



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
DOCENCIA UNIVERSITARIA**

Motivación de logro y Actitud emprendedora en estudiantes de una
Universidad de Quevedo, 2020.

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Docencia Universitaria**

AUTORA:

Br. Villavicencio Morales, Mérida Isabel (ORCID: 0000-0003-2179-2820)

ASESOR:

Dr. Castillo Hidalgo, Efrén Gabriel (ORCID: 0000-0002-0247-8724)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Evaluación y Aprendizaje

PIURA – PERÚ

2020

Dedicatoria

A Dios que es mi columna principal, mi guía y direccionamiento ante cada decisión, sin él no hubiera logrado un éxito más, a mi mamá Genoveva Morales por su amor incondicional y sus oraciones constantemente, su guía perfecta y palabras sabias, para ser una persona de bien y de éxito en la vida.

Agradecimiento

A mi familia y novio por su amor, apoyo incondicional y comprensión. A nuestros compañeros por su compañerismo día a día y solidaridad. A los docentes que compartieron sus métodos y enseñanzas de formación académica, logrando superar con éxito cada ciclo y sobre todo, el apoyo constante hacia cada uno de nosotros. A la Escuela de Posgrado Cesar Vallejo, filial Piura y de manera especial a EFREN GABRIEL CASTILLO HIDALGO nuestro asesor de tesis, quien nos brindó sus valiosos conocimientos, carisma y su irrecuperable tiempo para desarrollar de la mejor manera el presente trabajo de investigación.

ÍNDICE DE CONTENIDO

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenido	iv
Índice de Tablas	vi
Índice de Ilustraciones	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	8
III. METODOLOGÍA	17
3.1 Tipo y diseño de investigación.	17
3.2 Operacionalización de las variables	18
3.3 Población, muestra y muestreo	20
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	21
3.5 Procedimiento	23
3.6 Método de análisis de datos.	24
3.7 Aspectos éticos	25
IV. RESULTADOS	26
4.1 Bondad de ajuste	26
4.2 Análisis Inferencial	27
V. DISCUSIÓN	42
VI. CONCLUSIONES	46
VII. RECOMENDACIONES	47

REFERENCIAS

48

ANEXOS

56

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Muestra de estudio según género	21
Tabla 2 Prueba de Normalidad de Motivación de logro y Actitud emprendedora.....	26
Tabla 3 Relación entre Motivación de logro y actitud emprendedora	27
Tabla 4 Relación entre Atribución de la tarea y actitud emprendedora.....	28
Tabla 5 Relación entre Atribución al esfuerzo y actitud emprendedora	29
Tabla 6 Relación entre Atribución a la capacidad y actitud emprendedora.....	30
Tabla 7 Relación entre Atribución a la evaluación/profesor y actitud emprendedora	31
Tabla 8 Distribución de los niveles de Motivación de logro	32
Tabla 9 Distribución de los niveles de la atribución a la característica de la tarea en estudiantes de una Universidad de Quevedo, 2020	33
Tabla 10 Distribución de los niveles de la atribución a la característica del esfuerzo en estudiantes de una Universidad de Quevedo, 2020	34
Tabla 11 Distribución de los niveles de la atribución a la característica de la capacidad en estudiantes de una Universidad de Quevedo, 2020	35
Tabla 12 Distribución de los niveles de la atribución a la característica de la evaluación/profesor en estudiantes de una Universidad de Quevedo, 2020.....	36
Tabla 13 Distribución de los niveles de la Actitud emprendedora en estudiantes de una Universidad de Quevedo, 2020. Faltan los rangos	37
Tabla 14 Distribución de los niveles de la Actitud emprendedora en desarrollar nuevos productos, en estudiantes de una Universidad de Quevedo, 2020	38
Tabla 15 Distribución de los niveles de Gestionar los Recursos Humanos en estudiantes de una Universidad de Quevedo, 2020	39
Tabla 16 Distribución de los niveles de Relacionarse con nuevos inversores en estudiantes de una Universidad de Quevedo, 2020	40
Tabla 17 Distribución de los niveles de construir un entorno innovador en estudiantes de una Universidad de Quevedo, 2020	41
Tabla 18 Operacionalización de la Variables	58

Tabla 19 Coeficiente de Aíken para la validez de contenido en claridad, relevancia y coherencia de los ítems de la Escala de motivación de logro en estudiantes de una Universidad de Quevedo	72
Tabla 20 Correlación ítem test de la Escala de Motivación de logro ejercida en estudiantes de una Universidad de Quevedo	73
Tabla 21 Coeficientes de confiabilidad Alfa de Cronbach y Mc Donalds	74
Tabla 22. Baremos Motivación de logro	75
Tabla 23. Baremos dimensiones de Motivación de Logro.....	76
Tabla 24 Coeficiente de Aíken para la validez de contenido en claridad, relevancia y coherencia de los ítems de la Escala Actitud Emprendedora en estudiantes de una Universidad de Quevedo	79
Tabla 25 Correlación ítem test de la Escala de Actitud emprendedora ejercida en estudiantes de una Universidad de Quevedo	80
Tabla 26 Coeficientes de confiabilidad de Mc Donalds, en estudiantes de una Universidad de Quevedo	81
Tabla 27. Baremos Actitud Emprendedora	82
Tabla 28. Baremos dimensiones de Actitud Emprendedora.....	83

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1. Distribución de los niveles de Motivación de Logro en estudiantes de una Universidad de Quevedo, 2020	32
Ilustración 2. Distribución de los niveles de la Atribución a la característica de la tarea en estudiantes de una Universidad de Quevedo, 2020	33
Ilustración 3. Distribución de los niveles de la Atribución a la característica del esfuerzo en estudiantes de una Universidad de Quevedo, 2020	34
Ilustración 4. Distribución de los niveles de la Atribución a la Capacidad en estudiantes de una Universidad de Quevedo, 2020	35
Ilustración 5. Distribución de los niveles de la Atribución a la Evaluación/Profesor en estudiantes de una Universidad de Quevedo, 2020.	36
Ilustración 6. Distribución de los niveles de Actitud Emprendedora en estudiantes de una Universidad de Quevedo, 2020	37
Ilustración 7. Distribución de los niveles de Desarrollar nuevos productos en estudiantes de una Universidad de Quevedo, 2020	38
Ilustración 8. Distribución de los niveles de Gestionar los RR.HH en la Actitud Emprendedora en estudiantes de una Universidad de Quevedo, 2020	39
Ilustración 9. Distribución de los niveles de Relacionarse con nuevos inversores en estudiantes de una Universidad de Quevedo, 2020	40
Ilustración 10. Distribución de los niveles de Construir un entorno innovador en estudiantes de una Universidad de Quevedo, 2020	41

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la motivación de logro y actitud emprendedora. Se trabajó bajo el enfoque cuantitativo y un diseño no experimental de corte transversal, correlacional. La muestra conformada por 202 estudiantes, seleccionada por muestreo no probabilístico intencional. Para la recolección de datos se realizó mediante Google form, aplicándose el cuestionario adaptado de (EAML-G), adaptado por (Duran y Pujol, 2013), y para la variable actitud emprendedora se aplicó el cuestionario Entrepreneurial Self-Efficacy (ESE) elaborado por De Noble et al. (1999). Los resultados reflejan una correlación estadísticamente significativa entre motivación de logro y actitud emprendedora ($r = .391$; $p < .01$). Así también en motivación de logro se identificó que el IC al 95% va desde .267 a .502 y con una potencia estadística alta ($.99 - \beta$). En el análisis descriptivo, tanto en motivación de logro se obtuvo un porcentaje de (91%) y actitud emprendedora (68%).

Palabras claves: Motivación de logro, Actitud emprendedora, Relación, Estudiantes.

ABSTRACT

The present research work aimed to determine the relationship between achievement motivation and entrepreneurial attitude. We worked in a quantitative approach because the relationships between the study variables were established, having a non-experimental, cross-sectional, descriptive-correlational design and a non-probability sample of x subjects from the University of Quevedo was applied. For the questionnaires of the achievement motivation instrument, the adapted questionnaire of (EAML-G) was used, validated and applied in Venezuela by (Duran and Pujol, 2013), and for the entrepreneurial attitude variable, the Entrepreneurial Self-Efficacy (ESE) questionnaire prepared by De Noble et al. (1999). The results reflect a statistically significant correlation between achievement motivation and entrepreneurial attitude ($r = .391$; $p < .01$). In addition to achievement motivation, it was identified that the 95% CI ranges from .267 to .502 and with a high statistical power ($1-\beta$), In the descriptive analysis, both achievement motivation obtained a percentage of (91%) and an entrepreneurial attitude (68%).

Keywords: Achievement motivation, Entrepreneurial attitude, Relationship, Student.

I. INTRODUCCIÓN

La educación superior del siglo XXI tiene el reto de formar ciudadanos que asuman el desafío de resolver los problemas de nuestra sociedad, así como adaptarse y gestionarse de acuerdo a las exigencias de la globalización y los cambios tecnológicos, económicos, sociales, y desarrollar habilidades genéricas y especializadas de acuerdo a los nuevos empleos del mundo posmoderno (Hansen, 2018). Además, para el estudiante constituye la vida universitaria una oportunidad de desarrollo que implica responsabilidad y compromiso académico, hábito organizado de estudio, fortalecimiento de habilidades blandas como gestión de su tiempo, trabajo cooperativo, toma de decisiones, manejo de conflictos, que le permitan un adecuado desenvolvimiento académico, lo cual está influido por la fuerza motivacional del estudio, que conlleve a iniciar, continuar y concluir su proceso formativo y evitar la deserción universitaria (Alonso, 2005; Burón, 2000).

En este sentido, Izquierdo y Lozano (2013) refiere que la visión de un estudiante que tiene hacia el futuro influye en su desempeño académico, ya sea percepciones, actitudes, esquemas, expectativas, proyectos y emprendimientos que surgieron de las necesidades y metas que se adjudican para conseguir los objetivos que se desea alcanzar. En la revisión de trabajos previos, se ha identificado diversos estudios en contexto internacional como Perú, Honduras y España en la cual ponen en evidencia que la motivación académica constituye un factor predictor del comportamiento académico del estudiante universitario (Arias, 2020; Isaguirre, 2017; Mendez, Cecchini, Fernández, Saborit, 2017). En Ecuador, Chica (2017) identificó que la orientación al logro incide en la creatividad de los estudiantes de Arquitectura de Una Universidad de Guayaquil. Además, Almeida Márquez (2017) identificó que la motivación de logro incrementó el desempeño académico de estudiantes de Ambato. A nivel local no se identificó estudios que analicen las variables de estudio.

Por lo expuesto, existió evidencia teórica y empírica que la motivación influye en el desempeño del aprendizaje del estudiante. Un tipo de motivación hacia el logro es la fuerza interna que orienta el comportamiento en busca del éxito en labores,

donde se involucra la apreciación del trabajo, y el interés por ganar un nivel de perfección hacia dicha meta. Además, el avance y desarrollo de la sociedad se apoya en el porcentaje de motivación que su población tenga (McClelland, *Motives and Personality*, 1984). En el ámbito educativo, también se analizó la motivación de logro influenciada en la vida académica del estudiante, tal como lo plantea al sostener que siempre que hay una evaluación, el alumnado que mantenga una elevada motivación de logro se esforzara por hacerlo siempre de la mejor manera y estos se dirigen hacia dos orientaciones las misiones intrínsecas y las extrínsecas, que el estudiante persigue con su misión y el avance de sus aprendizajes (Coon, 1988; Pintrich y Schunck, 1996)

Por otro lado, un atributo que fue de interés en el ámbito universitario y laboral es la actitud emprendedora, que viene del origen francés “entrepreneur” que, a inicios del siglo XVIII, Richard Cantillon, dio inicio a este término para identificar a aquellos que se sumergen en la tarea de levantar y llevar a cabo un proyecto (Arieu, 2003). Para (Camacho, 2004; Badilla y Meza, 2017) Muchos de los emprendedores eran individuos que estaban enlazados al sistema académico y tuvieron la finalidad de convertir los resultados de las diferentes investigaciones y desarrollaron la capacidad de interactuar y organizar una empresa que produzca bienes y servicios y que demandan una calificada obra de eficiencia y calidad (Badilla & Meza, 2017).

La actitud emprendedora ha sido objeto de estudio de diversas investigaciones. A nivel internacional en México, Rojo, Macedo y Sánchez (2016) concluyeron que, entre los factores psicológicos y las actitudes empresariales de los estudiantes de psicología, existe una correlación significativa de ($p < .05$), lo cual refleja que la motivación es incidente en los jóvenes universitarios y su labor académica. A nivel nacional, en Machala, Novillo, Sarmiento y Espinoza (2017) y Revelo (2017), identificó que el emprendimiento tiene una incidencia significativa o conveniente en los alumnos, ya que los ayuda progresivamente en su actitud emprendedora. en los estudiantes, e incluir la materia de emprendimiento, formándolos con actitudes emprendedoras, para el desarrollo de nuevas empresas.

Por lo tanto, Taylor (1996) confirma dentro de su estudio que es fundamental desarrollar en los estudiantes la motivación por la creación de nuevos focos de ideas

que promuevan tendencias actualizadas encaminándolos a proyectos llamativos e incrementar el bajo índice que se refleja en estudiantes que no saben cómo emprender. Así mismo un postulado teórico de McClelland (citado en Vargas, 2007) señaló que hay correlación significativa entre la necesidad de logro y la actitud emprendedora centrado en futuros estudiantes emprendedores, por lo expuesto anterior Soler (1998) conceptualizó que el rol de las competencias elevó la intensidad de las motivaciones e influyo de forma directa a las actitudes emprendedoras.

Así también Herron y Robinson (citado en Vargas, 2007) sostuvo que las competencias personales y rasgos de personalidad influyeron en el emprendimiento del estudiante a futuro, y se desarrollaron de acuerdo a su motivación personal. Una evidencia empírica la encontramos en su exploración de factores motivacionales, asociados con el alcance de las metas de logro personales y académicas donde los resultados se establecieron como factores negativos, el miedo al fracaso, el ser juzgado, y no poder sacar adelante un proyecto; y en lo positivo, el apoyo familiar es contundente en el proceso de crecimiento de los estudiantes (Mosquera & Vallejo, 2016).

Por otra parte, el aporte de El grupo Global Entrepreneurship Monitor (Global, 2019) detalla que Ecuador en el año 2018 no figura dentro del listado de los mejores ingresos en la región Latina a diferencia que en los años 2009 hasta el 2014 (GUEM, 2013). Por lo tanto en nuestro país, el problema de poder emprender en los últimos cinco años ha venido decayendo progresivamente en las estadísticas, pero día a día se van generando nuevas cadenas productivas a través de la Mypes y Pymes así, el emprendedor, da paso a formar dentro del ámbito de las nuevas organizaciones creadas por emprendedores (González & Rodríguez, 2008).

Dentro del área Nacional y local de la ciudad de Quevedo, no se han identificado estudios que estudien o relaciones dichas variables en los estudiantes universitarios, por lo cual constituye un vacío teórico y empírico, y a través de la presente investigación se estudió cuanta relación existe entre las variables de Motivación de logro y Actitud emprendedora ya que en lo que respecta a lo académico o social, si se pudo presenciar una gama de información e instrumentos que cuantifican en forma

global, específica y objetiva cada una de las variables del estudio de tal manera que el trabajo investigativo busco relacionar si existió tal vínculo a través de la validación de los cuestionarios que reunían las propiedades valorativas propicias a través de sus dimensiones, y en un futuro poder emplear estos resultados en investigación de estrategias de aprendizajes, que conlleven al individuo a la motivación de una actitud emprendedora.

Por lo anteriormente expuesto, dado que la motivación constituye un problema silencioso de gran impacto en los establecimientos educativos como primaria, secundaria, pre grado y posgrado y ha ido generando preocupación e interés a nivel nacional e internacional, se formula el problema de investigación: ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación de logro y la actitud emprendedora en estudiantes de una Universidad de Quevedo, 2020?

El presente estudio tuvo un aporte teórico dado que los valores del estudio permitieron conocer la relación de Motivación de Logro y Actitudes emprendedoras, así como describir su nivel predominante de las variables de estudio, y permitir cubrir el vacío teórico y sirva para futuras investigaciones con modo tal que permita el desarrollo de nuevos conocimientos. Además, este estudio tuvo una relevancia social dado que analizo variables relacionando aspectos emocionales y formativos en estudiantes universitarios, y por lo tanto permitió el análisis de variables mediadoras que influenciaron en su proceso educativo. La relevancia metodológica recae en que se halló evidencia de validez de contenido y confiabilidad de la Escala Atribucional de Motivación de Logro (EAML-G) y de Actitud Emprendedora: Entrepreneurial Self-Efficacy (ESE) de DE Noble et al (1999), que permita para evaluación y medición de dichas variables de estudio. Finalmente, el estudio tuvo relevancia práctica, dado que los resultados del presente estudio servirán de base para planificar, diseñar y ejecutar en un futuro talleres motivacionales y de emprendimiento para fortalecer las bases de formación académico del profesional.

En tal sentido, en la presente investigación se planteó el objetivo general: Determinar sí existe relación entre las motivaciones de logro y la actitud emprendedora

en los estudiantes de una Universidad de Quevedo, 2020. Para el cumplimiento del objetivo general, se ha formulado los siguientes objetivos específicos:

Describir los niveles de motivación de logro en estudiantes de una Universidad de Quevedo, 2020, los niveles de la actitud emprendedora en los estudiantes de una Universidad de Quevedo, 2020. Describir los niveles de actitud emprendedora en estudiantes de una Universidad de Quevedo, 2020, los niveles de la actitud emprendedora en los estudiantes de una Universidad de Quevedo, 2020.

Identificar la relación entre la atribución a la característica de la tarea y las dimensiones desarrollar nuevos productos, gestionar los RR. HH, iniciar relaciones con inversores y construir un entorno innovador, en los estudiantes de una Universidad de Quevedo, 2020.

Identificar la relación entre la atribución al esfuerzo y las dimensiones desarrollar nuevos productos, gestionar los RR. HH, iniciar relaciones con inversores y construir un entorno innovador en los estudiantes de una Universidad de Quevedo, 2020.

Identificar la relación entre la atribución a la capacidad y las dimensiones desarrollar nuevos productos, gestionar los RR. HH, iniciar relaciones con inversores y construir un entorno innovador en los estudiantes de una Universidad de Quevedo, 2020.

Identificar la relación entre la atribución a la evaluación de los profesores y las dimensiones desarrollar nuevos productos, gestionar los RR. HH, iniciar relaciones con inversores y construir un entorno innovador en los estudiantes de una Universidad de Quevedo, 2020.

Por tanto, en la presente investigación se asumió como hipótesis general alterna: Existe relación significativa entre motivación de logro y actitudes emprendedoras en estudiantes de la facultad Ambiental en una Universidad de Quevedo, 2020. Como hipótesis Nula: No existe relación significativa entre motivación de logro y actitudes emprendedoras en estudiantes de una Universidad de Quevedo, 2020.

Además, se asumieron las siguientes hipótesis específicas:

Hi1: Existe relación en la dimensión atribución a la característica de la tarea y las dimensiones desarrollar nuevos productos, gestionar los RR.HH, iniciar relaciones con inversores y construir un entorno innovador, en los estudiantes de una Universidad de Quevedo, 2020.

Ho1: No Existe relación en la dimensión atribución a la característica de la tarea y las dimensiones desarrollar nuevos productos, gestionar los RR. HH, iniciar relaciones con inversores y construir un entorno innovador, en los estudiantes de una Universidad de Quevedo, 2020.

Hi2: Existe relación en la atribución al esfuerzo y las dimensiones desarrollar nuevos productos, gestionar los RR. HH, iniciar relaciones con inversores y construir un entorno innovador en los estudiantes de una Universidad de Quevedo, 2020.

Ho2: No Existe relación en la dimensión atribución al esfuerzo y las dimensiones desarrollar nuevos productos, gestionar los RR. HH, iniciar relaciones con inversores y construir un entorno innovador en los estudiantes de una Universidad de Quevedo, 2020.

Hi3: Existe relación en la dimensión atribución a la capacidad y las dimensiones desarrollar nuevos productos, gestionar los RR.HH, iniciar relaciones con inversores y construir un entorno innovador en los estudiantes de una Universidad de Quevedo, 2020.

Ho3: No Existe relación en la dimensión atribución a la capacidad y las dimensiones desarrollar nuevos productos, gestionar los RR.HH, iniciar relaciones con inversores y construir un entorno innovador en los estudiantes de una Universidad de Quevedo, 2020.

Hi4: Existe relación en la dimensión atribución a la evaluación de los profesores y las dimensiones desarrollar nuevos productos, gestionar los RR.HH, iniciar relaciones con inversores y construir un entorno innovador en los estudiantes de una Universidad de Quevedo, 2020.

Ho4: No Existe relación en la dimensión atribución a la evaluación de los profesores y las dimensiones desarrollar nuevos productos, gestionar los RR.HH,

iniciar relaciones con inversores y construir un entorno innovador en los estudiantes de una Universidad de Quevedo, 2020.

II. MARCO TEÓRICO

En la formulación del marco teórico, se ha planteado trabajos previos, formulación teórica y análisis epistemológico del objeto de estudio.

En la revisión de trabajos previos, a nivel internacional, Soto (2019), en Perú, realizó la investigación de Motivación de logro en el rendimiento académico de los alumnos de la Universidad de Lima, cuyo objetivo fue establecer si hay relación entre la motivación de logro académico y el rendimiento académico en los estudiantes. Este estudio cuantitativo, de diseño no experimental, correlacional; utiliza una muestra no probabilística de 167 alumnos y aplicó prueba de motivación de logro (MLA) y registros de notas. Los resultados revelan que existe una relación directa ($r = .816$; $p < .01$), entre la motivación de logro académico y el rendimiento académico en los estudiantes.

Bretones y Radrigán (2018) en Chile y España realizó la investigación “Actitud emprendedora en alumnos universitarios, 2018”, cuya finalidad fue investigar la actitud en 499 estudiantes chilenos y españoles en las áreas de empresa, tecnología y entre otras. Este estudio de corte comparativo, cuyos resultados reflejan que el 65% de los estudiantes españoles se encuentran más influenciados por los componentes social y familiar, en cambio la exhibe chilena el 85% prevalecen los componentes de desarrollar tendencias, empezar desde cero, y gestionar emprendimiento de carácter individual.

Badilla y Meza (2017) en Honduras, en su estudio “Características del concepto de la vida que benefician la permanencia de las mamás jóvenes en el sistema educativo formal”, siendo el propósito primordial investigar las propiedades del sentido de la vida, la razón y un sentido de propósito, en el sistema educativo. Este proyecto tiene un enfoque cualitativo y un procedimiento fenomenológico. La información se recopiló por medio de la utilización de técnicas como entrevistas y grupos focales aplicados a once mamás jóvenes de entre 14 y 17 años, eran alumnos en el sistema de educación pública formal. Los resultados aceptan detectar los aspectos del sentido de la vida: razón de logro y sentido de propósito como los componentes más decisivos para que estas pequeñas se queden en la escuela secundaria.

Isaguirre (2017) en Guatemala, realizó el estudio de relaciones entre Motivación de logro y rendimiento de los alumnos del Centro Tecnológico, cuyo propósito fue conocer la relación entre razón de logro y desempeño estudiantil de los alumnos, trabajando con una población de 36 sujetos, utilizando el instrumento de razón de logro de Morales (2013), la cual se compone de algunos ítems. De acuerdo a los valores se evidencia que el nivel de motivación en los estudiantes es del 65%, y no hay relación significativa ($p > .05$) según el coeficiente de Pearson lo que indica un nivel bueno en las conclusiones.

Rojo, Macedo y Sánchez (2016) en México, cuyo estudio analizó los factores psicológicos que regulan la actitud emprendedora de los estudiantes de grado de psicología, y el objetivo es conocer la relación entre los factores psicológicos y la actitud emprendedora. La muestra consistió en 375 estudiantes de la UAEM. Utilizando la escala de actitud emprendedora y los resultados revelan que, entre los factores psicológicos y las actitudes empresariales de los estudiantes de psicología, existe una correlación importante entre el control interno, el riesgo, la innovación, la motivación para el logro, la tolerancia a la ambigüedad y el nivel de probabilidad ($p < .05$).

Villón (2015) en Perú, cuyo estudio titulado “Razón de logro estudiantil y procrastinación académica en alumnos de primer período en el 2015, cuya finalidad fue determinar si existe relación inversa en las dos variables. Siendo una exploración de naturaleza descriptiva – correlacional. La muestra estuvo conformada por 169 alumnos encuestados con escala Procrastination Assessment Scale Students (pass, de ahora en adelante) de las autoras Solomon y Rothblum (1984) con una fiabilidad Alfa de Cronbach de .85, estilo Likert. Por último, se encontró que hay una alta correlación inversa en las variables ($Rho = -.710$; $p < .01$).

Cotrado (2015) en Perú, realizó la investigación Motivación de logro y actitud emprendedora en estudiantes de una Institución en el año 2015, donde el propósito era de determinar relación entre tales variables, siendo un estudio descriptivo correlacional, utilizando una muestra de 234 estudiantes de ambos sexos para interiorizar información precisa para cumplir con los objetivos planteados. Se les aplicó

la Escala Atribucional de Motivación elaborada por Manassero y Vásquez (1991) y Escala de Actitudes Emprendedoras elaborado por Ibáñez (1995). El análisis estadístico concluyo que existe relación significativa entre la motivación de logro y la actitud emprendedora donde el análisis estadístico concluyo que existe relación positiva y significativa, tanto a nivel global ($Rho: 0,47; p<.01$) en estudiantes de la Institución Educativa teniendo una tendencia alta con un 62.3% la cual se determina el nivel de asertividad acerca de la relación de variables.

A nivel nacional, Chica (2017), en Guayaquil se realizó el estudio en estudiantes de arquitectura, tiene como objetivo analizar cuál es el efecto del uso de metodologías estratégicas basadas en la Teoría de la motivación para la creatividad, a través de una investigación de campo en dos paralelos del Proyecto Arquitectónico III, utilizando una muestra en las dos aulas de la facultad arquitectónica a través de encuestas basadas en el test de Torrance y concluyó que el 45% con nivel de probabilidad ($p<.05$) las estrategias pedagógicas inciden el desarrollo de motivación en la creatividad siendo alto para un Proyecto Arquitectónico.

Novillo, Sarmiento y Espinoza (2017) en Guayaquil con el estudio; Actitud emprendedora de los alumnos de las carreras administrativas de la Unidad Académica de Ciencias Empresariales, tuvo como propósito estudiar y considerar los efectos de la asignatura emprendimiento, en el avance de la actitud emprendedora de los alumnos, siendo una investigación con enfoque cuantitativo y una muestra de 340 estudiantes, de los cuales, 165 han cursado la asignatura de emprendimiento y 175 todavía no han cursado, en base a los resultados obtenidos, indicaron que el tema del emprendimiento tiene un 75% de progreso en la actitud emprendedora de los estudiando. Además, se identificó una correlación estadísticamente significativa positiva alta ($Rho= .816; p<.05$).

Almeida Márquez (2017) en Ambato desarrolló el estudio en alumnos de la Escuela de Psicología, ante el propósito de analizar la correlación de razón al logro y el desempeño estudiantil, siendo un estudio descriptivo, correlacional de corte transversal para lo cual se aplicó reactivos psicológicos: Escala (EAML-M) y (ML2) en una exhibe de 186 alumnos. En sus conclusiones finalizan que el desempeño

estudiantil es influenciado por la motivación al logro, pero no es esencial en el análisis correlacional hay una relación significativa entre las variables ($r = .254$; $p < .01$; $R^2 = .064$) que sugiere que la motivación al logro puede predecir en un 6.4% el rendimiento académico.

Revelo (2017) en Quito, realizó el estudio en los estudiantes de la Universidad Central, su objetivo de medir las necesidades en las que se apunta el emprendimiento por emergencia en los estudiantes de la Facultad por la que se impulsó a aplicar la Escala de Actitudes Emprendedoras, teniendo una población de 34.789 estudiantes, y su muestra de 380, se analizó los resultados estadísticos donde los valores aportan un elevado sentido de necesidad de emprender, donde se generen procesos de enseñanza-aprendizaje, se estableció una correlación estadísticamente significativa entre las variables de estudio, ($p < .05$), presenta un valor alto equivalente a Rho .31

Chandi y Osorio (2015) en Cuenca, realizaron el estudio de motivación de logro y el aprendizaje en estudiantes de una Universidad, estudio de corte cuantitativo y diseño correlacional, teniendo una muestra no probabilística de 43 estudiantes de la carrera de Psicología, donde se utilizó el instrumento de Manassero y Velásquez de EAML-M, obteniendo resultados, se estableció una correlación significativa entre las variables de estudio ($p < .05$), concluyendo que la motivación es un factor notable pero no indispensable en el proceso de aprendizaje de los sujetos de estudio.

En la revisión teórica de Motivación de logro se planteó diferentes definiciones. Según Murray (citado en Lescano, 2018) definió a la motivación de logro como el deseo o inclinación a vencer obstáculos, logrando las tareas difíciles y de la manera rápida posible. Uno de los fundadores del término motivación de logro McClelland (citado en Lescano, 2018) define a esta teoría, como la búsqueda del éxito en tareas que ayuden a las pruebas del desarrollo y el interés en la búsqueda de la excelencia. Woolfolk (1996) sugiere que la palabra motivación a menudo se usa repetidamente, pero la precisión no es alta. En general, el comportamiento motivado puede comprender unos procesos relacionados con la persistencia, activación y dirección del comportamiento. De acuerdo al autor del instrumento de motivación de logro Duran y

Pujol (2013) los estudiantes que se encuentren altamente motivados hacia el logro escolar adjudican su fracaso a la falta de esfuerzo, mientras que los individuos con baja motivación de logro lo perciben como la falta de capacidad.

Respecto a los distintos indicadores que cambian o afectan en la motivación de logro; Valle et al. (2009) estos son los académicos, donde la exigencia y la capacidad de aprendizaje interactúan en los individuos que algunos alcanzan un estándar alto académico, otros no logran culminar con su preparación por la cual su mayor interés está lograr un título profesional en sus vidas. Los factores económicos, empleo y el buen estilo de vida son bases para satisfacer las necesidades básicas del sujeto, por otro lado, está el factor social donde la familia, los valores humanos que haya captado a lo largo de la vida el hombre, la demografía son ejes esenciales que se mueven constantemente para alcanzar las metas.

Alonso (2005) planteó que la motivación está influenciado por factores personales, que conducen a los estudiantes estudiar de manera ardua, y tratar de evitar las consecuencias negativas del trabajo duro o el fracaso y Solís (2012) describe los tipos de motivaciones, la intrínseca y la extrínseca del aprendizaje, él señala que la intrínseca vincula las aspiraciones del individuo, despierta e indaga las creencias y los hechos; y la labor que realizan es la recompensa, tanto que la extrínseca es la que lleva al sujeto hacer numerosas actividades que no quiere, pero las ejecuta porque sabe que va a existir una recompensa. Por otro lado, Solís (2012) distinguió personas orientadas por el éxito y por el fracaso y atribuye influencia social y siguen patrones sociales, en la misma línea Linares (2011) establece que hay naturaleza de la motivación de logro atribuidas por lo social y que han sido promovidas por una intuición desarrollada desde muy temprano de autoconfianza y de independencia.

La motivación de logro subyace de las pretensiones sociales como la de Afiliación; que define como la restauración de las relaciones afectivas con otra persona o grupos (McClelland, 1989). La Razón por Poder se define como el control de influir sobre otras personas Veroff, Atkinson, y Mc Clelland (1999) y la motivación al Logro, se conceptualizó ante el desarrollo de ideas, de la manera de avanzar, llevando algo exclusivo, teniendo una rivalidad con lo ejecutado previamente para superar el nivel

de excelencia (McClelland, 1989). Ante lo mencionado fue necesario describir los modelos teóricos de la motivación de logro. Atkinson et al. (1999) estudiaron cuales son los cambios que se dirigen a la razón de logro, y estas son que todo individuo necesita satisfacer sus necesidades que se haya planteado, estas pueden lograrse interesantes o desagradables de acuerdo a como las desarrolle. La teoría de Atkinson se ha integrado en el modelo Expectativa-Valencia, que cree que el comportamiento está relacionado con la atracción u hostilidad de los resultados esperados del sujeto. Esto facilito la detección de la relación entre la expectativa y la valencia del objeto en función de los criterios de opinión. Si esta oposición emocional es efectiva o negativa depende de las acciones tomadas y la experiencia de los resultados. Por lo tanto, la intensidad del trabajo del sujeto y el desempeño o el placer obtenidos al realizar el trabajo son la base hacia la expectativa de éxito o posibilidad de victoria y valor del objeto o atractivo de la victoria.

En la tasa de logro, los elementos determinados son: causa, que es la razón que lleva al humano a encontrar la complacencia; la expectativa del resultado del comportamiento, y la proporción de atracción atraída por la misión. A lo largo, la dirección de los logros futuros está relacionada con la distancia psicológica de los sujetos para lograr la misión de logro. (Alonso, 2005). No obstante, si la actitud del sujeto es efectiva por medio de los logros personales y a su vez de la gente que le rodea, su vida será mucho más efectiva y con el propósito de alcanzar sus misiones planteadas.

Además, Reeve (1997) definió la razón de logro como la búsqueda y necesidad del humano a obtener el triunfo. En la parte cognitiva va a depender de la manera de reflexionar, y las visiones que se plantee el hombre, estas condiciones otorgan la manera de pensar y actuar para conseguir el logro. Polanco (2005) otorga que para conservar el interés de los estudiantes, estos deben sentirse capaz, orientados a un solo objetivo; y desarrollar sus habilidades para lograr el objetivo deseado. Por lo tanto, los estudiantes son fueron capaz de realizar una actividad, cuanto más motivado esté para perseverar, a su vez, le dio una sensación de éxito o mejora y ayuda a mantenerte motivado.

Según Duran y Pujol (2013) las dimensiones de logro son: atribución a la tarea, motivación de interés que refleja en los estudiantes la importancia de las calificaciones y el deseo de aprendizaje y obtener buenas calificaciones. De Noble et al. (1999) describe la atribución al esfuerzo, el emprendedor debe resistir que llevara una serie de actividades de manera efectiva, estas actividades pueden ocupar la mayor parte de su tiempo. Nuevamente Duran y Pujol en la atribución a la capacidad refleja que las expectativas del estudiante son a través de las competencias, tareas o dificultades de una cierta calificación dada en el futuro, continuando con la evaluación de los profesores, es importantes la del profesor que debe tener la capacidad de enseñanza para llevar a cabo actividades de aprendizaje y productividad en los estudiantes.

