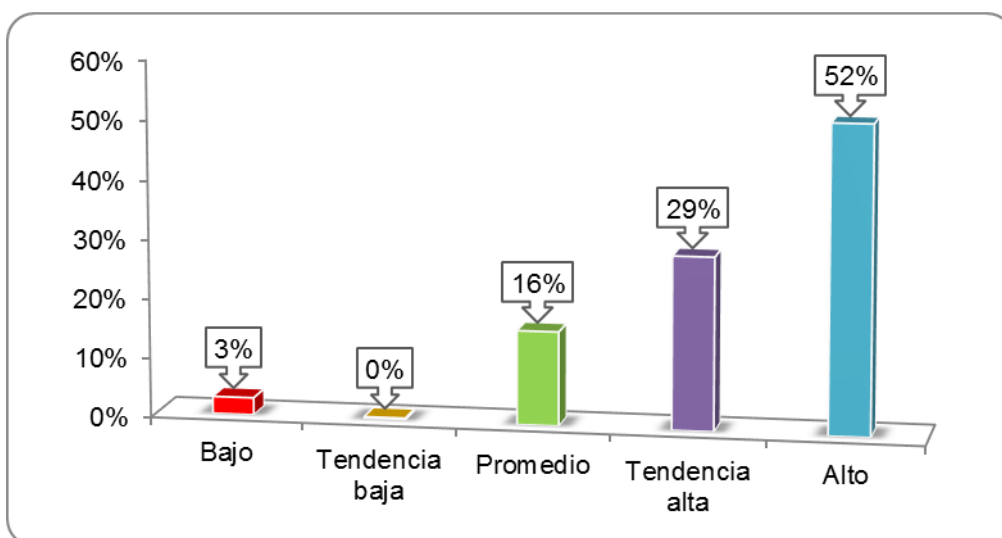


Figura 18. Liderazgo Emotivo libre en estudiante de tutoría de una universidad de Lima, 2017

De la tabla y figura 18, se observa que el 52% de los estudiante de tutoría de una universidad de Lima, presentan un nivel alto de liderazgo emotivo libre, mientras que el 1% de los mismos presentan un nivel bajo de liderazgo emotivo libre.

Tabla – 19 Liderazgo Emotivo dócil en estudiante de tutoría de una universidad de Lima, 2017

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	76	27%
Tendencia baja	82	29%
Promedio	106	38%
Tendencia alta	12	4%
Alto	2	1%
<b>Total</b>	<b>278</b>	<b>100%</b>

Fuente: Cuestionarios aplicados a los estudiantes

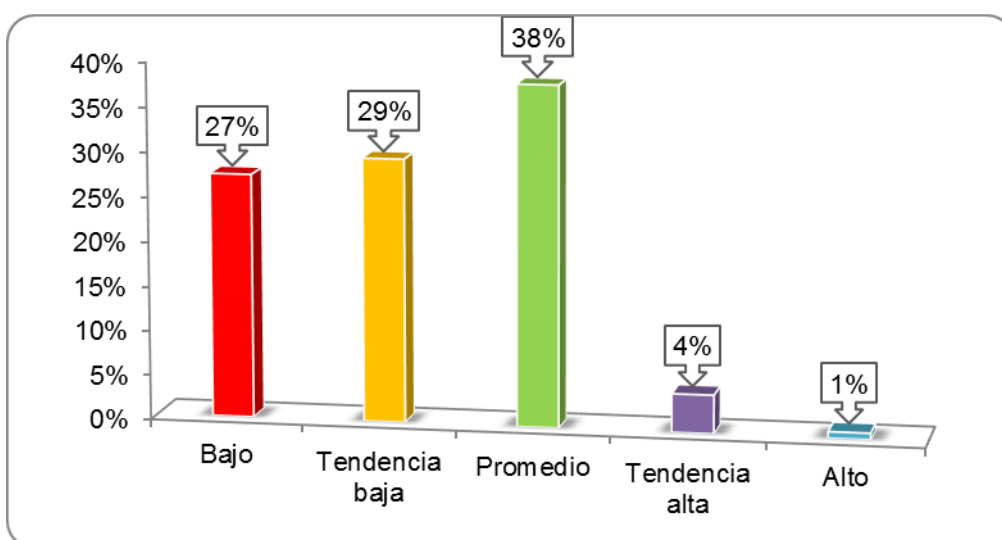


Figura 19. Liderazgo Emotivo dócil en estudiante de tutoría de una universidad de Lima, 2017

De la tabla y figura 19, se observa que el 38% de los estudiante de tutoría de una universidad de Lima, presentan un nivel promedio de liderazgo emotivo dócil, mientras que el 1% de los mismos presentan un nivel alto de liderazgo emotivo dócil.

Tabla – 20 Liderazgo Emotivo indócil en estudiante de tutoría de una universidad de Lima, 2017

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	8	3%
Tendencia baja	38	14%
Promedio	175	63%
Tendencia alta	47	17%
Alto	10	4%
<b>Total</b>	<b>278</b>	<b>100%</b>

Fuente: Cuestionarios aplicados a los estudiantes

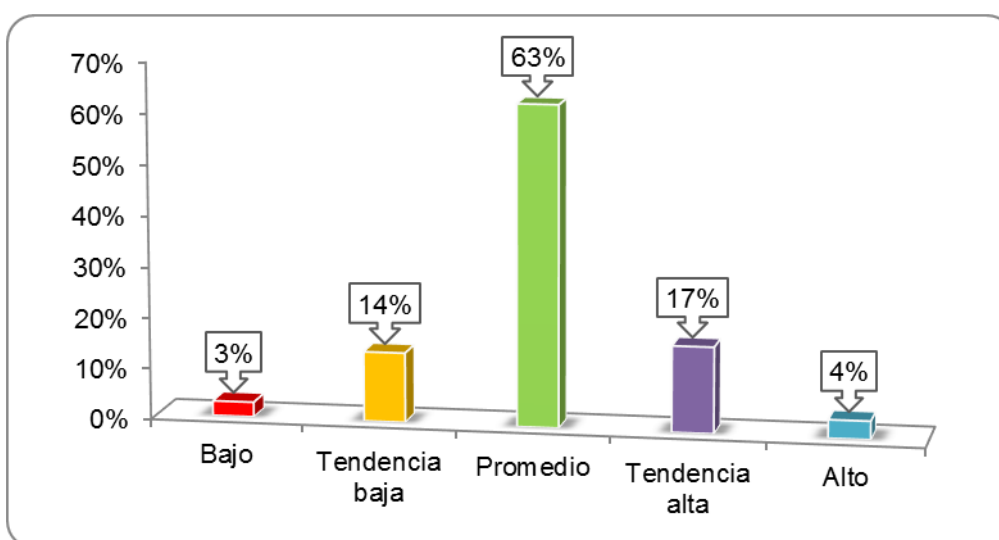


Figura 20. Liderazgo Emotivo indócil en estudiante de tutoría de una universidad de Lima, 2017

De la tabla y figura 20, se observa que el 63% de los estudiante de tutoría de una universidad de Lima, presentan un nivel promedio de liderazgo emotivo indócil, mientras que el 3% de los mismos presentan un nivel bajo de liderazgo emotivo indócil.



Tabla – 21 Valores en estudiante de tutoría de una universidad de Lima, 2017

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	1	0%
Moderado	267	96%
Alto	10	4%
<b>Total</b>	<b>278</b>	<b>100%</b>

Fuente: Cuestionarios aplicados a los estudiantes

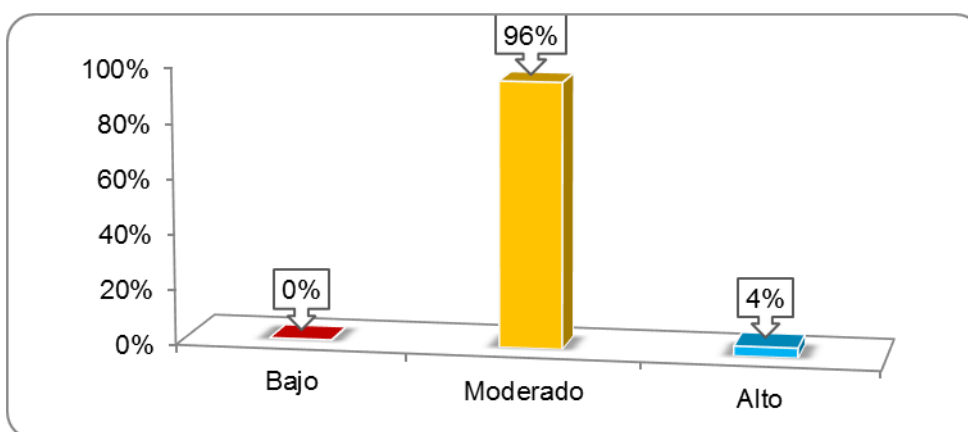


Figura 21. Valores en estudiante de tutoría de una universidad de Lima, 2017

De la tabla y figura 21, se observa que el 96% de los estudiante de tutoría de una universidad de Lima, presentan un nivel moderado de valores, mientras que el 4% de los mismos presentan un nivel alto de valores.

Tabla – 22 Benevolencia como valor en estudiante de tutoría de una universidad de Lima, 2017

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	6	2%
Moderado	223	80%
Alto	49	18%
<b>Total</b>	<b>278</b>	<b>100%</b>

Fuente: Cuestionarios aplicados a los estudiantes

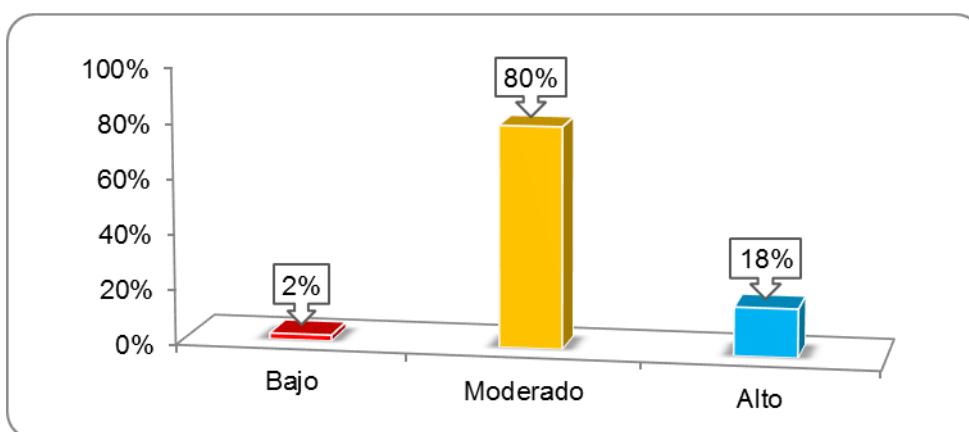


Figura 22. Benevolencia como valor en estudiante de tutoría de una universidad de Lima, 2017

De la tabla y figura 22, se observa que el 80% de los estudiante de tutoría de una universidad de Lima, presentan un nivel moderado de benevolencia como valor, mientras que el 2% de los mismos presentan un nivel bajo de benevolencia como valor.

Tabla – 23 Universalismo como valor en estudiante de tutoría de una universidad de Lima, 2017

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	4	1%
Moderado	202	73%
Alto	72	26%
<b>Total</b>	<b>278</b>	<b>100%</b>

Fuente: Cuestionarios aplicados a los estudiantes

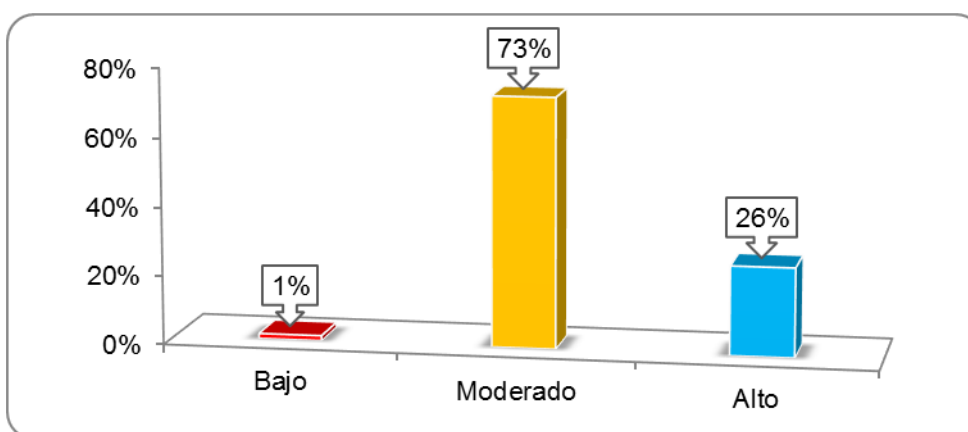


Figura 23. Universalismo como valor en estudiante de tutoría de una universidad de Lima, 2017

De la tabla y figura 23, se observa que el 73% de los estudiante de tutoría de una universidad de Lima, presentan un nivel moderado de universalismo como valor, mientras que el 1% de los mismos presentan un nivel bajo de universalismo como valor.

Tabla – 24 Autodirección como valor en estudiante de tutoría de una universidad de Lima, 2017

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	4	1%
Moderado	177	64%
Alto	97	35%
<b>Total</b>	<b>278</b>	<b>100%</b>

Fuente: Cuestionarios aplicados a los estudiantes

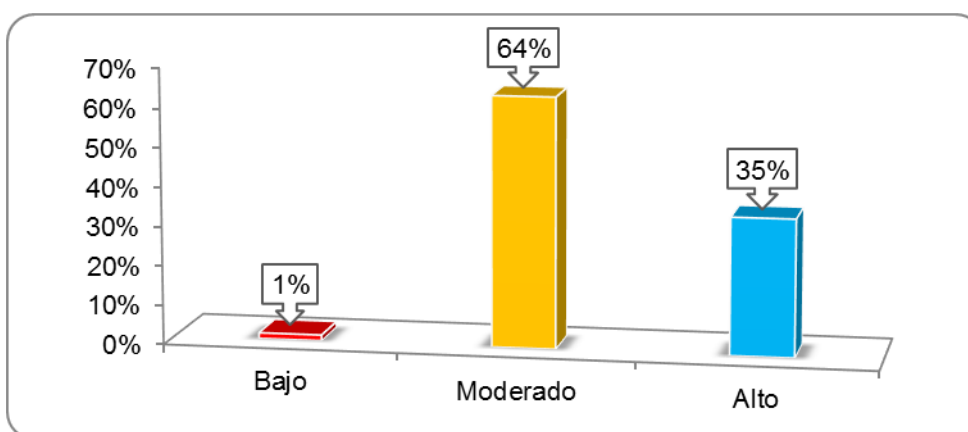


Figura 24. Autodirección como valor en estudiante de tutoría de una universidad de Lima, 2017.

De la tabla y figura 24, se observa que el 64% de los estudiante de tutoría de una universidad de Lima, presentan un nivel moderado de autodirección como valor, mientras que el 1% de los mismos presentan un nivel bajo de autodirección como valor.

Tabla – 25 Estimulación como valor en estudiante de tutoría de una universidad de Lima, 2017

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	13	5%
Moderado	195	70%
Alto	70	25%
<b>Total</b>	<b>278</b>	<b>100%</b>

Fuente: Cuestionarios aplicados a los estudiantes

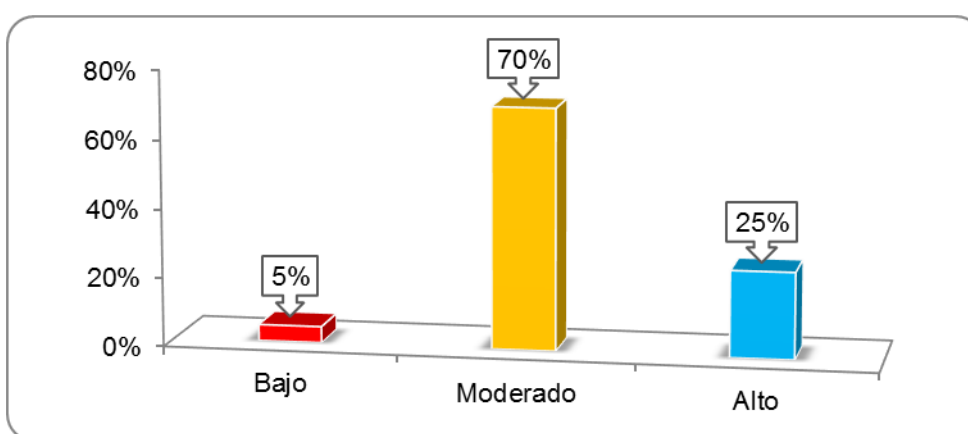


Figura 25. Estimulación como valor en estudiante de tutoría de una universidad de Lima, 2017.

De la tabla y figura 25, se observa que el 70% de los estudiante de tutoría de una universidad de Lima, presentan un nivel moderado de estimulación como valor, mientras que el 5% de los mismos presentan un nivel bajo de estimulación como valor.

Tabla – 26 Hedonismo como valor en estudiante de tutoría de una universidad de Lima, 2017

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	12	4%
Moderado	224	81%
Alto	42	15%
<b>Total</b>	<b>278</b>	<b>100%</b>

Fuente: Cuestionarios aplicados a los estudiantes

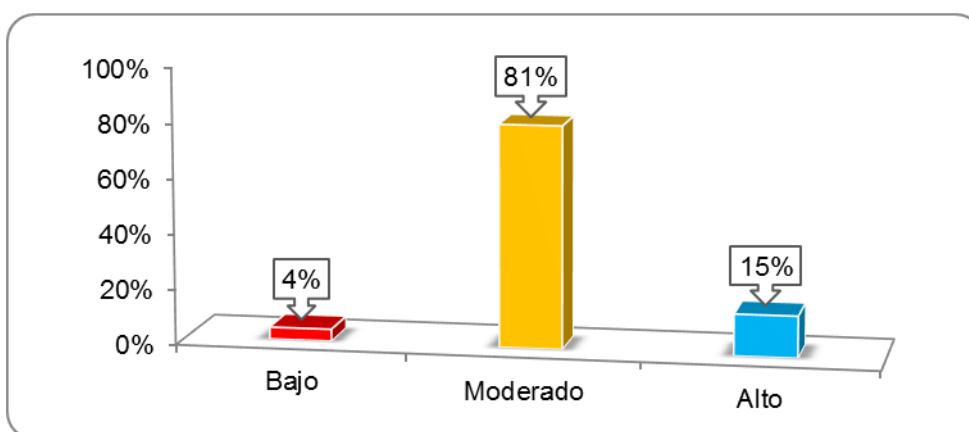


Figura 26. Hedonismo como valor e en estudiante de tutoría de una universidad de Lima, 2017

De la tabla y figura 26, se observa que el 81% de los estudiante de tutoría de una universidad de Lima, presentan un nivel moderado de hedonismo como valor, mientras que el 4% de los mismos presentan un nivel bajo de hedonismo como valor.

Tabla – 27 Logro como valor en estudiante de tutoría de una universidad de Lima, 2017

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	19	7%
Moderado	219	79%
Alto	40	14%
<b>Total</b>	<b>278</b>	<b>100%</b>

Fuente: Cuestionarios aplicados a los estudiantes

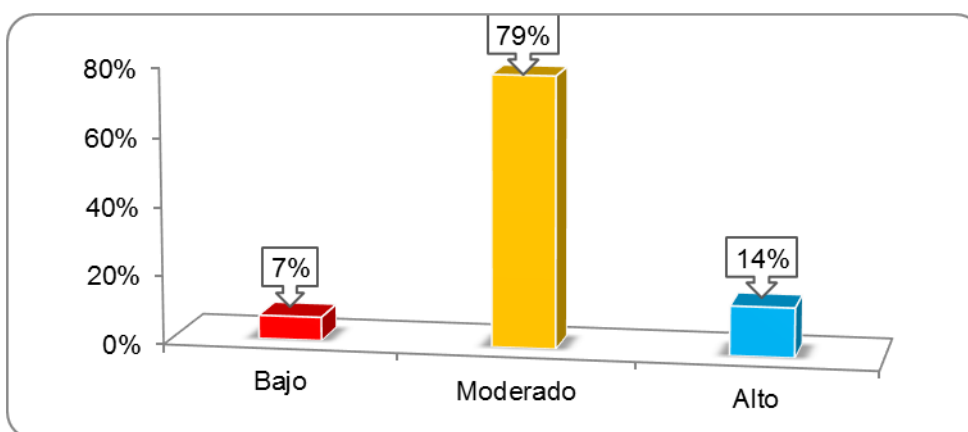


Figura 27. Logro como valor en estudiante de tutoría de una universidad de Lima, 2017

De la tabla y figura 27, se observa que el 79% de los estudiante de tutoría de una universidad de Lima, presentan un nivel moderado de logro como valor, mientras que el 7% de los mismos presentan un nivel bajo de logro como valor.

Tabla – 28 Autoridad como valor en estudiante de tutoría de una universidad de Lima, 2017

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	82	29%
Moderado	188	68%
Alto	8	3%
<b>Total</b>	<b>278</b>	<b>100%</b>

Fuente: Cuestionarios aplicados a los estudiantes

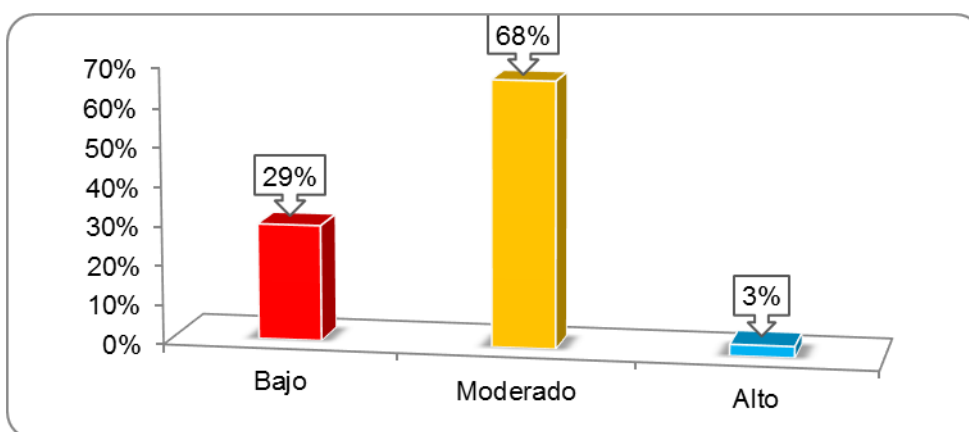


Figura 28. Autoridad como valor en estudiante de tutoría de una universidad de Lima, 2017

De la tabla y figura 28, se observa que el 68% de los estudiante de tutoría de una universidad de Lima, presentan un nivel moderado de autoridad como valor, mientras que el 3% de los mismos presentan un nivel alto de autoridad como valor.



Tabla – 29 Seguridad como valor en estudiante de tutoría de una universidad de Lima, 2017

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	12	4%
Moderado	225	81%
Alto	41	15%
<b>Total</b>	<b>278</b>	<b>100%</b>

Fuente: Cuestionarios aplicados a los estudiantes

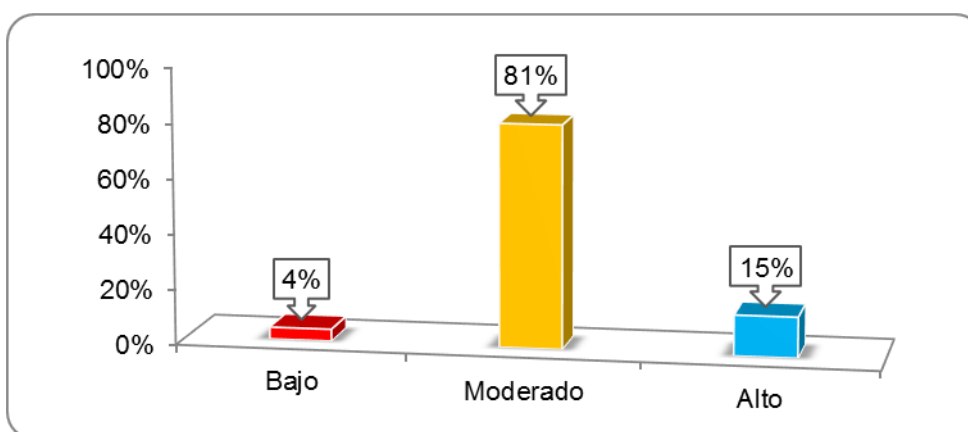


Figura 29. Seguridad como valor en estudiante de tutoría de una universidad de Lima, 2017

De la tabla y figura 29, se observa que el 81% de los estudiante de tutoría de una universidad de Lima, presentan un nivel moderado de seguridad como valor, mientras que el 4% de los mismos presentan un nivel alto de seguridad como valor.

Tabla – 30 Conformidad como valor en estudiante de tutoría de una universidad de Lima, 2017

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	29	10%
Moderado	225	81%
Alto	24	9%
<b>Total</b>	<b>278</b>	<b>100%</b>

Fuente: Cuestionarios aplicados a los estudiantes

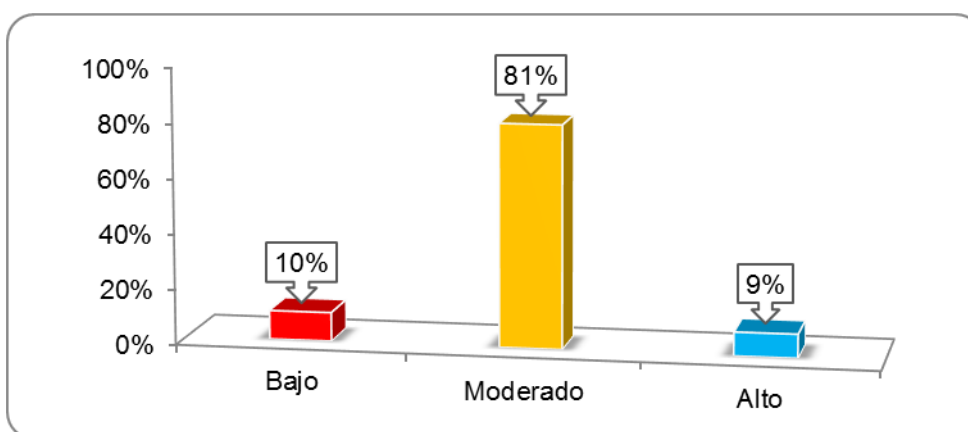


Figura 30. Conformidad como valor en estudiante de tutoría de una universidad de Lima, 2017

De la tabla y figura 30, se observa que el 81% de los estudiante tutoría de una universidad de Lima, presentan un nivel moderado de conformidad como valor, mientras que el 9% de los mismos presentan un nivel alto de conformidad como valor.

Tabla – 31 Tradición como valor en estudiante de tutoría de una universidad de Lima, 2017

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	40	14%
Moderado	227	82%
Alto	11	4%
<b>Total</b>	<b>278</b>	<b>100%</b>

Fuente: Cuestionarios aplicados a los estudiantes

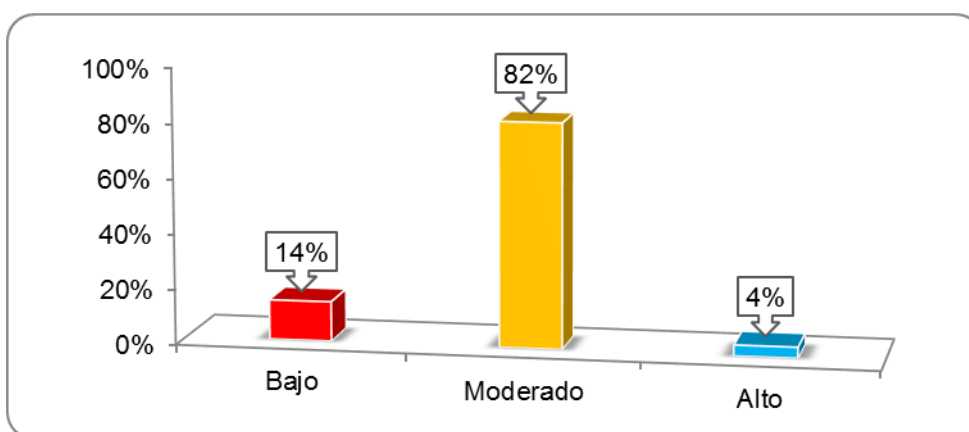


Figura 31. Tradición como valor en estudiante de tutoría de una universidad de Lima, 2017

De la tabla y figura 31, se observa que el 82% de los estudiante de tutoría de una universidad de Lima, presentan un nivel moderado de tradición como valor, mientras que el 14% de los mismos presentan un nivel bajo de tradición como valor.

