



**ESCUELA DE POSGRADO**

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Estilo de liderazgo y la actitud emprendedora de los docentes de  
las instituciones educativas de la RED N°8 Puente Piedra -  
Lima, 2017

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

**Maestra en administración de la educación**

**AUTORA:**

Br. Yady Primo Broncano

**ASESOR:**

Dra, Nancy Elena Cuenca Robles

**SECCIÓN**

Educación e Idiomas

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

**Gestión y Calidad Educativa**

**PERÚ – 2018**

**Página de jurado**

-----  
**Dr. Willian Sebastián Flores Sotelo**  
Presidente

-----  
**Dra. Dora Lourdes Ponce Yactayo**  
Secretaria

-----  
**Dra. Nancy Elena Cuenca Robles**  
Vocal

## **Dedicatoria**

A mis padres, Santiago y Ligoría;  
por su permanente esfuerzo y sacrificio para  
brindarnos siempre lo mejor,  
A mi hermano Andy,  
por su motivación y amor.

## **Agradecimientos**

A mis padres, Santiago y Ligoría, por ser ejemplos de perseverancia y constancia; a mi hermano: Andy, por su apoyo a distancia; y a mi abuela, Ligoría por su confianza y por creer siempre en mí.

A todos los docentes de las instituciones educativas estatales de la RED N° 8 de distrito de Puente Piedra por su apoyo en desarrollar la encuesta.

## Declaración de autoría

Yo, **Yady Primo Broncano**, estudiante de la Escuela de Posgrado, Maestría en Administración de la Educación, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; declaro el trabajo académico titulado “Estilo de liderazgo y la actitud emprendedora de los docentes de las Instituciones educativas de la RED N°8 Puente Piedra - Lima, 2017” presentada, en 117 folios para la obtención del grado académico de Maestra en Administración de la Educación, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.

No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.

Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.

Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 10 de marzo del 2018



---

**Firma**

**Yady Primo Broncano**

DNI: 44504662

## Presentación

Señores miembros del Jurado:

Dando cumplimiento a las normas establecidas en el Reglamento de Grados y Títulos sección de Posgrado de la Universidad César Vallejo para optar el grado de Maestro en Administración de la Educación, presento el trabajo de investigación denominado: “Estilo de liderazgo y la actitud emprendedora de los docentes de las Instituciones educativas de la RED N°8 Puente Piedra - Lima, 2017”

La presente investigación está dividida en siete capítulos: En el primer capítulo se expone el planteamiento del problema: incluye formulación del problema, los objetivos, la hipótesis, la justificación, los trabajos previos y la fundamentación científica. En el segundo capítulo, que contiene el marco metodológico sobre la investigación en la que se desarrolla el trabajo de campo de las variables de estudio, diseño, población y muestra, las técnicas e instrumento de recolección de datos y los métodos de análisis. El tercer capítulo corresponde a la interpretación de los resultados. El cuarto capítulo trata de la discusión del trabajo de estudio. En el quinto capítulo se construye las conclusiones, en el sexto capítulo las recomendaciones y finalmente en el séptimo capítulo están las referencias bibliográficas.

Señores miembros del jurado espero que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

## Índice

I.	Introducción	
	1.1 Realidad problemática	14
	1.2 Trabajos previos	16
	1.2.1 Trabajos previos internacionales	16
	1.2.2 Trabajos previos nacionales	17
	1.3 Teorías relacionadas al tema	19
	1.3.1 Teoría relacionada al liderazgo	19
	1.3.2 Teoría relacionada a la actitud emprendedora	35
	1.4 Formulación del problema	47
	1.5 Justificación del estudio	47
	1.6 Hipótesis	48
	1.7 Objetivos	48
II.	Método	
	2.1 Diseño de la investigación	50
	2.2 Variables, operacionalización	51
	2.3 Población y muestra	55
	2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	57
	2.5 Método de análisis de datos	61
	2.6 Aspectos éticos	61
III.	Resultados	62
IV.	Discusión	83
V.	Conclusiones	89
VI.	Recomendaciones	90
VII.	Referencias	91
	Anexo	
	Instrumentos	
	Matriz de consistencia	
	Base de datos	

## Índice de tablas

Tabla 1. Estilo de liderazgo de los docentes	63
Tabla 2. Liderazgo autoritario de los docentes	64
Tabla 3. Liderazgo democrático de los docentes	65
Tabla 4. Liderazgo laissez - faire de los docentes	66
Tabla 5. Actitud emprendedora en los docentes	67
Tabla 6. Autoeficacia en los docentes	68
Tabla 7. Norma subjetiva en los docentes	69
Tabla 8. Locus de control en los docentes	70
Tabla 9. Capacidad de riesgo en los docentes	71
Tabla 10. Hábitos emprendedores en los docentes	72
Tabla 11. Estilo de Liderazgo y la actitud emprendedora en los docentes	73
Tabla 12. Liderazgo autoritario y la actitud emprendedora en los docentes	74
Tabla 13. Liderazgo democrático y la actitud emprendedora en los docentes	75
Tabla 14. Liderazgo laissez faire y la actitud emprendedora en los docentes	76
Tabla 15. Prueba de normalidad de datos	77
Tabla 16. Coeficiente de correlación entre estilo de liderazgo y la actitud emprendedora	78
Tabla 17. Coeficiente de correlación entre estilo de liderazgo autoritario y la actitud emprendedora	79
Tabla 18. Coeficiente de correlación entre estilo de liderazgo democrático y la actitud emprendedora	80
Tabla 19. Coeficiente de correlación entre estilo de liderazgo laissez faire y la actitud emprendedora	81



## Índice de figura

Figura 1. Estilo de Liderazgo de los docentes	63
Tabla 2. Liderazgo autoritario de los docentes	64
Figura 3. Liderazgo democrático de los docentes	65
Figura 4. Liderazgo laissez faire de los docentes	66
Figura 5. Actitud emprendedora en los docentes	67
Figura 6. Autoeficacia en los docentes	68
Figura 7. Norma subjetiva en los docentes	69
Figura 8. Locus de control en los docentes	70
Figura 9. Capacidad de riesgo en los docentes	71
Figura 10. Hábitos emprendedores en los docentes	72
Figura 11. Liderazgo y la actitud emprendedora en los docentes	73
Figura 12. Liderazgo autoritario y la actitud emprendedora en los docentes	74
Figura 13. Liderazgo democrático y la actitud emprendedora en los docentes	75
Figura 14. Liderazgo laissez faire y la actitud emprendedora en los docentes	76

## RESUMEN

La necesidad de estudiar el rol del docente implica el ejercicio de un estilo de liderazgo para lograr niveles de buenas relaciones, satisfacción personal, rendimiento profesional dentro de la Institución educativa, para ello en el estudio se tiene el propósito de determinar la relación entre el estilo de liderazgo (autoritario, democrático y laissez - faire) y la actitud emprendedora de los docentes de las Instituciones educativas de la RED N°8 Puente Piedra - Lima, 2017.

La investigación fue desarrollada según parámetros de la investigación cuantitativa, diseño no experimental del nivel correlacional, con una población de 233 y muestra de 145 docentes, los instrumentos utilizados fueron dos cuestionarios con respuestas de escala ordinal que fueron validados por expertos cuya confiabilidad realizada con alpha de cronbach, quienes nos dieron resultados aceptables.

Los resultados de la investigación fueron realizados a través del Coeficiente de correlación Rho de Spearman en la se obtuvo correlación es  $r = 0.830$ , por ello se concluye que existe una relación positiva alta entre las variables estilo de liderazgo (autoritario, democrático y laissez - faire) y la actitud emprendedora de los docentes.

Palabras clave: Estilo de liderazgo (liderazgo autoritario, liderazgo democrático y liderazgo laissez – faire) y actitud emprendedora

## ABSTRACT

The need to study the role of the teacher implies the exercise of a leadership style to achieve levels of good relationships, personal satisfaction, professional performance within the educational institution, for this in the study of the purpose of determining the relationship between the style of leadership (authoritarian, democratic and laissez- faire) and the entrepreneurial attitude of the teachers of the Educational Institutions of the RED N ° 8 Puente Piedra - Lima, 2017.

The research was developed according to parameters of quantitative research, non-experimental design of the correlation level, with a population of 233 and sample of 145 teachers, the instruments used were two questionnaires with ordinal scale answers that were validated by experts whose reliability was carried out with alpha from cronbach, who gave us acceptable results.

The results of the investigation were made through the Rho correlation coefficient of Spearman in the obtained correlation is  $r = 0.830$ , therefore it is concluded that there is a high positive relationship between the leadership style variables (authoritarian, democratic and laissez - faire) ) and the entrepreneurial attitude of teachers.

Keywords: Leadership style (authoritarian leadership, democratic leadership and laissez - faire leadership) and entrepreneurial attitude.

## **I. Introducción**

## 1.1. Realidad problemática

Desde los inicios o creación de organizaciones en el mundo, éstas, sean públicas o privadas, se han presentado diversos problemas y una de ellas es el liderazgo de los docentes cuyos indicios nos conducen a observar si dichos docentes tienen actitud emprendedora para contribuir en la institución, por ende, en el crecimiento o decrecimiento de la organización (Chiavenato 2009) actualmente se desea que los centros educativos lleguen a ser efectivos, para ello se prioriza el aspecto enfocado al servicio que otorgan, en especial lo vinculado de forma directa con el proceso de enseñanza - aprendizaje y como segundo punto trabajar en el incremento de la productividad de los trabajadores del centro educativo. Para que la efectividad se refleje en la realidad educativa, es ineludible, el ejercicio del liderazgo y la actitud de los docentes sean empática y proactiva, siendo ambos, factores fundamentales para el proceso de gestión de las instituciones educativas.

Lo presentado líneas arriba, se ha convertido en un tema inquietante en el ámbito educativo en un sin número de países, por ello, se evidencian investigaciones acerca del liderazgo, específicamente el relacionado al liderazgo docente, el cual ha sido reanudado en los últimos años. Con referencia a ello, la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE, 2008) expuesto por Weinstein (2010) indica que el liderazgo docente viene a ser un tópico de primacía política en las aulas, en los países alrededor del planeta, puesto el escenario de gradual descentralización y autonomía que la educación logra en el universo, razón por el cual, se necesita de docentes líderes en las instituciones educativas con estilos activos que nos permitan lograr la visión y misión de la institución.

Weinstein (2010) sita a Mc Kinssey (2008) quien menciona que los centros educativos efectivos tienen un “factor docente”, como elemento diferenciador que lo encamina al éxito educativo. “Una institución se mantiene cuando dos o más individuos se unen para cooperar y conseguir objetivos comunes, que sería complicado alcanzar por medio de la iniciativa individual”. (Chiavenato, 1994, p.36).

Teniendo en cuenta la cita anterior, se puede resaltar que alcanzar los objetivos comunes depende de la interacción de los individuos dentro de las instituciones, actúan de modo armonioso con las normas, disposiciones, valores, estilos de comunicación y liderazgo.

El liderazgo juega un papel fundamental en toda organización. Por lo que se exige una preparación diferente para poder atender las necesidades que se presenta en toda organización, ya que es el líder de las aulas quienes tienen aptitudes emprendedoras.

La educación peruana es uno de los sectores que asumen cambios constantes, debido a las reformas sociales, políticas, económicas, nuevas tecnologías, etc. Este proceso produce nuevas formas organizacionales de control de tipo gerencial, dirigido por un líder que no solo tendrá que medirse en términos de poder, sino en el hecho de convertirse en el referente, en un modelo capaz de resolver algunos problemas a los que deberá enfrentarse.

En la institución educativa, el rol del docente líder implica el ejercicio de un estilo de liderazgo para lograr niveles satisfacción personal, rendimiento académico de los estudiantes. En la actualidad se ha observado en la institución educativa el deterioro del liderazgo docente en las aulas, conformismo con el trabajo cotidiano y por ello que las actitudes de emprendimiento se ven opacadas por ello, conducente a resultados negativos en los niveles de aprendizaje e innovación educativa asimismo se muestra conflictos y poca solución de problemas.

Se evidencia que, en el proyecto educativo institucional, las relaciones interpersonales no son buenas, armoniosas ni efectivas, comprobándose la falta de percepción con respecto al rol docente cómo líder, lo cual demuestra deficiencia en la toma de decisiones, en el apoyo y estímulo que debe tener un gestor educativo para el cumplimiento de los objetivos institucionales.

En las instituciones educativas de la RED 8 se puede observar que los docentes cumplen múltiples funciones sin embargo lo más importante es la comunicación, la confianza, la empatía para el desarrollo de las capacidades de los estudiantes, si los

docentes no son líderes en las aulas entonces esto conduce a rechazo de los padres de familia a la educación, malestar de los directivos, imagen institucional decreciente de ser así las I.E no promueven la innovación por que los docentes no tienen actitudes emprendedoras. En tal sentido la presente investigación busca en primer lugar identificar el liderazgo que poseen los docentes de las instituciones educativas de la RED N°8 Puente Piedra para posteriormente relacionar los estilos de liderazgo con la actitud emprendedora.

## **1.2. Trabajos previos**

### **1.2.1. Trabajos previos internacionales**

Guaraca (2012) desarrolla la tesis de título *Gestión, liderazgo y valores en la escuela Brasil de la provincia de Azuay, Cantón Gualaceo, entre el 2010-2011*. Para el cual trabajo con 26 maestros y 653 alumnos. El método utilizado fue el descriptivo, analítico y sintético, con un tipo exploratorio y descriptivo. Del estudio llego a la siguiente conclusión: El clima institucional se desarrolla en un ambiente favorable; el trabajo de los gestores, profesores y alumnos es armonioso; a pesar de ello, se recomienda mejoras en la convivencia, el manejo de los problemas y la armonía en valores identificadas en supremacía con las debilidades que con las fortalezas.

Mayor (2012) investigó el *Clima organizacional y liderazgo de los directivos de los centros educativos del municipio mara*, cuyo propósito se basó en determinar la relación entre las variables propuestas, el tipo de investigación corresponde a la descriptiva, correlacional, con un diseño no experimental, transaccional. Se evaluó a una muestra de 7 directivos y 68 docentes, de quienes se obtuvo la siguiente conclusión: existe una relación baja negativa significativa entre las variables de estudio. Agregado a ello se evidencia un clima autoritario, y paternalista y un liderazgo autocrático.

Evans (2015) en la investigación denominada *Interacción entre inteligencia emocional y estilos de liderazgo en directivos de instituciones educativas* cuyo objetivo fue: examinar la interacción entre las variables de estudio en directivos de centros educativos peruanos del distrito de San Juan de Lurigancho. La muestra considerada

para este estudio fueron 42 directores y 412 docentes quienes evaluaron el estilo de cada uno de los líderes de sus Instituciones educativas. De la investigación desarrollada se llegó a la siguiente conclusión: Los directivos debieran practicar un Liderazgo transformacional que abarque la promoción del estilo participativo y brindar carisma; Segunda es vital que para obtener líderes idóneos y con manejo de Inteligencia Emocional se deba llevar acabo de modo efectivo los procesos de gestión de factor humano.

Raxuleu (2014) en su trabajo *Liderazgo del director y desempeño pedagógico docente: estudio llevado acabo con diversos directivos, profesores y alumnos de tercero básico de institutos de educación básica del distrito escolar No. 07-06-03 del municipio de santa Catarina Ixtahuacán, Sololá, Guatemala, C. A.*" que presento el objetivo de describir la relación entre las variables. El tipo corresponde a investigación descriptiva, correlacional, de diseño no experimental, transaccional. Se levantó los datos de una muestra de 347 sujetos, del cual se concluye que los directores fueron estimados con un nivel eficiente en el área de liderazgo, sin embargo, los indicadores cuantitativos se encuentran muy por debajo de lo óptimo.

Horn (2013) investigo: *Liderazgo escolar en Chile y su influencia en los resultados de aprendizaje*". Cuya finalidad se enfocó en determinar el efecto del liderazgo directivo en las variables mediadoras del desempeño docente y en los resultados de aprendizaje de los alumnos. El estudio corresponde al tipo no experimental, cuantitativo. Se concluye que el factor docente y el liderazgo poseen tiene mayor incidencia en el aprendizaje de los alumnos.

### **1.2.2. Trabajos previos nacionales**

Alegría y Alvarado (2014) investigaron *actitudes emprendedoras y rendimiento académico de los alumnos de la facultad de educación primaria de la universidad Federico Villareal* con el objetivo de determinar la relación entre ambas variables. El diseño utilizado fue el transversal correlacional y de tipo no experimental, en el cual se recopiló la información de una muestra de 52 estudiantes a quienes se les aplicó un



cuestionario y del cual se determina que presenta una relación entre las Actitudes Emprendedoras y Rendimiento Académico de los estudiantes.

Campos (2012) llevo a cabo una investigación acerca de: *Estilo de Liderazgo Directivo y Clima Organizacional en un centro educativo del distrito de Ventanilla – Región Callao* cuyo objetivo fue: determinar la relación entre las variables. El estudio se ejecutó bajo un diseño correlacional. Participaron una muestra conformada por 100 personas entre profesores, apoderados y alumnos. Se evaluó mediante la escala de liderazgo directivo y el cuestionario de clima organizacional, de la información obtenida nos menciona que existe relación significativa entre una variable y otra.

Carcausto (2012), en su investigación *estilo de liderazgo del director y desempeño docente en los centros educativos pertenecientes a la Red N° 1 del distrito Ermilio Valdizan en el año 2011*. Su objetivo, determinar la relación entre ambas variables. Se ha aplicado métodos empíricos y lógicos, un diseño de investigación descriptivo-correlacional de corte transversal. Su población conformada por 10 directores y 36 docentes. Conclusión: el 72% de la muestra percibe el liderazgo directivo en el nivel medio.

Ruiz (2011) investigo la Influencia del estilo de liderazgo del Director en la eficacia de las Instituciones Educativas del consorcio de Santo Domingo de Guzmán de Lima. Planteándose como objetivo determinar la influencia de los estilos de liderazgo de los directores en la eficacia de las instituciones educativas mencionadas. Con una muestra de 175 docentes, llego a la siguiente conclusión: los estilos transformacional y transaccional influyen de forma significativa en la eficacia de las instituciones educativas del Consorcio.

Quispe (2011). Llevo a cabo un estudio: *Estilo de Liderazgo del Director y el desempeño docente en los centros educativos Publicos del Segundo sector de Villa el Salvador de la UGEL 01 SJM entre los años 2009 - 2010*, para el cual se planteó como objetivo determinar la relación entre las variables de estudio, para el cual conto con una muestra de 156 docentes y 364 alumnos, a quienes evaluó con dos cuestionarios, llegando a concluir: existe correlación positiva y significativa entre los estilos de liderazgo

y el desempeño docente; además de ello se evidencia que hay presencia de relación débil entre el estilo de liderazgo autoritario del director y el desempeño docente ; hay relación media considerable entre el estilo de liderazgo democrático y el desempeño docente.

### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

#### **1.3.1 Teorías relacionadas a los estilos de liderazgo**

##### **Definición de liderazgo**

Según el diccionario de la Real Academia Española (2008) el liderazgo proviene de la palabra liderato que significa condición de líder, a raíz de esto surge la necesidad de indagar el significado de vocablo líder, que procede del inglés leader, guía y que se asigna a una persona que es seguida por un grupo, teniendo este el reconocimiento de jefe u orientador.

Líder, sujeto capaz de conducir a un grupo de personas para lograr un objetivo en común; asimismo, ayuda a cada uno de sus integrantes a desarrollar sus capacidades y a superar sus debilidades.

Según Griffin y Moorhead (2010) el liderazgo se define en dos términos: de proceso y de propiedad:

Como proceso, se refiere, que el liderazgo tiene una influencia obligada para otros, que dirige y coordina las diversas actividades de los integrantes del grupo para lograr llegar a una meta, por otro lado, como propiedad, que se refiere a las características atribuidas a ciertos sujetos, en las cuales se perciben el uso natural de la influencia hacia otros con éxito. Ambos términos comparten un elemento, la influencia, que se refiere a la habilidad que tiene una persona de afectar las percepciones, creencias, actitudes, motivación y conductas de otros (p. 308).

En conclusión, se puede afirmar que el líder está sujeto a dos términos: en el primero el líder necesita de una formación la cual requiere de un proceso; mientras que en el segundo término el líder se desarrolla por sí mismo por sus propias cualidades. Pero ambos términos necesitan de una influencia para lograr objetivos.

Actualmente, el liderazgo no solo está presente en la administración de empresas, también podemos apreciarlo en la política, instituciones educativas, hospitales y en el núcleo familiar. El liderazgo se compone por un grupo de capacidades, que hacen posible que la persona pueda interactuar con todos los agentes que conforman la organización o ente. Este proceso de relación se hace posible por medio de la comunicación, interacción y gestión, todos estos con el objetivo de orientar a cada participante a alcanzar los objetivos institucionales (Arbaiza, 2010, p.14). De lo anterior se puede mencionar que el sujeto es capaz de interactuar con cada agente de una organización, ayuda, gestiona recursos y grupos dándoles a conocer a sus integrantes que objetivos alcanzar.

Según Salvador (2009, p.23), el liderazgo:

Es aquello que impulsa a conseguir la calidad, convirtiéndose en elemento necesario para desarrollar negocios, organizaciones, para gobernar y para alcanzar un cambio significativo en el aspecto cultural. El autor también indica que, las personas deberán desarrollar sus actividades laborales de manera más rápida, ser más amables, soñar con audacia y lograr relacionarse de manera muy distinta.

Un líder busca desarrollar valores y, a través de ello alcanzar: variedad, cantidad y calidad de un producto y con ello obtener un cambio significativo en la sociedad.

El liderazgo “es la influencia que se da entre diversos sujetos en una situación determinada, este se desarrolla mediante un proceso de comunicación que se da entre humanos ya sea entre uno o varios objetos concretos” (Chiavenato, 1993, p.67).

A partir de lo anterior descrito, se alcanza entender por liderazgo como la relación que existe entre los miembros de una empresa, donde existe una comunicación entre todos los integrantes de una organización.

Por otro lado, según Daft (2006) el liderazgo:

Es la relación que se da entre los líderes y como estos influyen en sus seguidores, a través de este proceso ambos participantes desean tener un cambio y consecuencias reales que reflejen los objetivos que comparten. A su vez el autor preciso que el liderazgo está conformado por: el líder influenciador, responsabilidad, el cambio bajo un objetivo compartido y los seguidores. (p.73)

La influencia del líder sobre sus liderados se ve reflejado en el cambio conductual, los influenciados mejoran la práctica de valores conllevándolos a conseguir el objetivo compartido.

Según Chiavenato (2009, p. 344), las características indispensables que deben poseer los líderes son:

### **Flexibilidad cultural**

El líder debe tener la habilidad de atención y gran sensibilidad para con otras culturas, en las instituciones esta habilidad es fundamental ya que determinara el éxito, debido a la alta diversidad de los últimos años. Los líderes deben ser capaces de reconocer y apreciar el valor que poseen las diferencias dentro de la organización, y no solos centrarse en administrar recursos.

### **Habilidades para la comunicación**

Los líderes se diferencian por el alto grado de comunicación, expresado de manera oral, escrita o verbal.

### **Habilidades relacionadas con las personas**

La eficacia del liderazgo se da gracias a las personas, para ello el líder debe tener la capacidad de formar un clima de aprendizaje, crear y dirigir capacitaciones, compartir experiencias e información, poner en conocimiento los resultados obtenidos, brindar asesoría para el desarrollo profesional, incentivar el cambio en la institución y adecuar el material de aprendizaje según los planes y sujetos participantes.

### **Creatividad**

El líder debe tener la capacidad para resolver las dificultades que se presenten, del mismo modo ser creativo y fomentar creatividad en sus seguidores, también debe ser innovador ya que esto es una ventaja competitiva en el mundo actual.

### **Aprendizaje autodirigido**

Es una habilidad que el líder debe tener por adquirir constantemente nuevos conocimientos. En este mundo globalizado, de constantes cambios drásticos y muy competitivos, el líder debe tener la capacidad de aprender solo permanentemente.

Estas características las debe poseer todo buen líder ya que ello demostrara su eficacia y su buen desempeño frente al resto, líder debe saber guiar, orientar, tener una buena comunicación, respetar las culturas de sus trabajadores, saber relacionarse con todos los integrantes y debe enfrentar y resolver problemas. También el líder fomenta la creatividad en sus trabajadores y finalmente aquel buen líder debe estar en constante aprendizaje para poder transmitir a sus seguidores.

### **Estilos de liderazgo**

Según Madrigal (2005, p.76) estilos del liderazgo:

Modelo de comportamiento que practica el individuo con el objetivo de dirigir a sus colaboradores para conseguir las metas de la empresa. El estilo se funda en las experiencias previas, el género, la educación y la capacitación, y es el estímulo motivante.

Se puede mencionar entonces que el estilo de liderazgo son las actitudes que el líder establece para poder dirigir y orientar a sus empleadores, y por consiguiente el estilo practicado es debido a los años de experiencias, a sus constantes capacitaciones.

Los estilos del liderazgo pueden ser analizados de diversas formas. Pueden referirse a comportamientos, manifestaciones y antecedentes personales, que forman parte del líder como resultado de su vivencia. Según Luna (2008) el estilo es la exposición definida, coherente y estable. Aquí los líderes reflejan su imagen real frente a los demás. Sin embargo, el estilo el líder se verá en sus actos y comportamientos, estos algunas veces influenciaran en las actitudes de los demás (Ayaub, 2011). En la misma línea, Chiavenato (2001), indica que el estilo del liderazgo es el resultado del comportamiento que reflejan los sujetos que dirigen una institución o ente. A diferencia de los conceptos anteriores, Stoner (1996) menciona que los estilos penden de las fuerzas del líder, que abarcan experiencias previas, conocimientos y valores. Stoner, también indica la existencia de tres estilos de liderazgo, que son: autocrático, democrático y liberal.

### **Dimensiones del estilo de liderazgo**

Luna (2008) dimensiona la variable liderazgo teniendo en cuenta las siguientes dimensiones:

#### **Dimensión 1: Estilo de líder autoritario autocrático**

Luna (2008), mencionó que el líder autocrático, “es el tipo de líder que manda y espera que se cumpla con las órdenes que dio a sus subordinados, con frecuencia es un sujeto dogmático y seguro”. (p 34)

Bajo el mismo concepto, Ayaub (2011) indicó que el líder autocrático es la persona quien toma las decisiones sobre los trabajos y actividades a realizar, sin pedir ni considerar las opiniones de los subalternos. Del mismo modo, menciona que mayormente este tipo de líderes son obedientes y leales.

Por otro lado, en un concepto más amplio Chiavenato (2001) analiza este al líder bajo la perspectiva del comportamiento, donde indica que este tipo de liderazgo presenta mayormente frustración, agresividad, ausencia de improvisación e iniciativa para actuar. Es decir, los líderes que practican este estilo tienen la costumbre de demostrar su poder frente a sus subordinados, a consecuencia de ellos gran parte de los trabajos son necesariamente llevados a cabo cuando este está presente, caso contrario simplemente no se realiza los trabajos.

Continuando con el líder autocrático, es el sujeto que asume toda la responsabilidad frente a las decisiones tomadas, es decir es quien inicia, guía, motiva y ejerce control a los subordinados. La decisión y el camino a seguir son exclusivamente del líder. Bajo este concepto se puede advertir que solo él se siente competente dentro de la organización, con capacidad de toma de decisión, mientras que los subordinados son incapaces de seguir el camino solos, también se dice que este tipo de líder tiene otras razones para asumir este liderazgo concentrando solo una posición de control y poder, la suya. En esta figura el líder requiere una sola respuesta de parte de los subordinados, esta es la obediencia y lealtad a las decisiones que él tome. El autócrata analiza los niveles de desempeño de los colaboradores con la finalidad de eliminar cualquier tipo de desvío que pueda darse en relación a sus órdenes.

