



Pontificia Universidad
Católica del Ecuador

Sede
Ambato

ESCUELA DE PSICOLOGÍA

Tema:

**CARACTERIZACIÓN DEL LIDERAZGO FEMENINO EN ENTORNOS DE
EMPREDIMIENTO DE LA CIUDAD DE AMBATO**

Proyecto de investigación previo a la obtención del título de Psicóloga Organizacional

Línea de Investigación:

Política económica, competitividad institucional, innovación, emprendimiento, productividad
y liderazgo

Autor/a:

Gabriela Alejandra Lizano Terán

Directora:

Mg. Eleonor Virginia Pardo-Paredes

Ambato-Ecuador

Diciembre 2022

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR SEDE AMBATO
HOJA DE APROBACIÓN

Tema:

**CARACTERIZACIÓN DEL LIDERAZGO FEMENINO EN ENTORNOS DE
EMPRENDIMIENTO DE LA CIUDAD DE AMBATO**

Línea de Investigación:

Política económica, competitividad institucional, innovación, emprendimiento,
productividad y liderazgo

Autora:

Gabriela Alejandra Lizano Terán

Eleonor Virginia Pardo Paredes, Psic. Mg.

CALIFICADOR

f.



Dayamy Lima Rojas, Psic Mg.

CALIFICADOR

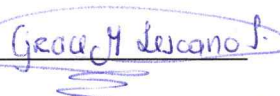
f.



Grace Marisol Lescano Solís, Psic. Mg.

CALIFICADOR

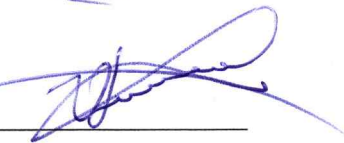
f.



Varna Hernández Junco, Psic. Mg

DIRECTORA ESCUELA DE PSICOLOGÍA

f.



Hugo Rogelio Altamirano Villarroel, Dr.

SECRETARIO GENERAL PUCESA

f.



 Pontificia Universidad
Católica del Ecuador
**SECRETARÍA GENERAL
PROCURADURÍA**

Ambato – Ecuador

Diciembre 2022

 Pontificia Universidad
Católica del Ecuador
BIBLIOTECA

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo: **GABRIELA ALEJANDRA LIZANO TERÁN**, con **CC. 1803981248**, autora del trabajo de graduación titulado: “**CARACTERIZACIÓN DEL LIDERAZGO FEMENINO EN ENTORNOS DE EMPRENDIMIENTO DE LA CIUDAD DE AMBATO**”, previa a la obtención del título profesional de **PSICÓLOGA ORGANIZACIONAL**, en la escuela de **PSICOLOGÍA**.

1. Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tiene la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, de conformidad con el artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de graduación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública, se respetan los derechos de autor.
2. Autorizo a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador a difundir a través de sitio web de la biblioteca de la PUCE Ambato, el referido trabajo de graduación, se respeta las políticas de propiedad intelectual de la Universidad.

Ambato, diciembre 2022



GABRIELA ALEJANDRA LIZANO TERÁN

CC. 1803981248

AGRADECIMIENTO

El presente trabajo lo quiero agradecer a todas las personas que hicieron posible, este proceso. En primer lugar, le quiero dar gracias a Dios por ser mi guía y mi camino en cada decisión que doy, por darme fortaleza y sabiduría para compartir y aprender con los demás. En segundo lugar, quiero darles mi entera gratitud a mis padres Carlos y Mary, a mis hermanas Loren y Carla; además, de mis profesores, desde el primer hasta el último semestre, puesto que, han sido mis mentores en esta ardua labor, para convertirme en psicóloga organizacional. Finalmente, quiero extender mi agradecimiento a mis mejores amigos Romina y Cris por motivarme, por darme alegría y por brindarme una amistad que es más bien una hermandad, a la vez a mi pareja Omar, pues, es mi motor, mi fuerza y la persona que me da su amor para impulsarme hacia adelante y nunca rendirme.

DEDICATORIA

Mi dedicatoria es para todas las líderes emprendedoras, en especial a Elizabeth Terán. Ellas son mujeres que luchan día a día en tener un espacio en el mercado comercial, a pesar de tener una extensa competencia. Además, quiero dedicarles mi tesis a mis sobrinos: Noemí, Isaac, Sami, Josué y Sarita.

RESUMEN

El presente trabajo investigativo tiene la finalidad de determinar el perfil del liderazgo femenino en entornos de emprendimientos, de los sectores de servicios: Alimentación, belleza y comercialización de artículos generales en la ciudad de Ambato. Esta investigación contribuye en gran medida a emprendimientos liderados por mujeres; a la vez, la necesidad investigativa, se centra en la aportación de información en respecto de la temática tratada. En relación con la metodología, se trabajó bajo el paradigma positivista, enfoque cuantitativo, diseño no experimental, alcance descriptivo y corte transversal. La recolección de datos, se realizó con el test BFQ para características de personalidad, la escala de habilidades sociales, y el instrumento MLQ (2000) para los estilos de liderazgo. La población fueron mujeres emprendedoras de la ciudad de Ambato con una muestra de 30 participantes, se realizó un muestreo no probabilístico por conveniencia, con los siguientes criterios de inclusión: Experiencia de liderazgo mínima de un año y subordinación de máximo 20 colaboradores; con un total de 30 participantes como muestra. Los resultados de la investigación fueron: un estilo de liderazgo transformacional, adecuadas habilidades sociales y la extroversión como la característica más frecuente en la personalidad, de las mujeres líderes en entornos de emprendimiento de la ciudad de Ambato.

Palabras claves: liderazgo femenino, emprendimiento, personalidad, habilidades sociales

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the profile of female leadership in entrepreneurial environments in the following sectors: food, beauty and marketing of general articles in the city of Ambato. This research contributes to a great extent to enterprises led by women; at the same time, the research need is focused on the contribution of information regarding the subject matter. In relation to the methodology, we worked under the positivist paradigm, quantitative approach, nonexperimental design, descriptive scope and transversal cut. Data collection was carried out with the BFQ test for personality characteristics, the social skills scale, and the MLQ (2000) instrument for leadership styles. The population was women entrepreneurs from the city of Ambato with a sample of 30 participants, a non-probabilistic sampling by convenience, with the following inclusion criteria: minimum leadership experience of one year and subordination of a maximum of 20 collaborators; with a total of 30 participants as a sample. The results of the research were: a transformational leadership style, adequate social skills and extroversion as the most frequent personality characteristic of women leaders in entrepreneurial environments in the city of Ambato.

Key words: women's leadership, entrepreneurship, personality, social skills

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD	ii
AGRADECIMIENTO	iv
DEDICATORIA.....	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT.....	vii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	viii
ÍNDICE DE TABLAS	ix
ÍNDICE DE CUADROS.....	x
ÍNDICE DE FIGURAS	xi
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I. ESTADO DEL ARTE Y LA PRÁCTICA.....	4
1.1. Liderazgo.....	4
1.2. Emprendimiento	13
1.3. Personalidad	16
1.4. Habilidades Sociales:	20
CAPÍTULO II. DISEÑO METODOLÓGICO.....	23
2.1. Modalidad de la investigación.....	23
2.2. Población: número de participantes y los datos sociodemográficos	25
2.3. Instrumentos	32
CAPÍTULO III. ANÁLISIS DE RESULTADOS	40
3.1. Análisis de resultados del instrumento <i>Multifactor Leadership Questionnaire</i>	40
3.2. Análisis de resultados del instrumento <i>Big Five</i>	44
3.3. Análisis de resultados del instrumento Escala de Habilidades Sociales	49
CONCLUSIONES.....	53
RECOMENDACIONES.....	55
BIBLIOGRAFÍA.....	57
ANEXOS	62

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización del cuestionario <i>Multifactor Leadership Questionnaire</i>	33
Tabla 2. Descripción efectos de liderazgo	33
Tabla 3. Operacionalización del cuestionario <i>Big Five</i>	35
Tabla 4. Operacionalización del cuestionario de Escala de Habilidades Sociales	37
Tabla 5. Resultados de la aplicación del instrumento <i>Multifactor Leadership Questionnaire</i> .	40
Tabla 6. Resultados de la aplicación del instrumento <i>Big Five</i>	44
Tabla 7. Resultados de la aplicación del instrumento Escala de Habilidades Sociales	49

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1. Dimensiones y subdimensiones del cuestionario <i>BIG FIVE</i>	19
Cuadro 2. Teoría de desarrollo Psicosocial de Erick Erickson,	28
Cuadro 3 Perfil de una líder femenina	52

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Estructura Factorial de la versión inicial de 36 ítems MLQ	9
Figura 2. Nivel académico de las mujeres líderes	30
Figura 3. Años de liderazgo, de las emprendedoras de la ciudad de Amb.ato.....	31

INTRODUCCIÓN

El liderazgo femenino en entornos de emprendimientos, ha permitido ampliar la concepción de competitividad empresarial en relación con el género. Las mujeres alcanzan posiciones jerárquicas, de alto nivel en contextos sociales, económicos, políticos y empresariales; con mejores resultados en la organización, bajo el criterio de Macedo y Gonzales (2017) al manifestar que “las mujeres líderes y emprendedoras comparten las características de responsabilidad, perseverancia, adaptabilidad a los cambios, claridad en los objetivos, visión, entusiasmo y creatividad” (p. 1162). En otras palabras, estas competencias adquiridas por parte de las mujeres, al momento de liderar una organización, permiten una destacable estabilidad empresarial.

La existencia de patrones sociales ha detenido la evolución del rol femenino, en razón de que, el liderazgo femenino, se asocia con incapacidad. Contreras, Pedraza y Mejía (2011) argumentan que “aunque las mujeres han alcanzado un importante posicionamiento a nivel laboral, en comparación con décadas anteriores, aún existen importantes brechas que les limita la posibilidad de alcanzar cargos de alta dirección” (p. 191). Dicho de otra manera, la limitación del liderazgo femenino, se encuentra consensuado por la ideología de género, que impide la dirección de grupos por parte de las mujeres.

En referencia a la situación problemática, se estableció a los patrones sociales como un obstáculo en la evolución del rol de la mujer, en razón de asociar la gerencia femenina con poca gestión de competencias laborales, vulnerabilidad, escueto cumplimiento de objetivos, entre otros. Actualmente, las mujeres han alcanzado un importante posicionamiento a nivel laboral, en comparación a décadas anteriores; sin embargo, aún existen importantes brechas que les limita la posibilidad de alcanzar cargos de alta dirección.

Por lo tanto, la limitación del liderazgo femenino, se encuentra respaldado por la ideología de género versus el impedimento de la dirección de grupos en esquemas convencionales: Por la fuerte tradición masculina en ocupar altos mandos, ha dado como consecuencia, la ausencia de diversidad de género en estas acciones, también, el adoctrinamiento desde la educación

fragmentada desde los roles de género, que lleva a reconocer sesgos en la asignación de cargos, en perjuicio de las mujeres; además, bajos índices de competencia gerencial entre el hombre y la mujer derivada de la ausencia de emprendimientos establecidos por mujeres, y menor apoyo a emprendimientos femeninos, por altos índices de discriminación laboral, evidenciados en su mayoría hacia las mujeres.

El escenario de estudio, por ser innovador y nuevo, fue el de emprendimientos en la ciudad de Ambato. Esta reflexión decanta en la formulación del problema científico: ¿Cuáles son las características de las mujeres líderes en entornos de emprendimientos de la ciudad de Ambato? Con esa idea, se desprende también la hipótesis de investigación: Las mujeres líderes en entornos de emprendimiento de la ciudad de Ambato poseen un estilo de liderazgo transformacional, adecuadas habilidades sociales y características de personalidad de apertura mental, que se convierte en una de las directrices y bases de la presente investigación y, en consecuencia, los objetivos:

Objetivo General

- Determinar el perfil del liderazgo femenino en entornos de emprendimientos de la ciudad de Ambato.

Objetivos Específicos

1. Fundamentar teóricamente las características del liderazgo femenino.
2. Establecer las características de personalidad, y habilidades sociales de líderes femeninas en entornos de emprendimiento de la ciudad de Ambato.
3. Identificar los estilos de liderazgo de emprendedoras de la ciudad de Ambato.
4. Elaborar un perfil del liderazgo femenino en entornos de emprendimientos de Ambato en cuanto a estilos de liderazgo, características de personalidad y habilidades sociales.

Metodológicamente en la investigación, se trabajó bajo un paradigma positivista de enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental de alcance descriptivo y corte transversal. La recolección de datos, se realizó con el test BFQ para características de personalidad, la escala de habilidades sociales, y el instrumento MLQ (2000) para los estilos de liderazgo. Finalmente,

la población fueron mujeres emprendedoras de la ciudad de Ambato con una muestra de 30 participantes.

La justificación del trabajo investigativo, se fundamentó en el área de desarrollo organizacional en relación con el liderazgo y el emprendimiento femenino, por lo tanto, fue elemental conocer la relevancia que obtiene la mujer en el sector empresarial, en conjunto con la apertura que ofrecen las organizaciones para el desenvolvimiento gerencial de las mujeres. El tema a tratar ha mantenido un escaso seguimiento en las organizaciones, por tal motivo, el aporte fue proporcionar datos e información actualizada, para dar a conocer la importancia del liderazgo femenino en los entornos de emprendimiento, y de esta manera, incentivar a las mujeres en la innovación de proyectos.

Posteriormente, a la luz de, los objetivos nacionales del Plan de Creación de Oportunidades (SENPLADES, 2021) el proyecto, se enfoca en el eje Económico: Trabajo, empleo, reducción de brechas laborales y emprendimiento, en donde consta el objetivo 1 que es: incrementar y fomentar, de manera inclusiva, las oportunidades de empleo y las condiciones laborales. Se vincula también con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, en referencia al objetivo 5: Lograr la Igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas (PNUD, 2015).

CAPÍTULO I. ESTADO DEL ARTE Y LA PRÁCTICA

El capítulo del estado del arte y de la práctica tuvo como finalidad, compilar sustentos teóricos de investigaciones y antecedentes previos, en referente, a las cuatro variables tratadas en la investigación. En el capítulo I se recopiló bases teóricas de: el liderazgo, el emprendimiento, la personalidad y las habilidades sociales.