Tabla – 32 Liderazgo y valores en estudiante de tutoría de una universidad de Lima, 2017

Liderazgo	Valores						Total	
	Bajo		Moderado		Alto			
	n	%	n	%	n	%	n	%
Bajo	0	0%	0	0%	0	0%	<b>0</b>	<b>0%</b>
Tendencia baja	0	0%	4	1%	0	0%	<b>4</b>	<b>1%</b>
Promedio	1	0%	194	70%	6	2%	<b>201</b>	<b>72%</b>
Tendencia alta	0	0%	69	25%	2	1%	<b>71</b>	<b>26%</b>
Alto	0	0%	0	0%	2	1%	<b>2</b>	<b>1%</b>
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>0%</b>	<b>267</b>	<b>96%</b>	<b>10</b>	<b>4%</b>	<b>278</b>	<b>100%</b>

Fuente: Cuestionarios aplicados a los estudiantes

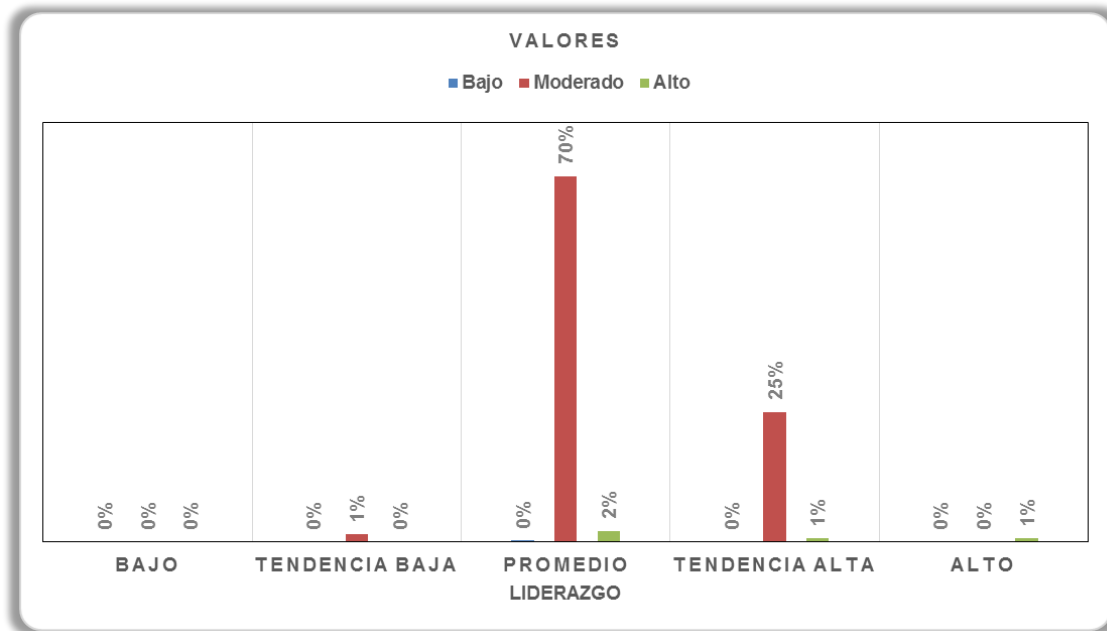


Figura 32. Liderazgo y valores en estudiante de tutoría de una universidad de Lima, 2017

De la tabla y figura 32, se observa que el 70% de los estudiantes presentan un nivel de liderazgo promedio y a su vez presentan un nivel moderado de valores, mientras que el 25% de los estudiantes presentan un nivel de liderazgo con tendencia alta y a su vez presentan un nivel moderado de valores.

Tabla – 33 Liderazgo generativo punitivo y valores en estudiante de tutoría de una universidad de Lima, 2017

Liderazgo generativo punitivo	Valores						Total	
	Bajo		Moderado		Alto		n	%
	n	%	n	%	n	%		
Bajo	0	0%	44	16%	3	1%	<b>47</b>	<b>17%</b>
Tendencia baja	0	0%	82	29%	0	0%	<b>82</b>	<b>29%</b>
Promedio	1	0%	123	44%	5	2%	<b>129</b>	<b>46%</b>
Tendencia alta	0	0%	17	6%	2	1%	<b>19</b>	<b>7%</b>
Alto	0	0%	1	0%	0	0%	<b>1</b>	<b>0%</b>
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>0%</b>	<b>267</b>	<b>96%</b>	<b>10</b>	<b>4%</b>	<b>278</b>	<b>100%</b>

Fuente: Cuestionarios aplicados a los estudiantes

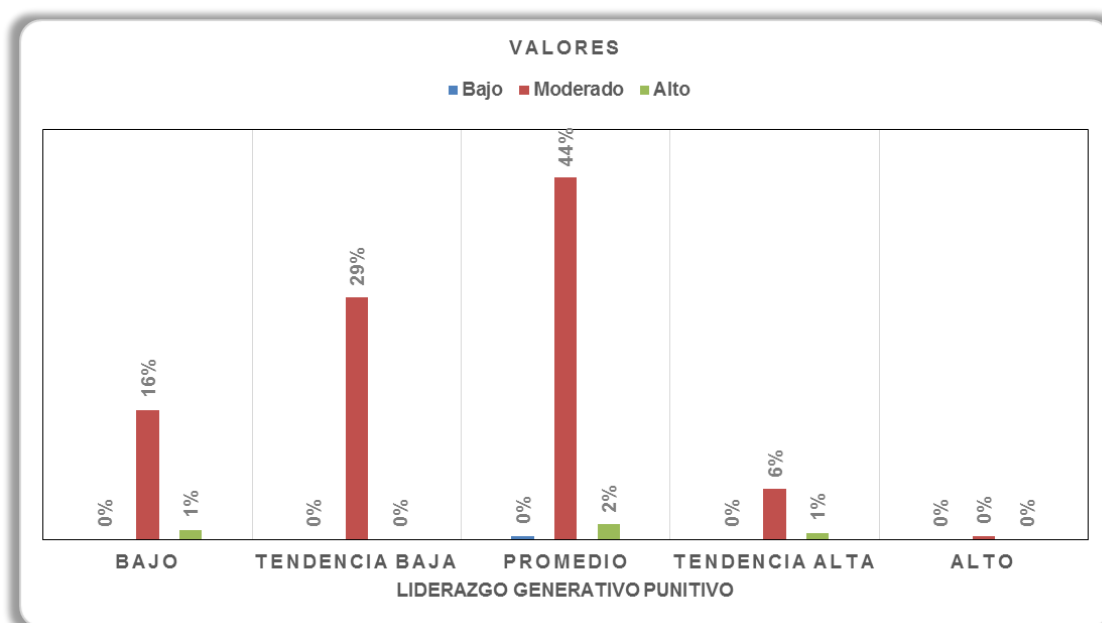


Figura 33. Liderazgo generativo punitivo y valores en estudiante de tutoría de una universidad de Lima, 2017

De la tabla y figura 33, se observa que el 44% de los estudiantes presentan un nivel de liderazgo generativo punitivo promedio y a su vez presentan un nivel moderado de valores, mientras que el 29% de los estudiantes presentan un nivel de liderazgo generativo punitivo con tendencia baja y a su vez presentan un nivel moderado de valores.

Tabla – 34 Liderazgo generativo nutritivo y valores en estudiante de tutoría de una universidad de Lima, 2017

Liderazgo generativo nutritivo	Valores						Total	
	Bajo		Moderado		Alto		n	%
	n	%	n	%	n	%		
Bajo	0	0%	7	3%	0	0%	7	3%
Tendencia baja	0	0%	13	5%	0	0%	13	5%
Promedio	1	0%	47	17%	1	0%	49	18%
Tendencia alta	0	0%	95	34%	4	1%	99	36%
Alto	0	0%	105	38%	5	2%	110	40%
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>0%</b>	<b>267</b>	<b>96%</b>	<b>10</b>	<b>4%</b>	<b>278</b>	<b>100%</b>

Fuente: Cuestionarios aplicados a los estudiantes

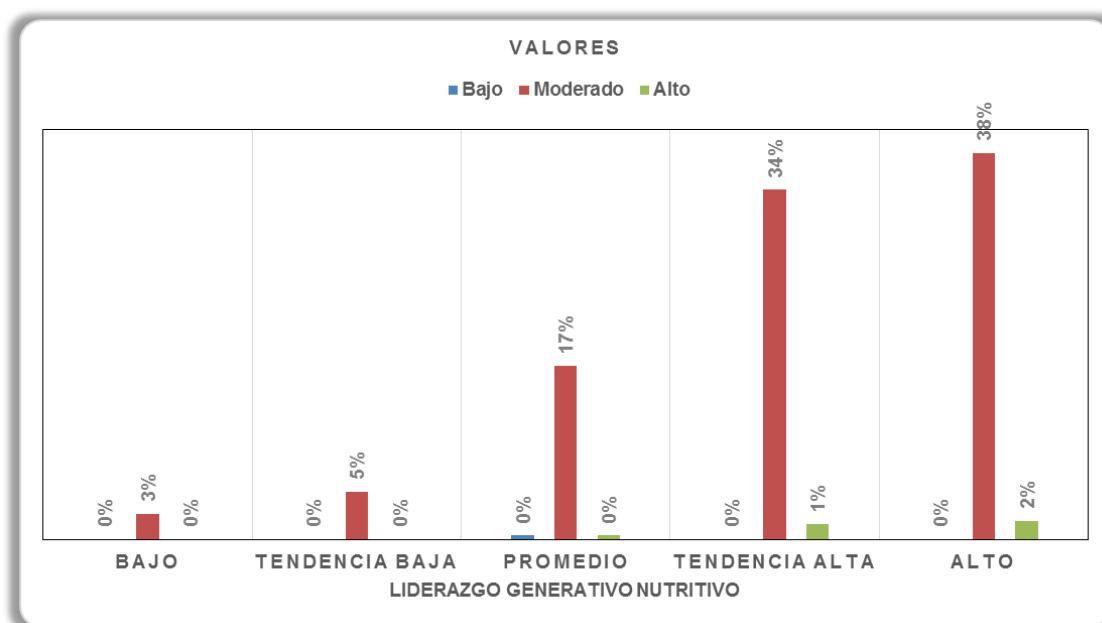


Figura 34. Liderazgo generativo nutritivo y valores en estudiante de tutoría de una universidad de Lima, 2017

De la tabla y figura 34, se observa que el 38% de los estudiantes presentan un nivel de liderazgo generativo nutritivo alto y a su vez presentan un nivel moderado de valores, mientras que el 34% de los estudiantes presentan un nivel de liderazgo generativo nutritivo con tendencia alta y a su vez presentan un nivel moderado de valores.

Tabla – 35 Liderazgo racional y valores en estudiante de tutoría de una universidad de Lima, 2017

Liderazgo racional	Valores						Total	
	Bajo		Moderado		Alto		n	%
	n	%	n	%	n	%		
Bajo	0	0%	4	1%	0	0%	4	1%
Tendencia baja	0	0%	8	3%	0	0%	8	3%
Promedio	0	0%	38	14%	1	0%	39	14%
Tendencia alta	0	0%	105	38%	2	1%	107	38%
Alto	1	0%	112	40%	7	3%	120	43%
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>0%</b>	<b>267</b>	<b>96%</b>	<b>10</b>	<b>4%</b>	<b>278</b>	<b>100%</b>

Fuente: Cuestionarios aplicados a los estudiantes

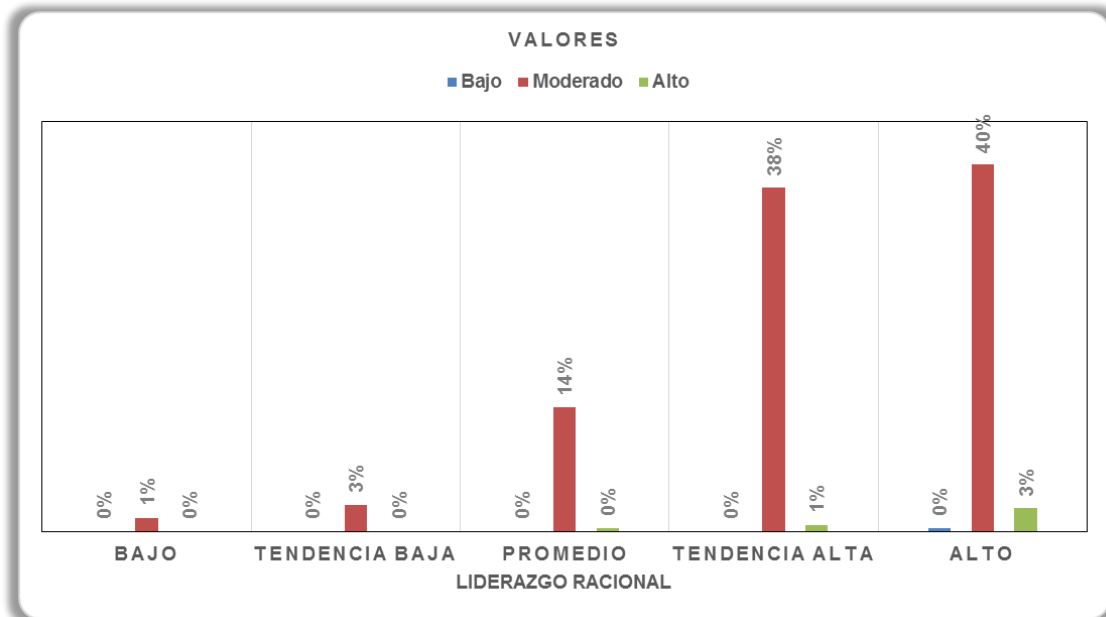


Figura 35. Liderazgo racional y valores en estudiante de tutoría de una universidad de Lima, 2017

De la tabla y figura 35, se observa que el 40% de los estudiantes presentan un nivel de liderazgo racional alto y a su vez presentan un nivel moderado de valores, mientras que el 38% de los estudiantes presentan un nivel de liderazgo racional con tendencia alta y a su vez presentan un nivel moderado de valores.

Tabla – 36 Liderazgo emotivo libre y valores en estudiante de tutoría de una universidad de Lima, 2017

Liderazgo emotivo libre	Valores						Total	
	Bajo		Moderado		Alto			
	n	%	n	%	n	%	n	%
Bajo	0	0%	8	3%	0	0%	<b>8</b>	<b>3%</b>
Tendencia baja	0	0%	1	0%	0	0%	<b>1</b>	<b>0%</b>
Promedio	0	0%	43	15%	1	0%	<b>44</b>	<b>16%</b>
Tendencia alta	1	0%	77	28%	3	1%	<b>81</b>	<b>29%</b>
Alto	0	0%	138	50%	6	2%	<b>144</b>	<b>52%</b>
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>0%</b>	<b>267</b>	<b>96%</b>	<b>10</b>	<b>4%</b>	<b>278</b>	<b>100%</b>

Fuente: Cuestionarios aplicados a los estudiantes

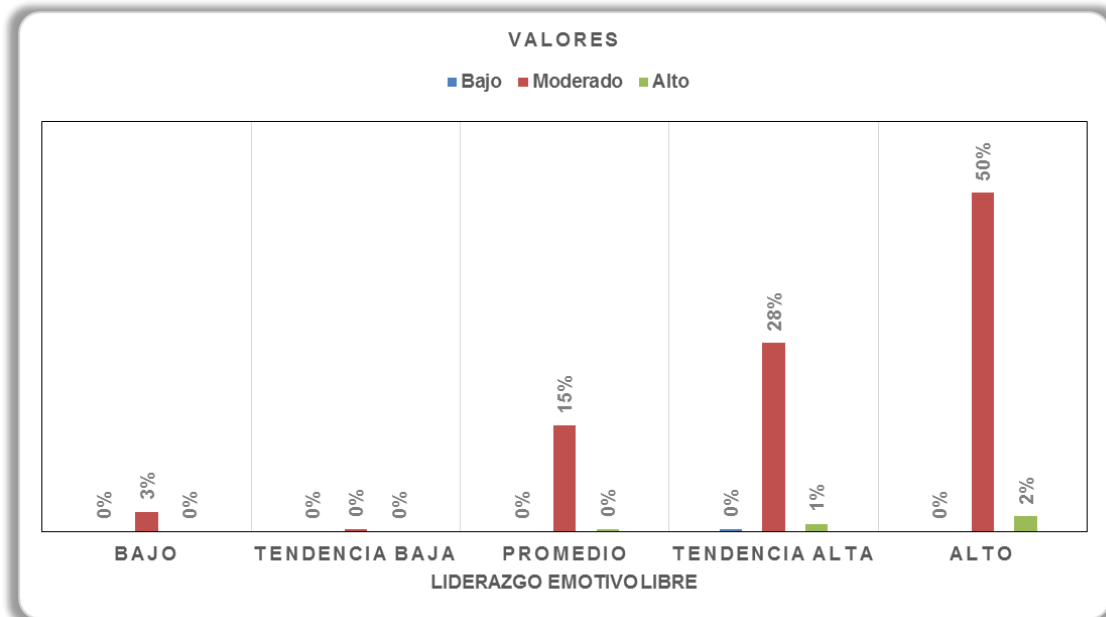


Figura 36. Liderazgo emotivo libre y valores en estudiante de tutoría de una universidad de Lima, 2017

De la tabla y figura 36, se observa que el 50% de los estudiantes presentan un nivel de liderazgo emotivo libre alto y a su vez presentan un nivel moderado de valores, mientras que el 28% de los estudiantes presentan un nivel de liderazgo emotivo libre con tendencia alta y a su vez presentan un nivel moderado de valores.



Tabla – 37 Liderazgo emotivo dócil y valores en estudiante de tutoría de una universidad de Lima, 2017

Liderazgo emotivo dócil	Valores						Total	
	Bajo		Moderado		Alto			
	N	%	n	%	n	%	n	%
Bajo	0	0%	73	26%	3	1%	<b>76</b>	<b>27%</b>
Tendencia baja	0	0%	80	29%	2	1%	<b>82</b>	<b>29%</b>
Promedio	1	0%	102	37%	3	1%	<b>106</b>	<b>38%</b>
Tendencia alta	0	0%	10	4%	2	1%	<b>12</b>	<b>4%</b>
Alto	0	0%	2	1%	0	0%	<b>2</b>	<b>1%</b>
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>0%</b>	<b>267</b>	<b>96%</b>	<b>10</b>	<b>4%</b>	<b>278</b>	<b>100%</b>

Fuente: Cuestionarios aplicados a los estudiantes

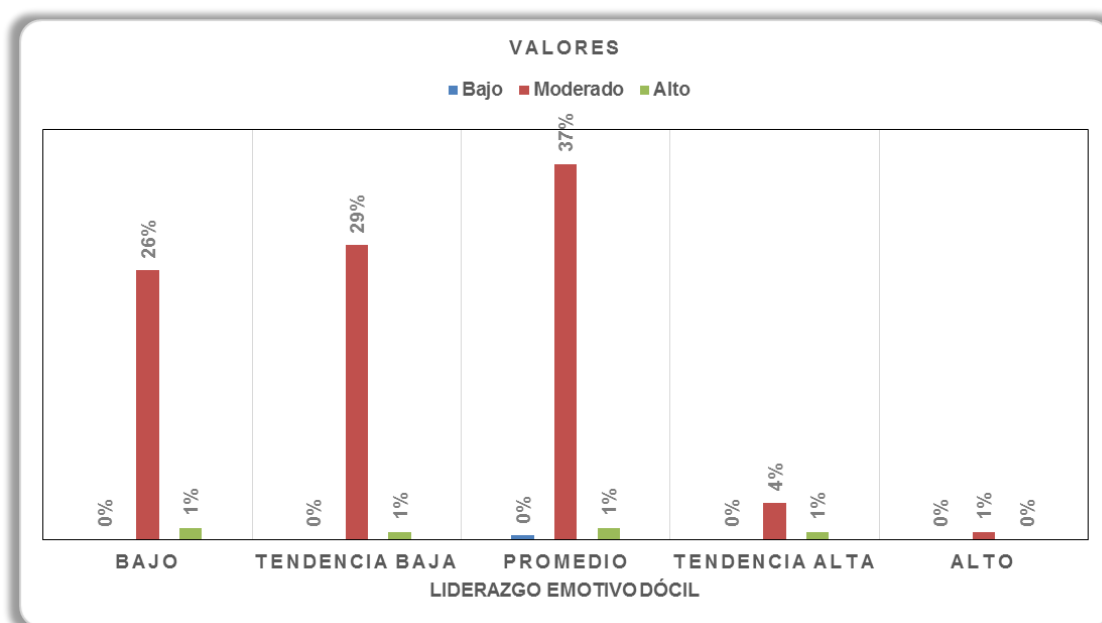


Figura 37. Liderazgo emotivo dócil y valores en estudiante de tutoría de una universidad de Lima, 2017.

De la tabla y figura 37, se observa que el 37% de los estudiantes presentan un nivel de liderazgo emotivo dócil promedio y a su vez presentan un nivel moderado de valores, mientras que el 29% de los estudiantes presentan un nivel de liderazgo emotivo dócil con tendencia baja y a su vez presentan un nivel moderado de valores.

Tabla – 38 Liderazgo emotivo indócil y valores en estudiante de tutoría de una universidad de Lima, 2017

Liderazgo emotivo indócil	Valores						Total	
	Bajo	Moderado		Alto		n	%	
		n	%	n	%			n
Bajo	0	0%	8	3%	0	0%	<b>8</b>	<b>3%</b>
Tendencia baja	0	0%	38	14%	0	0%	<b>38</b>	<b>14%</b>
Promedio	1	0%	168	60%	6	2%	<b>175</b>	<b>63%</b>
Tendencia alta	0	0%	43	15%	4	1%	<b>47</b>	<b>17%</b>
Alto	0	0%	10	4%	0	0%	<b>10</b>	<b>4%</b>
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>0%</b>	<b>267</b>	<b>96%</b>	<b>10</b>	<b>4%</b>	<b>278</b>	<b>100%</b>

Fuente: Cuestionarios aplicados a los estudiantes

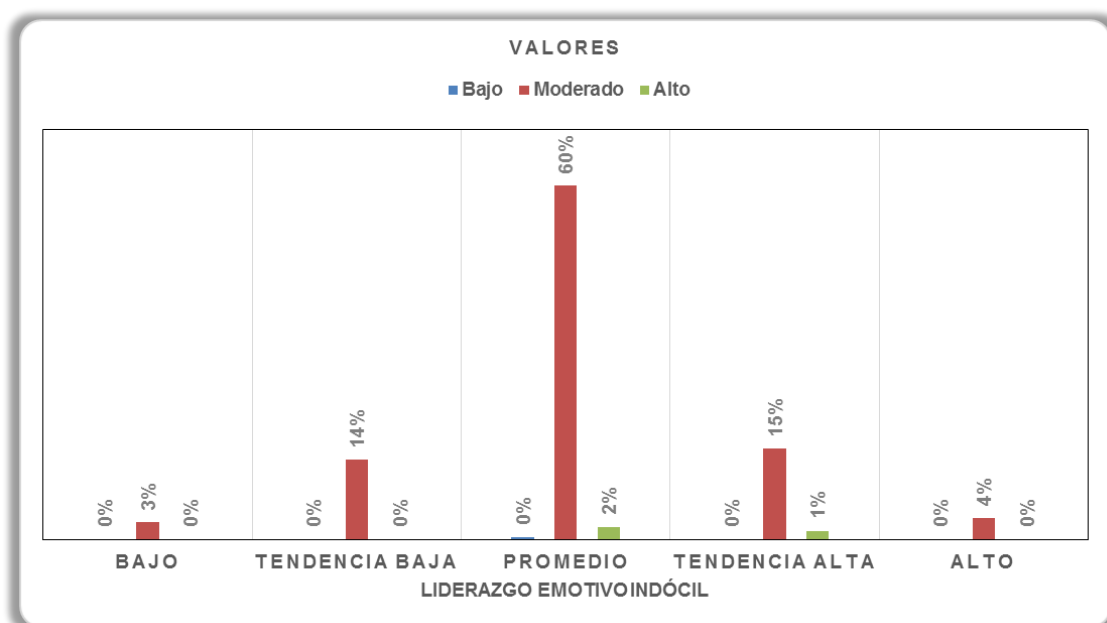


Figura 38. Liderazgo emotivo indócil y valores en estudiante de tutoría de una universidad de Lima, 2017

De la tabla y figura 38, se observa que el 60% de los estudiantes presentan un nivel de liderazgo emotivo indócil promedio y a su vez presentan un nivel moderado de valores, mientras que el 15% de los estudiantes presentan un nivel de liderazgo emotivo indócil con tendencia alta y a su vez presentan un nivel moderado de valores.

### 3.2 Prueba de Hipótesis

La contrastación de las hipótesis se probó mediante el Coeficiente de Correlación de Spearman, debido a que según la prueba de normalidad de datos las dos variables y cinco dimensiones no presenta normalidad en los datos, ya que su valor “p” (Sig.) es menor al valor de significación teórica  $\alpha = 0.05$ .

*Tabla – 39 Prueba de normalidad de los datos*

Variable / dimensión	Kolmogorov-Smirnov			Resultado
	Estadístico	gl	Sig.	
Liderazgo	,057	278	,028	No normal
Generativo punitivo	,050	278	,085	Normal
Generativo nutritivo	,133	278	,000	No normal
Racional	,123	278	,000	No normal
Emotivo libre	,130	278	,000	No normal
Emotivo dócil	,069	278	,003	No normal
Emotivo indócil	,078	278	,000	No normal
Valores	,079	278	,000	No normal

Fuente: Base de datos

Se utilizó la prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov ya que el tamaño de la muestra es considerada como grande (278 encuestas).

#### 3.2.1. Hipótesis general

##### i. Hipótesis de Investigación

La relación entre liderazgo y valores en estudiante de tutoría de una universidad de Lima, 2017, es directa y significativa.

##### ii. Hipótesis Estadística

**H<sub>0</sub>** : No existe relación entre liderazgo y valores en estudiante de tutoría de una universidad de Lima, 2017.

**H<sub>1</sub>** : Existe relación entre liderazgo y valores en estudiante de tutoría de una universidad de Lima, 2017.

### iii. Nivel de Significación

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

### iv. Función de Prueba

Se realizó por medio de la Prueba del Coeficiente de Correlación de Spearman, aplicado a los puntajes obtenidos debido a que las variables analizadas no presentan normalidad en los datos (ver tabla 38).

### v. Regla de decisión

Rechazar  $H_0$  cuando la significación observada “ $p$ ” es menor que  $\alpha$ .

No rechazar  $H_0$  cuando la significación observada “ $p$ ” es mayor que  $\alpha$ .

### vi. Cálculos

*Tabla – 40 Coeficiente de correlación entre el liderazgo y valores en estudiante de tutoría de una universidad de Lima, 2017*

	Estadístico	Valores
	Correlación de Spearman	.187**
<b>Liderazgo</b>	Sig. (p)	.002
	N	278

Fuente: Base de datos

Existe relación directa y significativa entre ambas variables.

### vii. Conclusión

Como el valor de significación observada de la prueba del Coeficiente de Correlación de Spearman  $p = 0.002$  es menor al valor de significación teórica  $\alpha = 0.05$ , se rechaza la hipótesis nula. Ello significa que existe relación directa y significativa entre el liderazgo y valores en estudiante de tutoría de una universidad de Lima, 2017

Por lo tanto, se acepta la hipótesis general de investigación.

### 3.2.2. Primera hipótesis específica

#### i. Hipótesis de Investigación

La relación entre liderazgo generativo punitivo y valores en estudiante de tutoría de una universidad de Lima, 2017, es directa y significativa.

#### ii. Hipótesis Estadística

**H<sub>0</sub>** : No existe relación entre el liderazgo generativo punitivo y valores en estudiante de tutoría de una universidad de Lima, 2017.

**H<sub>1</sub>** : Existe relación entre el liderazgo generativo punitivo y valores en estudiante de tutoría de una universidad de Lima, 2017.

#### iii. Nivel de Significación

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

#### iv. Función de Prueba

Se realizó por medio de la Prueba del Coeficiente de Correlación de Spearman, aplicado a los puntajes obtenidos debido a que las variables analizadas no presentan normalidad en los datos (ver tabla 38).

#### v. Regla de decisión

Rechazar  $H_0$  cuando la significación observada “ $p$ ” es menor que  $\alpha$ .

No rechazar  $H_0$  cuando la significación observada “ $p$ ” es mayor que  $\alpha$ .

#### vi. Cálculos

Tabla – 41 Coeficiente de correlación entre el liderazgo generativo punitivo y valores en estudiante de tutoría de una universidad de Lima, 2017

	Estadístico	Valores
<b>Liderazgo generativo punitivo</b>	Correlación de Spearman	-.023
	Sig. (p)	.706
	N	278

Fuente: Base de datos

No existe relación entre ambas variables.

## **vii. Conclusión**

Como el valor de significación observada de la prueba del Coeficiente de Correlación de Spearman  $p = 0.706$  es mayor al valor de significación teórica  $\alpha = 0.05$ , no se rechaza la hipótesis nula. Ello significa que no existe relación directa y significativa entre el liderazgo generativo punitivo y valores en estudiante de tutoría de una universidad de Lima, 2017.