En el mundo de los negocios, se puede identificar a los fanáticos del control, a estos se les conoce como líderes autocráticos o autoritarios. Estos términos definen la misma idea y describen a los administradores con un control completo para la toma de decisiones, el cual es opuesto a una actitud democrática, donde se anima a los subordinados a participar en la toma de decisiones.

Entonces, analizando los conceptos mencionados, el líder autocrático o autoritario, es quien toma las decisiones sin importar lo grande o pequeñas que estas sean, es quien determina como y cuando realizar cada actividad y siempre piensa que las ideas y decisiones que menciona son lo mejor, es decir que lo que decida no puede ser cuestionado. Este tipo de personas esperan que sus órdenes se acaten como regla de oro. Este tipo de líderes son cuidadosos con el planteamiento y esperan que los

subalternos confían sin cuestionamientos sus decisiones. Este tipo de líderes se puede hallar en todos los niveles de una organización, especialmente en zonas donde está ausente de democracia, por ejemplo, Sadam Hussein y Josef Stalin eran líderes autocráticos.

De todo lo anterior se puede afirmar que los líderes autocráticos son personas que les gusta mandar y esperan que se cumplan sus órdenes, los miembros de esa organización no pueden dar sus opiniones, el líder se siente seguro de su cargo y los subordinados solo están para obedecer sin cuestionar.

### **Dimensión 2: Estilo de líder democrático:**

Según Luna (2008) indicó que el líder democrático es quien considera a sus subordinados para la toma de decisiones y acciones que favorecerán a la institución. Bajo el mismo concepto, Chiavenato (2001) refiere que este líder se caracteriza por ser consultivo, activo y orientador. Agrega a esta idea, que el líder democrático posee responsabilidad y está comprometido personalmente para la satisfacción de necesidades de la organización de la cual está a cargo. Por otro lado, Ayoub (2011) menciona que el líder es quien asiste a los subordinados y son ellos quienes toman las decisiones y políticas para la organización. Es decir, el líder se convierte en un instrumento que promoverá bienestar y tendrá la disposición para recoger puntos de vista y recomendaciones consejos de los subalternos. El estilo democrático es admitido, por ser comunicativo y equitativo.

El líder cuando opta por tener un estilo participativo, emplea la consulta para ejercer su liderazgo, pero no pierde el derecho de decidir ni transfiere esta responsabilidad, al contrario, da a conocer normas precisas a los subordinados, pero consulta las ideas y opiniones en gran cantidad de decisiones donde cree que es necesaria su participación. Para que llegue a ser un líder participativo y eficaz, presta atención a lo que dicen y analiza de manera seria las ideas de los subordinados, y admite los aportes cuanto son posibles y prácticos de realizar. Este tipo de líder incentiva y promueve la toma de decisiones de los colaboradores, para así fomentar opiniones maduras y de utilidad.



Reforzando la idea anterior, el líder democrático motiva a sus seguidores a aumentar su capacidad de autocontrol y los exhorta a ser responsables de sus decisiones para que puedan seguir sus propios esfuerzos. Este líder es aquel que apoya a los subordinados y no tiene papel de dictador. Sin embargo, en asuntos importantes la autoridad final, sigue siendo el.

Democrático. Para llegar a este tipo de liderazgo, todas las decisiones y políticas que se tomaran para la organización deben ser discutidas y elegidas por el equipo, pero con ayuda del líder. Todos los integrantes tienen la libertad de elegir con quienes trabajar y como asignarse las tareas y cuando sea necesaria la ayuda técnica del líder, este dará sugerencias. Del mismo modo, el líder manifiesta, amonesta de forma objetiva y participa frecuentemente como parte del grupo.

Otra característica del líder democrático es, que se considera como herramienta necesaria que promueve el bienestar del equipo (Adams y Yoder, 1985), esta siente presto a recibir información y opiniones de sus subordinados, también solicita consejos, tienen motivación interna para hacer lo correcto (Bass, 2008). Como se observa en esta figura, la relación que se forma entre el líder y los participantes del equipo es más libre en comparación con la autocrática, esta relación se basa en igualdades, donde el poder del líder radica en la interacción; es decir, el grupo le otorga el poder al líder y este, lo retribuye asumiéndolo con responsabilidad para guiarlos. Es decir, a pesar que el líder tenga el poder por la influencia que ejerce a los subordinados, el líder no centraliza ese poder sino lo comparte.

Los tipos de líderes democráticos, se toman tiempo para interactuar con sus colaboradores e impulsan su participación para tomar decisiones. De esta forma, el líder cree que involucrando a otros integrantes en la toma de decisiones enfrentar mejor toda situación. En cambio, los colaboradores se sienten involucrados e intentar poner en práctica lo que ellos mismos decidieron. Cuando un trabajador siente que es tomado en cuenta por su jefe inmediato, el nivel de productividad es las alto y la satisfacción por su trabaja también.

El liderazgo democrático tiene muchos beneficios, pero también posee fallas. La fortaleza de este tipo de liderazgo radica en la idea de que dos mentes es mejor que una, por ende, las decisiones que se toman tomara mucho más tiempo de establecerse.

Sosteniendo la idea anterior, dentro de la organización existen determinados momentos donde son necesarias decisiones inmediatas, aquí el líder democrático no suele ser efectivo. Por otro lado, existirán ocasiones en que los trabajadores guarden resentimiento, cuando sientan que sus ideas no son consideradas o puestas en marcha, debido a que son otros integrantes que son los que más participan en la toma de decisiones y estos se quedan callados con regularidad.

Así también, se considera que una de las debilidades de este tipo de liderazgo radica en que los trabajadores no poseen el conocimiento adecuado ni las habilidades requeridas para tomar decisiones para la organización. Por lo tanto, este estilo de liderazgo solo será apropiado en organizaciones donde los integrantes del equipo posean el mismo rango o cargo.

### **Dimensión 3: Estilo de líder Laissez – Faire (Dejar hacer – Dejar pasar):**

Este estilo de liderazgo, se da debido a que el líder cede su poder a los subordinados para darles en sus trabajos alto grado de independencia. Es decir, el líder depende de sus subordinados (Luna, 2008).

En la misma línea, Chiavenato (2001) manifiesta la idea, en las cuales los líderes dejan que se realice la voluntad de sus subordinados teniendo como consecuencia que las actividades no sigan un objetivo bien definido. El liderazgo Laissez – Faire, se caracteriza por delegar a los subordinados la autoridad de decidir. Esto puede presentarse con la siguiente expresión. “en la organización hay trabajos pendientes que se tienen que realizar, no me importa el modo de hacerla, pero quiero buenos resultados”. p. 75)

Es decir, el líder espera que por propia motivación, orientación y control los subordinados tomen la responsabilidad. A excepción de la estipulación de una cantidad

mínima de normas, aquí el líder tiene mínimo contacto y ayuda para los subordinados. Es obvio que los seguidores deben ser altamente calificados y con capacidad, para que este modelo tenga resultados positivos y satisfactorios al final de un determinado periodo.

Laissez – Faire, es un término francés que traducida al español significa “dejar hacer”, este término es usado para referirse al tipo de líder que accede a que sus subalternos realicen lo que quieran. Este estilo de liderazgo es lo contrario del líder autocrático, aquí los colaboradores poseen una autonomía íntegra donde pueden acceder a la información y recursos completos que necesitan para realizar su trabajo y el líder solo interviene cuando se lo solicitan.

Este estilo de liderazgo puede presentarse en la organización intencional o accidentalmente, algunos líderes en este escenario permiten que los subordinados poseen autonomía completa, mientras que otros no se ocupan de sus labores y dejan abandonados a sus trabajadores.

Los líderes laissez-faire son conscientes que su equipo está conformado por profesionales y que tienen la experiencia suficiente; a causa de ello se les pueden encargar las responsabilidades para la toma de decisiones delicadas, sin embargo, existen también líderes laissez-faire que pecan en dar liderazgo y motivación a sus trabajadores, frecuentemente cuando los subordinados no cuentan con un potencial para trabajar por su cuenta.

El líder laissez-faire debe conocer a su equipo para que así de manera intencionada puedan ponerlos a trabajar, esto generará alto nivel de motivación en los participantes; pero los trabajadores que no cuenten con las competencias requeridas sentirán un efecto contrario.

## **Estilo de Liderazgo no considerados por el autor**

### **Liderazgo Carismático**

Según Lussier y Achua (2013)

Es estimado como un individuo que goza de una visión atractiva o un sentido de propósito; la capacidad para informar esa visión de forma efectiva; de motivar a sus colaboradores para el logro de objetivos, consistente y enfocado, seguro y comprende lo requerido para el logro de la misión. (p.337)

De lo anterior se puede afirmar que un líder carismático es una persona que disfruta de los nuevos retos que acarrea su organización, también posee ese don para poder comunicar a los miembros ese reto de forma adecuado. El lograra que sus empleadores se unan a la causa para poder salir adelante y lograr sus metas trazadas.

Muchos autores, determinan las características de este modelo de liderazgo. Bennin (2004) en una investigación realizada a 40 líderes efectivos y exitosos, encontró características comunes como: visión, comunicar esa visión a sus colaboradores de manera contundente, consistencia y constancia para caminar hacia la visión y consecuencia de sus propias fuerzas para un mejor provecho.

### **Liderazgo Transformacional- Transaccional**

Según Lussier y Achua (2013, p. 353)

El liderazgo transaccional contiene un intercambio de beneficios valorados, basados en valores y motivaciones de gestores y colaboradores. Por ende, gira entorno a ellos, por la que el líder premia al colaborador por conductas determinadas y un desempeño acorde a las expectativas del líder, agregado a ello castiga y critica el comportamiento alejado de las expectativas, mientras que el liderazgo transformacional inspira a los seguidores a ir más allá del interés individual y actuar para el bienestar de la institución. (p. 353)

Cuando se habla del liderazgo transaccional se refiere a la transacción que hay entre el líder y empleado; el líder premia al empleado por sus buenas prácticas en la organización por otro lado castigará aquellos que no cumplan con las expectativas de la empresa; y por otra parte cuando se habla del liderazgo transformacional el líder motiva a sus empleados a trabajar e ir un poco más allá para el beneficio de la organización.

Este modelo se basa en las características de dos tipos de liderazgo, es lo que comúnmente se da entre líderes y seguidores. El liderazgo transformacional se diferencia del transaccional, debido a que el primero da un objetivo que trasciende a logros que se consiguen a corto plazo y que afrontan necesidades primordiales existentes (Burns, 1978).

Los líderes transaccionales, son los que orientan y despiertan motivación en sus seguidores, para así trabajar basados en metas constituidas y ofrecer recompensas a cambio de un buen trabajo. El liderazgo transformacional, se refiere a como los líderes influyen en los colaboradores y que estos están destinados a confiar y respetar al líder, en este modelo el carisma es necesario, pero no basta con eso, el líder también debe sostenerse en valores (Bass, 2006). En la misma línea se menciona tres formas de transformar a sus seguidores.

Por ende, se concluiría que el líder transformacional tiene más capacidad para entusiasmar e inspirar a sus subordinados, que a conseguir que estos desarrollen un mejor trabajo que este orientado a lograr las metas propuestas, es decir, que al líder le falta prestar atención a las preocupaciones y necesidades que tengas los trabajadores para ejecutar sus tareas, para así percibirlos los problemas bajo un nuevo enfoque. Esto logra elevarse los niveles de esfuerzo y desempeño.

### **Teoría de los rasgos**

Los rasgos con características de la personalidad que nos hace distintos, estas se presentan en los líderes a través de la inteligencia, honradez, autoconfianza y buena presencia física (Daft, 2009, p.46). La idea que manifiesta que los líderes nacen con

ciertos rasgos fue establecida por esta. A causa de esta teoría muchos investigadores en los años 1940 y 1950 se concentraron en estudiar los atributos personales.

### **Teoría del comportamiento**

Según Dalf (2007, p. 54) la teoría del comportamiento se refiere que cualquier persona que posea un comportamiento adecuado puede convertirse en un líder. Es sencillo aprender ciertos comportamientos, en cambio los rasgos no son fáciles, el comportamiento permite que el liderazgo pueda estar al alcance de todos.

La teoría de los estilos de liderazgo de Lewin, indica que son formas de como el sujeto líder está orientado a ejercer su tipo de liderazgo. Según Hampton (1990, citado por Rincón, 2005) indica que el estilo del liderazgo equivale al comportamiento total que tiene un funcionario en las relaciones que establece e manera directa con los seguidores.

Por otro lado, tenemos la teoría bidimensional de la red de gestión llamada rejilla de liderazgo, este modelo teórico se fundamente en trabajos de la universidad de Ohio y Michigan, se presentó a raíz de un seminario que se brindó por una semana, en la cual los estudiosos calificaron a los diversos líderes en escalas ordinales del 1 al 9. Dicha escala presentó los siguientes criterios: interés por los colaboradores y la producción. En este experimento se notaron las calificaciones según criterios de los evaluadores en una rejilla, en la cual cada eje estaba conformaba a uno de interés. Es así que se identifican cinco estilos sobresalientes, que fueron denominados: Empobrecido, Club campestre, De tarea, En medio camino y Equipo (Daft, (2007, p. 60, cita a Blake y Mouton, 1984).

**Teoría de Contingencia:** Según Robbins Coulter (2009, p. 395) nos indica que esta teoría busca definir el estilo y la situación del liderazgo, en otras palabras, que dependerá de un determinado contexto para elegir qué tipo modelo e liderazgo se usará.

### **Teoría del liderazgo situacional:**

Según Hersey y Blanchard (1969 citado por Silva, 2005), esta teoría se refiere a la disposición de los subordinados, debido a que son estos los que tienen que aceptar o rechazar al líder. Sin dar importancia al líder, la efectividad del equipo dependerá de las acciones de los colaboradores. A diferencia de las demás teorías esta es una nueva dimensión para el tema. Lo resaltante de esta teoría radica en que se encuentra la disposición de un nivel alto en los integrantes con habilidad y el deseo de ejecutar la tarea determinada.

La teoría del liderazgo funcional hace uso de las mismas dimensiones que Fiedler, es decir, como se dan los comportamientos en relación a las tareas y las interacciones entre los individuos. Este trabajo se centra en calificar alta o baja y posteriormente combinar los cuatro estilos: primero, comunicar (alto con relación de las tareas – baja con relación a las interacciones); segundo, vender (alto en proporción a las tareas – alto con referencia de las relaciones); tercero, participar (bajo en referencia a las tareas – alto con las relaciones); y cuarto delegar (bajo con relación a las tareas- bajo en proporción a las relaciones) y el último elemento en el liderazgo situacional, el de disposición, en el cual se puede apreciar cuatro escenarios; primero, redispersión referido a una persona incapaz y con poca disposición de asumir responsabilidades; segunda la redispersión, donde dos individuos se encuentran incapaces pero orientados a hacer tareas; tercera redispersión, donde tres integrantes son incapaces pero están poco dispuestos a ejecutar; y la cuarta, donde cuatro sujetos están dispuestos a realizar lo que se le pide.

### **Teoría de la Trayectoria – meta.**

Según House (1971, citado por Silva, 2005) es quien plantea esta teoría, es un estilo de liderazgo donde el sujeto líder, debe brindar ayuda a los subordinados, de esa manera los seguidores puedan alcanzar sus metas propias y proporcionar la necesaria dirección y/o respaldo que tengan compatibilidad con los objetivos de la institución o equipo. En este modelo se identificó cuatro estilos: Líder directivo, donde los seguidores tienen conocimiento que es lo que se espera que realicen, aquí se programa las tareas a realizar

y se da orientación; líder participativo, quien antes de decidir algo consulta con los integrantes del grupo y recoge sugerencias; Líder orientado a los logros, es quien determina objetivos altos y espera que los subordinados se desarrollen a un nivel máximo.

En este modelo, presenta dos variables referentes a las relaciones del comportamiento y el resultado del liderazgo que se dan en algunos casos. Estas son: las características personales del subordinado (experiencia y habilidades) y los que están presentes en el ambiente del subordinado (sistema de autoridad y grupo de trabajos). Esta teoría indica que los líderes son flexibles, donde el líder puede mostrar cualquiera de los estilos de liderazgo según determinada situación.

### **1.3.2 Teorías relacionadas a actitud emprendedora**

#### **Definición de la actitud emprendedora**

##### **¿Qué es una actitud?**

En esta investigación nos concentraremos en analizar únicamente la influencia de la formación universitaria acerca de aspectos relacionados con la actitud de las personas.

En general, el término actitud designa un estado de disposición psicológica, adquirida y organizada. Las diversas definiciones que se dan acerca de la palabra actitud – mencionadas y elaboradas por la psicología social- encuentra una característica similar, referida a la tendencia a la acción adquirida el cual se originan en el lugar donde se desarrolla y en donde se desencadenan las experiencias individuales y otras de factores exclusivos ocasionalmente complejos, en la cual el individuo reacciona de forma característica frente a determinados sujetos, objetos o circunstancias.

Las actitudes no vienen a ser conductas sino predisposiciones que han sido obtenidas y se verán al actuar de forma selectiva, es decir de qué manera se manejarán frente a la interacción con la sociedad. Las actitudes se manejan como parte que



representa el sistema llamado realidad, una vez que se experimentan en el sujeto se unen para regular la conducta.

Cuadras (2013) conceptualiza a la actitud emprendedora como:

La disposición con la que cuentan los empleados son, autoeficacia frente a la toma de decisiones, capaces de arriesgar con el fin de superar retos, con hábitos emprendedores que ayuden a organizar que papel desean desempeñar para alcanzar ciertos propósitos, con indicaciones expresadas en normas que regulen su desarrollo emprendedor, con creencias intrínsecas y extrínsecas con respecto al logro de su expectativa de emprender. (p.82)

Según Anzola (2003) indica que, para promover y ejecutar una real actitud emprendedora, es fundamental tener una experiencia real e innovadora, se necesita de objetivos particulares de superación productiva ejecutado en trabajos determinados, se precisa de una creatividad activa frecuente, vías seguras y directas que nos lleven al éxito. La real actitud de emprendimiento radica en el destino, es aquello que distingue a un líder comprometido frente a los otros, aquel que toma conciencia de los problemas sociales y de la economía con alta sensibilidad del entorno del cual está rodeado y con capacidad sin fronteras para ejecutar sus pretensiones, conocimientos, habilidades, talentos, deseos, aptitudes y actitudes.

La institución Negocios y Emprendedores (2013, p.p.76- 77) presentan características fundamentales que los emprendedores tiene que lograr para conseguir sus objetivos:

**Disponer de gran energía:** con frecuencia cuando se inicia proyectos la persona emprendedora tiene dificultades, para lograr atacarlas y superarlas se debe contar con bastante energía física y mental, para evitar desistir de su proyecto ante la primera dificultad o error. La pasión con el cual ejecute su emprendimiento será el elemento esencial que lo motivara a alcanzar su meta. Pero la energía que utilice tiene que ser energía razonada, y debe poseer la capacidad para saber dónde, cuándo y con qué

intensidad hacer uso de ella. Por ello, es de importancia tomar el mando para el cumplimiento de estas operaciones fundamentales: pedir, delegar y supervisar.

**Pensar como Emprendedor:** es preciso correr algunos riesgos, aventurarse de recorrer rutas inexploradas y hallar así opiniones innovadoras. La creatividad y particularidad llegan a ser elementos esenciales en la imaginación de un emprendedor, sin tener la ausencia del sentido crítico que le permita valorar como le está yendo el proyecto y llevar a cabo las modificaciones que considere oportunas.

**Crear en el propio proyecto:** en todo proyecto existen inconvenientes, siendo la primera barrera es aspecto cultural, debido a entornos que no reconocen o practican la imagen del emprendedor. Para ello deben de estar convencido de su proyecto y que sea el estilo de vida a tomar, debido a que posiblemente las críticas del entorno próximo y distal, lleguen a ser un obstáculo. (p. 76)

**Dedicar el 100% del tiempo, recursos y esfuerzos:** para el emprendimiento, uno ha de ser su jefe y liderar gente a la vez. Mostrando interés para que su negocio se lleve a cabo y consiga los objetivos. Por ende, por ende, deberá de invertir tiempo, recursos, ingenio y esfuerzo.

**Disfrutar de los desafíos:** el secreto es evitar dejarnos vencer bajo situaciones de crisis, poseer la capacidad de organización y ser flexibles para garantizar un resultado de éxito. Para ello nuestra energía y sentido del humor serán nuestros mejores aliados.

**Ver al fracaso como el camino hacia el éxito:** percibir a las caídas como nuevas oportunidades.

**Estabilidad en las relaciones personales:** el saber trabajar en equipo y el manejo adecuado del clima grupal, el trato cordial con sus pares, compañeros, proveedores y clientes son herramientas básicas de todo emprendedor. Para ello tendrá que

demostrar una adecuada disposición y evitar que influya en las experiencias de fracaso y las no satisfactorias. Tiene que cuidar el ánimo alentador y motivador de cada miembro del proyecto.

**Ser un hábil Comunicador:** la forma efectiva de comunicación es el pilar para las adecuadas relaciones y los negocios. Ello conlleva a manifestar las ideas de modo claro y concreto, a tener la capacidad de escucha y retroalimentación, generando de modo constante la bilateralidad para evitar confusiones por parte del equipo y así ellos se sientan comprendidos y considerados. Lo cual generará beneficiarse con puntos de vista y opiniones diferentes.

**Tener conocimientos técnicos.** Todo emprendedor debe de contar con conocimiento y experiencia imprescindible acerca del proceso de producción y los canales de comercialización. Así como también, debe contar con el apoyo de un equipo de expertos para requerimientos futuros. (p.77)

**Toda actitud incluye 4 aspectos:**

Cognitivo: creencias o puntos de vista de objetos o situaciones, datos que el individuo obtiene del entorno; Afectivo generadores de aceptación o rechazo; normativo: como “debe” el individuo comportarse frente situación u objeto específico; comportamental: en un contexto determinado estas creencias, puntos de vista, emociones y normas se traducen en acción.

En conclusión, la actitud es el producto final del proceso de socialización, incorporadas en los entornos sociales y condicionados por grupos, objetos, actividades y situaciones. Se van consolidando por medio de la interacción. Las personas acumulan valores, hacen atribuciones y proceden en función de ellas.

## **Dimensiones de la actitud emprendedora**

Las características individuales influyen en la iniciativa de emprender o no de los trabajadores.

Para este estudio, se trabajará con la teoría de los rasgos de la personalidad; para poseer una actitud emprendedora, se tiene que cumplir con ciertos rasgos que forman los componentes cognitivos afectivos y conductuales. Dimensiones analizadas seguidamente. Cuadras (2013)

### **Dimensión 1: Autoeficacia**

Al hacer referencia al término Autoeficacia (AE, después) se hace mención a la capacidad del individuo para llevar a cabo el control con respecto del rumbo que admiten en su vida. (Cuadras, 2013:65)

Cuando los sujetos llegan a ejercer control en circunstancias que perturban su tranquilidad, acrecienta la capacidad de alcanzar sus metas y de evitar frustraciones. Formando beneficios particulares y sociales predecibles. Esta posibilidad predictiva origina la preparación (Bandura, 2004:20)

La AE se describe al grado de seguridad en como organizamos y llevamos a cabo de modo efectivo acciones con el objetivo de lograr resultados esperados. (Bandura en Sánchez, 2009). En la AE se lleva a cabo la competencia particular y control de un contexto específico para reflejar la percepción de la capacidad personal que le permite realizar una tarea establecida.

Según Bandura (2004: 21-23) el origen de lo considerado como eficacia se desarrolla a través de cuatro formas esenciales de influencia:

El aprendizaje vicario se lleva a cabo cuando percibes que otras personas consiguen el éxito posterior a un esfuerzo, ello nos permite acrecentar la fe para conseguir lo mismo. De la misma manera podemos ser perceptores del fracaso de otros a pesar de la voluntad puesta y por ende pronosticar en nuestro.

La persistencia social vigoriza la creencia del ser humano con respecto a su capacidad de alcanzar el éxito. Los sujetos que han llegado a ser persuadidos de modo verbal poseen más esfuerzo y lo sostienen en el tiempo. De igual manera brindar apreciación positiva, fortalece su confianza en sus capacidades, estructura escenarios que le permitan el su éxito y evadirán situaciones en la cual la posibilidad de frustración es grande.

El estado psicoemocional del individuo media cuando se valoran sus capacidades. El estado de ánimo positivo promueve la AE y el negativo la restringe.

La relación entre la autoeficacia y emprendimiento se evidencia debido a que las personas evaden carreras y entornos que superan sus capacidades e inician las que se consideran capaces. La decisión de emprender profesionalmente acarrea consigo riesgos y dificultades, y por lo tanto los emprendedores tienen altos niveles de AE. La autoeficacia pronostica los intereses ocupacionales, la constancia frente a conflictos y la efectividad.

En conclusión, debido a que el estímulo para actuar incrementa cuando los emprendedores suponen que su comportamiento tendrá consecuencias realizables, la AE es un factor definitivo de las acciones emprendedoras (Krueger & Dickson en Sánchez, 2009, p. 43). Por ello que la autoeficacia se torna necesaria para explorar las concepciones de los individuos acerca de las capacidades de organización y ejecución de situaciones ulteriores. Frente a la actitud emprendedora la autoeficacia es de suma importancia ya que permite predecir tendencias de comportamiento.

## **Dimensión 2: Norma subjetiva**

Norma subjetiva (NS, posteriormente) pertenece a la teoría de la Acción Razonada de Fishbein y Ajzen en la cual se lleva a cabo una conducta siempre y cuando esta sea aceptada por terceros y que estos seas personas significativas para el que actúa. La percepción de lo que esperan de él, lo lleva a actuar de un modo determinado. (Escames, 1998).

La NS se asemeja a la actitud, pues al llevarse a cabo una conducta, por aprobación de personas significativas, se presenta una vinculación de aspecto afectivo entre la persona y de los efectos ya sean premios o castigos, que se lograrían según la conducta esperada.

La norma subjetiva se relaciona de modo directo con el plan de los colaboradores, de emprender. Siendo la actitud de emprendimiento un componente significativo en lo referente a la tendencia para emprender o no emprender.

Por lo tanto, la NS llega a ser las presiones sociales que nos permiten actuar y envuelve: la percepción de las creencias conductuales que seres significativos consideran con respecto si debe o no llevar a cabo una forma de actuar y la motivación del que actúa para retribuir ese deseo. (Escames, 1998).

### **Dimensión 3: Locus de control**

Llamado en adelante LC, su principio corresponde a la teoría del aprendizaje social respaldado en cinco hipótesis: en la primera presume que los profesores se relacionan con su medio próximo, por lo que la reacción frente a estímulos del medio acata a la importancia que se le otorga aun hecho específico.

La segunda hipótesis indica que la personalidad es aprendida y mejorable a través de las experiencias.

La tercera hace referencia a la estabilidad y unidad fundamental de personalidad. En el punto cuatro la motivación está alineada hacia un objetivo. Quinto, los sujetos tienen la capacidad de prevenir hechos en base a su percepción. (Feist & Feist, 2007, p.497).

Para la teoría, el esfuerzo no depende únicamente de los estímulos, sino que logran significados gracias al aspecto cognitivo de la persona. Las características

individuales como las necesidades o los rasgos no generan conductas por sí mismos, es así que el comportamiento surge de la interacción entre factores individuales y el medio.

El autor, destaca cuatro variables que participan en esta teoría: el potencial para llevar a cabo una conducta, las expectativas del reforzamiento y el valor de este, y el contexto psicológico. Para esta postura las experiencias cumplen un rol esencial y se diferencian las generalizadas: para el éxito, de confianza interpersonal y las de control del refuerzo, interior versus exterior (Oros, 2005, cita a Rotter 1966).