Los sujetos que estaban enlazados en el ámbito universitario con un alto nivel de motivación logran cambios en el mercado completando formas novedosas creando nuevos productos o innovando las cualidades del mismo, buscan aperturas de mercado, conquistan el suministro exclusivo de nuevos materiales o piezas, establecen organizaciones exclusivas, reorganizar organizaciones existentes (Schumpeter, 1964). Por lo cual, descubrieron que su gran necesidad de logros les permite llevar a cabo sus propios proyectos. A estas personas les gusta correr riesgos, solo en circunstancias razonables, y hacer mayores esfuerzos bajo el estímulo (McClelland, 1968).

De acuerdo a las bases teóricas de La actitud emprendedora estás eran más de accionar que de aspecto hacia la personalidad. Los que logren las elecciones hacia la innovación aprende a ser un emprendedor (Drucker, 1986). Ante lo expuesto, si analizamos la actitud emprendedora tiene el estudio de las oportunidades, hallazgos, evaluación y explotación de oportunidades, y los sujetos que se den cuentan, determinan y explotan estas oportunidades. La idea emprendedora pudo integrar la construcción de novedosas organizaciones (Shane y Venkataraman, 2000).

De tal forma la actitud emprendedora induce cambios, la aptitud de aceptar y apoyar la originalidad causada por externos, de ofrecer cambios, de asumir el compromiso por las propias acciones, finalizar lo que se comienza, de entender en qué dirección se está yendo, de detallar objetivos y cumplirlos, y de tener la razón que

se requiere para el éxito (Europea, 2004). Es decir, la actitud emprendedora se tradujo en una intención recurrente de comenzar y planificar, conocer los elementos accesibles para obtener resultados concretos, independientemente de la actividad que se realice, este está buscando todo proposiciones creativas e innovadoras, tienen un prominente nivel de seguridad y les incentiva los logros, se arriesgan y si fallan demuestran persistencia y resistencia (Quintero, 2007).

Existen diferentes teorías que explican la actitud emprendedora. Desde el punto de vista psicológico, McClelland (1968) planteo que los emprendedores destacan por su personalidad y razones de compromiso. Se manifestaron en su capacidad para realizar negocios; sin embargo, no todos los nuevos empresarios tienen los mismos aspectos. Dentro del alcance de los atributos psicológicos de los nuevos comerciantes, se descubrió que tenían una gran necesidad de lograr el objetivo de transportarlos para llevar a cabo el proyecto. Una de las características del emprendedor es que autosuficiente y sabe cómo tomar decisiones. Su habilidad es mayor que la de otros, lo que le hace más fácil lograr resultados. (Neck , Neck, Manz, & Godwin, 1999). Los nuevos empresarios a menudo tienen una gran inteligencia emocional y pueden manejar sus emociones y problemas. Tienen la capacidad de tomar decisiones extraordinarias que van más allá de la incertidumbre y la presión; también tienen una gran capacidad para conectarse (Goleman, 1998).

Por otro lado, desde el punto de vista demográfico, Cano et al. (2004) planteó que los nuevos empresarios tienen antecedentes familiares similares y pueden encontrar imágenes empresariales similares en términos de estado civil, edad, educación de los padres, experiencia laboral y nivel socioeconómico. Por lo tanto, no es la experiencia lo que cambia el comportamiento de las personas, sino las conclusiones de estas experiencias que las personas tienen. Existió una situación en la que dos personas nacieron en el mismo lugar y vivieron en las mismas condiciones: es posible que una persona se convierta en emprendedor y la otra no. (Robinson, 1987).

En tal sentido la actitud emprendedora ha sido analizada por diferentes autores. Al respecto Chell y Allman (2003) menciona las dimensiones de la actitud

empresaria que son: Desarrollar nuevos productos, los emprendedores creyeron en sus habilidades creativas y fueron capaces de descubrir oportunidades para poder crear y evolucionar nuevos productos o servicios y acostumbrarse a los cambios del mercado. El Construir un entorno innovador, se centró en la capacidad del individuo para inspirar nuevas iniciativas de creatividad y la responsabilidad de quienes colaboran en conjunto con él. Iniciar relaciones con inversores, los emprendedores usaron sus redes sociales, serie de actividades y establecieron conexiones para poder obtener los recursos necesarios para crear sus propias empresas. El Desarrollar los recursos humanos es la capacidad de atraer y retener el personal indicado al lugar específico de acuerdo a su perfil que sea idóneo para aportar a la empresa.

Para Sandi (2003) la epistemología, conlleva a los investigadores a responder interrogantes de cómo se evaluó o estudio y comunico el conocimiento y cómo se produjo, teniendo la debida subjetivación y objetivación implícitos en la construcción del conocimiento. Por lo tanto, la epistemología de la investigación fue pospositivismo, ya que el conocimiento es probabilístico, ya que puede ser cierto o algo no seguro y posee un conocimiento intersubjetivo es decir la realidad existe, pero no pudo ser completamente aprehendida por el científico (Flores, 2004). Por lo consiguiente, se involucró el empirismo que según De Berríos y Briceño (2009) la investigación propuso una teoría que luego será expuesta a rigurosos experimentos y observaciones, hasta llegar a refutar teorías y dejar aquellas que no puedan ser falsadas, por lo tanto, el empirismo fue parte de esta propuesta a estudiar ya que nos otorgó medir, las variables de estudio. De modo tal que el desarrollo teórico del objeto de estudio permitió la construcción de instrumentos de recolección de datos para su respectiva medición y permitió la prueba de hipótesis a través de análisis de datos y estos hallazgos fueron incorporados al marco teórico.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación.

La presente investigación se realizó bajo el enfoque cuantitativo que parte de la teoría para formular problema e hipótesis, utiliza instrumentos para la medición y análisis estadístico para probar la hipótesis (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). Según su nivel de análisis, la investigación es de tipo correlacional, en la que se relacionaron variables o resultados de variables, a la vez estas se examinaron, analizaron, midieron o se determinaron, pero no necesariamente causaron efectos, cambios o consecuencias de la una hacia la otra, su base principal fue el uso de paquetes estadísticos. Según su finalidad, la presente investigación es de tipo básica, dado que buscar desarrollar conocimiento científico para el desarrollo teórico del objetivo de estudio (Bernal, 2010).

El diseño aplicado fue No experimental, trasversal, correlacional. No experimental dado que se realizó la medición de 3 la variable, sin manipular; trasversal dado que los datos que se recolecten se analizarán en un solo tiempo.; y correlacional dado que analiza la asociación estadística entre las variables de estudio. (Hernández et al., 2014).

El esquema del estudio será el siguiente.

$$X_1 - Y_2$$

Donde:

X₁ : Medición de Motivación de Logro

- : Relación entre las variables

X₂ : Medición de Actitud Emprendedora

3.2 Operacionalización de las variables

Variable 1: Motivación de Logro

Definición conceptual: Es la fuerza interna de las personas que se orienta en alcanzar el éxito y no fracasar son comportamiento hacia la eficacia y la eficiencia según Barca (citado en Duran y Pujol, 2013).

Definición operacional: La Motivación de logro se midió mediante las dimensiones atribución de la característica de la tarea, atribución al esfuerzo, capacidad, y evaluación de los profesores, a través de la escala Atribucional de Motivación de Logro (EAML-G). de (Duran y Pujol, 2013) conformada por 18 preguntas, de tipo Likert de 1 a 6.

Dimensiones de Motivación de logro

Atribución de la tarea

Definición Conceptual: es el interés del esfuerzo hacia el cumplimiento para mejorar la habilidad que desea desarrollar en un objetivo planteado.

Definición operacional: La atribución de la tarea ha sido medida mediante los indicadores de dificultad, facilidad, persistencia, y exigencia, a estos constituyen los ítems 17, 13, 8, 14, 15 pertenecientes a la escala Atribucional de Motivación de Logro (EAML-G). de (Duran y Pujol, 2013).

Atribución al esfuerzo

Definición Conceptual: Es la búsqueda de la excelencia y éxito a través del aprendizaje, obteniendo resultados agradables y se esfuerzan haciendo lo necesario para lograrlo.

Definición operacional: La atribución al esfuerzo ha sido medida mediante los indicadores de interés y compromiso, a estos constituyen los ítems 12, 9, 16, 10 pertenecientes a la escala (EAML-G) de (Duran y Pujol, 2013).

Atribución a la capacidad

Definición Conceptual: Es la actitud orientada por esforzarse y mantener buenos puntajes de calificaciones y de tener satisfacción de solucionar el estrés académico.

Definición operacional: La atribución a la capacidad ha sido medida mediante los indicadores de esfuerzo por buenas notas, satisfacción, éxito, persistencia,

aburrimiento, a estos constituyen los ítems 6, 7, 18, 5, 11 pertenecientes a la escala (EAML-G). de (Duran y Pujol, 2013).

Evaluación a los profesores

Definición Conceptual: la actitud de conformarse de situación justa o refutar algún resultado de evaluación injusta, emitidas por el docente.

Definición operacional: La atribución a la evaluación de los profesores ha sido medida mediante los indicadores de expectativas y motivación, a estos constituyen los ítems 1, 2, 3, 4 pertenecientes a la escala (EAML-G) de (Duran y Pujol, 2013).

Variable 2: Actitud Emprendedora

Definición Conceptual: La actitud emprendedora es la determinación de comenzar un nuevo sistema de vida, o el inicio de formar una organización, con la autonomía y confianza en sí mismo, y la capacidad de luchar en pro de las metas a alcanzar (Mas, 2019).

Definición operacional: La actitud emprendedora fue medida a través del cuestionario Actitud Emprendedora Entrepreneurial Self-Efficacy (ESE) de DE Noble et al. 1999; mediante las dimensiones: desarrollar nuevos productos, gestionar los recursos humanos, iniciar relaciones con inversores y construir un entorno innovador, esta escala está conformado por 19 ítems de tipo Likert de 1 a 5.

Dimensiones de Motivación de logro

Desarrollar nuevos productos: la capacidad de crear o innovar nuevos productos que lleguen a satisfacer al cliente.

Definición Conceptual: Plantee en forma resumida el concepto de la dimensión

Definición operacional: El desarrollar nuevos productos, ha sido medida mediante los indicadores de habilidad, oportunidades, y adaptación, a estos constituyen los ítems 11,15,6,8 pertenecientes a la escala de Entrepreneurial Self-Efficacy (ESE) de DE Noble et al. 1999.

Gestionar los RR.HH

Definición Conceptual: Es la capacidad de retener o captar los perfiles idóneos en un punto determinado de la empresa o negocio.

Definición operacional: El gestionar los recursos humanos, ha sido medida mediante los indicadores de la habilidad y la creación, a estos constituyen los ítems 4,5,9,3,14,1 pertenecientes a la escala de Entrepreneurial Self-Efficacy (ESE) de DE Noble et al. 1999.

Iniciar relaciones con nuevos inversores

Definición Conceptual: se determina al involucrarse con asesores o accionistas que buscan el incremento económico para invertir en una empresa.

Definición operacional: El relacionarse con nuevos inversores, ha sido medida mediante los indicadores de captación y eficacia, a estos constituyen los ítems 19, 7, 18, 12, 2 pertenecientes a la escala de Entrepreneurial Self-Efficacy (ESE) de DE Noble et al. 1999.

Construir un entorno innovador

Definición Conceptual: es la garantía que se ofrece de un entorno laboral acogedor para cumplir o desarrollar las actividades en función a las metas diarias establecidas por la empresa o negocio.

Definición operacional: El relacionarse con nuevos inversores, ha sido medida mediante los indicadores de está la creatividad, iniciativa, responsabilidad y capacidad, a estos constituyen los ítems 13, 17, 16, 10 pertenecientes a la escala de Entrepreneurial Self-Efficacy (ESE) de DE Noble et al. 1999.

Escala: En base al estudio se aplicara la escala intervalo que mide las magnitudes y se establece numeros de orden para medir los valores o la distancia de un valor hacia el otro (Giampaolo, 2010).

3.3 Población, muestra y muestreo

La población de la investigación constituye todos los elementos que conforma un espacio geográfico con características similares (Lerma, 2009). En la presente investigación, la población está involucrada por 9.144 estudiantes de la Universitaria de Quevedo – Ecuador. En relación a la muestra que es el sub conjunto de la población conformada por tipos de muestra como muestras representativas, aleatorias, probabilísticas y no probabilísticas.

La muestra estuvo conformada por 202 alumnos de la entidad antes mencionada que cumplan con los criterios de inclusión. Para fines de la presente investigación el muestreo será No probabilístico por conveniencia, dado que los sujetos poseen las mismas características iguales para el estudio (Lerma, 2009).

Tabla 1

Muestra de estudio según género

Género	N°	%
Masculino	112	55%
Femenino	90	45%
Total	202	100%

En la muestra de la investigación los criterios de inclusión presentaron las siguientes características: alumnos de 18 años hacia adelante matriculados en el periodo académico 2020, cuyas autoridades o docentes hayan autorizado que los estudiantes estén dispuestos a participar para la aplicación de las escalas evaluativas en la institución de Quevedo. De tal manera se consideró los criterios de exclusión como aquellos estudiantes que no respondieron la mayoría de las preguntas, o aquellos que sus respuestas no fueron de confiabilidad es decir respondiendo todas las preguntas de un mismo valor numérico.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para el desarrollo de la presente investigación se utilizó la encuesta, que son una lista de preguntas caracterizadas de acuerdo al objeto de estudio (Ocegueda, 2004), estos otorgan datos del objeto como, dirección de correo electrónico, autorización de la encuesta a aplicar, y tiene en cuenta el perfil de estos en el estudio (Ruiz, 2015). En el estudio se implementó la evaluación psicométrica online, mediante la aplicación de una prueba psicométrica estandarizado que evalúa de modo objetivo un determinado atributo psicológico (Psykhe, 2018).

Para la medición de la variable motivación de logro se aplicó la Escala Atribucional de Motivación de Logro (EAML) de Manassero y Vásquez que es la

original, pero en la presente investigación se trabajó con la escala modificada (EAML – G) por Duran y Pujol (2013) para estudiantes universitarios de Caracas. La escala está conformada 5 dimensiones y 18 ítems donde se dividen cada reactivo para sus respectivas dimensiones: atributo a la característica de la tarea, (6 reactivos), atributo a la capacidad (5 reactivos), atributo al esfuerzo (4 reactivos), atributo a la evaluación del profesor (5 reactivos).

La escala atribucional en su versión original, Manassero y Vásquez se obtuvo el índice de KMO .904 el cual es cercano a la unidad, indicando una excelencia de los datos a un modelo de análisis factorial, por su parte el test de esfericidad de Bartlett, dio ($p < .05$) en la correlación de los datos de las variables correspondiendo a la escala original (EAML) constaba de 22 ítems teniendo el tipo Likert de 1 a 9. En las propiedades psicométricas de la versión adaptada se obtuvo el índice de KMO .864 el cual es cercano a la unidad, indicando una excelencia de los datos a un modelo de análisis factorial, por su parte el indicador de Bartlett, dio un p-valor de .001 lo que indica la existencia de una correlación significativa entre las variables. En la presente investigación se trabajó con la escala modificada (EAML-G) por (Duran y Pujol 2013).

Para fines de la presente investigación, se ha determinado la evidencia de validez de contenido mediante juicio de expertos, la validez de constructo mediante correlación ítem test, y evidencia de confiabilidad por consistencia interna. La validez de contenido fue determinada por la valoración de expertos en la ponderación de claridad, coherencia y relevancia y se obtuvo índice de acuerdo de Aiken desde .80 a 1, lo cual significa que dichos ítems tienen claridad, semántica y sintaxis adecuada y los ítems son importantes y deben ser incluidos en el Cuestionario. Además, se determinó evidencia de validez de constructo mediante correlación ítem test, obteniéndose coeficiente de correlación desde .18 a .929, lo cual revela que presentan valores aceptables. La evidencia de confiabilidad fue determinada por consistencia interna mediante Coeficiente de Omega Mc'Donalds, con valores fueron altamente confiables (.91) para la escala global y según dimensiones, los índices de confiabilidad Omega Mc'Donalds son de .625 a .830 lo cual refleja que el instrumento cuenta con valores aceptables de confiabilidad

Para medir la actitud emprendedora, se utilizó el Cuestionario Self-Efficacy (ESE) de De Noble et al., 1999 está conformada por 19 ítems. El formato de validación de los ítems corresponde de 1 a 5 tipo Likert de 5 puntos desde “completamente incapaz” (1) a “completamente capaz” (5). El cuestionario posee 5 dimensiones y cada una de ellas se desarrollan en reactivos: desarrollar nuevos productos, gestionar los RR. HH, iniciar relaciones con inversores, Construir un entorno innovador, trabajar bajo estrés. En las propiedades psicométricas de la versión adaptada se obtuvo el índice de KMO .86 de hecho, supera la fiabilidad de la escala original que era de .70. el cual es cercano a la unidad, indicando una excelencia de los datos a un modelo de análisis factorial, por su parte el indicador de Bartlett, dio un p-valor de .001 lo que indica la existencia de una correlación significativa entre las variables.

Para fines de la presente investigación, se ha determinado la evidencia de validez de contenido mediante juicio de expertos, conformado por 5 jueces, quienes emitieron ponderación de 1 a 4 en claridad, coherencia y relevancia, y se aceptaron ítems con índice de acuerdo de Aiken desde .80 a 1. Además, se determinó evidencia de validez de constructo mediante correlación ítem test, obteniéndose coeficiente de correlación desde .077 a .929, lo cual revela que presentan valores aceptables. La evidencia de confiabilidad fue determinada por consistencia interna mediante Coeficiente de Omega Mc Donalds, obteniéndose un índice de .92 para la escala global, e índice de .734 a .760 en las dimensiones de Actitud emprendedora, lo cual refleja que el instrumento cuenta con valores aceptables de confiabilidad. La evidencia de confiabilidad por mitades es .94

3.5 Procedimiento

El procedimiento que se llevó a cabo en el desarrollo de la investigación se realizará de la siguiente manera:

- Se realizó la validación de los instrumentos mediante juicio de expertos.
- Se digitalizó los dos instrumentos de medición <https://forms.gle/FKiwHt7EdoHzTsCR9>.

- Se solicitó la autorización correspondiente a la administración directiva o docentes de la Institución educativa con la finalidad de aplicar los instrumentos de Motivación de Logros y Actitud emprendedora a la muestra piloto. para fines de la validación del instrumento.
- Luego se realizó el análisis de validez ítem test y evidencia de confiabilidad.
- Luego se aplicó modo online y se procedió a tabular los respectivos datos en el paquete estadístico de SPSS y GPower, en la cual se analizaron e interpretaron mediante cuadros estadísticos con apoyo de la bibliografía correspondiente.

3.6 Método de análisis de datos.

Para la validez de contenido por juicio de expertos se trabajó con el índice de acuerdo de Aiken, aceptándose ítems desde .80. La validez de constructo se realizó mediante índice de homogeneidad, medido por correlación ítem test. La evidencia de confiabilidad se analizó mediante consistencia interna, a través del coeficiente omega, utilizando este coeficiente ya que presenta mayor confiabilidad por su carga factorial y es más práctico al aplicarlo (Penfield y Giacobbi, 2004)

Para determinar la desviación estándar, frecuencias, promedios, porcentajes de cada una de las variables con sus respectivas dimensiones, se instaló en el computador el paquete estadístico SPSS v.25.0, y GPower, en la que nos ayudara a la prueba de normalidad mediante la prueba de Kolmogorov Smirnov en la que se interpretó y analizó si la distribución de puntajes fue paramétrica o no paramétrica, en el presente estudio en la prueba de normalidad los resultados determinaron que no es paramétrica, por lo cual para elegir el estadístico para la prueba de hipótesis se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman (Cárdenas y Martini, 2014). Luego se realizó con GPower el cálculo de Tamaño del efecto que estadísticamente es una magnitud o medida de los resultados esperados presentes en la población y que ayuda a interpretarlos de una manera más práctica y fácil y su potencia estadística que puede determinar a través de parámetros si se rechaza la hipótesis nula o la alterna según el autor, donde se descarta los dos tipos de errores, el error tipo 1 Alfa y el error tipo 2 conocido como Beta, en el Alfa se descarta la hipótesis nula siendo falsa, con un nivel de significancia si el p es menor a 0.05 y en el error 2 Beta, se rechaza la hipótesis

nula, siendo verdadera Cárdenas y Martini (2014) para el análisis descriptivo de los resultados obtenidos será a través de tablas y gráficos de barra, para lo cual se utilizará Microsoft Excel 2019.

3.7 Aspectos éticos

En la presente investigación se han asumido los principios éticos, donde el docente o el investigador lo conlleva a resolver o mitigar conflictos de la manera más profesional y en la que pueda marcar una trascendencia en pro del ejercicio de la libertad; respetando códigos que se pronuncian en el consentimiento y la posibilidad de ejercerla, si no es así, deberá estar un representante legal; y de esta manera se evita en lo posible el fraude, la presión o el engaño sobre los individuos (González, 2002). Por lo tanto, los sujetos que prestaron su voluntad lo hicieron de manera autónoma y para realizar los instrumentos que se les impartió de manera anónima, tuvieron un trato respetuoso, digno, y amigable, otorgando el para qué y porque de su ayuda para la investigación, además se brindó información confiable, verdadera, y válida a través del desarrollo y procesamiento de las escalas de medición de las variables.

IV. RESULTADOS

4.1 Bondad de ajuste

Tabla 2

Prueba de Normalidad de Motivación de logro y Actitud emprendedora en estudiantes de una Universidad de Quevedo, 2020

	KS	GI	Sig (p)
Motivación de logro	.082	202	.002**
Atribución a la característica de la tarea	.132	202	.001**
Atribución al esfuerzo	.242	202	.001**
Atribución a la capacidad	.158	202	.001**
Atribución a la evaluación/profesor	.182	202	.001**
Actitud emprendedora	.077	202	.006**
Desarrollar nuevos productos	.130	202	.001**
Gestionar los RR.HH	.100	202	.001**
Relacionarse con nuevos inversores	.097	202	.001**
Construir un entorno innovador	.106	202	.001**

Nota:

KS: Prueba de Kolgomorov Smirnov

GI: Grados de Libertad

** p< .01)

Para determinar la normalidad de las variables y dimensiones se basa en el siguiente postulado

P-valor $\geq \alpha$ Aceptar Ho= Los datos tienen una distribución normal

P-valor $< \alpha$ Aceptar H1= Los datos No tiene de una distribución normal

Interpretación

En la tabla 2 se observa que los puntajes de la variable motivación de logro y Actitud emprendedora y sus respectivas dimensiones mediante el análisis de la Prueba de Kolgomorov Smirnov, tienen p-valor de $.001 < \alpha$ (.01) lo que evidencia que proviene de una distribución no normal. Por tanto, corresponde aplicar un estadígrafo no para paramétrico para establecer la correlación de las variables de estudio, que es el Rho de Spearman.

4.2 Análisis Inferencial

Objetivo General: Determinar la Relación entre Motivación de logro y actitud emprendedora en estudiantes de una Universidad de Quevedo, 2020.

Tabla 3

Relación entre Motivación de logro y actitud emprendedora

	Motivación de logro	
Actitud emprendedora	Rho	.391**
	IC al 95 %	.267** - .502**
	Sig. (bilateral)	.001
	D	Mediano
	1-β	.99
	N°	202

Nota:

Rho: Coeficiente de correlación de Spearman

IC: Intervalo de Confianza

d: Tamaño del efecto de Cohen

1-β: Potencia estadística

**p < .01

Prueba de Hipótesis

Hi: Existe relación entre Motivación de logro y actitud emprendedora

Ho: No existe relación entre Motivación de logro y actitud emprendedora

Si $p < .01$: Se rechaza la hipótesis Nula

Si $p > .01$: Se acepta la hipótesis Nula

Interpretación

En la tabla 3 se observa que p-valor de $.001 < \alpha$ (.01), por tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, lo cual significa que existe una relación altamente significativa ($p < .01$) entre Motivación de logro y actitud emprendedora, con un tamaño del efecto Mediano y alta potencia estadística ($1-\beta=.99$); relación positiva de grado moderado (Rho= 391), y a un 95% oscila entre .267 y .502; lo cual significa que, mientras el estudiante disponga de mayor fuerza motivacional enfocada en la meta,

mayor predisposición a crear, innovar, relacionar, gestionar proyectos, lo cual en la formación universitaria tiene mayor relevancia porque influye en empleabilidad.

Objetivo específico 1: Identificar la *relación entre Atribución de la tarea y actitud emprendedora en estudiantes de una Universidad de Quevedo, 2020.*

Tabla 4

Relación entre Atribución de la tarea y actitud emprendedora

	Atribución a la tarea (N=202)				
	Rho	N	Sig.	d	1-β
Actitud emprendedora	.080	202	,262	Trivial	.07
Nuevos productos	.082	202	,248	Trivial	.08
Gestión de RRHH	.143*	202	,043	Pequeña	.29
Relación con inversores	.047	202	,506	Trivial	.03
Entorno innovador	.027	202	,704	Trivial	.02

Nota:

Rho: Coeficiente de correlación de Spearman

IC: Intervalo de Confianza

d: Tamaño del efecto de Cohen

1-β: Potencia estadística

*p < .05.

Prueba de Hipótesis

Hi: Existe relación entre atribución a la tarea y las dimensiones actitud emprendedora.

Ho: No existe relación entre atribución a la tarea y las dimensiones actitud emprendedora.

Si $p < .01$: Se rechaza la hipótesis Nula

Si $p > .01$: Se acepta la hipótesis Nula

Interpretación

En la tabla 4 se observa que p-valor de $.001 > \alpha (.05)$ de las correlaciones entre la dimensión Atribución a la tarea y las dimensiones de actitud emprendedora por tanto se acepta la hipótesis nula, a excepción de la relación entre atribución a la tarea y Gestión de RRHH, donde se identifica un p-valor de $.001 < \alpha (.01)$, por tanto se rechaza la hipótesis nula, identificándose una relación significativa baja (Rho: ,143; $p < .05$) entre Atribución a la tarea y Gestión de Recursos humanos, con un tamaño del efecto pequeño y una potencia estadística alta ($1-\beta=.29$); lo cual significa que a mayor motivación enfocada en las expectativas y creencias atribuidas a la tarea, mayor

capacidad para atraer y retener personas que sean en la creación de una nueva empresa.

Objetivo específico 2: Identificar la *relación entre Atribución al esfuerzo y las dimensiones de la actitud emprendedora en estudiantes de una Universidad de Quevedo, 2020.*

Tabla 5

Relación entre Atribución al esfuerzo y actitud emprendedora

	Atribución al esfuerzo (N=202)				
	Rho	IC al 95 % Li - Ls	p (Sig)	d	1-β
Actitud emprendedora	.435**	.316 - .541	.001**	Mediano	.99
Nuevos productos	.370**	.244 - .484	.001**	Mediano	.99
Gestión de RRHH	.416**	.294 - .524	.001**	Mediano	.99
Relación con inversores	.399**	.276 - .509	.001**	Mediano	.99
Entorno innovador	.438**	.319 - .544	.001**	Mediano	.99

Nota:

Rho: Coeficiente de correlación de Spearman; IC: Intervalo de Confianza; d: Tamaño del efecto de Cohen; 1-β: Potencia estadística; **p < .01.

Prueba de Hipótesis

Hi: Existe relación entre atribución al esfuerzo y las dimensiones actitud emprendedora.

Ho: No existe relación entre atribución al esfuerzo y las dimensiones actitud emprendedora.

Si $p < .01$: Se rechaza la hipótesis Nula

Si $p > .01$: Se acepta la hipótesis Nula

Interpretación

En la tabla 5, se observa que p-valor de $.001 < \alpha$ (.01), por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, lo cual significa que existe una relación directa estadísticamente significativa ($p < .01$) entre la dimensión atribución al esfuerzo y las dimensiones de actitud emprendedora: nuevos productos, gestión de RRHH, relación con inversores, entorno innovador; con tamaño del efecto mediano y alta potencia estadística ($1-\beta=.99$), lo cual significa que a mayor motivación enfocada en

el compromiso por obtener resultados favorables haciendo lo necesario para lograr lo propuesto, mayor es la capacidad para emprender o crear un entorno innovador en una empresa.

Objetivo específico 3: Identificar la *relación entre Atribución a la capacidad y las dimensiones de la actitud emprendedora.*

Tabla 6

Relación entre Atribución a la capacidad y actitud emprendedora

	Atribución a la capacidad (N=202)				
	Rho	IC al 95 % Li - Ls	p (Sig)	d	1-β
Actitud emprendedora	.529**	.421 - .622	.001**	Grande	1
Nuevos productos	.488**	.375 - .586	.001**	Mediano	.99
Gestión de RRHH	.491**	.378 - .589	.001**	Mediano	1
Relación con inversores	.481**	.368 - .581	.001**	Mediano	.99
Entorno innovador	.509**	.399 - .605	.001**	Grande	1

Nota:

Rho: Coeficiente de correlación de Spearman

IC: Intervalo de Confianza

d: Tamaño del efecto de Cohen

1-β: Potencia estadística

**p < .01.

Prueba de Hipótesis

Hi: Existe relación entre atribución a la capacidad y las dimensiones actitud emprendedora.

Ho: No existe relación entre atribución al esfuerzo y las dimensiones actitud emprendedora.

Si $p < .01$: Se rechaza la hipótesis Nula

Si $p > .01$: Se acepta la hipótesis Nula

Interpretación

En la tabla 6, se observa que p-valor de $.001 < \alpha$ (.01), por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, lo cual significa que existe una relación directa estadísticamente significativa ($p < .01$) entre la dimensión atribución a la capacidad y las dimensiones de actitud emprendedora: nuevos productos, gestión de

RRHH, relación con inversores, entorno innovador; con tamaño del efecto de mediano a grande y alta potencia estadística ($1-\beta =$ de .99 a 1); lo cual significa que, a mayor satisfacción y esfuerzo será atribuido la capacidad del éxito en emprender.

Objetivo específico 4: Identificar la *relación entre Atribución a la evaluación/profesor y las dimensiones de la actitud emprendedora*

Tabla 7

Relación entre Atribución a la evaluación/profesor y actitud emprendedora

	Atribución a la evaluación/profesor (N=202)				
	Rho	IC al 95 % Li – Ls	Sig. (bilateral)	d	1- β
Actitud emprendedora	.401**	,278 - ,511	.001**	Mediano	.99
Nuevos productos	.340**	,211 - ,457	.001**	Mediano	.99
Gestión de RRHH	.391**	,267 - ,524	.001**	Mediano	.99
Relación con inversores	.336**	,208 - ,454	.001**	Mediano	.99
Entorno innovador	.412**	,290 - ,520	.001**	Mediano	.99

Nota:

Rho: Coeficiente de correlación de Spearman; IC: Intervalo de Confianza; d: Tamaño del efecto de Cohen; $1-\beta$: Potencia estadística; ** $p < .01$.

Prueba de Hipótesis

Hi: Existe relación entre atribución a la evaluación/profesor y las dimensiones actitud emprendedora.

Ho: No existe relación entre atribución a la evaluación/profesor y las dimensiones actitud emprendedora.

Si $p < .01$: Se rechaza la hipótesis Nula

Si $p > .01$: Se acepta la hipótesis Nula

Interpretación

En la tabla 7 se observa que p-valor de $.001 < \alpha (.01)$, por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, lo cual significa que existe una relación directa estadísticamente significativa ($p < .01$) entre la dimensión Atribución a la evaluación/profesor y las dimensiones de actitud emprendedora: nuevos productos, gestión de RRHH, relación con inversores, entorno innovador; con tamaño del efecto

mediano y alta potencia estadística ($1-\beta=.99$), lo cual significa que, a mayor motivación de los resultados obtenidos por parte de la evaluación, mayor satisfacción hacia la actitud emprendedora y sus dimensiones.

4.3 Análisis Descriptivo

Objetivo específico: Identificar los niveles de motivación de logro en estudiantes de una universidad de Quevedo, 2020.

Tabla 8

Distribución de los niveles de Motivación de logro

Niveles	Ponderado	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	18-36	7	7%
Medio	37-72	4	4%
Alto	73-108	89	89%
Total	202	100	100%

Fuente: Base de datos

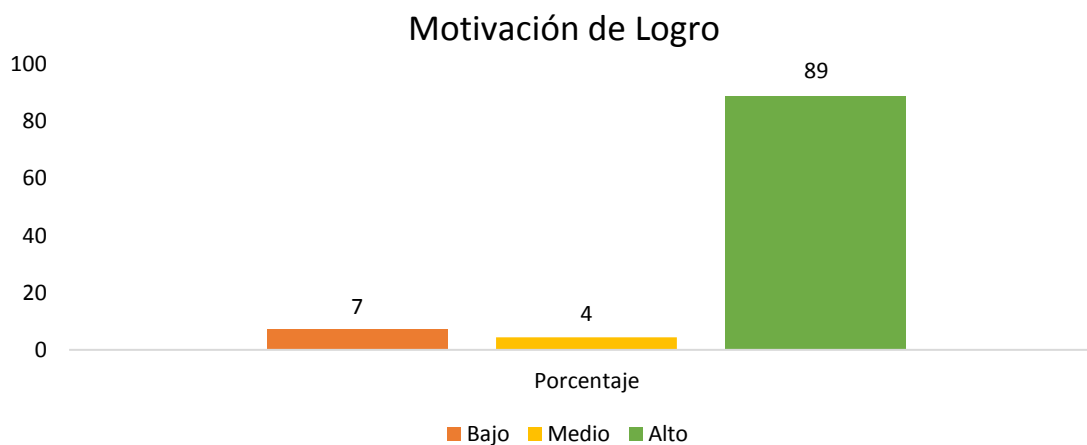


Figura 1. *Distribución de los niveles de Motivación de Logro en estudiantes de una Universidad de Quevedo, 2020.*

Interpretación

En la fig. 1 se puede observar que los estudiantes presentan predominantemente un nivel alto de motivación de logro (89 %), seguido del nivel medio (4%) y el nivel bajo

siendo mayor que el medio (7%). Por lo cual revela que los sujetos que mayoritariamente los estudiantes se caracterizan por tener desarrollar altas expectativas en la tarea, autoeficacia, sintiéndose capaz de asumir retos en su formación académica, especialmente aquellos que demanden mayor esfuerzo y realiza evaluación crítica de sí mismo y de personal docente.