Por lo tanto, se rechaza la primera hipótesis específica de investigación.

### **3.2.3. Segunda hipótesis específica**

#### **i. Hipótesis de Investigación**

La relación entre liderazgo generativo nutritivo y valores en estudiante de tutoría de una universidad de Lima, 2017, es directa y significativa.

#### **ii. Hipótesis Estadística**

**H<sub>0</sub>** : No existe relación entre liderazgo generativo nutritivo y valores en estudiante de tutoría de una universidad de Lima, 2017.

**H<sub>1</sub>** : Existe relación entre liderazgo generativo nutritivo y valores en estudiante de tutoría de una universidad de Lima, 2017.

#### **iii. Nivel de Significación**

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

#### **iv. Función de Prueba**

Se realizó por medio de la Prueba del Coeficiente de Correlación de Spearman, aplicado a los puntajes obtenidos debido a que las variables analizadas no presentan normalidad en los datos (ver tabla 38).

#### v. Regla de decisión

Rechazar  $H_0$  cuando la significación observada " $p$ " es menor que  $\alpha$ .

No rechazar  $H_0$  cuando la significación observada " $p$ " es mayor que  $\alpha$ .

#### vi. Cálculos

*Tabla – 42 Coeficiente de correlación entre el liderazgo generativo nutritivo y valores en estudiante de tutoría de una universidad de Lima, 2017*

	Estadístico	Valores
<b>Liderazgo generativo nutritivo</b>	Correlación de Spearman	.228**
	Sig. (p)	.000
	N	278

Fuente: Base de datos

Existe relación directa y significativa entre ambas variables.

#### vii. Conclusión

Como el valor de significación observada de la prueba del Coeficiente de Correlación de Spearman  $p = 0.000$  es menor al valor de significación teórica  $\alpha = 0.05$ , se rechaza la hipótesis nula. Ello significa que existe relación directa y significativa entre el liderazgo generativo nutritivo y valores en estudiante de tutoría de una universidad de Lima, 2017.

Por lo tanto, se acepta la segunda hipótesis específica de investigación.

#### 3.2.4. Tercera hipótesis específica

##### i. Hipótesis de Investigación

La relación entre liderazgo racional y valores en estudiante de tutoría de una universidad de Lima, 2017, es directa y significativa.

## ii. Hipótesis Estadística

**H<sub>0</sub>** : No existe relación entre liderazgo racional y valores en estudiante de tutoría de una universidad de Lima, 2017.

**H<sub>1</sub>** : Existe relación entre liderazgo racional y valores en estudiante de tutoría de una universidad de Lima, 2017.

## iii. Nivel de Significación

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

## iv. Función de Prueba

Se realizó por medio de la Prueba del Coeficiente de Correlación de Spearman, aplicado a los puntajes obtenidos debido a que las variables analizadas no presentan normalidad en los datos (ver tabla 38).

## v. Regla de decisión

Rechazar  $H_0$  cuando la significación observada " $p$ " es menor que  $\alpha$ .

No rechazar  $H_0$  cuando la significación observada " $p$ " es mayor que  $\alpha$ .

## vi. Cálculos

*Tabla – 43 Coeficiente de correlación entre el liderazgo racional y valores en estudiante de tutoría de una universidad de Lima, 2017*

	<b>Estadístico</b>	<b>Valores</b>
	Correlación de Spearman	.276**
<b>Liderazgo racional</b>	Sig. (p)	.000
	N	278

Fuente: Base de datos

Existe relación directa y significativa entre ambas variables.



## **vii. Conclusión**

Como el valor de significación observada de la prueba del Coeficiente de Correlación de Spearman  $p = 0.000$  es menor al valor de significación teórica  $\alpha = 0.05$ , se rechaza la hipótesis nula. Ello significa que existe relación directa y significativa entre el liderazgo racional y valores en estudiante de tutoría de una universidad de Lima, 2017.

Por lo tanto, se acepta la tercera hipótesis específica de investigación.

### **3.2.5. Cuarta hipótesis específica**

#### **i. Hipótesis de Investigación**

La relación entre liderazgo emotivo libre y valores en estudiante de tutoría de una universidad de Lima, 2017, es directa y significativa.

#### **ii. Hipótesis Estadística**

**H<sub>0</sub>** : No existe relación entre el liderazgo emotivo libre y valores en estudiante de tutoría de una universidad de Lima, 2017.

**H<sub>1</sub>** : Existe relación entre el liderazgo emotivo libre y valores en estudiante de tutoría de una universidad de Lima, 2017.

#### **iii. Nivel de Significación**

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

#### **iv. Función de Prueba**

Se realizó por medio de la Prueba del Coeficiente de Correlación de Spearman, aplicado a los puntajes obtenidos debido a que las variables analizadas no presentan normalidad en los datos (ver tabla 38).

### v. Regla de decisión

Rechazar  $H_0$  cuando la significación observada " $p$ " es menor que  $\alpha$ .

No rechazar  $H_0$  cuando la significación observada " $p$ " es mayor que  $\alpha$ .

### vi. Cálculos

Tabla – 44 Coeficiente de correlación entre el liderazgo emotivo libre y valores en estudiante de tutoría de una universidad de Lima, 2017

	Estadístico	Valores
Liderazgo emotivo libre	Correlación de Spearman	.147*
	Sig. (p)	.014
	N	278

Fuente: Base de datos

Existe relación directa y significativa entre ambas variables.

### vii. Conclusión

Como el valor de significación observada de la prueba del Coeficiente de Correlación de Spearman  $p = 0.014$  es menor al valor de significación teórica  $\alpha = 0.05$ , se rechaza la hipótesis nula. Ello significa que existe relación directa y significativa entre el liderazgo emotivo libre y valores en estudiante de tutoría de una universidad de Lima, 2017.

Por lo tanto, se acepta la cuarta hipótesis específica de investigación.

### 3.2.6. Quinta hipótesis específica

#### i. Hipótesis de Investigación

La relación entre liderazgo emotivo dócil y valores en estudiante de tutoría de una universidad de Lima, 2017, es directa y significativa.

#### ii. Hipótesis Estadística

$H_0$  : No existe relación entre liderazgo emotivo dócil y valores en estudiante de tutoría de una universidad de Lima, 2017.

**H<sub>1</sub>** : Existe relación entre liderazgo emotivo dócil y valores en estudiante de tutoría de una universidad de Lima, 2017.

### iii. Nivel de Significación

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

### iv. Función de Prueba

Se realizó por medio de la Prueba del Coeficiente de Correlación de Spearman, aplicado a los puntajes obtenidos debido a que las variables analizadas no presentan normalidad en los datos (ver tabla 38).

### v. Regla de decisión

Rechazar  $H_0$  cuando la significación observada “ $p$ ” es menor que  $\alpha$ .

No rechazar  $H_0$  cuando la significación observada “ $p$ ” es mayor que  $\alpha$ .

### vi. Cálculos

*Tabla – 45 Coeficiente de correlación entre el liderazgo emotivo dócil y valores en estudiante de tutoría de una universidad de Lima, 2017*

	Estadístico	Valores
<b>Liderazgo emotivo dócil</b>	Correlación de Spearman	-.052
	Sig. (p)	.388
	N	278

Fuente: Base de datos

No existe relación entre ambas variables.

### vii. Conclusión

Como el valor de significación observada de la prueba del Coeficiente de Correlación de Spearman  $p = 0.388$  es mayor al valor de significación teórica  $\alpha = 0.05$ , no se rechaza la hipótesis nula. Ello significa que no existe relación

directa y significativa entre el liderazgo emotivo dócil y valores en estudiante de tutoría de una universidad de Lima, 2017.

Por lo tanto, se rechaza la quinta hipótesis específica de investigación.

### **3.2.7. Sexta hipótesis específica**

#### **i. Hipótesis de Investigación**

La relación entre liderazgo emotivo indócil y valores en estudiante de tutoría de una universidad de Lima, 2017, es directa y significativa.

#### **ii. Hipótesis Estadística**

**H<sub>0</sub>** : No existe relación entre liderazgo emotivo indócil y valores en estudiante de tutoría de una universidad de Lima, 2017.

**H<sub>1</sub>** : Existe relación entre liderazgo emotivo indócil y valores en estudiante de tutoría de una universidad de Lima, 2017.

#### **iii. Nivel de Significación**

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

#### **iv. Función de Prueba**

Se realizó por medio de la Prueba del Coeficiente de Correlación de Spearman, aplicado a los puntajes obtenidos debido a que las variables analizadas no presentan normalidad en los datos (ver tabla 38).

#### **v. Regla de decisión**

Rechazar  $H_0$  cuando la significación observada " $p$ " es menor que  $\alpha$ .

No rechazar  $H_0$  cuando la significación observada " $p$ " es mayor que  $\alpha$ .

## vi. Cálculos

Tabla – 46 Coeficiente de correlación entre el liderazgo emotivo indócil y valores en estudiante de tutoría de una universidad de Lima, 2017

	<b>Estadístico</b>	<b>Valores</b>
<b>Liderazgo emotivo indócil</b>	Correlación de Spearman	.049
	Sig. (p)	.413
	N	278

Fuente: Base de datos

No existe relación entre ambas variables.

## vii. Conclusión

Como el valor de significación observada de la prueba del Coeficiente de Correlación de Spearman  $p = 0.413$  es mayor al valor de significación teórica  $\alpha = 0.05$ , no se rechaza la hipótesis nula. Ello significa que no existe relación directa y significativa entre el liderazgo emotivo indócil y valores en estudiante de tutoría de una universidad de Lima, 2017.

Por lo tanto, se rechaza la sexta hipótesis específica de investigación.

## **IV. Discusión**

1. Dentro de esta investigación existen muchas tendencias e impactantes para el ser humano en relación a los valores, pero no cabe duda que en Autodirección como valor en estudiante de tutoría de una universidad de Lima, 2017 muestra un nivel moderado de 64% de estudiantes y un alto nivel de 35% de estudiante , así como, Logro como valor en estudiante de tutoría de una universidad de Lima, 2017, evidenciando un 79% de los estudiante de tutoría de una universidad de Lima, presentan un nivel moderado de logro como valor y nivel alto en un 14% en estudiantes de tutoría. Estos resultados se asemeja a los a los resultados planteados por Alegre, Quijano y Quiles (2016) quien reporto en los resultados obtenidos la jerarquía de preferencia da como primer lugar valores morales, individuales y luego ecológicos.
2. En la obtención de los antecedentes para discutir los resultados, Liderazgo Generativo nutritivo en estudiante de tutoría de una universidad de Lima, 2017. De la tabla y figura 15, se observa que el 40% de los estudiante de tutoría de una universidad de Lima, presentan un nivel alto de liderazgo generativo nutritivo, mientras que el 3% de los mismos presentan un nivel bajo de liderazgo generativo nutritivo. Dicha discusión concuerda con lo investigado de Ramón, García, Muñoz, Ancona y Navarrete. (2015) Se obtuvo una predominante sobre los estudiantes mejoran su rendimiento académico en un estilo de liderazgo democrático de tipo transformacional.
3. Así mismo en se revelo en Conformidad como valor en estudiante de tutoría de una universidad de Lima, 2017 y se observa que el 81% de los estudiante tutoría de una universidad de Lima, presentan un nivel moderado de conformidad como valor, mientras que el 9% de los mismos presentan un nivel alto de conformidad como valor. Coincide con Schwartz (1990) “Corresponde de que las personas cohíban sus preferencias antisociales con el propósito que la relación y el trabajo en grupo se lleven armoniosamente”.

4. A nivel general los estudiantes tienen un deseo de ser un líder de éxito pero se observa que el 70% de los estudiantes presentan un nivel de liderazgo promedio y a su vez presentan un nivel moderado de valores, mientras que el 25% de los estudiantes presentan un nivel de liderazgo con tendencia alta y a su vez presentan un nivel moderado de valores. Lo que el líder transformacional perteneciente en la actuación de un líder como un generador de agente de transformación, que entabla el compromiso e impulsa al equipo; que junta en las capacidades espirituales, explorando proporcionar relaciones y ceder al alcance de las distintas ocupaciones aplicadas. Además pues cumplir con la ética; que señala que un líder ético es un directivo auténtico, el cual se singulariza por la aplicación de estándares altos tanto éticos como morales.
  
5. Así mismo se observa que el 38% de los estudiantes presentan un nivel de liderazgo generativo nutritivo alto y a su vez presentan un nivel moderado de valores, mientras que el 34% de los estudiantes presentan un nivel de liderazgo generativo nutritivo con tendencia alta y a su vez presentan un nivel moderado de valores. Comparte con el tema de generativo nutritivo; ya este sujeto le hace el bien al equipo, lo alimenta, da autonomía y es generoso, se muestra paciente, se fija los progresos del equipo, persuade a su grupo de trabajo a que accedan a su firmeza, resguarda, colabora, guía y observa el modo preventivo. (p. 134). Lupano y Castro, (2006) “Las investigaciones ejecutadas de esta clase de líderes declaran como produce mayores frutos, con la gracia, inspiración e indagación del afecto organizacional” (p. 122).
  
6. Por otro lado se observa que el 40% de los estudiantes presentan un nivel de liderazgo racional alto y a su vez presentan un nivel moderado de valores, mientras que el 38% de los estudiantes presentan un nivel de liderazgo racional con tendencia alta y a su vez presentan un nivel moderado de valores. Racional; el equipo anda a distancia o abandono, reconoce las carencias del equipo, recoge propuestas y recomendaciones, confía y admira arduamente en el equipo, es



estimado, atento y asertivo y es capaz. Además concuerda con la Interactividad; mostrar su destreza de interactividad en el trabajo de equipo, como una táctica significativa para formar la unión en el organismo.

## **V. Conclusiones**

1. Los valores morales son lo que prima en cada estudiante, lo que sería importante, reforzar estas áreas, con cursos de orientación de valores y ética, como tutoría, seguimiento del educando, y formándose en la materia de filosofía.
2. Es de mucha importancia el reconocimiento de un líder como docente, ya que este a su vez enseñara de manera motivacional su clase, dando hincapié, que los estudiantes aprendan y sobre valoren la importancia del aprendizaje en su día a día, y se reconoce que mientras mayor capacidad del docente líder mayor será el aprendizaje del estudiante.
3. Los valores son de importancia convivencia y por ello poner énfasis, en este desarrollo, ya que se corrobora que mientras más valores predominemos mayor será el contacto social.
4. Nos damos cuenta que el liderazgo y los valores tiene mucha relación y que una depende de la otra, ya que una cuarta parte de la población muestra un buen nivel de liderazgo y valores, y el 70 % de la población están en nivel promedio de líderes con valores, y para ser un buen líder requerida de experimentar y contraer mayores valores, el ser autentico con su ética, y generar mayor compromiso y automotivación.
5. También verificamos que el liderazgo nutritivo es deseado por los estudiantes sin embargo el nivel de valores no los acompaña al mismo nivel, ya que este tipo de líder debe mostrar paciencia, generosos, colaborativo, hacerle seguimiento a todos los subordinados para el buen trabajo, además es necesario la inspiración y el afecto.
6. Considerando que el tipo de liderazgo racional es el más importante por su grado de influencia en los seguidores solo se observa el 40 % de estudiante cuenta con esta dimensión y el 38 % con tendencia alta pero los valores se ubican en nivel moderado, según la infinidad de Pérez y Espino (2014) se sabe que nunca los

valores se obtendrá en su totalidad pero si es un valor importante. Estos estudiantes muestran un valor admiración, de escuchar a su equipo, es asertivo y capaz además es importante la vinculación entre el líder y seguidores.

## **VI. Recomendaciones**

1. Sin duda alguna la importancia de potencializar estos valores es prioritario como mencione es el hecho de promocionar los valores, gracias a las áreas de proyección social o responsabilidad social que se les permite a los estudiantes experimentar y sensibilizarse sobre la importancia de distintos valores ante la sociedad, y los valores aprendidos serán parte de su repertorio conductual.
2. En las aulas para un mejor entendimiento tanto del conocimiento como el ser un buen líder es el hecho que el docente a cargo esté preparado y motivado, para contagiar sus actitudes en cada uno de los estudiantes, además mientras mayor sea el liderazgo del docente mayor será el aprendizaje del educando.
3. Como bien mencione los valores son importantes y otra opción es contagiar esos valores realizando actividades como lo hace la asignatura Desarrollo Personal que propone dar abrazos gratis, mensajes positivos a los estudiantes entre otras, y el área del DBU informando la importancia de cada uno de los valores que practica la universidad.
4. Es significativo promover cursos de liderazgo, la UCV pone en práctica la Escuela de líderes universitario y para estudiantes de las Instituciones Educativas, estoy promoviendo el buen liderazgo y la importancia de los valores, y el apoyo a otras instituciones.
5. El liderazgo nutritivo es el segundo más importante para los estudiantes, como sabemos sé requiere de puntos importantes que debemos enseñar, ya que solo enseñar liderazgo no es suficiente, también es trascendental dar lección sobre la paciencia, manejo de estrés, el buen trato y motivación.
6. El tipo racional a mi percepción es el que trasciende debido que el líder tanto en su ausencia o presencia el equipo trabajara, esto se debe que es más realista y motiva a su gente a seguir o conseguir el éxito personal, en ocasiones mantener los valores bien empoderado es bueno pero no siempre lo es, este punto es para

poder diferencia entre los momentos exactos para aplicar los valores y en qué momento aplicar otros.

## **VII. Referencias**



- Alegre, C; Quijano, D; Quiles, O; (2016). Elección y preferencia de valores en estudiantes universitarios mexicanos. *Profesorado. Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, volumen 20, 18-38. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=56746946002>
- Asesoría y consultoría de personal ACP (2007). *Escala de liderazgo organizacional ELO*, Lima, Perú.
- Bermejo, M. De la Rosa, G., Bermejo, G. y Montaudon, B. (2007). Análisis de las motivaciones e interés de una unidad médica de tercer nivel mediante una aplicación de la encuesta Zavic entre la población administrativa, personal de enfermería y médicos. *Revista Hospital Juárez México*, 74(3)154-160. Recuperado de <http://www.medigraphic.com/pdfs/juarez/ju-2007/ju073g.pdf>
- Blake, R. & Mouton, J. (1984). La rejilla de liderazgo. *Revista Reddin Consultants*. Obtenido de:  
<http://reddinconsultants.com/espanol/wp-content/uploads/2012/12/Robert-R.-Blake-y-Jane-S.-Mouton.pdf>
- Boyatzis, R., Goleman, D. y A. McKee (2000). *Liderazgo: Características de un líder*. Instituto Europeo de Posgrado. Recuperado de [http://campusiep.com/recursos/extra/recursos\\_aula/programa-habilidades/Motivacion\\_liderazgo/contenido/liderazgo\\_caracteristicas.pdf](http://campusiep.com/recursos/extra/recursos_aula/programa-habilidades/Motivacion_liderazgo/contenido/liderazgo_caracteristicas.pdf)
- Bracho, O y García, J. (Enero del 2013). Algunas consideraciones teóricas sobre el liderazgo transformacional. *Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*. Volumen 15, No 2. 165 - 177
- Brun, R. (2013). *Estrategias metodológicas y desarrollo de capacidades en el área de ciencia tecnología y ambiente en estudiantes de secundaria de la institución educativa N° 1128 – distrito de San Luis 2012*. Lima – Perú. (Tesis de Maestría - Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú.
- Chamorro, D. (2009). *Factores determinantes del estilo de liderazgo del director-a*. (Tesis doctoral- Universidad Complutense de Madrid). Madrid, España.
- Cornejo, M. (2008). *Liderazgo de excelencia*. México distrito federa, México: Producciones Cantabria.
- Daft, R. (2006). *La experiencia del Liderazgo*, 3ª edición, México, Thompson

- Dávalos, L. (2014) *Estandarización de la escala de liderazgo transformacional de Rafferty y Griffin en docentes de educación básica regular de colegios nacionales de Villa El Salvador, 2014*. (Tesis de Pregrado - Universidad Autónoma del Perú). Lima, Perú.
- Egoavil, J. (2003). *Manual de la escala de liderazgo organizacional (ELO)*. Lima, Perú; Asesoría y consultoría de personal.
- Elexpuru, I., Villardón L. y Álvarez, Y. (2013) Identificación y desarrollo de valores en estudiantes universitarios. *Revista de educación*. Volumen 362. pp. 186 – 216.
- Escurre, M. (2003). Sistemas de valores en estudiantes de quinto año de secundaria de lima metropolitana perteneciente a diferentes estratos socio económicos. *Revista investigación en psicología*, Volumen 6(1). 49 – 72.
- García L. (2005) *Sistema valorativo de estudiantes de pregrado y peuniversitarios de la Pontificia Universidad Católica del Perú*. (Tesis de Licenciatura) Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, Perú.
- Garzón, A. y Garcés, J. (1989). *Hacia una conceptualización del valor*, Madrid: Alhambra.
- Gervilla, E. (1993). *Postmodernidad y educación. Valores y cultura de los jóvenes*. Madrid: Dykinson.
- González, E., & Guadarrama, A. (2013). Estudio comparativo del desarrollo de valores éticos en estudiantes de Derecho. *Revista in vestigiumre*. Vol. 6, pp. 156-169
- Goncalves, T. (2015). Estrategias instruccionales para enseñar educación sexual considerando los enfoques psicológicos, sociológicos, evolutivos y cognitivos. Vol. 12, Núm. 2 *Revista multidisciplinaria dialógica Venezuela*. Recuperado el 4 de marzo del 2016 de:  
<http://revistas.upel.edu.ve/index.php/dialogica/article/view/4377/2250>
- Hair, J., Anderson, R., Tatham, R. y Black, W. (1999). *Multivariate data analysis. With readings*. 4ta ed. pp. EEUU.
- Hernández, R., Fernandez C., Baptista, L. (2014). *Metodología de la investigación sexta edición*. D. F. México. McGraw-Hill Interamericana.

- Herrera, L. (2005). Liderazgo y dirección. Revista suaved - Universidad Nacional Autónoma de México. Recuperado de:  
<http://fcasua.contad.unam.mx/apuntes/interiores/docs/2005/administracion/optativas/2021.pdf>
- Huamán, U y Ludeña, M. (2012) *Estilos de liderazgo y aprendizaje significativo en los cadetes de la escuela de oficiales de la policía nacional del Perú, 2012*. (Tesis de Maestría Universidad Cesar Vallejo). Lima, Perú.
- International test commission (2014). *El uso de los test y otros instrumentos de evaluación en investigación. Consejo general de la psicología. España*.
- Ivancevich, John, et al. (2005). Comportamiento organizacional. Revista McGraw-Hill 7ª edición, pp 85. D.F. México, México,
- López, J. y García, (2006). Líder mejor que Jefe. Revista la gaceta jurídica de la empresa andaluza. Hispacolex. Recuperado de:  
[http://www.hispacolex.com/wp-content/uploads/documents/pdf/lider\\_mejor\\_que\\_jefe\\_editorial.pdf](http://www.hispacolex.com/wp-content/uploads/documents/pdf/lider_mejor_que_jefe_editorial.pdf)
- Lupano, M. y Castro, A. (2006) Estudios sobre el liderazgo. *Psicodebate. Psicología, Cultura y Sociedad*. Nº. 6. pp 107-122 Argentina.
- Marín, R. (1990). *Valores y fines, filosofía de la educación hoy*. Madrid: Dykinson.
- Matalinares, M. y Sánchez, R. (2014) Valores interpersonales y autoconcepto en estudiantes universitarios de la carrera de ingeniería ambiental y administración de empresas de una universidad estatal. Revista IIPSIR. *Revista de investigación en psicología* - vol. 17, No 1 pp. 55 – 80.
- Mazadiego, T. (2005). *Propuesta humanista para la clarificación de valores en estudiantes universitarios*. Tesis para obtener por el grado de doctor en investigación psicológica. (Tesis Doctoral) Recuperado de:  
<http://www.bib.uia.mx/tesis/pdf/014612/014612.pdf>
- Ministerio de educación MINEDU (2017) Ley general de educación 2017 ley Nro. 28044 curriculum nacional. Perú, lima. Recuperado de:  
[http://www.minedu.gob.pe/p/ley\\_general\\_de\\_educacion\\_28044.pdf](http://www.minedu.gob.pe/p/ley_general_de_educacion_28044.pdf)
- Muñoz, J. (1998). Materiales para una ética ciudadana. Barcelona: Ariel.

- Nader, M. y Castro, A. (2007). *Influencia de los valores sobre los estilos de liderazgo: Un análisis según el modelo de liderazgo transformacional-transaccional de Bass*. Univ. Psychol. Bogotá, 6 (3), 689-698. Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/rups/v6n3/v6n3a18>
- Newstrom, John. (2007). Dirección: Gestión para lograr resultados, 9ª edición, México, McGraw-Hill.
- Ojeda, J., Méndez, S., y Hernandez, R. (2016). El liderazgo y su relación con el modelo de valores en competencia. *Revista de estudios interdisciplinarios en ciencias sociales*. Vol. 18, N°. 1, pp 17- 38
- Pérez, B. y Espinoza, A. (2014) Metas de bienestar y valores en una comunidad rural andina de Puno-Perú. *Revista colombiana de psicología*, Vol. 23, Núm. 1. Recuperado de: <http://www.revistas.unal.edu.co/index.php/psicologia/rt/printerFriendly/30834/46112>
- Ramón, D., Garcia, C., Ancona, M. y Navarrete, M. (2015) El liderazgo y su influencia en el aprendizaje en el estudiante de mercadotecnia. *Revista internacional de organización educativa y liderazgo* volumen 2, Número 2.
- Real Academia Española (RAE). (15 de marzo de 2017). *Diccionario de la lengua española*. Obtenido de: <http://dle.rae.es/?id=NGzizyCV>
- Sánchez C. y Reyes M. (2015). Metodología y diseños de la investigación científica, visión universitaria, Lima. Perú. *Revista academia – Trujillo*. Volumen 15. N° 36 Lima, Perú.
- Sandoval, M. (2014) Valores morales desde la visión de estudiantes universitarios. *Revista electrónica de humanidades, educación y comunicación social*. Año 9, N°. 17. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4830953>
- Schwartz, S.H. (1990) *The Universal Content and Structure of Values: Theoretical advances and empirical Tests in 19 countries*. Department of psychology. The hebrew university. Jerusalem. Israel. 1990.
- Secretaria de Educación Pública (SEP) (2016), *Curso de ética, administración federal de servicios educativos en el distrito federal*, Mexico. Recuperado de:

[https://www2.sep.pdf.gob.mx/quienes\\_somos/ce/archivos/curso-etica-2016-afsedf.pdf](https://www2.sep.pdf.gob.mx/quienes_somos/ce/archivos/curso-etica-2016-afsedf.pdf)

Varela, H. (1 de febrero del 2010) *Liderazgo transaccional vs liderazgo transformacional*. Bligoo: Pensamiento imaginativo. Recuperado de: <http://manuelgross.bligoo.com/content/view/785903/Tabla-comparativa-Liderazgo-Transaccional-vs-Liderazgo-Transformacional.html>

Villegas, K. y Martínez, F. (2016) Tendencias en el diseño metodológico de investigación sobre la evaluación de competencias en la educación superior. ***Revista d'innovació recerca en educació; Barcelona*** 10.1 (Jan 2017): 1-13.

