

CONCLUSIONES

En función de los resultados antes expuestos, se procede a establecer las siguientes conclusiones las cuales representan una sinopsis de las tendencias más relevantes observadas durante el desarrollo de la investigación:

1. Al identificar la formación académica del gerente en las empresas virtuales de Venezuela, se verificó que los sujetos encuestados han alcanzado niveles de capacitación universitaria, predominando los administradores, complementados con estudios de perfeccionamiento en áreas como la mercadotecnia, computación y sistemas, idiomas, administración, entre otros y a su vez han realizado estudios de postgrado, donde la tendencia indica que el área mas demandada por los gerentes de las empresas virtuales es la administración.

2. Al identificar la experiencia profesional del gerente, se verificó que a pesar del poco tiempo del los gerentes en su desempeño dirigiendo a las organizaciones objeto de esta investigación, han logrado desarrollar habilidades técnicas requeridas para cumplir en forma efectiva sus funciones, en materias como computación y sistemas, administración e idiomas, las cuales han permitido practicar el uso de internet, la programación, así como la comprensión oral y escrita del inglés, aspectos estos de suma relevancia para enfrentar un ambiente laboral altamente competitivo.

3. Al determinar el estilo de dirección del gerente en las empresas objeto de estudio, se conoció que en las organizaciones virtuales estudiadas, las principales directrices orientadoras del desempeño de la empresa, se formulan y ejecutan tomando en cuenta el concurso y opinión de cada uno de los sujetos quienes constituyen el recurso humano de la organización, coincidiendo con la existencia de un liderazgo participativo, consultivo, verificando que se toma en cuenta el recurso humano para la toma de decisiones.

4. Al determinar la actitud personal del gerente en las empresas virtuales ante los cambios del entorno, se determinó que la actitud asumida por los gerentes en dichas empresas es multifactorial debido a que manifiestan en forma continua una posición de empatía con respecto a sus colaboradores inmediatos, permitiendo además el trabajo en equipo, la priorización en la toma de decisión, la aceptación de la ambigüedad y la disposición al cambio y aprendizaje tecnológico.

5. Al determinar el perfil del gerente en las empresas virtuales en Venezuela, se pudo observar un gerente joven, predominantemente del sexo masculino, altamente preparado y formado profesionalmente, proclive al uso de nuevas tecnologías, con un estilo de dirección participativo, consultivo y una actitud favorable con sus colaboradores inmediatos.

RECOMENDACIONES

Sobre la base de las conclusiones antes señaladas, se deben establecer las siguientes recomendaciones como corolario de la investigación culminada:

1. Todo gerente debe seguir un proceso continuo de formación el cual permitirá adecuarse y adaptarse a los cambios del entorno en el que se desenvuelve. En este marco, se recomienda a los gerentes objeto de estudio, profundizar en su proceso de desarrollo profesional, incluyendo en su currículum, planes de capacitación en materias de actualización, lo cual permitiría incrementar el conocimiento capitalizado para dar cumplimiento efectivo a sus labores.

Este proceso de capacitación deberá apoyarse en un estudio exhaustivo de sus propias necesidades así como en los requerimientos de su empresa. El proceso de formación debería tener ciclos de un año, es decir la identificación de metas y actividades de formación, planificadas durante doce meses, con el fin de posibilitar la programación del tiempo, costos y fines de los cursos a ser realizados.

2. Se sugiere a los gerentes de las empresas objeto de la presente investigación crear un proceso de planificación de carrera, en el cual se establezcan las rutas y metas de su carrera profesional y se establezcan lineamientos de acción claros y oportunos para alimentar su experiencia

profesional en los diversos ámbitos de la gerencia: mercadeo, finanzas, recursos humanos, operaciones, entre otros. Esta planificación deberá enfatizar en un reconocimiento de las habilidades técnicas actuales y las habilidades requeridas con el fin de posibilitar la realización de acciones orientadas a la reducción de las potencialmente existentes brechas entre ambas.

También se sugiere a las empresas virtuales estudiadas ofrecer reconocimientos a sus gerentes por los logros profesionales obtenidos, con el fin de incentivar un mayor desarrollo y formación a futuro.