Para esta teoría para que un individuo actúe de manera establecida frente a una determinada situación depende: de su expectativa acerca de las consecuencias que ocasionara su conducta en una situación específica. Según esta teoría, las conductas personales se predicen desde el conocimiento de sus expectativas acerca de su conducta y las secuelas que genera (Rotter, 1966 en Brenilla y Vásquez, 2010).

El locus de control se refiere al control de los refuerzos, clasificándose en intrínseco o extrínseco. En los internos los resultados son fruto de sus conductas o características, lo cual les permite influir en su destino, cambiando una situación desfavorable, o incrementando la posibilidad de éxito. Los locus extrínsecos perciben que las consecuencias de su comportamiento son producto de factores de los cuales no tienen control, de esta manera no reconocen su capacidad de cambiar el trayecto de las situaciones, ni de intervenir con sus operaciones. (Rotter, 1966 en Oros, 2005).

Por ende, los individuos con un LC intrínseco dedicarían más esfuerzo y persistencia a los resultados deseados. Frente a los del LC externo que se presentan más pasivas.

Según esta teoría los colaboradores se comportan según el locus de control que posean, por lo cual su capacidad para emprender o no emprender depende de sus experiencias intrínsecas y extrínsecas. En conclusión, el locus de control es un rasgo de

la personalidad otorgado a los emprendedores, en especial a los líderes, que busca la reputación personal y socioeconómica.

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

La psicología social, la cual la define como:

Escoger una opción entre otras posibilidades que acarreen consecuencias positivas y negativas. En el riesgo rescatan una labor definitiva las posibilidades de quien asuma la decisión. En esta apreciación participan las evidencias persuasivas, la fortaleza de la motivación y la capacidad de llevar a cabo cotejos idóneos y el grado de responsabilidad a admitir. (Galimberti, 2002, p.971).

El riesgo asume un papel significativo frente a las decisiones de los individuos, relacionado de forma directa con la capacidad de las personas realizar procedimientos precisos para la evaluación y previsión de sus rendimientos en base a varios aspectos en un mismo instante. Esta capacidad forma parte de rasgos de la personalidad que permite medir las tendencias y disposiciones para adjudicarse riesgos a emprender, de ese modo su principio radica en la elección de la mejor alternativa de riesgo que considere necesario para conseguir alguna actividad de emprendimiento.

El ambiente institucional, podría intervenir en las experiencias que incrementen o disminuyan la Capacidad de riesgo en los colaboradores. Para que esto se lleve a cabo se recomienda conceder espacios en la cual se ejercite la iniciativa para emprender un sinnúmero de acciones como parte de su formación; lo cual ayudaría a reducir la actitud pesimista acerca del CR, pues se aprende a tener pensamiento de riesgo que puede traer consigo el fracaso.



Das y Teng citado por (Sánchez, 2009) mencionan que los individuos que tienen bajo interés al riesgo, no asume riesgos, y evadirán alternativas que podrían generar respuestas que abren demasiado sus expectativas.

### **Dimensión 5: Hábito emprendedor**

Admite a las personas situarse en el entorno, lograr niveles y perfil óptimo de conducta con la cual podamos anticipar el actuar de otros. (James en Galimberti, 2002, p.549).

El hábito es una manera de interacción entre la persona y su medio, de modo que entre las funciones biológicas y el ámbito conductual existe mayores semejanzas que desigualdad. (Derwey en Sandrone, 2011).

Según el autor, la teoría refiere que el conocimiento es resultado de la interacción entre el organismo y el entorno. Pues las funciones biológicas tienen origen innato y los hábitos son adquiridos; una semejanza fundamental necesita de la cooperación de ambos (Derwey, 1964, p. 25).

De esta manera el hábito viene a ser un convenio entre un individuo y su medio, lo que implica la satisfacción de un objetivo por medio de ciertos medios que organizados independientemente, obtienen resultados específicos. Estas organizaciones vienen a ser los hábitos (Dewey, 1964, p.35).

Para el autor los hábitos no representan únicamente herramientas, sino que pasan la esfera de lo pensado de forma consciente por el individuo (Dewey, 1989, p.65).

Los hábitos son una manera de sentir, percibir, comportarse, meditar, adquirido levemente estable. Se hallan hábitos de la razón y corazón que determinan la manera de apreciar y de considerar. (Ricoeur; 1975 en Galimberti, 2002, p.549).

Según lo anterior formulado se consideró referirse a un constructo teórico para el cual se emplea el Hábito Emprendedor (HE, subsiguientemente) en los trabajadores, como elemento inseparable de la actitud emprendedora. El HE será un medio cuando su organización consiga resultados definidos. Los medios vienen a ser sistema de relaciones y de transacciones proclives a satisfacer algunos objetivos.

De esta manera, las instituciones que aplican el HE están influidas por el lugar en el cual se desenvuelven los colaboradores; del cual depende las interacciones y transacciones establecidas para instruirse o fortificar la actitud emprendedora.

Cabe mencionar, los HE obtendrán la actitud emprendedora, siempre y cuando el entorno emprendedor se vuelve un elemento natural, en la cual la búsqueda de la satisfacción en los educadores toma un fin práctico, por medio de algunos mecanismos.

En conclusión, los rasgos de personalidad que diferencian a los trabajadores, para emprender son: las EA, la CR, los HE, las NS, las creencias de control interno y externo.

Las características psicológicas, más que una situación interna, se constituyen durante el desarrollo personal y poseen gran influencia del entorno cotidiano.

### **Modelo de la actitud emprendedora**

Para asentar este modelo se necesitan elementos: la noción del individuo y la definición de actitud emprendedora; ambos se analizan desde diversas teorías, tal como: personalidad, acción razonada y del aprendizaje social. De las cuales se trabajan aspectos explicativos que nos brinde la comprensión de este tipo de actitudes en el personal.

Con respecto al individuo como educando, se estima que es un sujeto integro, poseedor de ideas, emociones y comportamientos que le facilitan generar su forma de vida. Que radica en un ambiente familiar y sociocultural que interviene en el modo de

organizar sus opiniones, emitir juicios y tomar decisiones. Calificado como un sujeto que aprende contantemente y que posee la capacidad de experimentar para de esta manera modificar su personalidad cuando lo requiera, con el objetivo de lograr su realización profesional.

Con respecto al individuo como educador, este dirige su emprendimiento por medio de sus creencias, ideales, emociones y la información decepcionada del entorno, sus valoraciones las razona de forma consiente (correctas o no), serán las determinantes de decidir emprender o no.

La actitud emprendedora se refiere a cuan dispuestos estén los colaboradores, de ser autoeficaces decidiendo, asumiendo restos, que le permitan organizar el rol a ejercer para el logro de objetivos, con afirmaciones que regulan de modo subjetivo su desempeño emprendedor, con creencias intrínsecas y extrínsecos acerca de la consecución de su expectativa de emprender.

Este modelo está conformado por: los factores de la actitud emprendedora, aquí están inmersos creencias, juicios, organizaciones e intenciones que conllevaría a la manifestación o no de emprender. Estos factores están conformados también por el componente cognitivo, afectivo y conductual. Además de otras como: género, nivel académico y centro de estudios.

### **La Formación emprendedora y la performance emprendedora.**

Según Poblete (2002), resalta la importancia del factor educativo en la formación emprendedora, destacando a la enseñanza técnico – profesional con buena infraestructura y tecnología; a pesar de ello, en las instituciones, se percibe la prevalencia del profesionalismo, con una reducción de materias humanísticas, económicas y de gestión.

La promoción del emprendimiento conlleva el auto empleo que a la vez otorga habilidades y conocimientos solicitados para la formación empresarial.

#### **1.4. Formulación del problema**

¿Cuál es el estilo de liderazgo y la actitud emprendedora de los docentes de las Instituciones educativas de la RED N°8 Puente Piedra – Lima, 2017?

##### **Problema específico 1**

¿Qué relación existe entre el estilo de liderazgo autoritario y la actitud emprendedora de los docentes de las Instituciones educativas de la RED N°8 Puente Piedra - Lima, 2017?

##### **Problema específico 2**

¿Qué relación existe entre el estilo de liderazgo democrático y la actitud emprendedora de los docentes de las Instituciones educativas de la RED N°8 Puente Piedra Lima, 2017?

##### **Problema específico 3**

¿Qué relación existe entre el estilo de liderazgo Laissez – Faire y la actitud emprendedora de los docentes de las Instituciones educativas de la RED N°8 Puente Piedra - Lima, 2017?

#### **1.5. Justificación del estudio**

Las razones, que me conduce a realizar esta investigación es debido a los problemas puntuales que se han presentado uno de ellos es el porcentaje de docentes con falta de liderazgo y emprendimiento en su trabajo.

Además, se aprecia la justificación en la relación que existe entre el problema de investigación, el objetivo general, los problemas específicos, los que corresponden a una secuencia racional que otorga logicidad a la investigación. También, se aprecia la justificación cuando se muestra la relación de dependencia del estudio respecto del objetivo general con los demás componentes del esquema y desarrollo de la investigación.

## **1.6. Hipótesis**

### **Hipótesis general**

El estilo de liderazgo y la actitud emprendedora de los docentes de las Instituciones educativas de la RED N°8 Puente Piedra se encuentra en un nivel medio.

### **Hipótesis específico 1**

Existe relación entre el estilo de liderazgo autoritario y la actitud emprendedora de los docentes de las Instituciones educativas de la RED N°8 Puente Piedra - Lima, 2017

### **Hipótesis específico 2**

Existe relación entre el estilo de liderazgo democrático y la actitud emprendedora de los docentes de las Instituciones educativas de la RED N°8 Puente Piedra - Lima, 2017

### **Hipótesis específico 3**

Existe relación entre el estilo de liderazgo Laissez – Faire y la actitud emprendedora de los docentes de las Instituciones educativas de la RED N°8 Puente Piedra - Lima, 2017

## **1.7. Objetivos**

### **Objetivo general**

Identificar el estilo de liderazgo y la actitud emprendedora de los docentes de las Instituciones educativas de la RED N°8 Puente Piedra - Lima, 2017.

### **Objetivo específico 1**

Determinar la relación que existe entre el estilo de liderazgo autoritario y la actitud emprendedora de los docentes de las Instituciones educativas de la RED N°8 Puente Piedra - Lima, 2017

**Objetivo específico 2**

Determinar la relación que existe entre el estilo de liderazgo democrático y la actitud emprendedora de los docentes de las Instituciones educativas de la RED N°8 Puente Piedra - Lima, 2017

**Objetivo específico 3**

Determinar la relación que existe entre el estilo de liderazgo Laissez – Faire y la actitud emprendedora de los docentes de las Instituciones educativas de la RED N°8 Puente Piedra - Lima, 2017

## **II. Método**

## 2.1. Tipo y diseño de investigación

### Tipo de investigación

Sánchez, Reyes (2015, p.45) la define como básica o pura. Este tipo de investigación se ejecuta para acrecentar el conocimiento. Por ende, está acopiando conocimiento por causa del conocimiento.

### Diseño de investigación

Para el estudio se contará con un diseño no experimental, de corte transversal siguiendo a Hernández, Fernández y Baptista (2014, p.149) este diseño “Se manifiesta en una investigación en la que no se ejerce modificaciones ya anticipadamente reflexionadas de las variables, por lo tanto, se ven situaciones o fenómenos en su medio natural para un análisis posterior”.

El corte transversal Según lo que plantea Sánchez y Reyes (2015, p.122) “es el estudio que se realiza a personas con diversas edades, pero en un determinado momento en el tiempo”.

### Nivel de investigación

Según Tuckman (citado por Sánchez y Reyes; 2015, p. 83) corresponde al tipo descriptivo- correlacional, el cual consiste en la cogida de dos o más datos de un grupo de personas para determinar la relación entre éstos”. El estudio correlacional se propone a representar la realidad de un grupo de individuos existentes y examinar su interrelación con otros factores en un instante definitivo.

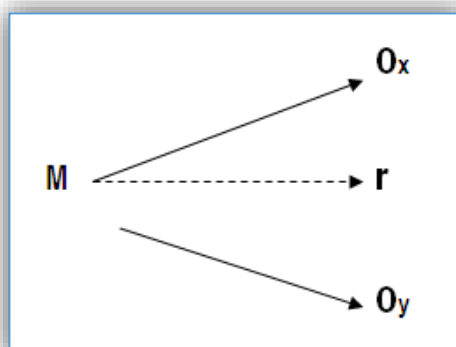




Diagrama representativo de un estudio correlacional

Dónde:

M = sujetos de Estudio

Ox = Medición del Estilo de liderazgo

Oy = Medición de la actitud emprendedora

r = Coeficiente de Correlación.

### **Método de investigación**

El estudio llevado a cabo trabaja con el método hipotético deductivo. Lira (2015, p.52) concerniente al método hipotético deductivo señaló que presentar teorías o hipótesis al inicio y en segundo plano, con apoyo de la deducción lógica, mostrar resultados y conclusiones a partir del estudio y empleo de las teorías o hipótesis.

## **2.2. Variables, Operacionalización**

### **Definición Conceptual de estilos de liderazgo**

Según Luna (2008), un estilo es una expresión categórica, con coherencia y consistencia. Por medio del cual, los líderes exponen su imagen real en el medio. A pesar de ello, los estilos del liderazgo son desarrollados por lo actos y comportamientos de los líderes, quienes en algunas circunstancias podrían influir en los integrantes de la institución. (Ayaub, 2011).

### **Definición Operacional de estilos de liderazgo**

El Estilo de Liderazgo en el presente estudio es analizado por medio de las dimensiones Estilos de liderazgo, tenemos entre ellos: Autoritario, Democrático, y Estilo Laissez – Faire (liberal) con sus respectivos indicadores, indagados a través del instrumento de recogida de datos, cuya escala Nunca - Casi nunca - A veces - Casi siempre – Siempre con puntajes del 1 al 5.

### **Definición conceptual de actitud emprendedora**

Cuadras (2013, p.82) conceptualiza a la actitud emprendedora como:

La disposición con la que cuentan los empleados son, autoeficacia frente a la toma de decisiones, capaces de arriesgar con el fin de superar retos, con hábitos emprendedores que ayuden a organizar que papel desean desempeñar para alcanzar ciertos propósitos, con indicaciones expresadas en normas que regulen su desarrollo emprendedor, con creencias intrínsecas y extrínsecas con respecto al logro de su expectativa de emprender.

### **Definición operacional de la actitud emprendedora**

La variable actitud emprendedora fue realizada por cinco dimensiones AECG (Autoeficacia Cognitiva); AEAF (Autoeficacia Afectiva); AECO (Autoeficacia Conductual); NSCG (Norma Subjetiva Conductual); LCCG (Locus de Control Cognitivo); LCAF (Locus de Control Afectivo); LCCO (Locus de Control Conductual); CRCG (Capacidad de Riesgo Cognitiva); CRAF (Capacidad de Riesgo Afectiva); CRCO (Capacidad de Riesgo Conductual); HECG (Hábito Emprendedor Conductual), consta de 45 ítems; con una escala de liker como son: “en desacuerdo” = 1, “medianamente desacuerdo”= 2, “medianamente de acuerdo”= 3 .

Tabla 1

*Operacionalización de la variable1: Estilo de liderazgo*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y Rangos	
Estilo de liderazgo Autoritario	Impone su voluntad	1, 4,7, 10, 13, 16,19,22,25 y 28	Escala Ordinal	<b>Bajo</b>	
	Toma decisiones sin consultar				
Se basa en el cumplimiento de normas excesivamente	30 a 70				
Controla a los subalternos					
Estilo de liderazgo Democrático	Las decisiones que toma son compartidas con el grupo.	2, 5, 8, 11,14,17, 20, 23, 26,29	Nunca = 1 Casi nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre- 4 Siempre= 5	<b>Medio</b>	
	Se preocupa por su personal				71 - 110
	Asigna responsabilidades al personal.				
Estilo Laissez – Faire (liberal)	Tiene la capacidad de escuchar y debutar.	3, 6, 9, 12, 15, 18, 21, 24, 27,30		<b>Alto</b>	
	No hay preocupación por la tarea de su personal				111 a 150
	No participa del trabajo del grupo				
	Evade su responsabilidad directiva				
	Permite que su personal actúa según le convenga.				

Tabla 2

*Operacionalización de la variable actitud emprendedora*

<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala</b>	<b>Nivel – Rango</b>
<b>Autoeficacia (AE)</b>	Percepción de la capacidad individual de eficacia Cognitiva	1,4,7,	Escala ordinal	<b>Bajo</b> 42 a 90
	Percepción de la capacidad individual de eficacia Afectiva	2,5,8,	De acuerdo = 4	
	Percepción de la capacidad individual de eficacia Conductual	3,6,9,	Medianamente de acuerdo = 3	<b>Medio</b> 91 – 135
<b>Norma Subjetiva (NS)</b>	Percepción de lo esperan de él o ella, cómo norma que rige su conducta cognitiva	10,13,16, 30,40	Medianamente en desacuerdo = 2	<b>Alto</b> 136 a 210
	Percepción de lo esperan de él o ella, cómo norma que rige su conducta afectiva	11,14,17,34,	En desacuerdo =1	
	Percepción de lo esperan de él o ella, cómo norma que rige su comportamiento conductual	12,15,18,24,41		
<b>Locus de control (LC)</b>	Importancia a un hecho social que determine el control cognitivo	19, 22, 43, 44		
	Importancia a un hecho social que determine el control Afectivo	20, 23, 32,		
	Importancia a un hecho social que determine el control Conductual	21, 38 , 39		
<b>Capacidad de Riesgo (CR)</b>	Alternativa entre dos posibilidades que incrementa el riesgo Cognitivo	26, 33		
	Alternativa entre dos posibilidades que incrementa el riesgo Afectivo	27,29,35		
	Alternativa entre dos posibilidades que incrementa el riesgo Conductual	28,31,45		
<b>Hábitos Emprendedores (HE)</b>	Organizan su información para desempeñarse de forma natural a emprender profesionalmente (Hábito emprendedor cognitivo)	25,36		
	Creencias de ser autoeficaz y capacidad para arriesgarse ( Hábito emprendedor conductual)	37, 42		

## 2.3. Población y muestra

### Población

Conformada 233 docentes

Hernández, Fernández y Baptista (2010, p.174) indicaron que la población viene a ser: “El conjunto de cada uno de los casos que coinciden con establecidas determinaciones”.

Tabla 3

*Población de docentes de las I.E de la Unidad de Gestión Educativa N° 4 de la RED 8 del distrito de Puente Piedra.*

Nombre de la I.E	Nivel / Modalidad	Cantidad de docentes
I.E Lomas De Zapallal	Inicial - Jardín	6
I.E 381 San Judas Tadeo	Inicial - Jardín	6
I.E 585 Bella Aurora	Inicial - Jardín	12
I.E 595 Victoria Barcia Boniffatti	Inicial - Jardín	12
I.E 599 Rosa De América	Inicial - Jardín	6
I.E 609	Inicial - Jardín	6
I.E 5166 Bella Aurora	Primaria	22
	Secundaria	21
I.E 5167 Victor Raul Haya De La Torre	Primaria	12
	Secundaria	9
I.E 5172 Hijos De Luya	Primaria	22
	Secundaria	21
I.E 8183 Pitagoras	Primaria	32
	Secundaria	31
I.E Hogar Emmanuel	Inicial - Jardín	6
I.E Cariñositos	Inicial - Jardín	3
I.E Semillitas De Amor I	Inicial - Jardín	3
I.E Paraiso Del Saber	Inicial - Jardín	3
Total		233

**Muestra**

Tabla 4

*Muestra docentes de las I.E de la Unidad de Gestión Educativa N° 4 de la RED 8 del distrito de Puente Piedra.*

Nombre de la I.E	Nivel /Modalidad	Población de docentes	n/N = 0,622	Muestra de docentes
I.E Lomas De Zapallal	Inicial - Jardín	6		4
I.E 381 San Judas Tadeo	Inicial - Jardín	6		4
I.E 585 Bella Aurora	Inicial - Jardín	12		7
I.E 595 Victoria Barcia Boniffatti	Inicial - Jardín	12		7
I.E 599 Rosa De América	Inicial - Jardín	6		4
I.E 609	Inicial - Jardín	6		4
I.E 5166 Bella Aurora	Primaria	22		14
	Secundaria	21		13
I.E 5167 Victor Raul Haya De La Torre	Primaria	12	0,622	7
	Secundaria	9		6
I.E 5172 Hijos De Luya	Primaria	22		14
	Secundaria	21		13
I.E 8183 Pitagoras	Primaria	32		21
	Secundaria	31		20
I.E Hogar Emmanuel	Inicial - Jardín	6		4
I.E Cariñositos	Inicial - Jardín	3		1
I.E Semillitas De Amor I	Inicial - Jardín	3		1
I.E Paraiso Del Saber	Inicial - Jardín	3		1
	Total	233		145

**Muestreo**

El muestreo utilizado fue probabilístico que según Hernández et al (2014, p, 173) cada uno de las unidades de la población poseen la misma probabilidad de selección para ser parte Muestral, para el este estudio se manejó el muestreo aleatorio simple.

## 2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

### La técnica

Para este estudio se empleó la encuesta como técnica de recopilación de datos. Vara (2012, p.263) la conceptualiza como una herramienta la cual presenta características de medición de tiempo, calidad y costos.

### El instrumento

El instrumento de recolección de datos empleado para esta investigación es el cuestionario, que vienen a ser documentos o formatos donde se redactan preguntas que están vinculadas con el constructo objeto del estudio, las mismas que pueden presentarse de tipo elección forzada, de respuestas abiertas, dicotómicos, de comparación por pares y de alternativa múltiple. Sánchez y Reyes (2015, p.164)

#### Ficha técnica 1

- **Nombre original** : Estilo de liderazgo
- **Autor** : Luna, M. (2008).
- **Procedencia** : Revista Mexicana de Sociología
- **Significatividad** : El Estilo de Liderazgo en el presente estudio es analizado por medio de las dimensiones Estilo de liderazgo: Autoritario, Democrático, y Estilo Laissez – Faire (liberal) con sus respectivos indicadores, indagados a través del instrumento de recogida de datos, cuya escala Nunca - Casi nunca - A veces - Casi siempre – Siempre con puntajes del 1 al 5.
- **Administración** : personal o grupal
- **Duración** : no hay límite. Aproximado de 30 minutos
- **Aplicación** : personas de 18 años a más.
- **Tipificación** : Baremos peruanos
- **Usos** : Educativa

- Validez

Resultado de validación de contenido cuestionario de Estilo de Liderazgo

Exp.	ITEMS																														TOTAL	PT	RC	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30				
Exp. 1	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	81	90	MB
Exp. 2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	81	90	MB
Exp. 3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	81	90	MB	
Exp. 4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	81	90	MB	
Exp. 5	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	81	90	MB	
Exp. 6	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	81	90	MB

- Fiabilidad

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,723	30

Tabla x2

*Baremos de las variables*

Variable / dimensión	Nivel		
	Bajo	Medio	Alto
Estilo de Liderazgo	<= 70	71 - 110	111+
Liderazgo autoritario	<= 23	24 - 36	37+
Liderazgo democrático	<= 23	24 - 36	37+
Liderazgo laissez faire	<= 23	24 - 36	37+

Los baremos o categorías llegan a ser el promedio de los ítems de cada una de las variables o dimensiones, este puntaje se catalogó según la tabla preliminar para la interpretación cualitativa.



## Ficha técnica 2

- **Nombre original** : *Cuestionario de actitud emprendedora*
- **Autor** : Cuadras, A. (2013)
- **Procedencia** : Universidad Autónoma de Sinaloa.
  
- **Significatividad** La variable actitud emprendedora se obtuvo por medio de cinco dimensiones: AECG (Autoeficacia Cognitiva); AEAF (Autoeficacia Afectiva); AECO (Autoeficacia Conductual); NSCG (Norma Subjetiva Conductual); LCCG (Locus de Control Cognitivo); LCAF (Locus de Control Afectivo); LCCO (Locus de Control Conductual); CRCG (Capacidad de Riesgo Cognitiva); CRAF (Capacidad de Riesgo Afectiva); CRCO (Capacidad de Riesgo Conductual); HECG (Hábito Emprendedor Conductual), consta de 45 ítems; con una escala de liker como son: “en desacuerdo” = 1, “medianamente desacuerdo”= 2, “medianamente de acuerdo”= 3
  
- **Administración** : personal o grupal.
- **Duración** : Aproximado de 30 a 40 minutos
- **Aplicación** : mayores de 18 años.
- **Puntuación** : Cálculo manual
- **Tipificación** : Baremos peruanos
- **Usos** : Educativo

Cuando ya estén ejecutados los procesos se le da una forma de escala a cada reactivo. La escala optada concierne a la técnica de Likert, y está formada por ítems a valorar en un continuo de cuatro puntos que va desde “en desacuerdo”, “medianamente desacuerdo”, “medianamente de acuerdo”, “de acuerdo”. Junto a elementos demográficos de sexo, grado, edad, escuela y facultad. El formato de presentación para aplicarlo a los alumnos universitarios fue una hoja de tamaño oficio lo cual ayudó y mejoró la disposición a colaborar para llenar la escala.

Tabla 6

*Estadísticos totales de elementos de la escala de actitudes emprendedoras*

Tabla x2

*Baremos de las variables*

Variable / dimensión	Nivel		
	Bajo	Medio	Alto
Actitud emprendedora	<= 90	91 - 135	136+
Autoeficacia	<= 18	19 - 27	28+
Norma subjetiva	<= 28	29 - 42	43+
Locus de control	<= 20	21 - 30	31+
Capacidad de riesgo	<= 16	17 - 24	25+
Hábitos emprendedores	<= 8	9 - 12	13+

Fuente: Base de datos

Los baremos o categorías llegan a ser el promedio de los ítems de cada una de las variables o dimensiones, este puntaje se catalogó según la tabla preliminar para la interpretación cualitativa.

**Validez del instrumento**

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) mencionan que hace referencia a simbolizar en niveles que son aceptados si efectivamente mide lo que pretende medir (p.200). Para llevar a cabo la validación por jueces se tendrá la opinión de tres especialistas en la temática, dos teóricos y un metodológico.

Tabla N° 7

## Validez del instrumento por juicio de expertos

Expertos	Apellidos y nombres
Experto temático	Miguel Rimari Arias
Experto metodólogo	Héran Cordero Ayala
Experto metodólogo	Fernando Nolzco

## Confiabilidad

Hernández, Fernández y Baptista (2014) refieren que esta da a conocer la métrica en que el mismo concibe resultados coherentes y consistentes (p.200). de esta manera para que las escalas sean confiables se utilizara el Alpha de Cronbach, que corresponde a una escala ordinal el índice y el rango.

### Fiabilidad estilos de liderazgo

Estadística de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
<b>,889</b>	<b>30</b>

### Fiabilidad actitud emprendedora

Estadística de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
<b>,752</b>	<b>45</b>

## 2.5. Métodos de análisis de datos

Para este análisis se empleará el paquete estadístico spss 24, en la cual se analizará la confiabilidad de los instrumentos con el Alpha de cronbach, puesto que el índice rango corresponde a una escala ordinal, para la prueba de la normalidad se utilizará el estadístico Kolmogorov – Smirnov como prueba de decisión estadístico, en los resultados se utilizará el estadístico Rho de spearman para la contratación de hipótesis.

## 2.6 Aspectos éticos

Las definiciones ya datos encontrados simbolizan y conservan la autoría del cual fueron extraídas, indicando su referencia bibliográfica de modo adecuada.

Las datas mostradas corresponden a la muestra en estudio, siendo reales y no presentado alteraciones.

Tabla x1

*Fiabilidad de los instrumentos*

<b>Variable</b>	<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N de elementos</b>
Liderazgo	0.889	30
Actitud emprendedora	0.736	45

Fuente: Base de datos

Los cuestionarios presentan una alta fiabilidad y coherencia interna.