1.1. Liderazgo

El liderazgo es una competencia principal en la dirección de grupos, para brindar una gestión efectiva de resultados, a partir de objetivos propuestos a corto, mediano y largo plazo. El liderazgo, está gestionado tanto por hombres o por mujeres, que destacan en su desempeño y logran cohesionar metas conjuntas con el equipo de trabajo. De acuerdo con Capa, Benítez y Capa (2018) “el liderazgo, se ha convertido en una herramienta clave para alinear los intereses individuales a los de la organización, creando una visión y unas condiciones de trabajo atractivas” (p. 274). En otras palabras, el liderazgo es un conjunto de habilidades centradas, en un mismo enfoque grupal, con una visión objetiva, para lograr metas y atraer a más personas a la organización.

En el liderazgo, es importante resaltar un profesionalismo ético, a la vez, una orientación hacia los resultados, reforzamiento de fortalezas y una satisfacción por trabajar en la organización, a partir, de la apertura al cambio, hacia nuevas oportunidades para la empresa. Según Villar y Araya (2019) el liderazgo vincula una actividad organizativa al servicio de los recursos humanos y ejerce una posición principal en la administración. Dicho de otra manera, la dirigencia, se orienta al cumplimiento de objetivos, con el cuidado, hacia el bienestar del capital humano.

- **Estilos de Liderazgo**

Los estilos de liderazgo varían de acuerdo a la empresa y de la persona que gestiona los procedimientos organizacionales. De acuerdo con Villacorta (2019) existen ocho tipos de liderazgo hasta la actualidad:

- Liderazgo democrático: tiene una efectividad alta, el líder es el que ejecuta las decisiones, basándose en las responsabilidades y contribuciones de cada integrante de la organización. El líder es el que da la disposición final, no obstante, cada empleado tiene influencia en la orientación de un proceso.
- Liderazgo autocrático: tiene una efectividad baja. El líder es el que efectúa la decisión final, sin considerar, las opiniones de los miembros de la empresa.
- Liderazgo Laissez-Faire: tiene una efectividad moderada, el líder otorga la autoridad a los miembros de la empresa, para ejecutar procesos organizacionales.
- Liderazgo estratégico: tiene una efectividad alta, el líder aprueba la carga de los beneficios empresariales, mientras comprueba que el entorno laboral, se encuentre seguro para todos los trabajadores.
- Liderazgo transformacional: tiene una efectividad moderada. El líder transformacional, en su mayoría desarrolla y mejora las condiciones de la organización. Los integrantes de la empresa disponen de tareas y objetivos, que se cumplen en un tiempo determinado.
- Liderazgo transaccional: tiene una efectividad moderada. El líder remunera a los miembros de la empresa basándose en el trabajo efectuado. También existe la presencia de incentivos, para lograr la satisfacción laboral.
- Liderazgo estilo entrenador: tiene una efectividad alta. El líder determina y nutre las fortalezas de manera individual a cada integrante de la empresa, mediante la gestión de planteamientos, fusionados al liderazgo estratégico y democrático.
- Liderazgo burocrático: raramente efectivo, pues, tiene una efectividad baja. El líder, se basa en estrategias teóricas de liderazgo, en contribución de sus empleados, pero no, con un apoyo total.

- El liderazgo femenino: está enfocado hacia un tipo de liderazgo estratégico y democrático para alcanzar una alta efectividad, en relación con la gestión de procesos organizacionales; por lo tanto, es importante el liderazgo femenino estratégico y democrático, en entornos de emprendimiento para alcanzar altas metas empresariales.

- Liderazgo Femenino

El liderazgo es un pilar fundamental para el desarrollo de las organizaciones; sin embargo, el liderazgo femenino ha tomado relevancia con estilos transformacionales para el bienestar de la empresa. Macedo y Gonzales (2017) mencionan “las mujeres utilizan un tipo de liderazgo transformacional que les ha ayudado a relacionarse con los miembros de su equipo, de una manera más cercana, para que ellos puedan sentirse en confianza, estimulando la participación entre ellos” (p. 1163). En otras palabras, el liderazgo transformacional que emplean las mujeres en las organizaciones, permite el óptimo manejo interno de la comunicación ascendente, a través, de la motivación personal de cada empleado, la empatía para la resolución de problemas y la satisfacción organizacional.

El liderazgo femenino, es un logro equitativo para la dirección de grupos. Rodríguez de Lecea (2008, citado en Contreras, Pedraza y Mejía, 2011) el liderazgo femenino hace referencia, a la “igualdad de oportunidades, el cual, se hizo evidente en la mitad del siglo pasado, cuando la presión por parte de distintos estamentos sociales, por lograr un trato más equitativo, permitió el avance hacia la construcción de nuevas formas de pensamiento” (p. 185). En otros términos, la lucha en la equidad de género ha trascendido, al liderazgo femenino en las instituciones, para la evolución en los roles de género.

- *Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ)*

Los estilos liderazgo alrededor de la historia han sido de una corriente contingente o conductual. No obstante, las implementaciones de nuevas investigaciones con estilos de liderazgo actuales, han permitido incorporar indicadores de evaluación esenciales, para la categorización de la

población o muestra de estudio, según su categoría; es el caso del modelo del Liderazgo de Rango Total (MLRT) de Bass y Avolio de 1990.

En el MLRT, existen tres perspectivas, sobre la base de las variables: transformacionales, transaccionales y laissez faire, que dan lugar al *Multifactorial Leadership Questionnaire* (MLQ). García y Cerdas (2020) manifiestan en el instrumento MLQ, una exposición de variables de análisis (transformacionales, transaccionales y laissez faire), con un alcance directo, basándose en un liderazgo colaborativo y de resultados comunes. Es importante mencionar, que en la tipología del liderazgo en el instrumento MLQ, se integran factores valorativos. Finalmente, el instrumento MLQ, se constituye de elementos adicionales como son: el esfuerzo extra, satisfacción y efectividad.

- Liderazgo transformacional

El estilo de liderazgo transformacional tiende a ser una innovación en los estilos de liderazgo, con un nuevo desarrollo organizacional, en la toma de decisiones. Según Ordoñez, Botello y Moreno (2017) el liderazgo transformacional, presenta una influencia entre el líder y los integrantes del equipo, por medio del cambio en la consciencia, valorización y el reconocimiento. En otras palabras, involucra un proceso de una pro activación e innovación, en la sociedad organizativa.

- Liderazgo transaccional

El liderazgo transaccional implica una incentivación en el desempeño laboral y en el alcance de metas, a través, de compensaciones y correctivos. La intervención del líder es importante, para el cumplimiento de los objetivos, que se han planificado; en consiguiente, cada aportación a la empresa es retribuido, de manera económica, personal o profesional, pues es una gratificación mutua. De acuerdo con Ordoñez, Botello y Moreno (2017) existen varios elementos en el liderazgo transaccional como: componentes constructivos y correctivos; un estilo de construcción, conocido como recompensas aleatorias; y un estilo remedial, conocido como

gestión por excepción. En otros términos, es necesario la intervención de un proceso en conjunto entre el líder y los trabajadores, para obtener resultados esperados, mediante un aporte continuo con sanciones e incentivos.

- Liderazgo laissez faire

El estilo del liderazgo laissez faire, es un tipo de liderazgo que no implica una autoridad decisiva, en razón de que, el líder no protagoniza una competencia de orientación hacia el grupo de trabajo, dicho con otras palabras, son los miembros del grupo, los que generan decisiones en conjunto. Según Moreno, Leo y López (2021) el liderazgo laissez faire es una gestión pasiva o una falta de liderazgo, que se relaciona con la ausencia del comportamiento directivo, en el que el líder elude la responsabilidad, retrasa las decisiones, no proporciona retroalimentación y no desarrolla interés en la satisfacción de las necesidades que poseen los miembros del grupo que lidera. Dicho de otra forma, este tipo de liderazgo, no implica un compromiso con el equipo de trabajo, debido a que, solo existe una aportación por parte de los miembros del grupo, que conforman la organización.

En la siguiente figura, se categorizan los siguientes factores del *Multifactor Leadership Questionnaire*: (Ver figura 1)

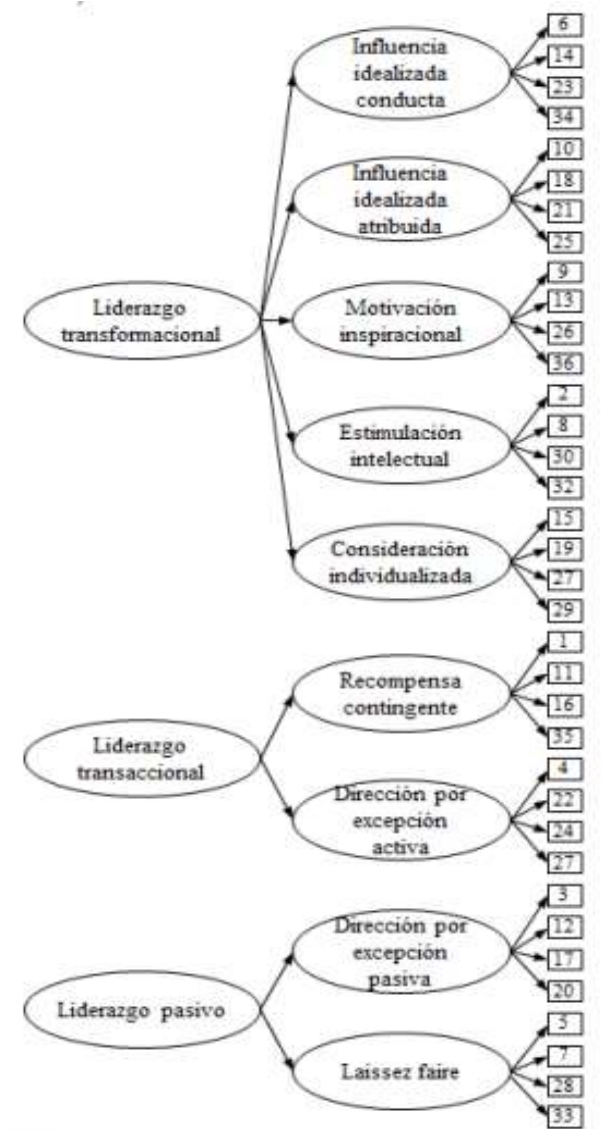


Figura 1. Estructura Factorial de la versión inicial de 36 ítems MLQ (*Multifactor Leadership Questionnaire*)
Fuente: Bass y Avolio (1997)

- Roles de Liderazgo

Los roles de liderazgo son diferentes entre los hombres y las mujeres, pues cada uno posee estrategias organizacionales distintas en beneficio de la empresa. Según Dunker (2002, citado en Contreras, Pedraza y Mejía, 2011) “las mujeres tienden a ser más democráticas, participativas, menos autocráticas que los hombres, valoran la filiación y la adhesión; por el contrario, los hombres tienden a emplear un estilo más directivo, centrado en el mando y el

control” (p. 188). En otros términos, los roles de liderazgo en las mujeres, se presentan de forma participativa; sin embargo, en los hombres, se manifiesta de manera autocrática.

- Categorización social

La categorización social es esencial para la clasificación de las personas, a partir, de particularidades similares entre sujetos, como es el caso del género. Conforme a Contreras, Pedraza y Mejía (2011) “las personas adoptan ciertos filtros y sesgos acerca de determinados grupos de individuos que pertenecen a una categoría y condicionan la manera como las personas, se perciben unas a otras” (p. 187). En otras palabras, la categorización social entre agrupaciones permite entender la realidad social, del desarrollo de los géneros, diferenciados entre la masculinidad y la feminidad.

- Género

La concepción del género está en evolución, gracias al cambio en las relaciones sociales. De acuerdo con Contreras, Pedraza y Mejía (2011) “se basa en la idea de que la realidad, tanto de hombres como de mujeres, es asumida de forma diferente, que dan lugar a categorías que demarcan diferencias dentro de una sociedad” (p. 187). En otros términos, la concepción de género es una construcción social mediante conductas y comportamientos, que los hombres y las mujeres asignan, a través de la interrelación existente entre los dos géneros.

- El empoderamiento femenino

El empoderamiento es la base de la construcción social, de manera equitativa, en la distribución de bienes, medios y recursos entre un grupo de personas. La finalidad del empoderamiento es la supresión de la desigualdad entre recursos y oportunidades para los individuos de un grupo, y que de esta manera empleen su autonomía de manera dirigida y directa. El empoderamiento femenino permite a las mujeres lograr la equidad en oportunidades en derechos y beneficios sociales:

El empoderamiento femenino es un proceso que se fomenta para modificar el estado de las cosas. Gracias al empoderamiento, tales como lo hemos definido, se podría alcanzar un nuevo equilibrio en las relaciones sociales entre hombres y mujeres, así como una toma de conciencia de identidad, nuevos métodos de organización que tengan en cuenta las dimensiones masculinas y femeninas, pero sobretodo nuevos procesos que se dan la palabra las mujeres y que le permitan el acceso a la toma de decisiones de las cuales normalmente, se les excluye. (Hainard y Verschuur, 2001, p. 197)

El empoderamiento de las mujeres es una manera de reducir las desigualdades de género, a partir de la inclusión de opiniones, mayores niveles de oportunidades y el fortalecimiento de la tolerancia de modo general. El empoderamiento es el inicio de la evolución social, donde mujeres, niños, personas con capacidades especiales, entre otras, logran una transición en respecto de la vulnerabilidad y efectúan una resistencia contundente, para validar sus derechos sobre el abuso de poder y la discriminación. Según Hainard y Verschuur (2001) “el empoderamiento de las mujeres puede conducir a una transformación de la sociedad que permita romper con el desarrollo desigual, no sólo en lo que el género, se refiere sino también de manera general” (p. 198). En otras palabras, el empoderamiento femenino es un modelo de renovación social, a través de la inclusión y la equidad de roles de género.