3. Se propone a las empresas virtuales objeto de esta investigación, realizar un estudio entre los colaboradores inmediatos de los gerentes, dirigidos a determinar el estilo de dirección de estos últimos desde la perspectiva de los trabajadores, para determinar hasta qué punto, los hallazgos obtenidos en este estudio, se adaptan a su percepción, o si por el contrario la tendencia real es hacia la existencia de un estudio más autoritario.

Para tal fin. se sugiere en este elaborar un instrumento para medir el estilo de liderazgo de los gerentes o utilizar uno estandarizado, adaptándolo a las necesidades organizacionales. Se recomienda además realizar un monitoreo constante del ambiente organizacional, con el fin de prevenir posibles fallas o factores inhibidores del efectivo desempeño en el mismo.

4. Finalmente, se recomienda a las empresas virtuales evaluar la actitud del recurso humano frente a los cambios del entorno. De la misma forma, como se llevó a cabo en este estudio, se deberían tomar en cuenta la empatía existente en el personal, la capacidad de negociación de los trabajadores, la prioridad en las ideas, el trabajo en equipo, así como la rapidez en la asimilación de las nuevas tecnologías. Este estudio ayudaría a tener una visión más amplia de la capacidad de toda la organización como un sistema complejo para transformarse en función de los cambios del ambiente organizacional.

RECOMENDACIONES

Sobre la base de las conclusiones antes señaladas, se deben establecer las siguientes recomendaciones como corolario de la investigación culminada:

1. Todo gerente debe seguir un proceso continuo de formación el cual permitirá adecuarse y adaptarse a los cambios del entorno en el que se desenvuelve. En este marco, se recomienda a los gerentes objeto de estudio, profundizar en su proceso de desarrollo profesional, incluyendo en su currículum, planes de capacitación en materias de actualización, lo cual permitiría incrementar el conocimiento capitalizado para dar cumplimiento efectivo a sus labores.

Este proceso de capacitación deberá apoyarse en un estudio exhaustivo de sus propias necesidades así como en los requerimientos de su empresa. El proceso de formación debería tener ciclos de un año, es decir la identificación de metas y actividades de formación, planificadas durante doce meses, con el fin de posibilitar la programación del tiempo, costos y fines de los cursos a ser realizados.

2. Se sugiere a los gerentes de las empresas objeto de la presente investigación crear un proceso de planificación de carrera, en el cual se establezcan las rutas y metas de su carrera profesional y se establezcan lineamientos de acción claros y oportunos para alimentar su experiencia

profesional en los diversos ámbitos de la gerencia: mercadeo, finanzas, recursos humanos, operaciones, entre otros. Esta planificación deberá enfatizar en un reconocimiento de las habilidades técnicas actuales y las habilidades requeridas con el fin de posibilitar la realización de acciones orientadas a la reducción de las potencialmente existentes brechas entre ambas.

También se sugiere a las empresas virtuales estudiadas ofrecer reconocimientos a sus gerentes por los logros profesionales obtenidos, con el fin de incentivar un mayor desarrollo y formación a futuro.

3. Se propone a las empresas virtuales objeto de esta investigación, realizar un estudio entre los colaboradores inmediatos de los gerentes, dirigidos a determinar el estilo de dirección de estos últimos desde la perspectiva de los trabajadores, para determinar hasta qué punto, los hallazgos obtenidos en este estudio, se adaptan a su percepción, o si por el contrario la tendencia real es hacia la existencia de un estudio más autoritario.

Para tal fin. se sugiere en este elaborar un instrumento para medir el estilo de liderazgo de los gerentes o utilizar uno estandarizado, adaptándolo a las necesidades organizacionales. Se recomienda además realizar un monitoreo constante del ambiente organizacional, con el fin de prevenir posibles fallas o factores inhibidores del efectivo desempeño en el mismo.