Tabla x2

*Baremos de las variables*

<b>Variable / dimensión</b>	<b>Nivel</b>		
	<b>Bajo</b>	<b>Medio</b>	<b>Alto</b>
Liderazgo	<= 70	71 - 110	111+
Liderazgo autoritario	<= 23	24 - 36	37+
Liderazgo democrático	<= 23	24 - 36	37+
Liderazgo laissez faire	<= 23	24 - 36	37+
Actitud emprendedora	<= 90	91 - 135	136+
Autoeficacia	<= 18	19 - 27	28+
Norma subjetiva	<= 28	29 - 42	43+
Locus de control	<= 20	21 - 30	31+
Capacidad de riesgo	<= 16	17 - 24	25+
Hábitos emprendedores	<= 8	9 - 12	13+

Fuente: Base de datos

Los baremos o categorías son producto del promedio del ítem en cada una de las variables o dimensiones, dicho puntaje se clasifico según la tabla anterior para su interpretación cualitativa. Así mismo, los puntos de corte son el percentil 33 y 67 de los rangos originales del cuestionario.

### **III. Resultados**

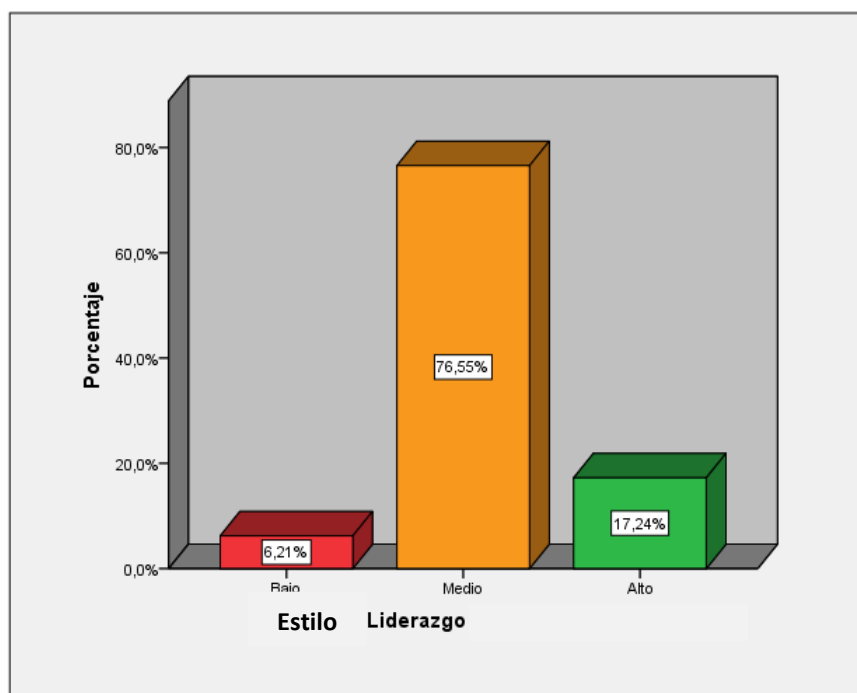
## Resultados descriptivos

Tabla 1

*Estilo de Liderazgo según los docentes de las Instituciones educativas de la RED N°8 Puente Piedra - Lima, 2017*

		Recuento	% del N de tabla
Liderazgo	Bajo	9	6,2%
	Medio	111	76,6%
	Alto	25	17,2%
	Total	145	100,0%

Fuente: Cuestionarios aplicados a los docentes



*Figura 1. Estilo de Liderazgo según los docentes de las Instituciones educativas de la RED N°8 Puente Piedra - Lima, 2017*

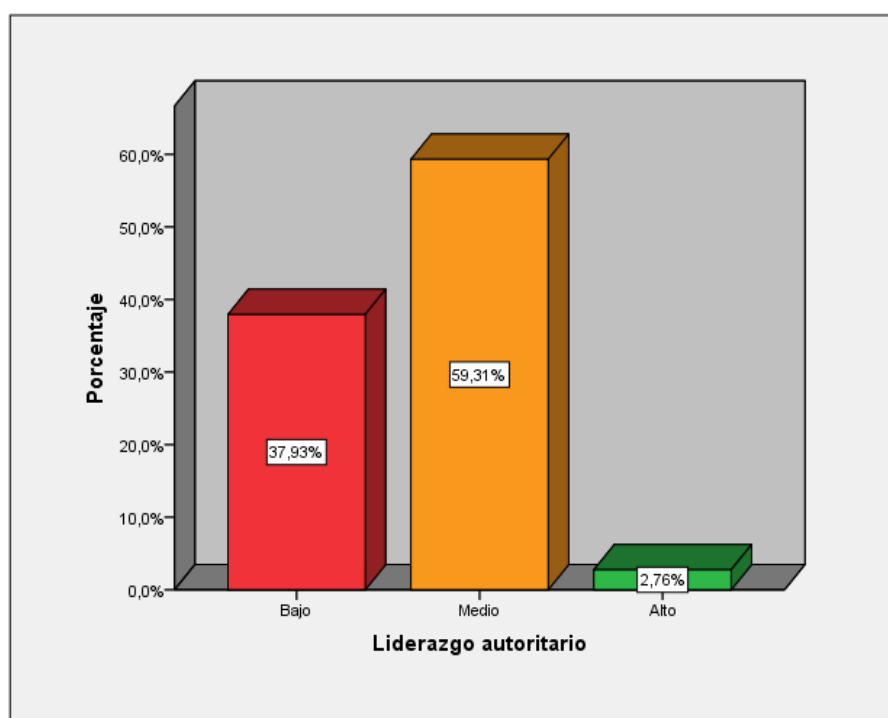
De la tabla y figura 1, se observa que el 76.55% de los docentes de las Instituciones educativas de la RED N°8 Puente Piedra - Lima consideran un nivel medio de desarrollo del estilo de liderazgo, mientras que el 6.21% de los mismos consideran un nivel bajo el desarrollo del liderazgo.

Tabla 2

*Liderazgo autoritario de los docentes de las Instituciones educativas de la RED N°8  
Puente Piedra - Lima, 2017*

		Recuento	% del N de tabla
Liderazgo autoritario	Bajo	55	37,9%
	Medio	86	59,3%
	Alto	4	2,8%
	Total	145	100,0%

Fuente: Cuestionarios aplicados a los docentes



*Figura 2. Liderazgo autoritario de los docentes de las Instituciones educativas de la RED N°8 Puente Piedra - Lima, 2017*

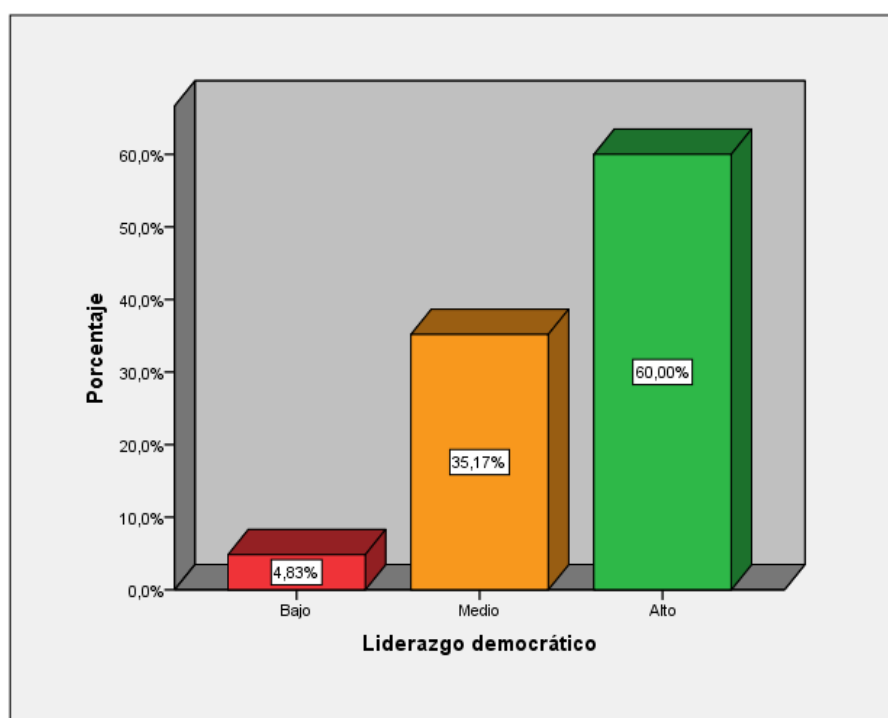
De la tabla y figura 1, se percibe que el 59.31% de los docentes de Puente Piedra – Lima, evidencian un nivel medio de desarrollo del liderazgo autoritario y el 2.76% de ellos un nivel alto de desarrollo del mismo estilo.

Tabla 3

*Liderazgo democrático de los docentes de las Instituciones educativas de la RED N°8 Puente Piedra - Lima, 2017*

		Recuento	% del N de tabla
Liderazgo democrático	Bajo	7	4,8%
	Medio	51	35,2%
	Alto	87	60,0%
	Total	145	100,0%

Fuente: Cuestionarios aplicados a los docentes



*Figura 3. Liderazgo democrático de los docentes de las Instituciones educativas de la RED N°8 Puente Piedra - Lima, 2017*

De la tabla y figura 2, muestra que el 60.00% de los docentes presentan un nivel alto de desarrollo del liderazgo democrático, mientras que el 4.83% un nivel bajo el desarrollo del liderazgo democrático.

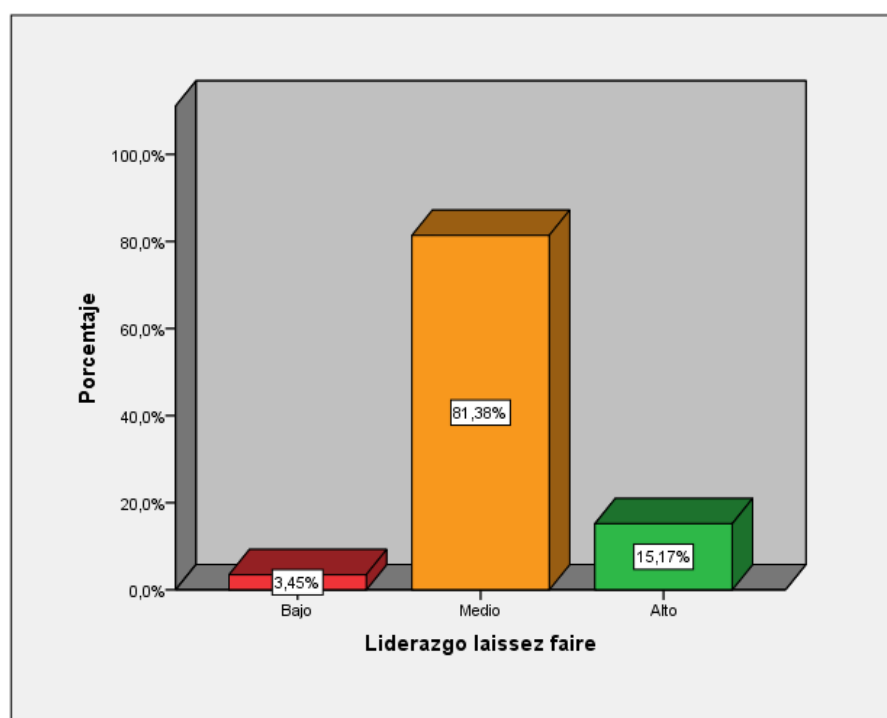


Tabla 4

*Liderazgo laissez faire de los docentes de las Instituciones educativas de la RED N°8  
Puente Piedra - Lima, 2017*

		Recuento	% del N de tabla
Liderazgo laissez faire	Bajo	5	3,4%
	Medio	118	81,4%
	Alto	22	15,2%
	Total	145	100,0%

Fuente: Cuestionarios aplicados a los docentes



*Figura 4. Liderazgo laissez faire de los docentes de las Instituciones educativas de la RED N°8 Puente Piedra - Lima, 2017*

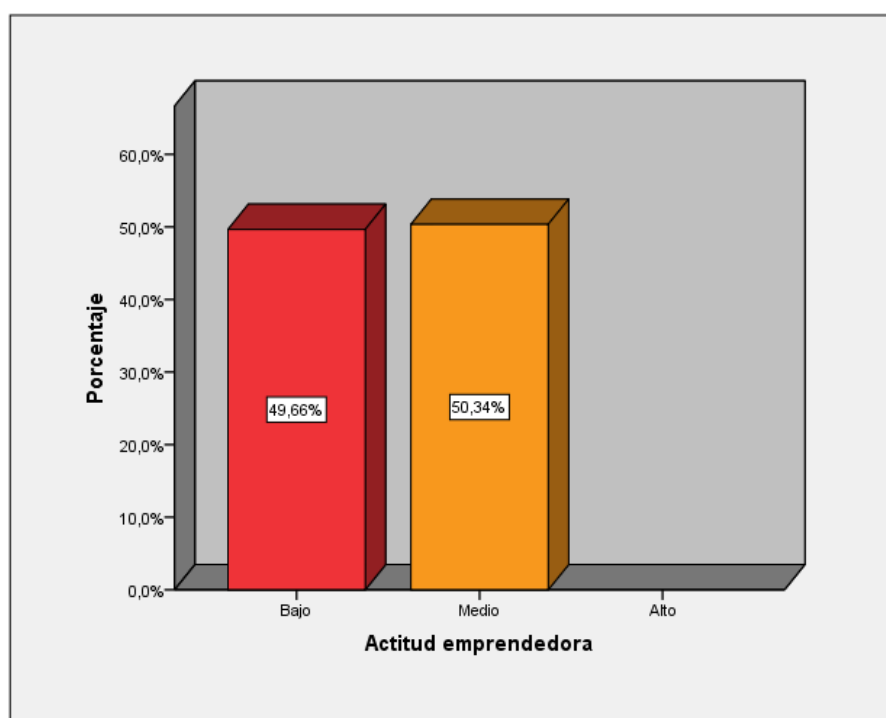
De la tabla y figura 3, nos muestra que el 81.38% de docentes pertenecientes a dicha institución evidencian un nivel promedio de desarrollo del liderazgo laissez faire y el 3.45% un nivel bajo el desarrollo del liderazgo laissez faire.

Tabla 5

*Actitud emprendedora en los docentes de las Instituciones educativas de la RED N°8 Puente Piedra - Lima, 2017*

		Recuento	% del N de tabla
Actitud emprendedora	Bajo	72	49,7%
	Medio	73	50,3%
	Alto	0	0,0%
	Total	145	100,0%

Fuente: Cuestionarios aplicados a los docentes



*Figura 5. Actitud emprendedora en los docentes de las Instituciones educativas de la RED N°8 Puente Piedra - Lima, 2017*

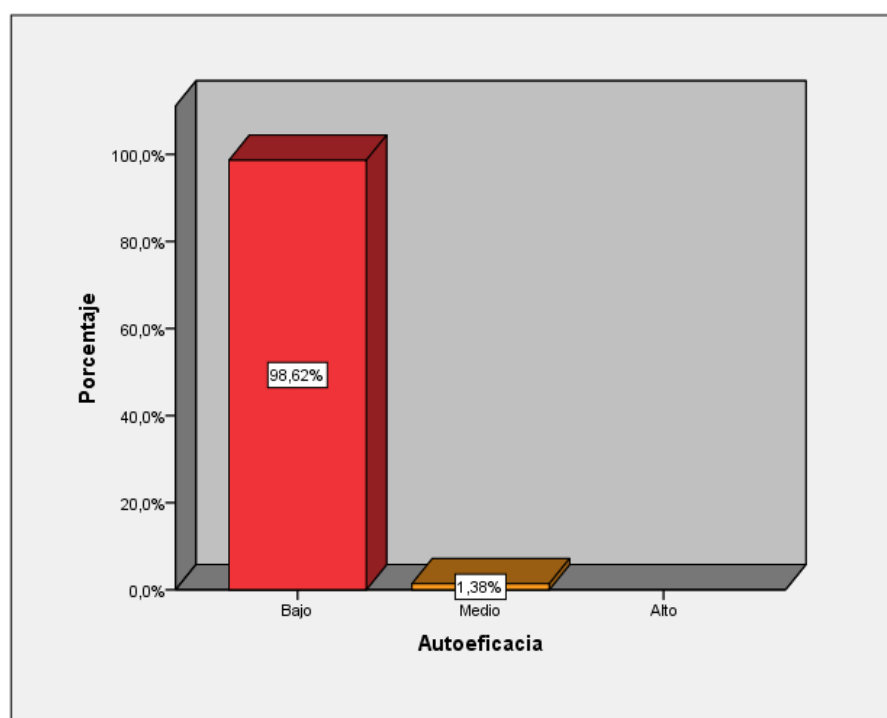
De la tabla y figura 4, se percibe que el 50.34% de los docentes de las Instituciones educativas de la RED N°8 Puente Piedra - Lima posee un nivel medio de actitud emprendedora, y el 49.66% de ellos poseen nivel bajo de actitud emprendedora.

Tabla 6

*Autoeficacia en los docentes de las Instituciones educativas de la RED N°8 Puente Piedra - Lima, 2017*

		Recuento	% del N de tabla
Autoeficacia	Bajo	143	98,6%
	Medio	2	1,4%
	Alto	0	0,0%
	Total	145	100,0%

Fuente: Cuestionarios aplicados a los docentes



*Figura 6. Autoeficacia en los docentes de las Instituciones educativas de la RED N°8 Puente Piedra - Lima, 2017*

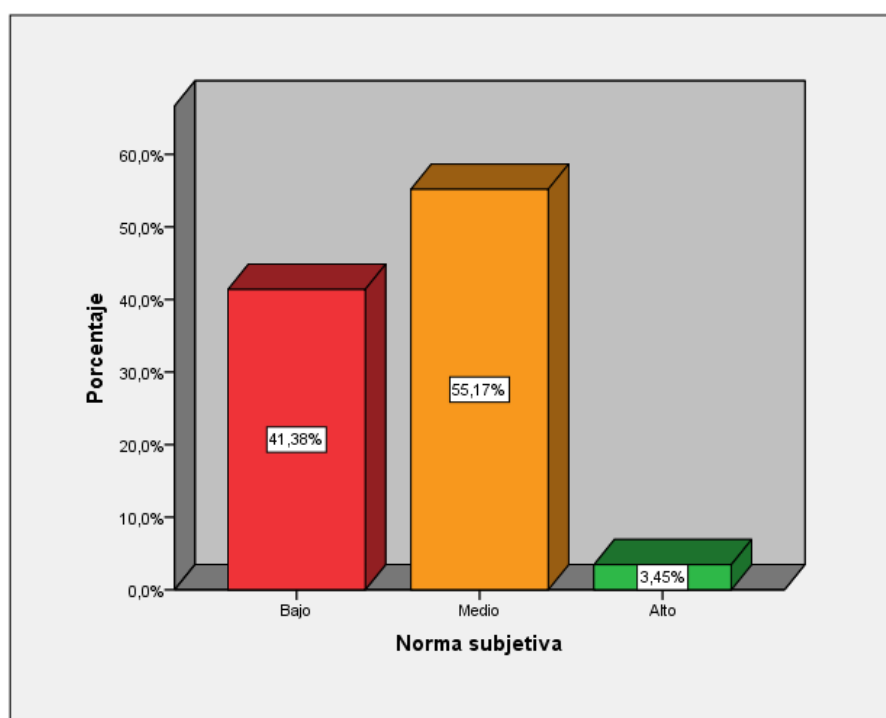
De la tabla y figura 5, se visualiza que el 98.62% de docentes de dicha Institución presentan un nivel bajo de autoeficacia y el 1.38% de los mismos un nivel medio de autoeficacia.

Tabla 7

*Norma subjetiva en los docentes de las Instituciones educativas de la RED N°8  
Puente Piedra - Lima, 2017*

		Recuento	% del N de tabla
Norma subjetiva	Bajo	60	41,4%
	Medio	80	55,2%
	Alto	5	3,4%
	Total	145	100,0%

Fuente: Cuestionarios aplicados a los docentes



*Figura 7. Norma subjetiva en los docentes de las Instituciones educativas de la RED N°8 Puente Piedra - Lima, 2017*

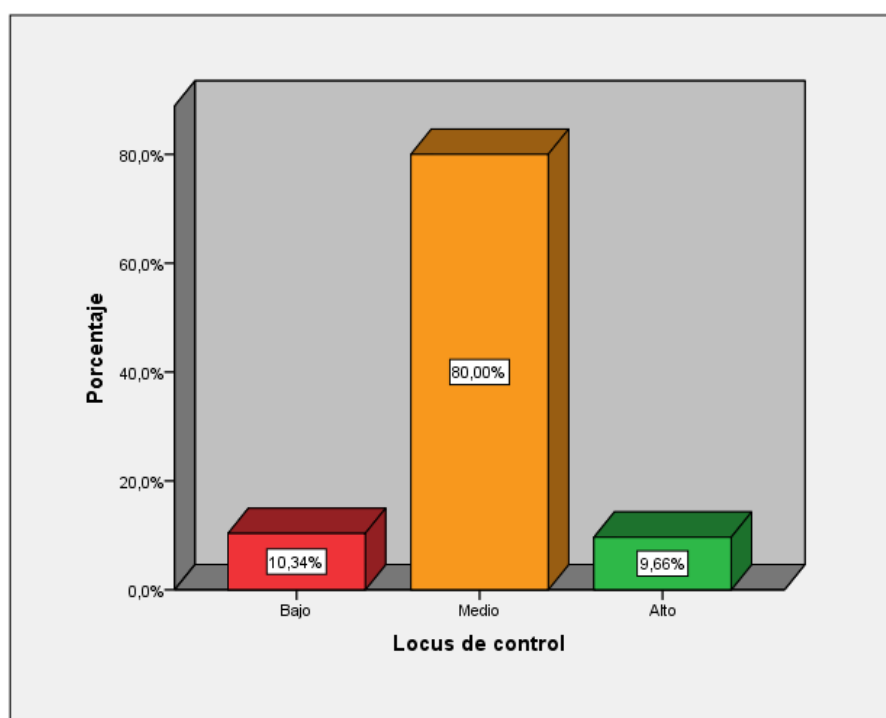
De la tabla y figura 6, muestra que el 55.17% de los docentes demuestran un nivel medio de norma subjetiva y el 3.45% de ellos nivel alto de norma subjetiva.

Tabla 8

*Locus de control en los docentes de las Instituciones educativas de la RED N°8 Puente Piedra - Lima, 2017*

		Recuento	% del N de tabla
Locus de control	Bajo	15	10,3%
	Medio	116	80,0%
	Alto	14	9,7%
	Total	145	100,0%

Fuente: Cuestionarios aplicados a los docentes



*Figura 8. Locus de control en los docentes de las Instituciones educativas de la RED N°8 Puente Piedra - Lima, 2017*

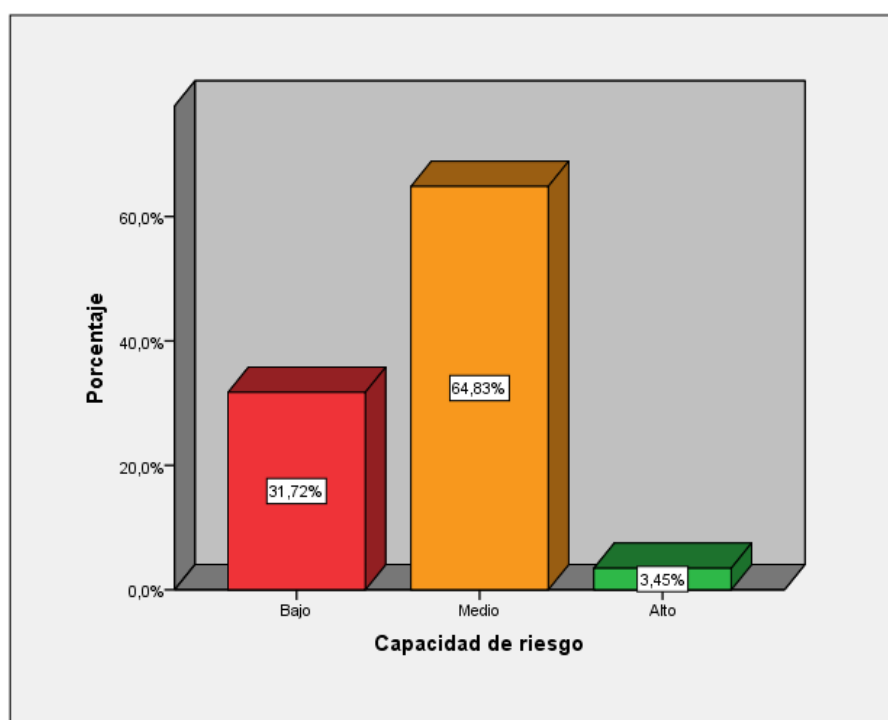
De la tabla y figura 7, nos muestra que el 80.00% de los docentes evidencia nivel medio de locus de control, mientras que el 9.66% de ellos evidencia nivel alto de locus de control.

Tabla 9

*Capacidad de riesgo en los docentes de las Instituciones educativas de la RED N°8 Puente Piedra - Lima, 2017*

		Recuento	% del N de tabla
Capacidad de riesgo	Bajo	46	31,7%
	Medio	94	64,8%
	Alto	5	3,4%
	Total	145	100,0%

Fuente: Cuestionarios aplicados a los docentes



*Figura 9. Capacidad de riesgo en los docentes de las Instituciones educativas de la RED N°8 Puente Piedra - Lima, 2017*

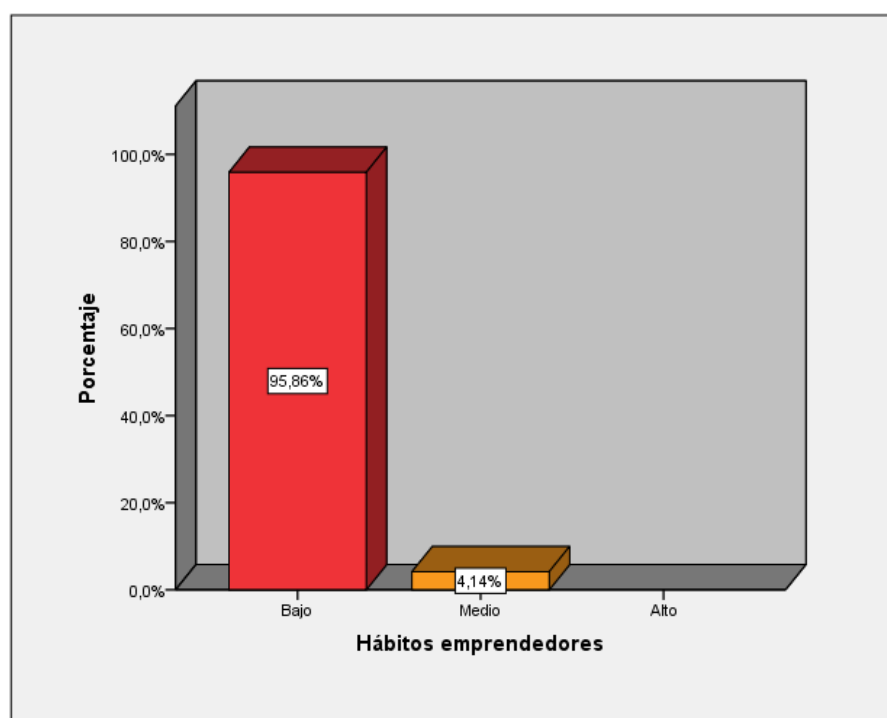
De la tabla y figura 8, podemos evidenciar que el 64.83% de los docentes exhiben un nivel medio de capacidad de riesgo y el 3.45% nivel alto de capacidad de riesgo.