- Enfoques de empoderamiento

Un enfoque de empoderamiento, permite entender la realidad social, sobre la base del poder, por medio de la orientación al análisis de un estudio o de un proceso teórico. El empoderamiento dispone de varias perspectivas de comprensión, no obstante:

Enfoques de empoderamiento: se considera importante que los movimientos y las organizaciones de mujeres reivindiquen y promuevan cambios que velan por su visión de la sociedad, y que crean la voluntad política para que los que poseen el poder, se comprometan de forma seria. No se trata de dar poder a individuos sino a organizaciones. (Hainard y Verschuur, 2001, p.198)

El enfoque de empoderamiento desde la perspectiva de Hainard y Verschuur, manifiesta una transformación que promueva la recuperación de derechos y oportunidades para todo un colectivo, y la disminución de beneficios para pequeños sectores sociales. La construcción del

poder social, se logra por la imparcialidad y la objetividad, a partir de la creación de decretos políticos que instituyan justicia y equidad con las organizaciones colectivas. Sin embargo, para mantener acuerdos sociales, es necesaria la perseverancia de los movimientos y organizaciones de mujeres.

- Tipos de Empoderamiento Femenino

Los tipos de empoderamiento, es una forma de adquisición de poder desde diversos contextos colectivos, en beneficio de las organizaciones desfavorecidas femeninas, para el fortalecimiento de esas entidades en la toma de decisiones, según S/a (2021) existen siete tipos de empoderamiento femenino:

- El empoderamiento personal, se refiere a la seguridad, estabilidad y reconocimiento individual.
- El empoderamiento jurídico hace mención a la estabilidad legal de modo oficial, para disponer de las leyes actuales, y lograr una incidencia sobre la legislación.
- El empoderamiento social busca claridad y presencia en el núcleo de la colectividad, intervención en aspectos públicos, reconocimiento por las partes públicas de la sociedad y la creación de redes.
- El empoderamiento político permite la contribución en organismos y colectivos políticos, y la intervención de entidades políticas.
- El empoderamiento cultural da apertura a la colaboración en la determinación de las normativas culturales, incidencia sobre el orden representativo, y la permanencia el crecimiento cultural.
- El empoderamiento económico en referencia a la enseñanza económica, posesión y recursos.

- El empoderamiento psicológico para lograr la satisfacción psicológica en la mediación con organizaciones vulnerables y se alcance el empoderamiento.

- Amenazas del Liderazgo Femenino

Las dificultades para el posicionamiento femenino en la dirección de grupos, se ve limitada por la permanencia del poder dirigente masculino. De acuerdo a Salinas (2007) las amenazas del liderazgo femenino, se ocasionan a la “permanencia del statu quo de parte de quienes no quieren ceder poder: el temor a entregar poder a otras personas, especialmente a las mujeres, y a las organizaciones. Hay desconfianza en las capacidades de estos actores para tomar decisiones” (p. 544). Dicho de otra manera, el liderazgo femenino, se ve amenazado por la ausencia de convicción masculina, para la gestión organizacional por parte de las mujeres.

1.2. Emprendimiento

- Concepto

El emprendimiento es una estrategia económica de las pequeñas y medianas asociaciones, que se caracterizan por innovar y desarrollar ideas, las mismas, que dan como resultado un nuevo producto o servicio. El logro de los emprendimientos, se evidencia por, el aprovechamiento de las oportunidades y fortalezas, que se vinculen al emprendimiento, de forma intrínseca, como: la iniciativa, el riesgo y la perseverancia; además, del capital. Por otra parte, en un factor externo interviene, una economía nacional estable de oportunidades, que el estado establezca. Conforme a Alean et al. (2017) el emprendimiento está constituido por cuatro factores, que se relacionan entre sí, como son: las personas, la organización, el entorno y el proceso. Por lo tanto, en un emprendimiento, es importante la interrelación de estas dimensiones.

Un emprendimiento, se desarrolla con cuatro dimensiones, con la finalidad de satisfacer de manera inmediata las necesidades que una persona solicita. Según Querejazu (2020) “el

emprendimiento, se entiende como la creación de nuevas empresas para el autoempleo y se ha convertido en una de las principales modalidades de generación de ingreso en contextos de economías en desarrollo, como las de América Latina” (p. 70). En otros términos, en los sectores económicos es primordial la presencia de los pequeños grupos comerciales, para desarrollar nuevos productos o servicios, que brinden satisfacción a una necesidad. Un emprendimiento es un reto, no obstante, es importante incorporar a la mente del emprendedor el beneficio del riesgo, la innovación y el uso de la oportunidad de ganancia.

- Emprendedor

El emprendedor, es una persona que posee una alta capacidad de emprender, en el desarrollo de nuevas estrategias empresariales frente a los desafíos y amenazas que se presentan, para una destacada producción económica en la organización. Duarte (2007) manifiesta “son emprendedores quienes individual o grupalmente crean ideas de negocio” (p. 46). Dicho con otras palabras, el emprendedor desarrolla la competencia de la innovación, en la elaboración de nuevos productos y servicios, para las exigencias, que se presenten en la sociedad.

- Entorno emprendedor

El entorno emprendedor es el ambiente en donde, se desarrollan las actividades laborales. Según Duarte (2007) “el entorno comprende un conjunto de variables que generan oportunidades y amenazas para las actividades de emprendimiento” (p. 47). En otros términos, el entorno comprende a la asociación de factores favorables y amenazantes, basándose en el contexto social, económico, político y administrativo, que se enfrenta la empresa; por lo tanto, es importante el manejo de las relaciones sociales internas y externas en la organización.

- Gestión efectiva

La gestión es la agrupación de acciones, que se ejecutan en la administración de una

organización. El conjunto de acciones es efectivo en la generación de respuestas adecuadas y esperadas dentro de la gestión empresarial, por lo tanto, es necesaria la realización de un proceso que logre la gestión efectiva. Rodríguez (2011) sostiene que, para llegar a una gestión efectiva, se necesita de tres pasos. Como primer paso, se realiza el planteamiento problemático, dicho de otra manera, en qué contexto, se encuentra en el presente y a donde, se quiere dirigir. El primer paso de la gestión efectiva es la base para compilar datos importantes y lograr el objetivo determinado. El segundo paso es la visualización objetiva, por lo tanto, se identifica los beneficios, que se obtienen alcanzada la meta establecida; a la vez, precisar el objetivo determinado. El último paso es el empleo de un procedimiento.

- La dirección como servicio

La dirección es una fase del proceso administrativo, en donde, se decide de manera estratégica en la organización, a partir de la información y directrices establecidas. Es importante la coordinación de intereses, mediante el liderazgo efectivo para asegurar las metas individuales y convertirlas en objetivos grupales. Olmedo (2001) manifiesta “La capacidad del directivo para entender perfectamente las necesidades de sus subordinados y posibilitarles las herramientas de gestión comercial que necesita, en línea, claro está, con la filosofía y las posibilidades de la empresa” (p. 12). En otras palabras, la dirección como servicio, es una manera de liderar en conjunto con los miembros de la empresa, para afrontar imprevistos, evaluar el funcionamiento institucional y llevar a cabo decisiones correspondientes para el logro de objetivos.

- Desarrollo Económico

El desarrollo económico, es la base para la idónea gestión de recursos humanos y económicos, por medio de estrategias que brinden a la empresa oportunidades de mejora, a través de la innovación constante y la estabilidad de trabajo para los trabajadores que sean miembros de la organización. Albuquerque, 2004 (citado en Barragán y Ayaviri, 2017) argumenta “depende esencialmente de la capacidad para introducir innovaciones al interior de la base productiva y tejido empresarial de un territorio, y es preciso subrayar que la estrategia de desarrollo tiene su

importancia en términos de empleo y territorio” (p. 72). Dicho con otras palabras, la clave en el desarrollo económico es la eficiencia de la producción de recursos en la innovación de productos, para que la empresa obtenga acceso a nuevos mercados.

- Desarrollo Local

El desarrollo local, es indispensable para la evolución económica en determinado territorio. Según Albuquerque, 2004 (citado en Barragán y Ayaviri, 2017) “el desarrollo local hace referencia a la capacidad que tiene una sociedad para formular objetivos de interés colectivo y movilizar los recursos necesarios para alcanzarlos y transformar su territorio” (p. 72). En otras palabras, el desarrollo local posibilita el oportuno empleo de recursos disponibles, que se encuentran en un lugar, para potencializar la economía de una región, por medio de la producción en determinados territorios.

1.3. Personalidad

- Concepto

El ser humanos es un sujeto que ha evolucionado frente al ambiente y las condiciones, que se le han presentado; sin embargo, existe un factor intrínseco, que ha permitido una mayor adaptación a la evolución, y es la personalidad. En la psicología la personalidad, se la define como una representación psíquica de las personas y establece su modo de actuar. Llopis, Hernández y Rodríguez (2019) mencionan que, la personalidad se origina con el ser humano, se forma y asume un grupo dinámico de características a largo plazo o persistentes, que definen a un individuo, describen su comportamiento y lo diferencian de las demás personas, En otras palabras, la personalidad, se determina por características determinantes, que distinguen a un individuo de otro, con rasgos flexibles, que lo caracterizan. En referencia a la personalidad también, se presentan trastornos con comportamientos estables.

- Dimensiones de la personalidad

La personalidad es un conjunto de características distintas que identifican a un ser humano, por lo mismo, la estructura de la personalidad, se conforma de partes interdependientes, que no son comprendidas de manera individualizada, puesto que, la personalidad es un sistema de elementos que conforman una totalidad.

La personalidad es una configuración o un sentido complejo que tiene tres dimensiones: organización, dinámica y desarrollo. Estos tres aspectos hacen de la personalidad un sistema dinámico que se transforma de forma permanente a través de procesos de autorregulación (recreación del sentido de autorrealización) y regulación (recreación del sentido de convivencia). En esta dinámica, el aprendizaje es el principal mecanismo de construcción por el que se integran sentidos como elementos de autodesarrollo. Las tres dimensiones de la personalidad son: Organización, la personalidad tiene una estructura compuesta por elementos de distintas formas y grados de integración (saberes y contenidos). Dinámica, tiene funciones autorreguladoras que mediatizan los procesos intrapersonales (afirmación de sí mismo) y funciones reguladoras que dinamizan las relaciones interpersonales (convivencia). Desarrollo, la personalidad, así como cada una de sus unidades, se transforman, tiene un origen, evolucionan y construyen una historia. (Tintaya, 2019, p. 128)

La personalidad, se encuentra constituida por tres dimensiones que están íntimamente relacionadas, para la comprensión del desarrollo psíquico del ser humano, las cuales conforman organización, dinamismo y desarrollo.

- Rasgos de la Personalidad

Los rasgos de personalidad, son un grupo de características que determinan el comportamiento de la persona frente a diferentes situaciones del ambiente, los mismos que describen a una persona, y lo categorizan a partir de determinados indicadores. Santos, Erazo y Mogrovejo (2019) afirman que, el rasgo de personalidad es la unidad principal que constituye a la personalidad, por lo tanto, se la delimita como un sistema neuro - psíquico central y universal, distintivo en cada persona, el que tiene la capacidad para gestionar estímulos primordiales, que son los equivalentes para empezar y orientar modos estables de conductas modificables y

expresivas.

- Cuestionario *BIG FIVE* (BFQ)

El modelo de las cinco grandes o *Big Five*, es un instrumento que permite analizar cinco dimensiones de la personalidad, con el objetivo de caracterizar la personalidad predominante en una persona, mediante rasgos prevalentes. Según Erazo et al. (2019) el instrumento de medición *Big Five*, es un cuestionario que determina la incidencia de rasgos de personalidad, a través de, cinco dimensiones que determinan características distintivas en cada ser humano con conductas destacables.

- Dimensiones del cuestionario *BIG FIVE*

El cuestionario *Big Five* o *Questionnaire* (BFQ) español, es un instrumento de personalidad, para valorar los cinco grandes del cuestionario realizado en Italia por tres autores que son: Caprara, Barbaranelli y Borgogni en 1993, este instrumento ha sido divulgado y adaptado al idioma español por TEA. El cuestionario *Big Five* consta de 132 ítems múltiples donde, se determina cinco dimensiones esenciales: energía, afabilidad, tesón, estabilidad emocional y apertura mental:

- Energía, inherente a una visión confiada y entusiasta de múltiples aspectos de la vida, principalmente de tipo interpersonal.
- Afabilidad, preocupación de tipo altruista y de apoyo emocional a los demás.
- Tesón, propia de un comportamiento de tipo perseverante, escrupuloso y responsable.
- Estabilidad emocional, rasgo de amplio espectro, con características tales como capacidad para afrontar los efectos negativos de la ansiedad, de la depresión, de la irritabilidad o de la frustración.
- Apertura mental, sobre todo de tipo intelectual ante nuevas ideas, valores, sentimientos e intereses.
- Incorpora una escala tipo “L” para medir la deseabilidad social. (Sánchez y Robles, 2013, p. 105)

Cuadro 1. Dimensiones y subdimensiones del cuestionario *BIG FIVE*

Dimensión	Sub – dimensión
E Energía: dinamismo, extraversión	Di dinamismo: activismo
A Afabilidad: altruismo comprensión	Do dominancia: asertividad
T Tesón: responsabilidad y dirigencia	Co cooperación: afectividad
EE Estabilidad Emocional: equilibrio, tranquilidad	Co cordialidad: cortesía
	Es escrupulosidad: meticulosidad y precisión
	Pe perseverancia: perseverancia y tenacidad
	Ce control de las emociones: capacidad de dominar las emociones.
	Ci control de los impulsos: capacidad de dominar los impulsos
AM Apertura Mental: informativo, creatividad	Ac apertura de la cultura: apertura a intereses culturales.
	Ae apertura a la experiencia: apertura a situaciones nuevas y valores.

Fuente: Caprara (2007)

- Factores de desarrollo de la personalidad

Los factores de desarrollo de la personalidad son las causas de los patrones persistentes de formas de: percibir, relacionar y pensar sobre el entorno y sobre uno mismo; por lo tanto, se ponen de manifiesto en una amplia gama de contextos sociales y personales. De acuerdo con Tintaya (2019) los factores esenciales del desarrollo de la personalidad en las personas son genéticos, ambientales y de autodeterminación.