4. Finalmente, se recomienda a las empresas virtuales evaluar la actitud del recurso humano frente a los cambios del entorno. De la misma forma, como se llevó a cabo en este estudio, se deberían tomar en cuenta la empatía existente en el personal, la capacidad de negociación de los trabajadores, la prioridad en las ideas, el trabajo en equipo, así como la rapidez en la asimilación de las nuevas tecnologías. Este estudio ayudaría a tener una visión más amplia de la capacidad de toda la organización como un sistema complejo para transformarse en función de los cambios del ambiente organizacional.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- ANGEL, A. (2000) **Liderazgo y proceso de cambio**. Resumen Gerencial Año 6 N° 33 Abril – Junio
- ANGULO, M. (1995) **Perfil del gerente en la pequeña y mediana industria del Estado Zulia**. Trabajo especial de grado. Universidad Dr. Rafael Bellosillo Chacín (URBE)
- ARIAS Y HEREDIA. (1999) **Administración de Recursos Humanos**. Editorial Trillas 5ta. Edición.
- BAVARESCO (1992) **Proceso Metodológico de la Investigación**. Caracas; Academia Nacional de las Ciencias.
- BATEMAN Y SNELL. (2001) **Administración. Una ventaja competitiva**. Mc Graw Hill. 4ta. Edición.
- BENAVIDES. (2000) **Comercio Electrónico movilizará \$ 3.500 millones**. Publicaciones. www.panodi.com Junio
- BERLO, D. (1994) **El proceso de la comunicación**. 16ª Edición. Editorial Gráfica Yanina
- BROWN, J.C. (1994). **Liderazgo. Estilos y Modelos Gerenciales**. Editorial Hispano-Europea. Madrid-España.
- CALIMAN, A. y ROJAS, J. (1994) **Perfil de los Gerentes de las Empresas más importantes de la Región Zuliana**.
- CASILLAS Y MARCANO (1992). **Estrategia y Sistema de Compensación laboral**. Colombia. Mc Graw – Hill. Interamericana, S.A.
- CUESTAS, F. (1998) **La Empresa Virtual**. Editorial Mc Graw Hill
- CHAVEZ, N. (1994) **Introducción a la Investigación Educativa**. 1era. Edición
- DAVIS, K y NEWSTROM, J. (1999) **Comportamiento Humano en el Trabajo**. Editorial McGraw Hill. Décima Edición.
- DAZIEL, M; CUBEIRO, JC. Y FERNÁNDEZ, (1996). **Las competencias. Clave para una gestión integrada de los Recursos Humanos**. España: Editorial: Deusto.
- EMPERADOR. (2001) **El líder del 2000**. Calidad Empresarial Edición 18

Enciclopedia del Management. (1993) Grupo Editorial Océano.

FERRER, J. (2000) **Crecimiento empresarial y transformación organizacional**. Resumen Gerencial Año 6 N° 33 Abril – Junio

FINOL, P y ROMAY, N. (1994) **Perfil Gerencial del Administrador de Empresas de la Universidad Rafael Urdaneta en comparación con el requerido por las organizaciones orientadas hacia la calidad total**. Trabajo Especial de Grado. Universidad Rafael Urdaneta.

GESTION GERENCIAL. (1995) **Gerente**. Edición Especial

GORDON, J. (1997). **Comportamiento Organizacional**. Editorial Prentice Hall. México.

GRADO (1997) **Calificación de Méritos**. Editorial Trillas

GUEDEZ, V. (1995) **Gerencia Cultura y Educación**. Editorial Tropykos

GUERRERO, J. (2000) **Ética y valores: Bases para la capacitación del Gerente del sigl XXI**. Tesis Doctoral. Universidad Dr. Rafael Bellosó Chacín (URBE)

HERNANDEZ, FERNANDEZ Y BATISTA. (1998) **Metodología de la Investigación**. Mc Graw Hill 2da. Edición.

IESA. (1993) **Informe Gerencial**. Mayo N° 5

INESTED (1994) **Perfil de competencia del personal de nomina mayor de la gerencia de servicios de subsuelo orientados al nuevo plan de negocios**. Mimeografiado

JOYANES, L. (1997) **Cibersociedad**. Editorial Mc Graw Hill

KONTZ, H. (1994) **Elementos de Administración Moderna**. Editorial Mc Graw Hill.