Tabla 9

Distribución de los niveles de la atribución a la característica de la tarea

Niveles	Ponderado	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	5-10	1	1%
Medio	11-20	50	50%
Alto	21-30	49	49%
Total	202	100	100%

Fuente: Base de datos

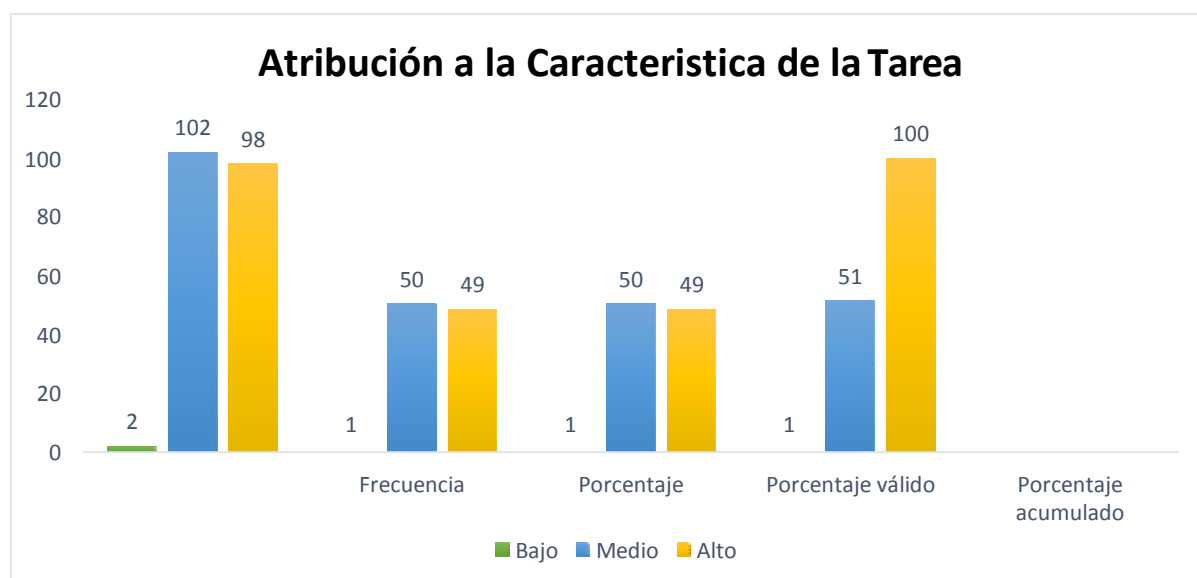


Figura 2. Distribución de los niveles de la Atribución a la característica de la tarea en estudiantes de una Universidad de Quevedo, 2020.

Interpretación

En la fig. 2 se puede observar que los estudiantes presentan un nivel medio del atributo a la característica de la tarea (50%), muy cercano el nivel alto (49%), con un escaso

porcentaje (1%) de nivel bajo, es decir que este atributo presenta un índice de medio a alto en la motivación de logro. Por lo cual revela que los estudiantes en su gran mayoría, la atribución de la tarea se asocia a la dificultad, facilidad, persistencia y exigencias que se presentan a la hora de resolver o presentar la actividad.

Tabla 10

Distribución de los niveles de la atribución a la característica del esfuerzo

Niveles	Ponderado	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	4-12.	1	1%
Medio	11-18	9	9%
Alto	18-24	90	90%
Total	202	100	100%

Fuente: Base de datos

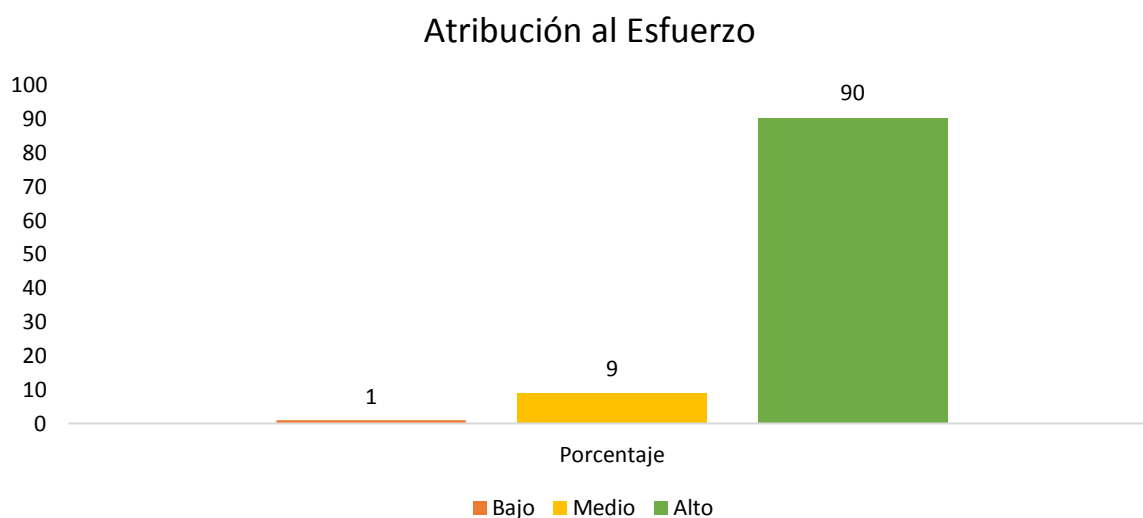


Figura 3. Distribución de los niveles de la Atribución a la característica del esfuerzo en estudiantes de una Universidad de Quevedo, 2020.

Interpretación

En la fig. 3 se puede observar que los estudiantes presentan predominantemente un nivel alto de la atribución al esfuerzo (90%) seguido del nivel medio (9%), seguido de un escaso nivel bajo (1%). Por lo cual se revela que el índice del atributo al esfuerzo es alto en la variable motivación de logro en los alumnos. Por lo cual revela que los

estudiantes atribuyen el esfuerzo se asocia con el interés y el compromiso que esté presente al momento de cumplir las metas propuestas.

Tabla 11

Distribución de los niveles de la atribución a la característica de la capacidad

Niveles	Ponderado	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	5-10	1	1%
Medio	11-20	8	8%
Alto	21-30	91	91%
Total	202	100	100%

Fuente: Base de datos

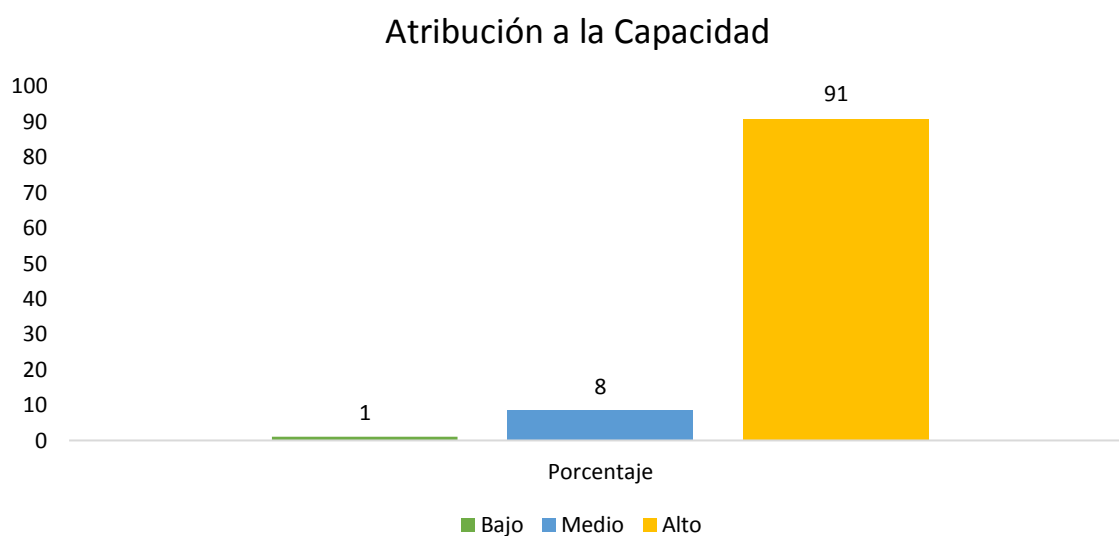


Ilustración 4. Distribución de los niveles de la Atribución a la Capacidad en estudiantes de una Universidad de Quevedo, 2020.

Interpretación

En la fig. 4 se puede observar que los estudiantes presentan predominantemente un nivel alto del atributo a la capacidad (91%), seguido del nivel medio (8%), se observa porcentaje en nivel bajo del (1%), lo cual se indica que el índice es alto en la capacidad que tienen los estudiantes académicamente. *Por lo cual revela que los estudiantes atribuyen la capacidad es el logro de obtener buenas notas, satisfacción, éxito,*

persistencia y con la probabilidad de aburrimiento ante el compromiso de responder responsablemente una actividad.

Tabla 12

Distribución de los niveles de la atribución a la característica de la evaluación/profesor

Niveles	Ponderado	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	4-12	1	1%
Nivel	11-18	14	14%
Alto	18-24	85	85%
Total	202	100	100%

Fuente: Base de datos

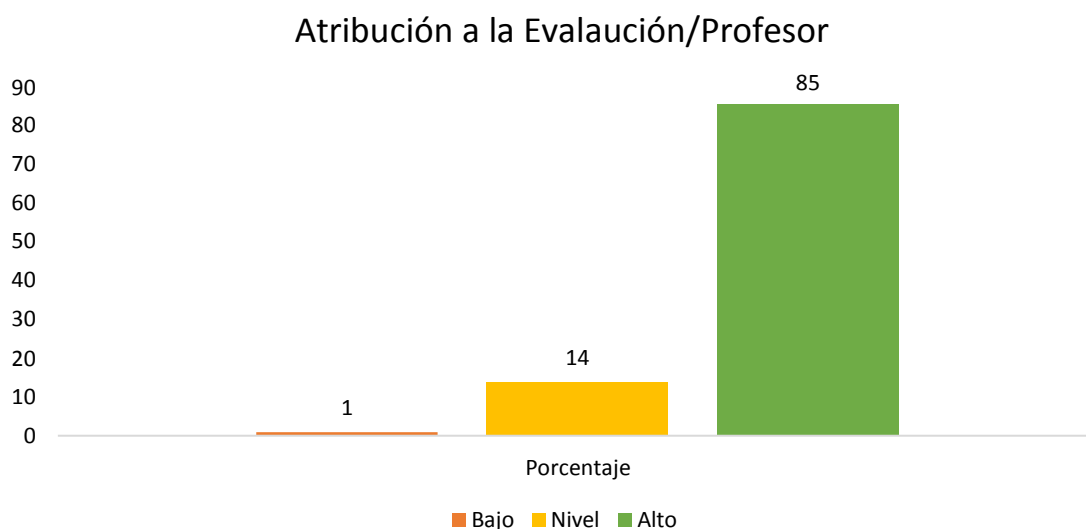


Ilustración 5. Distribución de los niveles de la Atribución a la Evaluación/Profesor en estudiantes de una Universidad de Quevedo, 2020.

Interpretación

En la fig. 5 se puede observar que los estudiantes presentan un predominantemente nivel alto de la atribución a la Evaluación/profesor (85%), lejanamente seguido del nivel medio (14%) y con apenas el (1%) en nivel bajo. Por lo cual se presenta un índice alto en el atributo de la evaluación de los profesores. *Por lo cual revela que los estudiantes atribuyen la evaluación del profesor es la conformidad, o las expectativas y motivación que el estudiante tiene al rendir y recibir por parte del docente una prueba.*

Objetivo específico: Identificar los niveles de la actitud emprendedora en estudiantes de una universidad de Quevedo, 2020.

Tabla 13

Distribución de los niveles de la Actitud emprendedora

Niveles	Ponderado	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	19 – 44	2	1%
Medio	45 – 70	37	18%
Alto	71 – 95	163	81%
Total	202	202	100%

Fuente: Base de datos

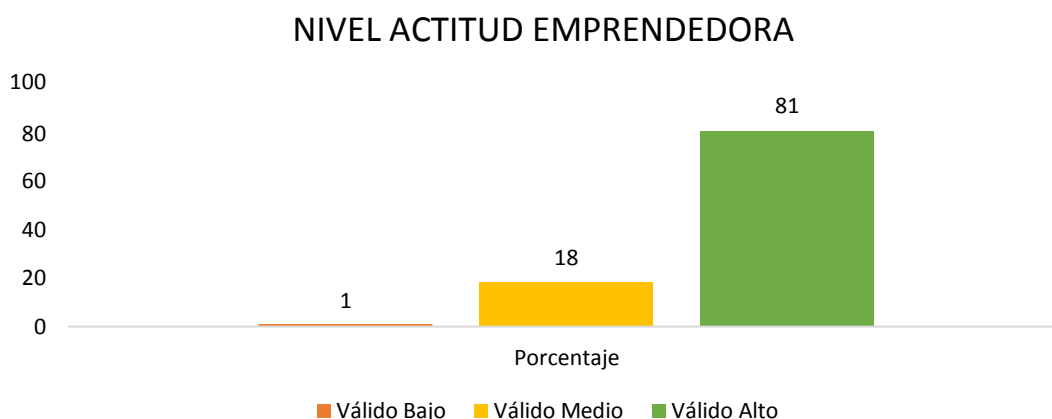


Figura 6. Distribución de los niveles de Actitud Emprendedora en estudiantes de una Universidad de Quevedo, 2020.

Interpretación

En la fig. 6 se puede observar que los estudiantes presentan un predominante nivel alto de actitud emprendedora (81%), seguido del nivel medio (18 %) y (1%) de nivel bajo. Por lo cual se observa que hay un índice alto en la actitud emprendedora. Por lo cual revela que los sujetos se caracterizan por desarrollar altas expectativas a la hora de emprender y desarrollar a medida que pasa el tiempo nuevos productos, atraer personal indicado u especializado para generar nuevas inversiones que incremente la productividad con la finalidad de crear un ambiente innovador donde la creatividad y responsabilidad son ejes principales para mantenerse en el campo del emprendimiento.

Tabla 14*Distribución de los niveles de la Actitud emprendedora*

Niveles	Ponderado	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	4-9	1,5	2%
Medio	10-15	30,2	30%
Alto	16-20	68,3	68%
Total	202	100,0	100%

Fuente: Base de datos

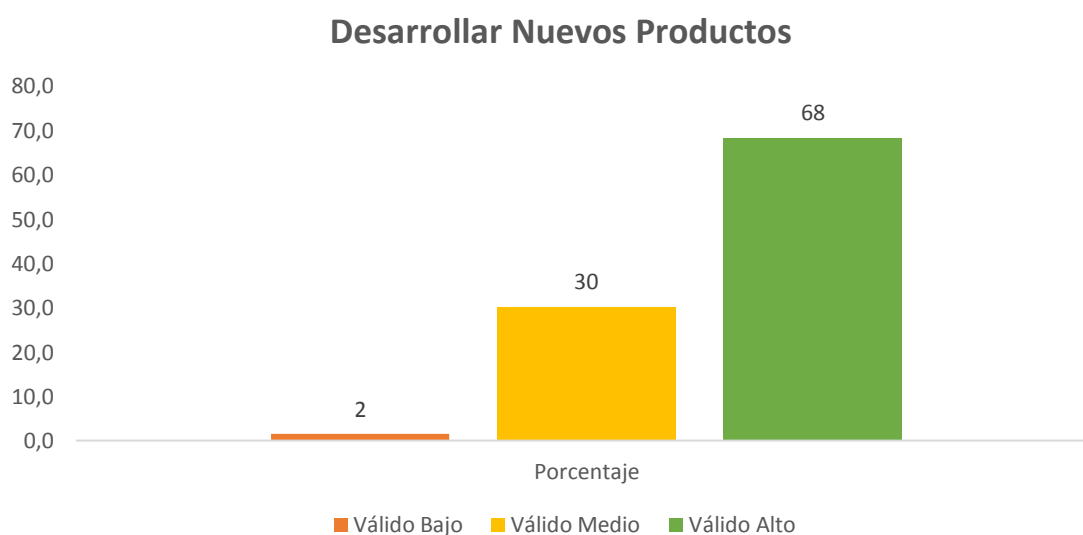


Figura 7. Distribución de los niveles de Desarrollar nuevos productos en estudiantes de una Universidad de Quevedo, 2020.

Interpretación

En la fig. 7 se puede observar que los estudiantes presentan un nivel alto en Desarrollar nuevos productos (68 %), seguido del nivel medio (30 %) y escasamente un (2%) de nivel bajo. Por lo tanto, se observa que la presente dimensión posee un índice de medio a alto en los alumnos. Por lo cual revela que en su gran mayoría los estudiantes valoran que desarrollar nuevos productos se asocia o es necesario la habilidad de innovar, buscar oportunidades y adaptación a nuevos cambios a tal sentido de comenzar o continuar emprendiendo.

Tabla 15*Distribución de los niveles de Gestionar los Recursos Humanos*

Niveles	Ponderado	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	6-14	0	1%
Medio	15-23	31	31,%
Alto	24-30	68	68,%
Total	202	100	100,0%

Fuente: Base de datos

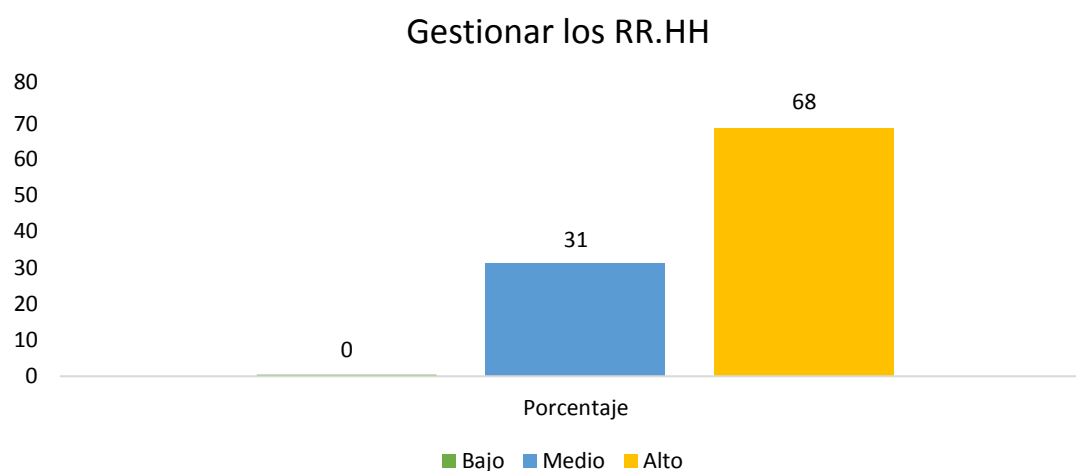


Ilustración 8. Distribución de los niveles de Gestionar los RR.HH en la Actitud Emprendedora en estudiantes de una Universidad de Quevedo, 2020.

Interpretación

En la fig. 8 se puede observar que los estudiantes presentan predominantemente un nivel alto de gestionar los RR.HH (68 %), seguido del nivel bajo (31%). No se observa porcentaje en nivel bajo, lo cual revela que presenta un índice de medio a alta en la gestión de los recursos humanos. Por lo cual revela que los estudiantes presentan valores donde tienen la habilidad de buscar perfiles idóneos y captar el personal requerido para dicho puesto de trabajo y así mismo la creación de nuevas plazas laborales.

Tabla 16 Distribución de los niveles de Relacionarse con nuevos inversores

Niveles	Ponderado	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	6 - 12.	1	1%
Medio	13-19	34	34%
Alto	20-25	65	65%
Total	202	100	100%

Fuente: Base de datos

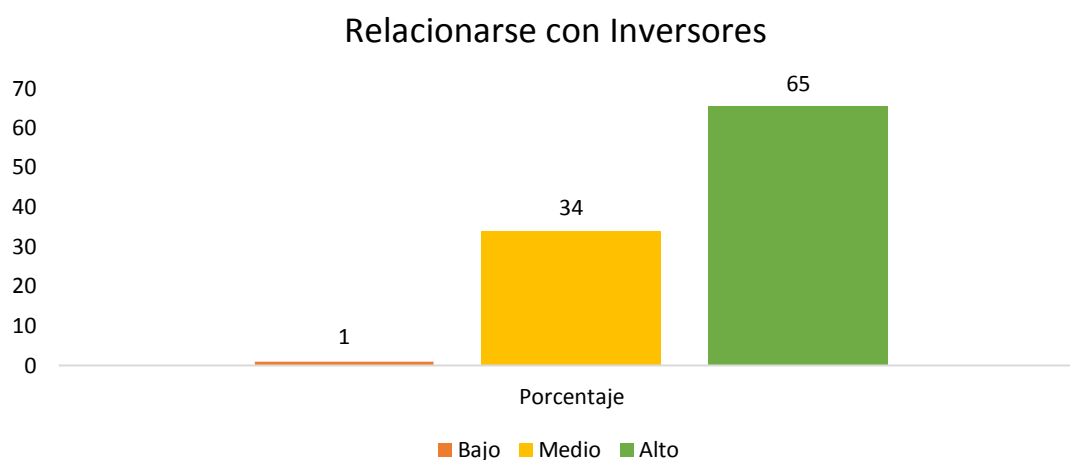


Ilustración 9. Distribución de los niveles de Relacionarse con nuevos inversores en estudiantes de una Universidad de Quevedo, 2020.

Interpretación

En la fig. 9 se puede observar que los estudiantes presentan predominantemente un nivel alto de la posibilidad de relacionarse con inversores (65 %), seguido del nivel medio (34%) y casi nada del (1%) de nivel bajo. Por lo cual se puede visualizar que presenta un índice que se incrementa desde lo medio a lo alto. Por lo cual revela que los estudiantes tienen la capacidad de captación de nuevas asociaciones de negociar, que sean eficaz para promover calidad de productos o de servicio a la comunidad.

Tabla 17

Distribución de los niveles de construir un entorno innovador

Niveles	Ponderado	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	4 – 9	1	1%
Medio	10 – 15	31	31%
Alto	16 – 20	68	68%
Total	202	100	100%

Fuente: Base de datos

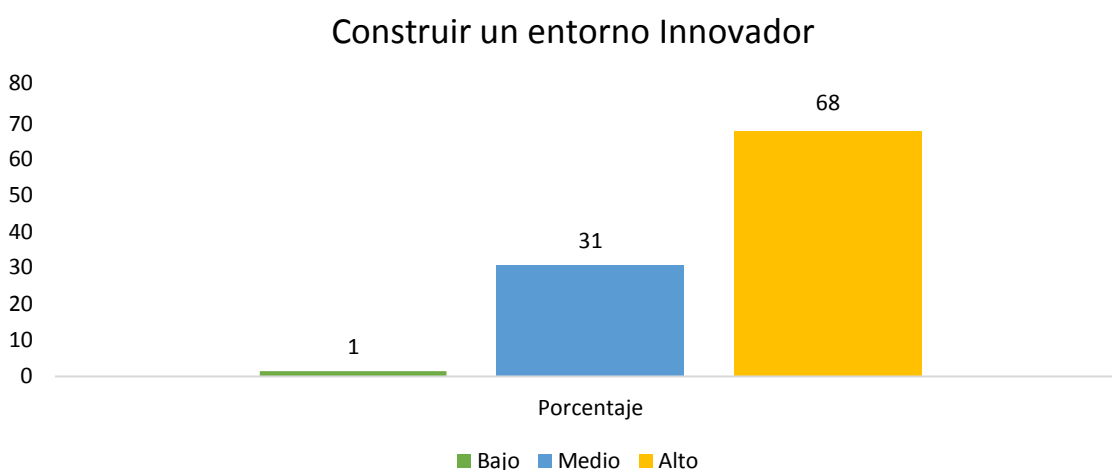


Ilustración 10. Distribución de los niveles de Construir un entorno innovador en estudiantes de una Universidad de Quevedo, 2020.

Interpretación

En la fig. 12 se puede observar que construir un entorno innovador presenta predominantemente un nivel alto del (68%), seguido del nivel medio (31%) y escasamente (1%) de nivel bajo. Es decir que se presenta un índice de medio a alto en la dimensión de construir un entorno innovador. Por lo cual revela que los estudiantes presentan valores que se incluyen dentro del nivel alto, donde la creatividad de producir algo nuevo, la iniciativa, responsabilidad, y capacidad son atributos que benefician y resaltan un entorno innovador.

V. DISCUSIÓN

El presente estudio de investigación tuvo como finalidad determinar la relación entre motivación de logro y las actitudes emprendedoras de los estudiantes de una Universidad de Quevedo. En base a los resultados obtenidos en el análisis inferencial existe una relación significativa ($p < .01$) entre motivación de logro y la actitud emprendedora, con un tamaño del efecto grande ($d: .62$) y alta potencia estadística ($1-\beta:1$); relación positiva de grado moderado ($Rho: .91$), lo cual significa que, a mayor motivación, mayor actitud emprendedora.

Estos resultados coinciden con la investigación que realizó Cotrado (2015) en Perú, realizó la investigación motivación de logro y actitud emprendedora en estudiantes de una Institución en el año 2015, y concluyo que existe relación positiva y significativa, tanto a nivel global ($Rho: 0,47$; $p < .01$). En este sentido la motivación de logro impulsa al individuo a la búsqueda del éxito y el comportamiento motivado que inicia con razones personales, relacionados con la persistencia, activación y dirección del comportamiento que conducen a los estudiantes con la intención recurrente de comenzar y planificar, conocer los elementos accesibles para crear e innovar, tienen seguridad, son arriesgados y les incentiva los logros y si fallan nuevamente inician con persistencia y resistencia. (Alonso ,2005; Lescano, 2018; Quintero, 2007). Esto conlleva un reto en la formación universitaria de diseñar estrategias pedagógicas y talleres motivacionales tanto a nivel curricular como extracurricular que fortalezca la motivación de logro y la actitud emprendedora, de modo que contribuya a la formación integral del futuro profesional.

En cuanto al objetivo específico 1, referido a identificar la relación entre la atribución a la característica de la tarea y las dimensiones desarrollar nuevos productos, gestionar los RR.HH, iniciar relaciones con inversores y construir un entorno innovador, en los estudiantes, se observó que no existe una relación significativa ($p > .05$) entre esta atribución y las dimensiones de la actitud hacia emprender con un tamaño del efecto grande ($d=.62$) y con una potencia estadística ($1-\beta=.07$), teniendo una relación significativa baja ($Rho: ,143$; $p < .05$) entre Atribución a la tarea y Gestión de Recursos humanos, con un tamaño del efecto pequeño ($d=.37$)

y una potencia estadística alta ($1-\beta=.29$) lo cual significa que a mayor motivación enfocada en las expectativas y creencias atribuidas a la tarea, mayor capacidad para atraer y retener personas que sean eficaces en la creación de una nueva empresa.

Estos resultados coinciden con el estudio de Almeida (2017) desarrolló el estudio de analizar la correlación de razón al logro y el desempeño estudiantil, siendo un estudio descriptivo, correlacional con una exhibe de 186 alumnos presenta una confiabilidad de 0.93 y finalizan que el desempeño estudiantil es influenciado por la motivación al logro, pero no es esencial en el análisis correlacional, con un coeficiente de $r= .254$; $p<.01$; $R^2 = .064$ que sugiere que la motivación al logro puede predecir en un 6.4% el rendimiento académico esto atribuido a las tareas de los estudiantes pero bajo en emprendimiento alguno.

En base a los objetivos dos, tres y cuatro, para las dimensiones esfuerzo, capacidad y evaluación/profesor que exhiben los estudiantes se relaciona de una forma positiva y asociadas con características de actitudes emprendedoras ($.529$). Y con una alta potencia estadística que fluctúa entre los valores ($1-\beta=.99$ a 1). Según lo que indica Shane y Venkataraman (2000) si analizamos la actitud emprendedora tiene el estudio de las diferentes tareas, capacidades, hallazgos, evaluación y explotación de oportunidades, y los sujetos que se den cuentan, determinan y explotan estas oportunidades. La idea emprendedora pudo integrar la construcción de novedosas organizaciones.

Con respecto al nivel de motivación de logro en los resultados obtenidos se puede observar que los estudiantes de la Universidad de Quevedo presentan un nivel de motivación Muy alto de 89%. Lo que demuestra que los estudiantes presentan alta motivación en sí mismo, en actividades de la tarea va desde medio (50%) a alto (49%), esfuerzo (90%), capacidad (91%) y evaluación hacia los profesores (85%). Los cuales son totalmente opuesto a los resultados de la investigación de Chandi y Osorio (2015), se obtuvo que el 51,2% de los estudiantes presentan una motivación baja hacia el aprendizaje, contrario a los estudiantes que se sienten motivados que representan el 39,5%. Finalmente se identificó que la motivación no incide en el aprendizaje, pero ésta no es el único factor que la determina. Contrastar con trabajos previos

Por otro lado el nivel de actitud emprendedora se pudo presenciar que el nivel de la actitud emprendedora en los estudiantes es muy alto con el 81%, por lo tanto los estudiantes demuestran un alto nivel en las dimensiones de desarrollar nuevos productos (68%), gestionar los recursos humanos (68%), el de relacionarse con nuevos inversores (65%), y así mismo presenta un índice alto el hecho de construir en un momento determinado un entorno innovador (68%). Estos resultados demuestran lo mencionado por Bretones y Radrigán (2018) donde se comprobó que en el análisis de regresión la Universidad afectó significativamente en la probabilidad de crear una empresa, tanto de manera individual ($\beta=0.23$ $p=0.00$) como con otros socios ($\beta=0.17$ $p=0.03$), al contrario no se relacionó con el apoyo paterno ($\beta=-0.58$ $p=0.26$; $\beta=-0.23$ $p=0.67$), ni el de los amigos ($\beta=-0.76$ $p=0.16$; $\beta=-0.01$ $p=0.95$), ni el del Gobierno ($\beta=-0.10$ $p=0.07$; $\beta=-0.67$ $p=0.22$) por lo que se pudo observar una alta importancia de la Universidad como elemento motivacional e incentivador de la actividad emprendedora en universitarios.

Desde otro aspecto González (2016) en su investigación deduce que los estudiantes al hacer o realizar sus tareas con esfuerzo lo hacen con mucha energía para un futuro éxito profesional, prometen inspiración y entre otros aspectos fundamentales. Seguidamente enseñó que existen diversos factores que ayudan a la motivación intrínseca y extrínseca en el individuo, en dicho sentido es posible que los estudiantes que hayan sido evaluados tengan un deseo y la necesidad de salir adelante adquiriendo recursos que les admitan enfrentar y desenvolverse en los diversos escenarios hostiles.

Por consiguiente, los niveles de motivación en los estudiantes, según el género. En lo que respecta al género masculino posee un nivel de motivación Muy alto en masculino (55%) y un nivel alto en femenino (45%). En los niveles de actitud emprendedora el género femenino representa un nivel Muy alto (89%) y un nivel alto de (74%). Si comparamos estos resultados con la investigación realizada por Cotrado (2015) encontró que en la variable sexo (género) no hay diferencias significativas, al igual que las del presente estudio.

Para el entendimiento de esta manifestación esta descrito por los estudiantes quienes indicaron que tanto los hombres como mujeres, frecuentemente se motivan para poder innovar y crear o diseñar nuevos mercados que llamen la atención al cliente y esto ha iniciado desde las bajas competencias impartidas en el aula de clase de las universidades, otras por factores económicos y sociales, asumiendo toda clase de dificultad que se les pueda presentar en el camino tanto en su medio personal como el medio laboral. (Chell y Allman, 2003).

En contrastes en el estudio de Cotrado (2015) se determinó que el sexo no influye en los niveles de motivación de logro y aptitudes hacia el emprendimiento, Esto es debido a que en la actualidad el género femenino va marcando nuevos paradigmas a la hora de iniciar una empresa y poseen la capacidad de adaptación ante escenarios de estrés y problemáticas.

Así mismo, por primera vez en Ecuador se lleva a cabo un estudio que relaciona las variables motivación de logro y actitud emprendedora aplicando escalas validadas y mediciones pre-post para investigar el efecto y tamaño de potencia de las variables (Cárdenas y Arancibia, 2014) este estudio posee una fortaleza de teorías y análisis cualitativos que permite obtener información y afianzar la discusión en base a los factores y estudios empíricos que han influenciado en las motivación para que el estudiante universitario emprenda en un trayecto a corto o largo plazo, por otra parte contribuye el hecho de medir el tamaño del efecto para estudiar la relación de las variables antes mencionadas, tal como varios investigadores vienen demandando pero la diferencia de asociaciones con otros factores (Passmore, 2014). Una de las finalidades de esta investigación pueda ser incluida en nuevos diseños curriculares de las facultades de las Universidades y contribuya a seguir encontrando nuevos ejes de trabajo relacionados con los factores asociados al bienestar y productividad de los futuros profesionales del Ecuador. (Ed Diener, 2012; Ed Diener et al., 2016), así como continuar encontrando evidencias o características de factores que inciden en la motivación de la actitud emprendedora en estudiantes.

VI. CONCLUSIONES

En la presente investigación se han arribado a las siguientes conclusiones:

1. Existe relación positiva de grado moderado entre motivación de logro y actitud emprendedora (Rho: ,391), y a un 95% oscila entre .267 y .502; y con un tamaño del efecto mediano, lo cual significa que, mientras el estudiante disponga de mayor fuerza motivacional enfocada en la meta, mayor predisposición a crear, innovar, relacionar, gestionar proyectos, lo cual en la formación universitaria tiene mayor relevancia porque influye en empleabilidad.
2. Se identificó que no existe una relación significativa ($p > .05$) entre la dimensión atribución a la tarea y las dimensiones de la variable actitud emprendedora conformada por desarrollar nuevos productos, a excepción de la relación con gestionar los RR.HH, encontrándose relación significativa baja (Rho: .143; $p < .05$)
3. Existe una relación significativa alta ($p < .01$) entre la dimensión atribución al esfuerzo y las dimensiones de la actitud emprendedora; cuyos coeficientes de correlación de Spearman oscilan entre .399 a .438.
4. Se identificó que si existe una relación significativa alta ($p < .01$) entre la dimensión atribución a la capacidad y las dimensiones de la actitud emprendedora de desarrollar nuevos productos, gestionar los RR.HH, relación con inversores y entorno innovador cuyos coeficiente de correlación de Spearman oscilan entre .481 a .529.
5. Se identificó que si existe una relación significativa alta ($p < .01$) entre atribución a la evaluación/profesor y las dimensiones de la actitud emprendedora en desarrollar nuevos productos, gestionar los RR.HH, relación con inversores y entorno innovador cuyos coeficiente de correlación de Spearman oscilan entre .340 a .412.
6. Se determinó que los niveles de motivación de logro y la actitud emprendedora en estudiantes de una Universidad de Quevedo, 2020, se sitúan dentro del rango alto (81%) y un rango promedio (71-95).

VII. RECOMENDACIONES

Se recomienda a la Coordinación de la institución Universitaria promover un plan de capacitación a los docentes, a través de talleres motivacionales y de emprendimiento orientado al desarrollo de capacidades emprendedoras entre los estudiantes mediante metodologías de emprendimiento para lograr el éxito de los emprendimientos de los estudiantes.