Factores de desarrollo de la personalidad del ser humano:

- Factores genéticos: las personas nacen con ciertos preceptos físicos, que originan y reconstruye las estructuras que pertenecen a la personalidad.
- Factores ambientales: el soporte y la colaboración de las personas adultas, los conocimientos y experiencias que produce el entorno, de desarrollo, son parámetros que intervienen en el desarrollo psicológico de los individuos. El ambiente familiar, las instituciones educativas, los mecanismos de comunicación y la sociedad, contribuyen en el inicio y progreso de las estructuras, que conforman la personalidad.
- Factor de autodeterminación: El factor de autodeterminación, mide la autonomía e independencia que posee el ser humano, por consiguiente, en esta dimensión no interviene el entorno, ni el factor hereditario; debido a que, en la autodeterminación prevalece la capacidad creativa de la persona. Por otra parte, las funciones principales

de la autodeterminación son la autorregulación de la personalidad, el sujeto re - conceptualiza y fomenta la re - funcionalidad de aspectos biológicos y las interacciones con el medio en asociación a sus deseos de realización y concepto de vida. En otros términos, la autodeterminación determina la integración de componentes de autodesarrollo, para formar a la organización y la dinámica de subjetividad.

1.4. Habilidades Sociales:

- Concepto

Las habilidades sociales son competencias de las personas, en referencia al entorno en donde, se desarrolle el individuo, de esta manera, intervienen la empatía y gestión de la comunicación con otras personas. Según Esteves et al. (2020) las habilidades sociales, es el conjunto de herramientas de interacción, que permite al ser humano compartir ideas y pensamientos, con la finalidad de crear relaciones interpersonales, para buscar soluciones de problemas y establecer planificaciones entre un grupo social. En otras palabras, las habilidades sociales, se adquieren por medio de métodos de participación, como el aprendizaje, a partir de repeticiones de conductas sociales, sobre la base de, un modelo cognitivo conductual.

Lo social es primordial en la conceptualización de habilidades sociales, debido a la inclusión de elementos de intercambio comunicativo. La finalidad de la capacidad en habilidades sociales, es la acción recíproca entre uno mismo y su entorno. Flores et al. (2016) aseguran “lo que se busca, entonces, es que la persona maneje correctamente estos aspectos, conductual, personal y situacionalmente; además, de considerar los aspectos verbales, no verbales y cognitivos, todos importantes para el desarrollo integral de su personalidad y su formación profesional” (p.6). En otras palabras, una interrelación informacional con elementos de índole verbal, no verbal y cognitiva, para una comprensión subjetiva y objetiva con el entorno.

- Dimensión Social

Lo social, se relaciona a un conjunto de individuos que conforman un colectivo, pero obtienen las mismas enseñanzas, a consecuencia de que, comparten un mismo paradigma cultural como: idioma, educación, religión, entre otras, para crear un sentido de pertenencia entre la comunidad; estos elementos compartidos, conforman un aspecto social.

En este contexto, la dimensión social (DS) surge como una enfoque que centra su acción en la comprensión multidimensional de los factores sociales y la participación de los individuos que actúan en el proceso de transformación social de manera activa y autónoma con conciencia para mejorar su calidad de vida a través del trabajo mancomunado con apoyo de técnicas y metodologías para transformar la sociedad; desde esta perspectiva los ciudadanos representan el elemento clave en la búsqueda de soluciones para afrontar la inclusión social y fortalecer el desarrollo sustentable. (Gámez, 2015, p. 108)

La dimensión social incorpora un manejo introspectivo autónomo, para proyectar un trabajo social, la construcción social siempre va a estar encaminado con el compromiso colectivo, mediante, el aprendizaje de adecuadas conductas, para fortalecer el desarrollo de autodeterminación, en el actuar del beneficio de la comunidad. El ser humano, se desenvuelve en un medio social, lo cual, le permite estimular sus competencias y habilidades sociales; además, de conocer su ambiente natural y llegar a extender su conocimiento, en conexión a nuevas culturas.

- Escala de Habilidades Sociales

La escala de habilidades sociales fue elaborada en el año 2000 por la autora Elena Gismero en Madrid, este instrumento, se encuentra adaptado por César Ruiz. El cuestionario consta de 33 ítems que evalúan la conducta común de persona en situaciones determinadas y examina el límite de modulación que poseen las habilidades sociales, en respecto de las actitudes. Según Redondo, Parra y Luzardo (2015) los factores valorativos son: Autoexpresión en situaciones sociales, defensa de los propios derechos como consumidor, expresión de enfado o disconformidad, decir no y cortar interacciones, hacer peticiones con el sexo opuesto, iniciar interacciones positivas con el sexo opuesto.

- Autoexpresión en situaciones sociales: facilidad de expresión natural, frente a diferentes

contextos.

- Defensa de los propios derechos como consumidor: autenticidad en la expresión asertiva, para solicitar justicia, en relación con una petición o exigencia.
- Expresión de enfado o disconformidad: espontaneidad para expresar desacuerdos con otras personas, en presencia de discrepancia.
- Decir no y cortar interacciones: manifiesta la suspensión de interacciones sociales, con personas que no otorgan una aportación; además, de presentar una negación, frente a una pregunta o solicitud, que no se desea realizar, sin remordimiento.
- Hacer peticiones con el sexo opuesto: espontaneidad, para realizar una petición.
- Iniciar interacciones positivas con el sexo opuesto: facilidad para iniciar una conversación con las personas de otro sexo.

CAPÍTULO II. DISEÑO METODOLÓGICO

El capítulo de diseño metodológico, se elaboró mediante un proceso estructurado con una acción definida, en relación con el diseño y el objetivo del proyecto investigativo. Así pues, el capítulo II tuvo como propósito describir el paradigma, el enfoque, la población, los instrumentos y el proceso metodológico, que se realizó en el trabajo investigativo.

2.1. Modalidad de la investigación

- Paradigma

El paradigma de la investigación fue positivista, por la incorporación de conocimientos sociales de índole científico, en referencia a, un procedimiento de análisis, que se realizó en la recolección de datos. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) el estudio metodológico de la creación de conocimientos, se establece en las ciencias exactas, de este modo, los procesos que se ejecutan en la medicina o la física, se aplican en las ciencias sociales, por consiguiente, este sería el parámetro principal para que los conocimientos sociales, se consideren como una ciencia.

- Enfoque

El estudio investigativo, se abordó metodológicamente desde un enfoque cuantitativo, puesto que, la meta de la investigación, se ha focalizado en la formulación y demostración de la hipótesis propuesta, con base en la descripción, que se observó concomitante a la realidad externa. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) el estudio realizado en la investigación cuantitativa es objetivo, dicho de otro modo, los fenómenos observados y medidos no son alterados por el investigador. La finalidad de lo antes mencionado, se refiere a la confirmación y predicción, que se obtuvo de los fenómenos estudiados en la investigación.

Es importante mencionar que, en el trabajo estudiado se han realizado averiguaciones

cuantitativas, por esta razón, los estudiosos han adquirido conocimientos sobre hechos empíricos, que se tuvo la posibilidad de derivar las interacciones en medio de las razones y los inconvenientes. La finalidad del enfoque cuantitativo, fue la obtención de valores numéricos basados en la población.

- Diseño

Diseño cuantitativo no experimental

El estudio investigativo, que se presentó fue de enfoque cuantitativo, el cual, se desarrolló a partir, de un diseño no experimental. Según Hernández (2014) manifiesta que, en el diseño no experimental, no se realiza una manipulación de las variables. En otras palabras, las variables solo fueron observadas y analizadas en su ambiente real.

La investigación, se trabajó con un diseño por categorías, conceptos, sucesos y un entorno; por lo tanto, se realizó sin la participación directa del investigador, dicho de otra manera, sin que el investigador haya alterado el objeto de estudio. En el trabajo de estudio, se observaron fenómenos, eventos y acontecimientos tal y como, se han presentado en su entorno natural, para luego analizarlos.

- Corte

Corte transversal

El trabajo investigativo, se efectuó en un corte transversal, a causa de, la elaboración del estudio, en un momento determinado. Bernal (2010) menciona que, la información obtenida de la muestra de estudio, se realiza en un único momento. Dicho con otras palabras, los datos del objeto de estudio, se consiguieron en un tiempo establecido.

En la metodología investigativa, se observó las condiciones sobre la población, que eran las

líderes femeninas, estudiadas en un tiempo definido. De esta forma, se examinó las cambiantes y se sustrajo conclusiones sobre la conducta de las mismas. Los datos, que se recopilaron provienen de individuos que son semejantes en cada una de las cambiantes y se exceptuó al liderazgo por haber sido una variable que ha permanecido constante.

- Alcance

Alcance descriptivo

El estudio investigativo, se desarrolló bajo un alcance descriptivo, que se definió, se midió y se caracterizó las variables, que se plantearon. Según Hernández y Mendoza (2018) afirman que, el alcance descriptivo tiene el propósito de detallar propiedades de fenómenos o variables en un entorno definido. Por lo tanto, el alcance descriptivo en la investigación, permitió una definición del fenómeno tratado, para medirlo y caracterizarlo.

2.2. Población: número de participantes y los datos sociodemográficos

- Número de participantes:

La población fueron mujeres emprendedoras de la ciudad de Ambato con una muestra de 30 participantes en los sectores de: Servicios con 24 líderes emprendedoras. En primer lugar, La Alimentación en comida rápida de: Hamburguesas, salchipapas y *hot dogs*, que lo han realizado tres emprendedoras, en segundo lugar, servicios de belleza como: Limpieza facial, exfoliaciones, cortes de cabello, depilación y diseño de uñas, lo han hecho dos emprendedoras, en tercer lugar, el servicio de consultoría en: Psicología, medicina, política, diseño, contabilidad y actividades judiciales, que lo han realizado nueve emprendedoras, por último, la comercialización de artículos generales como: Ropa, joyas, flores, artículos de primera necesidad y medicina, lo han hecho 10 emprendedoras.

Los emprendimientos del sector de producción constan de 6 emprendedoras; en primer lugar, la

producción de curtiembre para la fabricación de: Carteras, sombreros, chompas y zapatos de cuero, que lo ha realizado una persona, en segundo lugar, la fabricación de helados de: Mora, aguacate, piña colada, cerveza y pájaro azul, que lo ha fabricado una emprendedora. En tercer lugar, la elaboración de bufandas de lana, tejidas a mano para hombre y mujer, que lo ha producido una persona, en cuarto lugar, la producción de carteras para mujer, lo ha realizado una persona, en quinto lugar, la producción de materiales de construcción para la elaboración de viviendas, lo ha realizado una persona y la elaboración de zapatos de oficina y deportivos, que lo ha realizado una emprendedora en la ciudad de Ambato.

Las participantes fueron seleccionadas bajo dos pautas, la primera fue: dirigencia de su emprendimiento mayor de un año, y la segunda, referente a una subordinación de máximo 20 colaboradores. El primer criterio referido al tiempo de liderazgo, fue considerado un año en adelante, la causa es el tiempo de experiencia que han adquirido las líderes a lo largo de los años y con ello, han obtenido escenarios de desarrollo dirigente exitosos, en acorde con sus colaboradores; en el segundo criterio, la subordinación tuvo un limitante de 20 colaboradores, a causa de que, un emprendimiento consta con un disminuido número de trabajadores. La finalidad de este proceso, fue entender la relación interpersonal entre la líder y su equipo de trabajo, que les ha permitido lograr metas en común y a atraer talento humano.

La población, que se escogió fue clave, para el desarrollo del trabajo investigativo, debido a, que se integró elementos importantes de cada sujeto como: Edad, formación académica, tipo de empresa ya sea de producción o de servicios, años de ejercicio de liderazgo, estado civil y cargas familiares. La selección de la población de líderes emprendedoras de la ciudad de Ambato, permitió una diversidad de información enriquecedora, con un favorecimiento del estudio investigativo.

- Datos Sociodemográficos

- Edad

Las edades de la población, se determinaron, acorde a, la teoría de desarrollo psicosocial de Erick Erickson, a partir de los siguientes períodos: la adultez joven de 18 a 40 años, adultez intermedia de 41 a 65 años y adultez tardía en el rango de 66 a 99 años. Erik Erikson (1998) estableció la trascendencia de un estadio a otro, mediante un mecanismo progresivo de transformación de las estructuras funcionales o un estancamiento, de dicho proceso.

El estadio joven adulto hace mención al rango de 18 a 40 años de las líderes emprendedoras, ellas presentaron una capacidad de relación personal, en equilibrio con un ejercicio profesional, en otras palabras, manifestaron un orden social, sobre la base de las vinculaciones sociales de integración y responsabilidades en organizaciones e institutos de desarrollo pedagógico, político, recreativo y religioso.

El estadio de adultez hace alusión a las edades entre 41 a 65 años de las líderes emprendedoras, ellas, se caracterizaron por haber tenido sentimientos de compromiso, a partir de, la dedicación y responsabilidad hacia la propia familia y los colaboradores en dependencia de la dirigencia. Un sentimiento de madurez y cometido universal en mención a cargas familiares y a la organización o micro empresas.

El estadio de la vejez hace referencia a la escala de edades de 66 a 99 años de edad de las líderes emprendedoras, en el cual, se evidenció en ellas, una fijación de ideas con mayor sabiduría y ritualización, en otras palabras, ellas expresaban lo significativo que constituyó su liderazgo empresarial, por medio de su legado hacia nuevas generaciones.