KONTZ, H. y WEIHRICH (1998) **Administración, una perspectiva global**. 11ª Edición Editorial Mac Graw Hill.

KOTLER (1996). **Dirección de mercadotecnia**. México. Editorial Prentice Hall Hispanoamericana.

La Universidad del Zulia (1995) **Diseño Curricular**

MARTÍNEZ, Fredy (2001) **Análisis del perfil gerencial del personal directivo Caso: Hospital General del Sur Dr. Pedro Iturbe.** Trabajo especial de grado. Universidad Dr. Rafael Beloso Chacín (URBE)

MEJIA, N. (1997) **El perfil del gerente investigador y la toma de decisiones y su incidencia en la productividad empresarial.** Trabajo especial de grado. Universidad Dr. Rafael Beloso Chacín (URBE)

MELINKOFF, P. (1994) **Los procesos administrativos.** 4ta. Edición Editorial Universidad Central de Venezuela

MENDOZA, V. (2000) **Venezuela alista el desarrollo del comercio electrónico.** Publicaciones. www.panodi.com Noviembre.

PEREIRA, L. (1999) **Visión del gerente respecto a la cultura organizacional y el capital humano ante los retos de la globalización.** Tesis Doctoral. Universidad Dr. Rafael Beloso Chacín (URBE)

PEREZ, J. (1999) **En América Latina el Web está creciendo.** Reporte Especial. www.analítica.com Enero

REUTER y CONDE. (1998) **Gerencia y Pedagogía.** Editorial Trillas

ROJAS, L. (1994) **El Gerente: Paradigmas y retos para su formación.** Centro de comunicación e investigación pedagógica. LUZ

ROBINS, S. (1996) **Comportamiento Organizacional.** Editorial Prentice Hall

RODRIGUEZ, M. (1999) **Lenguaje creativo para líderes.** Editorial Mc Graw Hill

SABINO, C. (1996) **Cómo hacer una tesis.** Editorial Panamericana. 1era. Edición.

SANCHEZ, F. (2001) **El manejo de negocios en el 2000.** Calidad Empresarial. Edición 18 Año

SIERRA, B. (1998). **Técnicas de Investigación en Ciencias Sociales .** Editorial Panapo. Caracas.

STONER, J. (1996) **Administración.** 6ta. Edición Editorial Prentice Hall

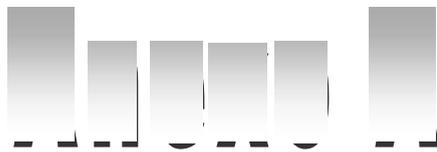
SALLENAVE, J. (1993) **Gerencia y Planificación Estratégica.** Grupo Editorial Norma

TAMAYO Y TAMAYO, M. (2000). **El Proceso de Investigación Científica**. Editorial Limusa. México

TURNER, C. (2001) **Economía de la Información**. Ediciones Deusto, S.A.

VILLEGAS, J. (1993) **Desarrollo Gerencial**. 1era, Edición. Ediciones Vega





DATOS DEL ENCUESTADO

1. Título de Pregrado

T.S.U. _____ Mención: _____

Licenciado o Afín. _____ Mención: _____

Otros _____

2. Título de Postgrado

Especialización _____ Mención _____

Maestría _____ Mención _____

Doctorado _____ Mención _____

Post Doctorado _____ Mención _____

3. ¿Ha realizado usted estudios de perfeccionamiento en las áreas de:?

Finanzas _____

RRHH _____

Administración _____

Producción _____

Mercadeo _____

Idiomas _____

Computación y Sistemas _____

Otros _____ Mencione: _____

4. ¿En qué área de las que se mencionan a continuación, posee usted mayor habilidad técnica?. Señale solo una

Finanzas _____ RRHH _____

Administración _____ Producción _____

Mercadeo _____ Idiomas _____

Computación y Sistemas _____

Especifique, cual (es) habilidad (es)

5. ¿Qué tiempo de experiencia tiene en el cargo que actualmente ocupa?