## **Anexos**

**MATRIZ DE CONSISTENCIA**

**Título:** Liderazgo y valores en estudiante de tutoría de una universidad de Lima.

**Autor:** Br. Juan Pablo Vilchez Miranda

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	Variable																																																																																									
<p><b>General:</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre liderazgo y valores en estudiante de tutoría de una universidad de Lima, 2017?</p> <p><b>Específicos:</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión liderazgo punitivo y valores en estudiante de tutoría de una universidad de Lima, 2017?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión liderazgo nutritivo y valores en estudiante de tutoría de una universidad de Lima, 2017?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión liderazgo racional y valores en estudiante de tutoría de una universidad de Lima, 2017?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión liderazgo emotivo libre y valores en estudiante de tutoría de una universidad de Lima, 2017?</p>	<p><b>General:</b></p> <p>Determinar la relación entre liderazgo y valores en estudiante de tutoría de una universidad de Lima, 2017.</p> <p><b>Específicos:</b></p> <p>Determinar la relación entre la dimensión liderazgo punitivo y valores en estudiante de tutoría de una universidad de Lima, 2017.</p> <p>Determinar la relación entre la dimensión liderazgo nutritivo y valores en estudiante de tutoría de una universidad de Lima, 2017.</p> <p>Determinar la relación entre la dimensión liderazgo racional y valores en estudiante de tutoría de una universidad de Lima, 2017.</p> <p>Determinar la relación entre la dimensión liderazgo emotivo libre y valores en estudiante de tutoría de una universidad de Lima, 2017.</p>	<p><b>General:</b></p> <p>La relación entre liderazgo y valores en estudiante de tutoría de una universidad de Lima, 2017.</p> <p><b>Específicos:</b></p> <p>La relación entre la dimensión liderazgo punitivo y valores en estudiante de tutoría de una universidad de Lima, 2017, es directa y significativa.</p> <p>La relación entre la dimensión liderazgo nutritivo y valores en estudiante de tutoría de una universidad de Lima, 2017, es directa y significativa.</p> <p>La relación entre la dimensión liderazgo racional y valores en estudiante de tutoría de una universidad de Lima, 2017, es directa y significativa.</p>	<p><b>Tabla operacional de liderazgo</b></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Items</th> <th>Rangos</th> <th>Escala</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="4">GENERATIVO PUNITIVO</td> <td>“Desagradado” Fija su aceptación en el comportamiento establecido</td> <td>1</td> <td rowspan="12">Puntajes CATEGORÍAS 3 – 25 BAJO 26 – 40 TENDENCIA BAJO 41 – 65 PROMEDIO 66 – 80 TENDENCIA ALTA 81 – 100 ALTO</td> <td rowspan="12">Ordinal</td> </tr> <tr> <td>El grupo funciona por su presión y sólo cuando está presente el líder</td> <td>7</td> </tr> <tr> <td>Le presiona a producción Exigente y conservador</td> <td>13</td> </tr> <tr> <td>Toma decisión y lo anuncia Da órdenes y es generoso</td> <td>19</td> </tr> <tr> <td rowspan="4">GENERATIVO NUTRITIVO</td> <td>Convence a su grupo a que aceptan su decisión Se orienta con el estilo sobrepresor</td> <td>2</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Hace sentir bien al grupo, lo fortalece</td> <td>8</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Se siente tranquilo mientras comprueba los progresos del grupo Protector – Abuya – Chanta</td> <td>14</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Compañero, servicial y amistoso</td> <td>20</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td rowspan="3">RACIONAL</td> <td>Responde y confía en el grupo Responde ideas y sugerencias</td> <td>3</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Castiga las necesidades del grupo Responde ideas y sugerencias</td> <td>9</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>El grupo marcha en ausencia del líder Es competente</td> <td>15</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td rowspan="3">EMOTIVO LIBRE</td> <td>Hace lo que sabe Naturaleza espontánea</td> <td>4</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Aspira a ser líder racional, pero con cierto grado de inseguridad sobre su estilo</td> <td>10</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Desea que su grupo sea como una gran familia feliz</td> <td>16</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td rowspan="4">EMOTIVO DDCOL</td> <td>Hace lo que le dicen Grado de sumisión alto</td> <td>22</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>No asume autoridad sobre el grupo Vencencia</td> <td>5</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Cede su responsabilidad al grupo Cuppa</td> <td>11</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Denegación</td> <td>17</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td rowspan="3">EMOTIVO INDICOL</td> <td>Hace lo contrario de lo que dicen Reservamiento – Celos – rencor – grado de rebeldía</td> <td>25</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Dominante (tipo caprichoso, da la contra Ve sus propios intereses – impulso por alcanzar la meta</td> <td>8</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Adopta cualquier medida que cree lo ayudará a alcanzar sus fines Permite que el grupo actúe dentro de normas definidas por él/a/a dirección</td> <td>18</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Dimensiones	Indicadores	Items	Rangos	Escala	GENERATIVO PUNITIVO	“Desagradado” Fija su aceptación en el comportamiento establecido	1	Puntajes CATEGORÍAS 3 – 25 BAJO 26 – 40 TENDENCIA BAJO 41 – 65 PROMEDIO 66 – 80 TENDENCIA ALTA 81 – 100 ALTO	Ordinal	El grupo funciona por su presión y sólo cuando está presente el líder	7	Le presiona a producción Exigente y conservador	13	Toma decisión y lo anuncia Da órdenes y es generoso	19	GENERATIVO NUTRITIVO	Convence a su grupo a que aceptan su decisión Se orienta con el estilo sobrepresor	2			Hace sentir bien al grupo, lo fortalece	8			Se siente tranquilo mientras comprueba los progresos del grupo Protector – Abuya – Chanta	14			Compañero, servicial y amistoso	20			RACIONAL	Responde y confía en el grupo Responde ideas y sugerencias	3			Castiga las necesidades del grupo Responde ideas y sugerencias	9			El grupo marcha en ausencia del líder Es competente	15			EMOTIVO LIBRE	Hace lo que sabe Naturaleza espontánea	4			Aspira a ser líder racional, pero con cierto grado de inseguridad sobre su estilo	10			Desea que su grupo sea como una gran familia feliz	16			EMOTIVO DDCOL	Hace lo que le dicen Grado de sumisión alto	22			No asume autoridad sobre el grupo Vencencia	5			Cede su responsabilidad al grupo Cuppa	11			Denegación	17			EMOTIVO INDICOL	Hace lo contrario de lo que dicen Reservamiento – Celos – rencor – grado de rebeldía	25			Dominante (tipo caprichoso, da la contra Ve sus propios intereses – impulso por alcanzar la meta	8			Adopta cualquier medida que cree lo ayudará a alcanzar sus fines Permite que el grupo actúe dentro de normas definidas por él/a/a dirección	18		
Dimensiones	Indicadores	Items	Rangos	Escala																																																																																								
GENERATIVO PUNITIVO	“Desagradado” Fija su aceptación en el comportamiento establecido	1	Puntajes CATEGORÍAS 3 – 25 BAJO 26 – 40 TENDENCIA BAJO 41 – 65 PROMEDIO 66 – 80 TENDENCIA ALTA 81 – 100 ALTO	Ordinal																																																																																								
	El grupo funciona por su presión y sólo cuando está presente el líder	7																																																																																										
	Le presiona a producción Exigente y conservador	13																																																																																										
	Toma decisión y lo anuncia Da órdenes y es generoso	19																																																																																										
GENERATIVO NUTRITIVO	Convence a su grupo a que aceptan su decisión Se orienta con el estilo sobrepresor	2																																																																																										
	Hace sentir bien al grupo, lo fortalece	8																																																																																										
	Se siente tranquilo mientras comprueba los progresos del grupo Protector – Abuya – Chanta	14																																																																																										
	Compañero, servicial y amistoso	20																																																																																										
RACIONAL	Responde y confía en el grupo Responde ideas y sugerencias	3																																																																																										
	Castiga las necesidades del grupo Responde ideas y sugerencias	9																																																																																										
	El grupo marcha en ausencia del líder Es competente	15																																																																																										
EMOTIVO LIBRE	Hace lo que sabe Naturaleza espontánea	4																																																																																										
	Aspira a ser líder racional, pero con cierto grado de inseguridad sobre su estilo	10																																																																																										
	Desea que su grupo sea como una gran familia feliz	16																																																																																										
EMOTIVO DDCOL	Hace lo que le dicen Grado de sumisión alto	22																																																																																										
	No asume autoridad sobre el grupo Vencencia	5																																																																																										
	Cede su responsabilidad al grupo Cuppa	11																																																																																										
	Denegación	17																																																																																										
EMOTIVO INDICOL	Hace lo contrario de lo que dicen Reservamiento – Celos – rencor – grado de rebeldía	25																																																																																										
	Dominante (tipo caprichoso, da la contra Ve sus propios intereses – impulso por alcanzar la meta	8																																																																																										
	Adopta cualquier medida que cree lo ayudará a alcanzar sus fines Permite que el grupo actúe dentro de normas definidas por él/a/a dirección	18																																																																																										

<p>¿Cuál es la relación entre la dimensión liderazgo emotivo dócil y valores en estudiante de tutoría de una universidad de Lima, 2017? ¿Cuál es la relación entre la dimensión liderazgo emotivo indócil y valores en estudiante de tutoría de una universidad de Lima, 2017?</p>	<p>Determinar la relación entre la dimensión liderazgo emotivo dócil y valores en estudiante de tutoría de una universidad de Lima, 2017. Determinar la relación entre la dimensión liderazgo emotivo indócil y valores en estudiante de tutoría de una universidad de Lima, 2017.</p>	<p>La relación entre la dimensión liderazgo emotivo libre y valores en estudiante de tutoría de una universidad de Lima, 2017, es directa y significativa. La relación entre la dimensión liderazgo emotivo dócil y valores en estudiante de tutoría de una universidad de Lima, 2017, es directa y significativa. La relación entre la dimensión liderazgo emotivo indócil y valores en estudiante de tutoría de una universidad de Lima, 2017, es directa y significativa.</p>	<p><b>Tabla operacional de valores</b></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>DIMENSIONES</th> <th>INDICADORES</th> <th>ÍTEMES</th> <th>RANGOS</th> <th>ESCALA</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">BENEVOLENCIA</td> <td rowspan="3">Medir la preocupación y agradecimiento del bienestar de la gente con la que se está frecuentemente en contacto.</td> <td>13</td> <td rowspan="12">Rango</td> <td rowspan="12">Ordinal</td> </tr> <tr> <td>18</td> </tr> <tr> <td>27</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">UNIVERSALISMO</td> <td rowspan="3">Medir la comprensión, tolerancia, apreciación y protección del bienestar de toda la gente y de la naturaleza.</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>9</td> </tr> <tr> <td>19</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">AUTOORRECCIÓN</td> <td rowspan="3">Medir la elección independiente de actos y pensamientos, creación.</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>11</td> </tr> <tr> <td>21</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">ESTIMULACION</td> <td rowspan="3">Medir el estímulos, la innovación y el reto.</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>15</td> </tr> <tr> <td>30</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">HEDONISMO</td> <td rowspan="3">Medir el placer y sensación grata para uno mismo.</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>26</td> </tr> <tr> <td>37</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">LOGRO</td> <td rowspan="3">Medir el hábit personal demostrando ser competente a través de los estándares sociales.</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>13</td> </tr> <tr> <td>24</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">AUTORIDAD</td> <td rowspan="3">Medir el estrato social y prestigio, control y dominio sobre personas o recursos.</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>17</td> </tr> <tr> <td>39</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">SEGURIDAD</td> <td rowspan="3">Medir la seguridad, armonía y estabilidad social en las distintas relaciones y consigo mismo.</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>14</td> </tr> <tr> <td>21</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">CONFORMIDAD</td> <td rowspan="3">Medir la reacción a las acciones, inclinaciones e impulsos, que pudieran molestar o perjudicar a otros y cumplir reglas sociales.</td> <td>7</td> </tr> <tr> <td>16</td> </tr> <tr> <td>28</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">TRADICIÓN</td> <td rowspan="3">Medir el respeto, compromiso y aceptación de las costumbres e ideas que la tradición cultural o la religión proveen.</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>20</td> </tr> <tr> <td>25</td> </tr> </tbody> </table>	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	RANGOS	ESCALA	BENEVOLENCIA	Medir la preocupación y agradecimiento del bienestar de la gente con la que se está frecuentemente en contacto.	13	Rango	Ordinal	18	27	UNIVERSALISMO	Medir la comprensión, tolerancia, apreciación y protección del bienestar de toda la gente y de la naturaleza.	3	9	19	AUTOORRECCIÓN	Medir la elección independiente de actos y pensamientos, creación.	1	11	21	ESTIMULACION	Medir el estímulos, la innovación y el reto.	6	15	30	HEDONISMO	Medir el placer y sensación grata para uno mismo.	10	26	37	LOGRO	Medir el hábit personal demostrando ser competente a través de los estándares sociales.	4	13	24	AUTORIDAD	Medir el estrato social y prestigio, control y dominio sobre personas o recursos.	2	17	39	SEGURIDAD	Medir la seguridad, armonía y estabilidad social en las distintas relaciones y consigo mismo.	5	14	21	CONFORMIDAD	Medir la reacción a las acciones, inclinaciones e impulsos, que pudieran molestar o perjudicar a otros y cumplir reglas sociales.	7	16	28	TRADICIÓN	Medir el respeto, compromiso y aceptación de las costumbres e ideas que la tradición cultural o la religión proveen.	9	20	25
DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	RANGOS	ESCALA																																																								
BENEVOLENCIA	Medir la preocupación y agradecimiento del bienestar de la gente con la que se está frecuentemente en contacto.	13	Rango	Ordinal																																																								
		18																																																										
		27																																																										
UNIVERSALISMO	Medir la comprensión, tolerancia, apreciación y protección del bienestar de toda la gente y de la naturaleza.	3																																																										
		9																																																										
		19																																																										
AUTOORRECCIÓN	Medir la elección independiente de actos y pensamientos, creación.	1																																																										
		11																																																										
		21																																																										
ESTIMULACION	Medir el estímulos, la innovación y el reto.	6																																																										
		15																																																										
		30																																																										
HEDONISMO	Medir el placer y sensación grata para uno mismo.	10																																																										
		26																																																										
		37																																																										
LOGRO	Medir el hábit personal demostrando ser competente a través de los estándares sociales.	4																																																										
		13																																																										
		24																																																										
AUTORIDAD	Medir el estrato social y prestigio, control y dominio sobre personas o recursos.	2																																																										
		17																																																										
		39																																																										
SEGURIDAD	Medir la seguridad, armonía y estabilidad social en las distintas relaciones y consigo mismo.	5																																																										
		14																																																										
		21																																																										
CONFORMIDAD	Medir la reacción a las acciones, inclinaciones e impulsos, que pudieran molestar o perjudicar a otros y cumplir reglas sociales.	7																																																										
		16																																																										
		28																																																										
TRADICIÓN	Medir el respeto, compromiso y aceptación de las costumbres e ideas que la tradición cultural o la religión proveen.	9																																																										
		20																																																										
		25																																																										
<p><b>METODOLOGÍA</b></p>	<p><b>POBLACIÓN</b></p>	<p><b>TÉCNICA E INSTRUMENTO</b></p>	<p><b>RESULTADOS</b></p>																																																									
<p><b>Paradigma:</b> Positivismo <b>Enfoque:</b> Cuantitativo <b>Tipo de investigación:</b> Sustantivo <b>Método:</b> Hipotético – Deductivo <b>Diseño:</b> No experimental de corte transversal – sub tipo correlacional.</p>	<p>Población de 998 estudiantes de tutoría de una universidad de Lima. Y una muestra de 278 estudiantes de tutoría de una universidad de Lima.</p>	<p>Variable: Liderazgo Instrumento: Escala de Liderazgo Organizacional (ELO) Variable Valores Instrumento: Escala de Valores de Schwartz (PVQ)</p>	<p>Descriptivos Porcentajes Frecuencias Niveles: Inferencial Para contrastar las hipótesis se utilizara la RHO spearman.</p>																																																									



**ESCALA DE LIDERAZGO ORGANIZACIONAL**  
(DIAGNOSTICO DEL POTENCIAL DE IDENTIDAD)

**INSTRUCCIONES**

En la siguiente Tabla tiene una serie de frases que caracterizan conductas, usted debe valorar cada una de ellas, teniendo en cuenta el intervalo del 1 al 10, considerando para esta valoración si la frase caracteriza o no su conducta.

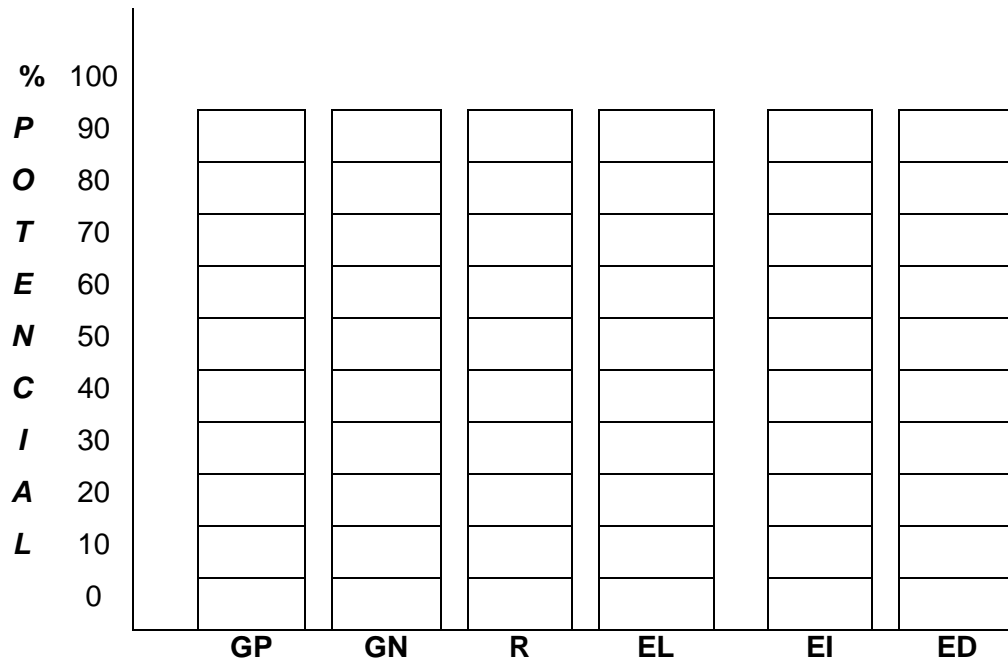
Si la conducta refleja su comportamiento lo más fielmente, entonces es este caso sería de 10 puntos, mientras que si ve que No reflejan su conducta puede calificar como 1. Recuerde que el puntaje de 5 indica que esta conducta lo manifiesta de vez en cuando. Mientras que los valores intermedios Extremos (2,3 y 4 o 6,7 y 8) son conductas que se acercan o se alejan de su comportamiento promedio

Para marcar su respuesta utilice el protocolo de Respuestas

EVALUACION	VALORACIÓN									
1. ¿Criticas lo que te rodea?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2. ¿Te preocupas por los demás?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3. ¿Confrontas con la realidad?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. ¿Actúas en forma natural?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. ¿Originas conflictos sin querer?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. ¿Te sientes con actitud nerviosa?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. ¿Te gusta amenazar?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. ¿Te agrada aconsejar y orientar?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. ¿Te gusta analizar y orientar?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. ¿Te agrada se entusiasta?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. ¿Sientes envidia por los demás?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. ¿Te gusta orientar a otros?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
13. ¿Eres severo y exigente?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
14. ¿Te gusta motivar e incentivar?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
15. ¿Solicitas y brindas información?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
16. ¿Eres vivaz e intuitivo?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
17. ¿Te gusta culpar a las personas?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10



### PERFIL DE LIDERAZGO



ESCALA DE EVALUACION DE LIDERAZGO	
Puntuación	Categoría
0 – 25	Bajo
26 – 40	Tendencia Bajo
41 – 65	Promedio
66 – 80	Tendencia Alto
81 – 100	Alto

### CARACTERÍSTICA DE TIPO DE LÍDER

<b>Generativo Punitivo(GP)</b>	<b>Generativo Nutritivo (GN)</b>	<b>Racional (R):</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le preocupa la producción.</li> <li>• Es posesivo e inflexible.</li> <li>• Es exigente y conservador.</li> <li>• Es desagradecido.</li> <li>• No delega la autoridad</li> <li>• Toma una decisión y lo anuncia</li> <li>• Sólo elogia el comportamiento excepcional.</li> <li>• Fijan su aceptación en el comportamiento inadecuado.</li> <li>• El grupo funciona por su presión y sólo cuando está presente el.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hace el bien al grupo lo nutre.</li> <li>• Da libertad y es generoso</li> <li>• Convince a su grupo a que acepten su decisión.</li> <li>• Protege, Apoya, Orienta.</li> <li>• Se siente tranquilo mientras comprueba los progresos del grupo.</li> <li>• Se orienta con el estilo sobreprotector.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El grupo marcha en ausencia del líder.</li> <li>• Capta las necesidades del grupo.</li> <li>• Recibe ideas y sugerencias.</li> <li>• Respeta y confía en el grupo.</li> <li>• Es considerado, servicial y amistoso.</li> <li>• Es competente.</li> </ul>

<b>Emotivo Libre(EL)</b>	<b>Emotivo Dócil (ED)</b>	<b>Emotivo Indócil (EI)</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hace lo que siente.</li> <li>• Es natural, espontáneo.</li> <li>• Expresa emociones auténticas.</li> <li>• Desea que su grupo sea como una gran familia feliz.</li> <li>• Aspira a ser líder racional, pero con cierto grado de inseguridad sobre el éxito.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hace lo que le dicen.</li> <li>• Presenta un alto grado de sumisión.</li> <li>• Tiene vergüenza.</li> <li>• Tiene sentimientos de culpa.</li> <li>• Cae en estados de depresión.</li> <li>• Cede su responsabilidad al grupo.</li> <li>• No asume autoridad sobre el grupo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hace lo contrario de lo que le dicen.</li> <li>• Es dominante (tipo caprichoso, da la contra).</li> <li>• Presenta cargas de resentimiento, celos, rencor, y grados de rebeldía.</li> <li>• Adopta cualquier medida que cree lo ayudara a alcanzar sus fines.</li> <li>• Ve sus propios intereses. Impulso por alcanzar la meta.</li> <li>• Permite que el grupo actúe dentro de normas definidas por la Alta Dirección.</li> <li>• Fijan su aceptación en el comportamiento inadecuado.</li> <li>• El grupo funciona por su presión y solo cuando está presente el líder.</li> </ul>

### PERFIL DE VALORES PERSONALES

Edad : \_\_\_\_\_

Sexo : (F) (M)

Colegio : \_\_\_\_\_ Estatal ( ) Particular ( )

Grado : \_\_\_\_\_

Fecha : \_\_\_\_\_

**INSTRUCCIONES:** A continuación describimos brevemente a algunas personas. Por favor lea cada descripción y piense qué tanto se parece cada una de ellas a usted. Ponga una “X” en la casilla de la derecha que muestre qué tanto se parece la persona descrita a usted. **NO PUEDE UTILIZAR MÁS DE 10 VECES LA OPCIÓN “SE PARECE MUCHO A MÍ”.**

		Se parece mucho a mí.	Es como yo.	Se parece algo a mí.	Se parece un poco a mí.	No se parece a mí.	No se parece nada a mí.
1.	Pensar nuevas ideas y ser creativo es importante para él. Le gusta hacer las cosas a su manera original.						
2.	Para él es importante ser rico. Quiere tener mucho dinero y cosas caras.						
3.	Piensa que es importante que a todos los individuos del mundo se les trate con igualdad. Cree que todos deben gozar de las mismas oportunidades en la vida.						
4.	Para él es muy importante demostrar sus habilidades. Quiere que la gente lo admire por lo que hace.						
5.	Le importa vivir en un ambiente seguro. Evita cualquier cosa que pudiera poner en peligro su seguridad.						
6.	El piensa que es importante hacer muchas cosas diferentes en la vida. Siempre busca experimentar cosas nuevas.						

7.	Cree que las personas deben hacer lo que se les dice. Opina que la gente debe seguir las reglas todo el tiempo, aun cuando nadie lo esté observando.						
8.	Le es importante escuchar a las personas que son distintas a él. Incluso cuando no esté de acuerdo con ellas, desea entenderlas						
9.	El piensa que es importante no pedir más de lo que ya se tiene. Cree que las personas deben hallarse satisfechas con lo que tienen.						
10.	Busca cualquier oportunidad para divertirse. Para él es importante realizar actividades que lo complazcan.						
11.	Es importante para él tomar sus propias decisiones acerca de lo que hace. Le gusta tener libertad para planear y elegir por sí mismo sus actividades.						
12.	Es muy importante para él ayudar a la gente que le rodea. El desea cuidar el bienestar de ellos.						
13.	Para él es importante ser una persona muy exitosa. Le gusta impresionar a la gente.						
14.	Es muy importante para él que su país esté seguro. Piensa que el estado debe mantenerse alerta ante las amenazas internas y externas.						
15.	Le gusta arriesgarse. Anda siempre en busca de aventuras.						
16.	Es importante para él comportarse siempre correctamente. Desea evitar hacer cosas que la gente juzgue incorrectas.						
17.	Juzga importante mandar e indicar a otros qué hacer. Desea que las personas hagan lo que les dice.						
18.	Es importante para él ser leal a sus amigos. Desea ayudar incondicionalmente a las personas cercanas a él.						
19.	Cree firmemente que las personas deben proteger la Naturaleza. Le es importante cuidar del ambiente.						

20.	La creencia religiosa es importante para él. Trata firmemente de hacer lo que su religión le demanda.						
21.	Le importa que las cosas estén en orden y limpias. De plano no le gusta que las cosas estén hechas un lío.						
22.	Cree que es importante interesarse en las cosas. Le gusta ser curioso y trata de entender toda clase de cosas.						
23.	Cree que todos los habitantes de la Tierra deberían vivir en armonía. Para él es importante promover la paz entre todos los grupos del mundo.						
24.	Piensa que es importante ser ambicioso. Desea mostrar qué tan capaz es.						
25.	Cree que es mejor hacer las cosas en forma tradicional. Es importante para él conservar las costumbres que ha aprendido.						
26.	Disfrutar de los placeres de la vida es importante para él. Le agrada "consentirse" a sí mismo.						
27.	Es importante para él responder a las necesidades de otros. Trata de apoyar a aquellos que conoce.						
28.	Cree que siempre debe respetar a sus padres y a las personas mayores. Para él es importante ser obediente.						
29.	Desea que todos sean tratados con justicia, incluso las personas a las que no conoce. Le es importante proteger a los débiles de la sociedad.						
30.	Le gustan las sorpresas. Gozar de una vida emocionante es importante para él.						
31.	Trata firmemente de no enfermarse. Para él es muy importante mantenerse sano.						
32.	Avanzar en la vida es importante para él. Se esfuerza en ser mejor que otros.						
33.	Para él es importante perdonar a la gente que le ha hecho daño. Trata de ver lo bueno en ellos y no guardarles rencor.						
34.	Es importante para él ser independiente. Le gusta confiar en sí mismo.						

35.	Es importante para él la existencia de un gobierno estable. Le preocupa que se proteja el orden social.							
36.	Le es importante ser amable todo el tiempo con las personas. Trata de nunca molestar o irritar a los demás.							
37.	El desea realmente disfrutar de la vida. Es muy importante para él divertirse.							
38.	Para él es importante ser humilde y modesto. Trata de no llamar la atención.							
39.	Siempre quiere ser el que toma las decisiones. Le gusta ser el líder.							
40.	Es importante para él adaptarse a la naturaleza y ajustarse a ella. Cree que la gente no debería cambiar la naturaleza.							

***Gracias por completar el cuestionario.***

### **PROCEDIMIENTO DE CALIFICACIÓN**

Para obtener su puntuación personal en cada tipología, sume las calificaciones que haya asignado a las preguntas asociadas a cada tipología y posteriormente divida el resultado entre el número que aparece en la última columna. Por ejemplo para obtener su puntuación en Benevolencia basta con sumar sus calificaciones en las preguntas 12, 18, 27 y 33 y dividir el resultado entre 4.

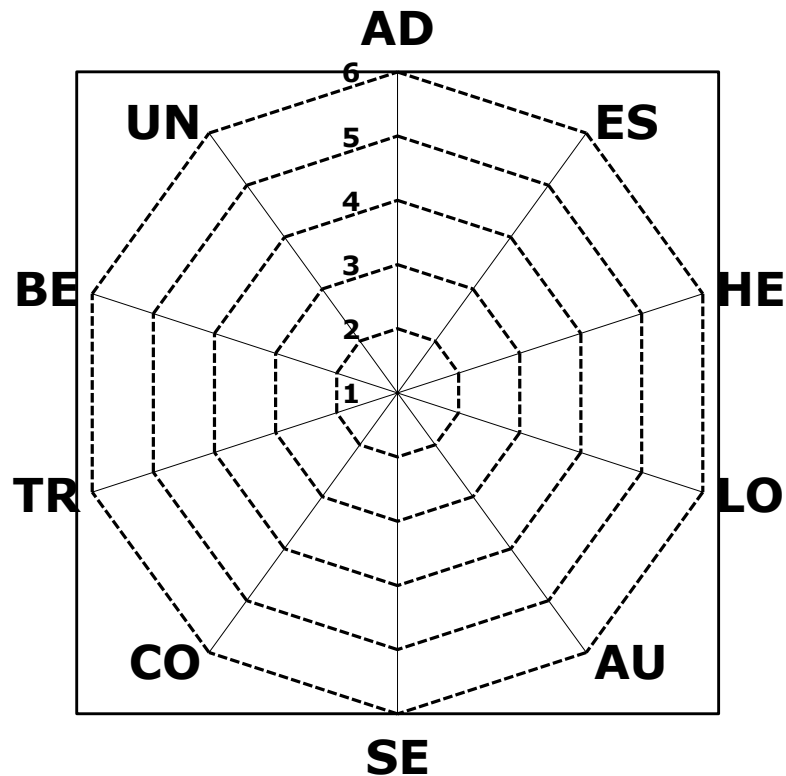
Benevolencia	12	18	27	33	▶	▶	Suma	/ 4
BE								
Universalismo	3	8	19	23	29	40	Σ	/ 6
UN								
Autodirección	1	11	22	34	▶	▶	Σ	/ 4
AD								
Estimulación	6	15	30	▶	▶	▶	Σ	/ 3
ES								
Hedonismo	10	26	37	▶	▶	▶	Σ	/ 3



HE								
Logro	4	13	24	32	▶	▶	Σ	/ 4
LO								
Autoridad	2	17	39	▶	▶	▶	Σ	/ 3
AU								
Seguridad	5	14	21	31	35	▶	Σ	/ 5
SE								
Conformidad	7	16	28	36	▶	▶	Σ	/ 4
CO								
Tradición	9	20	25	38	▶	▶	Σ	/ 4
TR								

**MI PERFIL DE VALORES**

**INSTRUCCIONES.-** Marque su puntuación de cada tipología en la línea que corresponda, una vez que haya marcado las 10 puntuaciones, una los puntos hasta integrar un polígono de 10 caras.