Tabla 10

*Hábitos emprendedores en los docentes de las Instituciones educativas de la RED N°8 Puente Piedra - Lima, 2017*

		Recuento	% del N de tabla
Hábitos emprendedores	Bajo	139	95,9%
	Medio	6	4,1%
	Alto	0	0,0%
	Total	145	100,0%

Fuente: Cuestionarios aplicados a los docentes



*Figura 10. Hábitos emprendedores en los docentes de las Instituciones educativas de la RED N°8 Puente Piedra - Lima, 2017*

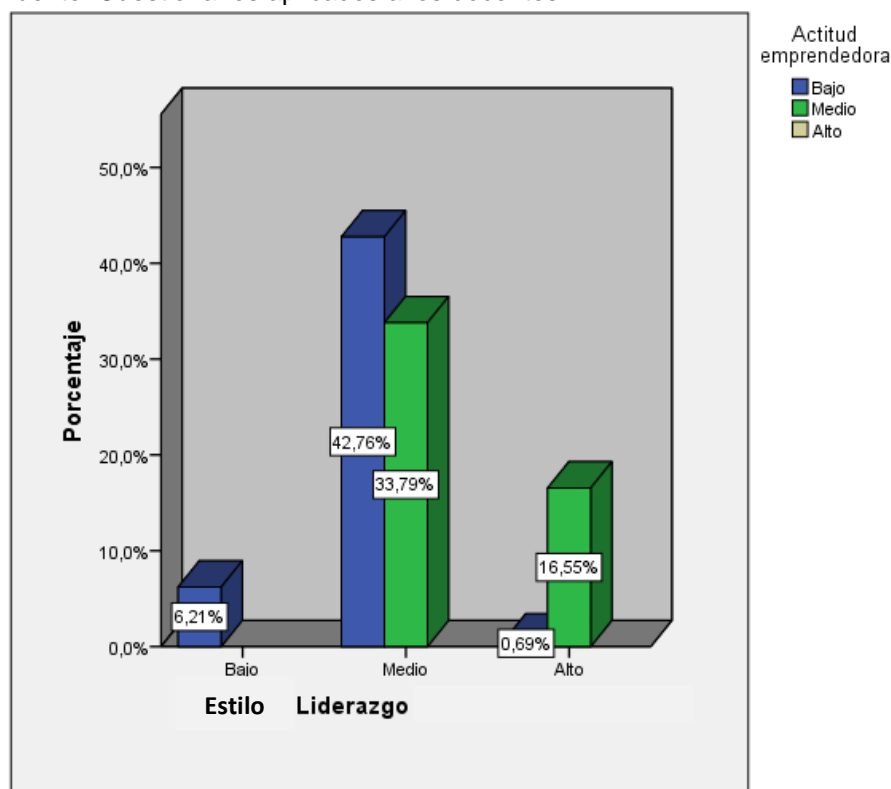
De la tabla y figura 9, se percibe que el 95.86% de los docentes muestra un nivel bajo de hábitos emprendedores y el 4.14% de ellos muestra un nivel medio de hábitos emprendedores.

Tabla 11

*Estilo de Liderazgo y la actitud emprendedora en los docentes de las Instituciones educativas de la RED N°8 Puente Piedra - Lima, 2017*

		Actitud emprendedora							
		Bajo		Medio		Alto		Total	
Liderazgo		Recuento	% del N de tabla	Recuento	% del N de tabla	Recuento	% del N de tabla	Recuento	% del N de tabla
		Bajo	9	6,2%	0	0,0%	0	0,0%	9
Medio	62	42,8%	49	33,8%	0	0,0%	111	76,6%	
Alto	1	0,7%	24	16,6%	0	0,0%	25	17,2%	
Total	72	49,7%	73	50,3%	0	0,0%	145	100,0%	

Fuente: Cuestionarios aplicados a los docentes



*Figura 11. Estilo de Liderazgo y la actitud emprendedora en los docentes de las Instituciones educativas de la RED N°8 Puente Piedra - Lima, 2017*

De la tabla y figura 11, se observa que el 42.76% de los docentes de las presentan un nivel medio de desarrollo del liderazgo y a su vez presentan un nivel bajo de actitud emprendedora, mientras que el 0.69% de los docentes de las presentan un nivel alto de desarrollo del liderazgo y a su vez presentan un nivel bajo de actitud emprendedora.

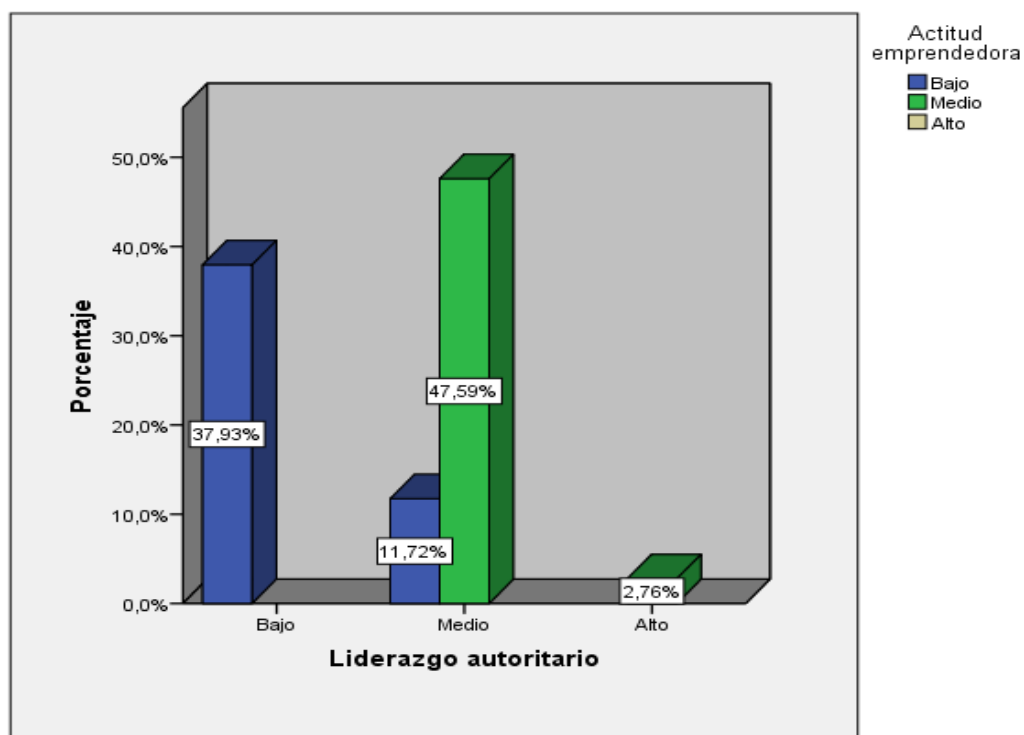


Tabla 12

*Liderazgo autoritario y la actitud emprendedora de los docentes de las Instituciones educativas de la RED N°8 Puente Piedra - Lima, 2017*

		Actitud emprendedora						Total	
		Bajo		Medio		Alto			
		Recuento	% del N de tabla	Recuento	% del N de tabla	Recuento	% del N de tabla		
Liderazgo autoritario	Bajo	55	37,9%	0	0,0%	0	0,0%	55	37,9%
	Medio	17	11,7%	69	47,6%	0	0,0%	86	59,3%
	Alto	0	0,0%	4	2,8%	0	0,0%	4	2,8%
	Total	72	49,7%	73	50,3%	0	0,0%	145	100,0%

Fuente: Cuestionarios aplicados a los docentes



*Figura 12. Liderazgo autoritario y la actitud emprendedora de los docentes de las Instituciones educativas de la RED N°8 Puente Piedra - Lima, 2017*

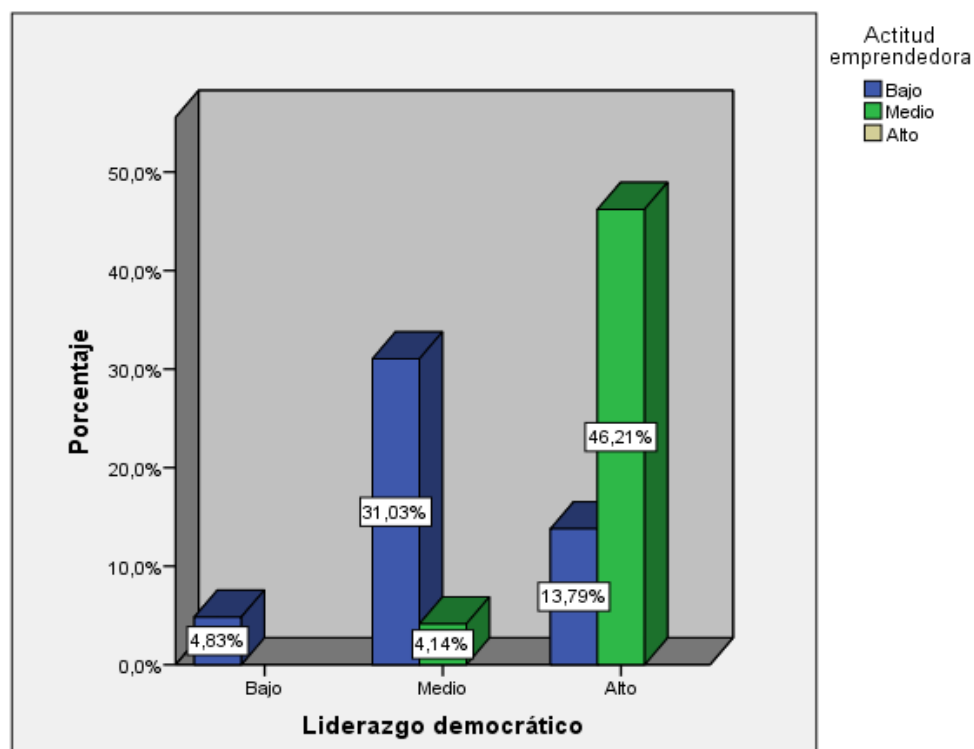
De la tabla y figura 10, se percibe que el 47.59% de los docentes tienen nivel medio de desarrollo del estilo autoritario y un nivel medio de actitud emprendedora, mientras que el 2.76 % de ellos tienen nivel alto de desarrollo del liderazgo autoritario y un nivel medio de actitud emprendedora.

Tabla 13

*Liderazgo democrático y la actitud emprendedora de los docentes de las Instituciones educativas de la RED N°8 Puente Piedra - Lima, 2017*

		Actitud emprendedora							
		Bajo		Medio		Alto		Total	
		Recuento	% del N de tabla	Recuento	% del N de tabla	Recuento	% del N de tabla	Recuento	% del N de tabla
Liderazgo democrático	Bajo	7	4,8%	0	0,0%	0	0,0%	7	4,8%
	Medio	45	31,0%	6	4,1%	0	0,0%	51	35,2%
	Alto	20	13,8%	67	46,2%	0	0,0%	87	60,0%
	Total	72	49,7%	73	50,3%	0	0,0%	145	100,0%

Fuente: Cuestionarios aplicados a los docentes



*Figura 13. Liderazgo democrático y la actitud emprendedora en los docentes de las Instituciones educativas de la RED N°8 Puente Piedra - Lima, 2017.*

De la tabla y figura 13, se evidencia que el 46.21% de la muestra evidencia un nivel alto de desarrollo del liderazgo democrático y un nivel medio de actitud emprendedora, el 4.14 % de ellos evidencia un nivel medio de desarrollo del estilo democrático y a su vez un nivel medio de actitud emprendedora.

Tabla 14

*Liderazgo laissez faire y la actitud emprendedora en los docentes de las Instituciones educativas de la RED N°8 Puente Piedra - Lima, 2017*

		Actitud emprendedora							
		Bajo		Medio		Alto		Total	
Liderazgo		Recuento	% del N de tabla	Recuento	% del N de tabla	Recuento	% del N de tabla	Recuento	% del N de tabla
laissez faire	Bajo	5	3,4%	0	0,0%	0	0,0%	5	3,4%
	Medio	63	43,4%	55	37,9%	0	0,0%	118	81,4%
	Alto	4	2,8%	18	12,4%	0	0,0%	22	15,2%
	Total	72	49,7%	73	50,3%	0	0,0%	145	100,0%

Fuente: Cuestionarios aplicados a los docentes

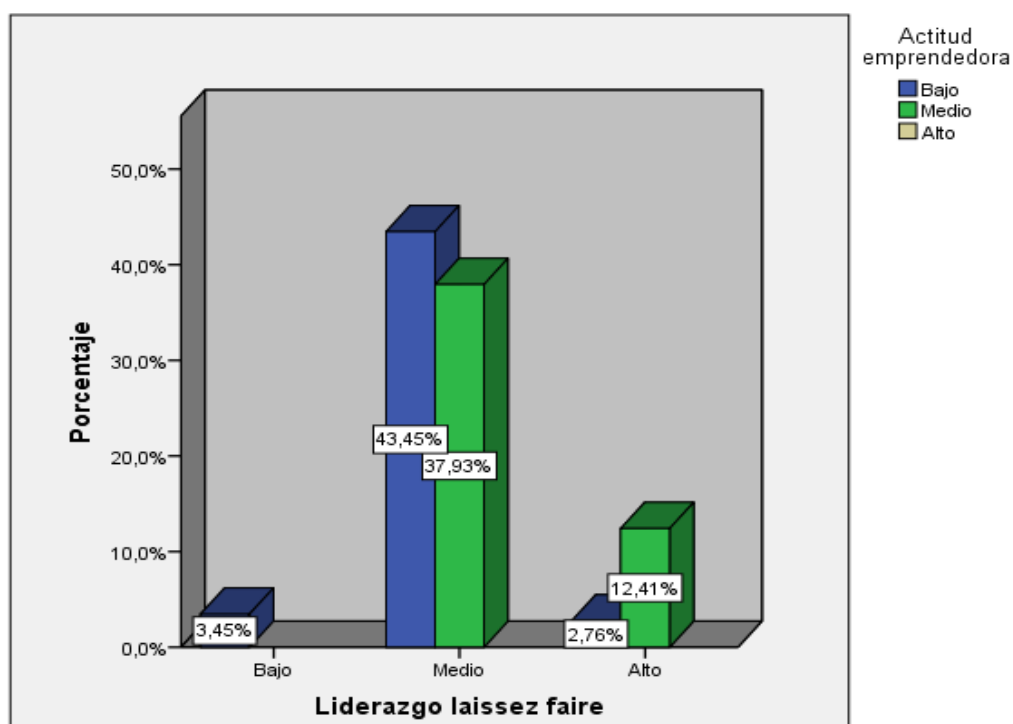


Figura 14. Liderazgo laissez faire y la actitud emprendedora en los docentes de las Instituciones educativas de la RED N°8 Puente Piedra - Lima, 2017

De la tabla y figura 14, se percibe que el 43,45% de los docentes posee nivel medio de desarrollo del liderazgo laissez faire y nivel bajo de actitud emprendedora, mientras que el 2,76 % de ellos posee nivel alto de desarrollo del liderazgo laissez faire y nivel bajo de actitud emprendedora.

## Resultados inferenciales

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

Tabla 15

### *Prueba de normalidad de los datos*

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo	,062	145	,200*
Liderazgo autoritario	,084	145	,014
Liderazgo democrático	,087	145	,009
Liderazgo laissez faire	,086	145	,011
Actitud emprendedora	,077	145	,034

Fuente: Base de datos

Se utilizó la prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov ya que el tamaño de la muestra es considerado como grande (145 encuestas).

### 4.2.1. Hipótesis general

#### Hipótesis de Investigación

**H<sub>0</sub>** : No existe relación entre el estilo de liderazgo y la actitud emprendedora de los docentes de las Instituciones educativas de la RED N°8 Puente Piedra - Lima, 2017.

**H<sub>a</sub>** : Existe relación entre el estilo de liderazgo y la actitud emprendedora de los docentes de las Instituciones educativas de la RED N°8 Puente Piedra - Lima, 2017.

#### Regla de decisión

Rechazar H<sub>0</sub> cuando la significación observada “p” es menor que  $\alpha$ .

No rechazar H<sub>0</sub> cuando la significación observada “p” es mayor que  $\alpha$ .

Tabla 16

*Coeficiente de correlación entre el estilo de liderazgo y la actitud emprendedora de los docentes de las Instituciones educativas de la RED N°8 Puente Piedra - Lima, 2017*

			Liderazgo directivo	Actitud emprendedora
Rho de Spearman	Liderazgo	Coeficiente de correlación	1,000	,830**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	145	145
	Actitud emprendedora	Coeficiente de correlación	,830**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	145	145

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Base de datos

Los resultados de la Prueba de Correlación de Spearman, donde el coeficiente de correlación es  $r = 0.830^{**}$  lo que indica una correlación positiva alta, además el valor de significación observada  $p = 0.000$  es menor al valor de significación teórica  $\alpha = 0.05$ , en consecuencia la relación es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) asumiendo que existe relación significativa entre el estilo de liderazgo y la actitud emprendedora de los docentes de las Instituciones educativas de la RED N°8 Puente Piedra - Lima, 2017.

## Contrastación de hipótesis de investigación

### Primera hipótesis de investigación

#### Hipótesis de Investigación

**H<sub>0</sub>** : No existe relación entre el estilo de liderazgo autoritario y la actitud emprendedora de los docentes de las Instituciones educativas de la RED N°8 Puente Piedra - Lima, 2017.

**H<sub>a</sub>** : Existe relación entre el estilo de liderazgo autoritario y la actitud emprendedora de los docentes de las Instituciones educativas de la RED N°8 Puente Piedra - Lima, 2017.

#### Regla de decisión

Rechazar H<sub>0</sub> cuando la significación observada “*p*” es menor que  $\alpha$ .

No rechazar H<sub>0</sub> cuando la significación observada “*p*” es mayor que  $\alpha$ .

Tabla 17

*Coeficiente de correlación entre el estilo de liderazgo autoritario y la actitud emprendedora de los docentes de las Instituciones educativas de la RED N°8 Puente Piedra - Lima, 2017*

		Liderazgo autoritario	Actitud emprendedora
Rho de Spearman	Liderazgo autoritario	1,000	,880**
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	145	145
Actitud emprendedora	Actitud emprendedora	,880**	1,000
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	145	145

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Base de datos

Los resultados de la Prueba de Correlación de Spearman, en la cual el coeficiente de correlación es  $r = 0.880^{**}$  reflejando una correlación positiva alta, asimismo el valor de significación observada  $p = 0.000$  es menor al valor de significación teórica  $\alpha =$

0.05, en efecto la relación es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) asumiendo que se presenta relación significativa entre el estilo de liderazgo autoritario y la actitud emprendedora en la muestra evaluada.

## Segunda hipótesis de investigación

### Hipótesis de Investigación

$H_0$  : No existe relación entre el estilo de liderazgo democrático y la actitud emprendedora de los docentes de las Instituciones educativas de la RED N°8 Puente Piedra - Lima, 2017.

$H_a$  : Existe relación entre el estilo de liderazgo democrático y la actitud emprendedora de los docentes de las Instituciones educativas de la RED N°8 Puente Piedra - Lima, 2017.

### Regla de decisión

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

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

Tabla 18

*Coeficiente de correlación entre el estilo de liderazgo democrático y la actitud emprendedora de los docentes de las Instituciones educativas de la RED N°8 Puente Piedra - Lima, 2017*

			Liderazgo democrático	Actitud emprendedora
Rho de Spearman	Liderazgo democrático	Coeficiente de correlación	1,000	,714**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	145	145
	Actitud emprendedora	Coeficiente de correlación	,714**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	145	145

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Base de datos

Los resultados de la Prueba de Correlación de Spearman, en la cual el coeficiente de correlación es  $r = 0.714^{**}$  lo cual determina correlación positiva alta, agregado a ello

el valor de significación observada  $p = 0.000$  es menor al valor de significación teórica  $\alpha = 0.05$ , por lo tanto la relación es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) por lo que se asume que existe relación significativa entre el estilo de liderazgo democrático y la actitud emprendedora de los docentes de las Instituciones educativas de la RED N°8 Puente Piedra - Lima, 2017.

### 3.2.4. Tercera hipótesis específica

#### Hipótesis de Investigación

**H<sub>0</sub>** : No existe relación entre el estilo de liderazgo laissez faire y la actitud emprendedora de los docentes de las Instituciones educativas de la RED N°8 Puente Piedra - Lima, 2017.

**H<sub>a</sub>** : Existe relación entre el estilo de liderazgo laissez faire y la actitud emprendedora de los docentes de las Instituciones educativas de la RED N°8 Puente Piedra - Lima, 2017.

#### Regla de decisión

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

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

Tabla 19

*Coeficiente de correlación entre el estilo de liderazgo laissez faire y la actitud emprendedora de los docentes de las Instituciones educativas de la RED N°8 Puente Piedra - Lima, 2017*

			Liderazgo laissez faire	Actitud emprendedora
Rho de Spearman	Liderazgo laissez faire	Coeficiente de correlación	1,000	,820**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	145	145
	Actitud emprendedora	Coeficiente de correlación	,820**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	145	145

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Base de datos



Los resultados de la Prueba de Correlación de Spearman, en la cual el coeficiente de correlación es  $r = 0.820^{**}$  mostrando correlación positiva alta, también el valor de significación observada  $p = 0.000$  es menor al valor de significación teórica  $\alpha = 0.05$ , en conclusión la relación es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) admitiendo que existe relación significativa entre el estilo de liderazgo laissez faire y la actitud emprendedora de los docentes de las Instituciones educativas de la RED N°8 Puente Piedra - Lima, 2017.

## **IV. Discusión**

Los resultados de la Prueba de Correlación de Spearman, en la cual el coeficiente de correlación es  $r = 0.830^{**}$  que determina correlación positiva alta, también el valor de significación observada  $p = 0.000$  es menor al valor de significación teórica  $\alpha = 0.05$ , como resultado se acepta la hipótesis de investigación asumiendo que existe relación significativa entre el liderazgo del docente y la actitud emprendedora de los docentes de las Instituciones educativas de la RED N°8 Puente Piedra - Lima, 2017., hacemos referencia a Carcausto (2012), en su investigación *Relación entre el estilo de liderazgo directivo y el desempeño docente en las instituciones educativas de la Red N° 1 del distrito Ermilio Valdizan en el año 2011*. En la refieren que existe relación significativa entre las variables puesto que a mejor liderazgo buenos desempeños y mejor si se especifica la actitud emprendedora, un docente emprendedor se preocupa por innovar y hacer que sus estudiantes sean mejores y tengan resultados óptimos en los niveles de aprendizaje, y más aún el docente contribuirá al trabajo en equipo, si el docente es líder en su aula entonces también tendrá actitudes emprendedoras, en la investigación encontramos que se evidencia que el 50.34% de los docentes de dicha institución a presentan un nivel medio de actitud emprendedora.

Los resultados de la Prueba de Correlación de Spearman, en la cual el coeficiente de correlación es  $r = 0.880^{**}$  lo que determina correlación positiva alta, también el valor de significación observada  $p = 0.000$  es menor al valor de significación teórica  $\alpha = 0.05$ , en conclusión se acepta la hipótesis de investigación asumiendo que existe relación significativa entre el estilo de liderazgo autoritario y la actitud emprendedora de los docentes de las Instituciones educativas de la RED N°8 Puente Piedra - Lima, 2017. Cabe mencionar a Quispe (2011). Llevo a cabo un estudio: *Estilo de Liderazgo directivo y el desempeño docente en los centros educativos Públicos del Segundo sector de Villa el Salvador de la UGEL 01 SJM entre los años 2009 - 2010*”, presenta el resultado adverso o contrario ya existe correlación positiva y significativa entre los estilos de liderazgo y el desempeño docente; además de ello se evidencia que existe relación débil entre el estilo de liderazgo autoritario del director y el desempeño docente; existe relación media considerable entre el estilo de liderazgo democrático y el desempeño docente. Si bien el resultado nos muestra que el desempeño docente se ve afectado por el liderazgo autoritario que no conduce a avances satisfactorios, y el liderazgo democrático ayuda, contribuye al éxito de las instituciones educativas, liderazgo democrático con respeto, disciplina, se logra buenos resultados a corto

mediano y largo plazo. Al respecto referimos a Ruiz (2011) investigo la Influencia del estilo de liderazgo en la eficacia de las Instituciones Educativas del consorcio de Santo Domingo de Guzmán de Lima cuyas conclusiones afirman los estilos transformacional y transaccional influyen de forma significativa en la eficacia de las instituciones educativas del Consorcio.

Los resultados de la Prueba de Correlación de Spearman, en la cual el coeficiente de correlación es  $r = 0.714^{**}$  que implica correlación positiva alta, también el valor de significación observada  $p = 0.000$  es menor al valor de significación teórica  $\alpha = 0.05$ , como resultado la relación es significativa en consecuencia se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) asumiendo que existe relación significativa entre el estilo de liderazgo democrático y la actitud emprendedora de los docentes de las Instituciones educativas de la RED N°8 Puente Piedra - Lima, 2017, por ello referimos Campos (2012) llevo a cabo una investigación acerca de: *Estilo de Liderazgo Directivo y Clima Organizacional en un centro educativo del distrito de Ventanilla – Región Callao*” quién también demuestra que existe una relación significativa entre una variable y otra. Un liderazgo democrático en las instituciones educativas favorece a los agentes educativos puesto que, al respetar las opiniones, y realizar las acciones con transparencia se logran que los docentes realicen su trabajo con eficacia, permitiéndoles que emprendan en acciones nuevas e innovadoras para la institución educativa, la actitud emprendedora esta explicada o respaldada por el liderazgo democrático. En la investigación se observa que 42.76% de los docentes de las presentan un nivel medio de desarrollo del liderazgo y a su vez presentan un nivel bajo de actitud emprendedora.

Los resultados de la Prueba de Correlación de Spearman, en la cual el coeficiente de correlación es  $r = 0.820^{**}$  lo que indica una correlación positiva alta, también el valor de significación observada  $p = 0.000$  es menor al valor de significación teórica  $\alpha = 0.05$ , como resultado se acepta la hipótesis de investigación asumiendo que existe relación significativa entre el estilo de liderazgo laissez faire y la actitud emprendedora de los docentes de las Instituciones educativas de la RED N°8 Puente Piedra - Lima, 2017. En algunas instituciones dónde se realizó el trabajo de campo se observó a docentes desatendían sus deberes, entonces si el liderazgo no está presente en los colegios entonces se vé afectada el emprendimiento y la innovación, por tanto encontramos docentes conformistas y estudiantes con bajos

rendimientos académicos, referimos a Mayor (2012) investigó el *Clima organizacional y liderazgo de los directivos de los centros educativos del municipio mara*, cuyo propósito se basó en determinar la relación entre las variables propuestas, la investigación utilizada fue descriptiva, correlacional se obtuvo un  $r = - 0,002$  indicando una relación baja estadísticamente negativa significativa entre las variables objeto de esta investigación significando con ello que a medida que disminuyen negativamente los valores de la variable Clima Organizacional disminuyen de forma negativa los valores de la variable liderazgo. En las instituciones educativas es prioritario el liderazgo del director es quien guía la institución, por tanto, el clima laboral, las relaciones interpersonales, las actitudes emprendedoras se irán acrecentando, en el trabajo se observa que el 64.83% de los docentes de las Instituciones educativas de la RED N°8 Puente Piedra - Lima presentan un nivel medio de capacidad de riesgo, debido a que si los docentes no hacen bien su trabajo entonces la institución corre un gran riesgo de colapsar.

En los resultados de la investigación se observa que el 76.55% de los docentes consideran un nivel medio de desarrollo del estilo de liderazgo, por que encontramos en las diversas instituciones docentes que están involucrados y comprometidos en el trabajo diario, no obstante hay otro grupo que no importa lo que suceda en la institución para corroborar Evans (2015) en la investigación denominada *Interacción entre inteligencia emocional y estilos de liderazgo en directivos de instituciones educativas promoviendo en el director estilo participativo y expresar un carisma personalizante* Segunda es vital que para obtener líderes idóneos y con manejo de Inteligencia Emocional se deba llevar a cabo de modo efectivo los procesos de gestión de factor humano, en la Red educativa donde se realizó el estudio los directivos no tiene control emocional por que constantemente hay rencillas entre docentes y directivos ninguno de ellos tiene control emocional, provocando el rompimiento de relaciones humanas.