Menos de 1 año _____

Entre 1 año y 3 años _____

De 4 a 6 años _____

Mas de 6 años _____

6. ¿Ha recibido usted, algún reconocimiento por alguna institución pública o privada en el cargo que actualmente ocupa?

SI _____ NO _____ En caso afirmativo, mencione que

tipo de reconocimiento.

a) _____ b) _____

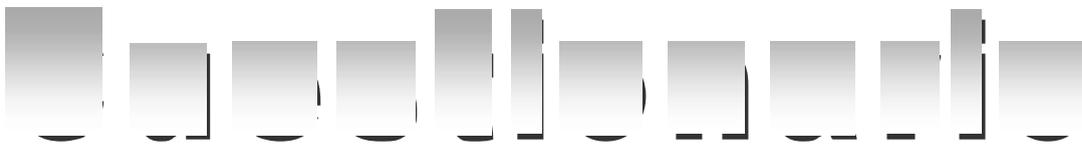
c) _____ d) _____

II PERCEPCIÓN DEL PERFIL DEL GERENTE EN EMPRESAS VIRTUALES

A continuación se le presenta una serie de ítems referidos a su actuación como gerente. Responda cada uno de ellos marcando una X en la casilla respectiva, según sea su respuesta. Siempre (S), Casi Siempre (CS), A Veces (AV), Casi Nunca (CN) y Nunca (N).

ITEMS	S	CS	AV	CN	N
7. Resuelve el problema o toma una decisión por si mismo, utilizando la información disponible en ese momento.					
8. Obtiene la información necesaria de sus subordinados, y luego decide por si mismo					
9. Comparte el problema con los subordinados en forma individual, obteniendo sus ideas y sugerencias, para luego tomar una decisión.					
10. Comparte el problema con los subordinados como grupo, obteniendo sus ideas y sugerencias y luego toma una decisión					
11. Comparte el problema con los subordinados como grupo y toman una decisión en consenso					
12. Establece relaciones interpersonales de cooperación en la organización					
13. Recibe retroalimentación del personal bajo su dirección					
14. Toma usted en cuenta las opiniones del personal.					
15. Genera un espacio seguro, donde el personal puede expresar sus emociones					
16. El tiempo de respuesta en las negociaciones que realiza con sus subordinados, es el esperado por usted					
17. En las negociaciones en las cuales ha intervenido, los resultados han sido favorables a la organización					
18. El éxito en la empresa depende de la forma como el gerente desempeñe su papel a la hora de alcanzar un acuerdo.					

19. Al transmitir una información, la respuesta obtenida es suficiente para aceptarla como valida					
20. Los mensajes que transmite deben ser verificados mediante un proceso de retroalimentación					
21. Considera que las órdenes e instrucciones dadas al personal, son claras y precisas					
22. Elabora un análisis de posibles cursos de acción					
23. Determina que problemas deben resolverse y cuales no					
24. Evalúa las ventajas y desventajas de las posibles alternativas					
25. Promueve la participación del personal en situaciones de manera que se sientan responsables con el éxito de la empresa					
26. Se da la sinergia en la organización que usted gerencia					
27. Su personal está capacitado para el trabajo en equipo, cuando la necesidad así lo requiere					
28. Se preocupa por los cambios en la tecnología					
29. Su empresa se adapta a los cambios de la tecnología					
30. Los cambios tecnológicos en su empresa van a la par con las nuevas tecnologías.					



INSTRUCCIONES

A continuación se presenta una serie de instrucciones, dirigidas a obtener información relacionadas con el Trabajo de Investigación desarrollado por la Econ. Ana Terán, con el fin de Determinar el Perfil del Gerente en las Empresas Virtuales.

1. Lea detenidamente el cuestionario antes de responder las preguntas.
2. Este cuestionario está conformado por 36 preguntas, marque la que usted crea más conveniente a su criterio.
3. Recuerde, su colaboración es importante para la realización de esta investigación ya que sus repuestas serán utilizadas para la tabulación de los datos.

Identificación del Encuestado

Sexo. F _____ M _____

Edad. Menos de 20 _____

De 21 a 30 _____

De 31 a 40 _____

41 o mas _____

Gracias por su colaboración.