Se recomienda a los docentes, puedan definir motivaciones dentro de sus metodologías activas de enseñanza – aprendizaje un perfil emprendedor en las estudiantes con la finalidad de promover proyectos emprendedores orientados al mercado laboral local.

Se recomienda a los estudiantes, puedan motivarse con los resultados obtenidos de la presente investigación, y promuevan en sus diferentes escuelas, talleres o validación de programas para el desarrollo tanto de la motivación de logro como de la actitud emprendedora en los estudiantes del nivel superior

Se recomienda a la comunidad científica desarrolle investigaciones de carácter instrumental y aplicativas de modo que se diseñe y valide propuestas y talleres motivacionales y emprendimiento, teniendo como referencia los resultados obtenidos

REFERENCIAS

- Pintrich, P., & Schunck, D. (1996). *Motivación en contextos educativos 2Ed.* Madrid: Person educación, S.A.
- Abraham, J. (2011). *The breakthrough discovery that aligns your business to your unique strengths* . New York: McGraw-Hill. .
- Almeida Márquez, L. (2017). *Repositorio PUCESA*. Obtenido de Repositorio PUCESA: <http://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/1900>
- Alonso. (2005).
- Arias, J. (2020). INFLUENCIA DEL CLIMA ESCOLAR SOBRE OTRAS VARIABLES. *Seres y Saberes*.
- Arieu, A. (2003). Educación de los emprendedores. *Winred*.
- Aronsson, M. (2004). Education Matters - But does entrepreneurship education? An interview with David Birch. *Academy of Management Learning & Education*, 289-292.
- Atkinson , 1., Mc Clelland , 1., & Reeve , 1. (1980). Teorías sobre la Motivación de Logro. En 1. Atkinson, *Teorías sobre la Motivación de Logro* (pág. 16). New York: Infancia y Aprendizaje 1984.
- Badilla, E., & Meza, A. (2017). Relación entre la motivación de logro y el sentido de propósito con la permanencia de las madres adolescentes en el sistema educativo costarricense, una contribución del asesoramiento. *Educare*, 21, 3. doi:10.15359 / ree.21-3.8
- Beltrán, J., Sánchez, H., & Rico, M. (28 de Julio de 2018). *IEEE Xplore*. doi:10.1109 / CISTI.2016.7521419
- Bernal Torres, C. A. (2010). *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN* . Colombia: Tercera Edición.
- Bretones, F., & Radrigán , M. (2018). Attitudes to entrepreneurship: The case of Chilean and Spanish university students. *CIRIEC-Espana Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 11-30. doi:10.7203/CIRIEC-E.94.12668
- Bueno, E., & Morcillo , P. (s.f.). Dirección estratégica por competencias básicas distintivas: propuestas de un modelo. *Documentos IADE*(51).

- Burón, J. (2000). *Motivación y aprendizaje*. Bilbao: Ediciones Mensajero.
- Calderon. (2014).
- Camacho, J. (2004). *Aspectos conceptuales alrededor de las empresas de base tecnología (EBT'S)*. Universidad Industrial de Santander. Bucaramanga - Colombia.
- Cantillon , R. (1756). *Essai sur la Nature du Commerce en Général* . París: (Ed. 2011).
- CÁRDENAS CASTRO , M., & ARANCIBIA MARTINI, H. (2014). POTENCIA ESTADÍSTICA Y CÁLCULO DEL TAMAÑO DEL EFECTO EN G*POWER: COMPLEMENTOS A LAS PRUEBAS DE SIGNIFICACIÓN ESTADÍSTICA Y SU APLICACIÓN EN PSICOLOGÍA. *Salud y Sociedad*, 224.
- Chell, E., & Allman, K. (2003). Mapping the motivations and intentions of technology orientated entrepreneurs . *R & D Management* , 117-132.
- Chica Ostaíza, D. (2017). *La motivación para el desarrollo de la creatividad de los estudiantes de proyecto arquitectónico*. Universidad Católica de Santiago, Guayaquil.
- Chica Ostaíza, D. (2017). *La Referencia*. doi:oai:repositorio.ucsg.edu.ec:3317/9430 *civilgeeks*. (22 de Septiembre de 2011). Obtenido de civilgeeks: <https://civilgeeks.com/2011/09/22/actitud-emprendedora/>
- Clelland, M. (1989). Estudio de la Motivación humana. En M. Clelland, *Estudio de la Motivación humana*. Madrid: Narcea.
- Coon, D. (1988). *Psicología*. México: Exploración y aplicaciones.
- Cotrado Maquera, A. A. (2015). *Motivación de logro y actitud emprendedora en estudiantes del 4° y 5° año de secundaria de la Institución Educativa Pública Teniente Coronel Alfredo Bonifaz Fonseca, Rímac - 2015*. Tesis, Institución Educativa Pública Teniente Coronel Alfredo Bonifaz Fonseca - Rímac, Perú. Obtenido de <http://repositorio.unheval.edu.pe/handle/UNHEVAL/2046>
- De Berríos, & Briceño . (2009). Enfoques epistemológicos que orientan la investigación de 4to. nivel. *Redalyc*, 47 - 54.
- De Noble, A., Jung, D., & Ehrlich, S. (1999). Entrepreneurial self-efficacy. *Frontiers of Entrepreneurship Research*.

- De Tienne , D., & Chandler, G. (2004). Opportunity identification and its role in the entrepreneurial classroom: A pedagogical approach and empirical test . *Academy of Management Learning & Education*, 242-257.
- Del Solar, S. (2010). *Emprendedores en el Aula: Guía para la formación en valores y habilidades sociales de docentes y jóvenes emprendedores*. (R. -S. Caribbean., Ed.) Santiago, Chile: FUNDAR.
- Drucker, P. (1986). *La innovación y el empresario innovador: La práctica y los principios*. Barcelos: Edsa. Obtenido de <http://www.agapea.com/libros/La-innovacion-y-el-empresario-innovador-isbn-8445500996-i.htm>
- Duran, & Pujol. (2013). Escala Atribucional de Motivación de Logro General (EAML-G): Adaptación y análisis de sus propiedades psicométricas. *SciELO*, 39(1), 13. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07052013000100005>.
- Europea, U. (2004). *DG empresas*. Obtenido de DG empresas: <http://europa.eu.int>.
- Fernández, E. (1995). *Manual de motivación y emoción*. Madrid: Centro de Estudios.
- Flores, M. (2004). Implicaciones de los paradigmas de investigación en la práctica educativa. *Revista digital universitaria*. Obtenido de <https://biblat.unam.mx/es/revista/revista-digital-universitaria/articulo/implicaciones-de-los-paradigmas-de-investigacion-en-la-practica-educativa>
- Freire, A. (2004). *Pasión por emprender*. Lima: Santillana ediciones.
- Gallegos , A. (2008). *Motivación y aprendizaje en el contexto educativo*. ISBN 978-978-1303-66-3. Obtenido de Recuperado de <https://es.scribd.com/doc/51664732/Libro-Motivacion->
- Galleguillos-Cortés, C., & Escobar-Burgos, B. (2019). Predictores de intención emprendedora en estudiantes de pregrado: un modelo basado en ecuaciones estructurales . *Scopus*, 83-94.
- Giampaolo Orlandoni , M. (2010). Escalas de medición en Estadística. *TELOS. Revista de estudios interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 5.
- Gibb, A. (2002). In pursuit of a new enterprise and entrepreneurship paradigm for learning. *International Journal of Management Reviews*, 233-269.

- Global, E. (21 de Enero de 2019). *gemconsortium.org*. Obtenido de gemconsortium.org: <https://www.gemconsortium.org/report/gem-2018-2019-global-report>
- Goleman, D. (1998). *La práctica de la inteligencia emocional*. Barcelo: Kairós.
- González, & Rodriguez. (2008). *Formación para Emprendedores*. Monterrey: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C.V.
- González, M. (2002). Aspectos éticos de la investigación cualitativa. *Revista Iberoamericana*, 29, 20. Obtenido de <http://files.formacionintegral.webnode.es/200000047-db9aadd8e7/ASPECTOS%20%C3%89TICOS%20DE%20LA%20INVESTIGACION%20CUALITATIVA.%20GONZ%20LEZ.PDF>
- GUEM, G. E. (01 de Enero de 2013). *gemconsortium.org*. Obtenido de gemconsortium.org: <https://www.gemconsortium.org/report/gem-2013-global-report>
- Hansen, M. E. (9 de abril de 2018). La educación superior del siglo XXI necesita reinventarse. *World Economic Forum*. Recuperado el 23 de Abril de 2020, de <https://es.weforum.org/agenda/2018/04/la-educacion-superior-del-siglo-xxi-necesita-reinventarse/>
- Hernández, Fernández y Baptista, . (2014). El planteamiento del problema es el centro, el corazón de la investigación: dicta o define los métodos. En R. Hernández, *Metodología de la Investigación* (pág. 35). ISBN.
- Herron , L., & Robinson , R. (1993). A structural model of the effects of entrepreneurial characteristics on venture performance. En *Journal of Business Venturing* (págs. 281-294). 8.
- Honig, B. (2004). Entrepreneurship Education: Toward a Model of Contingency-Based Business Planning. *Academy of Management Learning & Education*, 258-273.
- Isaguirre, O. (2017). *Isaguirre, O. (2017). Relación entre motivación de logro y rendimiento académico de los estudiantes de octavo del Instituto Tecnológico Santa Elizabeth*. El Progreso: Honduras C.AA.

- Izquierdo, & Lozano. (2013). Liderazgo y Motivación en Docentes de la Universidad de Trujillo. *Revista de Psicología*, Vol. 17 Núm. 1. doi:10.18050/revpsi.v17n1a3.2015
- Kirzner, I. M. (1979). Perception, Opportunity and Profit. . *University of Chicago*.
- Knight, F. (1921). Risk. En *Risk*. Houghton Mifflin: Uncertainty and Profit. Obtenido de Recuperado de: https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=LFsVFS3OG_gC&oi=fnd&pg=PP1
- Laukkanen, M. (2000). .Exploring alternative approaches in high-level entrepreneurship education creating micromechanisms for endogenous regional growth. *Entrepreneurship & Regional Development*, 25-26.
- Lebendiker, A. (2013). Emprender, ¿sí o no? Claves para emprender. *Recuperado de: www.buenosaires.gob.ar/software-de.*
- Lerma González , H. D. (2009). *Metodología de la Investigación: Propuesta, Anteproyecto y Proyecto*. Pereira: COES.
- Lescano Albán, J. C. (2018). *Motivación de Logro y satisfacción con la vida*.
- Linares, J. E. (2011). *Estudio de la motivación al logro en los estudiantes de la Escuela de Bibliotecología y Archivología de la UCV*. Lima, Perú..: Tesis para obtener Licenciatura.
- Manassero, M., & Vásquez , A. (1995). La Atribución Causal como determinante de las expectativas. *Psicothema*. Obtenido de Recuperado de <http://www.psicothema.com/pdf/982.pdf>
- Mas, J. (01 de Enero de 2019). *CREARMAS*. Obtenido de CREARMAS: <https://www.crearmas.com/wp-content/uploads/2019/01/actitud-emprendedora.pdf>
- McClelland. (1984). *Motives, Personality*. New York: Selected Papers. Praeger.
- McClelland. (1989). *Estudio de la Motivación Humana*. Madrid.
- McClelland, D. (1968). *La sociedad ambiciosa. Factores psicológicos en el desarrollo*.
- Mendez Giménez, A., Cecchini Estrada, J., Fernández Rio, J., Méndez Alonso, D., & Prieto Saborit, J. (2017). Objetivos de logro 3 x 2, motivación autodeterminada

- y satisfacción con la vida en la educación secundaria. *Psicodidactica*, 150-156.
doi: 10.1016 / j.psicod.2017.05.001
- Ministerio de Educación. (2006). *Desarrollando capacidades emprendedoras y empresariales*. Obtenido de Manual del Docente - Concurso Escuelas Emprende Proyecto Productivos Juveniles.
- Morales, & Gómez. (2009). Adaptación de la Escala Atribucional de Motivación de Logro de Manassero y Vázquez. *Redalyc*, 21.
- Morales, P., & Gómez, V. (2009). adaptación de la escala atribucional de motivación de logro de Manassero y Vázquez. *Revista investigación pedagógica*, 33-52.
- Morales, S. (2008). El emprendedor académico y la decisión de crear spin-off. Un análisis.
- Morcillo, P., & Cubeiro, S. (1998). *"Documentos sobre la dirección y gestión por competencia"*. Obtenido de Asociación Española de Contabilidad y Administración de Empresas (AECA):
http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/563/Vargas_vg.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mosquera, K., & Vallejo, O. (2016). *Factores motivacionales vinculados al alcance de metas de logros personales y académicas*. Tesis, Universidad de Manizales, Manizales. Obtenido de
<http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/6789/2944/Olga%20Lucia%20Vallejo-%20Kenny%20Lewis%20Mosquera%20Ayala-2016.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Murray. (1938). *Exploraciones en la personalidad: un estudio clínico y experimental de cincuenta hombres en edad universitaria*. Washington: 2020 Asociación Americana de Psicología. Obtenido de psycnet.apa.org
- Neck, C., Neck, H., Manz, C., & Godwin, J. (14 de 6 de 1999). I think I can; I think I can: I self-leadership perspective toward enhancing entrepreneur thought patterns, self-efficacy &. *Journal of Managerial Psychology*, 477-501.

- Novillo Maldonado , E., Sarmiento, C. C., & Espinoza Galarza, M. (2017). Análisis del desarrollo de la actitud emprendedora en estudiantes universitarios al participar en la asignatura de emprendimiento. *Scopus*, 38(45).
- Nuremberg. (2002). Código de Nuremberg. *scielo*, vol.19 n.2 .
- Ocegueda, C. (2004). *Metodología de la investigación. Métodos, técnicas y estructuración de trabajos académico*. México: Opsi.
- Opere, M. (30 de Junio de 2016). *Grupo P&A*. Obtenido de <https://blog.grupo-pya.com/teoria-de-la-motivacion-de-logro-y-su-aplicacion-por-los-lideres/>
- Pinchot, G. (1985). *Intrapreneuring*. Harper & Row.
- Polanco, A. (2005). La motivación en los estudiantes universitarios. *Revista Electrónica "Actualidades Investigativas en Educación"*, 14.
- Psykhe. (2018). *Psykhe centro de investigaciones*. Obtenido de Psykhe centro de investigaciones:
<https://sites.google.com/a/psykhe.org/psykhe/Home/terapias/evaluacion>
- Quintero, C. (2007). *Generación de competencias en jóvenes emprendedores. Investigación*.
- RADOVICH GÓMEZ , J. L. (2017). *La actitud emprendedora y su relación con la capacidad de creación de microempresas*. Universidad Inca Garcilaso de la Vega , Lima - Perú.
- Reeve, J. (1997). *Motivación y logro*. México: Mc Graw Hil. Mexico: Mc Graw Hil.
- Revelo, O. (2017). Medición de la actitud emprendedora en los estudiantes de la Universidad Central del Ecuador. *Publicando*, 11.
- Robinson, P. (1987). *Prediction of entrepreneurship based on an attitude consistency model*. Utah: Tesis de doctorado, University of Brigham Young.
- Rojo Ortiz, Y., Macedo Avilés, D., & Sánchez Benítez, L. (2016). Factores Psicológicos Condicionantes de la Actitud Emprendedora en Estudiantes de la Licenciatura de Psicología. *Repositorio Institucional/RL*. Universidad Autonoma del Estado de Mexico, Mexico.
- Ruiz, R. (2015). *Informe Metodología II*. tesis, UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA, GUARICO.

- Schumpeter, J. (1964). *Teoría del desenvolvimiento económico*. México: Fondo de Cultura.
- Shane , S., & Venkataraman, S. (2000). The Promise of Entrepreneurship as a Field of.
- Shepherd, D. (2004). Educating Entrepreneurship students about emotion and learning from failure. *Academy of Management Learning & Education*, 274-28.
- Soler, J. M. (1998). *Consutor independiente de NCP-96*. Barcelona: España S.L.
- Solís, M. (2012). *Motivación*. Obtenido de <http://es.slideshare.net/manuelsolismar/motivacion-libro-terminado-listopara-imprimir->
- Soto Díaz, V. H. (2019). *Relación entre la motivación del logro y el rendimiento académico en estudiantes del 1er semestre*. Universidad Peruana Cayetano Heredia, Lima. Obtenido de <http://repositorio.upch.edu.pe/handle/upch/7665>
- Taylor, C. (1996). La atención a los niños sobresalientes. *RevistaUdeG*, 5.
- Trejo , E. (1998). "*Competencias personales del Emprendedor*". Conferencia, Congreso Nacional de psicología del trabajo y de las Organizaciones., Valladolid.
- Trejo , E., Palaci , F., Moriano , J., & Sanchez, M. (2002). "*Actitudes Emprendedoras de los estudiantes de FP en Castilla y León*". Castilla y León.
- Triandis, H. (1974). *Actitudes y cambios de actitudes*. Madrid: Toray.
- Vargas Vargas, G. (2007). *Influencia de la Motivación de Logro, Actitud Emprendedora, y Autoeficiencia Emprendedora sobre la intención emprendedora en los estudiantes del area de ciencias empresariales*. Tesis , Lima - Perú. Obtenido de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/563/Vargas_vg.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Veroff, Atkinson, & Mc Clelland. (1982). "Motivation and Society". San Francisco: Publishers, 3–40. doi:doi.org/10.1017/CBO9780511527937.003
- Villón Arellano, F. (2015). *La Referencia*. doi:oai:repositorio.ucv.edu.pe:UCV/7550

ANEXOS

Anexo 1.

Tabla 18 Operacionalización de la Variables

Variable	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de medición
Motivación de Logros	<p>La Motivación de logro es la valoración que se realiza mediante la escala Atribucional de Motivación de Logro (EAML – M). de (Manassero & Vásquez , 1995)</p> <p>En la escala original consta de 30 ítems y en</p>	Atribución a la característica de la tarea	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿Con qué frecuencia terminas con éxito una tarea que has empezado? ▪ ¿Cómo describes tu persistencia al no haber podido hacer una tarea este trimestre? ▪ ¿Cuán importantes son para ti las buenas notas en este trimestre? ▪ ¿Cómo calificas las exigencias que te impones a ti mismo respecto al estudio? ▪ ¿Cómo describes tu conducta cuando haces un problema difícil en alguna de tus asignaturas? 	17, 13, 8, 14, 15	Intervalo

<p>la escala modificada por (Morales & Gómez , 2009) refleja 18 preguntas, con las dimensiones motivacionales de 1) tarea, 2) esfuerzo, 3) capacidad, 4) evaluación de los profesores, con una escala de tipo Likert de 1 a 6.</p>	<p>Atribución al esfuerzo</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿Cuánto afán tienes de sacar buenas notas? ▪ ¿Cuánto interés tienes por estudiar este trimestre? ▪ ¿Cuántas ganas tienes de aprender este trimestre? ▪ ¿Cuánta satisfacción te proporciona estudiar las materias de este trimestre? 	<p>12, 9, 16, 10</p>	
	<p>Atribución a la Capacidad</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿Cuánta probabilidad de aprobar las materias crees que tienes este trimestre? ▪ ¿Cómo valoras tu propia capacidad para estudiar las materias? ▪ ¿Con qué frecuencia te aburres en las clases de las materias de este trimestre? 	<p>6, 7, 18, 5, 11</p>	

			<ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿Cuánta confianza tienes de aprobar todas las materias en este trimestre? ▪ ¿En qué grado influyen los exámenes en aumentar o disminuir las notas que mereces este trimestre? 		
		Atribución a la evaluación de los profesores	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿Cuál es el grado de satisfacción que tienes con relación a tus notas del trimestre anterior? ▪ ¿Cómo valoras la relación existente entre la nota que obtuviste el trimestre anterior y la nota que esperabas ▪ ¿Cuán justas son tus notas del trimestre anterior con relación a lo que te merecías? <p style="text-align: center;">¿Cuánto esfuerzo haces actualmente para sacar</p> 	1, 2, 3, 4	

			buenas notas en este trimestre?		
Actitud Emprendedora	La actitud emprendedora es valorada o medida a través del cuestionario Actitud Emprendedora Entrepreneurial Self-Efficacy (ESE) de DE Noble et al. 1999; a través de las dimensiones; 1) desarrollar nuevos productos, 2) gestionar los RR.HH, 3) iniciar	Desarrollar nuevos productos	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Diseñar productos que resuelvan problemas corrientes. ▪ Crear productos que satisfagan las necesidades no cubiertas de los clientes. ▪ Descubrir nuevas formas para mejorar los productos existentes ▪ Identificar nuevas áreas de crecimiento potencial 	11,15,6,8	Intervalo
		Gestionar las RR.HH	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Reclutar y entrenar a los empleados clave. ▪ Establecer la visión y valores de la organización. ▪ Desarrollar una adecuada planificación de personal para 	4,5,9,3,14,1	

<p>relaciones con inversores , 4) construir un entorno innovador, 5) Trabajar bajo estrés, esta escala está conformado por 23 ítems de tipo Likert de 1 a 5, desde completamente incapaz a perfectamente capaz.</p>		<p>cubrir los puestos clave de la empresa.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Reconocer nuevas oportunidades en el mercado para nuevos productos y servicios ▪ Persistir frente a la adversidad ▪ Trabajar eficazmente bajo un continuo estrés, presión y conflicto 		
	<p>Iniciar relaciones con inversores</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Formar asociaciones o alianzas con otros. ▪ Desarrollar relaciones con personas clave para obtener capital ▪ Identificar y construir equipos de gestión. ▪ Identificar recursos potenciales de financiación. 	<p>19,7,18,12,2</p>	

			<ul style="list-style-type: none"> ▪ Desarrollar y mantener relaciones favorables con potenciales inversores 		
		Construir un entorno innovador	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Crear un entorno de trabajo que permita a las personas ser más su propio jefe. ▪ responsabilidades sobre sus ideas y decisiones, independientemente de sus resultados. ▪ Desarrollar un entorno laboral que promueva que las personas intenten hacer cosas nuevas ▪ Tolerar los cambios inesperados en las condiciones del negocio. 	13,17,16,10	

Anexo 2.
Matriz de consistencia

Pregunta de investigación	Objetivos	Hipótesis	VARIABLES	Dimensiones	Población muestra	Enfoque, Tipo, Diseño	Técnicas e instrumentos	Escala de medición
¿Cuál es la relación entre Motivación de logro y actitud emprendedora en estudiantes de una Universidad de Quevedo, 2020?	Determinar la relación entre Motivación de logro y actitud emprendedora en estudiantes de una Universidad de Quevedo, 2020	Hi: ¿Existe relación entre Motivación de logro y actitud emprendedora en estudiantes de una Universidad de Quevedo, 2020? Ho: ¿No existe relación entre Motivación de logro y actitud	Motivación de Logro	-Atribución a la característica de la tarea Atribución al esfuerzo -Atribución a la capacidad -Atribución a la evaluación/profesor	La población está conformada por 9144 estudiantes y su muestra será de 202	El Tipo de investigación es correlacional y el diseños no experimental de igual manera se considera no transversal	La encuesta será a través del instrumento (Duran y Pujol, 2013)	Prueba de normalidad de KS Prueba Rho Spearman D de Cohen Potencia estadística

		empresarial en estudiantes de una Universidad de Quevedo, 2020?						
	-Describir los niveles de motivación de logro en estudiantes de una Universidad de Quevedo, 2020, los niveles de actitud emprendedora en los	Hi1: Existe relación en la dimensión atribución a la característica de la tarea y las dimensiones desarrollar nuevos productos, gestionar los RR.HH, iniciar	Actitud emprendedora	-Desarrollar nuevos productos -Construir un entorno innovador -gestionar los RR.HH -Iniciar relaciones con inversores				

	<p>estudiantes de una Universidad de Quevedo, 2020.</p> <p>-Describir los niveles de actitud emprendedora en estudiantes de una Universidad de Quevedo, 2020, los niveles de la actitud emprendedora en los estudiantes de una</p>	<p>relaciones con inversores y construir un entorno innovador, en los estudiantes de una Universidad de Quevedo, 2020.</p> <p>Ho1: No Existe relación en la dimensión atribución a la característica de la tarea y las dimensiones desarrollar</p>						
--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>Universidad de Quevedo, 2020.</p> <p>-Identificar la relación entre la atribución a la característica de la tarea y las dimensiones desarrollar nuevos productos, gestionar los RR. HH, iniciar relaciones con inversores y construir un entorno</p>	<p>nuevos productos, gestionar los RR. HH, iniciar relaciones con inversores y construir un entorno innovador, en los estudiantes de una Universidad de Quevedo, 2020.</p> <p>Hi2: Existe relación en la atribución al esfuerzo y las dimensiones</p>						
--	---	---	--	--	--	--	--	--

	<p>innovador, en los estudiantes de una Universidad de Quevedo, 2020.</p> <p>-Identificar la relación entre la atribución al esfuerzo y las dimensiones</p> <p>desarrollar nuevos productos, gestionar los RR. HH, iniciar relaciones con inversores y construir un entorno</p>	<p>desarrollar nuevos productos, gestionar los RR. HH, iniciar relaciones con inversores y construir un entorno innovador en los estudiantes de una Universidad de Quevedo, 2020.</p> <p>Ho2: No Existe relación en la dimensión</p>						
--	---	--	--	--	--	--	--	--

	<p>innovador en los estudiantes de una Universidad de Quevedo, 2020.</p> <p>-Identificar la relación entre la atribución a la capacidad y las dimensiones desarrollar nuevos productos, gestionar los RR. HH, iniciar relaciones con inversores y construir un</p>	<p>atribución al esfuerzo y las dimensiones desarrollar nuevos productos, gestionar los RR. HH, iniciar relaciones con inversores y construir un entorno innovador en los estudiantes de una Universidad de Quevedo, 2020.</p>						
--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>entorno innovador en los estudiantes de una Universidad de Quevedo, 2020.</p> <p>Identificar la relación entre la atribución a la evaluación de los profesores y las dimensiones desarrollar nuevos productos, gestionar los RR. HH, iniciar</p>	<p>Hi3: Existe relación en la dimensión atribución a la capacidad y las dimensiones desarrollar nuevos productos, gestionar los RR.HH, iniciar relaciones con inversores y construir un entorno innovador en los estudiantes de una</p>						
--	---	---	--	--	--	--	--	--

	<p>relaciones con inversores y construir un entorno innovador en los estudiantes de una Universidad de Quevedo, 2020. estudiantes de una Universidad de Quevedo.</p>	<p>Universidad de Quevedo, 2020. Ho3: No Existe relación en la dimensión atribución a la capacidad y las dimensiones desarrollar nuevos productos, gestionar los RR.HH, iniciar relaciones con inversores y construir un entorno innovador en</p>						
--	--	---	--	--	--	--	--	--

		<p>los estudiantes de una Universidad de Quevedo, 2020.</p> <p>Hi4: Existe relación en la dimensión atribución a la evaluación de los profesores y las dimensiones desarrollar nuevos productos, gestionar los RR.HH, iniciar relaciones con</p>						
--	--	--	--	--	--	--	--	--

		<p>inversores y construir un entorno innovador en los estudiantes de una Universidad de Quevedo, 2020.</p> <p>Ho4: No Existe relación en la dimensión atribución a la evaluación de los profesores y las dimensiones desarrollar nuevos</p>						
--	--	---	--	--	--	--	--	--

		productos, gestionar los RR.HH, iniciar relaciones con inversores y construir un entorno innovador en los estudiantes de una Universidad de Quevedo, 2020.						
--	--	--	--	--	--	--	--	--

Anexo 3.



Cuestionario Motivación de Logros y Actitud Emprendedora

Usted está siendo invitado(a) a participar en una investigación de titulada "Motivación de logros y actitudes de emprendimiento en una Universidad de Quevedo, 2020" con el objetivo de: Determinar la Motivación de logros y actitudes de emprendimiento en una Universidad de Quevedo, 2020.

La presente investigación es conducida por la Ing. Isabel Villavicencio, los resultados del presente estudio serán parte de una tesis para optar el Grado de Maestro en Docencia Universitaria. Espero contar con su ayuda para alcanzar las metas de esta investigación, y su participación consistirá en responder un cuestionario virtual. Esto le tomará aproximadamente entre 5 a 10 minutos de su tiempo para la resolución. La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de esta investigación. Igualmente, puede retirarse de la investigación en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante el cuestionario le parece incómoda, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador.

De Antemano agradezco su colaboración y permiso y con ello queremos resaltar la importancia de su participación.

***Obligatorio**

Dirección de correo electrónico *

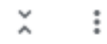
Tu respuesta

Consentimiento Informado *

Esta de acuerdo en participar

- Si estoy de acuerdo
- No estoy de acuerdo

Datos Sociodemográficos



Descripción (opcional)

Ciudad *

Texto de respuesta corta

Edad *

Texto de respuesta corta

Genero *

Masculino

Femenino

Carrera *

Texto de respuesta corta

Semestre *

Texto de respuesta corta

Motivación de Logro



Lea y responda las preguntas de forma individual. Señale la respuesta que considere más adecuada para usted. Tenga en cuenta el grado en que esta totalmente o nada satisfecho con las siguientes afirmaciones en una escala de 1 a 6. Valoramos su honestidad al momento de responder. No deje preguntas sin contestar. Por último, considere que cada situación que se presente debe describirle tal como es en el momento actual de su vida.

1. ¿Cuál es el grado de satisfacción que tienes con relación a tus notas del trimestre anterior?

	1	2	3	4	5	6	
Nada satisfecho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Totalmente satisfecho

2. ¿Cómo valoras la relación existente entre la nota que obtuviste el trimestre anterior y la nota que esperabas obtener?

	1	2	3	4	5	6	
Nada de lo que esperabas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Mejor de lo que esperabas

3. ¿Cuan justas son tus notas del trimestre anterior con relación a lo que te merecias?

	1	2	3	4	5	6	
Totalmente injustas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Totalmente justas

4. ¿Cuánto esfuerzo haces actualmente para sacar buenas notas en este trimestre?

	1	2	3	4	5	6	
Ningún esfuerzo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Mucho esfuerzo

5. ¿Cuánta confianza tienes de aprobar todas las materias en este trimestre?

	1	2	3	4	5	6	
Ninguna confianza	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Mucha confianza

6. ¿Cuánta probabilidad de aprobar las materias crees que tienes este trimestre?

	1	2	3	4	5	6	
Ninguna probabilidad	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Mucha probabilidad

7. ¿Cómo valoras tu propia capacidad para estudiar las materias?

	1	2	3	4	5	6	
Muy Mala	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Muy buena

8. ¿Cuán importantes son para ti las buenas notas en este trimestre?

	1	2	3	4	5	6	
Nada importantes para mi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Muy importantes para mi

9. ¿Cuánto interés tienes por estudiar este trimestre?

	1	2	3	4	5	6	
Ningún interés	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Mucho interés

10. ¿Cuánta satisfacción te proporciona estudiar las materias de este trimestre?

	1	2	3	4	5	6	
Ninguna satisfacción	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Muchas satisfacciones

11. ¿En qué grado influyen los exámenes en aumentar o disminuir las notas que mereces este trimestre?

	1	2	3	4	5	6	
Disminuyen mi nota	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Aumentan mi nota

12. ¿Cuánto afán tienes de sacar buenas notas?

	1	2	3	4	5	6	
Ningún afán	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Mucho afán

13. ¿Cómo describes tu persistencia al no haber podido hacer una tarea este trimestre?

	1	2	3	4	5	6	
Sigo esforzándome al máximo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Abandono rápidamente

14. ¿Cómo calificas las exigencias que te impones a ti mismo respecto al estudio?

	1	2	3	4	5	6	
Exigencias muy bajas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Exigencias muy altas

15. ¿Cómo describes tu conducta cuando haces un problema difícil en alguna de tus asignaturas?

	1	2	3	4	5	6	
Sigo trabajando hasta el final	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Abandono rápidamente

16. ¿Cuántas ganas tienes de aprender este trimestre?

	1	2	3	4	5	6	
Ninguna ganas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Muchísimas ganas

17. ¿Con qué frecuencia terminas con éxito una tarea que has empezado?

	1	2	3	4	5	6	
Siempre término con éxito	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Nunca término con éxito

18. ¿Con qué frecuencia te aburres en las clases de las materias de este trimestre?

	1	2	3	4	5	6	
Siempre me aburro	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Nunca me aburro

ACTITUD EMPRENDEDORA



Lea y responda las preguntas de forma individual. Señale la respuesta que considere más adecuada para usted. Tenga en cuenta el grado en que esta totalmente o nada satisfecho con las siguientes afirmaciones en una escala de 1 a 9. Valoramos su honestidad al momento de responder. No deje preguntas sin contestar. Por último, considere que cada situación que se presente debe describirle tal como es en el momento actual de su vida.

1. Trabajar eficazmente bajo un continuo estrés, presión y conflicto.

	1	2	3	4	5	
Completamente incapaz	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Perfectamente capaz

2. Desarrollar y mantener relaciones favorables con potenciales inversores.

	1	2	3	4	5	
Completamente incapaz	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Perfectamente capaz

3. Reconocer nuevas oportunidades en el mercado para nuevos productos y servicios.

	1	2	3	4	5	
Completamente incapaz	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Perfectamente capaz

4. Reclutar y entrenar a los empleados clave

	1	2	3	4	5	
Completamente incapaz	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Perfectamente capaz

5. Establecer la visión y valores de la organización.

	1	2	3	4	5	
Completamente incapaz	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Perfectamente capaz

6. Descubrir nuevas formas para mejorar los productos existentes.

	1	2	3	4	5	
Completamente incapaz	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Perfectamente capaz

7. Desarrollar relaciones con personas clave para obtener capital.

	1	2	3	4	5	
Completamente incapaz	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Perfectamente capaz

8. Identificar nuevas áreas de crecimiento potencial.

	1	2	3	4	5	
Completamente incapaz	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Perfectamente capaz

9. Desarrollar una adecuada planificación de personal para cubrir los puestos clave de la empresa.

	1	2	3	4	5	
Completamente incapaz	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Perfectamente capaz

10. Tolerar los cambios inesperados en las condiciones del negocio.

	1	2	3	4	5	
Completamente incapaz	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Perfectamente capaz

11. Diseñar productos que resuelvan problemas corrientes.

	1	2	3	4	5	
Completamente incapaz	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Perfectamente capaz

12. Identificar recursos potenciales de financiación

	1	2	3	4	5	
Completamente incapaz	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Perfectamente capaz

13. Crear un entorno de trabajo que permita a las personas ser más su propio jefe.

	1	2	3	4	5	
Completamente incapaz	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Perfectamente capaz

14. Persistir frente a la adversidad.

	1	2	3	4	5	
Completamente incapaz	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Perfectamente capaz

15. Crear productos que satisfagan las necesidades no cubiertas de los clientes

	1	2	3	4	5	
Completamente incapaz	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Perfectamente capaz

16. Desarrollar un entorno laboral que promueva que las personas intenten hacer cosas nuevas

	1	2	3	4	5	
Completamente incapaz	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Perfectamente capaz

17. Alentar a las personas para que tomen iniciativas y responsabilidades sobre sus ideas y decisiones, independientemente de sus resultados.