Cuadro 2. Teoría de desarrollo Psicosocial de Erick Erickson, estadio adulto joven, adulto y viejo

ESTADÍO	A Estadíos y modos psico-sexuales	B Crisis psico-sociales Sintónica y distónica	C Relación social significativa	D Fuerzas básicas Virtudes y fuerzas sincrónicas	E Patologías básicas Antipatía y fuerza distónica	F Principios relacionados de orden social	G Ritualizaciones vinculante Integrante, Institución	H Ritualizaciones Desvinculantes Desintegrantes (Sistemas Sociales)
VI - ADULTO JOVEN (18 a 40 años)	GENITALIDAD	INTIMIDAD VS. AISLAMIENTO	COMPANEROS de amor y trabajo. Competencia Cooperación	AMOR Nosotros somos lo que amamos	AISLAMIENTO O Exclusividad Narcisismo	PATRONES DE COOPERACIÓN Sentido Ético (Asociaciones)	ASOCIATIVAS Solidaridad (Asociaciones abiertas y cerradas)	ELITISMO Clase
VII - ADULTO (41 a 65 años)	PRODUCTIVIDAD	GENERATIVIDAD VS. ESTANCAMIENTO	TRABAJO DIVIDIDO Familia y hogar compartidos	CUIDADO - CELO: Caridad Yo soy lo que cuido y celo	ESTANCAMIENTO O Rechazo	CORRIENTES DE EDUCACIÓN Y TRADICIÓN (Asociaciones)	GENERACIONAL Productividad y Creatividad (Familia)	AUTORITARISMO (Poder degenerado)
VIII - VIEJO (Después de los 66 a 99 años)	GENERALIZACIÓN de los modos sensoriales	INTEGRIDAD VS. DESESPERANZA	GÉNERO HUMANO Mi género	SABIDURÍA Yo soy lo que sobrevive en mí.	DESESPERANZA Desdén	SABIDURÍA Síntesis existencial	FILOSÓFICAS Teorías Filosóficas	DOGMATISMO Ritualismo

Fuente: Bordignon (2005)

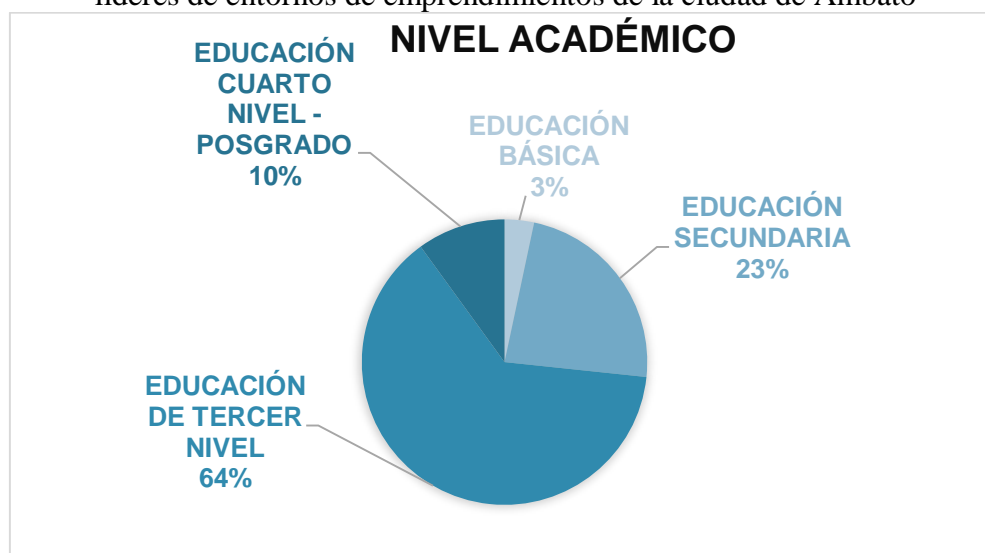
- Formación académica

La formación académica, se enmarcó en la trayectoria de desarrollo, entrenamiento y

capacitación que han tenido las líderes emprendedoras, a lo largo de los años y su valoración profesional, para obtener mayores logros pedagógicos o simplemente la dedicación a su negocio, en énfasis a la experiencia.

Por lo mismo, se recopiló información para conocer el nivel de formación académica, de cada emprendedora: en la investigación participaron emprendedoras con una formación académica, desde la educación básica, bachillerato, educación superior, hasta estudios, que se realizaron en cuarto nivel o maestrías. Fue importante resaltar la especificidad de la formación académica en el trabajo investigativo, para comprender que no todas las líderes emprendedoras tienen las mismas oportunidades y recursos de educación; sin embargo, la experiencia ha tomado un mayor auge en estos casos; por otro lado, las emprendedoras en gestión de valoración profesional, son tituladas en diferentes carreras como: doctoras, diseñadoras, psicólogas, administradoras, politólogas, enfermeras, economistas y licenciadas. Finalmente, participaron líderes emprendedoras con una formación académica, de nivel maestrante y doctorados, fue el caso de doctoras con una especialidad en: Gastroenterología, pediatría y derecho. En la siguiente figura, se categorizan los siguientes porcentajes, en relación con el nivel académico (Ver figura 2)

Figura 2. Categorización por porcentajes, correspondiente al nivel académico de las mujeres líderes de entornos de emprendimientos de la ciudad de Ambato



Fuente: Información obtenida de los datos sociodemográficos de las participantes.
Elaboración propia

- Tipo de empresa:

Para la aplicación de instrumentos, se tuvo en cuenta que los emprendimientos de las líderes, fueran negocios a pequeña extensión, con una dirigencia femenina, para la producción o venta de un bien o servicio. En la investigación, se evidenció una mayor escala a nivel de comercialización de productos como joyas, ropa, flores, productos de primera necesidad, alimentación, medicamentos y artículos de belleza, a la vez, de servicios como consultorías administrativas y médicas.

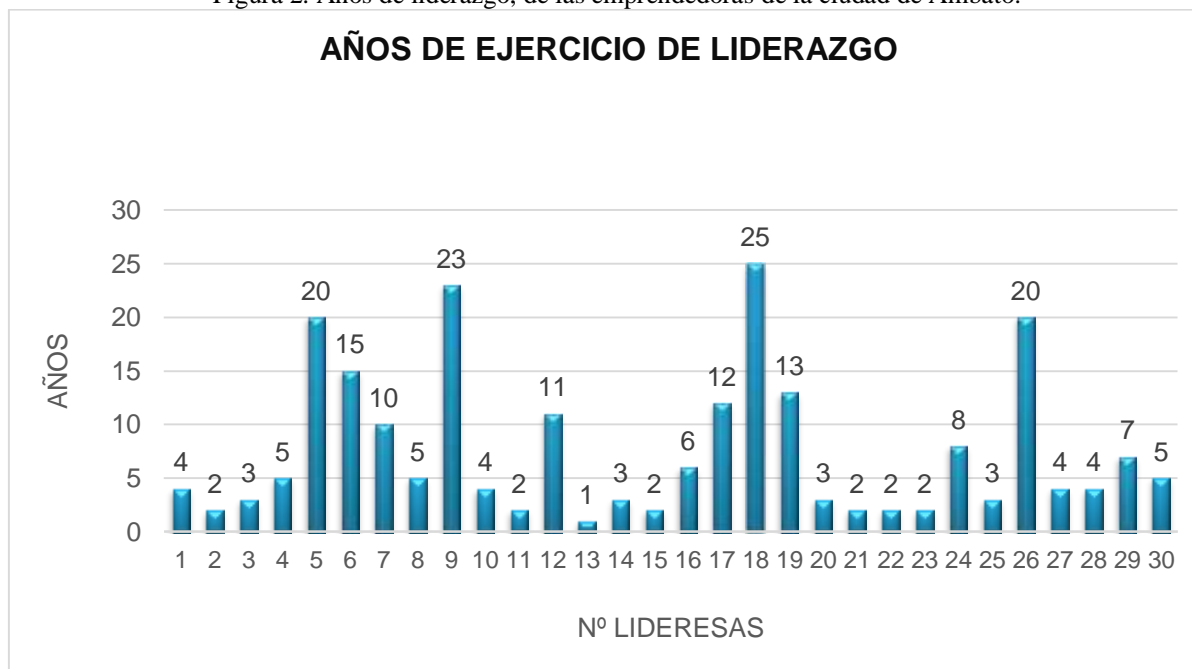
En el caso de la producción hubo mujeres, que se dedicaban a la producción de bufandas, curtiembre, prendas y accesorios de cuero, heladería, materiales de construcción y calzado. En los tipos de empresa de producción y de servicios, se evidenció una mayor apertura para las mujeres, en áreas exclusivas para hombres, lo que da lugar a un equilibrio administrativo en la dirigencia de mujeres y hombres con equipos de trabajo.

- Años de ejercicio de liderazgo

El tiempo de ejercicio de liderazgo de las emprendedoras, varió desde un año hasta veinticinco años de liderazgo. Las mujeres que comenzaron con pocos años de apertura en la dirección de equipos, han sido capaces de tener una alta aceptación en el mundo mercantil; ellas han seguido los pasos de emprendedoras con mayor trayectoria, las cuales han demostrado inspiración, a las nuevas generaciones.

En la siguiente figura, se observa los años de ejercicio de liderazgo de las emprendedoras de la ciudad de Ambato. (Ver figura 3)

Figura 2. Años de liderazgo, de las emprendedoras de la ciudad de Ambato.



Fuente: Información obtenida de los datos sociodemográficos de las participantes.
Elaboración propia

- Estado civil

La población que conformó el estudio de la investigación, presentó las siguientes situaciones jurídicas en relación con el estado civil: mujeres solteras y casadas. En la sección de obtención de datos, no se evidenció ninguna mujer en estado de divorcio, unión libre o viudez.

- Cargas familiares

Las líderes femeninas que han conformado su familia, han llevado la tutela de sus hijos, que han sido menores de 18 años. El número de hijos ha ido desde uno hasta cuatro años de edad, lo cual, se ha caracterizado como una carga familiar. Las mujeres de estado civil soltera, no presentan carga familiar.

2.3. Instrumentos

- Cuestionario *Multifactor Leadership Questionnaire MLQ 5X* forma corta:
 - Nombre: original: *Questionnaire Multifactor Leadership Short (5X)*
 - Autores: Bernard Bass y Bruce Avolio
 - Año de Creación: 2000
 - Objetivo: Evaluar el grado de los componentes de MLQ 5X
 - Dimensiones: Liderazgo transformacional, liderazgo transaccional, laissez faire.
 - Edad de aplicación: 26 años en adelante
 - Ámbito: Organizacional
 - Duración: 20 minutos
 - Componentes: cuestionario
 - Descripción: El presente cuestionario MLQ 5X está compuesta por LTM, LTS, laissez faire, las mismas que cuentan con un total de 45 reactivos
 - Estilos de respuesta: 1 (Nunca), 2 (Casi nunca), 3 (Casi siempre) y 4 (Siempre)
 - Forma de calificación: Cada factor consta de 4 preguntas, cada pregunta tiene un valor de 4 puntos y se categoriza la siguiente puntuación: de 1 a 4 puntos calificación baja, de 5 a 8 puntos calificación buena, de 9 a 12 puntos calificación muy buena, de 13 a 16 puntos calificación óptima.
 - Confiabilidad y validez: Góngora y Castro (2011) elaboraron una investigación a cerca de la validación del cuestionario de significado de la Vida MLQ en población adulta y adolescente argentina. En la confiabilidad del trabajo investigativo, ellos obtuvieron un coeficiente de 0,84 en el alfa de Cronbach. Referente a la validez, alcanzaron una validez convergente de 0,88.

Tabla 1. Operacionalización del cuestionario *Multifactor Leadership Questionnaire*

Estilos de Liderazgo	Factores	Preguntas	Puntaje óptimo
Estilo de liderazgo transformacional	Influencia idealizada atribuida	10, 18, 21, 25	16 puntos
	Influencia idealizada conductual	6, 14, 23, 34	16 puntos
	Motivación inspiracional	9, 13, 26, 36	16 puntos
	Estimulación intelectual	2, 8, 30, 32	16 puntos
	Consideración individualizada	15, 19, 29, 31	16 puntos
Estilo de liderazgo transaccional	Recompensas contingentes	1, 11, 16, 35	16 puntos
	Dirección por excepción activa	4, 22, 24, 27	16 puntos
	Dirección por excepción pasiva	3, 12, 17, 20	16 puntos
Estilo de liderazgo laissez – faire	Laissez - faire	5, 7, 28, 33	16 puntos

Fuente: Información obtenida del manual de *Multifactor Leadership Questionnaire*
Elaboración propia

Tabla 2. Descripción efectos de liderazgo

	Factores del liderazgo	Preguntas	Puntaje óptimo
Efectos del liderazgo	Esfuerzo extra	39, 42, 44	12 puntos
	Efectividad	37, 40, 43, 45	16 puntos
	Satisfacción	38, 31	8 puntos

Fuente: Información obtenida del manual de *Multifactor Leadership Questionnaire*
Elaboración propia

- Cuestionario *BIG FIVE*
 - Nombre original: *Big Five Questionnaire* (BFQ)
 - Autores G.V. Caprara, C. Barbaranelli y L. Borgogni (1993)
 - Evalúa: Personalidad
 - Energía Dinamismo Dominancia
 - Afabilidad Cooperación/ Empatía Cordialidad/ Amabilidad
 - Tesón Escrupulosidad Perseverancia

- Estabilidad Emocional Control de las emociones Control de los impulsos
- Apertura mental Apertura a la cultura Apertura a la experiencia
- Ítems: 132 preguntas
- Interpretación de resultados: cuantitativos con interpretación cualitativa; los resultados, se presentan de manera individual.
- Forma de administración: individual y grupal, manual o automatizada.
- Duración de la prueba: sin tiempo (30 minutos aprox).
- Dirigido: a personas mayores de 18 años.
- Datos del evaluado: Se requieren datos personales del evaluado.
- Instrucciones: el evaluado lee primero las instrucciones y se le pide que conteste con sinceridad X. Las respuestas son en escala de Likert.
- Análisis estadístico: los resultados, se despliegan en barras porcentuales y semaforizados.
- Estilos de respuesta: 1 (Completamente falso para mi), 2 (Bastante falso para mi), 3 (Ni verdadero ni falso), 4 (Bastante verdadero para mi) y 5 (Completamente verdadero para mi).
- Forma de calificación: Cada factor tiene dos sub factores, cada sub factor tiene un valor constante que es 36 puntos, ha este número, se suma los valores positivos, menos los valores negativos; finalmente, la suma de los dos sub factores, da como resultado, el valor de ese factor, que es la puntuación directa, la misma, que se transforma en puntuación T la siguiente denominación: los valores entre 25 y 34, se consideran muy bajos, los comprendidos entre 35 y 44 bajos, entre 46 y 54 promedio, entre 56 y 64 altos, y entre 66 y 75 muy altos. categoría puntaje muy altos. 66 y 75 altos 56 y 64 promedio 46 y 54 bajos 35 y 44 muy bajos 25 y 34.
- Confiabilidad y validez: Erazo y Santos (2019) realizaron un trabajo investigativo del análisis de validez y confiabilidad del Test de personalidad Big Five en estudiantes universitarios de Ecuador. En la confiabilidad, ellos utilizaron el método dos mitades, en el cual, se dividieron los criterios pares e impares y se obtuvo un coeficiente de concordancia de Rho Spearman-Brown de 0,765. En la validez, alcanzaron un coeficiente de 0,81, referida en la validez de constructo.