DATOS DEL ENCUESTADO

1. Título de Pregrado

T.S.U. _____ Mención: _____

Licenciado o Afín. _____ Mención: _____

Otros _____

2. Título de Postgrado

Especialización _____ Mención _____

Maestría _____ Mención _____

Doctorado _____ Mención _____

Post Doctorado _____ Mención _____

3. ¿Ha realizado usted estudios de perfeccionamiento en las áreas de:?

Finanzas _____

RRHH _____

Administración _____

Producción _____

Mercadeo _____

Idiomas _____

Computación y Sistemas _____

Otros _____ Mencione: _____

4. ¿En qué área de las que se mencionan a continuación, posee usted mayor habilidad técnica?. Señale solo una

Finanzas _____ RRHH _____

Administración _____ Producción _____

Mercadeo _____ Idiomas _____

Computación y Sistemas _____

Especifique, cual (es) habilidad (es)

5. ¿Qué tiempo de experiencia tiene en el cargo que actualmente ocupa?

Menos de 1 año _____

Entre 1 año y 3 años _____

De 4 a 6 años _____

Mas de 6 años _____

6. ¿Ha recibido usted, algún reconocimiento por alguna institución pública o privada en el cargo que actualmente ocupa?

SI _____ NO _____ En caso afirmativo, mencione que

tipo de reconocimiento.

a) _____ b) _____

c) _____ d) _____

II PERCEPCIÓN DEL PERFIL DEL GERENTE EN EMPRESAS VIRTUALES

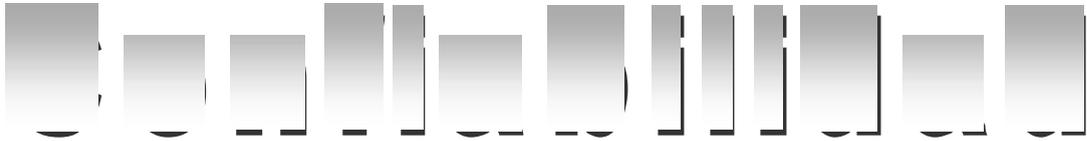
A continuación se le presenta una serie de ítems referidos a su actuación como gerente. Responda cada uno de ellos marcando una X en la casilla respectiva, según sea su respuesta. Siempre (S), Casi Siempre (CS), A Veces (AV), Casi Nunca (CN) y Nunca (N).

ITEMS	S	CS	AV	CN	N
7. Resuelve el problema utilizando la información disponible.					
8. Recibe usted información de sus subordinados.					
9. De la información recibida de sus subordinados, toma usted decisiones.					
10. Comparte el problema con los subordinados en forma individual.					
11. Obtiene usted de cada uno de sus subordinados ideas antes de decidir.					
12. Comparte el problema con los subordinados como grupo.					
13. Obtiene usted del grupo de subordinados ideas para tomar decisiones.					
14. Facilita usted para que los problemas sean discutidos en grupo.					
15. De la discusión en grupo trata usted de llegar a alguna decisión.					
16. Establece relaciones interpersonales con facilidad.					
17. Toma usted en cuenta las opiniones emitidas por los demás.					
18. Genera un espacio seguro, donde los demás pueden expresar sus emociones.					
19. Se considera usted dispuesto a tratar a los demás de acuerdo a las reacciones emocionales de este.					
20. Se coloca usted en lugar de la otra persona.					
21. Establece usted acuerdos favorables con los miembros de la organización a la que pertenece.					
22. El tiempo de respuesta en las negociaciones que realiza es el esperado por usted.					