	1	2	3	4	5	
Completamente incapaz	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Perfectamente capaz

18. Identificar y construir equipos de gestión.

	1	2	3	4	5	
Completamente incapaz	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Perfectamente capaz

19. Formar asociaciones o alianzas con otros.

	1	2	3	4	5	
Completamente incapaz	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Perfectamente capaz

ANEXO 4.
INFORME DE PROPIEDADES PSICOMÉTRICAS DEL INSTRUMENTO
HASTA VALIDEZ DE CONTENIDO

1.1. FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO

DATOS DE LA ESCALA MOTIVACIÓN DE LOGROS

Nombre de la Prueba:	Escala Atribucional de Motivación de Logro (EAML – M). de
----------------------	---

Autora:	Manassero y Vázquez
Procedencia:	San Diego
Administración:	Individual o colectiva
Tiempo de aplicación:	Entre 10 minutos a 15 minutos
Ámbito de aplicación:	Adolescentes y adultos
Significación:	Consta de 22 items a manera de preguntas que serán respondidos en base a una escala Likert de 1 a 6 puntos donde las puntuaciones más altas reflejan mayor motivación hacia el éxito académico, y las puntuaciones más bajas una motivación menos favorable hacia el éxito académico. La forma de aplicación es escrita y puede ser individual o colectiva. La escala Atribucional de Motivación de Logro consta de 5 dimensiones: motivación de interés (interés personal), motivación de tarea/capacidad (dificultad de la tarea, capacidad percibida), motivación de esfuerzo (en relación a los resultados a obtener), motivación de exámenes (satisfacción frente a calificación), y motivación de interacción (percepción de pares, profesor y contexto) (Morales-Bueno y Gómez-Nocetti, 2009)

1.2. EVIDENCIA DE VALIDEZ

1.2.1. Validez de contenido

La evidencia de validez de contenido de Motivación de Logros se realizó mediante juicio de expertos, conformado por cinco expertos con trayectoria en la docencia universitaria, quienes emitieron su valoración de 1 a 4 (1= No cumple con el criterio, 2 = Bajo Nivel, = 3. Moderado nivel= 4. Alto nivel) en claridad, coherencia y relevancia. Luego se evaluó los acuerdos de las valoraciones de los jueces a través del estadígrafo de a V de Aiken, mediante la siguiente fórmula:

$$V = \frac{S}{(n(c-1))}$$

Siendo:

S = la sumatoria de si

Si = valor asignado por el juez i

n = número de jueces

c = número de valores en la escala de valoración

Los resultados de la validación de contenido se detallan a continuación:

Tabla 19 Coeficiente de Aiken para la validez de contenido en claridad, relevancia y coherencia de los ítems de la Escala de motivación de logro en estudiantes de una Universidad de Quevedo

Dimensiones	ÍTEMS	Claridad		Relevancia		Coherencia
		UV AIKEN	p	UV AIKEN	P	UV AIKEN
Atribución a la tarea	17	1	0,032	1	0,032	1,00
	13	1	0,032	1	0,032	1,00
	8	1	0,032	1	0,032	0,93
	14	1	0,032	1	0,032	1,00
	15	1	0,032	1	0,032	1,00
Atribución al esfuerzo	12	1	0,032	1	0,032	1,00
	9	1	0,032	1	0,032	1,00
	16	0,8	0,032	1	0,032	1,00
	10	1	0,032	1	0,032	1,00
Atribución a la capacidad	6	1	0,032	1	0,032	1,00
	7	1	0,032	1	0,032	1,00
	18	1	0,032	0,8	0,032	1,00

	5	0,8	0,032	1	0,032	0,93
Evaluación/profesor	1	1	0,032	1	0,032	1,00
	2	1	0,032	1	0,032	1,00
	3	1	0,032	1	0,032	1,00
	4	1	0,032	1	0,032	1,00
	1	0,8	0,032	0,8	0,032	0,93

Nota: V : Coeficiente de Aiken; p: Significancia

En la presenta tabla se aprecia que los ítems de la escala de motivación de logro presentan índice de acuerdo de Aiken en claridad, coherencia y relevancia desde .80 a 1, lo cual significa que dichos ítems tienen claridad, semántica y sintaxis adecuada y los ítems son importantes y deben ser incluidos en el Cuestionario.

1.2.2. Validez de constructo ítem test

Para el análisis de ítem se realizó calculando los índices de correlación ítem-test corregido para lo cual se aceptan ítems desde .20, cuyos resultados se detalla a continuación:

Tabla 20 Correlación ítem test de la Escala de Motivación de logro ejercida en estudiantes de una Universidad de Quevedo.

Dimensiones	Ítems	rit	p
Atribución a la Tarea	17	.84	.001**
	13	.85	.001**
	8	.38	.001**
	14	.53	.001**
	15	.83	.001**
Atribución al Esfuerzo	12	.82	.001*
	9	.93	.001**
	16	.62	.001**
	10	.08	.001**
Atribución a la Capacidad	6	.81	.001*
	7	.72	.001**
	18	.20	.001**
	5	.18	.001**
	11	.92	.001**
Evaluación-profesor	1	.80	.001**
	2	.84	.001**
	3	.20	.001**
	4	.75	.001**

Nota: rit: Correlación de Pearson entre el ítem- escala; p : Significancia
 En la presente tabla se aprecia que los ítems de la escala de motivación de logro en estudiantes de una Universidad de Quevedo, presentan coeficiente de correlación desde .18 a .929, lo cual revela que presentan valores aceptables.

1.3. EVIDENCIA DE CONFIABILIDAD

1.3.1. Confiabilidad por consistencia interna

La confiabilidad global de la escala y sus dimensiones se valoró calculando el índice de la consistencia interna mediante el coeficiente Alpha de Cronbach (ó Omega Mc Donald), cuyos resultados se detallan a continuación:

Tabla 21 Coeficientes de confiabilidad Alfa de Cronbach y Mc Donald

Factores	Items	IC 95		McDonalds
			Li - Ls	
Atribución a la característica de la tarea	5	.160	.508	.625
Atribución al esfuerzo	4	.477	.725	.757
Atribución al esfuerzo	5	.482	.728	.705
Atribución a la evaluación de los profesores	4	.728	.868	.830
Escala Global			.911	

En la Tabla 3, se muestran los índices de confiabilidad McDonald, con valores de .625 a .830 en la motivación de logro, lo cual refleja que el instrumento cuenta con valores aceptables de confiabilidad.

1.3.2. Confiabilidad mediante división por mitades

La confiabilidad global de la escala por consistencia interna mediante división por mitades, estableciéndose la correlación entre ítems impar e ítems par

mediante el estadístico de correlación de Pearson. Luego el cálculo obtenido, se utiliza el coeficiente Spermán Brown, mediante la aplicación de la siguiente fórmula:

$$r_{XX} = \frac{2rip}{1+rip}$$

El coeficiente de confiabilidad obtenido es: .91

1.4. Baremos

Se elaboraron los baremos en base a los rangos tanto para la dimensión global como para las dimensiones específicas, las cuales se detallan a continuación

1.4.1. Baremos Motivación de Logro

Tabla 22. Baremos Motivación de logro

Niveles	Rangos	Descripción
Alto	64-84	Sujetos que obtienen puntajes globales entre 64 y 84. Se caracterizan por tener desarrollar altas expectativas en la tarea, autoeficacia, sintiéndose capaz de asumir retos en su formación académica, especialmente aquellos que demanden mayor esfuerzo y realiza evaluación crítica de si mismo y de personal docente.
Medio	43-63	Sujetos que obtiene puntajes globales entre 43 y 63. Se caracterizan por tener desarrollar altas expectativas en la tarea, autoeficacia, sintiéndose capaz de asumir retos en su formación académica, especialmente aquellos que demanden mayor esfuerzo y realiza evaluación crítica de si mismo y de personal docente.
Bajo	21-42	Sujetos que obtiene puntajes globales entre 21 y 42. Se caracterizan por tener desarrollar altas expectativas en la tarea,

		autoeficacia, sintiéndose capaz de asumir retos en su formación académica, especialmente aquellos que demanden mayor esfuerzo y realiza evaluación crítica de si mismo y de personal docente.
--	--	---

Tabla 23. Baremos dimensiones de Motivación de Logro

MOTIVACIÓN DE LOGRO		
Nivel Alto	Nivel Medio	Nivel Bajo
En relación a la dimensión atribución a la tarea los valores que se incluyen dentro del nivel alto son (21-30), donde la atribución a la característica de la tarea se asocia a la dificultad, facilidad, persistencia y exigencias que se presentan a la hora de resolver o presentar la tarea.	En relación a la dimensión de la tarea los valores que se incluyen dentro del nivel medio son (11-20), donde la atribución a la característica de la tarea se asocia a la dificultad, facilidad, persistencia y exigencias que se presentan a la hora de resolver o presentar la tarea.	En relación a la dimensión de la tarea los valores que se incluyen dentro del nivel bajo son (5-10), donde la atribución a la característica de la tarea se asocia a la dificultad, facilidad, persistencia y exigencias que se presentan a la hora de resolver o presentar la tarea.
En relación a la dimensión atribución al esfuerzo los valores que se incluyen dentro del nivel alto son (18-24), donde el esfuerzo se asocia con el interés y el compromiso que esté presente al momento de cumplir las metas propuestas.	En relación a la dimensión atribución al esfuerzo los valores que se incluyen dentro del nivel medio son (11-18), donde el esfuerzo se asocia con el interés y el compromiso que esté presente al momento de cumplir las metas propuestas.	En relación a la dimensión atribución al esfuerzo los valores que se incluyen dentro del nivel bajo son (4-2), donde el esfuerzo se asocia con el interés y el compromiso que esté presente al momento de cumplir las metas propuestas.

<p>En relación a la dimensión atribución a la capacidad los valores que se incluyen dentro del nivel alto son (21-30), donde la capacidad es el logro de obtener buenas notas, satisfacción, éxito, persistencia y con la probabilidad de aburrimiento ante el compromiso de responder responsablemente una actividad</p>	<p>En relación a la dimensión atribución a la capacidad los valores que se incluyen dentro del nivel medio son (11-20), donde la capacidad es el logro de obtener buenas notas, satisfacción, éxito, persistencia y con la probabilidad de aburrimiento ante el compromiso de responder responsablemente una actividad</p>	<p>En relación a la dimensión atribución a la capacidad los valores que se incluyen dentro del nivel bajo son (5-10), donde la capacidad es el logro de obtener buenas notas, satisfacción, éxito, persistencia y con la probabilidad de aburrimiento ante el compromiso de responder responsablemente una actividad</p>
<p>En relación a la dimensión atribución a la evaluación/profesor los valores que se incluyen dentro del nivel alto son (18-24), donde la evaluación del profesor es la conformidad, o las expectativas y motivación que el estudiante tiene al rendir y recibir por parte del docente una prueba.</p>	<p>En relación a la dimensión atribución a la evaluación/profesor los valores que se incluyen dentro del nivel medio son (11-18), donde la evaluación del profesor es la conformidad, o las expectativas y motivación que el estudiante tiene al rendir y recibir por parte del docente una prueba.</p>	<p>En relación a la dimensión atribución a la evaluación/profesor los valores que se incluyen dentro del nivel alto son (4-12), donde la evaluación del profesor es la conformidad, o las expectativas y motivación que el estudiantetiene al rendir y recibir por parte del docente una prueba.</p>

INFORME DE PROPIEDADES PSICOMÉTRICAS DEL INSTRUMENTO

1.1. FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO

DATOS DE LA ESCALA ACTITUD EMPRENDEDORA

Nombre de la Prueba: Actitud Emprendedora Entrepreneurial Self-Efficacy (ESE)

Autora: Alex De Noble,
Don Jung y Sanford Ehrlich (1999)

Procedencia: San Diego

Administración: Individual o colectiva

Tiempo de aplicación: Entre 10 minutos a 15 minutos

Ámbito de aplicación: Adolescentes y adultos

Significación: La versión definitiva de la escala Entrepreneurial Self-Efficacy (ESE) de De Noble et al. (1999) está compuesta por 23 ítems. Los sujetos responden en formato tipo Likert de 5 puntos desde “completamente incapaz” (1) a “completamente capaz” (5). Los valores asignados a los ítems son sumados (o promediados) para obtener una única puntuación global en autoeficacia emprendedora. También se puede calcular la puntuación específica del sujeto para cada una de las seis subescalas: Desarrollar nuevos productos, Gestionar los RR.HH, Iniciar relaciones con inversores, Construir un entorno innovador, Trabajar bajo estrés.

1.2. EVIDENCIA DE VALIDEZ

1.2.1. Validez de contenido

La evidencia de validez de contenido de Motivación de Logros se realizó mediante juicio de expertos, conformado por cinco expertos con trayectoria en la docencia universitaria, quienes emitieron su valoración de 1 a 4 (1= No cumple con el criterio, 2 = Bajo Nivel, = 3. Moderado nivel= 4. Alto nivel) en claridad, coherencia y relevancia. Luego se evaluó los acuerdos de las valoraciones de los jueces a través del estadígrafo de a V de Aiken, mediante la siguiente fórmula:

$$V = \frac{S}{(n(c-1))}$$

Siendo:

- S = la sumatoria de si
 Si = valor asignado por el juez i
 n = número de jueces
 c = número de valores en la escala de valoración

Los resultados de la validación de contenido se detallan a continuación:

Tabla 24 Coeficiente de Aiken para la validez de contenido en claridad, relevancia y coherencia de los ítems de la Escala Actitud Emprendedora en estudiantes de una Universidad de Quevedo

Dimensiones	ITEMS	Claridad UV AIKEN	P	Relevancia UV AIKEN	P	Coherencia UV AIKEN
Desarrollar nuevos productos	12	1	0,032	1	0,032	1,00
	16	1	0,032	1	0,032	1,00
	6	0,8	0,032	0,8	0,032	0,93
	8	1	0,032	1	0,032	1,00
	19	1	0,032	1	0,032	1,00
Gestionar los RR.HH	4	0,8	0,032	0,8	0,032	0,93
	5	1	0,032	1	0,032	1,00
	9	1	0,032	1	0,032	1,00
	3	0,8	0,032	1	0,032	1,00
	10	1	0,032	1	0,032	1,00
	20	1	0,032	1	0,032	1,00
Iniciar relaciones con inversores	23	1	0,032	1	0,032	1,00
	7	1	0,032	1	0,032	1,00
	22	1	0,032	1	0,032	1,00
	13	1	0,032	1	0,032	1,00
	2	1	0,032	1	0,032	1,00
	17	1	0,032	1	0,032	1,00
Construir un entorno innovador	14	1	0,032	1	0,032	1,00
	21	1	0,032	1	0,032	1,00
	18	1	0,032	1	0,032	1,00
	11	1	0,032	1	0,032	1,00
Trabajar bajo estrés	1	1	0,032	1	0,032	1,00
	15	1	0,032	1	0,032	1,00

Nota: V : Coeficiente de Aiken; p: Significancia

En la presenta tabla se aprecia que los ítems de la escala de motivación de logro presentan índice de acuerdo de Aiken en claridad, coherencia y relevancia desde

.80 a 1, lo cual significa que dichos ítems tienen claridad, semántica y sintaxis adecuada y los ítems son importantes y deben ser incluidos en el Cuestionario.

1.2.2. Validez de constructo ítem test

Para el análisis de ítem se realizó calculando los índices de correlación ítem-test corregido para lo cual se aceptan ítems desde .20, cuyos resultados se detalla a continuación:

Tabla 25 Correlación ítem test de la Escala de Actitud emprendedora ejercida en estudiantes de una Universidad de Quevedo.

Dimensiones	Ítems	rit	<i>p</i>
Desarrollar nuevos productos	11	.628	.001**
	15	.564	.001**
	6	.589	.001**
	8	.681	.001**
Gestionar los RR. HH	4	.820	.001**
	5	.929	.001**
	9	.623	.001**
	3	.077	.001**
	14	.588	.001**
	1	.474	.001**
Iniciar relaciones con inversores	19	.605	.001**
	7	.676	.001**
	18	.587	.001**
	12	.671	.001**
	2	.579	.001**
Construir un entorno innovador	13	.663	.001**
	17	.636	.001**
	16	.660	.001**
	10	.494	.001**

Nota: rit: Correlación de Pearson entre el ítem- escala; *p*: Significancia

En la presente tabla se aprecia que los ítems de la escala de motivación de logro en estudiantes de una Universidad de Quevedo, presentan coeficiente de correlación desde .077 a .929, lo cual revela que presentan valores aceptables.

1.3. EVIDENCIA DE CONFIABILIDAD

1.3.1. Confiabilidad por consistencia interna

La confiabilidad global de la escala y sus dimensiones se valoró calculando el índice de la consistencia interna mediante el coeficiente de Mc Donald, cuyos resultados se detallan a continuación:

Tabla 26 Coeficientes de confiabilidad de Mc Donalds, en estudiantes de una Universidad de Quevedo.

Factores	Items		IC 95 Li - Ls	McDonalds
Desarrollar nuevos productos	4	.624	.827	.760
Gestionar los RR.HH	6	.592	.810	.734
Iniciar relaciones con inversores	5	.660	.845	.772
Construir un entorno innovador	4	.598	.813	.749
Escala Global			.924	

En la Tabla 6, se muestran los índices de confiabilidad de McDonalds, con valores de .734 a .760 en de Actitud emprendedora, lo cual refleja que el instrumento cuenta con valores aceptables de confiabilidad.

1.3.2. Confiabilidad mediante división por mitades

La confiabilidad global de la escala por consistencia interna mediante división por mitades, estableciéndose la correlación entre ítems impar e ítems pares mediante el estadístico de correlación de Pearson. Luego el cálculo obtenido, se utiliza el coeficiente Spermán Brown, mediante la aplicación de la siguiente fórmula:

$$r_{XX} = \frac{2r_{ip}}{1+r_{ip}}$$

El coeficiente de confiabilidad obtenido es: .94

1.5. Baremos

Se elaboraron los baremos en base a los rangos tanto para la dimensión global como para las dimensiones específicas, las cuales se detallan a continuación

1.5.1. Baremos Actitud emprendedora

Tabla 27. Baremos Actitud Emprendedora

Niveles	Rangos	Descripción
Alto	71-95	Sujetos que obtiene puntajes globales entre 71 y 95. Se caracterizan por desarrollar altas expectativas a la hora de emprender y desarrollar a medida que pasa el tiempo nuevos productos, atraer personal indicado u especializado para generar nuevas inversiones que incrementen la productividad con la finalidad de crear un ambiente innovador donde la creatividad y responsabilidad son ejes principales para mantenerse en el campo del emprendimiento.
Medio	45-70	Sujetos que obtiene puntajes globales entre 45 y 70. Se caracterizan por desarrollar altas expectativas a la hora de emprender y desarrollar a medida que pasa el tiempo nuevos productos, atraer personal indicado u especializado para generar nuevas inversiones que incrementen la productividad con la finalidad de crear un ambiente innovador donde la creatividad y responsabilidad son ejes principales para mantenerse en el campo del emprendimiento.

Bajo	19-44	Sujetos que obtiene puntajes globales entre 19 y 44. Se caracterizan por desarrollar altas expectativas a la hora de emprender y desarrollar a medida que pasa el tiempo nuevos productos, atraer personal indicado u especializado para generar nuevas inversiones que incremente la productividad con la finalidad de crear un ambiente innovador donde la creatividad y responsabilidad son ejes principales para mantenerse en el campo del emprendimiento.
------	-------	---

Tabla 28. Baremos dimensiones de Actitud Emprendedora

ACTITUD EMPRENDEDORA		
Nivel Alto	Nivel Medio	Nivel Bajo
En relación a la dimensión desarrollar nuevos productos los valores que se incluyen dentro del nivel alto son (16-20), donde el desarrollar nuevos productos se asocia o es necesario la habilidad de innovar, buscar oportunidades y adaptación a nuevos cambios a tal sentido de comenzar o continuar emprendiendo.	En relación a la dimensión desarrollar nuevos productos los valores que se incluyen dentro del nivel medio son (10-15), donde el desarrollar nuevos productos se asocia o es necesario la habilidad de innovar, buscar oportunidades y adaptación a nuevos cambios a tal sentido de comenzar o continuar emprendiendo.	En relación a la dimensión desarrollar nuevos productos los valores que se incluyen dentro del nivel bajo son (4-9), donde el desarrollar nuevos productos se asocia o es necesario la habilidad de innovar, buscar oportunidades y adaptación a nuevos cambios a tal sentido de comenzar o continuar emprendiendo.

<p>En relación a la dimensión gestionar las RR.HH los valores que se incluyen dentro del nivel alto son (24-30), donde es la habilidad de buscar perfiles idóneos y captar el personal requerido para dicho puesto de trabajo y así mismo la creación de nuevas plazas laborales.</p>	<p>En relación a la dimensión gestionar las RR.HH los valores que se incluyen dentro del nivel alto son (15-23), donde es la habilidad de buscar perfiles idóneos y captar el personal requerido para dicho puesto de trabajo y así mismo la creación de nuevas plazas laborales.</p>	<p>En relación a la dimensión gestionar las RR.HH los valores que se incluyen dentro del nivel alto son (6-4), donde es la habilidad de buscar perfiles idóneos y captar el personal requerido para dicho puesto de trabajo y así mismo la creación de nuevas plazas laborales.</p>
<p>En relación a la dimensión iniciar relación con nuevos inversores los valores que se incluyen dentro del nivel alto son (20-25), donde se otorga la capacidad de captación de nuevas asociaciones de negociaciones que sean eficaz para promover calidad de productos o de servicio a la comunidad.</p>	<p>En relación a la dimensión iniciar relación con nuevos inversores los valores que se incluyen dentro del nivel medio son (13-19), donde se otorga la capacidad de captación de nuevas asociaciones de negociaciones que sean eficaz para promover calidad de productos o de servicio a la comunidad.</p>	<p>En relación a la dimensión iniciar relación con nuevos inversores los valores que se incluyen dentro del nivel bajo son (6-12), donde se otorga la capacidad de captación de nuevas asociaciones de negociaciones que sean eficaz para promover calidad de productos o de servicio a la comunidad.</p>
<p>En relación a la dimensión construir un entorno innovador los valores que se incluyen dentro del nivel alto son (20-25), donde la creatividad de producir algo nuevo, la iniciativa, responsabilidad, y capacidad son atributos que benefician y resaltan un entorno innovador.</p>	<p>En relación a la dimensión construir un entorno innovador los valores que se incluyen dentro del nivel medio son (10-15), donde la creatividad de producir algo nuevo, la iniciativa, responsabilidad, y capacidad son atributos que benefician y resaltan un entorno innovador.</p>	<p>En relación a la dimensión construir un entorno innovador los valores que se incluyen dentro del nivel bajo son (4-9), donde la creatividad de producir algo nuevo, la iniciativa, responsabilidad, y capacidad son atributos que benefician y resaltan un entorno innovador.</p>

ANEXO 5. FORMATO VALIDACIÓN DE JUECES

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Motivación de Logros". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa Evaluación y Aprendizaje de Docencia Universitaria como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	Betty Rivadeneira		
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>)	Doctor (<input type="checkbox"/>)	
Área de Formación académica:	Clinica (<input type="checkbox"/>)	Educativa (<input type="checkbox"/>)	Organizacional(<input type="checkbox"/>)
Áreas de experiencia profesional:	Laboratorio de usos de suelo y agua		
Institución donde labora:	INIAP		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (<input type="checkbox"/>)	Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)	
Experiencia en Investigación Psicométrica:	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado. Magister en Agricultura		

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

a. Validar el contenido de instrumento, por juicio de expertos.

3. DATOS DE LA ESCALA MOTIVACIÓN DE LOGROS (instrumentos)

Nombre de la Prueba:	Escala Atribucional de Motivación de Logro (EAML - M). de
Autora:	Manassero y Vázquez
Procedencia:	San Diego
Administración:	Individual o colectiva
Tiempo de aplicación:	Entre 10 minutos a 15 minutos
Ámbito de aplicación:	Adolescentes y adultos
Significación:	Consta de 22 ítems a manera de preguntas que serán respondidos en base a una escala Likert de 1 a 6 puntos donde las puntuaciones más altas reflejan mayor motivación hacia el éxito académico, y las puntuaciones más bajas una motivación menos favorable hacia el éxito académico. La forma de aplicación es escrita y puede ser individual o colectiva.. La escala Atribucional de Motivación de Logro consta de 5 dimensiones: motivación de interés (interés personal), motivación de tarea/capacidad (dificultad de la tarea, capacidad percibida), motivación de esfuerzo (en relación a los resultados a obtener), motivación de exámenes (satisfacción frente a calificación), y motivación de interacción (percepción de pares, profesor y contexto) (Morales-Bueno y Gomez-Nocetti, 2009)

4. SOPORTE TEÓRICO
DESCRIBIR EN FUNCION AL MODELO TEÓRICO

Escala/AREA	Sub escala (dimensiones)	Definición
Escala de Motivación de Logro	Interés/Esfuerzo	Motivación de Interés y esfuerzo: "Refleja la percepción del estudiante sobre la importancia de las notas, su satisfacción en el estudio, su afán por sacar buenas calificaciones y sus ganas de aprender, su propio esfuerzo en los estudios" (Manassero y Vázquez, 1998).
	Tarea/Capacidad	Motivación de Tarea/Capacidad: "Refleja las expectativas del estudiante de obtener un cierto resultado en el futuro, en función de la dificultad de la tarea y su propia capacidad" (Manassero y Vázquez, 1998). con diferentes dimensiones que permitan evaluar en qué áreas la persona se considera eficaz para crear y gestionar su propia empresa, y en cuáles debería centrar su formación para desarrollar sus creencias de autoeficacia.
	Esfuerzo	Los emprendedores deben utilizar sus redes

	<p>sociales y establecer contactos que les permitan captar los recursos necesarios para crear su propia empresa (Ehrlich, De Noble, Moore y Weaver, 1994). Cuando el proceso de crear una nueva empresa comienza, el emprendedor debe creerse eficaz para realizar esta serie de actividades que pueden consumir la mayoría de su tiempo.</p>
Profesor /Examen	<p>refleja la percepción del estudiante respecto a la capacidad pedagógica del profesor para producir actividades de aprendizaje y productivas (Manassero y Vásquez, 1998).</p>

5. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Motivación de Logro elaborado por (EAML – M). elaborado por De Manassero y Vasquez (1998)

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Variable: Motivación de Logro

Dimensiones : Interés, Capacidad, Esfuerzo, Examen, Profesor

Objetivos

- Evalúa el interés, importancia de aprender y la cantidad de satisfacciones que proporciona estudiar.
- Evalúa la capacidad confianza y el de afrontar dificultades dentro del ámbito académico.
- Evalúa el esfuerzo de la persistencia, exigencia y conducta que se tiene dentro del ámbito académico.
- Evalúa el examen con el grado de satisfacción, relación y justicia en relación a tus merecimientos
- Evalúa al profesor de acuerdo a la capacidad pedagógica y aburrimiento que este causa en las enseñanzas – aprendizajes

INDICADORES	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Interés	Valora <i>la importancia</i> que das a las buenas notas de [Asignatura]	4	4	4	
	Valora el afán que tú tienes de sacar buenas notas	4	4	4	
	Valora <i>el interés</i> que te tomas por estudiar [Asignatura]	4	4	4	
	Valora <i>la cantidad de satisfacciones</i> que te proporciona estudiar [Asignatura]	4	4	4	
	Valora el afán que tu tienes de sacar buenas notas	4	4	4	
	Valora <i>tus ganas de aprender</i> [Asignatura]	4	4	4	
	Valora <i>el grado de subjetividad</i> en las calificaciones de evaluación del profesor de [Asignatura]	4	4	4	
Capacidad	Valora <i>la confianza</i> que tienes en sacar buena nota en [Asignatura]	4	4	4	
	Valora <i>la facilidad/dificultad de las tareas escolares</i> que realizas en [Asignatura]	4	4	4	

	Valora <i>la probabilidad de aprobar</i> la [Asignatura] que crees que tienes este curso	4	4	3	
	Valora <i>tu propia capacidad</i> para estudiar [Asignatura]	4	4	4	
	Valora la frecuencia de <i>terminar con éxito</i> una tarea de [Asignatura] que has empezado:	4	4	4	
Esfuerzo	Valora <i>el esfuerzo</i> que tú haces actualmente para sacar buenas notas en [Asignatura]	4	4	4	
	Valora <i>tu persistencia</i> después que no has conseguido hacer una tarea de [Asignatura] o esta te ha salido mal	4	4	4	
	Valora <i>las exigencias que te impones</i> a tí mismo respecto al estudio de [Asignatura]	4	4	4	
	Valora <i>tu conducta cuando haces un problema difícil</i> de [Asignatura]	4	4	4	
Examen	Valora el <i>grado de satisfacción</i> que tienes en relación con la nota de [Asignatura] de la evaluación pasada	3	3	3	
	Valora <i>la relación</i> existente entre la nota que obtuviste y la nota que esperabas obtener en [Asignatura]	4	4	4	
	Valora <i>la justicia</i> de la nota de [Asignatura] en relación a tus merecimientos	4	4	4	
	Valora el grado en que <i>los exámenes</i> influyen en aumentar o disminuir la nota que merecerías en [Asignatura]	4	4	4	
	Valora la influencia de <i>la suerte</i> en tu nota de [Asignatura]	4	4	4	
Profesor	Valora <i>la capacidad pedagógica</i> de tu profesor de [Asignatura]:	4	4	4	
	Valora <i>tu aburrimiento</i> en las clases de [Asignatura]:	4	3	4	


MSc. Betty Rivudeneira M.

3. DATOS DE LA ESCALA ACTITUD EMPRENDEDORA (instrumentos)

Nombre de la Prueba:	Actitud Emprendedora Entrepreneurial Self-Efficacy (ESE)
Autora:	Alex De Noble, Don Jung y Sanford Ehrlich (1999)
Procedencia:	San Diego
Administración:	Individual o colectiva
Tiempo de aplicación:	Entre 10 minutos a 15 minutos
Ámbito de aplicación:	Adolescentes y adultos
Significación:	La versión definitiva de la escala Entrepreneurial Self-Efficacy (ESE) de De Noble et al. (1999) está compuesta por 23 ítems. Los sujetos responden en formato tipo Likert de 5 puntos desde "completamente incapaz" (1) a "completamente capaz" (5). Los valores asignados a los ítems son sumados (o promediados) para obtener una única puntuación global en autoeficacia emprendedora. También se puede calcular la puntuación específica del sujeto para cada una de las seis subescalas: Desarrollar nuevos productos, Gestionar los RR.HH, Iniciar relaciones con inversores, Construir un entorno innovador, Trabajar bajo estrés.

4. SOPORTE TEÓRICO

DESCRIBIR EN FUNCION AL MODELO TEÓRICO

Escala/AREA	Sub escala (dimensiones)	Definición
Escala de Actitud Emprendedora	Desarrollar nuevos productos	Se refiere a un conjunto de habilidades relacionadas con el reconocimiento de oportunidades que le permitan desarrollar sus productos o servicios, y adaptarse a los cambios del mercado. (Chell, 2000; Chen et al., 1998; KruegerJR, Reilly y Carsrud, 2000).
	Gestionar los RR.HH	Es la habilidad para atraer y retener individuos que son claves en la creación de una nueva empresa. Evalúa en qué áreas la persona se considera eficaz para crear y gestionar su propia empresa, y en cuáles debería centrar su formación para desarrollar sus creencias de autoeficacia.
	Iniciar relaciones con inversores	Los emprendedores deben utilizar sus redes sociales y establecer contactos que les permitan captar los recursos necesarios para crear su propia empresa (Ehrlich, De Noble, Moore y Weaver, 1994). Cuando el proceso de crear una nueva empresa comienza, el emprendedor debe

		creerse eficaz para realizar esta serie de actividades que pueden consumir la mayoría de su tiempo.
	Construir un entorno innovador	Es capacidad del individuo para estimular la creatividad, iniciativa y responsabilidad de las personas que trabajan con él. Por lo tanto, el emprendedor debe creer en su capacidad para construir un entorno a partir de cero que favorezca la innovación.
	Trabajar bajo estrés	Se refiere a la creencia sobre la capacidad de trabajar bajo incertidumbre, tolerancia a la frustración y adaptación a los cambios.

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO: ACTITUD EMPRENDEDORA

Dimensiones : Desarrollar nuevos productos, Gestionar los RR.HH, Iniciar relaciones con inversores, Construir un entorno Innovador, trabajar bajo estrés

Objetivos

- Evaluar la disposición de reconocer oportunidades de desarrollo de servicios y productos y adaptarse a los cambios del mercado
- Evaluar la capacidad que percibe de gestionar y dirigir grupos humanos dentro de una organización.
- Evaluar la capacidad percibida de entablar redes sociales y establecer contactos que les permitan captar los recursos necesarios para crear su propia empresa
- Evalúa la capacidad percibida de trabajar bajo presión.
- Evaluar la capacidad percibido del individuo para estimular la creatividad, iniciativa y responsabilidad de las personas que trabajan con él

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Desarrollar Nuevos productos	Descubrir nuevas formas para mejorar los productos existentes	4	4	4	
	Identificar nuevas áreas de crecimiento potencial.	4	4	4	
	Diseñar productos que resuelvan problemas corrientes	3	4	4	
	Crear productos que satisfagan las necesidades no cubiertas de los clientes.	4	4	4	
	Usar antiguos conceptos comerciales de una nueva manera	3	3	3	
	Gestionar los RR.HH	Reconocer nuevas oportunidades en el mercado para nuevos productos y servicios.	4	4	4
	Reclutar y entrenar a los empleados clave.	4	4	4	
	Establecer la visión y valores de la organización.	4	4	4	
	Desarrollar una adecuada planificación de personal para cubrir los puestos clave de la empresa.	4	4	4	
	Formular unas acciones rápidas para perseguir las oportunidades.	4	4	4	
	Desarrollar relaciones con personas clave para obtener capital.	4	4	4	

Iniciar relaciones con inversores	Identificar y construir equipos de gestión	4	4	4	
	Formar asociaciones o alianzas con otros	4	4	4	
	Identificar recursos potenciales de financiación.	4	4	4	
	Desarrollar y mantener relaciones favorables con potenciales inversores.	4	4	4	
	Determinar si el negocio va bien	4	4	4	
Construir un entorno innovador	Crear un entorno de trabajo que permita a las personas ser más su propio jefe	4	4	4	
	Alentar a las personas para que tomen iniciativas y responsabilidades sobre sus ideas y decisiones, independientemente de sus resultados	4	4	4	
	Desarrollar un entorno laboral que promueva que las personas intenten hacer cosas nuevas	4	4	4	
	Tolerar los cambios inesperados en las condiciones del negocio	4	4	4	
	Inspirar a otros a aceptar la visión y valores de la compañía	4	4	4	
Trabajar bajo estrés	Trabajar eficazmente bajo un continuo estrés, presión y conflicto.	4	4	4	
	Persistir frente a la adversidad	4	4	4	


MS. Betty Rivadeneira M.
 MS. de Evaluador

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Actitud Emprendedora". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa Evaluación y Aprendizaje de Docencia Universitaria como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	Mirtha Cecilia Bermeo Toledo
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de Formación académica:	Clinica () Educativa (x) Social () Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	Mineduc MAGAD Vicepresidencia
Institución donde labora:	Ministerio de Educación
Tiempo de experiencia profesional en el área :	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica :	Maestría en Gestión Educativa. Maestría en Dirección de Empresas con Énfasis en Gerencia Estrategias.