TIPOLOGIA	DESCRIPCION
<b>Autoridad</b>	Estatuto social y prestigio, control y dominio sobre personas o recursos.
<b>Logro</b>	Éxito personal demostrando ser competente a través de los estándares sociales.
<b>Hedonismo</b>	Placer y sensación grata para uno mismo
<b>Estimulación</b>	Estimulante, innovación y reto
<b>Autodirección</b>	Elección independiente de actos y pensamientos, creación.
<b>Universalismo</b>	Comprensión, tolerancia, apreciación y protección del bienestar de toda la gente y de la naturaleza.
<b>Benevolencia</b>	Preservación y engrandecimiento del bienestar de la gente con la que se está frecuentemente en contacto.
<b>Tradicición</b>	Respeto, compromiso y aceptación de las costumbres e ideas que la tradición cultural o la religión proveen.
<b>Conformidad</b>	Restricción a las acciones, inclinaciones e impulsos, que pudieran molestar o perjudicar a otros y cumplir reglas sociales o normas.
<b>Seguridad</b>	Seguridad, armonía y estabilidad social en las distintas relaciones y consigo mismo.

**CARGO****SOLICITO: Permiso para realizar Trabajo de Investigación****SEÑORA CARMEN APARCANA****JEFE DE DIRECCIÓN DE BIENESTAR UNIVERSITARIO DE LA UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO LIMA – NORTE**

Yo, **Juan Pablo Vilchez Miranda**, identificado con **D. N. I. N° 45014500**, con domicilio en Jirón Moquegua 4046 Urb. Perú San Martín de Porres. Ante Ud. Respetuosamente me presento y expongo.

Que habiendo culminado la maestría en Docencia Universitaria en la Universidad César Vallejo, solicito a Ud. Permiso para realizar trabajo de investigación en su Institución sobre el tema **"Liderazgo y valores en estudiantes de tutoría de una universidad de Lima"** para optar el grado de Maestro en Docencia Universitaria.

**POR LO EXPUESTO****Ruego a usted acceder a mi solicitud**

Lima, 07 de setiembre del 2017



Juan Pablo Vilchez Miranda  
D.N.I. N° 45014500

2024342  
ANEXO: 2503  
DBU

## Base de datos de la muestra de liderazgo

Nº ESTUDIANTE	ITEMS 1	ITEMS 2	ITEMS 3	ITEMS 4	ITEMS 5	ITEMS 6	ITEMS 7	ITEMS 8	ITEMS 9	ITEMS 10	ITEMS 11	ITEMS 12	ITEMS 13	ITEMS 14
1	4	5	7	8	2	4	2	5	6	8	3	4	5	7
2	1	8	8	8	2	1	1	9	9	7	2	8	2	8
3	5	10	10	9	1	3	1	10	10	8	1	9	6	7
4	8	8	8	8	5	6	2	8	8	7	6	8	2	7
5	2	1	6	1	9	3	9	2	2	3	2	3	2	3
6	5	8	4	8	5	5	1	8	8	8	3	5	5	8
7	2	5	5	5	5	4	5	3	3	3	3	5	3	5
8	5	4	6	8	5	5	1	5	5	7	4	6	7	7
9	2	10	10	10	5	5	1	10	10	5	1	7	2	10
10	3	8	5	5	2	8	1	5	6	9	7	6	9	8
11	1	5	10	10	1	1	1	10	10	10	5	10	5	10
12	5	9	6	10	1	5	1	5	8	10	5	7	9	8
13	8	4	9	10	8	9	1	8	8	9	4	2	5	7
14	2	10	9	9	2	3	3	9	9	10	2	9	8	10
15	3	7	7	9	8	8	1	8	9	9	1	8	8	8
16	4	6	5	4	5	6	4	5	6	4	6	4	6	4
17	9	1	5	5	6	10	1	10	10	2	8	10	6	2
18	1	3	4	4	9	4	9	2	2	4	3	2	4	4
19	9	10	5	10	1	2	1	9	10	10	5	8	5	10
20	7	8	6	9	6	9	4	8	7	7	6	8	7	6
21	5	8	9	10	3	3	2	9	8	10	3	8	5	9
22	1	10	10	10	5	7	1	10	10	10	1	10	7	10
23	7	6	9	7	3	7	6	9	6	10	1	5	9	10
24	7	8	9	10	4	5	2	7	9	9	7	10	9	10
25	4	8	9	9	3	3	1	8	7	8	4	7	6	8
26	4	4	9	8	4	5	1	5	4	7	2	3	6	4
27	4	10	8	10	7	4	8	10	10	10	2	10	1	10
28	2	5	7	10	3	9	3	6	8	9	3	7	10	8
29	2	10	10	10	5	5	2	9	9	10	4	8	10	10
30	5	5	7	7	6	4	1	8	7	8	3	5	7	8
31	3	5	5	4	6	7	4	8	6	7	5	4	7	9
32	5	8	6	6	5	6	4	8	8	9	4	5	6	7
33	3	5	4	9	2	1	1	9	7	6	7	7	4	7
34	3	10	9	9	1	9	1	9	9	9	2	9	4	9
35	2	10	10	10	1	1	1	9	9	9	2	9	6	9
36	7	10	1	6	1	6	1	7	8	9	10	9	8	8
37	2	9	9	9	1	1	1	9	9	9	2	9	4	9
38	1	7	6	7	2	2	2	7	7	8	3	8	8	8
39	7	9	10	10	1	9	1	10	10	9	7	10	7	10
40	2	9	9	7	2	1	1	9	9	9	2	9	7	9
41	6	8	5	6	8	4	2	8	9	8	5	7	5	7
42	3	10	10	9	1	3	1	9	9	9	2	9	2	9
43	5	10	10	5	4	8	1	10	10	9	10	10	9	10
44	5	3	9	9	3	2	3	6	3	5	7	3	10	5
45	1	7	7	7	1	1	1	7	7	7	1	7	7	7
46	4	8	9	8	4	4	2	7	7	10	2	8	3	9

47	2	7	7	7	1	1	1	8	8	8	1	8	8	8
48	2	9	5	10	1	7	1	9	8	10	7	9	9	8
49	4	7	10	10	2	2	2	7	6	8	5	6	9	6
50	4	7	8	7	3	3	3	6	7	7	3	6	6	5
51	4	8	9	8	7	5	3	7	8	8	5	6	7	8
52	3	9	9	9	2	2	2	9	9	9	3	9	6	9
53	5	7	7	8	3	3	3	6	6	8	4	8	6	7
54	8	7	8	9	2	4	3	6	7	6	3	7	10	9
55	2	8	8	8	1	1	1	8	8	8	2	8	4	8
56	3	8	9	8	4	2	2	6	7	6	4	6	6	5
57	3	8	9	8	4	2	2	6	7	6	4	6	7	6
58	3	8	8	8	1	3	1	8	8	8	2	8	2	8
59	3	3	5	3	9	5	9	3	2	3	3	4	1	2
60	6	7	7	7	4	4	4	8	8	8	7	7	8	8
61	1	10	5	10	5	1	1	10	10	5	1	10	1	10
62	9	10	5	10	1	5	1	10	10	9	1	8	1	8
63	4	9	7	9	5	5	1	6	7	10	2	6	4	5
64	3	10	8	10	4	7	1	9	7	9	3	7	5	5
65	3	7	7	8	1	5	1	10	10	10	5	8	7	9
66	2	8	6	7	2	3	4	5	7	6	5	5	4	5
67	7	4	4	10	7	7	5	4	6	8	2	7	2	3
68	5	5	6	8	2	1	1	7	8	9	1	9	3	9
69	4	8	8	9	3	2	1	10	9	9	3	7	5	9
70	3	10	6	8	1	5	1	10	9	6	1	7	9	5
71	5	9	9	5	1	3	1	5	7	7	2	7	5	7
72	1	9	9	10	1	5	1	8	9	10	2	9	5	9
73	7	8	6	8	5	8	4	9	8	7	5	7	9	9
74	4	9	8	10	1	3	1	7	8	8	3	5	5	8
75	4	6	7	3	9	4	9	5	5	3	7	6	5	7
76	4	8	6	5	2	5	1	7	8	9	5	9	2	6
77	2	7	8	9	7	4	1	9	9	9	5	6	4	8
78	5	7	10	10	2	9	2	5	7	8	10	8	9	8
79	4	9	3	10	3	7	1	8	7	5	2	9	1	9
80	5	6	8	9	2	8	1	8	7	7	7	7	7	7
81	4	5	6	4	6	4	6	4	5	6	4	5	6	4
82	8	10	10	10	4	1	1	10	10	10	10	10	10	10
83	4	7	7	9	3	3	1	6	7	7	5	3	6	8
84	4	9	8	9	1	3	1	9	9	7	4	9	7	8
85	5	10	9	10	5	3	1	7	5	9	6	7	8	9
86	7	8	10	9	1	10	1	6	3	8	2	9	7	10
87	3	5	4	8	1	6	1	9	9	9	5	10	10	10
88	6	9	10	10	8	8	6	10	10	10	6	10	9	9
89	4	10	8	10	1	10	1	8	10	8	5	10	5	9
90	7	10	7	6	1	5	3	10	10	7	3	10	5	9
91	1	8	6	6	1	1	1	5	9	9	1	8	6	8
92	2	9	9	9	1	1	1	9	9	9	1	9	1	9
93	1	8	8	8	1	1	1	8	8	8	1	8	1	8
94	2	9	9	9	1	1	1	7	9	9	1	8	2	8

95	3	9	10	8	5	3	2	10	9	8	5	9	9	9
96	1	9	10	10	2	2	2	10	10	10	1	9	1	10
97	1	8	8	8	1	1	1	6	8	8	1	8	2	8
98	3	8	8	3	2	1	6	7	6	4	7	7	5	6
99	1	8	7	10	2	8	1	9	9	10	5	9	5	10
100	4	7	8	7	3	2	2	6	6	7	4	7	6	7
101	1	10	7	10	1	2	1	3	7	7	1	5	4	7
102	4	6	8	7	4	5	3	7	8	6	5	6	5	6
103	5	3	9	9	5	2	1	8	5	8	1	9	6	6
104	8	5	8	8	3	9	5	8	7	8	5	5	9	6
105	5	7	9	10	1	8	9	1	7	10	5	6	5	8
106	4	8	9	7	3	4	2	8	8	7	3	8	6	7
107	4	5	6	4	6	4	6	4	5	6	4	5	6	4
108	6	8	10	10	1	5	1	7	8	10	1	7	5	10
109	1	7	7	9	1	3	1	7	7	9	5	7	7	8
110	10	9	8	8	5	8	2	9	9	10	7	9	8	9
111	4	5	6	4	6	4	6	4	5	6	4	5	6	4
112	3	5	4	8	5	7	1	3	5	5	2	5	1	5
113	8	9	8	8	5	6	3	8	8	8	10	8	8	8
114	3	7	7	9	6	4	2	7	8	8	5	7	7	8
115	5	8	8	9	4	4	1	10	9	9	10	10	7	9
116	10	1	1	1	10	5	10	3	3	5	10	3	5	2
117	3	7	7	9	2	2	2	9	9	9	1	8	2	8
118	4	5	6	4	6	4	6	4	5	6	4	5	6	4
119	8	9	10	8	4	7	4	8	4	9	4	6	6	7
120	5	8	8	8	2	2	2	8	8	8	3	10	3	9
121	1	6	8	10	4	1	3	8	8	10	5	6	7	9
122	3	5	4	10	3	2	1	5	4	10	3	6	3	8
123	5	7	5	5	2	4	1	4	5	7	3	7	1	3
124	4	7	7	7	3	2	2	7	7	7	4	7	7	7
125	3	10	7	10	8	8	1	10	10	10	7	10	8	10
126	8	8	9	8	6	3	2	9	9	9	7	8	7	8
127	4	8	8	8	3	1	1	6	6	6	4	6	6	6
128	5	9	10	10	8	6	4	8	9	10	1	9	5	9
129	7	8	8	9	6	8	2	8	8	8	5	8	3	8
130	3	10	10	9	4	7	1	8	9	10	2	7	6	8
131	5	8	6	7	4	3	1	6	7	9	5	6	7	8
132	1	1	6	10	1	5	1	5	8	5	1	5	1	2
133	6	9	6	9	6	3	3	6	6	9	3	6	6	6
134	7	7	5	7	7	8	7	7	7	7	8	8	7	8
135	3	8	9	6	3	7	2	9	9	8	9	8	9	8
136	5	6	7	6	5	3	2	8	7	7	6	5	5	6
137	4	5	6	4	6	4	6	4	5	6	4	5	6	4
138	6	10	7	8	1	2	9	9	8	9	4	10	8	8
139	7	4	3	5	4	5	6	5	4	7	4	7	8	6
140	7	9	9	10	4	5	2	8	8	10	6	7	9	10
141	2	8	9	9	2	3	1	7	7	9	2	8	7	6
142	1	7	7	9	3	7	1	6	6	8	3	7	5	7

143	8	7	9	9	5	6	2	8	7	6	7	7	8	7
144	1	3	8	7	4	3	1	4	5	6	2	4	2	6
145	5	5	8	8	5	5	4	3	4	6	2	3	4	4
146	6	8	7	7	5	5	2	7	8	8	5	7	9	8
147	5	4	4	2	7	6	2	6	8	8	3	9	5	8
148	5	9	8	5	5	4	2	8	9	8	5	9	9	7
149	9	5	6	7	3	5	1	5	5	5	3	4	7	4
150	4	7	6	9	3	2	1	7	7	8	2	8	4	7
151	2	9	8	9	1	7	1	10	10	10	1	1	3	7
152	8	9	7	10	9	10	1	10	9	9	2	9	9	9
153	5	8	8	10	6	4	1	5	5	9	4	5	6	8
154	2	9	10	10	1	1	1	7	8	8	4	7	9	6
155	2	6	9	9	5	7	1	5	6	9	1	6	5	7
156	1	5	5	5	1	4	2	7	7	9	6	8	9	9
157	6	7	10	10	5	8	2	7	8	9	8	7	10	8
158	4	5	6	4	6	4	6	4	5	6	4	5	6	4
159	10	1	1	1	1	1	10	1	1	1	1	1	10	1
160	3	5	6	7	5	6	1	5	6	5	7	6	4	5
161	2	5	8	10	1	1	1	7	5	8	2	4	5	7
162	1	1	1	9	1	1	10	7	1	1	5	1	10	1
163	8	7	7	9	1	7	1	8	9	9	3	6	4	8
164	1	8	8	10	1	8	1	9	9	10	3	9	8	10
165	3	8	10	9	1	8	2	9	10	10	9	9	8	9
166	5	8	7	8	7	3	2	6	5	6	4	7	5	7
167	4	8	8	8	4	7	1	8	8	8	3	9	10	9
168	3	9	9	9	4	2	2	6	5	6	4	6	7	6
169	2	10	5	10	1	3	1	10	10	8	4	9	4	8
170	2	9	9	8	2	3	1	9	10	10	3	7	8	8
171	2	8	8	10	3	3	1	9	9	9	2	9	9	9
172	3	7	7	10	2	4	1	6	6	10	3	8	8	9
173	5	7	5	8	1	1	1	9	8	10	1	8	3	6
174	1	10	10	10	3	6	3	10	10	10	2	9	9	10
175	3	6	5	7	6	4	2	8	7	7	5	8	6	8
176	1	10	9	10	1	5	1	8	9	10	1	10	10	10
177	2	1	6	1	9	3	9	2	2	2	3	2	3	2
178	2	2	1	1	5	5	8	1	1	1	6	1	8	1
179	5	10	3	8	3	4	3	6	8	10	2	7	6	9
180	4	8	4	8	6	5	2	9	10	8	2	9	4	10
181	4	8	8	10	9	2	9	9	9	8	1	8	1	8
182	5	9	6	10	3	6	2	5	8	9	4	7	9	8
183	4	10	8	10	7	4	1	8	8	9	5	7	3	6
184	6	10	9	10	1	8	1	10	10	10	1	10	10	10
185	4	8	7	8	4	5	1	7	6	9	3	6	5	7
186	3	8	9	9	1	2	2	9	9	9	3	9	8	8
187	2	10	10	10	10	1	1	5	10	10	1	10	8	10
188	5	10	7	9	1	4	2	6	8	9	3	5	8	7
189	1	5	9	9	2	2	1	9	9	9	9	9	5	9
190	9	8	10	9	1	4	1	7	8	10	3	8	2	9

191	2	8	10	7	2	2	2	9	10	9	2	9	10	8
192	2	8	9	7	1	5	1	10	10	7	4	6	3	8
193	4	8	9	9	2	5	1	10	10	10	5	9	10	10
194	5	9	9	8	7	7	2	9	9	9	2	8	8	9
195	7	7	10	10	6	5	1	7	7	10	1	7	8	8
196	5	7	7	8	2	2	2	7	8	8	2	8	3	7
197	2	9	9	7	2	1	1	9	9	9	2	9	8	9
198	6	7	10	9	3	2	1	10	10	10	3	8	9	10
199	4	5	6	4	6	4	6	4	5	6	4	5	6	4
200	3	10	5	10	5	2	1	10	10	10	2	10	7	10
201	4	10	8	10	3	7	1	9	8	10	3	8	5	10
202	5	7	8	10	4	3	2	8	9	7	7	7	8	8
203	9	10	8	10	1	10	1	10	10	9	1	10	5	10
204	3	6	8	10	1	2	1	7	7	7	1	5	7	7
205	2	9	9	7	2	1	1	9	9	9	2	9	7	9
206	10	2	9	9	9	1	6	1	2	3	1	3	10	3
207	5	8	4	5	6	8	3	9	7	7	3	6	7	9
208	4	10	9	7	2	2	1	10	9	10	2	8	7	9
209	7	2	7	7	7	2	5	2	2	3	1	3	8	3
210	1	7	7	7	1	9	1	9	8	9	1	7	4	6
211	3	8	8	7	5	6	2	8	8	8	6	8	7	7
212	3	10	10	7	2	2	2	10	7	9	3	9	7	9
213	7	8	8	9	6	4	1	9	9	9	1	9	8	9
214	2	9	9	7	2	1	2	8	9	10	2	9	7	9
215	10	10	10	10	5	5	5	10	10	10	8	8	8	8
216	1	10	10	10	10	5	1	10	10	10	5	10	7	10
217	1	10	9	10	1	5	1	9	10	10	1	10	5	10
218	4	6	6	9	9	9	1	10	10	10	4	8	4	7
219	1	10	8	9	1	3	1	9	9	10	1	9	5	8
220	8	9	3	5	3	7	2	9	7	5	5	6	7	8
221	1	10	8	10	5	5	1	10	10	10	5	10	8	10
222	3	8	3	7	7	4	1	8	9	8	6	8	3	7
223	3	7	9	9	7	4	1	8	9	9	4	8	3	9
224	6	8	8	8	5	6	1	10	10	10	6	10	3	9
225	5	7	9	10	1	10	1	5	8	9	1	4	5	5
226	2	8	10	6	3	2	2	9	9	10	2	9	9	8
227	2	10	10	10	3	1	1	10	10	10	1	10	9	10
228	5	8	7	8	2	5	2	5	5	8	5	5	5	5
229	8	4	4	4	6	5	1	2	3	4	5	4	4	3
230	1	8	5	2	1	1	1	8	4	3	8	7	2	9
231	5	10	10	9	1	3	1	10	10	8	1	9	6	7
232	5	4	6	8	5	5	1	5	5	7	4	6	7	7
233	5	9	6	10	1	5	1	5	8	10	5	7	9	8
234	1	3	4	4	9	4	9	2	2	4	3	2	4	4
235	1	10	10	10	5	7	1	10	10	10	1	10	7	10
236	2	10	10	10	5	5	2	9	9	10	4	8	10	10
237	2	10	10	10	1	1	1	9	9	9	2	9	6	9
238	7	9	10	10	1	9	1	10	10	9	7	10	7	10



239	5	3	9	9	3	2	3	6	3	5	7	3	10	5
240	2	9	5	10	1	7	1	9	8	10	7	9	9	8
241	4	8	9	8	7	5	3	7	8	8	5	6	7	8
242	8	7	8	9	2	4	3	6	7	6	3	7	10	9
243	3	8	9	8	4	2	2	6	7	6	4	6	6	5
244	3	3	5	3	9	5	9	3	2	3	3	4	1	2
245	6	7	7	7	4	4	4	8	8	8	7	7	8	8
246	9	10	5	10	1	5	1	10	10	9	1	8	1	8
247	3	7	7	8	1	5	1	10	10	10	5	8	7	9
248	7	4	4	10	7	7	5	4	6	8	2	7	2	3
249	3	10	6	8	1	5	1	10	9	6	1	7	9	5
250	7	8	6	8	5	8	4	9	8	7	5	7	9	9
251	4	8	6	5	2	5	1	7	8	9	5	9	2	6
252	4	9	3	10	3	7	1	8	7	5	2	9	1	9
253	8	10	10	10	4	1	1	10	10	10	10	10	10	10
254	4	7	7	9	3	3	1	6	7	7	5	3	6	8
255	7	8	10	9	1	10	1	6	3	8	2	9	7	10
256	6	9	10	10	8	8	6	10	10	10	6	10	9	9
257	2	9	9	9	1	1	1	9	9	9	1	9	1	9
258	3	9	10	8	5	3	2	10	9	8	5	9	9	9
259	1	8	8	8	1	1	1	6	8	8	1	8	2	8
260	1	8	7	10	2	8	1	9	9	10	5	9	5	10
261	5	3	9	9	5	2	1	8	5	8	1	9	6	6
262	5	7	9	10	1	8	9	1	7	10	5	6	5	8
263	6	8	10	10	1	5	1	7	8	10	1	7	5	10
264	4	5	6	4	6	4	6	4	5	6	4	5	6	4
265	8	9	8	8	5	6	3	8	8	8	10	8	8	8
266	10	1	1	1	10	5	10	3	3	5	10	3	5	2
267	5	8	8	8	2	2	2	8	8	8	3	10	3	9
268	3	5	4	10	3	2	1	5	4	10	3	6	3	8
269	4	7	7	7	3	2	2	7	7	7	4	7	7	7
270	8	8	9	8	6	3	2	9	9	9	7	8	7	8
271	3	10	10	9	4	7	1	8	9	10	2	7	6	8
272	1	1	6	10	1	5	1	5	8	5	1	5	1	2
273	3	8	9	6	3	7	2	9	9	8	9	8	9	8
274	7	4	3	5	4	5	6	5	4	7	4	7	8	6
275	2	8	9	9	2	3	1	7	7	9	2	8	7	6
276	8	7	9	9	5	6	2	8	7	6	7	7	8	7
277	5	9	8	5	5	4	2	8	9	8	5	9	9	7
278	9	5	6	7	3	5	1	5	5	5	3	4	7	4

ITEMS 15	ITEMS 16	ITEMS 17	ITEMS 18	ITEMS 19	ITEMS 20	ITEMS 21	ITEMS 22	ITEMS 23	ITEMS 24
6	5	2	2	3	4	7	7	3	5
9	7	1	4	6	8	7	5	3	7
8	7	1	7	9	9	8	8	7	8
7	6	2	5	4	8	7	7	4	8
3	9	8	8	3	2	2	8	2	6
8	5	4	3	7	8	8	8	10	10
5	5	3	3	5	5	5	5	5	5
7	5	1	5	6	7	9	5	7	9
10	10	1	2	3	10	10	5	5	2
10	9	5	3	4	7	9	10	7	3
10	10	1	1	5	10	10	10	10	5
7	6	5	5	6	8	7	9	5	10
8	4	3	3	8	7	9	8	5	5
10	5	9	3	4	9	10	9	8	10
7	8	1	10	5	5	7	9	7	9
5	6	4	6	4	5	6	4	6	4
8	2	3	10	5	9	8	1	10	7
6	6	9	8	9	2	3	4	7	6
7	6	1	1	4	10	6	10	5	10
8	7	5	2	10	8	8	7	6	8
9	9	3	6	8	9	10	10	10	5
10	10	3	1	1	10	10	10	4	4
10	5	2	5	8	7	6	9	10	5
8	9	4	3	2	10	10	9	9	10
9	7	3	2	4	7	8	9	5	8
8	5	2	8	7	4	10	7	5	3
10	9	1	7	8	10	10	8	1	6
9	8	9	4	10	8	8	10	3	4
8	8	2	2	8	8	10	9	4	3
8	5	4	5	6	7	9	10	8	1
7	4	6	5	8	4	6	3	8	10
7	5	5	6	3	8	8	9	8	9
7	7	2	2	2	8	8	8	8	7
9	9	1	1	1	9	9	9	1	9
9	9	1	1	1	9	9	9	1	2
10	8	1	1	6	10	10	10	5	6
9	9	1	1	1	9	9	9	1	5
8	8	2	2	2	8	8	8	3	4
10	7	1	2	8	10	10	10	3	8
9	8	2	1	1	9	9	9	1	2
6	7	3	5	6	7	8	8	5	6
9	9	1	3	3	9	9	9	1	4
10	10	5	5	5	10	10	10	10	5
10	10	5	1	7	2	9	9	10	1
7	7	1	1	1	7	7	7	1	1
9	9	2	4	2	8	9	10	3	5

8	8	1	1	1	8	8	8	1	2
7	9	1	1	2	9	8	9	9	9
9	9	4	2	2	6	10	8	4	1
7	2	2	9	5	9	9	9	1	2
8	6	4	4	3	7	7	8	8	6
9	9	2	2	4	9	9	9	2	4
6	8	2	1	2	9	8	9	3	5
8	7	2	5	7	8	9	7	5	2
8	8	1	1	1	8	8	8	8	1
7	6	1	2	3	8	7	9	1	7
7	2	2	3	8	9	8	8	2	9
8	8	1	3	1	8	8	8	3	5
3	1	8	5	5	5	1	1	7	5
9	10	4	3	5	7	10	10	4	5
10	5	1	5	1	10	10	10	5	5
7	7	1	7	5	10	8	10	1	10
9	7	1	5	4	6	9	9	8	2
3	9	1	2	5	7	9	10	7	8
7	9	2	3	7	9	9	10	5	7
8	7	1	5	3	5	6	10	10	6
9	9	6	6	9	6	10	10	2	7
9	8	1	1	2	7	10	10	1	1
6	5	1	3	5	8	10	10	10	8
5	5	1	1	5	7	9	9	5	5
7	7	1	2	5	6	7	6	6	7
8	10	2	1	3	9	10	10	3	5
7	6	3	9	2	8	7	10	5	10
8	9	2	5	7	6	10	10	5	5
6	4	7	8	8	6	6	3	6	5
5	5	1	7	1	5	7	9	5	7
9	9	2	3	2	9	10	10	1	7
8	7	2	2	7	8	8	10	1	10
3	4	3	8	3	10	8	7	8	10
7	8	1	4	5	7	9	9	2	8
6	4	5	6	4	6	4	6	4	5
10	10	1	1	1	10	10	10	1	10
7	7	4	4	5	6	7	9	8	7
5	6	1	4	7	9	9	10	2	4
10	10	1	2	7	9	10	10	8	9
7	8	1	3	8	9	10	10	1	10
6	8	2	6	2	10	4	7	4	10
9	9	5	5	7	10	10	10	10	7
7	8	1	3	3	10	7	6	5	7
6	8	3	5	7	9	7	6	4	7
9	6	1	7	1	9	10	10	1	6
9	9	1	1	1	9	9	9	1	1
8	8	1	1	1	8	8	8	1	1
8	8	1	1	7	10	8	8	1	1