Tabla 3. Operacionalización del cuestionario *Big Five*

Rasgos de Personalidad	Factores	Preguntas	Puntaje óptimo
E - Extraversión	Di Dinámica y activa	Valor +: 1, 25, 53, 68, 94, 114 Valor -: 7, 37, 51, 78, 99, 121	66 a 75
	Do Dominante y asertiva	Valor +: 13, 39, 59, 73, 102, 117 Valor -: 19, 31, 61, 71, 95, 123	66 a 75
A - Cooperadora y afectiva	Cp Altruista, comprensiva y tolerante	Valor +: 10, 34, 48, 86, 109, 111 Valor -: 4, 28, 64, 70, 100, 130	66 a 75
	Co Cordial y cortés	Valor +: 22, 44, 52, 88, 93, 126 Valor -: 16, 40, 65, 74, 108, 128	66 a 75
T - Responsable, ordenada y diligente	Es Meticulosa y precisa	Valor +: 8, 26, 57, 79, 106, 129 Valor -: 2, 32, 66, 82, 110, 132	66 a 75
	Pe Perseverante y tenaz	Valor +: 20, 46, 49, 75, 96, 115 Valor -: 14, 38, 54, 85, 107, 125	66 a 75
EE - Equilibrada, tranquila y paciente	Ce Capaz de dominar sus emociones	Valor +: 9, 27, 50, 81, 89, 122 Valor -: 3, 33, 62, 69, 98, 120	66 a 75
	Ci Capaz de dominar sus impulsos	Valor +: 21, 43, 58, 76, 91, 119 Valor -: 15, 45, 63, 83, 104, 116	66 a 75
AM - Creativa, fantasiosa e informada	Ac Abierta a los intereses de tipo cultural	Valor +: 5, 29, 60, 87, 105, 112 Valor -: 11, 42, 55, 77, 90, 124	66 a 75
	Ae Abierta a lo nuevo, a ideas y valores diferentes a los propios	Valor +: 23, 41, 56, 72, 97, 118 Valor -: 17, 35, 47, 67, 103, 131	66 a 75
Distorsión		6, 12, 18, 24, 30, 36, 80, 84, 92, 101, 113, 127	45 a 55

Fuente: Información obtenida del manual del *Big Five*
Elaboración propia

- Escala de Habilidades Sociales:
 - Nombre: EHS-Escala de Habilidades Sociales
 - Autores: Elena Gismero Gonzáles.
 - Universidad Pontificia Comillas (Madrid) Facultad de Filosofía y letras, sección Psicología.
 - Procedencia: Madrid, España
 - Aplicación: individual o colectiva
 - Ámbito de aplicación: adolescentes y adultos
 - Duración: aproximadamente 15 minutos
 - Finalidad: evaluación de la aserción y las habilidades sociales
 - Dimensiones: Autoexpresión en situaciones sociales, defensa de los propios derechos como consumidor, expresión de enfado o disconformidad, decir no y cortar interacciones, hacer peticiones con el sexo opuesto, iniciar interacciones positivas con el sexo opuesto.
 - Baremación: Baremos de población general (varones y mujeres, adultos y jóvenes)
 - Descripción: El EHS, en su versión definitiva, está compuesto por 33 ítems, 28 de los cuales están redactados en el sentido de falta de aserción o déficit en habilidades sociales y 5 de ellos en el sentido positivo.
 - Estilos de respuesta: A (No me identifico en absoluto), B (No tiene que ver conmigo), C (Me describe aproximadamente), D (Muy de acuerdo).
 - Forma de calificación: Cada pregunta tiene la siguiente puntuación A es igual a 4 puntos, B es igual a 3 puntos, C es igual a 2 puntos y D es igual a 1 punto, a mayor puntuación global, el sujeto expresa más habilidades sociales y capacidad de aserción en distintos contextos y así, se categoriza la siguiente denominación: los valores entre 1 a 25 puntos tiene un nivel bajo, de 26 a 39 puntos tiene una tendencia baja, de 40 a 59 puntos hay una calificación promedio, de 60 a 74 puntos existe una tendencia alta y de 75 a 99 puntos es una calificación alta.
 - Confiabilidad y validez: Herrera (2019) elaboró un estudio de la construcción de una escala de habilidades sociales EHSA en estudiantes de secundaria de una institución educativa pública de San Martín de Porres, 2019. En la confiabilidad se obtuvo un

nivel adecuado en la consistencia interna de la herramienta por medio del Coeficiente de Alfa de Cronbach con un valor de ,865. En la validez, se realizó una validez de constructo con 0.952 de coeficiente.

Tabla 4. Operacionalización del cuestionario de Escala de Habilidades Sociales

Habilidades Sociales	Factores	Preguntas	Puntaje óptimo
Escala de Habilidades Sociales	Autoexpresión en situaciones sociales	1,2,10, 11, 19, 20, 28, 29	75 a 99
	Defensa de los propios derechos como consumidor	3,4,12, 21, 30	75 a 99
	Expresión de enfado o disconformidad	13, 22, 31, 32	75 a 99
	Decir no y cortar interacciones	5,14,15, 23, 24, 33	75 a 99
	Hacer peticiones con el sexo opuesto	6,7,8,16, 25, 26	75 a 99
	Iniciar interacciones positivas con el sexo opuesto	9,17, 18, 27	

Fuente: Información obtenida del manual de la Escala de Habilidades Sociales
Elaboración propia

- Validación:

Los instrumentos: *Multifactor Leadership Questionnaire* (MLQ), Cuestionario *Big Five* y Escala de Habilidades Sociales, fueron instrumentos aplicados en el trabajo de investigación: Caracterización de liderazgo femenino en entornos de emprendimiento de la ciudad de Ambato; los cuales, tuvieron el siguiente criterio de validación:

- La validación de los tres instrumentos, se realizó a cuatro especialistas, que tenían las siguientes características: tercer nivel en psicología organizacional/ industrial o clínica, cuarto nivel en carreras a fines y que hayan sido miembros de organizaciones académicas, de investigación o psicometría.

- Confiabilidad

La confiabilidad de los tres instrumentos, se basó en el Alfa de Cronbach y se obtuvo: un coeficiente de 0,84 en el instrumento *Multifactor Leadership Questionnaire*, un coeficiente de 0,895 en el instrumento *Big Five* y en la Escala de Habilidades Sociales un coeficiente de 0,865; por lo tanto, el estudio se elaboró con una consistencia interna satisfactoria.

- Programa de procesamiento:

El sistema operativo, que se utilizó para la tabulación, codificación y promedio de datos a partir de la operacionalización de las variables, de cada instrumento, fue Microsoft Excel, que se empleó como una herramienta para facilitar los cálculos de los datos y se obtuvieron, a partir de factores y sub factores del *Multifactor Leadership Questionnaire* (MLQ), Cuestionario *Big Five* y Escala de Habilidades Sociales.

- Elección de instrumentos:

Se revisó desde el marco teórico, diferentes alternativas y se escogió los instrumentos más adecuados, junto con la operacionalización de variables.

La selección de los instrumentos, se realizó mediante la información bibliográfica, que se obtuvo desde la temática de la variable caracterización del liderazgo, lo que permitió extender el número de las variables y se incluyó rasgos de personalidad y habilidades sociales, lo que posibilitó así, ampliar la información, en relación con la Caracterización del Liderazgo.

La operacionalización de las variables fue clave en la búsqueda de instrumentos, porque hubo facilidad para escogerlos, debido a que, en el manual, se manifestaba lo que cada instrumento medía; además, existía un gran número de revistas científicas y libros, que presentaban las cualidades, de dichos instrumentos, los cuales son:

- *Multifactor Leadership Questionnaire* (MLQ), para estilos de liderazgo
 - Cuestionario *Big Five*, para los rasgos de personalidad
 - Escala de Habilidades Sociales, para habilidades Sociales
-
- Aplicación instrumental:
 - Tiempo: 1 mes
 - Dificultades: existió una dificultad moderada, en la aplicación de los tres instrumentos, porque, no se realizó una aplicación grupal, sino individual, lo cual, aplazó el tiempo determinado en el cronograma para la aplicación del *Multifactor Leadership Questionnaire*, Cuestionario *Big Five* y Escala de Habilidades Sociales; además, por instrumento, se empleó dos sesiones, por persona.
 - Ventajas del proceso: el beneficio fue alto, debido a que, la información que se, obtuvo de los instrumentos fue fructífera, para la recolección de datos investigados, a la vez, se conoció a emprendedoras con un nivel extenso en gestión de equipos de trabajo y una excelente relación intrapersonal; adicionalmente, que la aplicación instrumental permitió corroborar con la hipótesis establecida.

CAPÍTULO III. ANÁLISIS DE RESULTADOS

Finalmente, en el capítulo de análisis de resultados, se procesó la información obtenida de los tres instrumentos, empleados en la investigación, los cuales fueron: *Multifactorial Leadership Questionnaire* (MLQ), para estilos de liderazgo; Cuestionario *Big Five*, para los rasgos de personalidad y la Escala de Habilidades Sociales, para habilidades sociales. Los resultados de cada instrumento, fueron categorizados con su factor, el puntaje y la categoría.

3.1. Análisis de resultados del instrumento *Multifactor Leadership Questionnaire*

Tabla 5. Resultados de la aplicación del instrumento *Multifactor Leadership Questionnaire*

Estilos De Liderazgo	Factores	Puntaje	Categoría
Liderazgo transformacional	Influencia idealizada atribuida	11,83	Muy bueno
	Influencia idealizada conductual	12,3	Muy bueno
	Motivación inspiracional	13,73	Óptimo
	Estimulación intelectual	10,43	Muy bueno
	Consideración individualizada	11,23	Muy bueno
Liderazgo transaccional	Recompensas contingentes	12,6	Muy bueno
	Dirección por excepción activa	8,93	Bueno
	Dirección por excepción pasiva	4	Bajo
Laissez - faire	Laissez - faire	3,17	Bajo
Efectos de liderazgo	Esfuerzo extra (3)	9,3	Óptimo
	Efectividad (4)	13,17	Óptimo
	Satisfacción (2)	5,97	Óptimo

Fuente: Información obtenida de la aplicación del instrumento *Multifactor Leadership Questionnaire*
Elaboración propia

Liderazgo transformacional:

- Influencia idealizada (atribuida) en referencia a la confianza y el respeto:

Las 30 líderes obtuvieron un promedio de 11,83; por lo tanto, representó un puntaje muy bueno, en esta categoría; en otros términos, las líderes han sido admiradas, reconocidas y han llegado a obtener confianza con sus colaboradores. Las líderes, se han identificado con sus trabajadores y ellos han sido capaces de ser semejantes a su líder, la cual, los direcciona.

- Comportamientos idealizados conductual:

Las líderes obtuvieron un puntaje de 12,3; en otras palabras, fue un puntaje muy bueno y, por consiguiente, demostró en las líderes, un nivel alto de moralidad, valores, creencias y principios, focalizados en conductas determinadas.

- Motivación inspiracional (inspiración en los colaboradores para conseguir todo su potencial):

Las líderes de emprendimientos de la ciudad de Ambato alcanzaron un promedio óptimo con 13,73 puntos, en otras palabras, fue el puntaje con mayor categoría, y fue el factor que determinó, que las líderes de la ciudad de Ambato, emplean un estilo de liderazgo transformacional, referente a la motivación inspiracional. Por lo tanto, las líderes ambateñas han motivado a los miembros de su organización, y han brindado significado a los cargos que desempeñan; de igual manera, las líderes femeninas han estado en construcción de una visión inspiracional, hacia el logro de metas comunes.

- Estimulación intelectual (desafiar a los colaboradores a alcanzar pensamientos innovadores):

Las líderes obtuvieron un puntaje de 10,43 puntos; que significó una categoría muy buena, por lo tanto, las líderes han promovido a sus miembros de equipo, a ser innovadores, creativos y tener respuestas tentativas a la solución de problemas, que se han presentado en el emprendimiento.

- Consideración individualizada (formación de seguidores a líderes):

Los líderes obtuvieron un puntaje de 11,23 puntos, que se determinó como muy bueno, en relación con la categoría, de tal manera que, las líderes han manifestado interés en las inquietudes y problemas individuales de logro y desarrollo de sus miembros de trabajo y, han actuado como una orientadora, a lo largo de los años.

3.1.1. Liderazgo transaccional:

- Recompensa contingente (determina expectativas claras y gratificación en el logro):

Las líderes femeninas obtuvieron un puntaje, con una categoría referente a muy bueno, de 12,6 puntos; en otras palabras, la líder ha esclarecido los intereses que poseen sus trabajadores y ha realizado reconocimientos cuando el colaborador logra los objetivos, que se han determinado en el emprendimiento.

- Dirección por excepción: activa (inspección activa concerniente a los errores):

El puntaje, que se obtuvo de las líderes emprendedoras en relación con la dirección por excepción activa, fue de 8,93 puntos, con una categoría de bueno. Dicho de otra forma, las líderes, se han concentrado en corregir los errores y variantes negativas en los trabajadores, a un nivel intermedio y no se obtuvo todos los objetivos, que se han propuesto en la organización.