ITEMS	S	CS	AV	CN	N
23. En las negociaciones en las cuales ha intervenido, los resultados han sido favorables a la organización.					
24. El éxito en la empresa depende de la forma como el gerente desempeñe su papel a la hora de alcanzar un acuerdo					
25. Está conciente de las distorsiones que se puedan presentar al momento de comunicar una información.					
26. Está en capacidad de mejorar las distorsiones que se presentan al comunicar una información.					
27. Crea usted los medios para que el receptor verifique el mensaje real emitido.					
28. Determina qué problemas se deben resolver.					
29. Jerarquiza los problemas de acuerdo a la magnitud del mismo.					
30. Crea los medios necesarios para solucionar los problemas.					
31. Establece las guías de procedimientos a fin de dar responsabilidades a cada uno de los miembros de la organización.					
32. Promueve la participación del personal en situaciones de manera que se sientan responsables con el éxito de la empresa.					
33. Usted está capacitado para el trabajo en equipo, cuando la necesidad así lo requiere.					
34. Se preocupa por los cambios tecnológicos que se dan en el mercado.					
35. Identifica las tecnologías que van de acuerdo a la organización que gerencia.					
36. Utiliza las nuevas tecnologías para hacer mas eficiente a la organización					

Enviar a : anateresateran@latinmail.com
anateresateran@hotmail.com

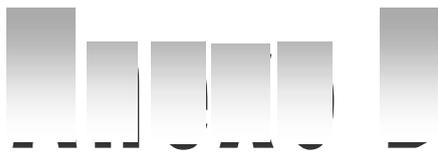
Gracias por su colaboración.



INSTRUMENTO

sujetos	X1	X2	cruce
1	74	74	5476
2	73	72	5256
3	68	68	4624
4	63	63	3969
5	54	54	2916
6	71	71	5041
7	68	69	4692
8	65	65	4225
9	65	65	4225
10	60	60	3600
Media	66,1	66,1	44024
desvest	6,11827863	6,04520012	4402,4

NUMERADOR	33,19
DENOMINADOR	36,98622
<i>rtt</i>	0,90



TABULACION

FREQUENCY DISTRIBUTION OF PREG7

	CUMULATIVE	
VALUE	FREQ	PERCENT
3	1	2.7
4	13	35.1
5	23	62.2
TOTAL	37	100

FREQUENCY DISTRIBUTION OF PREG8

	CUMULATIVE	
VALUE	FREQ	PERCENT
3	5	13.5
4	13	35.1
5	19	51.4
TOTAL	37	100

FREQUENCY DISTRIBUTION OF PREG9

	CUMULATIVE	
VALUE	FREQ	PERCENT
3	6	16.2
4	20	54.1
5	11	29.7
TOTAL	37	100

FREQUENCY DISTRIBUTION OF PREG10

	CUMULATIVE	
VALUE	FREQ	PERCENT
2	5	13.5
3	9	24.3
4	13	35.1
5	10	27.0
TOTAL	37	100

FREQUENCY DISTRIBUTION OF PREG11

CUMULATIVE		
VALUE	FREQ	PERCENT
2	3	8.1
3	6	16.2
4	24	64.9
5	4	10.8
TOTAL	37	100

FREQUENCY DISTRIBUTION OF PREG12

CUMULATIVE		
VALUE	FREQ	PERCENT
3	8	21.6
4	15	40.5
5	14	37.8
TOTAL	37	100

FREQUENCY DISTRIBUTION OF PREG13

CUMULATIVE		
VALUE	FREQ	PERCENT
2	2	5.4
3	7	18.9
4	13	35.1
5	15	40.5
TOTAL	37	100

FREQUENCY DISTRIBUTION OF PREG14

CUMULATIVE		
VALUE	FREQ	PERCENT
2	1	2.7
3	7	18.9
4	18	48.6
5	11	29.7
TOTAL	37	100

FREQUENCY DISTRIBUTION OF PREG15

CUMULATIVE		
VALUE	FREQ	PERCENT
3	7	18.9
4	20	54.1
5	10	27.0
TOTAL	37	100

FREQUENCY DISTRIBUTION OF PREG16

CUMULATIVE		
VALUE	FREQ	PERCENT
2	3	8.1
3	9	24.3
4	14	37.8
5	11	29.7
TOTAL	37	100

FREQUENCY DISTRIBUTION OF PREG17

CUMULATIVE		
VALUE	FREQ	PERCENT
2	1	2.7
3	5	13.5
4	20	54.1
5	11	29.7
TOTAL	37	100.