10	10	6	3	3	10	9	9	8	5
10	10	2	2	2	10	10	10	1	1
8	8	1	1	1	6	9	8	1	3
7	3	3	2	2	8	8	8	2	7
10	8	1	7	2	10	9	10	6	7
6	7	2	2	2	9	9	9	3	5
9	8	1	1	2	9	10	10	2	2
7	7	1	5	5	6	9	9	10	5
10	8	1	2	2	5	8	8	2	2
9	8	7	5	8	8	8	8	9	3
5	10	1	8	5	8	10	9	7	5
8	9	1	7	5	6	10	7	4	6
6	4	5	6	4	6	4	6	4	5
10	9	1	3	1	8	10	10	5	3
8	8	1	1	2	8	8	7	5	8
8	8	5	7	5	9	10	10	4	8
6	4	5	6	4	6	4	6	4	5
4	5	1	5	2	3	10	7	9	5
7	8	4	10	8	5	9	9	7	6
7	5	2	2	5	7	8	9	3	8
10	8	3	5	8	10	10	10	1	4
2	2	10	10	7	5	1	1	6	3
8	6	6	6	6	8	8	8	9	7
6	4	5	6	4	6	4	6	4	5
7	9	8	8	9	6	7	9	10	10
6	6	2	2	2	7	7	9	3	4
9	10	3	2	5	7	10	10	5	9
9	7	1	1	3	4	9	10	3	3
7	7	1	3	1	7	7	10	5	10
7	7	3	2	3	8	8	8	2	5
10	7	1	8	5	10	10	10	2	10
9	8	4	6	4	7	8	10	7	9
6	6	1	1	3	8	8	10	2	8
10	9	4	8	5	9	10	9	5	7
7	9	2	3	5	8	9	9	2	8
9	7	1	1	2	9	9	10	5	3
9	5	3	7	4	8	7	5	6	8
9	6	1	5	1	7	5	5	1	10
6	6	6	3	6	6	9	9	6	6
6	9	8	7	6	7	8	6	5	8
9	9	5	3	6	8	10	7	5	8
6	5	4	5	6	5	6	6	5	5
6	4	5	6	4	6	4	6	4	5
6	7	3	4	1	9	8	8	5	5
5	6	7	7	8	6	4	7	6	6
9	9	6	3	2	9	10	10	4	7
8	9	2	3	1	8	8	8	10	8
8	9	1	2	2	6	9	10	9	8

8	8	3	5	7	6	10	9	6	7
6	6	2	1	6	5	4	7	5	2
4	5	2	5	5	4	6	5	6	4
10	9	3	5	7	8	10	9	5	9
8	7	6	5	6	7	9	8	4	4
8	9	3	5	4	9	10	10	2	5
5	3	3	8	5	4	7	5	10	5
7	5	1	1	3	5	7	5	7	4
7	7	1	1	1	6	9	8	3	6
10	8	1	9	10	10	10	10	1	5
8	7	2	1	7	7	9	10	8	10
7	8	2	1	9	8	10	10	1	5
8	9	1	2	2	6	10	10	7	5
7	6	3	5	5	9	10	10	9	5
6	8	4	3	6	7	10	10	10	7
6	4	5	6	4	6	4	6	4	5
1	1	10	10	10	1	1	1	10	10
6	5	2	6	4	4	6	6	2	4
9	10	1	5	7	5	9	9	10	7
8	9	1	4	5	1	10	10	1	10
7	3	3	4	6	8	9	9	10	6
10	8	1	7	5	10	9	10	8	9
10	9	2	2	3	9	10	9	8	10
6	8	2	3	2	9	10	9	3	6
8	7	4	5	5	6	6	6	6	7
7	6	2	2	4	9	8	10	2	8
7	8	1	5	1	8	10	10	5	4
8	8	1	2	4	8	10	10	4	6
9	9	1	2	1	9	9	10	3	10
10	8	1	2	7	7	10	10	6	4
7	8	1	5	1	7	10	10	3	5
9	9	2	2	5	10	10	10	1	7
7	6	4	7	6	8	7	6	8	7
10	8	1	1	1	10	10	10	1	6
3	3	9	8	8	3	2	2	8	6
1	1	7	5	8	1	1	3	3	3
6	8	1	1	5	7	7	10	5	6
4	6	1	5	1	7	9	2	2	5
4	4	1	6	1	8	9	10	9	10
8	10	2	1	10	10	10	10	1	5
10	4	1	1	1	9	10	10	8	8
10	10	1	3	1	10	10	10	1	8
5	1	10	7	6	4	10	10	8	9
9	10	2	1	4	9	10	9	5	5
10	10	2	3	1	9	10	10	4	7
5	6	2	1	5	6	10	10	10	10
9	8	1	8	5	10	10	10	1	10
8	9	1	5	1	8	9	8	2	5

9	2	2	2	9	10	8	8	3	6
8	7	1	4	1	9	7	10	3	8
10	8	1	7	9	9	10	9	1	10
8	9	4	6	7	7	8	8	8	5
8	7	1	8	1	8	9	10	3	9
7	7	4	2	2	7	8	8	9	8
9	8	2	1	1	9	9	9	1	2
8	10	5	2	5	4	10	10	5	10
6	4	5	6	4	6	4	6	4	5
10	10	1	1	5	10	10	10	5	5
10	5	3	1	5	10	8	10	1	10
9	8	4	2	1	7	9	10	7	5
8	9	1	5	10	8	10	10	1	10
5	6	1	1	1	6	8	8	5	1
9	8	2	1	1	9	9	9	1	2
9	9	6	1	6	1	8	7	7	1
6	3	5	7	5	6	9	7	3	5
9	8	1	2	1	8	9	10	2	2
8	8	6	2	6	1	7	7	7	2
9	6	1	3	1	6	10	10	5	10
8	6	3	5	4	7	9	9	7	5
9	8	1	1	1	8	9	10	1	2
6	8	1	1	1	8	8	9	9	6
9	8	2	2	2	9	8	9	2	1
7	7	7	5	5	10	10	10	5	5
10	5	1	5	5	10	10	10	8	10
10	10	1	5	1	10	10	10	1	5
7	7	3	3	9	9	10	3	3	3
8	9	2	5	5	8	9	10	5	8
4	2	1	1	10	9	9	9	1	1
10	8	1	3	5	8	10	10	10	5
8	7	3	6	4	8	6	8	8	8
9	6	3	2	4	8	8	9	4	8
9	8	1	1	1	8	8	7	8	6
6	6	1	1	5	5	10	10	2	5
8	2	1	1	8	9	10	8	2	5
10	9	1	1	1	10	10	10	10	10
8	8	2	7	5	7	9	9	8	3
6	5	4	7	5	5	5	4	8	4
9	9	1	3	2	8	5	9	8	7
8	7	1	7	9	9	8	8	7	8
7	5	1	5	6	7	9	5	7	9
7	6	5	5	6	8	7	9	5	10
6	6	9	8	9	2	3	4	7	6
10	10	3	1	1	10	10	10	4	4
8	8	2	2	8	8	10	9	4	3
9	9	1	1	1	9	9	9	1	2
10	7	1	2	8	10	10	10	3	8

10	10	5	1	7	2	9	9	10	1
7	9	1	1	2	9	8	10	9	9
8	6	4	4	3	7	7	8	8	6
8	7	2	5	7	8	9	7	5	2
7	6	1	2	3	8	7	9	1	7
3	1	8	5	5	5	1	1	7	5
9	10	4	3	5	7	10	10	4	5
7	7	1	7	5	10	8	10	1	10
7	9	2	3	7	9	9	10	5	7
9	9	6	6	9	6	10	10	2	7
5	5	1	1	5	7	9	9	5	5
7	6	3	9	2	8	7	10	5	10
5	5	1	7	1	5	7	9	5	7
3	4	3	8	3	10	8	7	8	10
10	10	1	1	1	10	10	10	1	10
7	7	4	4	5	6	7	9	8	7
7	8	1	3	8	9	10	10	1	10
9	9	5	5	7	10	10	10	10	7
9	9	1	1	1	9	9	9	1	1
10	10	6	3	3	10	9	9	8	5
8	8	1	1	1	6	9	8	1	3
10	8	1	7	2	10	9	10	6	7
10	8	1	2	2	5	8	8	2	2
5	10	1	8	5	8	10	9	7	5
10	9	1	3	1	8	10	10	5	3
6	4	5	6	4	6	4	6	4	5
7	8	4	10	8	5	9	9	7	6
2	2	10	10	7	5	1	1	6	3
6	6	2	2	2	7	7	9	3	4
9	7	1	1	3	4	9	10	3	3
7	7	3	2	3	8	8	8	2	5
9	8	4	6	4	7	8	10	7	9
9	7	1	1	2	9	9	10	5	3
9	6	1	5	1	7	5	5	1	10
9	9	5	3	6	8	10	7	5	8
5	6	7	7	8	6	4	7	6	6
8	9	2	3	1	8	8	8	10	8
8	8	3	5	7	6	10	9	6	7
8	9	3	5	4	9	10	10	2	5
5	3	3	8	5	4	7	5	10	5

---

## Base de datos de la muestra de valores

Nº ESTUDIANTE	ITEMS 1	ITEMS 2	ITEMS 3	ITEMS 4	ITEMS 5	ITEMS 6	ITEMS 7	ITEMS 8	ITEMS 9	ITEMS 10	ITEMS 11	ITEMS 12	ITEMS 13
1	6	3	5	5	4	3	4	5	5	6	6	5	5
2	5	1	6	5	5	4	4	4	5	3	5	6	5
3	5	4	5	3	5	5	2	6	5	6	4	5	4
4	3	4	5	4	4	4	2	4	3	4	5	4	5
5	5	3	6	3	2	5	2	5	3	4	4	6	5
6	5	5	6	4	4	6	5	6	2	6	6	6	5
7	5	5	5	5	6	6	1	5	1	5	5	5	5
8	5	1	6	4	6	3	2	5	3	4	6	6	4
9	5	1	6	4	4	5	5	6	4	3	5	5	5
10	5	4	6	6	6	5	2	5	3	5	5	6	6
11	6	3	5	2	5	3	2	5	2	4	4	5	5
12	6	4	5	5	4	3	2	3	3	5	6	6	5
13	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4
14	5	4	5	4	4	4	4	5	3	3	5	4	5
15	4	6	5	4	5	5	2	6	5	3	5	6	6
16	4	3	6	3	2	5	2	6	5	4	5	6	4
17	3	3	6	4	2	4	2	5	3	3	6	5	5
18	5	3	5	4	5	6	5	3	3	6	6	3	5
19	3	2	2	4	6	4	3	5	3	6	4	4	5
20	5	4	5	5	6	4	3	4	5	5	6	5	6
21	5	2	6	5	5	4	2	6	2	5	6	4	5
22	5	5	5	5	3	5	2	4	5	5	5	5	5
23	5	3	5	4	6	4	3	3	5	6	5	6	6
24	5	4	6	5	6	4	2	4	2	5	5	6	6
25	6	3	5	4	3	4	1	2	1	4	4	6	5
26	5	5	4	5	6	5	2	3	1	4	5	4	6
27	6	1	5	6	6	6	2	5	2	4	6	6	3
28	6	5	6	5	5	6	1	6	5	6	6	6	4
29	6	3	5	4	5	4	4	6	4	5	5	5	4
30	6	4	5	3	5	6	1	3	1	6	5	3	5
31	4	5	3	5	4	4	5	4	3	4	5	4	4
32	4	3	5	4	4	4	4	6	5	4	3	5	5
33	6	2	5	5	1	6	1	5	3	5	4	4	6
34	6	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	6



35	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	6
36	5	3	5	5	6	5	2	2	3	4	6	6	6
37	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5
38	5	3	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	6
39	5	4	6	5	5	5	3	6	2	2	4	5	5
40	4	5	5	5	5	6	3	6	2	5	6	5	6
41	4	3	6	6	4	5	2	3	4	5	6	6	5
42	5	3	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5
43	5	5	6	5	5	6	2	6	2	4	4	6	5
44	5	4	4	5	4	4	4	3	4	5	5	3	6
45	5	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
46	5	2	5	5	6	6	5	5	6	4	5	5	4
47	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5
48	5	4	5	5	6	5	3	3	3	4	6	6	6
49	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5
50	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	6
51	5	3	5	5	2	6	1	5	3	5	6	5	5
52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
53	6	3	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5
54	5	2	6	2	3	6	2	5	5	5	6	5	4
55	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5
56	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	6	5	6
57	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	6	5	6
58	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
59	5	4	6	6	5	6	5	4	2	5	5	5	6
60	5	4	5	6	5	5	4	4	2	5	5	4	6
61	4	2	6	4	5	5	6	5	4	4	5	6	5
62	5	2	6	3	2	5	4	6	6	4	6	6	4
63	6	2	5	4	4	5	1	5	2	4	6	6	5
64	3	2	6	4	4	5	1	5	6	3	1	2	3
65	5	6	5	5	6	5	4	4	2	4	5	6	5
66	4	3	6	5	4	5	2	3	2	3	5	4	3
67	4	5	6	6	5	5	4	6	1	5	5	4	5
68	5	3	6	5	5	4	6	4	2	3	4	4	5

69	5	5	6	4	3	4	2	4	3	5	6	5	5
70	5	3	4	4	6	6	4	3	5	2	6	5	6
71	6	5	5	4	4	5	3	5	4	4	6	6	5
72	6	5	5	5	5	5	2	4	2	5	5	5	5
73	3	4	4	3	4	5	4	3	1	1	4	5	4
74	5	3	6	4	5	3	4	3	2	5	4	4	3
75	5	2	5	5	5	4	3	4	4	5	6	4	6
76	5	4	5	6	6	4	3	5	5	4	6	6	6
77	5	4	5	5	6	6	4	5	2	5	6	5	6
78	6	5	6	4	6	6	1	3	1	5	6	5	6
79	4	1	1	1	4	5	1	6	3	5	6	6	1
80	5	3	6	4	5	5	4	5	3	6	5	3	6
81	6	2	5	4	6	6	3	6	2	3	6	6	5
82	6	2	3	6	6	2	2	6	6	6	4	4	4
83	4	3	4	5	6	5	2	4	4	4	5	5	5
84	3	1	6	4	5	4	5	5	5	2	5	5	5
85	5	2	6	5	3	5	4	5	1	2	6	4	5
86	5	3	6	5	4	5	2	4	4	5	6	5	6
87	5	2	5	5	4	4	1	6	6	1	3	6	1
88	6	3	6	5	6	5	2	5	4	5	5	6	6
89	6	6	5	5	5	4	2	5	3	5	5	5	5
90	3	4	6	3	6	3	2	5	5	4	5	6	6
91	5	1	6	5	6	6	1	6	2	6	6	6	5
92	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	6	6
93	5	2	5	5	5	5	4	5	4	5	5	6	6
94	5	5	5	5	6	5	5	6	5	5	6	5	5
95	6	1	6	5	2	3	4	4	3	6	6	5	5
96	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	6	6
97	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6
98	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	6	5	6
99	5	5	5	5	4	5	6	5	4	5	5	5	5
100	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	6
101	4	1	6	4	3	4	1	3	3	5	4	5	6
102	4	2	5	3	3	3	2	4	2	4	5	5	6
103	5	2	6	4	5	3	5	6	5	6	6	5	5

104	5	3	4	4	5	3	4	2	4	5	5	5	1
105	4	2	4	5	6	5	3	6	6	5	5	6	4
106	5	3	4	4	3	5	2	6	2	4	6	5	3
107	5	3	4	5	2	5	1	3	4	5	5	3	4
108	4	1	6	4	2	6	2	6	1	6	6	6	3
109	6	3	5	5	6	4	3	5	5	5	6	5	5
110	5	3	5	5	6	5	3	5	4	5	6	5	5
111	6	2	6	4	4	4	2	5	5	5	6	5	6
112	5	4	5	6	4	6	4	3	2	5	5	6	6
113	6	3	5	5	5	5	4	5	5	1	4	5	5
114	5	3	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5
115	4	3	5	5	5	4	2	6	5	6	5	5	4
116	6	4	6	5	4	6	2	5	5	5	6	6	6
117	5	4	5	5	6	5	2	4	3	3	5	5	6
118	5	4	6	4	6	6	6	6	1	6	6	6	6
119	6	6	5	6	5	5	6	5	6	5	6	5	6
120	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	6
121	5	3	5	4	6	6	2	6	4	6	6	5	6
122	5	4	5	3	3	4	1	5	3	5	5	5	6
123	3	2	5	4	4	4	2	5	4	6	4	5	4
124	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6
125	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5
126	5	4	6	5	5	4	2	5	2	5	5	5	5
127	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	6	5	6
128	5	2	6	5	5	6	2	3	1	6	5	6	6
129	6	3	6	5	6	4	5	5	4	4	6	5	5
130	5	2	5	4	6	5	4	4	2	3	6	5	4
131	5	3	5	4	5	4	5	4	2	6	5	6	5
132	3	1	6	4	1	5	2	3	5	4	5	4	2
133	5	4	4	4	5	4	4	5	2	5	5	4	5
134	4	5	4	5	5	4	2	6	5	4	3	5	5
135	4	6	6	5	5	6	5	5	2	4	6	3	6
136	6	6	6	6	5	6	4	5	5	4	6	5	6
137	6	1	6	5	5	3	4	4	5	5	3	6	6
138	4	3	6	4	4	4	2	3	2	4	5	6	5

139	4	3	6	3	4	4	2	4	3	5	3	5	3
140	6	4	5	5	6	5	3	4	4	6	6	5	5
141	4	4	5	2	4	5	2	3	1	5	5	3	2
142	5	6	4	5	4	3	2	5	2	5	6	5	6
143	4	3	4	6	5	3	4	6	4	2	6	5	6
144	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5
145	4	3	2	3	4	4	2	4	2	3	1	3	2
146	4	6	4	5	5	6	4	5	3	4	4	4	5
147	6	2	6	5	6	5	4	4	2	5	4	5	6
148	5	5	6	5	6	6	2	5	3	5	6	5	5
149	3	3	5	5	4	4	2	3	3	4	5	4	5
150	4	2	6	4	5	3	3	5	5	6	4	6	5
151	5	2	5	6	4	6	1	4	5	6	6	5	4
152	5	4	5	6	4	4	1	5	2	2	6	3	6
153	3	6	5	4	5	5	3	4	5	4	5	4	5
154	5	2	6	4	6	5	4	5	6	1	2	6	6
155	3	2	6	4	3	5	2	5	2	3	6	3	4
156	6	5	5	5	1	6	3	5	5	5	5	3	5
157	6	4	6	5	4	5	5	3	1	4	4	6	5
158	5	5	4	6	5	4	3	6	3	4	5	2	5
159	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	5
160	3	3	6	4	4	3	4	4	5	5	4	4	3
161	6	3	5	5	6	3	5	6	5	6	4	6	5
162	5	3	5	5	4	5	3	4	5	2	5	5	5
163	5	1	4	6	5	4	3	5	5	5	6	6	5
164	5	3	5	6	3	4	2	4	1	4	5	5	5
165	5	3	5	6	5	6	2	4	2	5	6	5	3
166	5	5	5	4	6	6	4	4	5	5	6	5	6
167	6	6	6	6	6	6	2	4	4	5	5	5	6
168	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	6	5	6
169	5	4	5	6	5	4	6	1	6	5	4	6	5
170	6	6	5	5	4	5	3	3	1	5	4	5	5
171	5	4	5	6	5	5	4	5	4	5	5	6	6
172	5	4	6	5	5	5	5	5	4	5	6	5	6
173	3	3	4	3	5	3	2	3	4	5	4	6	5

174	6	4	6	6	6	5	3	3	5	5	6	6	6
175	5	4	5	3	4	4	3	4	3	4	5	4	4
176	5	1	3	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6
177	5	4	6	5	5	5	5	5	3	5	5	5	6
178	3	3	5	4	5	6	2	3	1	4	6	5	5
179	5	5	6	4	5	6	3	5	5	3	3	6	5
180	6	4	6	5	5	4	2	5	4	4	5	6	4
181	3	2	5	6	5	4	2	6	4	3	6	5	5
182	6	3	5	6	4	5	5	4	6	3	6	6	6
183	5	2	6	4	4	6	1	4	4	6	6	5	5
184	6	3	5	5	5	5	4	5	5	5	6	6	6
185	4	5	6	5	6	5	3	5	4	5	6	6	4
186	6	5	5	5	3	6	4	5	2	6	5	5	6
187	5	4	6	5	5	4	4	5	2	4	5	6	6
188	5	4	6	5	5	3	4	6	2	3	5	6	6
189	6	4	5	5	5	5	4	6	1	5	5	5	5
190	5	4	5	4	5	6	3	6	2	5	6	5	5
191	4	3	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	6
192	5	3	6	5	4	5	3	6	5	3	4	4	3
193	5	3	4	6	5	4	4	6	5	6	5	6	4
194	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	3
195	4	2	6	4	5	5	3	6	5	5	6	6	4
196	4	2	6	5	6	6	2	5	4	4	5	5	5
197	4	3	5	5	5	6	4	5	2	5	6	5	5
198	5	3	6	5	3	6	1	5	1	6	6	6	5
199	5	6	5	4	4	2	3	4	2	4	5	4	6
200	6	3	5	5	5	6	5	6	5	4	6	6	4
201	6	5	6	4	5	5	4	4	3	3	6	6	4
202	4	3	5	5	4	4	2	4	2	4	5	4	5
203	5	1	5	3	5	5	2	5	6	5	4	5	6
204	3	3	2	5	5	4	1	4	2	5	5	4	6
205	4	3	5	5	5	6	3	6	2	5	6	5	6
206	6	6	2	5	5	5	6	2	3	6	5	2	6
207	5	3	4	4	6	4	3	6	5	4	6	5	4
208	4	3	5	5	5	6	3	6	3	5	6	5	6

209	4	4	3	5	5	5	5	2	3	5	5	2	3
210	5	2	6	3	5	5	5	5	4	6	6	6	6
211	5	6	5	6	6	5	4	6	3	4	6	5	6
212	4	3	5	5	5	6	3	6	3	5	6	5	6
213	5	1	6	5	5	4	2	4	1	4	5	5	5
214	5	3	6	6	6	5	3	6	3	5	5	5	5
215	3	3	6	3	5	5	4	4	3	5	5	5	6
216	5	2	6	4	4	6	2	6	2	4	6	4	5
217	3	4	5	4	6	3	2	5	2	4	5	5	4
218	5	5	5	5	4	4	3	3	4	4	5	6	4
219	5	4	6	6	6	5	4	5	2	5	5	6	6
220	5	3	6	2	5	6	1	5	6	4	4	4	2
221	5	4	4	5	5	6	1	5	5	5	5	5	5
222	4	4	5	4	6	3	2	3	4	5	5	6	6
223	4	2	4	5	3	6	1	5	3	5	6	5	4
224	4	2	5	2	6	6	2	5	2	5	5	4	3
225	5	3	5	5	5	6	3	4	5	6	6	5	6
226	4	3	5	4	5	5	4	5	4	5	6	6	6
227	5	3	5	5	2	5	2	5	5	5	5	6	5
228	3	2	3	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5
229	4	3	4	2	4	5	3	2	3	2	6	3	3
230	5	3	5	4	5	6	4	3	2	5	6	5	6
231	5	4	5	3	5	5	2	6	5	6	4	5	4
232	5	1	6	4	6	3	2	5	3	4	6	6	4
233	6	4	5	5	4	3	2	3	3	5	6	6	5
234	5	3	5	4	5	6	5	3	3	6	6	3	5
235	5	5	5	5	3	5	2	4	5	5	5	5	5
236	6	3	5	4	5	4	4	6	4	5	5	5	4
237	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	6
238	5	4	6	5	5	5	3	6	2	2	4	5	5
239	5	4	4	5	4	4	4	3	4	5	5	3	6
240	5	4	5	5	6	5	3	3	3	4	6	6	6
241	5	3	5	5	2	6	1	5	3	5	6	5	5
242	5	2	6	2	3	6	2	5	5	5	6	5	4
243	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	6	5	6

244	5	4	6	6	5	6	5	4	2	5	5	5	6
245	5	4	5	6	5	5	4	4	2	5	5	4	6
246	5	2	6	3	2	5	4	6	6	4	6	6	4
247	5	6	5	5	6	5	4	4	2	4	5	6	5
248	4	5	6	6	5	5	4	6	1	5	5	4	5
249	5	3	4	4	6	6	4	3	5	2	6	5	6
250	3	4	4	3	4	5	4	3	1	1	4	5	4
251	5	4	5	6	6	4	3	5	5	4	6	6	6
252	4	1	1	1	4	5	1	6	3	5	6	6	1
253	6	2	3	6	6	2	2	6	6	6	4	4	4
254	4	3	4	5	6	5	2	4	4	4	5	5	5
255	5	3	6	5	4	5	2	4	4	5	6	5	6
256	6	3	6	5	6	5	2	5	4	5	5	6	6
257	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	6	6
258	6	1	6	5	2	3	4	4	3	6	6	5	5
259	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6
260	5	5	5	5	4	5	6	5	4	5	5	5	5
261	5	2	6	4	5	3	5	6	5	6	6	5	5
262	4	2	4	5	6	5	3	6	6	5	5	6	4
263	4	1	6	4	2	6	2	6	1	6	6	6	3
264	6	2	6	4	4	4	2	5	5	5	6	5	6
265	6	3	5	5	5	5	4	5	5	1	4	5	5
266	6	4	6	5	4	6	2	5	5	5	6	6	6
267	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	6
268	5	4	5	3	3	4	1	5	3	5	5	5	6
269	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6
270	5	4	6	5	5	4	2	5	2	5	5	5	5
271	5	2	5	4	6	5	4	4	2	3	6	5	4
272	3	1	6	4	1	5	2	3	5	4	5	4	2
273	4	6	6	5	5	6	5	5	2	4	6	3	6
274	4	3	6	3	4	4	2	4	3	5	3	5	3
275	4	4	5	2	4	5	2	3	1	5	5	3	2
276	4	3	4	6	5	3	4	6	4	2	6	5	6
277	5	5	6	5	6	6	2	5	3	5	6	5	5
278	3	3	5	5	4	4	2	3	3	4	5	4	5

---





4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5
6	6	5	2	6	6	3	1	1	1	3	1	1	6
4	4	4	5	5	5	2	5	5	4	4	4	4	5
4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5
5	5	4	4	5	5	5	6	6	5	5	5	5	4
5	6	4	5	6	4	3	4	4	4	4	4	5	5
3	4	4	3	6	5	4	6	5	6	3	4	5	4
4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5
5	5	5	4	4	4	4	6	5	5	4	5	4	5
4	5	4	4	4	3	2	3	4	3	6	3	5	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	3	6	5	5	5	4	5	3	4	5	3
3	5	5	3	5	3	3	5	5	3	4	3	5	5
5	5	2	3	5	6	3	4	6	4	2	3	3	4
4	5	4	4	5	4	2	5	5	4	6	4	5	4
5	4	4	4	5	6	4	5	5	5	5	5	5	4
5	5	3	2	5	4	4	5	6	4	3	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	5	5	4	4	6	5	4	4	4	5	5	5	5
4	5	3	3	4	5	4	6	6	6	5	4	3	4
5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	4	4	5	5
4	5	4	4	6	5	4	4	4	4	5	4	6	5
4	5	4	4	6	5	4	4	4	4	5	4	6	5
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	6	5	1	6	5	6	3	4	6	3
4	4	4	5	4	5	2	5	5	4	6	5	6	4
3	3	6	2	5	3	3	4	4	3	2	3	5	5
4	4	2	1	6	4	4	4	4	5	1	4	4	4
4	2	3	2	6	4	4	6	5	4	1	6	5	4
4	3	3	5	4	2	3	5	6	4	2	3	1	1
5	6	4	4	5	6	2	4	5	6	5	5	5	6
5	2	6	2	6	3	5	5	4	6	2	5	4	3
6	5	1	3	4	6	1	6	5	4	5	2	5	3
5	5	3	3	6	3	4	5	4	3	1	4	5	3

4	6	2	2	6	5	1	5	6	4	1	4	3	2
5	6	4	1	6	3	2	6	5	3	2	6	5	3
4	5	2	1	6	5	3	5	4	5	4	4	6	4
4	4	5	2	5	5	1	5	4	5	4	5	5	4
2	1	6	4	6	3	3	4	6	4	1	5	1	6
2	1	2	1	5	4	5	6	4	4	1	6	6	3
4	5	6	4	5	6	5	4	6	5	4	6	6	6
5	5	4	4	6	6	5	5	5	4	2	5	3	3
5	5	4	2	5	5	4	5	5	4	1	4	5	4
6	6	1	5	6	5	1	6	5	6	6	2	6	4
2	5	5	3	2	4	2	1	6	2	1	5	4	4
4	5	5	4	5	5	2	4	5	3	4	3	3	5
6	6	2	1	6	6	3	5	5	5	3	5	4	4
4	4	4	6	6	6	6	2	3	3	3	3	3	3
3	5	6	5	5	6	4	4	5	4	3	3	5	4
3	2	6	2	6	5	5	3	2	2	6	2	1	2
2	6	4	2	6	5	3	3	4	2	1	6	4	3
5	5	1	1	5	6	1	6	4	6	4	5	5	3
4	5	1	2	6	4	5	3	5	5	1	4	4	2
6	6	5	6	6	6	4	6	6	6	2	6	6	6
6	6	2	5	5	6	5	5	5	6	4	4	5	6
5	5	2	4	6	6	2	5	5	5	3	6	6	5
5	6	4	1	6	6	4	6	6	6	3	5	5	6
5	3	3	3	6	6	3	4	5	4	4	5	4	6
6	3	3	2	6	6	2	4	4	4	4	5	4	6
4	4	4	4	5	4	1	6	4	4	6	5	5	5
4	3	5	5	5	5	5	5	6	5	4	5	5	5
6	4	4	3	5	5	2	4	4	4	4	5	4	6
4	3	3	3	5	4	1	6	3	4	6	4	5	5
4	5	4	4	6	5	4	4	4	4	5	4	6	5
5	5	3	4	4	5	6	6	5	6	5	5	5	6
5	5	4	4	6	4	4	4	5	4	5	4	5	5
6	5	3	2	3	6	1	6	4	5	2	4	6	3
4	3	3	2	6	4	2	3	3	4	3	4	3	3
3	4	5	5	5	6	3	5	5	3	1	4	3	3