- Dirección por excepción: pasivo (lentitud y corrección de eventos):

Las mujeres líderes obtuvieron un puntaje de 4 puntos, referidos a la dirección por excepción pasiva; por consiguiente, ese puntaje hizo mención, a una categoría baja. En otros términos, las

líderes femeninas no realizan una inspección constante, de los sucesos en la organización, lo cual produce una intervención pasiva limitante.

- Liderazgo Laissez – faire
 - Laissez-faire (evasión en la toma de decisiones):

Las líderes femeninas en entornos de emprendimientos, alcanzaron un puntaje de 3,17 puntos, por lo cual, se obtuvo una categoría baja; en otras palabras, las mujeres líderes no han optado, por un estilo de liderazgo *laissez – faire*, debido a que, las emprendedoras no han evitado tomar decisiones e intervenir en asuntos de interés.

- Efectos de liderazgo:
 - Satisfacción con el liderazgo:

La satisfacción a la luz del liderazgo implementado por parte de las mujeres emprendedoras, manifestó una complacencia, referida a los trabajadores, que han colaborado en la organización, hacia el cumplimiento de objetivos.

- Esfuerzo extra:

Las líderes han sido capaces de desarrollar y obtener un esfuerzo extra, que se ha conseguido de los trabajadores, para el alcance de niveles altos de desempeño.

- Efectividad Individual:

Las líderes femeninas, han sido capaces de optimizar recursos, en referencia a materiales e inversión en talento humano.

3.2. Análisis de resultados del instrumento *Big Five*

Tabla 6. Resultados de la aplicación del instrumento *Big Five*

Dimensiones	Sub dimensiones	Puntaje	Categoría
E - Extravertida		60,43	Alto
	Di Dinámica y activa	54,47	Promedio
A - Cooperadora y afectiva	Do Dominante y asertiva	61,97	Alto
		51,9	Promedio
	Cp Altruista, comprensiva y tolerante	51,27	Promedio
T - Responsable, ordenada y diligente	Co Cordial y cortés	52,37	Promedio
		58,37	Alto
EE - Equilibrada, tranquila y paciente	Es Meticulosa y precisa	57	Alto
	Pe Perseverante y tenaz	57,2	Alto
		60,6	Alto
	Ce Capaz de dominar sus emociones	61,27	Alto
AM - Creativa, fantasiosa e informada	Ci Capaz de dominar sus impulsos	59,1	Alto
		55,4	Alto
	Ac Abierta a los intereses de tipo cultural	51,67	Promedio
D -Distorsión	Ae Abierta a lo nuevo, a ideas y valores diferentes a los propios	58,2	Alto
		46,93	Promedio

Fuente: Información obtenida de la aplicación del instrumento *Big Five*
Elaboración propia

Energía (E)

En referencia a la dimensión de surgencia o extraversión, las mujeres emprendedoras alcanzaron una puntuación de 60, 93 puntos, con una categoría alta; por lo tanto, las líderes han sido: dinámicas, activas, trabajadoras, convincentes y expresivas, en el área de servicios o de producción, donde ellas emprenden. Esta dimensión fue muy importante, en la comunicación asertiva de: objetivos, desempeño, desarrollo y errores, que se han presentado en el sector de emprendimiento.

- Dinamismo (Di)

Las mujeres líderes obtuvieron un puntaje promedio con 54,47 puntos, por lo tanto, se determinó en las líderes emprendedoras un comportamiento dinámico y activo de mediana intensidad. En

otras palabras, ha existido una limitada facilidad de palabra, para comunicar deseos y ordenes, a los trabajadores; sin embargo, se ha percibido actitudes entusiastas en la líder, en relación con sus colaboradores.

- Dominancia (Do)

Las líderes obtuvieron 61,97 puntos, en relación con la sub dimensión: dominancia; por lo tanto, fue una puntuación alta, en respecto de la categoría. En otros términos, las mujeres manifestaron comportamientos asociados con la capacidad de exigencia, predominio y expresión de actitudes en influencia sobre los trabajadores, para el logro de objetivos comunes en el emprendimiento, con una escasa condescendencia, hacia los colaboradores.

Afabilidad (A)

Las mujeres líderes obtuvieron una puntuación de 51,9 puntos, con una categoría promedio. Por tal motivo, se llegó a reconocer actitudes con poca hostilidad y con un comportamiento limitante de cordialidad o agrado. Las emprendedoras con un puntaje promedio en la dimensión cooperadora y afectiva, se han relacionado con acciones de cooperación, cordialidad, empatía, dadivosidad, altruismo, amabilidad y generosidad a un nivel intermedio hacia sus trabajadores; por consiguiente, las líderes expresan comportamientos de colaboración y cordialidad, con poca intensidad, dicho de otra manera, han existido inconvenientes entre la líder y sus colaboradores, a causa de un comportamiento poco tolerante.

- Cooperación y empatía (Cp)

Las mujeres emprendedoras obtuvieron un puntaje de 51,27 puntos, con una categoría promedio, por lo tanto, las mujeres en su comportamiento han manejado una capacidad moderada para comprender, entender los problemas y derechos que tienen los trabajadores, para una cooperación eficaz.

- Cordialidad/Amabilidad (Co)

Las líderes femeninas alcanzaron una puntuación de 52,37 puntos donde, se determinó una moderada afabilidad y confianza hacia los demás colaboradores; sin embargo, se reveló una baja apertura de asimilación con los diferentes empleados. La sub dimensión de cordialidad y amabilidad fue importante, para que existiera una excelente relación entre el líder y subordinados, consecuencia de ello, se ha obtenido un progreso adecuado, en niveles de rendimiento.

- Tesón (T)

En la dimensión tesón, las mujeres obtuvieron una puntuación alta de 58,37 puntos; por lo tanto, las líderes han sido capaces de autorregular y controlar sus sucesos inhibitorios. Dicho de otra manera, las mujeres que presentaron un puntaje alto en esta dimensión, se han caracterizado por tener una alta destreza en la reflexión, escrupulosidad, orden, diligencia y perseverancia, con sus colaboradores.

- Escrupulosidad (Es)

En la sub dimensión de escrupulosidad, las líderes de emprendimientos, obtuvieron una puntuación de 57 puntos, con una categoría alta, por consiguiente, ellas han demostrado tener una buena fiabilidad, con los procesos organizacionales: Han manifestado meticulosidad para evitar inconvenientes o errores en la dirección de procedimientos y, han tenido, un alto orden en la planificación de objetivos a corto y largo plazo.

- Perseverancia (Pe)

En la sub dimensión de perseverancia y tenacidad, las mujeres líderes de emprendimientos de

la ciudad de Ambato, alcanzaron los 57,2 puntos, por lo tanto, ellas han obtenido experiencia para ser perseverantes y tenaces en la ejecución de tareas y obligaciones con y para los empleados; además, han efectuado actividades emprendidas, para el cumplimiento de planes y estrategias, que han sido prometidas, para el desarrollo del emprendimiento.

- Estabilidad emocional (EE)

Las líderes femeninas obtuvieron un puntaje de 60,6 puntos, con una categoría alta, dicho de otro modo, las mujeres no han presentado una carga fuerte de ansiedad y no se han mostrado vulnerables frente a las adversidades, han sido poco emotivas y no han demostrado impulsividad ante un suceso incómodo, de manera que, han sido personas pacientes y tranquilas. La dimensión de estabilidad emocional fue necesaria en la aplicación instrumental, para la comprensión del liderazgo femenino, debido a que, han existido dificultades para realizar la actividad laboral, sin algún tipo de angustia, por tanto, la tranquilidad al momento de liderar, ha sido elemental para tomar las mejores decisiones.

- Control de las emociones (Ce):

El control de las emociones obtuvo un puntaje de 61,27 puntos, con relación a las mujeres emprendedoras, por esta razón, las líderes han sido capaces de mantener el control, frente a una tensión grande, que se pudo manifestar por accidentes o incidentes entre los colaboradores; sin embargo, el control de las emociones, que ha caracterizado a las mujeres emprendedoras, se encuentra vinculado a la experiencia emotiva.

- Control de los impulsos (Ci):

En relación con la sub dimensión del control de impulsos, las líderes femeninas alcanzaron un

puntaje de 59,1 puntos, con una categoría alta, por consiguiente, las mujeres han sido aptas, al momento de mantener el control propio, que se ha presentado ante una incomodidad, emergencia o discordia, por tanto, ha sido imprescindible manifestar un control de impulsos, debido a que, una líder ha evidenciado ser guía, en respuesta de un comportamiento esperado, de ella con sus subordinados y viceversa.

- Apertura mental (AM)

Las líderes femeninas obtuvieron un puntaje de 55,4 puntos, por lo cual, se identificó una categoría alta, en acorde con un índice elevado en: Creatividad e interés para la adquisición de información, por parte de las líderes; la apertura mental ha sido importante dentro de la cultura, entendimiento y apertura a las diversas experiencias, que se han vivido, referidas al contexto lingüístico. Por consiguiente, las líderes han obtenido una alta capacidad en adquisición de conocimientos e información, para el entendimiento con el contexto, la cultura, costumbres y experiencias de sus trabajadores.

- Apertura a la cultura (Ac):

Las líderes femeninas obtuvieron un puntaje promedio, en relación con la apertura a la cultura, con 51,67 puntos, por lo tanto, las mujeres han determinado un comportamiento limitado, al momento de adquirir información con nuevos conocimientos de aspecto intelectual, ha sido importante que las mujeres líderes, retroalimenten la información que poseen, mediante la adquisición de nuevos métodos de conocimiento, para su gestión en la organización.

- Apertura a la experiencia (Ae):

Las líderes de emprendimientos alcanzaron un puntaje de 58,2 puntos en relación con la apertura mental, referidos a una categoría alta; por tanto, las líderes han adquirido una disposición

favorable hacia innovaciones que ocurren en la organización y han sido capaces de incorporar a cada persona y situaciones en perspectivas diversas. En consecuencia, el emprendimiento, se ha encontrado en adquisición de nuevos estilos y formas de convivir, sobre la base de diferentes perspectivas.

- **Distorsión**

Las mujeres líderes de entornos de emprendimientos de la ciudad de Ambato obtuvieron un puntaje promedio de 46,93 puntos en relación con la distorsión, por consiguiente, se identificó que en general, las mujeres respondieron de manera adecuada todas las preguntas, dicho de otra manera, no se determinó que exista una baja autoestima, en la pretensión de una imagen personal que no corresponde hacia la persona, o una exageración de lo que realmente, se ha presentado. Por lo tanto, no ha existido distorsión en las respuestas, que contestaron las mujeres líderes, por lo que concierne, una correcta aplicación del instrumento, para el conocimiento de las características de la personalidad, que han sido influyentes en el liderazgo femenino, en entornos de emprendimiento de la ciudad de Ambato.

3.3. Análisis de resultados del instrumento Escala de Habilidades Sociales

Tabla 7. Resultados de la aplicación del instrumento Escala de Habilidades Sociales

Factores	Puntaje	Categoría
1. Autoexpresión en situaciones sociales	73,1	Tendencia a alto
2. Defensa de los propios derechos como consumidor	63,63	Tendencia a alto
3. Expresión de enfado o disconformidad	56,5	Promedio
4. Decir no y cortar interacciones	78,9	Alto
5. Hacer peticiones con el sexo opuesto	60,2	Tendencia a alto
6. Iniciar interacciones positivas con el sexo opuesto	70,53	Tendencia a alto

Fuente: Información obtenida de la aplicación del instrumento de la Escala de Habilidades Sociales
Elaboración propia

Autoexpresión de situaciones sociales:

Las mujeres emprendedoras obtuvieron un puntaje de 73,1 puntos; dentro de una categoría con

tendencia alta, por lo tanto, las líderes han sido capaces de obtener una expresión espontánea y sin preocupación al momento de dirigirse a sus empleados y colaboradores de la organización. La dimensión de autoexpresión de situaciones ha sido necesaria, en aspectos comunitarios, entrevistas laborales, centros comerciales, espacios laborales, en grupos y congresos sociales; una categoría en tendencia alta, significó una facilidad en las interacciones colectivas, agilidad en expresión de las propias creencias y opiniones.

Defensa de los propios derechos como consumidor:

Las emprendedoras alcanzaron un puntaje de 63,63 puntos; con una tendencia alta, de tal forma, que se determinó una expresión en el comportamiento, de manera asertiva, frente a personas no conocidas y en defensa de las propias necesidades, por lo tanto, ha existido en la organización desacuerdos, cuando, se presentan errores o conflictos con los subordinados, a la vez, se ha realizado peticiones a los trabajadores para que lleguen temprano, realicen de forma adecuada su trabajo y desempeño.

Expresión de enfado disconformidad:

Las mujeres líderes obtuvieron una puntuación de 56,5 puntos, con una categoría promedio, en razón de lo cual, las mujeres no han manifestado enfados constantes con sus empleados o sentimientos desfavorables justificados o en desacuerdo con sus colaboradores, en otros términos, la mayoría de las veces no han expresado sentimientos de enfado y las líderes han preferido la omisión de algunas molestias, que adquieren los trabajadores.

Decir no y cortar interacciones

Las mujeres obtuvieron 78,9 puntos con un puntaje alto y se reflejó una habilidad considerable, para la suspensión de interacciones que, no se han deseado continuar. Lo antes mencionado, fue trascendental para la capacidad de las líderes, al instante, de interrumpir de forma adecuada a los trabajadores o colaboradores, que no han sido objetivos y concretos en la manifestación de opiniones o simplemente, han presentado un lenguaje ofensivo al momento de tener alguna

comunicación con la gerente. En la dimensión de decir no y cortar interacciones, las líderes han empleado la negación cuando algo ha llegado a desagradarles o afectarles.