Cabe mencionar a Mayor (2012) en su trabajo denominado *Clima organizacional y liderazgo de los directivos de las escuelas del municipio Mara en cuyos resultados* evidencia un clima autoritario, y paternalista y un liderazgo autocrático, en la presente investigación se percibe que el 59.31% de los docentes desarrollan un nivel medio de desarrollo del liderazgo autoritario, más de la mitad de los docentes se perciben con este tipo de liderazgo en las instituciones educativas a

las que pertenecen que actúan con soberbia, sin respeto a las opiniones de los agentes educativas provocando un clima desagradable que no permite cumplir los objetivos institucionales. También se observa el paternalismo a un grupo de personas por amiguismo, debido a ello no respetan los acuerdos, ni las funciones asignadas, porque sienten que están protegidos por los directivos, causando malestar en el resto de docentes.

En el estudio realizado se percibe que el 60% de los docentes consideran un nivel alto de desarrollo del liderazgo democrático, cuatro instituciones de las 10 encuestadas si realizan coordinaciones con los docentes frecuentemente, apoya y monitorea el trabajo de cada uno de ellos respetando las opiniones y realizando las actividades que la se apruebe por la mayoría es asó que referimos a desarrolla la tesis de título *Gestión, liderazgo y valores en la escuela Brasil de la provincia de Azuay, Cantón Gualaceo, entre el 2010-2011* El clima institucional se desarrolla en un ambiente favorable; el trabajo de los gestores, profesores y alumnos es armonioso; a pesar de ello, se recomienda mejoras en la convivencia, el manejo de los problemas y la armonía en valores identificadas en supremacía con las debilidades que con las fortalezas. Es necesario la continuidad del trabajo en equipo, la comunicación oportuna y fundamentalmente el acompañamiento a cada uno de los docentes ya que todos tienen algo por aprender, un trabajo armonioso y democrático conduce al logro de los objetivos institucionales.

Se observa que el 81.38% de los docentes consideran un nivel medio de desarrollo del liderazgo laissez faire esto corrobora que, en 6 instituciones educativas encuestadas el liderazgo está ausente, los docentes y todo el personal educativo siguen el mismo camino, encontrando poco crecimiento institucional, poco o nada desarrollo profesional de los docentes en consecuencia los niveles académicos de los estudiantes son deficientes es así que mencionamos a Raxuleu (2014) en el trabajo titulada *Liderazgo del director y desempeño pedagógico docente: estudio llevado acabo con diversos directores, docentes y estudiantes de tercero básico de institutos de educación básica del distrito escolar No. 07-06-03 del municipio de santa Catarina Ixtahuacán, Sololá, Guatemala, C. A.* del cual se concluye que los directores fueron estimados con un nivel eficiente en el área de liderazgo, sin embargo, los indicadores cuantitativos se encuentran muy por debajo de lo óptimo. Debajo de óptimo porque el liderazgo deficiente hace que los docentes sean conformistas y no tengan proyectos

académicos y de crecimiento profesional y ello coadyuva en los estudiantes que se encuentran por debajo de los niveles óptimos de aprendizaje.

## V. Conclusiones

### **Primera:**

Como conclusión general, se expresa que se confirma la hipótesis general debido a que el estilo de liderazgo y la actitud emprendedora de los docentes de las Instituciones educativas de la RED N°8 Puente Piedra se encuentran en un nivel medio.

### **Segunda:**

Existe una correlación positiva alta entre el estilo de liderazgo autoritario y la actitud emprendedora de los docentes, que según Correlación de Spearman es  $r = 0.880^{**}$ , además el valor de significación observada  $p = 0.000$

### **Tercera:**

Existe una correlación positiva alta entre el estilo de liderazgo democrático y la actitud emprendedora de los docentes, que según Correlación de Spearman es  $r = 0.714^{**}$ , además el valor de significación observada  $p = 0.000$

### **Cuarta**

Existe una correlación positiva alta entre el estilo de liderazgo laissez faire y la actitud emprendedora de los docentes que según correlación de Spearman es  $r = 0.820^{**}$ , además el valor de significación observada  $p = 0.000$



## **VI. Recomendaciones**

### **Primera:**

Se debe capacitar en liderazgo y emprendimiento con la finalidad de conseguir el mejoramiento de la calidad educativa en las instituciones. Pues, como ya se precisó, el liderazgo desempeña un papel importante en la conformación de una comunidad educativa fuerte (buena comunicación y trato), una comunidad profesional docente idónea y una comunidad de aprendizaje profesional (con actitudes de emprendimiento) en las instituciones escolares.

### **Segunda:**

Al Ministerio de Educación que en sus procesos de concurso a plaza de docente inserten un test de estilos de liderazgo en el proceso de evaluación para poder seleccionar apropiadamente a los responsables de las aulas en las Instituciones.

### **Tercera:**

A las Unidades de Gestión Educativa Local, después de identificar a los docentes con liderazgo autoritario deben realizar el seguimiento minucioso para que no se cometan atropellos en las I.E y de esa manera permitan a los docentes tener buenas actitudes que contribuyan con la formación de los estudiantes.

### **Cuarta:**

A los docentes, deben aprovechar de sus habilidades emprendedoras para realizar innovaciones en la institución educativa, de esa manera se inserte aspectos de mejora administrativos y pedagógicos en la institución.

## VIII. Referencias

- Anzola S, (2003) *La actitud emprendedora*. México  
<http://www.negocio.us/negocios/Negocios/Emprendedores>
- Arbaiza, L. (2009). *Pasado Presente y Futuro del Liderazgo* (3ª ed.). Visión Libros  
 Lima, Perú.
- Ayoub Pérez, J. (2010). *Estilos de liderazgo y su eficacia en la administración pública mexicana*. Lulu Enterprises – Mexico.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectation*. New York: Free Press. (1990). Bass & Stogdill's Handbook of Leadership (3th ed). Nueva York: The Free Press.
- Bennis, W. (1994). *On becoming a leader*. Reading, MA: Addison Wesley – New York
- Campos, L. (2012) *El liderazgo directivo y el clima organizacional en una institución educativa del distrito de Ventanilla, Región Callao*, optar el grado académico de Maestro en Educación en la Mención Gestión de la Educación- Universidad San Ignacio de Loyola – Perú.
- Carcausto (2012) *Relación entre el estilo de liderazgo del director y el desempeño docente en las instituciones educativas de la Red N° 1 del distrito Ermilío Valdizan en el año 2011*. – Perú
- Chiavenato, A. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. 5ta. Edición Editorial Mc Graw- Hill. Colombia.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del talento humano*. D.F: Mc Graw Hill – Mexico.
- Chiavenato, I. (2006) *Administración de recursos humanos*. D.F: McGraw Hill - México
- Chiavenato, I. (2006). *Administración de Recursos Humanos*. Editorial Mc Graw Hill - México
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de Recursos Humanos*. (5ta. Edición). Colombia: McGraw Hill.

- Crosby, Ph. (1996) *Los principios absolutos del liderazgo*. Prentice Hall – México.
- Cuadras, A. (2013) *La actitud emprendedora de los jóvenes universitarios ante su realización profesional, Para optar el grado de doctora en educación- Universidad Autónoma de Sinaloa – México*.
- Daft, R. (Ed.). (2006). *La Experiencia del Liderazgo*. México: CENGAGE Learning.
- Evans, E. (2015) “*Interacción entre inteligencia emocional y estilos de liderazgo en directivos de instituciones educativas*” Universitat de València- Psicología de la Educación y Desarrollo Humano- Tesis para optar el grado de Doctor.
- Feist, J. y Feist, G. (2006) *Theories of Personality (sexta edición)*. New York: McGraw Hill vol. 5, nº 4, pp. 315-330.
- Griffin, R. y Moorhead, G. (2010). *Comportamiento organizacional. Gestión de personas y organizaciones*. México: CENGAGE.
- Guaraca, R. (2012). *Gestión, liderazgo y valores en la escuela Brasil de la provincia de Azuay, Cantón Gualaceo, durante el año escolar 2011-2011*. (Tesis para optar el grado de magister en gerencia y liderazgo educacional). Brasil: Universidad Técnica Particular de Loja. Recuperado de:<http://cepra.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/3058/1/Tesis%20de%20Guaraca%20Cardenaz%20Rosa%20Alexandra.pdf>.
- Hernández, R., Fernández, C. Y Batista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. México (5ta Edición). Editorial Mc Graw Hill. <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/84/Sanchez-Claudia.pdf>
- Hersey, P. and Blanchard, K.H. (1969). Life cycle theory of leadership: Is there a best style of leadership? *Training and Development Journal*, 33 (6): 26-34.
- Krueger, N. F. & Brazeal, D. V. (1994) *Entrepreneurial potential and potential entrepreneurs*. *Entrepreneurship: Theory & Practice*, vol. 19, nº 3, pp. 91-104.
- Krueger, N. F. & Carsrud, A. L. (1993) *Entrepreneurial intentions: applying the theory of planned behavior*. *Entrepreneurship and Regional Development - EEUU*

- Lafuente, A.; Salas, V.; Pérez, R. (1985): *Tipos de empresario y de empresa. El caso de las nuevas empresas españolas*, Economía Industrial, núm. 246, pp.139-151.
- Leithwood, K. Y Jantzi, D. (2000). *The Effects of Transformation Leadership on Student Engagement with School*. En: *Journal of Educational Administration*, 38, 2, 112- 129.
- Leithwood, K., Harris, A. Y Strauss, T. (2010). *Leading School Turnaround. How Successful Leaders Transform Low Performing Schools*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Leithwood, K., Seashore, K., Anderson, S. Y Wahlstrom. K. (2004). *How Leadership Influences Student Learning. Review of Research. Learning from Leadership Project*. University of Minnesota, University of Toronto, The Wallace Foundation.
- Lewin, K. (1939). *Teoría del campo y experimentación en psicología social*. Buenos Aires: Paidós.
- Lewin, K. Lippit, R., y White, R (1940). *El poder y el líder*. Santiago: Andrés Bello.
- Lewin, Lippit y White R. (1939). *Patterns of Aggressive Behavior in experimentally created "Social Climates"*. Journal of social Psychology.
- Lorenzo Delgado, M. (2002) *El liderazgo ético en las instituciones de formación de ámbito rural*, en Lorenzo, M. y otros (coords.) *Liderazgo educativo y escuela rural* (Granada, Grupo Editorial Universitario).
- Lorenzo Delgado, M. (2002) *La Dirección como factor de Calidad en los centros educativos*. Revista del Fondo Europeo de Administración de la Ed. de Cataluña. N. ° 27, diciembre.
- Luna, M. (2008). *Estilos de liderazgo*, en Revista Mexicana de Sociología. México: Instituto de Investigaciones Sociales de la UNAM (en prensa).
- Lussier y Achua (2013) *Liderazgo teoría, aplicación y desarrollo de habilidades*—CENGAGE Learning. México

- McCall, M.W. Jr. and Lombardo, M.M. (1983). *Off the track: Why and how successful executives get derailed*. Greenboro, NC: Centre for Creative Leadership.
- Madrigal (2005). *Liderazgo enseñanza y aprendizaje*. Universidad de Guadalajara - Edamsa impresiones - México.
- Mejía, D. (2015) *Actitud emprendedora de los egresados de la carrera de administración de empresas de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo – Perú*.
- Miñano, P., y Castejón, J. L. (2008). *Capacidad predictiva de las variables cognitivo-motivacionales sobre el rendimiento académico*. Revista Electrónica de Motivación y Emoción, 28(11). Recuperado el 27 de diciembre de 2010 en <http://reme.uji.es/articulos/numero28/article4/article4.pdf>.
- Miñano, P., y Castejón, J. L. (2010). *Motivational and cognitive predictors of academic achievement: A structural model of the main relationships between them and their ability to explain learning results*. Saarbrücken, Alemania: Lambert Academic Publishing.
- Moreno, E y Pazmiño, S. (2012) *Fortalecimiento de estilos de liderazgo situacional y de comunicación asertiva para gerencias y jefaturas en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Cooprogreso Ltda*. Universidad Politécnica Salesiana de Ecuador.
- Moreno, E. & Pazmiño, S. (2012). *Fortalecimiento de estilos de liderazgo situacional y de comunicación asertiva para gerencias y jefaturas en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Cooprogreso Ltda*. Universidad Politécnica Salesiana, Quito – Ecuador.
- OCDE. (2009). *Diez pasos hacia la equidad en la educación*. Obtenido el 8 de junio de 2011 de <http://www.oecd.org/dataoecd/19/6/40043349.pdf>.
- Palomo, M.T. (2010). *Liderazgo y motivación de equipos de trabajo*. Madrid: ESIC.
- Real Academia Española (2001). *Diccionario de la lengua española*. 22º Edición, Madrid: Espasa Calpe.

- Rincón, C. (2005) *Relación entre Clima Organizacional y Desempeño Docente del Valle de Chumbao en la Provincia de Andahuaylas*. Tesis de Maestría. Universidad Mayor de San Marcos.
- Robbins, S. (2005). *Administración*. México: Pearson.
- Rodríguez, A. (2004). *Psicología de las organizaciones*. Barcelona: UOC.
- Rodríguez, I. (2009) *Análisis Crítico de la Participación Escolar y Comunitaria*. Trabajo de Grado no publicado. Universidad Central de Venezuela. Caracas.
- Rueda, M. (2013) *La actitud emprendedora de los estudiantes Universitarios de la Facultad De CC.EE. y empresariales de Cantabria- Universidad de Cantabria*, para optar el grado de doctor.
- Ruiz, G. (2011). *Influencia del estilo de liderazgo del director en la eficacia de las instituciones educativas del consorcio Santo Domingo de Guzmán de Lima Norte*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Educación Escuela de Postgrado. Tesis.
- Salvador, J. (2009). *Liderazgo y calidad de gestión educativa*. Perú: Innovativa.
- Sánchez, H. y Reyes, C. (1998). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Lima: Editorial Mantaro.
- Silva, Y. (2010). *Aplicación del MLQ a Formadores de RRHH: Un estudio descriptivo*. Cuadernos de estudios empresariales, vol. 20, 127-144.
- Solis, G. (2016) *El Liderazgo y su relación con el Empowerment de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas – Perú*.
- Stogdill R. (1974). *Leader Behavior: Its description and measurement*. Ohio State University, Bureau of Business Research.
- Stogdill, R. (2001). *Comportamiento organizacional*. México: Trillas
- Stoner, James, Af. Y Wankel, Charles. (1992): *Administración*. Prentice Hall Hispanoamericana, S.A. México.

Vroom, V. H., & Jago, A. G. (1988). *The new leadership: Managing participation in organizations*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

Vroom, V. H., & Yetton, P. W. (1973). *Leadership and decision making*. Pittsburgh: University of Pittsburgh Press.

Weinstein, J. (2010). *Liderazgo directivo. Santiago de Chile. Primer Congreso Iberoamericano de Liderazgo Educativo*. Disponible en [www. Buenas tareas.com/ensayos/liderazgo-directivo/3455392](http://www.buenastareas.com/ensayos/liderazgo-directivo/3455392).

## ANEXOS

Instrumento validado

### Cuestionario Estilo de Liderazgo

#### Estimado Docente:

La presente encuesta es anónima y forma parte de un proyecto de investigación que tiene por finalidad obtener información acerca de los estilos de liderazgo de los docentes en la institución educativa donde usted labora.

#### Instrucciones

A continuación, se presentan 30 afirmaciones sobre algunos rasgos que observas en tus colegas docentes –según sea el caso- al costado tienes una escala con 5 opciones de respuesta que van desde **NUNCA** hasta **SIEMPRE** según se muestra más abajo. Sólo debes marcar una opción por cada afirmación.

Nunca - Casi nunca - A veces - Casi siempre – Siempre  
1 - 2 - 3 - 4 - 5

Nº	AFIRMACIONES	ESCALA				
		1	2	3	4	5
1	Suelo dar órdenes y tomar decisiones para ejecutar las tareas sin explicarlas al grupo.					
2	Estoy prestos a escuchar los problemas que se presentan en la institución.					
3	Fomento el debate de las actividades para decidir en asamblea..					
4	En los trabajos en equipo decido y fijo responsabilidades, sin ninguna participación del grupo.					
5	Facilito a los integrantes la toma de decisiones.					
6	Facilito orientación y consejo para que el los demás docentes se tracen objetivos y acciones.					
7	Determino las acciones y tareas que los integrantes del equipo deben realizar.					
8	Brindo información y orientación solicitada por los integrantes.					
9	Intervengo para que las actividades se enriquezcan mediante debates.					
10	Suelo elogiar y criticar la conducta de los miembros de la I.E.					



11	Me incorporo como miembro del grupo de docentes para efectuar trabajos de comisiones.					
12	Soy objetivo y me limito a los hechos en los elogios y las críticas.					
13	Impongo mis ideas y mi trato es vertical.					
14	Respeto la toma de decisiones de los miembros de la comunidad educativa.					
15	Decido sobre la división de las tareas y cada miembro tiene libertad para escoger a sus colegas.					
16	Tomo decisiones unilaterales y me limito a la participación del equipo de trabajo.					
17	Promuevo y practico la participación para solucionar problemas de la institución.					
18	Delego autoridad a mis colegas para tomar decisiones.					
19	Suelo asumir toda la responsabilidad en la toma de decisiones.					
20	Informo oportunamente los sucesos que ocurren en la institución.					
21	Considero que existe un desgobierno por parte de los docentes en la institución educativa.					
22	Cumplo estrictamente las normas.					
23	Trabajo para el bienestar de la comunidad y no únicamente para beneficio personal.					
24	Influyo en los demás para la toma de decisiones.					
25	Soy de las personas que bloquean todo tipo de iniciativa y comunicación en la I.E.					
26	Debato y delibero las actividades programadas con los docentes.					
27	Proporciono poca comunicación y apoyo para la realización de trabajos de comisiones.					
28	Soy partidario de utilizar técnicas represivas como el sistema de control laboral					
29	Diseño estrategias de desarrollo en la institución a corto y largo plazo.					
30	Pienso que es mejor otorgar libertad absoluta a los integrantes del grupo de trabajo.					
<b>ESTILO 1</b>		<b>ESTILO 2</b>			<b>ESTILO 3</b>	

1	2	3
4	5	6
7	8	9
10	11	12
13	14	15
16	17	18
19	20	21
22	23	24
25	26	27
28	29	30

- El estilo 1 es el Autoritario
- El estilo 2 es el Democrático
- El estilo 3 es el Laissez Faire

## Escala de actitud emprendedora de los docentes

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

ÍTEMS / OPCIONES DE RESPUESTA		DE ACUERDO	MEDIANAMENTE DE ACUERDO	MEDIANAMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO
1	Identifico oportunidades personales y se cuales son factibles				
2	Me siento feliz al realizar cosas nuevas				
3	Soy capaz de buscar y encontrar trabajo				
4	Sé cómo generar nuevas ideas y ponerlas en práctica.				
5	Me comunico con entusiasmo con personas que tienen éxito.				
6	Busco realizar mis actividades de una manera original				
7	Soy capaz de solucionar problemas que otros no lo consiguen.				
8	Tengo la suficiente motivación para crear mi propio negocio.				
9	Evito las actividades rutinarias y lo dejo para que otros lo hagan.				
10	Lo que espera mi familia , es que triunfe en el trabajo				
11	Me da tristeza que la gente mire a los docentes con poca seriedad para el trabajo.				
12	Para los familiares lo más importante es que un integrante se su familia tenga trabajo y encuentre nuevos para su desarrollo profesional.				
13	Mi familia desea que trabaje para vivir bien.				
14	Me molesta sentir la presión de mi familia, de que tengo que trabajar				
15	Mis amigos y familiares me ven capaz de emprender con mi propio negocio o empresa.				
16	La sociedad espera que los docentes se sigan preparando.				
17	Me desanima que la gente diga que los docentes no se preparan, ni trabajamos bien				
18	Para mis amigos emprender implica trabajar un tiempo.				
19	Sé que las oportunidades de negocio o de autoempleo dependen de mí iniciativa y capacidades.				
20	Me molesto cuando alguien quiere aprovecharse de mis capacidades y habilidades.				
21	Encontrar un trabajo es cuestión de suerte.				

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

Gracias por su colaboración

**. Validez de los instrumentos**

**Instrumento estandarizado**

## Matriz de consistencia - Anexo 1

### Título: Estilo de liderazgo y la actitud emprendedora de los docentes de las instituciones educativas de la RED N°8 Puente Piedra - Lima, 2017

**Autora:** Yady Primo Broncano

Problemas de investigación	Objetivos de investigación	Hipótesis de investigación	VARIABLES																																																								
¿Cuál es el estilo de liderazgo y la actitud emprendedora de los docentes de las Instituciones educativas de la RED N°8 Puente Piedra - Lima, 2017?	Identificar el estilo de liderazgo y la actitud emprendedora de los docentes de las Instituciones educativas de la RED N°8 Puente Piedra - Lima, 2017	El estilo de liderazgo y la actitud emprendedora de los docentes de las Instituciones educativas de la RED N°8 Puente Piedra se encuentran en un nivel medio	<p>Tabla 1 Operacionalización de la variable1: Estilo de liderazgo</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="text-align: center;">Dimensiones</th> <th style="text-align: center;">Indicadores</th> <th style="text-align: center;">Ítems</th> <th style="text-align: center;">Escala</th> <th style="text-align: center;">Niveles y Rangos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2" style="text-align: center;">Estilo de liderazgo Autoritario</td> <td>Impone su voluntad</td> <td>1, 4,7, 10, 13,</td> <td rowspan="2" style="text-align: center;">Escala Ordinal</td> <td rowspan="2" style="text-align: center;">Bajo</td> </tr> <tr> <td>Toma decisiones sin consultar</td> <td>16,19,22,25 y 28</td> </tr> <tr> <td rowspan="2" style="text-align: center;">Estilo de liderazgo Democrático</td> <td>Se basa en el cumplimiento de normas excesivamente</td> <td rowspan="2" style="text-align: center;">2, 5, 8, 11,14,17, 20, 23, 26,29</td> <td style="text-align: center;">Nunca = 1</td> <td rowspan="2" style="text-align: center;">Medio</td> </tr> <tr> <td>Controla a los subalternos</td> <td style="text-align: center;">Casi nunca = 2</td> </tr> <tr> <td rowspan="2" style="text-align: center;">Estilo Laissez – Faire (liberal)</td> <td>Las decisiones que toma son compartidas con el grupo.</td> <td rowspan="2" style="text-align: center;">3, 6, 9, 12, 15, 18, 21, 24, 27,30</td> <td style="text-align: center;">A veces = 3</td> <td rowspan="2" style="text-align: center;">Alto</td> </tr> <tr> <td>Se preocupa por su personal</td> <td style="text-align: center;">Casi siempre= 4</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Asigna responsabilidades al personal.</td> <td></td> <td style="text-align: center;">Siempre= 5</td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>Tiene la capacidad de escuchar y debutar.</td> <td></td> <td></td> <td style="text-align: center;">71 - 110</td> </tr> <tr> <td></td> <td>No hay preocupación por la tarea de su personal</td> <td></td> <td></td> <td style="text-align: center;">111 a 150</td> </tr> <tr> <td></td> <td>No participa del trabajo del grupo</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>Evade su responsabilidad directiva</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>Permite que su personal actúa según le convenga.</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y Rangos	Estilo de liderazgo Autoritario	Impone su voluntad	1, 4,7, 10, 13,	Escala Ordinal	Bajo	Toma decisiones sin consultar	16,19,22,25 y 28	Estilo de liderazgo Democrático	Se basa en el cumplimiento de normas excesivamente	2, 5, 8, 11,14,17, 20, 23, 26,29	Nunca = 1	Medio	Controla a los subalternos	Casi nunca = 2	Estilo Laissez – Faire (liberal)	Las decisiones que toma son compartidas con el grupo.	3, 6, 9, 12, 15, 18, 21, 24, 27,30	A veces = 3	Alto	Se preocupa por su personal	Casi siempre= 4		Asigna responsabilidades al personal.		Siempre= 5			Tiene la capacidad de escuchar y debutar.			71 - 110		No hay preocupación por la tarea de su personal			111 a 150		No participa del trabajo del grupo					Evade su responsabilidad directiva					Permite que su personal actúa según le convenga.			
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y Rangos																																																							
Estilo de liderazgo Autoritario	Impone su voluntad	1, 4,7, 10, 13,	Escala Ordinal	Bajo																																																							
	Toma decisiones sin consultar	16,19,22,25 y 28																																																									
Estilo de liderazgo Democrático	Se basa en el cumplimiento de normas excesivamente	2, 5, 8, 11,14,17, 20, 23, 26,29	Nunca = 1	Medio																																																							
	Controla a los subalternos		Casi nunca = 2																																																								
Estilo Laissez – Faire (liberal)	Las decisiones que toma son compartidas con el grupo.	3, 6, 9, 12, 15, 18, 21, 24, 27,30	A veces = 3	Alto																																																							
	Se preocupa por su personal		Casi siempre= 4																																																								
	Asigna responsabilidades al personal.		Siempre= 5																																																								
	Tiene la capacidad de escuchar y debutar.			71 - 110																																																							
	No hay preocupación por la tarea de su personal			111 a 150																																																							
	No participa del trabajo del grupo																																																										
	Evade su responsabilidad directiva																																																										
	Permite que su personal actúa según le convenga.																																																										
<b>Problemas específicos</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Hipótesis específicas</b>																																																									
¿Qué relación existe entre el estilo de liderazgo autoritario y la actitud emprendedora de los docentes de las Instituciones educativas de la RED N°8 Puente Piedra - Lima, 2017?	Determinar la relación que existe entre el estilo de liderazgo autoritario y la actitud emprendedora de los docentes de las Instituciones educativas de la RED N°8 Puente Piedra - Lima, 2017	Existe relación entre el estilo de liderazgo autoritario y la actitud emprendedora de los docentes de las Instituciones educativas de la RED N°8 Puente Piedra - Lima, 2017.																																																									
¿Qué relación existe entre el estilo de liderazgo democrático y la actitud emprendedora de los docentes de las Instituciones educativas de la RED N°8 Puente Piedra - Lima, 2017?	Determinar la relación que existe entre el estilo de liderazgo democrático y la actitud emprendedora de los docentes de las Instituciones educativas de la RED N°8 Puente Piedra - Lima, 2017	Existe relación entre el estilo de liderazgo democrático y la actitud emprendedora de los docentes de las Instituciones educativas de la RED N°8 Puente Piedra - Lima, 2017																																																									