5	3	4	4	5	5	3	6	5	4	3	5	5	4
5	3	6	1	5	4	2	6	5	3	1	4	3	4
4	3	3	1	6	4	1	3	6	4	2	3	6	3
6	5	1	1	5	2	2	4	5	3	1	5	5	2
4	6	6	2	6	6	4	3	3	4	3	4	3	3
5	4	5	2	5	5	2	6	6	5	1	5	6	3
4	4	3	2	4	6	4	6	6	5	3	4	5	5
4	4	2	2	6	4	4	6	4	4	2	5	5	3
5	6	2	2	4	5	1	6	6	5	2	4	6	5
5	5	2	2	5	5	5	5	5	5	1	5	4	5
5	5	4	2	4	4	3	4	5	5	3	5	5	4
4	5	5	3	6	5	4	6	6	6	1	5	5	4
5	5	4	2	4	4	2	6	6	3	3	4	6	4
6	5	5	3	5	5	5	6	5	6	4	5	6	4
5	4	3	1	6	5	2	5	5	5	1	5	5	5
4	4	6	5	5	6	5	5	4	5	4	5	3	5
4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4
5	6	4	2	5	6	5	5	6	5	5	5	5	4
4	5	1	1	5	5	4	5	5	4	2	3	5	3
4	6	4	2	5	6	2	2	1	1	6	1	1	4
5	5	4	4	6	4	4	5	5	4	5	5	5	5
5	3	6	5	5	6	3	5	5	5	3	4	4	5
5	4	3	2	5	5	4	4	5	6	5	5	6	4
4	5	4	4	6	5	4	4	4	4	5	4	6	5
6	3	3	1	6	5	3	3	3	4	3	4	3	3
6	4	5	4	6	6	4	5	5	6	3	5	5	5
4	3	5	2	5	4	1	5	4	5	1	5	3	4
4	3	4	4	6	5	5	5	4	4	2	5	4	5
5	5	1	1	6	4	2	3	4	2	1	3	3	2
5	4	3	3	5	5	4	5	5	5	5	4	5	3
6	5	6	5	6	5	1	5	6	5	4	4	5	4
5	4	4	4	5	6	3	4	5	4	5	5	6	6
5	4	5	3	6	5	3	6	5	6	5	5	5	4
5	3	5	2	5	4	1	5	5	4	1	5	3	4
4	4	3	2	6	6	1	6	5	6	3	4	4	5

5	4	3	2	4	3	1	4	5	4	2	2	4	2
6	3	3	1	6	6	2	5	4	6	3	4	5	3
4	4	1	2	3	4	4	6	5	4	2	4	5	3
6	4	5	4	6	6	2	5	5	6	5	4	3	3
3	3	4	4	5	4	2	6	4	3	2	4	5	4
4	5	4	5	5	4	5	5	5	6	4	4	5	4
4	2	3	4	3	5	2	5	3	4	2	4	3	4
5	5	5	5	6	5	1	5	5	5	4	5	5	4
5	5	4	1	5	5	4	6	5	5	2	5	6	4
4	4	5	2	5	6	1	5	5	5	4	5	6	4
4	4	4	4	5	5	1	2	2	6	3	2	5	1
5	6	2	2	4	4	3	4	3	4	3	6	4	6
5	4	4	1	4	5	2	4	5	4	1	5	2	1
5	6	5	2	2	6	2	6	5	6	3	4	5	3
4	3	4	4	5	5	5	6	4	5	3	3	6	4
5	5	2	4	6	6	4	6	6	4	5	5	5	4
5	5	4	3	5	5	1	4	6	6	3	4	5	2
6	1	2	4	4	3	6	5	5	4	3	5	3	5
6	6	5	2	5	5	3	5	6	5	4	3	6	5
3	2	6	4	3	6	4	3	4	3	5	5	6	1
5	5	5	5	5	5	5	6	4	4	4	4	4	4
3	3	4	3	5	3	3	4	4	4	3	3	5	4
5	6	4	5	6	3	1	5	5	6	1	2	1	4
5	5	5	2	5	5	5	5	5	2	1	5	5	4
4	3	4	2	4	6	5	5	4	4	3	2	4	5
6	5	4	2	6	4	3	6	5	4	1	4	5	4
5	5	1	4	6	5	5	5	6	5	6	5	5	5
4	4	4	4	6	5	5	5	5	4	5	4	4	4
5	4	4	2	6	5	4	5	5	5	5	4	4	4
4	5	4	4	6	5	4	4	4	4	5	4	6	5
6	5	6	4	1	6	6	6	5	6	4	6	5	5
5	3	6	3	5	5	2	4	5	6	5	4	6	6
5	5	4	3	6	5	3	5	5	5	4	4	6	4
6	5	5	5	5	5	3	5	6	6	2	5	5	5
4	4	4	1	5	4	3	5	4	5	1	2	6	3

6	4	4	4	5	5	2	5	5	6	3	5	4	4
6	6	4	3	5	6	4	4	5	5	4	3	3	4
3	2	5	2	5	3	4	6	5	5	1	3	5	4
5	6	2	5	4	6	6	5	6	6	5	4	6	5
4	2	1	1	6	4	1	5	6	4	4	4	2	1
6	6	4	4	5	6	3	4	4	5	3	5	5	3
3	5	3	2	6	5	1	4	4	5	3	3	6	6
6	6	3	2	6	4	1	3	5	3	1	5	6	4
4	5	6	5	6	4	2	6	5	2	2	2	1	1
4	6	3	1	5	6	1	5	6	6	1	5	6	2
6	5	6	3	6	5	3	5	6	6	5	6	6	5
6	3	4	4	6	6	3	6	5	4	3	4	3	4
4	4	2	5	5	5	4	5	6	5	4	4	5	5
5	3	4	3	6	5	4	6	6	4	3	4	4	4
5	1	5	3	6	4	5	6	5	3	2	5	2	4
5	5	6	6	5	5	1	5	5	5	5	5	5	6
4	6	2	2	6	5	5	5	6	4	2	3	4	3
6	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4
5	4	5	5	5	4	4	5	5	3	6	4	4	5
4	5	4	3	5	5	3	5	5	4	4	4	4	4
6	5	4	5	5	6	4	5	6	6	3	6	5	5
5	4	2	1	6	6	4	5	4	6	5	4	5	4
5	3	4	2	5	5	1	5	5	4	4	6	6	3
5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5
6	5	4	4	6	6	2	6	6	5	4	3	6	4
4	5	4	2	5	5	3	4	5	3	6	4	6	4
4	6	2	3	6	5	5	6	6	5	3	4	6	4
5	5	3	1	6	4	4	6	4	5	1	4	4	3
4	3	4	3	4	5	4	4	5	4	3	4	5	4
3	4	1	2	5	4	2	6	6	5	4	6	5	4
6	6	4	2	4	4	4	4	3	3	3	4	6	3
5	6	4	5	6	4	3	4	4	4	4	4	5	5
3	5	2	6	2	3	1	6	5	2	6	2	5	2
5	5	6	3	6	4	6	3	4	4	2	5	3	4
5	5	5	4	5	6	4	4	5	4	5	5	5	6

3	5	3	5	2	3	1	4	4	2	5	2	5	3
6	6	6	1	6	5	4	6	6	6	3	5	6	5
5	4	3	3	5	5	4	5	5	6	4	4	5	4
5	6	6	4	5	6	3	4	4	4	5	5	5	6
4	2	3	2	5	5	4	5	4	6	4	4	5	4
5	6	4	5	6	4	3	5	5	5	5	5	5	5
6	6	6	3	5	5	3	6	6	5	5	5	5	5
3	6	2	1	5	4	4	5	4	4	1	6	5	1
6	6	3	1	5	5	1	4	4	5	4	3	5	4
5	6	4	5	6	4	5	6	4	5	6	4	5	6
5	6	5	2	5	6	4	3	5	4	2	5	5	5
3	5	6	4	5	5	2	2	6	5	2	5	6	4
6	6	5	4	5	4	3	5	5	4	1	6	5	4
3	4	5	3	5	5	4	4	4	5	3	4	5	4
5	4	1	1	5	5	4	5	6	5	1	5	5	5
4	4	4	1	5	4	2	3	5	6	6	4	5	4
4	6	2	1	3	5	1	5	6	6	1	6	3	3
6	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5
3	5	2	2	6	5	4	5	5	5	2	5	5	5
5	6	5	2	6	5	2	6	6	5	2	5	6	4
3	6	4	3	5	4	1	3	3	2	1	3	4	3
6	6	5	4	5	6	4	3	4	4	3	4	5	4
4	5	4	2	6	5	2	4	5	5	2	5	4	4
5	6	4	2	5	6	1	6	5	5	2	6	4	4
6	4	3	4	5	6	4	5	6	4	2	6	4	5
6	5	5	2	6	5	4	5	3	6	2	4	6	4
5	5	6	3	5	5	6	6	5	5	5	5	5	5
5	5	2	3	4	6	3	4	4	4	4	5	6	3
4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5
5	5	4	4	5	5	5	6	6	5	5	5	5	4
4	5	4	4	4	3	2	3	4	3	6	3	5	3
5	5	2	3	5	6	3	4	6	4	2	3	3	4
5	5	3	2	5	4	4	5	6	4	3	5	5	4
4	5	3	3	4	5	4	6	6	6	5	4	3	4
4	5	4	4	6	5	4	4	4	4	5	4	6	5

3	4	4	4	6	5	1	6	5	6	3	4	6	3
4	4	4	5	4	5	2	5	5	4	6	5	6	4
4	4	2	1	6	4	4	4	4	5	1	4	4	4
5	6	4	4	5	6	2	4	5	6	5	5	5	6
6	5	1	3	4	6	1	6	5	4	5	2	5	3
5	6	4	1	6	3	2	6	5	3	2	6	5	3
2	1	6	4	6	3	3	4	6	4	1	5	1	6
5	5	4	4	6	6	5	5	5	4	2	5	3	3
2	5	5	3	2	4	2	1	6	2	1	5	4	4
4	4	4	6	6	6	6	2	3	3	3	3	3	3
3	5	6	5	5	6	4	4	5	4	3	3	5	4
5	5	1	1	5	6	1	6	4	6	4	5	5	3
6	6	5	6	6	6	4	6	6	6	2	6	6	6
5	3	3	3	6	6	3	4	5	4	4	5	4	6
4	3	5	5	5	5	5	5	6	5	4	5	5	5
4	3	3	3	5	4	1	6	3	4	6	4	5	5
5	5	3	4	4	5	6	6	5	6	5	5	5	6
3	4	5	5	5	6	3	5	5	3	1	4	3	3
5	3	6	1	5	4	2	6	5	3	1	4	3	4
4	6	6	2	6	6	4	3	3	4	3	4	3	3
4	4	2	2	6	4	4	6	4	4	2	5	5	3
5	5	2	2	5	5	5	5	5	5	1	5	4	5
5	5	4	2	4	4	2	6	6	3	3	4	6	4
4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4
4	5	1	1	5	5	4	5	5	4	2	3	5	3
5	5	4	4	6	4	4	5	5	4	5	5	5	5
5	4	3	2	5	5	4	4	5	6	5	5	6	4
4	3	5	2	5	4	1	5	4	5	1	5	3	4
5	5	1	1	6	4	2	3	4	2	1	3	3	2
5	4	4	4	5	6	3	4	5	4	5	5	6	6
5	4	3	2	4	3	1	4	5	4	2	2	4	2
4	4	1	2	3	4	4	6	5	4	2	4	5	3
3	3	4	4	5	4	2	6	4	3	2	4	5	4
4	4	5	2	5	6	1	5	5	5	4	5	6	4
4	4	4	4	5	5	1	2	2	6	3	2	5	1

---

ITEMS 28	ITEMS 29	ITEMS 30	ITEMS 31	ITEMS 32	ITEMS 33	ITEMS 34	ITEMS 35	ITEMS 36	ITEMS 37	ITEMS 38	ITEMS 39	ITEMS 40
5	5	4	5	6	4	5	3	5	4	6	5	4
6	5	4	5	5	6	5	5	6	2	6	4	5
4	5	5	4	4	3	5	3	5	4	5	3	4
4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5
2	5	6	4	5	4	6	3	5	4	2	6	4
5	6	6	4	6	3	6	4	6	6	6	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
6	5	5	4	5	4	4	4	6	5	4	3	6
5	5	6	1	5	4	6	5	5	2	5	2	4
1	2	1	1	2	1	1	2	3	3	2	2	2
4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
6	5	4	4	5	4	5	4	4	6	5	4	4
1	1	1	1	1	1	3	3	4	4	4	4	5
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	6	5	2
6	5	5	4	6	3	4	2	5	6	4	2	3
6	6	6	5	5	1	3	6	3	6	6	4	6
5	5	4	6	5	4	5	5	6	3	3	4	4
5	4	6	4	3	5	5	3	5	5	6	3	5
5	5	5	5	5	4	5	6	5	4	5	6	5
5	5	5	5	5	2	5	5	4	2	4	5	6
6	5	6	4	5	5	5	5	6	6	5	5	5
5	5	4	4	5	3	5	3	6	4	5	4	6
5	6	5	6	6	4	5	4	5	6	5	5	6
5	6	4	4	5	4	6	6	4	4	5	5	6
6	4	6	6	6	4	6	4	5	6	6	6	6
5	5	5	3	2	4	3	6	5	1	6	4	1
3	5	5	6	4	4	6	1	2	5	4	5	1
5	4	4	3	3	3	6	2	4	4	4	4	3
4	6	4	5	6	4	4	6	6	5	6	4	5
3	5	2	3	4	5	6	4	6	4	2	5	1
3	5	6	3	3	5	4	6	6	4	3	2	6
4	5	5	4	4	4	5	5	4	6	4	4	6
5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5



5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5
5	5	5	4	4	5	6	6	4	5	5	5	5
4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4
6	6	5	5	5	6	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	4	4	4	6	4	5	5	5	5	4
6	5	4	3	4	5	6	3	5	4	6	4	5
4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4
5	5	5	5	6	2	4	5	4	4	6	4	4
5	4	5	4	5	3	5	3	3	5	3	6	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	4	6	6	4	4	5	5	5	5
5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5
5	6	6	3	5	4	6	3	4	5	6	4	5
5	4	5	4	5	4	6	4	4	5	4	6	4
5	5	5	4	5	4	6	5	5	4	4	4	4
5	5	4	5	3	5	5	4	4	4	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	4	6	4	4	5	4	4	4
6	3	5	4	4	3	5	4	6	4	6	5	6
5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5
5	5	5	4	5	4	6	4	4	5	4	5	4
5	5	5	4	5	4	6	4	4	5	4	5	4
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	3	5	6	6	3	5	5	2	6	5
6	5	5	6	5	4	4	4	6	3	5	5	6
6	3	4	2	4	3	4	2	4	2	5	3	3
6	5	4	3	4	5	5	4	5	6	5	2	4
5	5	6	6	5	4	6	4	4	4	4	5	3
3	2	6	5	4	6	4	5	3	2	1	3	2
5	5	5	5	6	4	5	5	6	5	5	5	6
5	4	2	4	5	6	3	6	5	4	5	6	2
4	4	6	5	5	4	6	4	4	4	2	5	3
6	6	5	3	6	6	6	4	3	4	6	5	3

5	5	6	3	5	2	5	4	5	5	5	6	5
6	3	5	4	5	2	5	4	5	5	4	3	4
6	6	5	4	4	4	5	5	4	6	6	4	6
5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	2
6	5	3	6	3	2	3	2	5	2	5	1	3
6	5	4	6	5	5	6	3	3	4	6	5	4
6	4	5	4	5	6	4	5	6	4	5	6	4
6	5	5	5	4	4	4	5	6	4	6	4	4
5	5	5	4	5	5	6	5	4	5	5	3	4
5	6	6	5	6	6	6	5	5	6	6	6	1
2	6	6	4	4	1	4	1	1	6	6	2	6
2	4	2	5	4	6	4	6	6	5	3	5	5
6	6	6	5	4	6	6	5	5	6	6	4	4
6	3	3	3	3	3	6	6	3	3	6	3	3
4	5	6	3	4	5	5	3	6	2	3	3	3
1	1	4	2	1	3	2	3	2	3	3	3	2
5	6	3	4	5	4	3	2	4	6	5	2	6
4	4	6	4	3	2	4	5	3	4	4	3	6
5	5	5	5	2	5	5	2	5	2	5	3	1
6	5	5	4	5	5	5	5	4	4	6	6	6
5	5	5	4	5	5	5	6	5	5	5	6	6
6	5	6	5	5	3	2	1	4	2	5	2	5
6	6	6	6	5	6	6	6	4	6	6	3	6
5	4	5	4	5	6	6	6	6	5	5	4	4
5	5	5	4	5	6	6	6	6	5	5	4	4
5	4	4	4	5	6	5	4	5	5	5	6	5
5	6	4	2	6	5	6	5	4	5	5	6	6
5	5	5	4	5	6	6	5	6	6	5	5	5
5	4	3	4	5	5	5	4	5	5	4	6	4
5	5	5	4	5	4	6	4	4	5	4	5	4
5	5	5	4	5	3	4	6	6	6	6	5	5
4	5	5	4	4	4	6	4	4	5	4	5	4
6	6	5	5	6	2	5	5	3	2	6	2	6
4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
6	5	4	5	4	5	5	2	6	3	6	3	5

5	4	5	3	6	4	4	6	3	5	5	6	5
6	5	5	5	5	6	4	3	6	2	5	4	5
4	1	3	4	3	5	6	5	3	4	4	3	3
5	6	5	2	3	4	4	2	6	5	5	1	2
4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
6	5	2	4	5	5	5	5	4	3	5	3	4
6	5	5	5	5	5	6	4	5	5	6	5	6
6	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	3	3
5	4	5	1	6	3	4	2	3	6	4	4	5
5	5	5	5	5	6	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4
6	6	5	6	5	6	4	6	5	3	6	4	6
5	5	6	3	5	4	5	4	4	5	5	6	4
5	5	6	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	5	2	5	5	5	5	5	4	5	5
4	5	3	5	6	4	5	4	5	5	4	5	5
5	5	6	5	5	5	5	4	5	5	4	6	4
5	5	6	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5
5	5	4	4	5	4	5	4	3	6	4	5	4
4	4	2	4	2	1	4	4	3	3	2	4	2
4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4
5	5	4	4	5	4	4	4	6	5	6	4	4
6	5	5	5	5	4	6	6	1	6	5	5	6
5	5	5	4	5	4	6	4	4	5	4	5	4
4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
6	6	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
6	5	3	5	4	3	5	4	5	2	5	4	5
6	4	5	5	5	5	6	4	6	4	5	4	4
6	6	4	2	5	5	4	4	5	4	6	5	4
4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4
4	4	5	5	4	5	4	5	4	6	6	5	4
6	6	4	4	6	3	4	4	5	3	4	5	4
5	4	5	4	6	5	6	5	4	5	6	6	5
5	4	5	4	6	5	5	5	5	3	5	5	4
6	6	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	6

4	2	4	5	4	3	4	6	2	5	4	5	4
6	5	4	6	4	5	3	4	4	3	5	4	3
4	4	5	3	6	3	5	3	4	5	5	5	4
4	4	5	3	4	2	6	5	5	4	3	4	4
6	5	3	5	6	4	5	4	5	3	5	6	4
5	4	5	5	5	4	5	5	5	6	5	5	4
2	5	2	4	2	3	4	2	4	2	4	2	4
4	5	6	6	5	5	5	4	2	6	6	5	6
6	6	5	6	5	2	6	5	4	4	5	4	4
6	5	5	5	6	5	6	5	5	5	6	5	5
3	6	5	1	6	3	6	4	2	6	6	3	6
6	6	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4
6	5	3	5	5	4	6	5	6	6	3	1	4
6	5	6	5	5	6	6	5	5	5	2	5	2
6	5	5	4	4	3	4	2	3	4	5	4	4
5	4	2	5	4	5	5	4	5	5	5	6	4
4	5	5	1	3	3	6	5	4	5	6	4	4
3	4	4	3	4	3	4	2	4	3	2	4	3
6	6	4	5	6	2	5	5	4	4	4	6	5
5	4	6	5	6	4	4	2	6	3	3	5	1
4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
6	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4
5	6	5	6	5	4	4	5	6	4	6	4	5
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
4	5	4	6	4	4	6	4	5	4	4	4	5
5	6	5	4	5	3	4	6	4	5	5	6	5
6	5	5	4	6	5	5	4	5	4	5	6	5
5	5	4	4	5	6	4	4	5	4	5	5	4
6	6	6	5	6	4	5	5	4	5	5	5	4
5	5	5	4	5	4	6	4	4	5	4	5	4
6	6	6	4	5	6	6	5	5	6	6	5	6
6	6	3	4	5	6	5	4	4	3	4	3	4
5	4	5	5	6	5	5	4	5	5	5	6	5
6	5	5	5	6	5	6	5	6	3	5	6	6
6	5	5	4	4	2	2	6	1	3	4	3	2

6	5	3	3	4	3	5	4	4	6	6	5	4
4	4	5	4	5	3	3	4	3	5	3	3	4
3	2	5	5	5	5	4	3	4	4	4	5	4
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
4	5	3	2	5	3	6	4	2	6	1	2	3
6	4	4	4	4	4	5	5	3	4	5	4	6
6	6	5	3	2	4	3	4	3	4	5	3	4
6	6	5	4	5	5	5	3	5	5	6	5	4
6	5	4	4	6	5	6	3	4	4	5	6	1
5	5	6	3	5	5	5	4	5	5	5	4	5
6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6
6	5	4	4	4	5	5	6	6	4	6	5	6
6	5	5	6	5	5	6	4	5	5	5	6	5
6	5	5	4	6	4	5	4	4	5	5	5	6
6	3	4	5	5	1	4	5	4	2	6	4	2
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	6	4	3	2	5	4	4	5	4	5	5
5	5	5	4	4	4	6	5	5	5	6	6	4
6	3	5	5	4	4	5	3	5	6	6	5	5
6	5	5	4	6	6	5	5	6	4	6	6	3
6	6	5	5	6	6	5	5	5	4	6	4	5
6	5	5	4	5	5	6	5	5	5	5	4	4
6	5	5	4	4	2	6	5	5	5	6	4	6
4	4	5	4	5	4	6	4	5	5	5	5	4
5	6	6	6	6	5	6	6	6	6	5	5	6
6	6	5	5	6	6	6	4	5	5	5	3	4
5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5
6	5	3	5	3	6	5	4	6	5	5	6	5
5	4	3	6	2	3	5	4	4	3	6	5	4
6	6	5	5	6	5	6	4	4	4	6	4	3
5	6	6	6	6	4	6	6	5	4	2	5	3
4	4	5	4	4	4	6	4	5	5	5	5	4
3	3	4	5	5	2	5	3	2	5	2	6	3
5	6	2	2	4	3	2	4	5	4	6	2	3
4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4

4	4	4	5	5	3	4	3	2	5	2	5	3
6	6	6	6	6	6	6	6	5	2	6	4	5
6	5	4	4	5	4	4	5	5	4	6	4	4
4	4	5	4	4	4	6	4	5	5	5	5	4
5	6	5	4	5	5	6	5	5	5	6	4	5
5	5	5	4	4	4	6	4	5	5	5	5	4
6	6	5	6	6	4	6	6	4	1	5	3	6
4	4	5	6	5	3	4	3	6	5	5	3	4
4	4	5	3	4	3	5	5	5	5	6	5	5
4	5	6	4	5	6	4	5	6	4	5	6	4
6	5	5	4	5	6	5	4	6	5	6	4	4
5	6	5	4	3	4	5	2	2	4	2	2	5
6	6	5	5	5	1	4	4	5	1	6	5	6
5	6	5	4	5	3	4	3	5	5	5	5	4
5	6	4	6	5	5	5	4	4	5	3	4	5
5	3	3	5	4	3	6	3	5	3	6	3	3
6	4	6	3	5	3	5	3	4	5	5	3	4
4	4	5	5	5	4	6	5	5	5	6	6	4
4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4
6	5	5	6	5	4	5	3	6	5	5	4	5
4	5	6	3	3	5	5	4	4	5	3	1	1
5	6	6	4	4	3	4	5	5	6	5	6	6
4	5	5	4	4	3	5	3	5	4	5	3	4
6	5	5	4	5	4	4	4	6	5	4	3	6
6	5	4	4	5	4	5	4	4	6	5	4	4
5	5	4	6	5	4	5	5	6	3	3	4	4
6	5	6	4	5	5	5	5	6	6	5	5	5
5	4	4	3	3	3	6	2	4	4	4	4	3
5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5
6	6	5	5	5	6	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	4	5	3	5	3	3	5	3	6	4
5	6	6	3	5	4	6	3	4	5	6	4	5
5	5	4	5	3	5	5	4	4	4	5	5	4
6	3	5	4	4	3	5	4	6	4	6	5	6
5	5	5	4	5	4	6	4	4	5	4	5	4

4	5	5	3	5	6	6	3	5	5	2	6	5
6	5	5	6	5	4	4	4	6	3	5	5	6
6	5	4	3	4	5	5	4	5	6	5	2	4
5	5	5	5	6	4	5	5	6	5	5	5	6
4	4	6	5	5	4	6	4	4	4	2	5	3
6	3	5	4	5	2	5	4	5	5	4	3	4
6	5	3	6	3	2	3	2	5	2	5	1	3
6	5	5	5	4	4	4	5	6	4	6	4	4
2	6	6	4	4	1	4	1	1	6	6	2	6
6	3	3	3	3	3	6	6	3	3	6	3	3
4	5	6	3	4	5	5	3	6	2	3	3	3
4	4	6	4	3	2	4	5	3	4	4	3	6
6	5	5	4	5	5	5	5	4	4	6	6	6
5	4	5	4	5	6	6	6	6	5	5	4	4
5	6	4	2	6	5	6	5	4	5	5	6	6
5	4	3	4	5	5	5	4	5	5	4	6	4
5	5	5	4	5	3	4	6	6	6	6	5	5
6	5	4	5	4	5	5	2	6	3	6	3	5
6	5	5	5	5	6	4	3	6	2	5	4	5
4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
6	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	3	3
5	5	5	5	5	6	5	5	5	5	5	5	5
5	5	6	3	5	4	5	4	4	5	5	6	4
5	5	6	5	5	5	5	4	5	5	4	6	4
5	5	4	4	5	4	5	4	3	6	4	5	4
4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4
6	5	5	5	5	4	6	6	1	6	5	5	6
6	5	3	5	4	3	5	4	5	2	5	4	5
6	6	4	2	5	5	4	4	5	4	6	5	4
6	6	4	4	6	3	4	4	5	3	4	5	4
4	2	4	5	4	3	4	6	2	5	4	5	4
4	4	5	3	6	3	5	3	4	5	5	5	4
6	5	3	5	6	4	5	4	5	3	5	6	4
6	5	5	5	6	5	6	5	5	5	6	5	5
3	6	5	1	6	3	6	4	2	6	6	3	6

---



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Liderazgo y valores en estudiante de tutoría de una universidad de Lima**

Br. Juan Pablo Vilchez Miranda  
Juanp.vilchezm@gmail.com

**Escuela de Posgrado**  
**Universidad César Vallejo Filial Lima**



## Resumen

Reconocer la importancia de líderes con buenos valores, que de ellos dependerán ser los nuevos líderes del Perú. El objetivo general ¿Cuál es la relación entre Liderazgo y Valores en estudiante de tutoría de una universidad de Lima, 2017? Se usa una metodología de paradigma de investigación positivista, de enfoque cuantitativo, con un método de investigación hipotética deductiva, de tipo de estudio sustantiva, diseño de investigación No experimental, corte transversal y subtipo de diseño correlacional. La población fue de 998 estudiantes de tutoría de una universidad de Lima, con una muestra de 278 estudiantes de tutoría de una universidad de Lima. Los Instrumentos usados fueron Escala de Liderazgo Organizacional y Escala de Valores de Schwartz (PVQ). Concluyendo que mientras mayor es el liderazgo nutritivo o racional mayor es el nivel de valores de cada estudiante.