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- a. Validar el contenido de instrumento, por juicio de expertos.

3. DATOS DE LA ESCALA MOTIVACIÓN DE LOGROS (instrumentos)

Nombre de la Prueba:	Escala Atribucional de Motivación de Logro (EAML – M) de
Autora:	Manassero y Vázquez
Procedencia:	San Diego
Administración:	Individual o colectiva
Tiempo de aplicación:	Entre 10 minutos a 15 minutos
Ámbito de aplicación:	Adolescentes y adultos
Significación:	Consta de 22 ítems a manera de preguntas que serán respondidos en base a una escala Likert de 1 a 6 puntos donde las puntuaciones más altas reflejan mayor motivación hacia el éxito académico, y las puntuaciones más bajas una motivación menos favorable hacia el éxito académico. La forma de aplicación es escrita y puede ser individual o colectiva.. La escala Atribucional de Motivación de Logro consta de 5 dimensiones: motivación de interés (interés personal), motivación de tarea/capacidad (dificultad de la tarea, capacidad percibida), motivación de esfuerzo (en relación a los resultados a obtener), motivación de exámenes (satisfacción frente a calificación), y motivación de interacción (percepción de pares, profesor y contexto) (Morales-Bueno y Gomez-Nocetti, 2009)

4. SOPORTE TEÓRICO

DESCRIBIR EN FUNCION AL MODELO TEÓRICO

Escala/AREA	Sub escala (dimensiones)	Definición
Escala de Motivación de Logro	Interés/Esfuerzo	Motivación de Interés y esfuerzo: "Refleja la percepción del estudiante sobre la importancia de las notas, su satisfacción en el estudio, su afán por sacar buenas calificaciones y sus ganas de aprender, su propio esfuerzo en los estudios" (Manassero y Vásquez, 1998).
	Tarea/Capacidad	Motivación de Tarea/Capacidad: "Refleja las expectativas del estudiante de obtener un cierto resultado en el futuro, en función de la dificultad de la tarea y su propia capacidad" (Manassero y Vásquez, 1998). con diferentes dimensiones que permitan evaluar en qué áreas la persona se considera eficaz para crear y gestionar su propia empresa, y en cuáles debería centrar su formación para desarrollar sus creencias de autoeficacia.
	Esfuerzo	Los emprendedores deben utilizar sus redes

Variable: Motivación de Logro

Dimensiones: Interés, Capacidad, Esfuerzo, Examen, Profesor

Objetivos

- Evalúa el interés, importancia de aprender y la cantidad de satisfacciones que proporciona estudiar.
- Evalúa la capacidad confianza y el de afrontar dificultades dentro del ámbito académico.
- Evalúa el esfuerzo de la persistencia, exigencia y conducta que se tiene dentro del ámbito académico.
- Evalúa el examen con el grado de satisfacción, relación y justicia en relación a tus merecimientos
- Evalúa al profesor de acuerdo a la capacidad pedagógica y aburrimiento que este causa en las enseñanzas – aprendizajes

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Interés	Valora la importancia que das a las buenas notas de [Asignatura]	4	4	4	
	Valora el afán que tú tienes de sacar buenas notas	4	4	4	
	Valora el interés que te tomas por estudiar [Asignatura]	4	4	4	
	Valora la cantidad de satisfacciones que te proporciona estudiar [Asignatura]	4	4	4	
	Valora el afán que tú tienes de sacar buenas notas	4	4	4	
	Valora tus ganas de aprender [Asignatura]	4	4	4	
	Valora el grado de subjetividad en las calificaciones de evaluación del profesor de [Asignatura]	3	3	3	
Capacidad	Valora la confianza que tienes en sacar buena nota en [Asignatura]	4	4	4	

	Valora la facilidad/dificultad de las tareas escolares que realizas en [Asignatura]	4	4	4	
	Valora la probabilidad de aprobar la [Asignatura] que crees que tienes este curso	4	4	4	
	Valora tu propia capacidad para estudiar [Asignatura]	4	4	4	
	Valora la frecuencia de terminar con éxito una tarea de [Asignatura] que has empezado:	4	4	4	
Esfuerzo	Valora el esfuerzo que tú haces actualmente para sacar buenas notas en [Asignatura]	4	4	4	
	Valora tu persistencia después que no has conseguido hacer una tarea de [Asignatura] o esta te ha salido mal	4	4	4	
	Valora las exigencias que te impones a tí mismo respecto al estudio de [Asignatura]	4	4	4	
	Valora tu conducta cuando haces un problema difícil de [Asignatura]	4	4	4	
Examen	Valora el grado de satisfacción que tienes en relación con la nota de [Asignatura] de la evaluación pasada	4	4	4	
	Valora la relación existente entre la nota que obtuviste y la nota que esperabas obtener en [Asignatura]	4	4	4	
	Valora la justicia de la nota de [Asignatura] en relación a tus merecimientos	4	4	4	
	Valora el grado en que los exámenes influyen en aumentar o disminuir la nota que merecerías en [Asignatura]	4	4	4	
	Valora la influencia de la suerte en tu nota de [Asignatura]	3	3	3	
Profesor	Valora la capacidad pedagógica de tu profesor de [Asignatura]:	4	4	4	
	Valora tu aburrimiento en las clases de [Asignatura]:	4	3	3	


Firma del evaluador

MSc. Mirtha Bermeo Toledo
DOCENTE
U.E. Dr. Carlos Luis Plaza Dañín

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Actitud Emprendedora". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa Evaluación y Aprendizaje de Docencia Universitaria como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	Mirtha Cecilia Bermeo Toledo		
Grado profesional:	Maestría (x)	Doctor ()	
Área de Formación académica:	Clinica ()	Educativa (x)	Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	Mineduc MAGAD Vicepresidencia		
Institución donde labora:	Ministerio de Educación		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (x)	
Experiencia en Investigación	Maestría en Gestión Educativa.		
Psicométrica :	Maestría en Dirección de Empresas con Énfasis en Gerencia Estrategias.		

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- Validar el contenido de instrumento, por juicio de expertos.

3. DATOS DE LA ESCALA ACTITUD EMPRENDEDORA (instrumentos)

Nombre de la Prueba:	Actitud Emprendedora Entrepreneurial Self-Efficacy (ESE)
Autora:	Alex De Noble, Don Jung y Sanford Ehrlich (1999)
Procedencia:	San Diego
Administración:	Individual o colectiva
Tiempo de aplicación:	Entre 10 minutos a 15 minutos
Ámbito de aplicación:	Adolescentes y adultos
Significación:	La versión definitiva de la escala Entrepreneurial Self-Efficacy (ESE) de De Noble et al. (1999) está compuesta por 23 ítems. Los sujetos responden en formato tipo Likert de 5 puntos desde "completamente incapaz" (1) a "completamente capaz" (5). Los valores asignados a los ítems son sumados (o promediados) para obtener una única puntuación global en autoeficacia emprendedora. También se puede calcular la puntuación específica del sujeto para cada una de las seis subescalas: Desarrollar nuevos productos, Gestionar los RR.HH, Iniciar relaciones con inversores, Construir un entorno innovador, Trabajar bajo estrés.

4. SOPORTE TEÓRICO

DESCRIBIR EN FUNCION AL MODELO TEÓRICO

Escala/AREA	Sub escala (dimensiones)	Definición
Escala de Actitud Emprendedora	Desarrollar nuevos productos	Se refiere a un conjunto de habilidades relacionadas con el reconocimiento de oportunidades que le permitan desarrollar sus productos o servicios, y adaptarse a los cambios del mercado. (Chell, 2000; Chen et al., 1998; KruegerJR, Reilly y Carsrud, 2000).
	Gestionar los RR.HH	Es la habilidad para atraer y retener individuos que son claves en la creación de una nueva empresa. Evalúa en qué áreas la persona se considera eficaz para crear y gestionar su propia empresa, y en cuáles debería centrar su formación para desarrollar sus creencias de autoeficacia.
	Iniciar relaciones con inversores	Los emprendedores deben utilizar sus redes sociales y establecer contactos que les permitan captar los recursos necesarios para crear su propia empresa (Ehrlich, De Noble, Moore y Weaver, 1994). Cuando el proceso de crear una nueva empresa comienza, el emprendedor debe

		creerse eficaz para realizar esta serie de actividades que pueden consumir la mayoría de su tiempo.
	Construir un entorno innovador	Es capacidad del individuo para estimular la creatividad, iniciativa y responsabilidad de las personas que trabajan con él. Por lo tanto, el emprendedor debe creer en su capacidad para construir un entorno a partir de cero que favorezca la innovación.
	Trabajar bajo estrés	Se refiere a la creencia sobre la capacidad de trabajar bajo incertidumbre, tolerancia a la frustración y adaptación a los cambios.

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO: ACTITUD EMPRENDEDORA

Dimensiones: Desarrollar nuevos productos, Gestionar los RR.HH, Iniciar relaciones con inversores, Construir un entorno innovador, trabajar bajo estrés

Objetivos

- Evaluar la disposición de reconocer oportunidades de desarrollo de servicios y productos y adaptarse a los cambios del mercado
- Evaluar la capacidad que percibe de gestionar y dirigir grupos humanos dentro de una organización.
- Evaluar la capacidad percibida de entablar redes sociales y establecer contactos que les permitan captar los recursos necesarios para crear su propia empresa
- Evalúa la capacidad percibida de trabajar bajo presión.
- Evaluar la capacidad percibido del individuo para estimular la creatividad, iniciativa y responsabilidad de las personas que trabajan con él

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Desarrollar Nuevos productos	Descubrir nuevas formas para mejorar los productos existentes	4	4	4	
	Identificar nuevas áreas de crecimiento potencial.	3	4	4	
	Diseñar productos que resuelvan problemas corrientes	2	2	2	
	Crear productos que satisfagan las necesidades no cubiertas de los clientes.	3	3	3	
	Usar antiguos conceptos comerciales de una nueva manera	4	4	4	
Gestionar los RR.HH	Reconocer nuevas oportunidades en el mercado para nuevos productos y servicios.	4	4	4	
	Reclutar y entrenar a los empleados clave.	4	4	4	
	Establecer la visión y valores de la organización.	3	4	4	
	Desarrollar una adecuada planificación de personal para cubrir los puestos clave de la empresa.	4	4	4	
	Formular unas acciones rápidas para perseguir las oportunidades.	3	3	3	

Iniciar relaciones con inversores	Desarrollar relaciones con personas clave para obtener capital.	4	4	4	
	Identificar y construir equipos de gestión	4	4	4	
	Formar asociaciones o alianzas con otros	4	4	4	
	Identificar recursos potenciales de financiación.	4	4	4	
	Desarrollar y mantener relaciones favorables con potenciales inversores.	4	4	4	
	Determinar si el negocio va bien	4	4	4	
Construir un entorno innovador	Crear un entorno de trabajo que permita a las personas ser más su propio jefe	4	4	4	
	Alentar a las personas para que tomen iniciativas y responsabilidades sobre sus ideas y decisiones, independientemente de sus resultados	4	4	4	
	Desarrollar un entorno laboral que promueva que las personas intenten hacer cosas nuevas	4	4	4	
	Tolerar los cambios inesperados en las condiciones del negocio	4	4	4	
	Inspira a otros a aceptar la visión y valores de la compañía	4	4	4	
		4	4	4	
Trabajar bajo estrés	Trabajar eficazmente bajo un continuo estrés, presión y conflicto.	4	4	4	
	Persistir frente a la adversidad	4	4	4	



Firma del evaluador

MSc. Mirtha Bermeo Toledo
DOCENTE
 U.E. Dr. Carlos Luis Plaza Durrán

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Motivación de Logros". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área **investigativa** Evaluación y Aprendizaje de Docencia Universitaria como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	INDIRA NUBE ZAMORA BARROS		
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()	
Área de Formación académica:	Clinica ()	Educativa (X)	Organizacional()
Áreas de experiencia profesional:	DOCENCIA		
Institución donde labora:	UNIDAD EDUCATIVA QUEVEDO		
Tiempo de experiencia profesional en el área :	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica :	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado. MAGISTER EN EDUCACION MENCIÓN EN ENSEÑANZA DE LA GEOGRAFIA E HISTORIA		

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- Validar el contenido de instrumento, por juicio de expertos.

3. DATOS DE LA ESCALA MOTIVACIÓN DE LOGROS (instrumentos)

Nombre de la Prueba:	Escala Atribucional de Motivación de Logro (EAML - M), de
Autora:	Manassero y Vázquez
Procedencia:	San Diego
Administración:	Individual o colectiva
Tiempo de aplicación:	Entre 10 minutos a 15 minutos
Ámbito de aplicación:	Adolescentes y adultos
Significación:	Consta de 22 ítems a manera de preguntas que serán respondidos en base a una escala Likert de 1 a 6 puntos donde las puntuaciones más altas reflejan mayor motivación hacia el éxito académico, y las puntuaciones más bajas una motivación menos favorable hacia el éxito académico. La forma de aplicación es escrita y puede ser individual o colectiva.. La escala Atribucional de Motivación de Logro consta de 5 dimensiones: motivación de interés (interés personal), motivación de tarea/capacidad (dificultad de la tarea, capacidad percibida), motivación de esfuerzo (en relación a los resultados a obtener), motivación de exámenes (satisfacción frente a calificación), y motivación de interacción (percepción de pares, profesor y contexto) (Morales-Bueno y Gomez-Nocetti, 2009)

4. SOPORTE TEÓRICO

DESCRIBIR EN FUNCION AL MODELO TEÓRICO

Escala/AREA	Sub escala (dimensiones)	Definición
Escala de Motivación de Logro	Interés/Esfuerzo	Motivación de Interés y esfuerzo: "Refleja la percepción del estudiante sobre la importancia de las notas, su satisfacción en el estudio, su afán por sacar buenas calificaciones y sus ganas de aprender, su propio esfuerzo en los estudios" (Manassero y Vázquez, 1998).
	Tarea/Capacidad	Motivación de Tarea/Capacidad: "Refleja las expectativas del estudiante de obtener un cierto resultado en el futuro, en función de la dificultad de la tarea y su propia capacidad" (Manassero y Vázquez, 1998). con diferentes dimensiones que permitan evaluar en qué áreas la persona se considera eficaz para crear y gestionar su propia empresa, y en cuáles debería centrar su formación para desarrollar sus creencias de autoeficacia.
	Esfuerzo	Los emprendedores deben utilizar sus redes

		creerse eficaz para realizar esta serie de actividades que pueden consumir la mayoría de su tiempo.
	Construir un entorno innovador	Es capacidad del individuo para estimular la creatividad, iniciativa y responsabilidad de las personas que trabajan con él. Por lo tanto, el emprendedor debe creer en su capacidad para construir un entorno a partir de cero que favorezca la innovación.
	Trabajar bajo estrés	Se refiere a la creencia sobre la capacidad de trabajar bajo incertidumbre, tolerancia a la frustración y adaptación a los cambios.

Variable: Motivación de Logro

Dimensiones : Interés, Capacidad, Esfuerzo, Examen, Profesor

Objetivos

- Evalúa el interés, importancia de aprender y la cantidad de satisfacciones que proporciona estudiar.
- Evalúa la capacidad confianza y el de afrontar dificultades dentro del ámbito académico.
- Evalúa el esfuerzo de la persistencia, exigencia y conducta que se tiene dentro del ámbito académico.
- Evalúa el examen con el grado de satisfacción, relación y justicia en relación a tus merecimientos
- Evalúa al profesor de acuerdo a la capacidad pedagógica y aburrimento que este causa en las enseñanzas – aprendizajes

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Interés	1 Valora la importancia que das a las buenas notas de [Asignatura]	4	4	4	
	15 Valora el afán que tú tienes de sacar buenas notas	4	4	4	
	12 Valora el interés que te tomas por estudiar [Asignatura]	4	4	4	
	13 Valora la cantidad de satisfacciones que te proporciona estudiar [Asignatura]	3	3	3	
	Valora el afán que tú tienes de sacar buenas notas	4	4	4	
	20 Valora tus ganas de aprender [Asignatura]	4	4	4	
Capacidad	1 Valora la confianza que tienes en sacar buena nota en [Asignatura]	4	4	4	
	4 Valora el grado de subjetividad en las calificaciones de evaluación del profesor de [Asignatura]	4	4	3	

	8 Valora la facilidad/dificultad de las tareas escolares que realizas en [Asignatura]	4	4	4	
	9 Valora la probabilidad de aprobar la [Asignatura] que crees que tienes este curso	4	4	4	
	10 Valora tu propia capacidad para estudiar [Asignatura]	4	4	4	
	21 Valora la frecuencia de terminar con éxito una tarea de [Asignatura] que has empezado:	4	4	4	
Esfuerzo	6 Valora el esfuerzo que tú haces actualmente para sacar buenas notas en [Asignatura]	4	4	4	
	17 Valora tu persistencia después que no has conseguido hacer una tarea de [Asignatura] o esta te ha salido mal	4	4	4	
	18 Valora las exigencias que te impones a ti mismo respecto al estudio de [Asignatura]	4	4	4	
	19 Valora tu conducta cuando haces un problema difícil de [Asignatura]	3	3	3	
Examen	1 Valora el grado de satisfacción que tienes en relación con la nota de [Asignatura] de la evaluación pasada	4	4	4	
	3 Valora la relación existente entre la nota que obtuviste y la nota que esperabas obtener en [Asignatura]	4	4	4	
	5 Valora la justicia de la nota de [Asignatura] en relación a tus merecimientos	4	4	4	
	14 Valora el grado en que los exámenes influyen en aumentar o disminuir la nota que merecerías en [Asignatura]	4	4	4	
	2 Valora la influencia de la suerte en tu nota de [Asignatura]	3	4	4	
Profesor	16 Valora la capacidad pedagógica de tu profesor de [Asignatura]:	4	4	4	
	22 Valora tu aburrimento en las clases de [Asignatura]:	3	4	3	



15c. Nube Zamora Barros
DOCENTE
U.E.Q

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Actitud Emprendedora". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa Evaluación y Aprendizaje de Docencia Universitaria como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	INDIRA NUBE ZAMORA BARROS		
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()	
Área de Formación académica:	Clinica ()	Educativa (X)	Organizacional()
Áreas de experiencia profesional:	DOCENCIA		
Institución donde labora:	UNIDAD EDUCATIVA QUEVEDO		
Tiempo de experiencia profesional en el área :	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica :	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.		
	MAGISTER EN EDUCACION MENCIÓN EN ENSEÑANZA DE LA GEOGRAFIA E HISTORIA		

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- Validar el contenido de instrumento, por juicio de expertos.

3. DATOS DE LA ESCALA ACTITUD EMPRENDEDORA (instrumentos)

Nombre de la Prueba:	Actitud Emprendedora Entrepreneurial Self-Efficacy (ESE)
Autora:	Alex De Noble, Don Jung y Sanford Ehrlich (1999)
Procedencia:	San Diego
Administración:	Individual o colectiva
Tiempo de aplicación:	Entre 10 minutos a 15 minutos
Ámbito de aplicación:	Adolescentes y adultos
Significación:	La versión definitiva de la escala Entrepreneurial Self-Efficacy (ESE) de De Noble et al. (1999) está compuesta por 23 ítems. Los sujetos responden en formato tipo Likert de 5 puntos desde "completamente incapaz" (1) a "completamente capaz" (5). Los valores asignados a los ítems son sumados (o promediados) para obtener una única puntuación global en autoeficacia emprendedora. También se puede calcular la puntuación específica del sujeto para cada una de las seis subescalas: Desarrollar nuevos productos, Gestionar los RR.HH, Iniciar relaciones con inversores, Construir un entorno innovador, Trabajar bajo estrés.

4. SOPORTE TEÓRICO

DESCRIBIR EN FUNCION AL MODELO TEÓRICO

Escala/AREA	Sub escala (dimensiones)	Definición
Escala de Actitud Emprendedora	Desarrollar nuevos productos	Se refiere a un conjunto de habilidades relacionadas con el reconocimiento de oportunidades que le permitan desarrollar sus productos o servicios, y adaptarse a los cambios del mercado. (Chell, 2000; Chen et al., 1998; KruegerJR, Reilly y Carsrud, 2000).
	Gestionar los RR.HH	Es la habilidad para atraer y retener individuos que son claves en la creación de una nueva empresa. Evalúa en qué áreas la persona se considera eficaz para crear y gestionar su propia empresa, y en cuáles debería centrar su formación para desarrollar sus creencias de autoeficacia.
	Iniciar relaciones con inversores	Los emprendedores deben utilizar sus redes sociales y establecer contactos que les permitan captar los recursos necesarios para crear su propia empresa (Ehrlich, De Noble, Moore y Weaver, 1994). Cuando el proceso de crear una nueva empresa comienza, el emprendedor debe

		creerse eficaz para realizar esta serie de actividades que pueden consumir la mayoría de su tiempo.
	Construir un entorno innovador	Es capacidad del individuo para estimular la creatividad, iniciativa y responsabilidad de las personas que trabajan con él. Por lo tanto, el emprendedor debe creer en su capacidad para construir un entorno a partir de cero que favorezca la innovación.
	Trabajar bajo estrés	Se refiere a la creencia sobre la capacidad de trabajar bajo incertidumbre, tolerancia a la frustración y adaptación a los cambios.

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO: ACTITUD EMPRENDEDORA

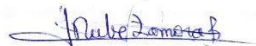
Dimensiones : Desarrollar nuevos productos, Gestionar los RR.HH, Iniciar relaciones con inversores, Construir un entorno Innovador, trabajar bajo estrés

Objetivos

- Evaluar la disposición de reconocer oportunidades de desarrollo de servicios y productos y adaptarse a los cambios del mercado
- Evaluar la capacidad que percibe de gestionar y dirigir grupos humanos dentro de una organización.
- Evaluar la capacidad percibida de entablar redes sociales y establecer contactos que les permitan captar los recursos necesarios para crear su propia empresa
- Evalúa la capacidad percibida de trabajar bajo presión.
- Evaluar la capacidad percibido del individuo para estimular la creatividad, iniciativa y responsabilidad de las personas que trabajan con él

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Desarrollar Nuevos productos	Descubrir nuevas formas para mejorar los productos existentes	4	4	4	
	Identificar nuevas áreas de crecimiento potencial.	4	4	4	
	Diseñar productos que resuelvan problemas corrientes	4	4	4	
	Crear productos que satisfagan las necesidades no cubiertas de los clientes.	4	4	4	
	Usar antiguos conceptos comerciales de una nueva manera	3	4	4	
Gestionar los RR.HH	Reconocer nuevas oportunidades en el mercado para nuevos productos y servicios.	4	4	4	
	Reclutar y entrenar a los empleados clave.	4	4	4	
	Establecer la visión y valores de la organización.	4	4	4	
	Desarrollar una adecuada planificación de personal para cubrir los puestos clave de la empresa.	4	4	4	
	Formular unas acciones rápidas para perseguir las oportunidades.	4	4	4	
	Desarrollar relaciones con personas clave para obtener capital.	4	4	4	

Iniciar relaciones con inversores	Identificar y construir equipos de gestión	4	4	4	
	Formar asociaciones o alianzas con otros	4	4	4	
	Identificar recursos potenciales de financiación.	4	4	4	
	Desarrollar y mantener relaciones favorables con potenciales inversores.	4	4	4	
	Determinar si el negocio va bien	4	4	4	
Construir un entorno innovador	Crear un entorno de trabajo que permita a las personas ser más su propio jefe	4	4	4	
	Alentar a las personas para que tomen iniciativas y responsabilidades sobre sus ideas y decisiones, independientemente de sus resultados	4	4	4	
	Desarrollar un entorno laboral que promueva que las personas intenten hacer cosas nuevas	4	4	4	
	Tolerar los cambios inesperados en las condiciones del negocio	4	4	4	
	Inspirar a otros a aceptar la visión y valores de la compañía	4	4	4	
Trabajar bajo estrés	Trabajar eficazmente bajo un continuo estrés, presión y conflicto.	4	4	4	
	Persistir frente a la adversidad	4	4	4	



Firma del evaluador

MSc. Nube Zamora Barros
DOCENTE
U.E.Q

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Motivación de Logros". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa Evaluación y Aprendizaje de Docencia Universitaria como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	Cesar Ramiro Bermeo Toledo		
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()	
Área de Formación académica:	Clinica ()	Educativa (X)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	DOCENTE UNIVERSIDAD TECNICA ESTATAL DE QUEVEDO.		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica:	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.		

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- Validar el contenido de instrumento, por juicio de expertos.

3. DATOS DE LA ESCALA MOTIVACIÓN DE LOGROS (instrumentos)

Nombre de la Prueba:	Escala Atribucional de Motivación de Logro (EAML – M). de
Autora:	Manassero y Vázquez
Procedencia:	San Diego
Administración:	Individual o colectiva
Tiempo de aplicación:	Entre 10 minutos a 15 minutos
Ámbito de aplicación:	Adolescentes y adultos
Significación:	Consta de 22 ítems a manera de preguntas que serán respondidos en base a una escala Likert de 1 a 6 puntos donde las puntuaciones más altas reflejan mayor motivación hacia el éxito académico, y las puntuaciones más bajas una motivación menos favorable hacia el éxito académico. La forma de aplicación es escrita y puede ser individual o colectiva.. La escala Atribucional de Motivación de Logro consta de 5 dimensiones: motivación de interés (interés personal), motivación de tarea/capacidad (dificultad de la tarea, capacidad percibida), motivación de esfuerzo (en relación a los resultados a obtener), motivación de exámenes (satisfacción frente a calificación), y motivación de interacción (percepción de pares, profesor y contexto) (Morales-Bueno y Gomez-Nocetti, 2009)

4. SOPORTE TEÓRICO
DESCRIBIR EN FUNCION AL MODELO TEÓRICO

Escala/AREA	Sub escala (dimensiones)	Definición
Escala de Motivación de Logro	Interés/Esfuerzo	Motivación de Interés y esfuerzo: "Refleja la percepción del estudiante sobre la importancia de las notas, su satisfacción en el estudio, su afán por sacar buenas calificaciones y sus ganas de aprender, su propio esfuerzo en los estudios" (Manassero y Vázquez, 1998).
	Tarea/Capacidad	Motivación de Tarea/Capacidad: "Refleja las expectativas del estudiante de obtener un cierto resultado en el futuro, en función de la dificultad de la tarea y su propia capacidad" (Manassero y Vázquez, 1998). con diferentes dimensiones que permitan evaluar en qué áreas la persona se considera eficaz para crear y gestionar su propia empresa, y en cuáles debería centrar su formación para desarrollar sus creencias de autoeficacia.
	Esfuerzo	Los emprendedores deben utilizar sus redes

		creerse eficaz para realizar esta serie de actividades que pueden consumir la mayoría de su tiempo.
	Construir un entorno innovador	Es capacidad del individuo para estimular la creatividad, iniciativa y responsabilidad de las personas que trabajan con él. Por lo tanto, el emprendedor debe creer en su capacidad para construir un entorno a partir de cero que favorezca la innovación.
	Trabajar bajo estrés	Se refiere a la creencia sobre la capacidad de trabajar bajo incertidumbre, tolerancia a la frustración y adaptación a los cambios.

Variable: Motivación de Logro

Dimensiones : Interés, Capacidad, Esfuerzo, Examen, Profesor

Objetivos

- Evalúa el interés, importancia de aprender y la cantidad de satisfacciones que proporciona estudiar.
- Evalúa la capacidad confianza y el de afrontar dificultades dentro del ámbito académico.
- Evalúa el esfuerzo de la persistencia, exigencia y conducta que se tiene dentro del ámbito académico.
- Evalúa el examen con el grado de satisfacción, relación y justicia en relación a tus merecimientos
- Evalúa al profesor de acuerdo a la capacidad pedagógica y aburrimiento que este causa en las enseñanzas – aprendizajes

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Interés	Valora <i>la importancia</i> que das a las buenas notas de [Asignatura]	3	4	4	
	Valora el <i>afán</i> que tú tienes de sacar buenas notas	4	4	4	
	Valora el <i>interés</i> que te tomas por estudiar [Asignatura]	4	4	4	
	Valora <i>la cantidad de satisfacciones</i> que te proporciona estudiar [Asignatura]	3	4	4	
	Valora el <i>afán</i> que tú tienes de sacar buenas notas	4	4	4	
	Valora <i>tus ganas de aprender</i> [Asignatura]	4	4	4	
	Valora el <i>grado de subjetividad</i> en las calificaciones de evaluación del profesor de [Asignatura]	3	4	4	
Capacidad	Valora <i>la confianza</i> que tienes en sacar buena nota en [Asignatura]	4	4	4	
	Valora <i>la facilidad/dificultad de las tareas escolares</i> que realizas en [Asignatura]	4	4	4	

	Valora <i>la probabilidad de aprobar</i> la [Asignatura] que crees que tienes este curso	3	4	4	
	Valora <i>tu propia capacidad</i> para estudiar [Asignatura]	4	4	4	
	Valora la frecuencia de <i>terminar con éxito</i> una tarea de [Asignatura] que has empezado:	3	4	4	
Esfuerzo	Valora el <i>esfuerzo</i> que tú haces actualmente para sacar buenas notas en [Asignatura]	4	4	4	
	Valora <i>tu persistencia</i> después que no has conseguido hacer una tarea de [Asignatura] o esta te ha salido mal	3	4	4	
	Valora <i>las exigencias que te impones</i> a ti mismo respecto al estudio de [Asignatura]	4	4	4	
	Valora <i>tu conducta cuando haces un problema difícil</i> de [Asignatura]	3	4	4	
Examen	Valora el <i>grado de satisfacción</i> que tienes en relación con la nota de [Asignatura] de la evaluación pasada	4	4	4	
	Valora <i>la relación</i> existente entre la nota que obtuviste y la nota que esperabas obtener en [Asignatura]	4	4	4	
	Valora <i>la justicia</i> de la nota de [Asignatura] en relación a tus merecimientos	3	4	4	
	Valora el grado en que <i>los exámenes</i> influyen en aumentar o disminuir la nota que merecerías en [Asignatura]	4	4	4	
	Valora la influencia de <i>la suerte</i> en tu nota de [Asignatura]	4	3	2	
	Profesor	Valora <i>la capacidad pedagógica</i> de tu profesor de [Asignatura]:	4	4	4
Valora <i>tu aburrimiento</i> en las clases de [Asignatura]:		3	4	4	

Firma del Evaluador



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Actitud Emprendedora". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa Evaluación y Aprendizaje de Docencia Universitaria como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	CESAR RAMIRO BERMEO TOLEDO		
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()	
Área de Formación académica:	Clinica ()	Educativa (X)	Organizacional()
Áreas de experiencia profesional:	DOCENTE EN LA FACULTAD DE CIENCIAS AGRARIAS COORDINADOR DE CARRERA		
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD TECNICAS ESTATAL DE QUEVEDO		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica:	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.		

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- Validar el contenido de instrumento, por juicio de expertos.

3. DATOS DE LA ESCALA ACTITUD EMPRENDEDORA (Instrumentos)

Nombre de la Prueba:	Actitud Emprendedora Entrepreneurial Self-Efficacy (ESE)
Autora:	Alex De Noble, Don Jung y Sanford Ehrlich (1999)
Procedencia:	San Diego
Administración:	Individual o colectiva
Tiempo de aplicación:	Entre 10 minutos a 15 minutos
Ámbito de aplicación:	Adolescentes y adultos
Significación:	La versión definitiva de la escala Entrepreneurial Self-Efficacy (ESE) de De Noble et al. (1999) está compuesta por 23 ítems. Los sujetos responden en formato tipo Likert de 5 puntos desde "completamente incapaz" (1) a "completamente capaz" (5). Los valores asignados a los ítems son sumados (o promediados) para obtener una única puntuación global en autoeficacia emprendedora. También se puede calcular la puntuación específica del sujeto para cada una de las seis subescalas: Desarrollar nuevos productos, Gestionar los RR.HH, Iniciar relaciones con inversores, Construir un entorno innovador, Trabajar bajo estrés.

4. SOPORTE TEÓRICO

DESCRIBIR EN FUNCION AL MODELO TEÓRICO

Escala/AREA	Sub escala (dimensiones)	Definición
Escala de Actitud Emprendedora	Desarrollar nuevos productos	Se refiere a un conjunto de habilidades relacionadas con el reconocimiento de oportunidades que le permitan desarrollar sus productos o servicios, y adaptarse a los cambios del mercado. (Chell, 2000; Chen et al., 1998; KruegerJR, Reilly y Carsrud, 2000).
	Gestionar los RR.HH	Es la habilidad para atraer y retener individuos que son claves en la creación de una nueva empresa. Evalúa en qué áreas la persona se considera eficaz para crear y gestionar su propia empresa, y en cuáles debería centrar su formación para desarrollar sus creencias de autoeficacia.
	Iniciar relaciones con inversores	Los emprendedores deben utilizar sus redes sociales y establecer contactos que les permitan captar los recursos necesarios para crear su propia empresa (Ehrlich, De Noble, Moore y Weaver, 1994). Cuando el proceso de crear una nueva empresa comienza, el emprendedor debe

		creerse eficaz para realizar esta serie de actividades que pueden consumir la mayoría de su tiempo.
	Construir un entorno innovador	Es capacidad del individuo para estimular la creatividad, iniciativa y responsabilidad de las personas que trabajan con él. Por lo tanto, el emprendedor debe creer en su capacidad para construir un entorno a partir de cero que favorezca la innovación.
	Trabajar bajo estrés	Se refiere a la creencia sobre la capacidad de trabajar bajo incertidumbre, tolerancia a la frustración y adaptación a los cambios.