<p>¿Qué relación existe entre el estilo de liderazgo Laissez – Faire y la actitud emprendedora de los docentes de las Instituciones educativas de la RED N°8 Puente Piedra - Lima, 2017?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre el estilo de liderazgo Laissez – Faire y la actitud emprendedora de los docentes de las Instituciones educativas de la RED N°8 Puente Piedra - Lima, 2017</p>	<p>Existe relación entre el estilo de liderazgo Laissez – Faire y la actitud emprendedora de los docentes de las Instituciones educativas de la RED N°8 Puente Piedra - Lima, 2017</p>	<p>Tabla 2 Operacionalización de la variable actitud emprendedora</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Ítems</th> <th>Escala</th> <th>Nivel – Rango</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">Autoeficacia (AE)</td> <td>Percepción de la capacidad individual de eficacia Cognitiva</td> <td>1,4,7,</td> <td>Escala ordinal</td> <td>Bajo 42 a 90</td> </tr> <tr> <td>Percepción de la capacidad individual de eficacia Afectiva</td> <td>2,5,8,</td> <td>De acuerdo = 4 Medianamente de</td> <td>Medio 91 – 135</td> </tr> <tr> <td>Percepción de la capacidad individual de eficacia Conductual</td> <td>3,6,9,</td> <td>acuerdo = 3 Medianamente en desacuerdo =</td> <td>Alto 136 a 210</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Norma Subjetiva (NS)</td> <td>Percepción de lo esperan de él o ella, cómo norma que riga su conducta cognitiva</td> <td>10,13,16, 30,40</td> <td>2 En desacuerdo =1</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Percepción de lo esperan de él o ella, cómo norma que riga su comportamiento conductual</td> <td>12,15,18,24,41</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td rowspan="3">Locus de control (LC)</td> <td>Importancia a un hecho social que determine el control cognitivo</td> <td>19, 22, 43, 44</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Importancia a un hecho social que determine el control Afectivo</td> <td>20, 23, 32,</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Importancia a un hecho social que determine el control Conductual</td> <td>21, 38, 39</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td rowspan="3">Capacidad de Riesgo (CR)</td> <td>Alternativa entre dos posibilidades que incrementa el riesgo Cognitivo</td> <td>26, 33</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Alternativa entre dos posibilidades que incrementa el riesgo Afectivo</td> <td>27,29,35</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Alternativa entre dos posibilidades que incrementa el riesgo Conductual</td> <td>28,31,45</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Hábitos Emprendedores (HE)</td> <td>Organizan su información para desempeñarse de forma natural a emprender profesionalmente (Hábito emprendedor cognitivo)</td> <td>25,36</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Creecias de ser autoeficaz y capacidad para arriesgarse ( Hábito emprendedor conductual)</td> <td>37, 42</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel – Rango	Autoeficacia (AE)	Percepción de la capacidad individual de eficacia Cognitiva	1,4,7,	Escala ordinal	Bajo 42 a 90	Percepción de la capacidad individual de eficacia Afectiva	2,5,8,	De acuerdo = 4 Medianamente de	Medio 91 – 135	Percepción de la capacidad individual de eficacia Conductual	3,6,9,	acuerdo = 3 Medianamente en desacuerdo =	Alto 136 a 210	Norma Subjetiva (NS)	Percepción de lo esperan de él o ella, cómo norma que riga su conducta cognitiva	10,13,16, 30,40	2 En desacuerdo =1		Percepción de lo esperan de él o ella, cómo norma que riga su comportamiento conductual	12,15,18,24,41			Locus de control (LC)	Importancia a un hecho social que determine el control cognitivo	19, 22, 43, 44			Importancia a un hecho social que determine el control Afectivo	20, 23, 32,			Importancia a un hecho social que determine el control Conductual	21, 38, 39			Capacidad de Riesgo (CR)	Alternativa entre dos posibilidades que incrementa el riesgo Cognitivo	26, 33			Alternativa entre dos posibilidades que incrementa el riesgo Afectivo	27,29,35			Alternativa entre dos posibilidades que incrementa el riesgo Conductual	28,31,45			Hábitos Emprendedores (HE)	Organizan su información para desempeñarse de forma natural a emprender profesionalmente (Hábito emprendedor cognitivo)	25,36			Creecias de ser autoeficaz y capacidad para arriesgarse ( Hábito emprendedor conductual)	37, 42		
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel – Rango																																																													
Autoeficacia (AE)	Percepción de la capacidad individual de eficacia Cognitiva	1,4,7,	Escala ordinal	Bajo 42 a 90																																																													
	Percepción de la capacidad individual de eficacia Afectiva	2,5,8,	De acuerdo = 4 Medianamente de	Medio 91 – 135																																																													
	Percepción de la capacidad individual de eficacia Conductual	3,6,9,	acuerdo = 3 Medianamente en desacuerdo =	Alto 136 a 210																																																													
Norma Subjetiva (NS)	Percepción de lo esperan de él o ella, cómo norma que riga su conducta cognitiva	10,13,16, 30,40	2 En desacuerdo =1																																																														
	Percepción de lo esperan de él o ella, cómo norma que riga su comportamiento conductual	12,15,18,24,41																																																															
Locus de control (LC)	Importancia a un hecho social que determine el control cognitivo	19, 22, 43, 44																																																															
	Importancia a un hecho social que determine el control Afectivo	20, 23, 32,																																																															
	Importancia a un hecho social que determine el control Conductual	21, 38, 39																																																															
Capacidad de Riesgo (CR)	Alternativa entre dos posibilidades que incrementa el riesgo Cognitivo	26, 33																																																															
	Alternativa entre dos posibilidades que incrementa el riesgo Afectivo	27,29,35																																																															
	Alternativa entre dos posibilidades que incrementa el riesgo Conductual	28,31,45																																																															
Hábitos Emprendedores (HE)	Organizan su información para desempeñarse de forma natural a emprender profesionalmente (Hábito emprendedor cognitivo)	25,36																																																															
	Creecias de ser autoeficaz y capacidad para arriesgarse ( Hábito emprendedor conductual)	37, 42																																																															

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística descriptiva e inferencial
<p><b>Paradigma:</b> Positivista <b>Enfoque:</b> Cuantitativo <b>Tipo:</b> Básica Descriptivo y correlacional <b>Diseño:</b> No experimental <b>Corte :</b> Transversal <b>Método:</b> Hipotético deductivo</p>	<p><b>POBLACIÓN:</b> Población de docentes de las I.E de la Unidad de Gestión Educativa N° 4 de la RED 8 del distrito de Puente Piedra 233 docentes.  La muestra fue 145 docentes El muestreo utilizado fue probabilístico, aleatorio simple.</p>	<p><b>Variable 1. Estilo de liderazgo</b> <b>Técnicas:</b> Encuesta <b>Instrumento:</b> Cuestionario Estilo de liderazgo docente  <b>Variable 2: Actitud emprendedora</b>  Técnica: Encuesta  Instrumento: Cuestionario de actitud emprendedora</p>	<p>Estadística descriptiva se realizará a través de frecuencias, porcentajes y niveles.  Para la estadística inferencial se hará uso del coeficiente de correlación Rho Sperman que permitirá la contratación de hipótesis,</p>

## Base de datos

### ESTILO DE LIDERAZGO

	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	p26	p27	p28	p29	p30
E 1	2	5	4	3	4	4	1	5	4	2	3	4	2	4	5	1	5	1	4	4	1	4	5	1	1	5	2	1	4	3
E 2	2	5	5	2	5	5	2	5	5	1	5	5	1	1	2	2	5	4	4	4	1	5	5	1	1	5	1	1	5	5
E 3	4	3	5	4	2	4	4	3	5	5	3	4	2	3	2	3	4	4	5	5	3	5	5	4	4	5	4	2	5	4
E 4	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2
E 5	1	5	5	3	5	4	3	5	5	1	5	5	2	4	3	1	5	2	5	5	1	4	5	3	1	5	1	1	5	1
E 6	1	5	5	1	5	5	2	5	3	1	5	5	1	5	5	1	5	3	1	5	1	5	5	1	1	5	1	1	5	5
E 7	3	2	3	3	3	2	3	2	1	4	2	2	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	4	3	2	4	3	2	4
E 8	4	5	4	2	4	5	3	5	3	2	5	2	1	5	3	1	5	4	2	5	4	3	5	2	1	5	2	2	4	4
E 9	4	5	4	3	4	4	4	4	5	4	3	4	1	4	4	2	4	4	3	3	2	4	5	4	2	4	2	1	5	4
E 10	4	5	4	4	4	5	2	4	2	1	5	1	1	3	1	1	4	1	3	3	1	4	5	4	2	4	2	1	4	5
E 11	2	5	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	5	2	5	5	4	4	2	4	2	4	2	4	2	1	4	4
E 12	2	4	5	1	4	4	2	4	3	2	3	4	1	4	2	1	4	3	4	4	1	4	4	3	1	3	1	1	4	2
E 13	4	5	4	2	4	4	4	4	4	1	1	4	4	5	4	1	4	4	1	3	1	4	4	4	1	4	1	1	4	4
E 14	3	3	4	2	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	2	3	3
E 15	1	5	4	1	4	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4	1	5	5	5	3	1	5	5	1	1	5	1	1	5	5
E 16	3	4	4	2	3	4	3	4	4	4	3	2	1	4	3	2	4	2	4	4	1	4	4	3	4	5	2	2	4	3
E 17	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	2	4	2	2	3	3	4	4	2	4	5	2	1	4	2	1	5	3
E 18	3	3	2	4	2	4	4	4	2	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	4	5	4	3	3	4	3	3	4	3
E 19	3	5	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	2	4	3	4	3	1	4	5	2	1	4	1	1	5	4
E 20	3	3	1	3	4	2	5	3	3	4	2	3	5	1	2	3	1	4	5	2	1	5	1	5	5	4	5	1	2	1
E 21	1	5	4	1	5	5	3	5	4	3	5	1	1	5	4	1	5	3	5	5	1	5	5	5	1	2	1	1	4	3
E 22	4	5	4	2	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	1	5	5	4	4	1	4	5	1	1	4	4	2	4	3
E 23	1	5	5	1	5	5	4	5	5	1	5	5	1	5	4	1	5	4	2	3	5	4	5	5	1	5	1	1	5	5
E 24	1	5	5	1	5	5	1	5	5	5	5	5	1	5	5	1	5	5	5	5	1	3	5	1	1	5	1	1	5	5
E 25	1	5	4	2	4	5	4	5	4	3	5	3	2	5	5	1	4	3	4	4	1	5	5	4	1	5	2	1	2	4
E 26	1	5	5	1	5	5	3	5	5	1	5	1	1	5	3	1	5	2	5	5	1	5	5	4	1	5	1	1	5	3
E 27	1	5	5	1	5	5	1	5	5	1	5	1	1	5	3	1	5	2	5	5	1	5	5	4	1	5	1	1	5	3
E 28	2	4	5	2	2	4	4	5	4	4	5	2	2	5	3	4	5	3	4	4	1	5	4	4	2	4	1	3	5	4



E 29	1	5	5	1	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	2	3	5	5	4	4	5	5	5	5	3	5	5	1	5	4	
E 30	1	5	4	1	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	2	5	4	3	1	4	1	1	4	4		
E 31	2	3	5	3	4	3	3	3	4	2	3	3	4	4	3	2	3	3	4	3	2	4	4	1	1	4	3	2	4	4	
E 32	1	5	3	1	5	5	4	4	4	4	5	4	1	4	5	1	5	2	5	5	1	5	5	4	1	5	2	1	5	5	
E 33	2	5	4	2	3	4	4	4	3	2	4	4	2	3	2	2	4	2	4	4	1	4	1	3	1	4	2	4	4	2	
E 34	3	3	4	2	4	3	4	4	4	3	5	3	3	3	3	2	4	3	2	2	3	3	3	4	2	4	2	2	4	4	
E 35	4	3	4	5	4	4	3	4	5	5	1	1	3	3	3	2	5	4	3	3	1	4	3	4	1	5	4	2	3	5	
E 36	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	2	2	4	4	4	1	2	5	3	4	1	4	4	4	2	4	2	2	2	3	
E 37	1	5	5	1	3	4	4	4	4	3	4	4	1	4	4	1	4	4	2	5	1	5	5	3	1	5	1	1	5	3	
E 38	2	5	4	2	4	5	4	4	4	1	4	4	2	4	2	2	5	4	5	4	5	4	4	4	1	5	4	1	5	4	
E 39	1	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	2	1	5	1	5	5	1	5	5	3	1	5	1	1	5	5
E 40	1	5	5	1	4	5	1	5	5	3	5	4	1	4	5	3	5	5	1	4	2	4	4	1	1	4	1	1	5	5	
E 41	4	3	3	3	2	2	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	3	2	2	3	4	3	2	3	4	3	3	
E 42	3	4	4	2	4	5	4	4	5	3	4	3	2	4	2	2	4	4	4	4	2	4	4	2	2	4	3	2	4	3	
E 43	2	4	4	2	3	4	4	3	4	2	3	4	2	4	4	2	4	4	2	4	1	4	4	2	2	4	1	1	4	4	
E 44	3	2	5	1	4	4	3	5	4	4	5	4	1	4	5	1	4	1	1	3	3	3	5	4	3	4	3	3	5	5	
E 45	1	5	5	1	5	4	5	5	5	4	4	4	2	4	5	1	5	5	1	5	1	4	5	1	3	4	2	1	4	4	
E 46	4	4	5	1	4	4	5	4	5	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	5	4	3	5	4	1	4	4	1	4	3	
E 47	2	3	4	2	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	2	4	3	1	4	4	
E 48	1	5	5	1	5	3	5	3	5	1	3	3	1	5	5	5	3	5	3	5	1	3	5	3	1	5	1	1	5	5	
E 49	1	4	1	1	4	4	1	1	4	3	5	1	1	5	5	1	5	5	1	4	1	5	1	1	1	5	1	1	5	4	
E 50	3	3	4	2	4	2	3	3	4	2	3	3	4	3	4	2	3	4	3	2	3	2	3	4	3	3	3	3	2	4	
E 51	2	3	4	3	3	2	5	4	3	4	4	2	1	3	4	5	3	1	3	4	3	2	4	2	3	4	3	2	3	2	
E 52	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2
E 53	2	1	4	3	5	4	1	4	4	3	2	3	2	4	5	4	3	4	3	5	2	5	4	2	3	4	1	2	4	4	
E 54	1	4	4	1	4	5	3	5	5	4	4	3	1	5	5	1	5	4	1	3	1	5	5	1	1	5	1	2	5	5	
E 55	3	4	3	2	3	4	4	4	4	3	2	3	3	4	3	3	4	4	3	4	2	4	4	4	2	4	3	3	3	3	
E 56	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	1	5	2	5	3	4	3	5	3	2	3	3	4	4	4	4	3	4	4	
E 57	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	4	3	2	3	3	2	3	2
E 58	3	5	5	1	5	4	3	4	5	3	3	3	1	4	5	1	5	4	3	4	1	3	5	1	1	5	2	3	3	5	
E 59	2	4	4	2	3	2	4	3	3	3	2	3	3	4	4	2	4	5	2	1	4	4	3	3	2	4	4	2	3	2	
E 60	2	3	4	2	3	3	3	4	3	3	2	4	5	4	3	2	4	5	3	1	3	4	3	1	3	3	5	3	1	4	

E 61	3	2	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	2	5	4	3	4	2	5	1	3	3	3	4	5	3	3	2	3	5
E 62	2	4	4	2	3	4	4	2	5	3	5	2	1	4	4	2	3	4	4	3	1	4	4	1	2	4	1	2	4	4
E 63	1	3	4	1	4	4	3	3	4	2	4	4	2	5	2	1	4	4	5	2	2	4	4	2	3	5	3	2	2	3
E 64	3	5	5	3	3	4	4	2	3	4	3	3	1	4	1	1	3	5	3	4	1	5	5	4	1	3	1	1	4	4
E 65	2	4	3	1	4	5	3	4	4	2	4	3	2	3	3	4	4	2	2	1	3	4	3	1	2	4	2	1	5	4
E 66	1	3	4	2	5	3	5	4	5	3	5	4	3	4	2	2	5	3	4	4	2	3	4	2	3	4	4	3	4	2
E 67	2	2	5	1	2	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	1	3	3	1	4	2	3	2	5	2	3	4	5
E 68	3	4	3	2	5	3	4	4	4	3	4	5	1	2	1	3	3	4	4	1	4	5	4	4	1	3	1	1	3	4
E 69	1	4	4	3	4	2	2	3	3	5	5	4	2	3	3	2	4	4	5	4	1	4	4	3	1	2	2	2	5	2
E 70	2	3	4	1	3	4	4	4	3	2	3	3	3	4	4	1	5	3	4	3	2	3	5	4	3	4	1	1	5	4
E 71	1	5	3	1	5	5	4	4	4	4	5	4	1	4	5	1	5	2	5	5	1	5	5	4	1	5	2	1	5	5
E 72	2	5	4	2	3	4	4	4	3	2	4	4	2	3	2	2	4	2	4	4	1	4	1	3	1	4	2	4	4	2
E 73	3	3	4	2	4	3	4	4	4	3	5	3	3	3	3	2	4	3	2	2	3	3	3	4	2	4	2	2	4	4
E 74	4	3	4	5	4	4	3	4	5	5	1	1	3	3	3	2	5	4	3	3	1	4	3	4	1	5	4	2	3	5
E 75	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	2	2	4	4	4	1	2	5	3	4	1	4	4	4	2	4	2	2	2	3
E 76	1	5	5	1	3	4	4	4	4	3	4	4	1	4	4	1	4	4	2	5	1	5	5	3	1	5	1	1	5	3
E 77	2	5	4	2	4	5	4	4	4	1	4	4	2	4	2	2	5	4	5	4	5	4	4	4	1	5	4	1	5	4
E 78	1	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	2	1	5	1	5	5	1	5	5	3	1	5	1	1	5	5
E 79	1	5	5	1	4	5	1	5	5	3	5	4	1	4	5	3	5	5	1	4	2	4	4	1	1	4	1	1	5	5
E 80	4	3	3	3	2	2	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	3	2	2	3	4	3	2	3	4	3	3
E 81	3	4	4	2	4	5	4	4	5	3	4	3	2	4	2	2	4	4	4	4	2	4	4	2	2	4	3	2	4	3
E 82	2	4	4	2	3	4	4	3	4	2	3	4	2	4	4	2	4	4	2	4	1	4	4	2	2	4	1	1	4	4
E 83	3	2	5	1	4	4	3	5	4	4	5	4	1	4	5	1	4	1	1	3	3	3	5	4	3	4	3	3	5	5
E 84	1	5	5	1	5	4	5	5	5	4	4	4	2	4	5	1	5	5	1	5	1	4	5	1	3	4	2	1	4	4
E 85	4	4	5	1	4	4	5	4	5	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	5	4	3	5	4	1	4	4	1	4	3
E 86	2	3	4	2	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	2	4	3	1	4	4
E 87	1	5	5	1	5	3	5	3	5	1	3	3	1	5	5	5	3	5	3	5	1	3	5	3	1	5	1	1	5	5
E 88	1	4	1	1	4	4	1	1	4	3	5	1	1	5	5	1	5	5	1	4	1	5	1	1	1	5	1	1	5	4
E 89	3	3	4	2	4	2	3	3	4	2	3	3	4	3	4	2	3	4	3	2	3	2	3	4	3	3	3	3	2	4
E 90	2	3	4	3	3	2	5	4	3	4	4	2	1	3	4	5	3	1	3	4	3	2	4	2	3	4	3	2	3	2
E 91	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2
E 92	2	1	4	3	5	4	1	4	4	3	2	3	2	4	5	4	3	4	3	5	2	5	4	2	3	4	1	2	4	4

E 93	1	4	4	1	4	5	3	5	5	4	4	3	1	5	5	1	5	4	1	3	1	5	5	1	1	5	1	2	5	5	
E 94	3	4	3	2	3	4	4	4	4	3	2	3	3	4	3	3	4	4	3	4	2	4	4	4	2	4	3	3	3	3	
E 95	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	1	5	2	5	3	4	3	5	3	2	3	3	4	4	4	4	3	4	4	
E 96	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	4	3	2	3	3	2	3	2	
E 97	3	5	5	1	5	4	3	4	5	3	3	3	1	4	5	1	5	4	3	4	1	3	5	1	1	5	2	3	3	5	
E 98	2	5	4	3	4	4	1	5	4	2	3	4	2	4	5	1	5	1	4	4	1	4	5	1	1	5	2	1	4	3	
E 99	2	5	5	2	5	5	2	5	5	1	5	5	1	1	2	2	5	4	4	4	1	5	5	1	1	5	1	1	5	5	
E 100	4	3	5	4	2	4	4	3	5	5	3	4	2	3	2	3	4	4	5	5	3	5	5	4	4	5	4	2	5	4	
E 101	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	
E 102	1	5	5	3	5	4	3	5	5	1	5	5	2	4	3	1	5	2	5	5	1	4	5	3	1	5	1	1	5	1	
E 103	1	5	5	1	5	5	2	5	3	1	5	5	1	5	5	1	5	3	1	5	1	5	5	1	1	5	1	1	5	5	
E 104	3	2	3	3	3	2	3	2	1	4	2	2	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	4	3	2	4	3	2	4	
E 105	4	5	4	2	4	5	3	5	3	2	5	2	1	5	3	1	5	4	2	5	4	3	5	2	1	5	2	2	4	4	
E 106	4	5	4	3	4	4	4	4	5	4	3	4	1	4	4	2	4	4	3	3	2	4	5	4	2	4	2	1	5	4	
E 107	4	5	4	4	4	5	2	4	2	1	5	1	1	3	1	1	4	1	3	3	1	4	5	4	2	4	2	1	4	5	
E 108	2	5	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	5	2	5	5	4	4	2	4	2	4	2	4	2	1	4	4	
E 109	2	4	5	1	4	4	2	4	3	2	3	4	1	4	2	1	4	3	4	4	1	4	4	3	1	3	1	1	4	2	
E 110	4	5	4	2	4	4	4	4	4	1	1	4	4	5	4	1	4	4	1	3	1	4	4	4	1	4	1	1	4	4	
E 111	3	3	4	2	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	2	3	3	
E 112	1	5	4	1	4	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4	1	5	5	5	3	1	5	5	1	1	5	1	1	5	5	
E 113	3	4	4	2	3	4	3	4	4	4	3	2	1	4	3	2	4	2	4	4	1	4	4	3	4	5	2	2	4	3	
E 114	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	2	4	2	2	3	3	4	4	2	4	5	2	1	4	2	1	5	3
E 115	3	3	2	4	2	4	4	4	2	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	4	3	3	4	3	3	4	3

E 116	3	5	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	2	4	3	4	3	1	4	5	2	1	4	1	1	5	4	
E 117	3	3	1	3	4	2	5	3	3	4	2	3	5	1	2	3	1	4	5	2	1	5	1	5	5	4	5	1	2	1	
E 118	1	5	4	1	5	5	3	5	4	3	5	1	1	5	4	1	5	3	5	5	1	5	5	5	1	2	1	1	4	3	
E 119	4	5	4	2	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	1	5	5	4	4	1	4	5	1	1	4	4	2	4	3	
E 120	1	5	5	1	5	5	4	5	5	1	5	5	1	5	4	1	5	4	2	3	5	4	5	5	1	5	1	1	5	5	
E 121	1	5	5	1	5	5	1	5	5	5	5	5	1	5	5	1	5	5	5	5	1	3	5	1	1	5	1	1	5	5	
E 122	1	5	4	2	4	5	4	5	4	3	5	3	2	5	5	1	4	3	4	4	1	5	5	4	1	5	2	1	2	4	
E 123	1	5	5	1	5	5	3	5	5	1	5	1	1	5	3	1	5	2	5	5	1	5	5	4	1	5	1	1	5	3	
E 124	1	5	5	1	5	5	1	5	5	1	5	1	1	5	3	1	5	2	5	5	1	5	5	4	1	5	1	1	5	3	
E 125	2	4	5	2	2	4	4	5	4	4	5	2	2	5	3	4	5	3	4	4	1	5	4	4	2	4	1	3	5	4	
E 126	1	5	5	1	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	2	3	5	5	4	4	5	5	5	5	3	5	5	1	5	4	
E 127	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2
E 128	2	1	4	3	5	4	1	4	4	3	2	3	2	4	5	4	3	4	3	5	2	5	4	2	3	4	1	2	4	4	
E 129	1	4	4	1	4	5	3	5	5	4	4	3	1	5	5	1	5	4	1	3	1	5	5	1	1	5	1	2	5	5	
E 130	3	4	3	2	3	4	4	4	4	3	2	3	3	4	3	3	4	4	3	4	2	4	4	4	2	4	3	3	3	3	
E 131	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	1	5	2	5	3	4	3	5	3	2	3	3	4	4	4	4	3	4	4	
E 132	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	4	3	2	3	3	2	3	2	
E 133	3	5	5	1	5	4	3	4	5	3	3	3	1	4	5	1	5	4	3	4	1	3	5	1	1	5	2	3	3	5	
E 134	2	4	4	2	3	2	4	3	3	3	2	3	3	4	4	2	4	5	2	1	4	4	3	3	2	4	4	2	3	2	
E 135	2	3	4	2	3	3	3	4	3	3	2	4	5	4	3	2	4	5	3	1	3	4	3	1	3	3	5	3	1	4	
E 136	3	2	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	2	5	4	3	4	2	5	1	3	3	3	4	5	3	3	2	3	5	

<b>E 137</b>	2	4	4	2	3	4	4	2	5	3	5	2	1	4	4	2	3	4	4	3	1	4	4	1	2	4	1	2	4	4
<b>E 138</b>	1	3	4	1	4	4	3	3	4	2	4	4	2	5	2	1	4	4	5	2	2	4	4	2	3	5	3	2	2	3
<b>E 139</b>	3	5	5	3	3	4	4	2	3	4	3	3	1	4	1	1	3	5	3	4	1	5	5	4	1	3	1	1	4	4
<b>E 140</b>	2	4	3	1	4	5	3	4	4	2	4	3	2	3	3	4	4	2	2	1	3	4	3	1	2	4	2	1	5	4
<b>E 141</b>	1	3	4	2	5	3	5	4	5	3	5	4	3	4	2	2	5	3	4	4	2	3	4	2	3	4	4	3	4	2
<b>E 142</b>	2	2	5	1	2	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	1	3	3	1	4	2	3	2	5	2	3	4	5
<b>E 143</b>	3	4	3	2	5	3	4	4	4	3	4	5	1	2	1	3	3	4	4	1	4	5	4	4	1	3	1	1	3	4
<b>E 144</b>	1	4	4	3	4	2	2	3	3	5	5	4	2	3	3	2	4	4	5	4	1	4	4	3	1	2	2	2	5	2
<b>E 145</b>	2	3	4	1	3	4	4	4	3	2	3	3	3	4	4	1	5	3	4	3	2	3	5	4	3	4	1	1	5	4

**ACTITUD EMPRENDEDORA**

	p 1	p 2	p 3	p 4	p 5	p 6	p 7	p 8	p 9	p 10	p 11	p 12	p 13	p 14	p 15	p 16	p 17	p 18	p 19	p 20	p 21	p 22	p 23	p 24	p 25	p 26	p 27	p 28	p 29	p 30	p 31	p 32	p 33	p 34	p 35	p 36	p 37	p 38	p 39	p 40	p 41	p 42	p 43	p 44	p 45			
E 1	1	2	1	2	1	1	2	2	4	1	1	1	3	2	1	1	4	2	1	2	4	1	1	4	1	1	2	2	2	1	2	2	2	3	3	1	1	4	4	2	2	2	1	3	3			
E 2	1	1	1	1	1	1	1	1	4	2	3	3	1	4	1	1	4	3	1	3	4	1	4	3	1	3	4	1	4	1	3	1	1	4	3	1	1	3	4	3	4	1	1	4	4			
E 3	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	4	1	1	4	2	1	4	4	1	4	2	2	2	4	1	2	1	1	2	1	4	1	1	1	4	4	1	1	1	1	1	1	1		
E 4	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	4	4	3	1	1	2	2	2	3	1	3	4	3	4	4	3	1	4	4	1	2	3	1	1	4			
E 5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	4	4	1	4	4	1	4	4	1	4	4	1	4	1	2	4	1	4	4	1	1	4	4	1	4	1	1	4	2			
E 6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	4	4	1	4	4	1	4	3	2	3	4	2	4	1	1	3	1	4	4	1	1	4	4	1	4	1	1	4	4			
E 7	1	1	2	1	1	1	1	2	4	2	1	2	2	4	4	1	1	4	4	1	4	1	1	4	1	4	1	1	4	3	1	1	1	4	4	1	1	4	2	2	2	2	1	4	3			
E 8	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	3	1	1	2	3	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2			
E 9	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	3	1	1	4	2	1	2	2	3	2	2	1	1	1	3	2	1	2	1	1	3	4	4	3	1	2	2	3			
E 10	2	1	1	1	1	1	2	1	3	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	2	4	1	4	1	1	4	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	4	4	1	1	1	1	1		
E 11	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	1	2	3	1	3	3	2	4	2	2	3	2	1	1	2	1	1	2	4	3	1	1	3	4	2	2	2	2	3	2			
E 12	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	4	1	1	4	1	1	4	4	1	1	1	1	4	4	1	4	1	1	4	4	4	4	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1		
E 13	3	1	2	1	2	1	1	2	3	1	4	1	2	2	1	1	4	2	1	3	1	2	2	1	3	1	1	3	1	1	2	3	1	1	2	1	2	4	4	1	2	1	2	2	2	2		
E 14	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	3	1	1	2	4	2	1	2	2	3	2	2	1	1	1	3	2	1	2	1	1	3	4	4	3	1	2	2	3			
E 15	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	4	1	2	2	2	2	3	1	1	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	1	3	3			
E 16	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	3	1	1	3	4	1	2	4	1	2	1	2	4	3	2	4	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	4	3	3	2	2	1	2	3	
E 17	2	2	1	1	1	1	2	1	3	2	3	2	1	3	2	2	3	2	1	3	4	1	2	2	1	3	3	2	2	2	1	3	4	4	3	1	2	4	3	1	2	2	2	3	3			
E 18	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	2	1	3	1	2	1	1	2	1	1	4	2	2	3	1	3	4	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	3	4	3	2	1	1	1	2		
E 19	3	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1
E 20	1	1	1	1	1	1	2	2	4	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	3	1	3	4	2	3	4	2	3	1	1	1	1	1	4	1	1	1	4	4	3	1	2	1	1	1	1	