Palabra clave: Líderes, valores, estudiantes, universidad, ético y social.

## Summary

Recognize the importance of leaders with good values, who will depend on them being the new leaders of Peru. The general objective What is the relationship between Leadership and Values in student of tutoring of a university of Lima, 2017 ? We use a methodology of positivist research paradigm, quantitative approach, with a method of deductive hypothetical research, type of substantive study, research design Non experimental, cross section and subtype of correlational design. The population was 998 tutoring students from a university in Lima, with a sample of 278 tutoring students from a university in Lima. The instruments used were the Organizational Leadership Scale and the Schwartz Values Scale (PVQ). Concluding that the greater the nutritional or rational leadership the greater the level of values of each student.

Key words: Leaders, values, students, university, ethical and social.

## Introducción

El presente artículo dará a conocer la importancia de buenos líderes universitarios con valores que pronto serán líderes de un puesto laboral y seguido del país, de ello corresponderá cuan formados estarán dentro de ético profesional, moral y valor, esta formación dependerá tanto del hogar, de la sociedad y de la universidad de procedencia. Esta última muy importante, debido a que cada estudiante universitario llevara 5 o más años de su vida en una universidad o instituto, la cual este lo formara con valores y profesionalismo con el objetivo principal que se desea un experto competente y con gran responsabilidad social. En el Perú de hoy se busca, eliminar toda la corrupción existente, y que los nuevos líderes formados con valores empoderados sean los nuevos que guiaran el país y con él su desarrollo.

### Antecedentes del problema

Alegre, Quijano y Quiles (2016) "*Elección y preferencia de valores en estudiantes universitarios mexicanos*". Incapacidad de formación de valores que existen en la actualidad, Objetivo general, es identificar la clasificación de elección de valores y posibles correlaciones según su grado social, moral y afectivos. La metodología que se aplicada, descriptivo y correlacional predictivo de tipo cuantitativo, con una muestra de 400 estudiantes de licenciatura referente a cinco escuelas. Los resultados arrojados fueron que el valor moral se encuentra en el nivel más alto seguido por lo individua y ecológico.

González y Guadarrama (2013) "*Estudio comparativo del desarrollo de valores éticos en estudiantes de Derecho*". Conocer semejanzas y diferencias de la ética profesional. La metodología de investigación es de diseño experimental de campo transversal comparativo de tipo descriptivo inferencial, con muestra de 3 578 estudiantes universitarios. Obteniendo como resultado diferencias en estudiantes que

estudian en diferentes municipios como en valores económicos, políticos y no violencia.

Huamán y Ludeña (2012) "*Estilos de liderazgo y aprendizaje significativo en los cadetes de la escuela de oficiales de la policía nacional del Perú, 2012*". Conocer distintos líderes que orientan el aprendizaje y el potencial humano. La metodología es de tipo correlacional, diseño no experimental transversal y de método hipotético deductivo con una muestra de 104 graduados. Obteniendo relación ente el liderazgo y el aprendizaje.

## **Liderazgo**

Cornejo (2008) da a conocer el término liderazgo por excelencia, es una persona llena de vigor y con deseo de contagiar a todo su equipo el gozo de trabajar en equipo para un objetivo claro, además propone que el líder debe ser un agente del cambio.

Newstrom (2007) todo líder debe conocer la habilidad de influenciar en los demás integrantes así como también apoyarlos en cada una de las actividades que existan en determinadas metas, mostrando compromiso en cada objetivo.

Ivancevich (2005) considera que es un proceso de contagiar a los integrantes de un equipo a la búsqueda del éxito ya sea personal pero con mayor relevancia el éxito del equipo, y este a su vez conquistar un logro dentro de la empresa.

Herrera (2005) "El líder guía, influye y practica en los sus discípulos, con el objetivo de alcanzar el objetivo deseado" (p. 9). No solo debe influenciar sino, que pondrá en práctica lo que enseña, y lograra objetivos reales, para que estos, sus discípulos, copien toda conducta progresista.

## **Liderazgo transformación**

Bracho y García (2013) busca un progreso positivista hacia los integrantes del equipo, centrándose en transformar a sus discípulos en líderes que serán convertirán en los nuevos agentes del cambio, empapando esa nueva energía a los demás integrantes

de una organización, y esa a su vez levantando los valores, la motivación y la productividad de los integrantes.

Refiere unas características de un líder transformacional que debe poseer, entre ellos: Carisma; carismático, aconseja, imita, se muestra como ejemplo. Creatividad; incita a sus seguidores a no temer a la innovación, a correr riesgos para generar nuevas propuestas de solución. Interactividad; busca unificar al grupo de trabajo y se convierte en un equipo de labor con objetivos marcados. Visión; enfoca un futuro próspero y que a su vez sea un estímulo a seguir creciendo en su desarrollo personal y laboral. Ética; busca el desarrollo moral de cada integrante del equipo de forma que trabajen lo más transparente posible. Orientación a las personas; el líder sirve a las necesidades de cada discípulo, comportándose como un maestro el cual se cuida por sus necesidades y exigencias. Coherencia; debe mostrar entre sus capacidades una enérgica relación y adaptación. Esto implica a que el líder se sitúe a intentar la armonía entre lo que piensa, dice y hace.

### **Estilos de liderazgos**

Varela (2010) El líder transaccional, se halla asentada en los tipos habituales, así mismo argumenta en la reciprocidad o convenio, el liderazgo usa el dominio, reconociendo y castigando a los subordinados a cargo por el labor desempeñado; no muestra exigencia en sus labor además se aguanta a conservar el proceso regular de las acciones en la empresa, sin pensaren en un crecimiento valioso. (p 25)

Varela (2010) El líder tipo transaccional conoce y encuentra la escases y posibles deseos de los discípulos luego propone pauta de solución como poder reinventar justas necesidades y deseos realizándolo por reconocimiento o recompensas bien merecidas, pero siempre que los subordinados realicen lo establecido.(p. 86)

Lupano y Castro (2006): Este estilo de liderazgo promueve dos pautas principales que examina a un líder transaccional: a) Recompensa contingente, se ejecuta negociando reciprocidad con el líder y discípulos, sobre la gratitud y penalidad a cargo de terminación de metas. b) Administración por exclusión, se presenta en el momento que

el jefe participa, solamente, al realizar rectificaciones de acción de los adeptos, que, por lo general se da a través críticas negativas. (p. 107)

## **Dimensiones**

Rider califica a los líderes en 6 tipos (Rider en 1998, citado por Asesoría consultoría de personal, 2007) la cual llamaremos dimensiones.

Generativo punitivo; este líder le inquieta la productividad, es insistente e severo, es riguroso y tradicional, es desnaturalizado, no comparte el mando, celebra tan solo las actitudes estupendas, centra la aprobación en la conducta inadecuada, la tropa marcha por su presión y solo cuando se inserta al equipo además obtiene una determinación y la emite.

Generativo nutritivo; a este sujeto le hace el bien al equipo, lo alimenta, da autonomía y es generoso, se muestra paciente, se fija los progresos del equipo, persuade a su equipo de trabajo a que accedan a su firmeza, resguarda, colabora, guía y observa el modo preventivo. (p. 134)

Racional; el equipo anda a distancia o abandono, reconoce las carencias del equipo, recoge propuestas y recomendaciones, confía y admira arduamente en el equipo, es estimado, atento y asertivo y es capaz.

Emotivo libre; aquel líder realiza lo que presiente, innato, impredecible, manifiesta conmociones reales, su propósito es ser líder racional, sin embargo muestra un índice de nivel de inestabilidad para su logro además ansía que el equipo florezca como gran sociedad familiar.

Emotivo dócil; este sujeto realiza lo que le indican, cuenta con elevado nivel de docilidad, muestra retraimiento, sensación de culpabilidad, tropieza en situaciones de depresión, otorga el compromiso a su equipo y no acepta dominio del equipo.

Emotivo indócil: el Líder realiza lo opuesto de lo solicitado por el equipo, evidencia cargas de rencor, envidia y niveles de desobediencia, es autoritario, toma distintas compostura que piensa que le favorecerá a lograr sus objetivo, ve sus propias

conveniencia. Impulsividad por conseguir su logro, aprueba que el equipo tome acción de lo establecido por el alto mando, el equipo marcha por su imposición y solo cuando está presente.

## **Valores**

Schwartz (1990) Los valores son componentes esenciales de la identidad cultural y cuentan con algunas características fundamentales, iniciando con las nociones o creencias vinculadas al afecto; segundo, pertenece a los objetivos y patrones de comportamientos ansiados; tercero, se extiende a situaciones específicas; cuarto, orienta la elección o valoración de conductas, individuos y acontecimientos; y, para finalizar, están estructurados según la importancia respectiva que les asigna cada ser humano.(p. 46)

Garzón y Garcés (1989) “Los valores es el espacio de establecer toda manifestación cognitiva que lleva tácitamente y que la persona usa comúnmente como un molde de referencia de su relación con los que le rodea”. (p. 367)

Gervilla, 1998 “Los valores es sinónimo de una excelente actitud existente o no, anhelado por la amabilidad, el propósito es el poder de apreciación guiada de la vida”. (p.400)

## **Dimensiones de los valores**

Dimensión objetiva o subjetiva; Pérez y Espinoza (2014) el valor se reconoce con alguna situación o período psicológico, y lo que distingue de una teoría a otras es sencillamente el tipo de la acción psicológica que se objeta para expresar la esencia del significado del valor. (p.66)

Dimensión real/ideal; Pérez y Espinoza (2014) Se producen una discusión entre lo deseado y lo deseable. Si el valor presenta concordancia únicamente con lo preciso y lo real, cabe decir, ello que nos atrae, apetecemos o nos importa en un momento determinado (p. 68)

Dimensión emocional/racional; Pérez y Espinoza (2014) al indicar que la esencia de los valores se genera en el instinto emocional, y no en el instinto racional, por cuanto se perciba un grado de sentimentalismo es disminuir a la razón o a otras formas emocionales. (p. 68)

Dimensión universal/relativa; Pérez y Espinoza (2014) este concepto está vinculado con la estabilidad y consistencia, tanto en el contexto o lugar como en el momento o tiempo.

Dimensión colectiva/individual, Pérez (2008) “Este concepto esta situación con el apego individual y colectivo, se conoce principalmente que el valor es intrínseco”. (p.72)

## **Dimensiones**

Schwartz (1990) propone once tipologías de valores la cual llamaremos dimensiones, a continuación una explicación de estas tipologías: (p. 25)

Autodirección. La meta de este punto de la autonomía del pensar y el análisis. Alude a la seguridad de sí mismo así como la retribución nacida en sus inherentes habilidades tomando decisiones y actuar. (p.26)

Estímulo, “Relacionada con los obligaciones de valores de auto orientación” (p. 27). Este propósito acicate de las personas son los sentimientos, la innovación y el enfrentamiento en la vida, por sinnúmeros casos que uno puede pasar en el transcurso de su vida.

Hedonismo, procede de las necesidades de cada persona y de la satisfacción y placer. El fin o su motivo es simplemente el suceso de la adquisición del goce o retribución sensitiva para la persona misma, disfrutar el placer de la vida con mucha salud. (p. 28)

Logro o Realización, se concentra por la obtención del éxito personal, por medio de demostraciones de capacidades determinadas por los patrones de la comunidad. Según Schwartz (1990) “Las personas que logren las cualidades de persistencia,

deben conseguir como exigencia previa la actuación conveniente, a esencia de la integración mutua y el trabajo colectivo sea triunfantes”. (p. 28)

Poder, que exista la buena actividad en la sociedad e incentivar a los asociados del conjunto de personas a aceptarlo, ellos consideraran y asumirán, el poder, como un valor fundamental. El punto centro del valor del poder, es lograr una clase de resultado y de reputación social, control de los individuos y de los bienes como, autoridad, patrimonio, dominio social, preservación de la figura pública, identificación social, ser influyente). (p. 29)

Seguridad, Schwartz (1990) “El objetivo o ejecución tipo es la armonía y estabilidad en la partes social, de las relación y de sí misma, con el propósito orgánico de mantenerse y prevenir las intimidaciones a su integridad”. (p. 29) Aunque este propósito es cambiante, los distintos autores apuntan que podría aspirar a un modelo, o más modelos autónomas, referente a lo personal, como, salubridad, y entre otros referente al tema y, Seguridad del estado.

Conformidad. Schwartz (1990) “Corresponde de que las personas cohiban sus preferencias antisociales con el propósito que la relación y el trabajo en sociedades que se lleven armoniosamente”. (p. 30) El objetivo es el modelo de este conformidad es limitar o disminuir actos, preferencias y posibles estímulos que posiblemente perturbar o lastimar a individuos y alterar las reglas mutuas.

Tradición, “El fin, es el obediencia, entrega, entusiasmo y la tolerancia de estas tradiciones, de cada uno de distintos rubros, religiosos y culturales”. (p. 31)

Espiritualidad. “Dogmáticos, pensadores y sociólogos de la devoción generan énfasis en que las nociones esenciales para las ideas, prácticas usuales de las culturas, es asignar a la subsistencia un alcance o relación hacia la aceptación de la coexistencia cotidiana” (p. 32)

Benevolencia. Este patrón da motivo a una interpretación explicando a desde el modelo social, cual en primera instancia se encerró de tal valor. Se concentra por



entusiasmo y cuidado por el bienestar del hombre a través de la interrelación cotidiana de las personas. (p. 32)

Universalismo, Este perfil vinculado con la idea de Maslow (1959), los individuos que llegan a la auto-actualización. El objetivo es entender, la apreciación, la paciencia y la protección. La intención es conseguir la convivencia de todos los individuos y de todo lo que le rodea. Esto compara con el poco foco de interés de los valores del perfil Benevolencia. (p. 33)

## **Metodología**

### **Problema general**

¿Cuál es la relación entre Liderazgo y Valores en estudiante de tutoría de una universidad de Lima, 2017?

### **Hipótesis General**

La relación entre Liderazgo y Valores en estudiante de tutoría de una universidad de Lima, 2017.

### **Paradigma de investigación**

Villegas y Martínez (2016) El paradigma positivista “fundamenta la investigación orientada a descubrir y explicar las leyes que rigen los fenómenos sociales” (p. 352)

### **Enfoque de investigación**

Fernández y Baptista (2014) “El enfoque Cuantitativo usa la recopilación de datos para demostrar hipótesis, con base en la medición numérica y la comparación estadística, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías”. (p. 46)

## **Método de investigación**

Hipotético deductivo, Brun (2013) que este método de investigación permitió “Aprobar la veracidad y falsedad de la hipótesis que no pueden indicar directamente debido a su carecer de enunciado general”. (p. 253)

## **Tipo de estudio**

Investigación Sustantiva, Sánchez y Reyes (2015) es un modelo de investigación “Responder a los problemas teóricos o sustantivos, en tal sentido, está encaminada a describir, orientar, predecir o retro decir la realidad, con lo cual se va en encuentros de principios y leyes generales que permitan organizar una teoría científica”. (p.38).

## **Diseño de investigación**

No experimental, Hernández, Fernández y Baptista (2014) manifiesta que el “Estudios que se aplica sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos” (p. 152)

Corte transversal Fernández y Baptista (2014) “El diseño de corte transversal o transaccional es Investigaciones que recopilan datos en un momento único”. (p. 154)

Subtipo de diseño correlacional, Hernández, Fernández y Baptista (2014) es “Conocer el vínculo o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto específico”. (p. 98)

## **Población**

Refiere que es la “Población o universo, conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones” (p. 174). Se reconoció un total de 998 estudiantes de tutoría de una universidad de Lima.

## Muestra

Hernández, Fernández y Baptista (2014) mencionan que es la “Muestra, subgrupo del universo o población del cual se recolectan los datos y que debe ser representativo de ésta” (pag. 173).

Con ellos se usa la fórmula que nos dará un total de 278 estudiantes de tutoría de una universidad de Lima.

## Instrumentos de recolección de datos

Escala de Liderazgo Organizacional y Escala de Valores de Schwartz (PVQ)

## Resultados

Tabla – 1 Autodirección como valor en estudiante de tutoría de una universidad de Lima, 2017

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	4	1%
Moderado	177	64%
Alto	97	35%
<b>Total</b>	<b>278</b>	<b>100%</b>

Fuente: Cuestionarios aplicados a los estudiantes

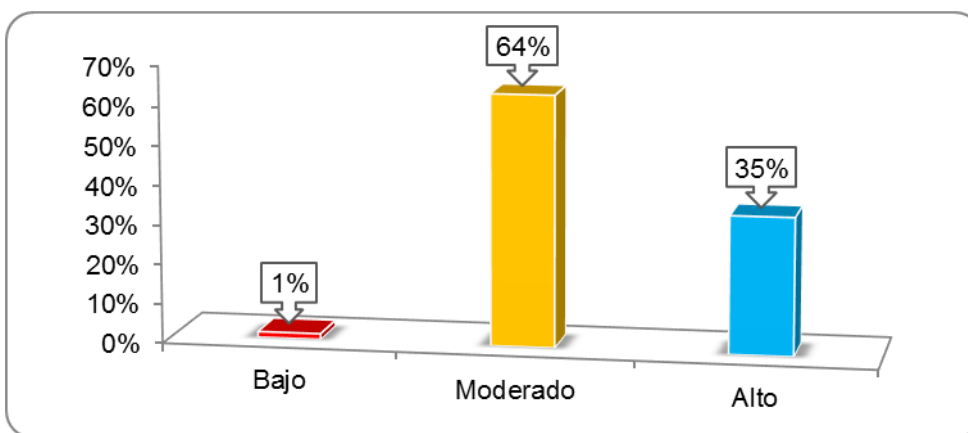


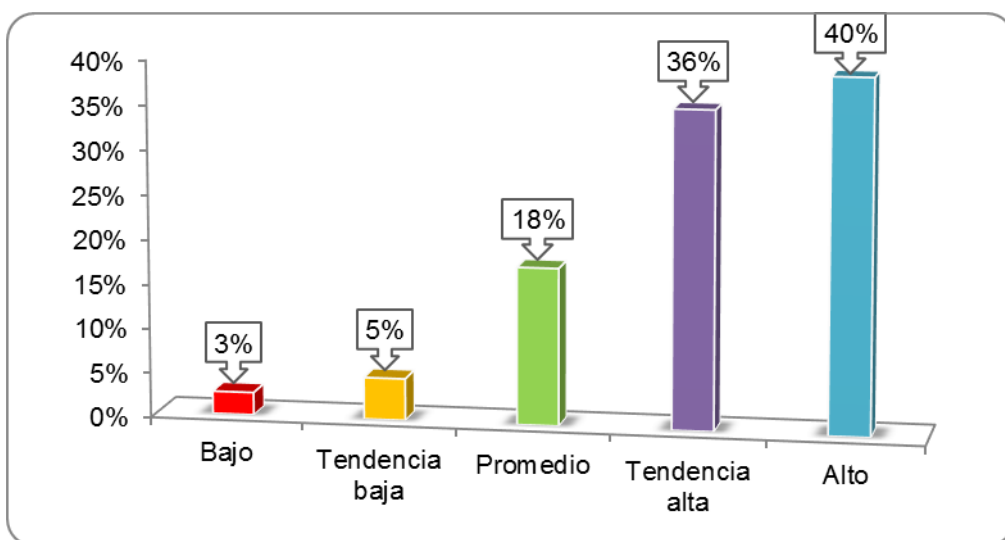
Figura 1. Autodirección como valor en estudiante de tutoría de una universidad de Lima, 2017.

De la tabla y figura 1, se observa que el 64% de los estudiante de tutoría de una universidad de Lima, presentan un nivel moderado de autodirección como valor, mientras que el 1% de los mismos presentan un nivel bajo de autodirección como valor.

*Tabla – 2 Liderazgo Generativo nutritivo en estudiante de tutoría de una universidad de Lima, 2017*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	7	3%
Tendencia baja	13	5%
Promedio	49	18%
Tendencia alta	99	36%
Alto	110	40%
<b>Total</b>	<b>278</b>	<b>100%</b>

Fuente: Cuestionarios aplicados a los estudiantes



*Figura 2. Liderazgo Generativo nutritivo en estudiante de tutoría de una universidad de Lima, 2017*

De la tabla y figura 2, se observa que el 40% de los estudiante de tutoría de una universidad de Lima, presentan un nivel alto de liderazgo generativo nutritivo, mientras que el 3% de los mismos presentan un nivel bajo de liderazgo generativo nutritivo.

Tabla – 3 Conformidad como valor en estudiante de tutoría de una universidad de Lima, 2017

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	29	10%
Moderado	225	81%
Alto	24	9%
<b>Total</b>	<b>278</b>	<b>100%</b>

Fuente: Cuestionarios aplicados a los estudiantes

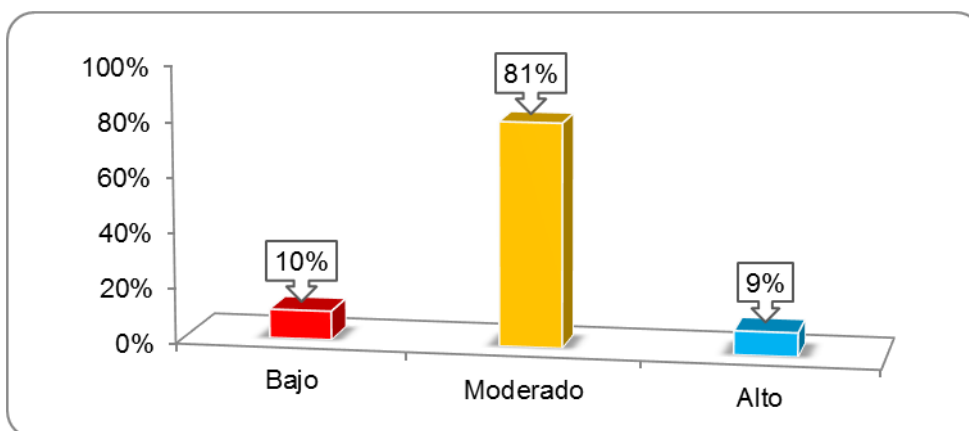


Figura 3. Conformidad como valor en estudiante de tutoría de una universidad de Lima, 2017

De la tabla y figura 3, se observa que el 81% de los estudiante tutoría de una universidad de Lima, presentan un nivel moderado de conformidad como valor, mientras que el 9% de los mismos presentan un nivel alto de conformidad como valor.

## Discusión

7. Dentro de esta investigación existen muchas tendencias e impactantes para el ser humano en relación a los valores, pero no cabe duda que en *Autodirección como valor* en estudiante de tutoría de una universidad de Lima, 2017 muestra un nivel moderado de 64% de estudiantes y un alto nivel de 35% de estudiante, así como, *Logro como valor* en estudiante de tutoría de una universidad de Lima, 2017, evidenciando un 79% de los estudiante de tutoría de una universidad de Lima, presentan un nivel moderado de logro como valor y nivel alto en un 14% en estudiantes de tutoría. Estos resultados se asemeja a los a los resultados planteados por Alegre, Quijano y Quiles (2016) quien reporto en los resultados obtenidos la jerarquía de preferencia da como primer lugar valores morales, individuales y ecológicos.
8. En la obtención de los antecedentes para discutir los resultados, *Liderazgo Generativo nutritivo* en estudiante de tutoría de una universidad de Lima, 2017. De la tabla y figura 3, se observa que el 40% de los estudiante de tutoría de una universidad de Lima, presentan un nivel alto de liderazgo generativo nutritivo, mientras que el 3% de los mismos presentan un nivel bajo de liderazgo generativo nutritivo. Dicha discusión concuerda con lo investigado de Ramón, García, Muñoz, Ancona y Navarrete. (2015) Se obtuvo una predominante sobre los estudiantes mejoran su rendimiento académico en un estilo de liderazgo democrático de tipo transformacional.
9. Así mismo en se revelo en *Conformidad como valor* en estudiante de tutoría de una universidad de Lima, 2017 y se observa que el 81% de los estudiante de tutoría de una universidad de Lima, presentan un nivel moderado de conformidad como valor, mientras que el 9% de los mismos presentan un nivel alto de conformidad como valor. Coincide con Schwartz (1990) "Corresponde de que las personas cohíban sus preferencias antisociales

con el propósito que la relación y el trabajo en grupo se lleven armoniosamente”.

## **Conclusiones**

1. Los valores morales son lo que prima en cada estudiante, lo que sería importante, reforzar estas áreas, con cursos de orientación de valores y ética, como tutoría, seguimiento del educando, y formándose en la materia de filosofía.
2. Es de mucha importancia el reconocimiento de un líder como docente, ya que este a su vez enseñara de manera motivacional su clase, dando hincapié, que los estudiantes aprendan y sobre valoren la importancia del aprendizaje en su día a día, y se reconoce que mientras mayor capacidad del docente líder mayor será el aprendizaje del estudiante.
3. Los valores son de importancia convivencia y por ello poner énfasis, en este desarrollo, ya que se corrobora que mientras más valores predominemos mayor será el contacto social.

## **Referencias**

- Alegre, C; Quijano, D; Quiles, O; (2016). Elección y preferencia de valores en estudiantes universitarios mexicanos. *Profesorado. Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, volumen 20, 18-38. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=56746946002>
- Asesoría y consultoría de personal ACP (2007). *Escala de liderazgo organizacional ELO*, Lima, Perú.
- Bracho, O y García, J. (Enero del 2013). Algunas consideraciones teóricas sobre el liderazgo transformacional. *Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*. Volumen 15, No 2. 165 - 177
- Brun, R. (2013). *Estrategias metodológicas y desarrollo de capacidades en el área de ciencia tecnología y ambiente en estudiantes de secundaria de la institución*

*educativa N° 1128 – distrito de san Luis 2012. Lima – Perú.* (Tesis de Maestría - Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú.

Cornejo, M. (2008). *Liderazgo de excelencia*. México distrito federa, México: Producciones Cantabria.

Garzón, A. y Garcés, J. (1989). *Hacia una conceptualización del valor*, Madrid: Alhambra.

Gervilla, E. (1993). *Postmodernidad y educación. Valores y cultura de los jóvenes*. Madrid: Dykinson.

González, E., & Guadarrama, A. (2013). Estudio comparativo del desarrollo de valores éticos en estudiantes de Derecho. *Revista In Vestigiumlre*. Vol. 6, pp. 156-169

Hernández, R., Fernandez C., Baptista, L. (2014) *Metodología de la investigación sexta edición*. D. F. México. McGraw-Hill Interamericana.

Herrera, L. (2005) Liderazgo y dirección. Revista Suaved - Universidad Nacional Autónoma de México. Recuperado de:

<http://fcasua.contad.unam.mx/apuntes/interiores/docs/2005/administracion/optativas/2021.pdf>

Huamán, U y Ludeña, M. (2012) *Estilos de liderazgo y aprendizaje significativo en los cadetes de la escuela de oficiales de la policía nacional del Perú, 2012*. (Tesis de Maestría Universidad Cesar Vallejo). Lima, Perú.

Ivancevich, John, et al. (2005). Comportamiento Organizacional. Revista McGraw-Hill 7ª edición, pp 85. D.F. México, México,

Lupano, M. y Castro, A. (2006) Estudios sobre el liderazgo. *Psicodebate. Psicología, Cultura y Sociedad*. N°. 6. pp 107-122 Argentina.

Newstrom, John. (2007). Dirección: Gestión para lograr resultados, 9ª edición, México, McGraw-Hill.



Pérez, B. y Espinoza, A. (2014) Metas de Bienestar y Valores en una Comunidad Rural Andina de Puno-Perú. Revista colombiana de psicología, Vol. 23, Núm. 1. Recuperado de:

<http://www.revistas.unal.edu.co/index.php/psicologia/rt/printerFriendly/30834/46112>

Sánchez C. y Reyes M. (2015). Metodología y diseños de la investigación científica, Visión Universitaria, Lima. Perú. *Revista academia – Trujillo*. Volumen 15. N° 36 Lima, Perú.

Schwartz, S.H. (1990) *The Universal Content and Structure of Values: Theoretical Advances and Empirical Tests in 19 countries*. Department of Psychology. The Hebrew University. Jerusalem. Israel. 1990.

Varela, H. (1 de febrero del 2010) *Liderazgo transaccional vs Liderazgo Transformacional*. Bligoo: Pensamiento Imaginativo. Recuperado de: <http://manuelgross.bligoo.com/content/view/785903/Tabla-comparativa-Liderazgo-Transaccional-vs-Liderazgo-Transformacional.html>

Villegas, K. y Martínez, F. (2016) Tendencias en el diseño metodológico de investigación sobre la evaluación de competencias en la educación superior. ***Revista d'Innovació Recerca en Educació; Barcelona*** 10.1 (Jan 2017): 1-13.