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO: ACTITUD EMPRENDEDORA

Dimensiones : Desarrollar nuevos productos, Gestionar los RR.HH, Iniciar relaciones con inversores, Construir un entorno Innovador, trabajar bajo estrés

Objetivos

- Evaluar la disposición de reconocer oportunidades de desarrollo de servicios y productos y adaptarse a los cambios del mercado
- Evaluar la capacidad que percibe de gestionar y dirigir grupos humanos dentro de una organización.
- Evaluar la capacidad percibida de entablar redes sociales y establecer contactos que les permitan captar los recursos necesarios para crear su propia empresa
- Evalúa la capacidad percibida de trabajar bajo presión.
- Evaluar la capacidad percibido del individuo para estimular la creatividad, iniciativa y responsabilidad de las personas que trabajan con él


INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Desarrollar Nuevos productos	Descubrir nuevas formas para mejorar los productos existentes	4	4	4	
	Identificar nuevas áreas de crecimiento potencial.	4	3	4	
	Diseñar productos que resuelvan problemas corrientes	4	4	4	
	Crear productos que satisfagan las necesidades no cubiertas de los clientes.	3	3	3	
	Usar antiguos conceptos comerciales de una nueva manera	4	3	3	
Gestionar los RR.HH	Reconocer nuevas oportunidades en el mercado para nuevos productos y servicios.	2	1	2	
	Reclutar y entrenar a los empleados clave.	4	4	4	
	Establecer la visión y valores de la organización.	4	4	4	
	Desarrollar una adecuada planificación de personal para cubrir los puestos clave de la empresa.	4	4	4	
	Formular unas acciones rápidas para perseguir las oportunidades.	3	3	4	
	Desarrollar relaciones con personas clave para obtener capital.	2	4	4	

3. DATOS DE LA ESCALA ACTITUD EMPRENDEDORA (Instrumentos)

Nombre de la Prueba:	Actitud Emprendedora Entrepreneurial Self-Efficacy (ESE)
Autora:	Alex De Noble, Don Jung y Sanford Ehrlich (1999)
Procedencia:	San Diego
Administración:	Individual o colectiva
Tiempo de aplicación:	Entre 10 minutos a 15 minutos
Ámbito de aplicación:	Adolescentes y adultos
Significación:	La versión definitiva de la escala Entrepreneurial Self-Efficacy (ESE) de De Noble et al. (1999) está compuesta por 23 ítems. Los sujetos responden en formato tipo Likert de 5 puntos desde "completamente incapaz" (1) a "completamente capaz" (5). Los valores asignados a los ítems son sumados (o promediados) para obtener una única puntuación global en autoeficacia emprendedora. También se puede calcular la puntuación específica del sujeto para cada una de las seis subescalas: Desarrollar nuevos productos, Gestionar los RR.HH, Iniciar relaciones con inversores, Construir un entorno innovador, Trabajar bajo estrés.

4. SOPORTE TEÓRICO
DESCRIBIR EN FUNCION AL MODELO TEÓRICO

Escala/AREA	Sub escala (dimensiones)	Definición
Escala de Actitud Emprendedora	Desarrollar nuevos productos	Se refiere a un conjunto de habilidades relacionadas con el reconocimiento de oportunidades que le permitan desarrollar sus productos o servicios, y adaptarse a los cambios del mercado. (Chell, 2000; Chen et al., 1998; Kueger JR, Reilly y Carsrud, 2000).
	Gestionar los RR.HH	Es la habilidad para atraer y retener individuos que son claves en la creación de una nueva empresa. Evalúa en qué áreas la persona se considera eficaz para crear y gestionar su propia empresa, y en cuáles debería centrar su formación para desarrollar sus creencias de autoeficacia.
		Los emprendedores deben utilizar sus redes sociales y establecer contactos que les permitan captar los recursos necesarios para crear su propia empresa (Ehrlich, De Noble, Moore y Weaver, 1994). Cuando el proceso de crear una nueva empresa comienza, el emprendedor debe creerse eficaz para realizar esta serie de actividades que pueden consumir la mayoría de su tiempo.


Mr. Gabriel Castillo Hidalgo
 PSICÓLOGO
 C P F 9264

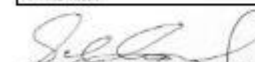
5. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Actitud De Emprendedores elaborado por Alex De Noble, Don Jung y Sanford Ehrlich. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1 No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1 No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

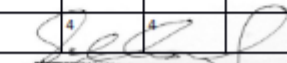

Mr. Gabriel Castillo Hidalgo
 PSICÓLOGO
 C P F 9264

Dimensiones : Desarrollar nuevos productos, Gestionar los RR.HH, Iniciar relaciones con Inversores, Construir un entorno Innovador, trabajar bajo estrés


Objetivos

- Evaluar la disposición de reconocer oportunidades de desarrollo de servicios y productos y adaptarse a los cambios del mercado
- Evaluar la capacidad que percibe de gestionar y dirigir grupos humanos dentro de una organización.
- Evaluar la capacidad percibida de entablar redes sociales y establecer contactos que les permitan captar los recursos necesarios para crear su propia empresa
- Evalúa la capacidad percibida de trabajar bajo presión.
- Evaluar la capacidad percibido del individuo para estimular la creatividad, iniciativa y responsabilidad de las personas que trabajan con él

INDICADORES	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Desarrollar Nuevos productos	Descubrir nuevas formas para mejorar los productos existentes	4	4	4	
	Identificar nuevas áreas de crecimiento potencial.	3	3	3	
	Diseñar productos que resuelvan problemas corrientes	4	4	4	
	Crear productos que satisfagan las necesidades no cubiertas de los clientes.	4	4	4	
	Usar antiguos conceptos comerciales de una nueva manera	4	4	4	
Gestionar los RR.HH	Reconocer nuevas oportunidades en el mercado para nuevos productos y servicios.	4	4	4	
	Reclutar y entrenar a los empleados clave.	4	4	4	
	Establecer la visión y valores de la organización.	4	4	4	
	Desarrollar una adecuada planificación de personal para cubrir los puestos clave de la empresa.	4	4	4	
	Formular unas acciones rápidas para perseguir las oportunidades.	4	4	4	
	Desarrollar relaciones con personas clave para obtener capital.	4	4	4	


Mg. Efrén Gabriel Castillo Hidalgo
 PSICÓLOGO
 C. P. 9264

Iniciar relaciones con inversores	Identificar y construir equipos de gestión	3	4	4	
	Formar asociaciones o alianzas con otros	4	4	4	
	Identificar recursos potenciales de financiación.	4	4	4	
	Desarrollar y mantener relaciones favorables con potenciales inversores.	4	4	4	
	Determinar si el negocio va bien	4	4	4	
Construir un entorno innovador	Crear un entorno de trabajo que permita a las personas ser más su propio jefe	4	4	4	
	Alentar a las personas para que tomen iniciativas y responsabilidades sobre sus ideas y decisiones, independientemente de sus resultados	4	4	4	
	Desarrollar un entorno laboral que promueva que las personas intenten hacer cosas nuevas	4	4	4	
	Tolerar los cambios inesperados en las condiciones del negocio	4	4	4	
	Inspirar a otros a aceptar la visión y valores de la compañía	4	4	4	
Trabajar bajo estrés	Trabajar eficazmente bajo un continuo estrés, presión y conflicto.	4	4	4	
	Persistir frente a la adversidad	4	4	4	


Mg. Efrén Gabriel Castillo Hidalgo
 PSICÓLOGO
 C. P. 9264

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el Instrumento "Actitud Emprendedora". La evaluación del Instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área Investigativa Evaluación y Aprendizaje de Docencia Universitaria como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

6. DATOS GENERALES DEL JUEZ


Nombre del juez:	EFREN GABRIEL CASTILLO HIDALGO		
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor (X) Grado en Trpamite	
Área de Formación académica:	Clinica (X)	Educativa (X)	Social () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Psicología forense, docencia universitaria e investigación		
Institución donde labora:	Ministerio Público, Universidad Cesar Vallejo y Universidad San Martín de Porres		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica:	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.		
	<ul style="list-style-type: none"> Propiedades psicométricas de violencia encubierta en Estudiantes de una universidad de Chiclayo Propiedades psicométricas de inventario de dependencia emocional en mujeres maltratadas de la ciudad de Chiclayo Propiedades psicométricas de Cuestionario de Respuestas de afrontamiento al estrés I en mujeres maltratadas de la ciudad de Chiclayo Propiedades psicométricas de la Escala Faces II en estudiantes universitarios de la ciudad de Trujillo 		

7. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- b. Validar el contenido de Instrumento, por juicio de expertos.


Mp. Efrén Gabriel Castillo Hidalgo
 PSICÓLOGO
 C Ps P 9264


Nombre de la Prueba:	Escala Atribucional de Motivación de Logro (EAML - M) de
Autora:	Manassero y Vázquez
Procedencia:	San Diego
Administración:	Individual o colectiva
Tiempo de aplicación:	Entre 10 minutos a 15 minutos
Ámbito de aplicación:	Adolescentes y adultos
Significación:	Consta de 22 ítems a manera de preguntas que serán respondidos en base a una escala Likert de 1 a 6 puntos donde las puntuaciones más altas reflejan mayor motivación hacia el éxito académico, y las puntuaciones más bajas una motivación menos favorable hacia el éxito académico. La forma de aplicación es escrita y puede ser individual o colectiva. La escala Atribucional de Motivación de Logro consta de 3 dimensiones: motivación de Interés (Interés personal), motivación de tarea/capacidad (dificultad de la tarea, capacidad percibida), motivación de esfuerzo (en relación a los resultados a obtener), motivación de exámenes (satisfacción frente a calificación), y motivación de interacción (percepción de pares, profesor y contexto) (Morales-Bueno y Gomez-Nocetti, 2009)


Mp. Efrén Gabriel Castillo Hidalgo
 PSICÓLOGO
 C Ps P 9264

9. SOPORTE TEÓRICO

DESCRIBIR EN FUNCION AL MODELO TEÓRICO

Escala/AREA	Sub escala (dimensiones)	Definición
Escala de Motivación de Logro	Interés/Esfuerzo	Motivación de Interés y esfuerzo: "Refleja la percepción del estudiante sobre la importancia de las notas, su satisfacción en el estudio, su afán por sacar buenas calificaciones y sus ganas de aprender, su propio esfuerzo en los estudios" (Manassero y Vázquez, 1998).
	Tarea/Capacidad	Motivación de Tarea/Capacidad: "Refleja las expectativas del estudiante de obtener un cierto resultado en el futuro, en función de la dificultad de la tarea y su propia capacidad" (Manassero y Vázquez, 1998). con diferentes dimensiones que permitan evaluar en qué áreas la persona se considera eficaz para crear y gestionar su propia empresa, y en cuáles debería centrar su formación para desarrollar sus creencias de autoeficacia.
	Esfuerzo	Los emprendedores deben utilizar sus redes


Mp. Efrén Gabriel Castillo Hidalgo
 PSICÓLOGO

10. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Motivación de Logro elaborado por (EAML – M), elaborado por De Manassero y Vásquez (1998)

De acuerdo con los siguientes Indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



Mg. Efrén Gabriel Castillo Hidalgo
PSICÓLOGO
C Ps P 9264

Dimensiones : Interés, Capacidad, Esfuerzo, Examen, Profesor

Objetivos

- Evalúa el interés, importancia de aprender y la cantidad de satisfacciones que proporciona estudiar.
- Evalúa la capacidad confianza y el de afrontar dificultades dentro del ámbito académico.
- Evalúa el esfuerzo de la persistencia, exigencia y conducta que se tiene dentro del ámbito académico.
- Evalúa el examen con el grado de satisfacción, relación y justicia en relación a tus merecimientos
- Evalúa al profesor de acuerdo a la capacidad pedagógica y aburrimiento que este causa en las enseñanzas – aprendizajes

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Interés	Valora la importancia que das a las buenas notas de [Asignatura]	4	4	4	
	Valora el afán que tú tienes de sacar buenas notas	3	4	4	
	Valora el interés que te tomas por estudiar [Asignatura]	3	4	4	
	Valora la cantidad de satisfacciones que te proporciona estudiar [Asignatura]	3	4	4	
	Valora tus ganas de aprender [Asignatura]	4	4	4	
	Valora el grado de subjetividad en las calificaciones de evaluación del profesor de [Asignatura]	3	4	4	
Capacidad	Valora la confianza que tienes en sacar buena nota en [Asignatura]	4	4	4	
	Valora la facilidad/dificultad de las tareas escolares que realizas en [Asignatura]	4	4	4	


Mg. Efrén Gabriel Castillo Hidalgo
PSICÓLOGO
C Ps P 9264

	Valora <i>la probabilidad de aprobar</i> la [Asignatura] que crees que tienes este curso	3	4	4	
	Valora <i>tu propia capacidad</i> para estudiar [Asignatura]	4	4	4	
	Valora la frecuencia de <i>terminar con éxito</i> una tarea de [Asignatura] que has empezado:	4	4	4	
Esfuerzo	Valora <i>el esfuerzo</i> que tú haces actualmente para sacar buenas notas en [Asignatura]	4	4	4	
	Valora <i>tu persistencia</i> después que no has conseguido hacer una tarea de [Asignatura] o esta te ha salido mal	4	4	4	
	Valora <i>las exigencias que te impones</i> a ti mismo respecto al estudio de [Asignatura]	4	4	4	
	Valora <i>tu conducta cuando haces un problema difícil</i> de [Asignatura]	4	4	4	
Examen	Valora el <i>grado de satisfacción</i> que tienes en relación con la nota de [Asignatura] de la evaluación pasada	4	4	4	
	Valora <i>la relación</i> existente entre la nota que obtuviste y la nota que esperabas obtener en [Asignatura]	4	4	4	
	Valora <i>la justicia</i> de la nota de [Asignatura] en relación a tus merecimientos	4	4	4	
	Valora el grado en que <i>los exámenes</i> influyen en aumentar o disminuir la nota que merecerías en [Asignatura]	4	4	4	
	Valora la influencia de <i>la suerte</i> en tu nota de [Asignatura]	4	4	4	
Profesor	Valora <i>la capacidad pedagógica</i> de tu profesor de [Asignatura]:	4	4	4	
	Valora <i>tu aburrimiento</i> en las clases de [Asignatura]:	4	4	4	


 Mg. Efrén Gabriel Castillo Hidalgo

ANEXO 6.

SOLICITUD: FACILIDADES PARA APLICAR INSTRUMENTOS CON FINES DE INVESTIGACIÓN

Ing. Cesar Ramiro Bermeo Toledo

Coordinador de la Carrera Profesional de Agronomía de la Universidad

Técnica Estatal de Quevedo

Yo, Ing. Isabel Villavicencio Morales, identificada con número de cedula 0940268360, estudiante de Posgrado en la Maestría en Docencia Universitaria de la UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO- Filial Piura, ante usted con el debido respeto me presento y expongo:

Que el suscrito, maestrante en Docencia Universitaria en la Universidad Cesar Vallejo- Piura, y dado que me encuentro desarrollando la investigación: "Motivación de logros y actitudes de emprendimiento en una Universidad de Quevedo, 2020" para optar el grado de Magister en dicha casa superior de estudios. Por tal motivo pido a usted su valioso apoyo consistente en brindar autorización a la suscrita para realizar la aplicación de los Instrumentos de recolección de datos mediante encuestas online para fines de validación y desarrollo de la investigación, las mismas que son guardando los principios éticos de la investigación. De antemano agradezco su valiosa contribución.

Por lo expuesto:

Pido muy amablemente acceder a mi petición y desde ya agradecida por su respuesta. Que el señor Dios todo poderoso lo bendiga.

Quevedo, 23 de mayo del 2020.



Isabel Villavicencio Morales

C.I. 0940268360

AUTORIZACIÓN PARA LA APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS.



Sábado 23 de mayo del 2020

DE: Ing. Cesar Ramiro Bermeo Toledo, M.Sc.

PARA: Ing. Melida Isabel Villavicencio Morales

ASUNTO: Aprobación de solicitud de permiso de instrumentos

Saludos

Ing. Isabel Villavicencio Morales,

Por medio de la presente me permito informarle que su solicitud tiene el permiso respectivo para realizar dichas encuestas dentro de la institución superior.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Cesar Bermeo Toledo', is written over a faint circular stamp.

Ing. Cesar Bermeo Toledo, M.Sc.
Coordinador de Carrera de IAGROM-AGROM-IAEA-EA
MOVIL: 0987678183

ANEXO 7.

Formato De Consentimiento Informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Usted está siendo invitado(a) a participar en una investigación de titulada: **Motivación de logro y Actitudes emprendedoras en estudiantes de una Universidad de Quevedo, 2020**

El objetivo del estudio es: Determinar si existe relación entre motivación de logro y actitudes emprendedoras en estudiantes de una Universidad de Quevedo, 2020. La presente investigación es conducida por Mérida Isabel Villavicencio Morales. Los resultados del presente estudio serán parte de una tesis para optar el Grado de Maestro en Docencia Universitaria. Espero contar con su ayuda para alcanzar las metas de esta investigación, y su participación consistirá en responder un cuestionario virtual. Esto le tomará aproximadamente entre 5 a 10 minutos de su tiempo para la resolución. La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Igualmente, puede retirarse de la investigación en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante el cuestionario le parece incómoda, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador. De Antemano agradezco su colaboración y permiso y con ello queremos resaltar la importancia de su participación.

Antemano agradezco su colaboración y permiso y con ello queremos resaltar la importancia de su participación.

DESEA PARTICIPAR

- Si acepto participar
- No acepto participar

Anexo 8.

Base de Datos Motivación de logro

Si estoy de acuerdo	Quevedo	20	Femenino	Finanzas y Comercio Exterior	Cuarto	1	3	5	6	1	1	6	1	6	1	6	1	6	1	1	6	1	6
Si estoy de acuerdo	Quevedo	19	Masculino	Agropecuaria	Cuarto	3	4	5	6	1	1	6	1	6	3	6	1	6	1	3	6	1	4
Si estoy de acuerdo	Quevedo	20	Femenino	Ingeniería en Alimentos	Tercer semestre	1	3	3	6	2	3	6	2	6	2	7	2	7	2	2	6	6	4
Si estoy de acuerdo	Quevedo	19	Femenino	Ing. Industrial	4	1	1	1	6	3	2	6	1	6	1	6	1	6	1	1	6	1	6
Si estoy de acuerdo	Quevedo	19	Masculino	Marketing	2	6	6	6	6	6	6	6	1	6	2	6	2	6	2	2	6	2	6
Si estoy de acuerdo	Quevedo	23	Femenino	Ingeniería Agropecuaria	Decimo	2	2	2	6	2	2	6	2	6	2	6	2	6	2	2	6	3	6
Si estoy de acuerdo	Quevedo	32	Femenino	Nutricionista	5	5	5	4	4	6	6	6	6	7	5	6	6	6	5	5	6	6	6
Si estoy de acuerdo	Quevedo	21	Femenino	Física	Segundo	1	5	2	6	1	1	6	1	6	1	5	1	6	1	1	6	1	7
Si estoy de acuerdo	Quevedo	27	Masculino	Tecnólogo en enfermería	Egresado	5	3	2	6	1	1	6	2	6	1	6	1	6	1	1	6	2	6
Si estoy de acuerdo	Quevedo	24	Femenino	Tecnóloga en contabilidad	Sexto	1	1	1	6	1	1	6	1	6	1	6	1	6	1	1	6	1	6
Si estoy de acuerdo	Quevedo	39	Masculino	ENFERMERIA	Graduado	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	1	6	1	6
Si estoy de acuerdo	Quevedo	21	Femenino	Medicina	Quinto	2	2	2	6	6	6	6	1	6	2	2	4	2	2	4	6	4	3
Si estoy de acuerdo	Quevedo	30	Masculino	Tecnólogo médico	6	1	1	1	1	1	1	6	3	7	2	6	6	6	7	3	6	3	6
Si estoy de acuerdo	Quevedo	23	Femenino	Servicios asistenciales de Salas	3	3	6	5	6	4	5	6	5	7	4	7	5	7	6	4	6	4	5
Si estoy de acuerdo	Quevedo	23	Femenino	Rehabilitación física	Sexto	4	4	3	3	3	3	7	3	6	3	4	6	5	6	6	4	4	6
Si estoy de acuerdo	Quevedo	32	Masculino	Docente	Graduado	7	7	6	7	3	2	1	1	6	1	6	1	6	1	1	6	1	6

Si estoy de acuerdo	Quevedo	26	Masculino	Química	8 semestre	7	7	7	6	7	6	6	7	6	6	6	6	7	6	6	7	6	6
Si estoy de acuerdo	Quevedo	38	Masculino	Derecho	8	1	1	1	6	1	1	6	1	6	1	6	1	6	1	1	6	1	6
Si estoy de acuerdo	Quevedo	27	Femenino	Gestión Ambiental	10	2	1	1	6	1	1	6	1	6	1	6	1	6	1	1	6	1	7
Si estoy de acuerdo	Quevedo	19	Masculino	Ingeniería Comercial	tercero	4	3	5	4	5	5	4	5	6	6	4	5	5	5	3	5	5	5
Si estoy de acuerdo	Quevedo	25	Masculino	Agronomía	10mo	6	6	4	6	6	6	6	4	6	5	5	5	4	5	5	6	5	3
Si estoy de acuerdo	Quevedo	21	Masculino	Biología	Sexto	6	6	6	6	6	5	5	5	6	5	5	5	1	5	1	5	2	5
Si estoy de acuerdo	Quevedo	20	Femenino	Administración de empresas	Segundo semestre	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	4	2	4	4	3
Si estoy de acuerdo	Quevedo	22	Masculino	Administración de empresas	1 semestre	6	5	5	6	6	6	6	6	6	6	5	6	4	6	4	6	4	4
Si estoy de acuerdo	Quevedo	19	Femenino	Administración de empresas	Segundo	5	4	4	6	6	5	6	6	6	5	5	6	1	6	2	6	1	4
Si estoy de acuerdo	Quevedo	19	Femenino	Administración de empresas	Tercer	5	4	4	6	6	6	6	6	6	5	5	6	2	6	1	6	2	5
Si estoy de acuerdo	Quevedo	18	Masculino	Administración de empresas	segundo	4	6	4	6	6	6	5	6	6	5	5	5	2	5	1	5	1	5
Si estoy de acuerdo	Quevedo	21	Femenino	Administración de empresa	2	5	5	5	6	6	6	6	6	5	5	5	5	2	5	3	5	5	5
Si estoy de acuerdo	Quevedo	26	Masculino	Administración de empresas	Tercer semestre	6	5	6	5	3	4	4	6	6	6	6	6	1	6	1	6	3	6
Si estoy de acuerdo	Quevedo	20	Masculino	Computación	7	4	2	3	5	4	4	5	6	5	4	4	3	2	3	3	3	3	3
Si estoy de acuerdo	Quevedo	19	Femenino	Turismo	Segundo	4	3	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	3	3	5	3	3	4
Si estoy de acuerdo	Quevedo	19	Masculino	Ad. de Empresas	3	4	5	6	5	6	5	6	6	6	5	6	6	2	5	1	6	2	2
Si estoy de acuerdo	Quevedo	20	Masculino	Admiración de Empresas	Segundo Semestre	4	3	5	5	5	6	5	5	5	5	5	6	2	6	2	6	3	4
Si estoy de acuerdo	Quevedo	19	Femenino	Comunicación social	1	5	5	6	6	6	6	5	6	6	6	5	6	1	5	1	6	1	5

Si estoy de acuerdo	Quevedo	18	Masculino	Tecnología Superior en Contabilidad	Tercero	5	5	5	6	6	6	6	6	6	6	5	6	1	6	1	6	2	6
Si estoy de acuerdo	Quevedo	19	Masculino	Medicina	1er semestre	3	3	5	5	5	5	4	6	6	6	5	6	1	4	2	6	4	4
Si estoy de acuerdo	Quevedo	19	Femenino	Medicina	Segundo	5	4	2	6	4	4	5	6	6	5	5	5	2	6	1	5	5	3
Si estoy de acuerdo	Quevedo	18	Femenino	Medicina	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
No estoy de acuerdo	Quevedo	19	Masculino	Electrónica	Tercero	4	3	2	5	5	6	4	5	6	4	5	6	2	5	1	6	2	4
Si estoy de acuerdo	Quevedo	21	Masculino	Terapia de lenguaje	1	4	4	4	5	5	6	6	6	6	6	6	6	1	6	1	6	1	6
Si estoy de acuerdo	Quevedo	18	Femenino	Comunicación	Cuarto	5	3	5	6	6	6	5	6	6	5	5	6	5	6	6	6	6	5
Si estoy de acuerdo	Quevedo	21	Masculino	Bachiller	Primer	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	1	6	1	6	1	6
Si estoy de acuerdo	Quevedo	20	Femenino	Administración	2do	4	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	1	5	1	6	1	3
Si estoy de acuerdo	Quevedo	19	Femenino	Administración de Empresas	2	5	3	5	6	6	6	6	6	6	6	2	6	1	6	1	6	2	5
Si estoy de acuerdo	Quevedo	20	Masculino	Agronomía	Sexto	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	1	5	1	6	1	5
Si estoy de acuerdo	Quevedo	19	Masculino	Agronomía rediseño	6	4	4	5	5	5	5	5	5	6	6	6	6	2	5	2	6	1	5
Si estoy de acuerdo	Quevedo	23	Femenino	Agronomía	6	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	6	5	5	5
Si estoy de acuerdo	Quevedo	20	Masculino	Agronomía	6	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	1	5	2	5	5	4
Si estoy de acuerdo	Quevedo	20	Femenino	Agronomía	6	5	4	5	6	6	6	5	6	6	6	5	6	1	6	1	6	2	6
Si estoy de acuerdo	Quevedo	23	Femenino	Agronomía	6	4	5	5	3	3	3	4	6	6	4	3	5	1	3	4	5	6	4
Si estoy de acuerdo	Quevedo	23	Femenino	AGRONOMIA REDISEÑO	6	5	5	5	5	5	6	5	5	5	5	5	5	1	5	1	6	2	4
Si estoy de acuerdo	Quevedo	21	Femenino	Agronomía Rediseño	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	1	6	1	6	2	5

Si estoy de acuerdo	Quevedo	22	Femenino	Agronomía	Sexto	4	4	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	1	6	1	6	3	5
Si estoy de acuerdo	Quevedo	35	Femenino	Agronomía Rediseño	6	5	5	5	6	6	6	6	6	6	6	5	6	5	5	2	6	2	3
Si estoy de acuerdo	Quevedo	20	Femenino	Agronomía	sexto	5	5	5	5	5	5	5	6	6	6	6	6	3	5	1	6	2	4
Si estoy de acuerdo	Quevedo	23	Femenino	Agronomía	6	5	4	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	4
Si estoy de acuerdo	Quevedo	29	Femenino	Ingeniería Agronómica	6	3	3	6	4	6	6	4	5	3	3	5	4	1	4	1	6	2	6
Si estoy de acuerdo	Quevedo	20	Masculino	Agronomía	Sexto	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	2	6	2		2	5
Si estoy de acuerdo	Quevedo	21	Masculino	Ing. agrónoma	6to	4	4	3	6	6	6	6	6	6	6	4	6	1	5	4	6	6	5
Si estoy de acuerdo	Quevedo	21	Masculino	Agronomía (Rediseño)	6	5	5	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	1	6	1	6	1	5
Si estoy de acuerdo	Quevedo	22	Masculino	Agronomía	6	5	5	6	6	6	5	6	6	6	6	5	6	1	5	1	6	2	5
Si estoy de acuerdo	Quevedo	20	Femenino	Agronomía	Sexto	4	4	3	6	6	6	6	6	6	6	5	6	1	6	1	6	1	5
Si estoy de acuerdo	Quevedo	20	Femenino	Agronomía Rediseño	6	5	5	5	6	6	4	6	6	6	6	2	6	2	5	1	6	2	3
Si estoy de acuerdo	Quevedo	20	Femenino	Agronomía (rediseño)	Sexto	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	2	4	2	5	2	4
Si estoy de acuerdo	Quevedo	21	Masculino	Agronomía	6	6	5	6	6	6	6	5	6	6	6	5	6	1	5	1	6	2	6
Si estoy de acuerdo	Quevedo	25	Masculino	AGRONOMIA	sexto	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
Si estoy de acuerdo	Quevedo	24	Femenino	AGRONOMIA/REDISEÑO	6to	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	1	6	1	6
Si estoy de acuerdo	Quevedo	21	Femenino	Agronomía(rediseño)	6 to	5	5	6	6	6	5	5	6	6	6	5	6	1	6	2	6	2	5
Si estoy de acuerdo	Quevedo	19	Masculino	Agronomía rediseño	6	4	4	5	5	5	5	5	5	6	6	6	6	2	5	2	6	1	5
Si estoy de acuerdo	Quevedo	20	Femenino	Agronomía	Sexto	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	1	6	1	6

Si estoy de acuerdo	Quevedo	20	Masculino	agronomía	sexto	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	3	5	1	6	1	5
Si estoy de acuerdo	Quevedo	20	Femenino	Agronomía	sexto	5	5	5	5	6	6	5	5	6	6	5	6	2	5	2	6	2	4
Si estoy de acuerdo	Quevedo	22	Masculino	Agronomía	6to	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4
Si estoy de acuerdo	Quevedo	21	Masculino	Agronomía	Sexto	4	6	6	6	6	6	6	5		6	6	6	1	6	1	6	1	6
Si estoy de acuerdo	Quevedo	22	Femenino	Agronomía rediseño	Sexto	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
Si estoy de acuerdo	Quevedo	20	Femenino	Ingeniería Agronómica	Sexto	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	5	6	1	5	1	6	1	6
Si estoy de acuerdo	Quevedo	20	Femenino	AGRONOMÍA (REDISEÑO)	SEXTO	5	5	6	6	6	6	4	5		5	5	5	1	6	1	6	2	6
Si estoy de acuerdo	Quevedo	25	Masculino	ING. AGRONOMICA	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
Si estoy de acuerdo	Quevedo	21	Masculino	Agronomía Rediseño	Sexto	4	4	5	5	6	4	5	6	6	5	4	5	4	5	5	5	5	5
Si estoy de acuerdo	Quevedo	20	Femenino	AGRONOMÍA	SEXTO	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	5	5	5	6	2	4
Si estoy de acuerdo	Quevedo	20	Masculino	Agronomía	Sexto	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	6	5	5	5	4	6
Si estoy de acuerdo	Quevedo	20	Femenino	Ingeniería agronómica	Sexto	6	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
Si estoy de acuerdo	Quevedo	20	Masculino	Agronomía	6	5	5	5	6	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	1	5	1	6
Si estoy de acuerdo	Quevedo	21	Masculino	Ingeniería Agronómica	6to	5	5	5	6	6	5	5	6	6	6	6	6	6	6	5	5	5	6
Si estoy de acuerdo	Quevedo	20	Masculino	Agronomía	6to	5	4	5	6	6	6	5	6	6	6	6	6	1	6	1	6	1	5
Si estoy de acuerdo	Quevedo	20	Femenino	Agronomía	Sexto	5	5	5	6	6	6	5	6	6	6	6	6	3	5	1	6	1	4
Si estoy de acuerdo	Quevedo	22	Masculino	Agronomía	6to	4	5	4	6	5	4	5	5	6	5	5	6	6	6	1	6	6	1
Si estoy de acuerdo	Quevedo	21	Femenino	Agronomía	Sexto	4	3	4	5	3	3	3	4	5	4	3	4	2	5	2	4	1	3

Si estoy de acuerdo	Quevedo	26	Masculino	Agronomía	6to	4	4	4	5	5	5	5	5	5	6	6	5	6	5	5	4	6	4	4
Si estoy de acuerdo	Quevedo	20	Masculino	Agronomía	Agronomía	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Si estoy de acuerdo	Quevedo	19	Femenino	Agronomía Rediseño	Sexto	5	5	3	6	6	5	5	5	4	4	5	5	2	5	1	5	2	5	
Si estoy de acuerdo	Quevedo	21	Masculino	Agronomía	Sexto	5	5	5	6	6	5	4	6	6	6	5	6	2	5	2	6	2	5	
Si estoy de acuerdo	Quevedo	20	Masculino	Agronomía	6	6	5	5	5	5	6	5	6	5	5	6	5	5	5	6	6	6	6	
Si estoy de acuerdo	Quevedo	21	Femenino	Agronomía	8	5	5	4	6	6	5	5	6	6	6	4	5	2	5	2	6	2	3	
Si estoy de acuerdo	Quevedo	22	Masculino	Agronomía	6to	5	4	4	6	5	5	5	6	6	6	4	6	6	6	1	6	6	5	
Si estoy de acuerdo	Quevedo	20	Femenino	AGRONOMIA	SEXTO	5	5	5	6	6	5	6	5	6	6	5	6	1	6	1	6	1	5	
Si estoy de acuerdo	Quevedo	20	Masculino	agronomía	sexto	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	3	6	2	4	3	4	
Si estoy de acuerdo	Quevedo	25	Masculino	AGRONOMIA	Sexto	5	5	6	6	4	5	3	6	6	6	3	6	1	5	1	6	2	3	
Si estoy de acuerdo	Quevedo	20	Femenino	AGRONOMIA	SEXTO	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	6	1	5
Si estoy de acuerdo	Quevedo	21	Femenino	AGRIBONIA	OCTAVO	5	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	1	6	1	6	1	6	
Si estoy de acuerdo	Quevedo	19	Masculino	Agronomía rediseño	6	4	4	5	5	5	5	5	5	6	6	6	6	2	5	2	6	1	5	
Si estoy de acuerdo	Quevedo	24	Femenino	Agronomía	6A	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	1	6	
Si estoy de acuerdo	Quevedo	20	Masculino	agronomía	9no	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
Si estoy de acuerdo	Quevedo	22	Masculino	Agronomía	9	5	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	2	5	
Si estoy de acuerdo	Quevedo	23	Masculino	Agronomía	Noveno	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
Si estoy de acuerdo	Quevedo	22	Femenino	Agronomía	Noveno	5	5	5	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	5	2	6	2	5	