E 21	1	1	1	1	1	1	2	1	4	1	4	1	1	4	1	1	4	2	1	1	4	2	4	1	2	1	4	1	4	1	1	3	1	1	1	1	1	4	4	1	1	2	1	3	1			
E 22	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	4	1	1	4	4	1	2	4	1	2	2	1	4	4	1	3	1	1	2	1	4	2	1	2	4	4	3	3	2	1	2	2			
E 23	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	3	2	2	1	4	4	1	1	2	1	4	2	2	4	4	1	1	1	1	4	2	2	2	1	1	2	4	4	2	1	1	1	2			
E 24	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	2	3	1	2	2	1	4	3	1	3	1	1	2	3	1	2	1	1	4	2	3	2	1	1	2	2			
E 25	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	4	4	1	1	3	1	2	1	1	4	3	1	4	1	1	4	1	4	4	1	1	3	4	4	4	1	1	1	4			
E 26	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	3	1	1	4	4	1	1	4	1	2	1	1	3	3	1	4	1	1	4	1	4	4	1	1	3	4	4	4	1	1	1	4			
E 27	3	1	1	2	2	2	2	2	3	1	1	2	3	4	2	1	2	2	2	3	4	2	2	3	1	1	2	2	3	2	2	3	2	3	1	1	2	3	3	4	2	2	1	2	2			
E 28	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	2	4	1	1	1	3	3	1	4	1	3	4	1	4	4	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	4	3	3	3	1	1	2	2			
E 29	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	1	3	1	1	4	1	1	2	4	2	4	2	1	1	4	2	3	1	2	4	1	4	2	1	1	4	2	2	1	1	1	2	4			
E 30	2	1	1	1	1	2	2	1	4	1	4	1	4	3	2	1	4	2	2	2	4	3	4	4	3	4	4	3	4	1	1	2	2	4	2	1	2	4	4	4	4	4	2	1	3	3		
E 31	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	2	3	1	1	2	2	1	2	4	1	1	2	2	4	4	1	2	1	4	2	1	3	1	1	1	4	4	4	4	3	1	1	1	4		
E 32	1	1	1	1	1	1	1	1	2	4	1	1	4	4	1	1	1	2	1	2	4	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	2	1	1	1	1	
E 33	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	1	3	1	1	3	1	2	2	4	1	2	2	2	2	3	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	4	4	4	2	2	2	2	2			
E 34	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	3	1	4	1	1	4	3	1	4	4	1	4	3	2	2	4	1	4	1	1	3	3	4	4	1	1	4	3	4	3	1	1	3	3			
E 35	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	4	1	4	4	1	2	2	1	1	4	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	1	1	2	2		
E 36	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	3	2	2	2	1	3	3	1	2	3	2	2	2	2	2	3	1	3	1	1	2	2	2	3	2	2	4	3	3	3	1	1	4	4			
E 37	1	1	1	2	2	1	1	2	3	1	4	4	2	4	3	2	2	4	1	1	4	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	3	2	1	1	2	3	4	4	3	1	1	1	2			
E 38	1	1	1	1	1	2	2	1	2	4	3	3	2	4	1	1	4	4	1	4	4	1	4	4	1	4	4	1	4	1	2	4	1	4	1	1	1	4	4	4	4	1	1	4	4			
E 39	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	4	4	1	1	4	1	4	4	4	4	4	1	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	3	1	1	4	4	4	4	1	1	4	1			
E 40	1	1	1	1	1	1	1	2	4	1	2	4	4	4	1	1	2	1	1	4	4	1	4	4	1	4	4	1	2	4	1	2	1	1	4	2	4	2	1	1	4	4	4	1	1	1	2	2
E 41	2	1	2	2	1	2	1	1	3	1	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	3	1	3	3	1	3	3	1	3	2	1	3	1	3	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	2	3		
E 42	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	4	1	1	1	4	1	4	4	1	4	4	1	4	2	2	2	1	1	4	2	1	2	1	1	4	4	4	4	1	1	2	3			

E 43	2	1	1	1	1	2	2	2	4	1	4	1	1	1	2	1	1	1	1	2	4	1	1	2	1	4	1	1	3	4	2	4	4	2	4	4	3	1	2	4	2	4	4	4	1	
E 44	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	3	1	2	1	3	4	1	3	1	2	3	2	1	3	1	2	4	2	1	2	1	2	4	4	1	1	1	1	2	4	
E 45	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	4	1	1	1	2	1	1	4	1	4	1	1	4	4	4	1	1	1	4	2	4	1	1	3	4	2	4	1	1	1	1	1	
E 46	1	1	1	1	1	1	2	4	3	1	1	1	2	3	1	1	1	2	2	2	4	2	2	2	2	3	3	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	4	4	2	3	1	1	2	2
E 47	1	1	1	1	2	1	2	4	4	1	4	1	1	4	1	1	4	4	1	4	4	4	1	1	1	4	4	1	4	1	1	1	1	1	4	1	1	1	4	4	1	4	1	1	4	4
E 48	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	1	4	1	1	4	1	1	4	1	1	1	1	4	1	4	1	1	1	4	4	4	4	4	1	1	1	4	
E 49	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	4	1	1	4	2	1	4	2	1	4	4	1	4	1	1	2	4	1	4	1	2	4	1	4	1	1	1	4	4	1	4	1	1	4	4	
E 50	2	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	4	1	1	1	1	3	1	1	4	2	1	4	1	4	4	1	4	1	1	4	1	4	4	1	1	4	4	4	4	4	1	1	4	4	
E 51	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	4	4	1	1	4	4	1	4	4	1	2	4	1	1	4	1	1	1	1	2	1	1	4	1	1	4	4	1	4	1	1	1	4	
E 52	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	1	2	2	3	2	2	1	3	2	2	4	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	4	4	2	2	2	2	3	3	
E 53	1	1	1	1	1	1	1	2	4	2	1	1	2	4	2	1	1	4	1	1	4	2	1	4	1	2	4	1	4	1	1	4	1	1	1	1	1	1	4	4	1	3	1	1	1	4
E 54	3	1	1	1	2	1	1	1	3	1	1	2	1	2	1	1	4	4	2	2	4	2	2	4	1	4	4	1	2	2	1	4	2	1	1	1	1	4	4	3	3	2	2	2	4	
E 55	1	1	1	1	1	2	2	3	4	1	1	2	1	2	1	1	3	1	4	1	3	1	2	3	1	2	3	2	1	2	1	4	1	1	1	1	1	1	3	4	2	3	2	1	2	4
E 56	1	1	1	2	1	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	1	3	2	1	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	1	2	2
E 57	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	4	3	4	4	3	1	4	4	2	3	4	1	4	4	2	4	4	3	4	1	3	4	3	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	2	3	4
E 58	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	3	4	4	1	1	4	4	1	2	4	1	4	4	1	4	4	1	4	1	1	4	1	4	3	1	1	4	4	1	2	1	1	3	1	
E 59	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	3	4	1	1	3	2	1	2	4	1	4	3	1	4	3	1	3	2	1	4	1	4	4	1	1	3	4	2	4	1	1	4	4	
E 60	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	4	3	2	3	1	1	4	4	2	1	4	1	2	2	1	3	4	1	3	1	1	3	1	3	2	1	1	4	4	1	1	1	1	1	3	
E 61	2	2	1	1	2	2	1	3	4	2	3	2	2	2	1	1	2	3	1	1	3	2	2	4	2	2	2	2	4	1	1	2	1	1	3	1	1	4	3	2	4	1	1	4	2	
E 62	1	1	1	2	1	1	2	1	4	1	2	4	1	2	2	1	3	4	1	2	4	1	4	4	2	2	3	1	2	2	2	4	2	4	4	2	2	4	2	4	2	2	1	3	3	
E 63	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	4	2	2	4	1	2	4	2	2	3	1	3	1	4	2	4	1	2	2	1	3	1	1	1	3	4	3	4	2	2	1	2	
E 64	3	1	2	1	1	1	1	2	2	4	1	3	1	3	3	2	4	2	3	4	4	3	2	4	2	4	4	1	3	1	1	4	1	4	1	1	2	4	4	1	1	2	1	2	4	



E 65	1	1	1	1	3	1	3	4	1	2	4	1	4	4	1	1	2	4	1	3	4	2	4	2	1	4	3	1	1	3	1	3	1	4	4	2	1	4	3	1	4	1	1	2	3			
E 66	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	3	1	2	2	1	2	3	1	3	3	2	1	1	3	2	3	1	3	1	2	3	4	2	3	1	1	2	2			
E 67	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	4	2	1	3	1	1	2	2	1	4	3	3	1	1	4	2	1	1	1	1	1	4	1	4	3	2	1	3	4		
E 68	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	4	2	4	1	1	4	3	4	3	4	2	1	1	1	4	2	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	3	4	2	2	2	2	4	4			
E 69	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	3	2	1	1	2	3	3	1	4	4	2	4	2	2	3	4	1	4	1	2	4	1	4	4	4	3	1	4	3	2	2	4	1	1	3		
E 70	1	1	1	1	2	1	2	2	4	2	4	2	1	4	2	1	4	1	1	2	4	1	3	3	1	2	4	2	3	2	1	3	2	3	3	1	1	4	4	1	3	1	1	3	4			
E 71	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	3	2	2	2	1	3	3	1	2	3	2	2	2	2	2	3	1	3	1	1	2	2	2	3	2	2	4	3	3	3	1	1	4	4			
E 72	1	1	1	2	2	1	1	2	3	1	4	4	2	4	3	2	2	4	1	1	4	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	3	2	1	1	2	3	4	4	3	1	1	1	2			
E 73	1	1	1	1	1	2	2	1	2	4	3	3	2	4	1	1	4	4	1	4	4	1	4	4	1	4	4	1	4	1	2	4	1	4	1	1	1	4	4	4	4	1	1	4	4			
E 74	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	4	4	1	1	4	1	4	4	4	4	1	4	1	4	4	4	4	4	1	4	4	4	3	1	1	4	4	4	4	1	1	4	1			
E 75	1	1	1	1	1	1	1	2	4	1	2	4	4	4	1	1	2	1	1	4	4	1	4	4	1	4	4	1	2	4	1	2	1	1	4	2	4	2	1	1	4	4	4	1	1	1	2	2
E 76	2	1	2	2	1	2	1	1	3	1	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	3	1	3	3	1	3	3	1	3	2	1	3	1	3	1	1	1	3	3	1	1	1	1	2	3			
E 77	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	4	1	1	1	4	1	4	4	1	4	4	1	4	4	1	4	2	2	2	1	1	4	2	1	2	1	1	4	4	4	4	1	1	2	3
E 78	2	1	1	1	1	2	2	2	4	1	4	1	1	1	2	1	1	1	1	2	4	1	1	2	1	4	1	1	3	4	2	4	4	2	4	4	3	1	2	4	2	4	4	4	1			
E 79	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	3	1	2	1	3	4	1	3	1	2	3	2	1	3	1	2	4	2	1	2	1	2	4	4	1	1	1	1	2	4			
E 80	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	4	1	1	1	2	1	1	4	1	4	1	1	4	4	4	1	1	1	4	2	4	1	1	3	4	2	4	1	1	1	1	1			
E 81	1	1	1	1	1	1	2	4	3	1	1	1	2	3	1	1	1	2	2	2	4	2	2	2	2	3	3	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	4	4	2	3	1	1	2	2		
E 82	1	1	1	1	2	1	2	4	4	1	4	1	1	4	1	1	4	4	1	4	4	4	1	1	1	4	4	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	4	1	1	4	4	1	4	1	4	4	
E 83	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	1	4	1	1	4	1	1	4	1	1	1	1	4	1	4	1	1	1	4	4	4	4	4	1	1	1	4		
E 84	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	4	1	1	4	2	1	4	2	1	4	4	1	4	1	1	2	4	1	4	1	2	4	1	4	1	1	4	4	1	1	4	4	1	4	1	4	4	
E 85	2	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	4	1	1	1	1	3	1	1	4	2	1	4	1	4	4	1	4	1	1	4	1	4	4	1	1	4	4	4	4	4	1	1	4	4			
E 86	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	4	4	1	1	4	4	1	4	4	1	2	4	1	1	4	1	1	1	1	2	1	1	4	1	1	4	4	1	4	1	1	1	4			

E 87	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	1	2	2	3	2	2	1	3	2	2	4	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	4	4	2	2	2	2	3	3						
E 88	1	1	1	1	1	1	1	2	4	2	1	1	4	2	1	1	4	1	1	4	2	1	4	1	2	4	1	1	1	1	1	1	4	4	1	3	1	1	1	4						
E 89	3	1	1	1	2	1	1	1	3	1	1	2	1	2	1	1	4	4	2	2	4	2	2	4	1	4	4	1	2	2	1	4	2	1	1	1	1	4	4	3	3	2	2	2	4	
E 90	1	1	1	1	1	2	2	3	4	1	1	2	1	2	1	1	3	1	4	1	3	1	2	3	1	2	3	2	1	2	1	4	1	1	1	1	1	1	3	4	2	3	2	1	2	4
E 91	1	1	1	2	1	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	1	3	2	1	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	1	2	2
E 92	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	4	3	4	4	3	1	4	4	2	3	4	1	4	4	2	4	4	3	4	1	3	4	3	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	2	3	4
E 93	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	3	4	4	1	1	4	4	1	2	4	1	4	4	1	4	4	1	4	1	1	4	1	4	3	1	1	4	4	1	2	1	1	3	1	
E 94	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	3	4	1	1	3	2	1	2	4	1	4	3	1	4	3	1	3	2	1	4	1	4	4	1	1	3	4	2	4	1	1	4	4	
E 95	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	4	3	2	3	1	1	4	4	2	1	4	1	2	2	1	3	4	1	3	1	1	3	1	3	2	1	1	4	4	1	1	1	1	3		
E 96	2	2	1	1	2	2	1	3	4	2	3	2	2	2	1	1	2	3	1	1	3	2	2	4	2	2	2	2	4	1	1	2	1	1	3	1	1	4	3	2	4	1	1	4	2	
E 97	1	1	1	2	1	1	2	1	4	1	2	4	1	2	2	1	3	4	1	2	4	1	4	4	2	2	3	1	2	2	2	4	2	4	4	2	2	4	2	4	2	2	1	3	3	
E 98	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	4	2	2	4	1	2	4	2	2	3	1	3	1	4	2	4	1	2	2	1	3	1	1	1	3	4	3	4	2	2	1	2	
E 99	3	1	2	1	1	1	1	2	2	4	1	3	1	3	3	2	4	2	3	4	4	3	2	4	2	4	4	1	3	1	1	4	1	4	1	1	2	4	4	1	1	2	1	2	4	
E 100	1	1	1	1	3	1	3	4	1	2	4	1	4	4	1	1	2	4	1	3	4	2	4	2	1	4	3	1	1	3	1	3	1	4	4	2	1	4	3	1	4	1	1	2	3	
E 101	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	3	1	2	2	1	2	3	1	3	3	2	1	1	3	2	3	1	3	1	2	3	4	2	3	1	1	2	2	
E 102	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	4	2	1	3	1	1	2	2	1	4	3	3	1	1	4	2	1	1	4	3	3	1	1	4	3	2	1	3	4
E 103	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	4	2	4	1	1	4	3	4	3	4	2	1	1	1	4	2	1	4	1	1	1	1	1	4	1	1	1	3	4	2	2	2	2	4	4
E 104	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	3	2	1	1	2	3	3	1	4	4	2	4	2	2	3	4	1	4	1	2	4	1	4	4	3	1	4	3	2	2	4	1	1	3	
E 105	1	1	1	1	2	1	2	2	4	2	4	2	1	4	2	1	4	1	1	2	4	1	3	3	1	2	4	2	3	2	1	3	2	3	3	1	1	4	4	1	3	1	1	3	4	

E 106	1	2	1	2	1	1	2	2	4	1	1	1	3	2	1	1	4	2	1	2	4	1	1	4	1	1	2	2	2	1	2	2	2	3	3	1	1	4	4	2	2	2	1	3	3	
E 107	1	1	1	1	1	1	1	1	4	2	3	3	1	4	1	1	4	3	1	3	4	1	4	3	1	3	4	1	4	3	1	1	3	4	3	4	3	4	1	1	4	4				
E 108	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	4	1	1	4	2	1	4	4	1	4	2	2	2	4	1	2	1	1	2	1	4	1	1	1	4	4	1	1	1	1	1	1	
E 109	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	4	4	3	1	1	2	2	2	3	1	3	4	3	4	4	4	3	1	4	4	1	2	3	1	1	4
E 110	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	4	4	1	4	4	1	4	4	1	4	4	1	4	1	2	4	1	4	4	1	1	4	4	1	4	1	1	4	2	
E 111	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	4	4	1	4	4	1	4	3	2	3	4	2	4	1	1	3	1	4	4	1	1	4	4	1	4	1	1	4	4	
E 112	1	1	2	1	1	1	1	2	4	2	1	2	2	4	4	1	1	4	4	1	4	1	1	4	1	4	1	1	4	3	1	1	1	1	4	4	1	1	4	2	2	2	2	1	4	3
E 113	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	3	1	1	2	3	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2
E 114	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	3	1	1	4	2	1	2	2	3	2	2	1	1	1	3	2	1	2	1	1	3	4	4	3	1	2	2	3	
E 115	2	1	1	1	1	1	2	1	3	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	2	4	1	4	1	1	4	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	4	4	1	1	1	1	1	1	
E 116	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	1	2	3	1	3	3	2	4	2	2	3	2	1	1	2	1	1	2	4	3	1	1	3	4	2	2	2	2	3	2	
E 117	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	4	1	1	4	1	1	4	4	1	1	1	1	4	4	1	4	1	1	4	4	4	4	4	1	1	4	1	1	1	1	1	1	
E 118	3	1	2	1	2	1	1	2	3	1	4	1	2	2	1	1	4	2	1	3	1	2	2	1	3	1	1	3	1	1	2	3	1	1	2	1	2	4	4	1	2	1	2	2	2	
E 119	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	3	1	1	2	4	2	1	2	3	2	2	1	1	1	3	2	1	2	1	1	3	4	4	3	1	2	2	3		

E 12 0	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	4	1	2	2	2	2	3	1	1	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	1	3	3				
E 12 1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	3	1	1	3	4	1	2	4	1	2	1	2	4	3	2	4	1	1	2	1	2	1	1	1	4	3	3	2	2	1	2	3				
E 12 2	2	2	1	1	1	1	2	1	3	2	3	2	1	3	2	2	3	2	1	3	4	1	2	2	1	3	3	2	2	2	1	3	4	4	3	1	2	4	3	1	2	2	2	3	3				
E 12 3	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	2	1	3	1	2	1	1	2	1	1	4	2	2	3	1	3	4	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	3	4	3	2	1	1	1	2		
E 12 4	3	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1			
E 12 5	1	1	1	1	1	1	2	2	4	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	3	1	3	4	2	3	4	2	3	1	1	1	1	1	4	1	1	1	4	4	3	1	2	1	1	1			
E 12 6	1	1	1	1	1	1	2	1	4	1	4	1	1	4	1	1	4	2	1	1	4	2	4	1	2	1	4	1	4	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	1	1	2	1	3	1
E 12 7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	4	1	1	4	4	1	2	4	1	2	2	1	4	4	1	3	1	1	2	1	4	2	1	2	4	4	3	3	2	1	2	2			
E 12 8	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	3	2	2	1	4	4	1	1	2	1	4	2	2	4	4	1	1	1	1	4	2	2	2	1	1	2	4	4	2	1	1	1	1	2			
E 12 9	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	2	3	1	2	2	1	4	3	1	3	1	1	2	3	1	2	1	1	4	2	3	2	1	1	2	2				
E 13 0	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	4	4	1	1	3	1	2	1	1	4	3	1	4	1	1	4	1	4	4	1	1	3	4	4	4	1	1	1	4				
E 13 1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	3	1	1	4	4	1	1	4	1	2	1	1	3	3	1	4	1	1	4	1	4	4	1	1	3	4	4	4	1	1	1	4				
E 13 2	3	1	1	2	2	2	2	2	3	1	1	2	3	4	2	1	2	2	2	3	4	2	2	3	1	1	2	2	3	2	2	3	2	3	1	1	2	3	3	4	2	2	1	2	2				
E 13 3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	2	4	1	1	1	3	3	1	4	1	3	4	1	3	4	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	3	3	3	1	1	2	2		

E 13 4	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	1	3	1	1	4	1	1	2	4	2	4	2	1	1	4	2	3	1	2	4	1	4	2	1	1	4	2	2	1	1	1	2	4			
E 13 5	2	1	1	1	1	2	2	1	4	1	4	3	2	1	4	2	2	2	4	3	4	4	3	4	4	3	4	1	1	2	2	4	2	1	2	4	4	4	4	4	4	2	1	3	3			
E 13 6	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	2	3	1	1	2	2	1	2	4	1	1	2	2	4	4	1	2	1	4	2	1	3	1	1	1	4	4	4	4	3	1	1	1	4		
E 13 7	1	1	1	1	1	1	1	1	2	4	1	1	4	4	1	1	1	2	1	2	4	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	2	1	1	1	1	
E 13 8	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	1	3	1	1	3	1	2	2	4	1	2	2	2	2	3	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	4	4	4	4	2	2	2	2	2		
E 13 9	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	3	1	4	1	1	4	3	1	4	4	1	4	3	2	2	4	1	4	1	1	3	3	4	4	1	1	4	3	4	3	1	1	3	3			
E 14 0	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	4	1	4	4	1	2	2	1	1	4	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	1	1	2	2	
E 14 1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	3	2	2	2	1	3	3	1	2	3	2	2	2	2	2	3	1	3	1	1	2	2	2	3	2	2	4	3	3	3	1	1	4	4			
E 14 2	1	1	1	2	2	1	1	2	3	1	4	4	2	4	3	2	2	4	1	1	4	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	3	2	1	1	2	3	4	4	3	1	1	1	2			
E 14 3	1	1	1	1	1	2	2	1	2	4	3	3	2	4	1	1	4	4	1	4	4	1	4	4	1	4	4	1	4	1	2	4	1	4	1	1	1	4	4	4	4	1	1	4	4			
E 14 4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	4	4	1	1	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	3	1	1	4	4	4	4	4	1	1	4	1		
E 14 5	1	1	1	1	1	1	1	2	4	1	2	4	4	4	1	1	2	1	1	4	4	1	4	4	1	4	4	1	2	4	1	2	1	1	4	2	4	2	1	1	4	4	4	1	1	1	2	2

### **Acta de Aprobación de originalidad de Tesis**

Yo, Nancy Elena Cuenca Robles, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, revisor de la tesis titulada "Estilo de liderazgo y la actitud emprendedora de los docentes de las instituciones educativas de la RED N°8 Puente Piedra - Lima, 2017" de la estudiante Yady Primo Broncano, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

La suscrita analizo dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituye plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 10 de marzo del 2018



---

Nancy Elena Cuenca Robles

DNI/08525952



Estilo de liderazgo y la actitud emprendedora de los docentes de las instituciones educativas de la RED N°8 Puente Piedra - Lima, 2017

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestra en administración de la educación

AUTORA:  
B<sup>ca</sup>. Yady Primo Broncano

ASESOR:  
D<sup>ra</sup>. Nancy Cuenca Robles

SECCIÓN:  
Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:  
Dirección y Calidad

PERÚ - 2018

14

- Feedback Studio icon
- Checkmark icon
- Feedback Studio icon
- 20 (Total matches)
- Filter icon
- Download icon
- Info icon

Resumen de coincidencias

20 %

Rank	Source	Percentage
1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	13 %
2	repositorio.upeu.edu.pe Fuente de Internet	2 %
3	cybertesis.unmsm.edu... Fuente de Internet	1 %
4	tesis.pucp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
5	tesis.luz.edu.ve Fuente de Internet	<1 %
6	www.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
7	www.negocio.us Fuente de Internet	<1 %



Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)  
"César Acuña Peralta"

## FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

### 1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

PRIMO BRONCANO YADY  
D.N.I. : 44504662  
Domicilio : calle SAN JUAN N°243 - Puente Piedra  
Teléfono : Fijo : Móvil : 959762858  
E-mail : alana.2724@gmail.com

### 2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :  
Escuela :  
Carrera :  
Título :

Tesis de Post Grado

Maestría

Doctorado

Grado : MAESTRA  
Mención : ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

### 3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

PRIMO BRONCANO YADY

Título de la tesis:

ESTILO DE LIDERAZGO Y LA ACTITUD EMPRENDEDORA  
DE LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA  
RED N°8 PUENTE PIEDRA - LIMA, 2017

Año de publicación : 2018

### 4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento, autorizo a la Biblioteca UCV-Lima Norte, a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

Fecha : 12/06/18



William Flores



# ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## FORMATO DE SOLICITUD

SOLICITA:

Solicitado visto bueno para empastado

ESCUELA DE POSGRADO

YADY PRIMO BRONCANO con DNI N° 44504662  
(Nombres y apellidos del solicitante) (Número de DNI)  
domiciliado (a) en Calle Cerro Mellizas - Asoc. Gramadal - Puente P.  
(Calle / Lots / Mz. / Urb. / Distrito / Provincia / Región)

ante Ud. con el debido respeto expongo lo siguiente:

Que en mi condición de alumno de la promoción: 2015-I del programa: Maestría en  
(Promoción) (Nombre del programa)  
Administración de la Educación identificado con el código de matrícula N°  
(Código de alumno)

de la Escuela de Posgrado, recorro a su honorable despacho para solicitarle lo siguiente:

Solicitado visto bueno para empastado.

Por lo expuesto, agradezco ordenar a quien corresponde se me atienda mi petición por ser de justicia.

ESCUELA DE POSGRADO  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO  
CAMPUS LIMA NORTE  
OFICINA DE INVESTIGACIÓN  
18 MAYO 2018  
RECIBIDO  
Hora: 2:24 pm Firma: [Firma]

Lima 18 de mayo de 2018

[Firma del solicitante]

Documentos que adjunto:

- a. Tesis anillada, corregida
- b. copia de resolución Directorial
- c. copia de dictamen
- d. copia de acta de aprobación

Cualquier consulta por favor comunicarse conmigo al:

Teléfonos: 959762828  
Email: alana.2724@gmail.com

Dr. William Sebastián Flores Sotelo  
Docente Investigador de Posgrado  
CEI N° 09426  
[Firma]