FREQUENCY DISTRIBUTION OF PREG18

CUMULATIVE		
VALUE	FREQ	PERCENT
2	1	2.7
3	7	18.9
4	22	59.5
5	7	18.9
TOTAL	37	100

FREQUENCY DISTRIBUTION OF PREG19

CUMULATIVE		
VALUE	FREQ	PERCENT
2	3	8.1
3	11	29.7
4	16	43.2
5	7	18.9
TOTAL	37	100

FREQUENCY DISTRIBUTION OF PREG20

CUMULATIVE		
VALUE	FREQ	PERCENT
2	2	5.4
3	14	37.8
4	13	35.1
5	8	21.6
TOTAL	37	100

FREQUENCY DISTRIBUTION OF PREG21

CUMULATIVE		
VALUE	FREQ	PERCENT
3	4	10.8
4	20	54.1
5	13	35.1
TOTAL	37	100

FREQUENCY DISTRIBUTION OF PREG22

CUMULATIVE		
VALUE	FREQ	PERCENT
3	10	27.0
4	20	54.1
5	7	18.9
TOTAL	37	100

FREQUENCY DISTRIBUTION OF PREG23

CUMULATIVE		
VALUE	FREQ	PERCENT
3	8	21.6
4	18	48.6
5	11	29.7
TOTAL	37	100

FREQUENCY DISTRIBUTION OF PREG24

CUMULATIVE		
VALUE	FREQ	PERCENT
3	7	18.9
4	16	43.2
5	14	37.8
TOTAL	37	100

FREQUENCY DISTRIBUTION OF PREG25

CUMULATIVE		
VALUE	FREQ	PERCENT
3	4	10.8
4	17	45.9
5	16	43.2
TOTAL	37	100

FREQUENCY DISTRIBUTION OF PREG26

CUMULATIVE		
VALUE	FREQ	PERCENT
1	1	2.7
3	11	29.7
4	18	48.6
5	7	18.9
TOTAL	37	100

FREQUENCY DISTRIBUTION OF PREG27

CUMULATIVE		
VALUE	FREQ	PERCENT
3	5	13.5
4	21	56.8
5	11	29.7
TOTAL	37	100

FREQUENCY DISTRIBUTION OF PREG28

CUMULATIVE		
VALUE	FREQ	PERCENT
2	1	2.7
3	3	8.1
4	18	48.6
5	15	40.5
TOTAL	37	100

FREQUENCY DISTRIBUTION OF PREG29

CUMULATIVE		
VALUE	FREQ	PERCENT
3	5	13.5
4	18	48.6
5	14	37.8
TOTAL	37	100

FREQUENCY DISTRIBUTION OF PREG30

CUMULATIVE		
VALUE	FREQ	PERCENT
2	2	5.4
3	5	13.5
4	17	45.9
5	13	35.1
TOTAL	37	100

FREQUENCY DISTRIBUTION OF PREG31

CUMULATIVE		
VALUE	FREQ	PERCENT
3	12	32.4
4	14	37.8
5	11	29.7
TOTAL	37	100

FREQUENCY DISTRIBUTION OF PREG32

CUMULATIVE		
VALUE	FREQ	PERCENT
3	2	5.4
4	23	62.2
5	12	32.4
TOTAL	37	100

FREQUENCY DISTRIBUTION OF PREG33

CUMULATIVE		
VALUE	FREQ	PERCENT
3	5	13.5
4	16	43.2
5	16	43.2
TOTAL	37	100

FREQUENCY DISTRIBUTION OF PREG34

CUMULATIVE		
VALUE	FREQ	PERCENT
3	4	10.8
4	12	32.4
5	21	56.8
TOTAL	37	100

FREQUENCY DISTRIBUTION OF PRE35

	CUMULATIVE	
VALUE	FREQ	PERCENT
3	1	2.7
4	16	43.2
5	20	54.1
TOTAL	37	100

FREQUENCY DISTRIBUTION OF PREG36

	CUMULATIVE	
VALUE	FREQ	PERCENT
3	4	10.8
4	15	40.5
5	18	48.6
TOTAL	37	100