Si estoy de acuerdo	Quevedo	21	Masculino	AGRONOMIA	NOVENO	6	5	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	1	6	4	6	5	5
Si estoy de acuerdo	Quevedo	22	Masculino	Agronomía	9	6	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	2	6	2	6	1	6
Si estoy de acuerdo	Quevedo	22	Masculino	Ingeniara agronómica	Noveno	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
Si estoy de acuerdo	Quevedo	23	Femenino	Agronomía	noveno	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Si estoy de acuerdo	Quevedo	21	Masculino	Agronomía	Noveno	5	3	3	6	6	6	5	6	6	5	5	6	1	6	1	6	2	4
Si estoy de acuerdo	Quevedo	24	Masculino	Agronomía	Noveno	4	4	4	4	5	5	5	6	6	6	4	4	4	4	1	6	1	6
Si estoy de acuerdo	Quevedo	25	Masculino	Agronomía	Noveno	5	5	6	6	6	6	5	6	6	6	5	6	1	6	1	6	1	6
Si estoy de acuerdo	Quevedo	22	Femenino	Agronomía	Noveno A	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	1	6	1	6	2	5
Si estoy de acuerdo	Quevedo	22	Femenino	AGRONOMIA	NOVENO	6	6	6	6	5	6	5	6	5	5	6	6	1	6	1	6	3	6
Si estoy de acuerdo	Quevedo	22	Masculino	Agronomía	Noveno	5	5	5	6	6	6	5	6	6	6	1	6	1	6	1	6	2	4
Si estoy de acuerdo	Quevedo	23	Femenino	Agronomía	Noveno	5	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	1	5	1	6	2	5
Si estoy de acuerdo	Quevedo	23	Femenino	agronomía	noveno	5	5	5	6	6	6	6	6	6	6	4	6	1	6	1	6	1	6
Si estoy de acuerdo	Quevedo	24	Masculino	Ingeniería Agronómica	Noveno	5	4	5	6	6	5	5	5	6	5	4	6	2	6	1	6	1	5
Si estoy de acuerdo	Quevedo	23	Femenino	Agronomía	noveno	5	6	6	5	6	6	5	6	6	6	5	6	2	5	2	6	1	5
Si estoy de acuerdo	Quevedo	23	Femenino	Agronomía (Rediseño)	Noveno	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	1	6	1	2	
Si estoy de acuerdo	Quevedo	31	Femenino	AGRONOMIA	9NO	5	5	5	6	6	6	5	6	6	6	3	6	1	5	4	6	5	6
Si estoy de acuerdo	Quevedo	21	Femenino	Agronomía	Noveno	4	5	5	6	6	6	6	5	6	6	6	5	1	6	2	6	1	3
Si estoy de acuerdo	Quevedo	20	Masculino	AGRONOMIA REDISEÑO	SEGUNDO	6	5	6	5	6	6	6	6	6	5	6	6	1	5	3	5	2	4

Si estoy de acuerdo	Quevedo	18	Femenino	Agronomía	2	5	6	5	5	6	6	5	5	6	6	5	6	1	4	2	6	2	4
Si estoy de acuerdo	Quevedo	19	Femenino	AGRONOMÍA	2	5	4	4	6	6	6	6	6	6	6	5	6	4	5	4	6	5	6
Si estoy de acuerdo	Quevedo	24	Femenino	Agronomía	Noveno	5	5	5	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
Si estoy de acuerdo	Quevedo	27	Femenino	AGRONOMIA	Noveno	6	6	6	6	6		6	6	6	6	6	6	6	6	1	6	1	6
Si estoy de acuerdo	Quevedo	21	Masculino	Agronomía Rediseño	2	5	4	5	6	6	6	6	6	5	5	6	6	2	5	5	5	2	4
Si estoy de acuerdo	Quevedo	21	Masculino	Agronomía	9no	5	5	6	5	6	6	5	6	6	6	3	6	1	5	1	6	2	3
Si estoy de acuerdo	Quevedo	22	Masculino	Agronomía (Rediseño)	Noveno	5	5	5	5	6	5	5	6	6	5	3	6	1	6	2	6	2	2
Si estoy de acuerdo	Quevedo	19	Femenino	Agronomía	2	4	3	4	4	2	3	4	5	5	5	6	4	2	5	2	5	2	4
Si estoy de acuerdo	Quevedo	18	Masculino	AGRONOMIA REDISEÑO	SEGUNDO	5	5	6	5	4	4	5	6	6	5	4	5	4	5	4	6	4	5
Si estoy de acuerdo	Quevedo	24	Masculino	Carrera Agronomía rediseño	7	5	5	5	6	6	6	5	5	6	4	4	5	1	4	1	5	2	5
Si estoy de acuerdo	Quevedo	21	Femenino	agronomía rediseño	2	5	4	5	6	6	5	5	6	6	6	5	5	5	5	5	6	6	4
Si estoy de acuerdo	Quevedo	21	Femenino	Ingeniería Agrónomo	segundo	5	5	5	6	6	6	6	6	6	6	5	6	3	6	1	6	5	5
Si estoy de acuerdo	Quevedo	20	Femenino	Agronomía (rediseño)	XI	5	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	1	6	1	6	1	5
Si estoy de acuerdo	Quevedo	20	Femenino	Agronomía (rediseño)	Sexto	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	2	4	2	5	2	4
Si estoy de acuerdo	QUEVEDO	21	Femenino	AGRONOMIA (REDISEÑO)	SEPTIMO	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	1	6	1	6	1	6
Si estoy de acuerdo	Quevedo	25	Masculino	Ingeniería en Telemática	9	3	3	3	5	5	6	5	4	5	1	5	6	2	4	3	5	2	2
Si estoy de acuerdo	QUEVEDO	25	Masculino	INGENIERIA EN TELEMATICA	8VO	6	5	5	4	5	6	4	6	5	6	6	5	4	4	2	5	1	5
Si estoy de acuerdo	BUENA FE	24	Masculino	INGENIERIA EN TELEMATICA	7	6	6	6	4	6	6	6	5	5	5	5	5	2	5	2	5	2	5

Si estoy de acuerdo	QUEVEDO	25	Femenino	TELEMATICA	8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	5	5	2	5
Si estoy de acuerdo	QUEVEDO	24	Femenino	TELEMATICA	9	6	6	5	5		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	2	5
Si estoy de acuerdo	QUEVEDO	23	Masculino	TELEMATICA	8	5	5	5	5	3	2	4	5	3	5	4	5	3	5	3	5	2	5	5
Si estoy de acuerdo	QUEVEDO	23	Femenino	TELEMATICA	7	5	5	5	5	4	5	6	6	5	5	4	5	6	5	4	5	6	5	5
Si estoy de acuerdo	BUENA FE	25	Masculino	INFORMATICA	7	3	3	3	4	5	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4
Si estoy de acuerdo	PATRICIA PILAR	25	Masculino	TELEMATICA	7	5	6	6	6	6	6	6	5	5	6	5	6	5	5	6	6	6	6	6
Si estoy de acuerdo	SANTO DOMINGO	24	Femenino	TELEMATICA	8	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
Si estoy de acuerdo	QUEVEDO	24	Femenino	TELEMATICA	7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Si estoy de acuerdo	QUEVEDO	24	Masculino	TELEMATICA	8	4	4	4	4	4		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Si estoy de acuerdo	QUEVEDO	24	Masculino	TELEMATICA	7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Si estoy de acuerdo	ZAPOTAL	25	Masculino	TELEMATICA	8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Si estoy de acuerdo	PATRICIA PILAR	24	Masculino	TELEMATICA	7	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Si estoy de acuerdo	QUEVEDO	24	Femenino	TELEMATICA	8	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
Si estoy de acuerdo	QUEVEDO	26	Femenino	TELEMATICA	9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Si estoy de acuerdo	QUEVEDO	25	Femenino	TELEMATICA	9	5	5	4	3	3	3	3	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4
Si estoy de acuerdo	QUEVEDO	27	Masculino	TELEMATICA	9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Si estoy de acuerdo	QUEVEDO	27	Masculino	TELEMATCA	7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Si estoy de acuerdo	QUEVEDO	25	Femenino	TELEMATICA	8	5	4	6	4	5	6	6	5	4	3	5	4	3	3	5	4	4	4	4

Si estoy de acuerdo	QUEVEDO	25	Masculino	SISTEMAS	9	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Si estoy de acuerdo	EL EMPALME	25	Masculino	TELEMATICA	8	5	6	5	4	5	5	4	6	4	6	3	4	4	4	3	3	3	4
Si estoy de acuerdo	SANTO DOMINGO	24	Masculino	TELEMATICA	7	5	5	4	6	5	4	6	6	4	5	6	5	4	5	6	5	4	5
Si estoy de acuerdo	QUEVEDO	24	Masculino	SISTEMA	9	5	5	4	4	4		4	6	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5
Si estoy de acuerdo	QUEVEDO	25	Femenino	TELEMATICA	8	5	4	4	3	3	4	3	4	5	4	5	4	3	4	5	4	3	4
Si estoy de acuerdo	QUEVEDO	25	Femenino	TELEMATICA	9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	5	5	4	5	4
Si estoy de acuerdo	QUEVEDO	24	Masculino	TELEMATICA	7	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5
Si estoy de acuerdo	QUEVEDO	26	Femenino	TELEMATICA	7	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4		4	5	4	4	4	5	4
Si estoy de acuerdo	QUEVEDO	24	Masculino	TELEMATICA	67	4	5	4	4	5	3	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	5
Si estoy de acuerdo	QUEVEDO	25	Masculino	TELEMATICA	7	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	3	4	5	4	4	5
Si estoy de acuerdo	QUEVEDO	24	Masculino	TLEEMATICA	9	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5
Si estoy de acuerdo	QUEVEDO	24	Masculino	TELEMATICA	8	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5
Si estoy de acuerdo	QUEVEDO	28	Masculino	TELEMATICA	9	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4
Si estoy de acuerdo	QUEVEDO	25	Masculino	TELEMATICA	6	5	4	3	4	3	5	4	3	5	4	4	4	4	3	3	5	4	4
Si estoy de acuerdo	SANTO DOMINGO	25	Masculino	SISTEMAS	8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
Si estoy de acuerdo	QUEVEDO	25	Masculino	SISTEMAS	8	5	5	4	3	4	3	4	4	3	5	4	4	4	3	4	4	3	4
Si estoy de acuerdo	QUEVEDO	24	Masculino	TELEMATICA	7	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4
Si estoy de acuerdo	QUEVEDO	26	Masculino	TELEMATICA	7	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4

Si estoy de acuerdo	QUEVEDO	26	Masculino	SISTEMAS	8	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5
Si estoy de acuerdo	QUEVEDO	25	Femenino	TELEMATICA	8	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	1	5	4	4
Si estoy de acuerdo	QUEVEDO	25	Femenino	TELEMATICA	8	5	3		5	4	3	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5
Si estoy de acuerdo	QUEVEDO	23	Masculino	TELEMATICA	6	5	5	4	6	4	5	5	5	4	5	6	5	2	5	2	4	5	4
Si estoy de acuerdo	QUEVEDO	25	Masculino	TELEMATICA	7	5	5		5	4	6	6	6	6	5	6	6	1	5	1	5	4	6
Si estoy de acuerdo	SAN CARLOS	26	Masculino	TELEMATICA	8	6	5	5	6	4	6	5	4	6	5	4	5	6	5	4	6	5	4
Si estoy de acuerdo	QUEVEDO	28	Masculino	TELEMATICA	9	5	5	6	6	5	6	4	6	5	5	6	4	2	6	2	4	6	5
Si estoy de acuerdo	QUEVEDO	25	Femenino	TELEMATICA	9	5	6	5	6	5	6	5	6	5	6	5	6	1	6	1	5	6	5
Si estoy de acuerdo	QUEVEDO	24	Femenino	TELEMATICA	6	5	6	5	6	4	5	5	5	5	6	5	6	1	5	2	5	5	5
Si estoy de acuerdo	QUEVEDO	25	Femenino	TELEMATICA	9	5	6	5	6	5	6	5	6	5	5	5	6	1	6	1	6	5	5
Si estoy de acuerdo	SANTO DOMINGO	28	Masculino	TELEMATICA	9	5	5	5	6	5	6	5	6	5	6	5	5	1	6	1	5	6	4
Si estoy de acuerdo	QUEVEDO	24	Femenino	TELEMATICA	9	6	5	6	5	6	5	5	6	5	6	4	5	1	5	1	5	4	5
Si estoy de acuerdo	QUEVEDO	27	Masculino	TELEMATICA	9	5	6	5	6	5	6	5	6	5	5	6	5	1	5	1	5	5	5
Si estoy de acuerdo	QUEVEDO	25	Masculino	TELEMETAICA	9	6	5	5	6	5	6	5	6	5	6	5	6	1	6	1	6	5	5
Si estoy de acuerdo	QUEVEDO	25	Masculino	TELEMATICA	9	5	6	5	6	5	6	6	6	6	6	5	5	1	5	1	5	4	4
Si estoy de acuerdo	QUEVEDO	23	Masculino	TELEMATICA	7	5	6	5	6	5	6	5	5	5	5	6	5	2	5	2	5	5	5
Si estoy de acuerdo	PEDERNALES	25	Masculino	TELEMATICA	9	5	5	6	6	4	6	6	5	4	6	4	5	1	6	1	6	5	6
Si estoy de acuerdo	QUEVEDO	24	Masculino	TELEMATICA	7	5	5	4	5	6	4	5	3	5	6	3	5	2	6	2	5	4	6

Si estoy de acuerdo	QUEVEDO	30	Masculino	TELEMATICA	9	6	4	5	6	4	3	5	5	3	5	4	4	2	4	3	5	5	5
Si estoy de acuerdo	QUEVEDO	28	Masculino	TELEMATICA	8	6	4	5	4	4	5	4	6	5	6	5	5	3	4	3	5	5	3
Si estoy de acuerdo	QUEVEDO	25	Masculino	SISTEMAS	7	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	6	1	4	1	5	5	4
Si estoy de acuerdo	QUEVEDO	26	Masculino	SISTEMAS	7	4	5	4	3	4	5	4	6	5	6	4	6	1	6	1	5	4	5
Si estoy de acuerdo	SANTO DOMINGO	28	Masculino	TELEMATICA	9	5	5	5	6	5	6	5	6	5	6	5	5	1	6	1	5	6	4
Si estoy de acuerdo	QUEVEDO	24	Femenino	TELEMATICA	8	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6

Sabana de datos Actitud Emprendedora

Si estoy de acuerdo	Quevedo	20	Femenino	Finanzas y Comercio Exterior	Cuarto	3	4	4	3	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4
Si estoy de acuerdo	Quevedo	19	Masculino	Agropecuaria	Cuarto	3	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4		4	4	5	5	5	5	5
Si estoy de acuerdo	Quevedo	20	Femenino	Ingeniería en Alimentos	Tercer semestre	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
Si estoy de acuerdo	Quevedo	19	Femenino	Ing. Industrial	4	3	3	3	3	4	5	5	5	3	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5
Si estoy de acuerdo	Quevedo	19	Masculino	Marketing	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Si estoy de acuerdo	Quevedo	23	Femenino	Ingeniería Agropecuaria	Decimo	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	3	3	3	4	3	4	3	3	3
Si estoy de acuerdo	Quevedo	32	Femenino	Nutricionista	5	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	5	5	4	4	4	5	4	4
Si estoy de acuerdo	Quevedo	21	Femenino	Física	Segundo	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Si estoy de acuerdo	Quevedo	27	Masculino	Tecnólogo en enfermería	Egresado	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4
Si estoy de acuerdo	Quevedo	24	Femenino	Tecnóloga en contabilidad	Sexto	5	5	5	5	1	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Si estoy de acuerdo	Quevedo	39	Masculino	ENFERMERIA	Graduado	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Si estoy de acuerdo	Quevedo	21	Femenino	Medicina	Quinto	2	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4
Si estoy de acuerdo	Quevedo	30	Masculino	Tecnólogo médico	6	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5
Si estoy de acuerdo	Quevedo	23	Femenino	Servicios asistenciales de Salas	3	3	4	5	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3
Si estoy de acuerdo	Quevedo	23	Femenino	Rehabilitación física	Sexto	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	5	5	3	4	5	5	4	3	4

Si estoy de acuerdo	Quevedo	32	Masculino	Docente	Graduado	5	5	5	1	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4		
Si estoy de acuerdo	Quevedo	26	Masculino	Química	8 semestre	3	2	4	3	3	4	3	4	2	3	2	4	3	1	4	2	5	3	5	
Si estoy de acuerdo	Quevedo	38	Masculino	Derecho	8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
Si estoy de acuerdo	Quevedo	27	Femenino	Gestión Ambiental	10	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
Si estoy de acuerdo	Quevedo	19	Masculino	Ingeniería Comercial	tercero	4	4	4	5	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	5	4	4	5	
Si estoy de acuerdo	Quevedo	25	Masculino	Agronomía	10mo	3	5	5	4	4		5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	
Si estoy de acuerdo	Quevedo	21	Masculino	Biología	Sexto	5	5	5	5	4	5	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	
Si estoy de acuerdo	Quevedo	20	Femenino	Administración de empresas	Segundo semestre	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Si estoy de acuerdo	Quevedo	22	Masculino	Administración de empresas	1 semestre	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	
Si estoy de acuerdo	Quevedo	19	Femenino	Administración de empresas	Segundo	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	3	4	5	5	5	
Si estoy de acuerdo	Quevedo	19	Femenino	Administración de empresas	Tercer	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	
Si estoy de acuerdo	Quevedo	18	Masculino	Administración de empresas	segundo	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	3	5	5	4	4	
Si estoy de acuerdo	Quevedo	21	Femenino	Administración de empresa	2	3	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3		4	3	3	4	3	3	
Si estoy de acuerdo	Quevedo	26	Masculino	Administración de empresas	Tercer semestre	4	5	5	4	4	4	4	3		5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	
Si estoy de acuerdo	Quevedo	20	Masculino	Computación	7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	

Si estoy de acuerdo	Quevedo	19	Femenino	Turismo	Segundo	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3		
Si estoy de acuerdo	Quevedo	19	Masculino	Ad. de Empresas	3	4	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5	3	4	5	3	5	5	4	5	
Si estoy de acuerdo	Quevedo	20	Masculino	Admiración de Empresas	Segundo Semestre	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	
Si estoy de acuerdo	Quevedo	19	Femenino	Comunicación social	1	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	3	4	
Si estoy de acuerdo	Quevedo	18	Masculino	Tecnología Superior en Contabilidad	Tercero	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
Si estoy de acuerdo	Quevedo	19	Masculino	Medicina	1er semestre	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Si estoy de acuerdo	Quevedo	19	Femenino	Medicina	Segundo	5	4	4	3	3	4	4	5	3	3	5	5	4	5		4	2	4	4	
Si estoy de acuerdo	Quevedo	18	Femenino	Medicina	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
No estoy de acuerdo	Quevedo	19	Masculino	Electrónica	Tercero	3	3	4	3	3	3	3	5	2	2	5	3	2	4	4	3	4	2	2	
Si estoy de acuerdo	Quevedo	21	Masculino	Terapia de lenguaje	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
Si estoy de acuerdo	Quevedo	18	Femenino	Comunicación	Cuarto	4	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	
Si estoy de acuerdo	Quevedo	21	Masculino	Bachiller	Primer	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
Si estoy de acuerdo	Quevedo	20	Femenino	Administración	2do	1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
Si estoy de acuerdo	Quevedo	19	Femenino	Administración de Empresas	2	4	5	5	2	5	4	4	2	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	
Si estoy de acuerdo	Quevedo	20	Masculino	Agronomía	Sexto	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	
Si estoy de acuerdo	Quevedo	19	Masculino	Agronomía rediseño	6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	
Si estoy de acuerdo	Quevedo	23	Femenino	Agronomía	6	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	

Si estoy de acuerdo	Quevedo	20	Masculino	Agronomía	6	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	
Si estoy de acuerdo	Quevedo	20	Femenino	Agronomía	6	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	
Si estoy de acuerdo	Quevedo	23	Femenino	Agronomía	6	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
Si estoy de acuerdo	Quevedo	23	Femenino	AGRONOMIA REDISEÑO	6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
Si estoy de acuerdo	Quevedo	21	Femenino	Agronomía Rediseño	6	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
Si estoy de acuerdo	Quevedo	22	Femenino	Agronomía	Sexto	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
Si estoy de acuerdo	Quevedo	35	Femenino	Agronomía Rediseño	6	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	
Si estoy de acuerdo	Quevedo	20	Femenino	Agronomía	sexto	4	4		3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
Si estoy de acuerdo	Quevedo	23	Femenino	Agronomía	6	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
Si estoy de acuerdo	Quevedo	29	Femenino	Ingeniería Agronómica	6	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	
Si estoy de acuerdo	Quevedo	20	Masculino	Agronomía	Sexto	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	5	4	4	5	4	
Si estoy de acuerdo	Quevedo	21	Masculino	Ing. agrónoma	6to	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	2	5	5	5	5	5	5	
Si estoy de acuerdo	Quevedo	21	Masculino	Agronomía (Rediseño)	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	
Si estoy de acuerdo	Quevedo	22	Masculino	Agronomía	6	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	5	3	4	4	3	3	
Si estoy de acuerdo	Quevedo	20	Femenino	Agronomía	Sexto	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
Si estoy de acuerdo	Quevedo	20	Femenino	Agronomía Rediseño	6	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
Si estoy de acuerdo	Quevedo	20	Femenino	Agronomía (rediseño)	Sexto	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4
Si estoy de acuerdo	Quevedo	21	Masculino	Agronomía	6	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	
Si estoy de acuerdo	Quevedo	25	Masculino	AGRONOMIA	sexto	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	

Si estoy de acuerdo	Quevedo	20	Masculino	Agronomía	6to	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Si estoy de acuerdo	Quevedo	20	Femenino	Agronomía	Sexto	4	3	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Si estoy de acuerdo	Quevedo	22	Masculino	Agronomía	6to	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5
Si estoy de acuerdo	Quevedo	21	Femenino	Agronomía	Sexto	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3
Si estoy de acuerdo	Quevedo	26	Masculino	Agronomía	6to	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
Si estoy de acuerdo	Quevedo	20	Masculino	Agronomía	Agronomía	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Si estoy de acuerdo	Quevedo	19	Femenino	Agronomía Rediseño	Sexto	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3
Si estoy de acuerdo	Quevedo	21	Masculino	Agronomía	Sexto	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4
Si estoy de acuerdo	Quevedo	20	Masculino	Agronomía	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Si estoy de acuerdo	Quevedo	21	Femenino	Agronomía	8	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	2	3	4	5	4	4	5	4
Si estoy de acuerdo	Quevedo	22	Masculino	Agronomía	6to	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
Si estoy de acuerdo	Quevedo	20	Femenino	AGRONOMIA	SEXTO	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4
Si estoy de acuerdo	Quevedo	20	Masculino	agronomía	sexto	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Si estoy de acuerdo	Quevedo	25	Masculino	AGRONOMIA	Sexto	3	4	3	3	4	4	4	3	4	2	3	3	4	4	2	4	2	3
Si estoy de acuerdo	Quevedo	20	Femenino	AGRONOMIA	SEXTO	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Si estoy de acuerdo	Quevedo	21	Femenino	AGRIBONIA	OCTAVO	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
Si estoy de acuerdo	Quevedo	19	Masculino	Agronomía rediseño	6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4
Si estoy de acuerdo	Quevedo	24	Femenino	Agronomía	6A	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4
Si estoy de acuerdo	Quevedo	20	Masculino	agronomía	9no	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Si estoy de acuerdo	Quevedo	22	Masculino	Agronomía	9	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

Si estoy de acuerdo	Quevedo	23	Masculino	Agronomía	Noveno	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
Si estoy de acuerdo	Quevedo	22	Femenino	Agronomía	Noveno	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4
Si estoy de acuerdo	Quevedo	21	Masculino	AGRONOMIA	NOVENO	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
Si estoy de acuerdo	Quevedo	22	Masculino	Agronomía	9	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
Si estoy de acuerdo	Quevedo	22	Masculino	Ingeniara agronómica	Noveno	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
Si estoy de acuerdo	Quevedo	23	Femenino	Agronomía	noveno	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
Si estoy de acuerdo	Quevedo	21	Masculino	Agronomía	Noveno	5	5	5	4	4	5		5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5
Si estoy de acuerdo	Quevedo	24	Masculino	Agronomía	Noveno	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Si estoy de acuerdo	Quevedo	25	Masculino	Agronomía	Noveno	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Si estoy de acuerdo	Quevedo	22	Femenino	Agronomía	Noveno A	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	
Si estoy de acuerdo	Quevedo	22	Femenino	AGRONOMIA	NOVENO	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3
Si estoy de acuerdo	Quevedo	22	Masculino	Agronomía	Noveno	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Si estoy de acuerdo	Quevedo	23	Femenino	Agronomía	Noveno	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4
Si estoy de acuerdo	Quevedo	23	Femenino	agronomía	noveno	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
Si estoy de acuerdo	Quevedo	24	Masculino	Ingeniería Agronómica	Noveno	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Si estoy de acuerdo	Quevedo	23	Femenino	Agronomía	noveno	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4
Si estoy de acuerdo	Quevedo	23	Femenino	Agronomía (Rediseño)	Noveno	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Si estoy de acuerdo	Quevedo	31	Femenino	AGRONOMIA	9NO	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	5	5	4	5
Si estoy de acuerdo	Quevedo	21	Femenino	Agronomía	Noveno	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
Si estoy de acuerdo	Quevedo	20	Masculino	AGRONOMIA REDISEÑO	SEGUNDO	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	5	5	4	5	5	4	4

Si estoy de acuerdo	Quevedo	18	Femenino	Agronomía	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4
Si estoy de acuerdo	Quevedo	19	Femenino	AGRONOMÍA	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
Si estoy de acuerdo	Quevedo	24	Femenino	Agronomía	Noveno	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Si estoy de acuerdo	Quevedo	27	Femenino	AGRONOMIA	Noveno	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5
Si estoy de acuerdo	Quevedo	21	Masculino	Agronomía Rediseño	2	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5
Si estoy de acuerdo	Quevedo	21	Masculino	Agronomía	9no	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Si estoy de acuerdo	Quevedo	22	Masculino	Agronomía (Rediseño)	Noveno	3	4	4	3	5	3	3	3	2	2	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3
Si estoy de acuerdo	Quevedo	19	Femenino	Agronomía	2	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4
Si estoy de acuerdo	Quevedo	18	Masculino	AGRONOMIA REDISEÑO	SEGUNDO	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
Si estoy de acuerdo	Quevedo	24	Masculino	Carrera Agronomía rediseño	7	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4
Si estoy de acuerdo	Quevedo	21	Femenino	agronomía rediseño	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3
Si estoy de acuerdo	Quevedo	21	Femenino	Ingeniería Agrónomo	segundo	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Si estoy de acuerdo	Quevedo	20	Femenino	Agronomía (rediseño)	XI	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Si estoy de acuerdo	Quevedo	20	Femenino	Agronomía (rediseño)	Sexto	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4
Si estoy de acuerdo	QUEVEDO	21	Femenino	AGRONOMIA (REDISEÑO)	SEPTIMO	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Si estoy de acuerdo	Quevedo	25	Masculino	Ingeniería en Telemática	9	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	3	5	4	4	4	4	4	5
Si estoy de acuerdo	QUEVEDO	25	Masculino	INGENIERIA EN TELEMATICA	8VO	5	4	4	5	3	4	4	3	5	3	3	5	5	4	4	3	4	5	4	4

Si estoy de acuerdo	BUENA FE	24	Masculino	INGENIERIA EN TELEMATICA	7	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4
Si estoy de acuerdo	QUEVEDO	25	Femenino	TELEMATICA	8	5	5	4	4	5	4	3	4	3	4	5	4	5	4	5	4	3	4	5
Si estoy de acuerdo	QUEVEDO	24	Femenino	TELEMATICA	9	5	5	4	4	3	3	4	5	4	3	4	4	5	5	4	3	3	4	5
Si estoy de acuerdo	QUEVEDO	23	Masculino	TELEMATICA	8	3	3	4	3	5	4	4	3	5	5	4	4	5	5	4	3	4	5	4
Si estoy de acuerdo	QUEVEDO	23	Femenino	TELEMATICA	7	5	4	4	4	3	5	4	4	5	4	3	4	4	5	4	4	3	3	4
Si estoy de acuerdo	BUENA FE	25	Masculino	INFORMATICA	7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Si estoy de acuerdo	PATRICIA PILAR	25	Masculino	TELEMATICA	7	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
Si estoy de acuerdo	SANTO DOMINGO	24	Femenino	TELEMATICA	8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Si estoy de acuerdo	QUEVEDO	24	Femenino	TELEMATICA	7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Si estoy de acuerdo	QUEVEDO	24	Masculino	TELEMATICA	8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Si estoy de acuerdo	QUEVEDO	24	Masculino	TELEMATICA	7	3		3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Si estoy de acuerdo	ZAPOTAL	25	Masculino	TELEMATICA	8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Si estoy de acuerdo	PATRICIA PILAR	24	Masculino	TELEMATICA	7	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2
Si estoy de acuerdo	QUEVEDO	24	Femenino	TELEMATICA	8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Si estoy de acuerdo	QUEVEDO	26	Femenino	TELEMATICA	9	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	3	5	4	3	4	2
Si estoy de acuerdo	QUEVEDO	25	Femenino	TELEMATICA	9	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3
Si estoy de acuerdo	QUEVEDO	27	Masculino	TELEMATICA	9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Si estoy de acuerdo	QUEVEDO	27	Masculino	TELEMATICA	7	3	4	4	3	4	5	4	3	5	4	2	3	3	4	3	4	3	4	3
Si estoy de acuerdo	QUEVEDO	25	Femenino	TELEMATICA	8	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4

Si estoy de acuerdo	QUEVEDO	25	Masculino	SISTEMAS	9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Si estoy de acuerdo	EL EMPALME	25	Masculino	TELEMATICA	8	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
Si estoy de acuerdo	SANTO DOMINGO	24	Masculino	TELEMATICA	7	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4		3	3	4	3	3	3	4
Si estoy de acuerdo	QUEVEDO	24	Masculino	SISTEMA	9	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4
Si estoy de acuerdo	QUEVEDO	25	Femenino	TELEMATICA	8	4	3	5	3	4	3	5	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3
Si estoy de acuerdo	QUEVEDO	25	Femenino	TELEMATICA	9	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4
Si estoy de acuerdo	QUEVEDO	24	Masculino	TELEMATICA	7	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3		4	4	4	3	4	3	4
Si estoy de acuerdo	QUEVEDO	26	Femenino	TELEMATICA	7	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3
Si estoy de acuerdo	QUEVEDO	24	Masculino	TELEMATICA	67	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4
Si estoy de acuerdo	QUEVEDO	25	Masculino	TELEMATICA	7	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4		4	4	4	4
Si estoy de acuerdo	QUEVEDO	24	Masculino	TLEEMATICA	9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4
Si estoy de acuerdo	QUEVEDO	24	Masculino	TELEMATICA	8	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Si estoy de acuerdo	QUEVEDO	28	Masculino	TELEMATICA	9	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4
Si estoy de acuerdo	QUEVEDO	25	Masculino	TELEMATICA	6	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3
Si estoy de acuerdo	SANTO DOMINGO	25	Masculino	SISTEMAS	8	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4
Si estoy de acuerdo	QUEVEDO	25	Masculino	SISTEMAS	8	3	4	3	3	5	4	5	5	4	5	3	5	4	4	5	4	5	4
Si estoy de acuerdo	QUEVEDO	24	Masculino	TELEMATICA	7	3	3	3	3	3	3	3	3		3	3	3	3	3	3	3	3	3
Si estoy de acuerdo	QUEVEDO	26	Masculino	TELEMATICA	7	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	5	3
Si estoy de acuerdo	QUEVEDO	26	Masculino	SISTEMAS	8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4		4
Si estoy de acuerdo	QUEVEDO	25	Femenino	TELEMATICA	8	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	5	5	5	4

Si estoy de acuerdo	QUEVEDO	25	Femenino	TELEMATICA	8	4	3	5	5	4	5	3	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
Si estoy de acuerdo	QUEVEDO	23	Masculino	TELEMATICA	6	4	3	5	4	3	5	4	5	3	5	4	4	3	5	4	4	3	5	4
Si estoy de acuerdo	QUEVEDO	25	Masculino	TELEMATICA	7	4	4	3	5	4	4	5	3	4	4	3	4	4	5	3	4	3	4	4
Si estoy de acuerdo	SAN CARLOS	26	Masculino	TELEMATICA	8	4	4	4	5	3	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	3	5	4	5
Si estoy de acuerdo	QUEVEDO	28	Masculino	TELEMATICA	9	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4
Si estoy de acuerdo	QUEVEDO	25	Femenino	TELEMATICA	9	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	3	4	5	4	5	4	3	4	5
Si estoy de acuerdo	QUEVEDO	24	Femenino	TELEMATICA	6	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	5	4	4	3	4	4	4	4	4
Si estoy de acuerdo	QUEVEDO	25	Femenino	TELEMATICA	9	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4
Si estoy de acuerdo	SANTO DOMINGO	28	Masculino	TELEMATICA	9	4	4	3	4	5	4	4	5	4	5	3	5	4	4	5	4	4	3	4
Si estoy de acuerdo	QUEVEDO	24	Femenino	TELEMATICA	9	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	3	5	3	4	5	4	4	4
Si estoy de acuerdo	QUEVEDO	27	Masculino	TELEMATICA	9	4	4	5	4	5	4	4	5	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3
Si estoy de acuerdo	QUEVEDO	25	Masculino	TELEMETAICA	9	4	5	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
Si estoy de acuerdo	QUEVEDO	25	Masculino	TELEMATICA	9	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4
Si estoy de acuerdo	QUEVEDO	23	Masculino	TELEMATICA	7	3	4	5	4	3	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	3	5	4
Si estoy de acuerdo	PEDERNALES	25	Masculino	TELEMATICA	9	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5
Si estoy de acuerdo	QUEVEDO	24	Masculino	TELEMATICA	7	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	5	5	3	5
Si estoy de acuerdo	QUEVEDO	30	Masculino	TELEMATICA	9	4	4	4	4	5	3	5	3	4	3	3	5	5	4	3	4	3	3	4
Si estoy de acuerdo	QUEVEDO	28	Masculino	TELEMATICA	8	5	4	3	4	3	5	3	4	5	4	4	4	3	5	3	3	4	5	4
Si estoy de acuerdo	QUEVEDO	25	Masculino	SISTEMAS	7	4	4	4	5	3	5	3	4	3	4	5	3	4	4	3	4		4	4
Si estoy de acuerdo	QUEVEDO	26	Masculino	SISTEMAS	7	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	3	4	5	4	4	3	4	5	4

Si estoy de acuerdo	Quevedo	19	Femenino	Ing. Industrial	4	3	3	3	3	4	5	5	5	3	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5
Si estoy de acuerdo	Quevedo	19	Masculino	Marketing	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5