Hacer peticiones

Las mujeres emprendedoras lograron un puntaje de 60,2 puntos, con una categoría de tendencia alta, por lo que, las mujeres líderes han tenido la capacidad de expresar una petición con sus compañeros hombres; de esta manera, no ha existido ninguna dificultad, para que las mujeres soliciten un favor, una sugerencia, una exigencia, o algún tipo de disconformidad frente a un inconveniente. Dicho de otra forma, las mujeres han sido competentes para la realización de un pedido hacia el sexo opuesto.

Iniciar interacciones positivas con el sexo opuesto

Las mujeres líderes de emprendimientos obtuvieron una tendencia alta, con 70,53 puntos, en donde, se percibió, una adecuada interacción con personas del sexo opuesto; por otro lado, las líderes han realizado una conversación, una charla, un halago o han iniciado una interacción de manera espontánea hacia sus compañeros varones. Es así, que los empleados, se han sentido gratificados, por parte de su líder, al momento del recibimiento un elogio por parte de la dirigente. Una puntuación alta indicó facilidad para tales conductas.

En conclusión, con los resultados obtenidos de la información que la población participante brindó para esta investigación, concordancia con la base teórica del estado del arte y de la práctica, se elaboró un perfil del liderazgo femenino en entornos de emprendimientos de la ciudad de Ambato, susceptible de réplica a condiciones similares de la investigación. Este producto acreditable contiene: competencia, características de personalidad, habilidades, destrezas, que decantaron de los resultados metodológicos y la revisión teórica. A continuación, se presenta el formato:

Cuadro 3. Perfil de una líder femenina

PERFIL DE UNA LÍDER FEMENINA

Competencia

Liderazgo

Una líder femenina presenta una influencia transformacional, entre la dirección y el aprendizaje en conjunto con sus integrantes del equipo, en aras del cambio en la consciencia, la valoración y el reconocimiento. Por lo tanto, una líder femenina en entornos de emprendimiento tiene los siguientes requerimientos:

- Influencia atribuida: manifestación de confianza y respeto hacia los trabajadores.
- Influencia conductual: manifestación de valores y principios hacia los trabajadores.
- Motivación inspiracional: inspiración en los colaboradores para obtener todo su potencial.
- Estimulación intelectual: desafiante a situaciones innovadoras.

Características de personalidad

Una líder femenina, se caracteriza por ser:

- Extrovertida: expresiva hacia los demás.
- Cooperadora: colaboradora en trabajos de equipo.
- Responsable: comprometida a su liderazgo.
- Paciente: tolerante en situaciones desafiantes.
- Creativa: innovadora original y diferente.
- Asertiva: efectiva en el logro de objetivos.

Destrezas

Las destrezas de una líder emprendedora son:

- Confianza en sí misma: segura de liderar.
- Organización: planificadora de procesos y objetivos.
- Actitud positiva: prevalente ante la amenaza.
- Dedicación: determinada en proyectos.
- Iniciativa: capacitada para emprender.



Habilidades

Las habilidades sociales de las líderes femeninas, son determinadas por la comunicación de ideas y pensamientos, con la finalidad de crear relaciones interpersonales, para encontrar soluciones a los problemas.

Las habilidades sociales de las líderes emprendedoras son:

- Autoexpresión en situaciones sociales
- Defensa de los propios derechos como consumidora
- Gestión en la expresión de enfado o disconformidad, decir no y cortar interacciones
- Interacciones con personas de otro género

Elaboración propia

CONCLUSIONES

- La fundamentación teórica de las características del liderazgo femenino, acorde con los referentes teóricos más importantes, del trabajo investigativo, se menciona a Rodríguez de Lecea (2008) quien hizo un peculiar énfasis en las características del liderazgo femenino, con comitente a una trascendencia en la equidad de género, con un trato equitativo hacia las mujeres en la dirigencia de emprendimientos. Desde otro punto de vista, Macedo y Gonzales (2017) han referido a las características del liderazgo femenino como un liderazgo transformacional, el cual, brinda una cooperación entre la líder y el equipo. Estos como parte de la redacción teórica y con otros varios aportes, coadyuvaron a la gestión metodológica de la investigación.
- El establecimiento de las características de personalidad, y habilidades sociales de líderes femeninas en entornos de emprendimiento de la ciudad de Ambato, determinó el perfil del liderazgo femenino en entornos de emprendimientos de la ciudad de Ambato, mediante la aplicación del instrumento: *Multifactor Leadership Questionnaire*, en donde destaca el estilo de liderazgo transformacional en relevancia a la dimensión motivación inspiracional (13,73 puntos), debido a que, las líderes ambateñas han motivado a los miembros de su organización, y han brindado significado a los cargos que desempeñan; de igual manera, las líderes femeninas han estado en construcción de una visión inspiracional hacia el logro de metas comunes.
- La identificación de los estilos de liderazgo de emprendedoras de la ciudad de Ambato, en la investigación, se estableció la extroversión (60, 43 puntos) como una característica frecuente de personalidad, por medio de la aplicación del instrumento *Big Five*, por lo tanto, las mujeres han comunicado de manera asertiva: objetivos, desempeño, desarrollo y errores, que se han presentado en la organización; a la vez, se evidenció adecuadas habilidades sociales, en respecto de las líderes femeninas en entornos de emprendimiento de la ciudad de Ambato.

- Finalmente, para la elaboración de un perfil del liderazgo femenino en entornos de emprendimientos de Ambato en cuanto a estilos de liderazgo, características de personalidad y habilidades sociales se presenta el boceto de un perfil del liderazgo femenino en entornos de emprendimientos de la ciudad de Ambato en cuanto a: estilos de liderazgo, características de personalidad y habilidades sociales, que fue socializado con las participantes de esta investigación, con la grata obtención de una satisfactoria aprobación de lo presentado.

RECOMENDACIONES

- Realizar mayores investigaciones teóricas, referentes a las características del liderazgo femenino, con el propósito de adicionar: datos, estadísticas, teorías y experimentos nuevos, en relación con la temática tratada.
- Elaborar un perfil del liderazgo femenino con una mayor población, para obtener un conocimiento general significativo, de la población mujeres líderes emprendedoras de la ciudad de Ambato.
- Investigar nuevos instrumentos, que se apliquen en relación con: El liderazgo, rasgos de personalidad y habilidades sociales, mediante, actualizados factores y dimensiones de los instrumentos, para obtener nuevos constructos de medición.

BIBLIOGRAFÍA

- Alea, A., Del Río, J., Simancas, R., y Rodríguez, C. (2017). *¿El emprendimiento como estrategia para el desarrollo Humano Social?* Revista saber, ciencia y libertad, 12(1), 107-123. ISSN: 1794-7154. Recuperado de: C:/Users/ Gabriela% 20Lizano/ Downloads/DialnetElEmprendimientoComoEstrategiaParaElDesarrolloHuma6069704.pdf
- Barragán, M., y Ayaviri, V. (2017). *Innovación y Emprendimiento, y su relación con el Desarrollo Local del Pueblo de Salinas de Guaranda*, Provincia Bolívar, Ecuador. *Rev. Inf. Tecnol*, 28(6), 71-80. ISSN 0718-0764. Recuperado de: scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sciarttext&pid=S0718-07642017000600009
- Bass, B. M., y Avolio, B. J. (1997). *Revised manual for the Multifactor Leadership Questionnaire*. Palo Alto: Mind Garden.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación: administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Colombia: Pearson. 3ra. Edición. pp.1-322.
- Bordignon, N. (2005). *El desarrollo psicosocial de Eric Erikson. El diagrama epigenético del adulto*. Revista Lasallista de Investigación, 2(2), 50- 63. Recuperado de: repository.unilasallista.edu.co/dspace/bitstream/10567/384/1/p50-63_ARTICULO%20ERICK%20ERICKSON.pdf
- Capa Benítez, L. B., Benítez Narváez, R. M., y Capa Benítez, X. R. (2018). *El liderazgo como fuente de ventaja competitiva para las organizaciones*. Universidad y Sociedad, 10(2), 273-284. ISSN: 2218-3620. Recuperado de: rus.ucf.edu.cu/index.php/rus
- Capara, V., y Borgogni, L. (2007). *BFQ Cuestionario Big Five*. Publicaciones de Psicología Aplicada: Madrid. TEA ediciones S.A.

- Contreras, F., Pedraza, J., Mejía, X. (2011). *La mujer y el liderazgo empresarial*. Rev. Diversitas: Perspectivas en Psicología, 8(1). 180-191. ISSN: 1794-9998. Recuperado de: redalyc.org/pdf/679/67923973012.pdf
- Duarte, F. (2007). *Emprendimiento, Empresa y Crecimiento Empresarial*. Rev. Contabilidad y Negocios, 2(3). 46-56. ISSN: 1992-1896. Recuperado de: redalyc.org/pdf/2816/281621764007.pdf
- Erazo, G., Santos, D., Pilco, Llanga, J. (2019). *Análisis de validez y confiabilidad del test de personalidad BIG FIVE en estudiantes universitarios del Ecuador*. Revista PUCE, (21), 25-44. ISSN: 2528-8156. Recuperado de: [Users/Gabriela%20Lizano/Downloads/244-Texto%20del%20art%C3%ADulo-655-1-10-20191202%20\(2\).pdf](http://Users/Gabriela%20Lizano/Downloads/244-Texto%20del%20art%C3%ADulo-655-1-10-20191202%20(2).pdf)
- Erikson, E. (1998). *Ciclo de vida completo*. Porto Alegre: Artmed p. 27.
- Esteves, A., Paredes, R., Calcina, C., y Yapuchura, C. (2020). *Habilidades sociales en adolescentes y funcionalidad familiar*. Revista de Investigación en comunicación y desarrollo, 11(1), 16-27. ISSN 2219-7168. Recuperado de: scielo.org.pe/pdf/comunica/v11n1/2226-1478-comunica-11-01-16.pdf
- Flores, E., Garcia, M., Calsina, W., y Yapuchura, A. (2016). *las habilidades sociales y la comunicación interpersonal de los estudiantes de la universidad nacional del Altiplano – puno*. Rev. COMUNICACIÓN 7(2), 5-14. Recuperado de: scielo.org.pe/pdf/comunica/v7n2/a01v7n2.pdf
- Gámez, F. (2015). *La dimensión social: un proceso sinérgico en la interacción universidad-comunidad a través de la función de extensión*. Revista Investigación y Procesos, 3(1), 103-123. ISSN (digital): 2244-7474. Recuperado de: scielo.org/pdf/ip/v30n1/art06.pdf

- García, J., y Cerdas, V. (2020). *Estilos de liderazgo en centros educativos de Heredia: un estudio comparativo entre el colectivo directo y docentes*. Revista Innovaciones Educativas, 22(33), 1-10. ISSN 2215-4132. Recuperado de: [scielo .sa.cr/pdf f/rie/v22n33/2215-4132-rie-22-33-15.pdf](https://scielo.sa.cr/pdf/rie/v22n33/2215-4132-rie-22-33-15.pdf)
- Gismero, E. (2000). EHS. *Escala de habilidades sociales*. Madrid: tea ediciones
- Góngora, V., y Castro, A. (2011). *Validación del Cuestionario de Significado de la Vida MLQ en población adulta y adolescente argentina*. Interamerican Journal of Psychology, 45(3), 395 -404. ISSN: 0034-9690. Recuperado de: redalyc.org/pdf/284/28425426009.pdf
- Hainard., F., y Verschuur, C. (2001). *Empoderamiento de las Mujeres en las Crisis Urbanas*. España: 3ra Edición. Editorial IEPALA. pp. 197-198.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: 6ta. Edición. Editorial McGRAW – HILL. pp.1-634.
- Hernández, S., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: 1ra. Edición. Editorial McGRAW – HILL. pp.1-751.
- Herrera, G. (2019). *Construcción de una escala de habilidades sociales EHSA en estudiantes de secundaria de una institución educativa pública de San Martín de Porres, 2019* [Tesis para obtener el título profesional de psicóloga]. Repositorio Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37175/Herrera_CJG.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Llopis, C., Hernández, I., y Rodríguez, M. (2020). *Rasgos de personalidad desadaptativos y trastornos de la personalidad en mujeres que denuncian a sus parejas. A propósito de un caso*. Rev. Cuad. med. Forense 23 (3-4), 92-99. Recuperado de: [scieloisiii es/pdf/cmfv/v23n3-4/1988-611X-cmf-23-3-4-92.pdf](https://scieloisiii.es/pdf/cmfv/v23n3-4/1988-611X-cmf-23-3-4-92.pdf)

- Macedo, E., y Gonzáles, E. (2017). *Emprendimiento y Liderazgo en Mujeres*. *Rev. De Divulgación Científica: Jóvenes en la Ciencia*, 3(2), 1160-1162. Recuperado de: jovenesenlaciencia.ugto.mx/index.php/jovenesenlaciencia/article/view/1919/1421
- Moreno, H., Leo, F., y López, M. (2021). *Adaptación y validación de la escala de liderazgo MLQ – 5X al contexto educativo*, *Revista anales de psicología*, 37(2), 311-322. Recuperado de: scielo.isciii.es/pdf/ap/v37n2/es_1695-2294-ap-37-02-311.pdf
- Olmedo, J. (2001). *Manual del Director Comercial: Dirigiendo Equipos de Venta*. Barcelona: 1ra. Edición. Editorial Ediciones Gestión 2000. p. 12.
- Ordoñez, M., Botello, B., y Moreno, L. (2017). *Estilos de liderazgo desde la perspectiva de rango total*. *Revista Espacios*, 38(61), 11. ISSN 0798 1015. Recuperado de: revistaespacios.com/a17v38n61/a17v38n61p11.pdf
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). (2015). *Agenda de Desarrollo Sostenible: Objetivos de Desarrollo Sostenible 2030*. Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas. Recuperado de: un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo –PNUD. (2015). *Agenda de Desarrollo Sostenible: Objetivos de Desarrollo Sostenible 2030*. Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas. Recuperado de: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>
- Querejazu, C. (2020). *Aproximación teórica a las causas del emprendimiento*. *Revista economía teórica y práctica*, 28(52), 69–97. Issn: 2448-7481. Recuperado de: scielo.org.mx/pdf/etp/n52/2448-7481-etp-52-69.pdf
- Redondo, J., Parra, J., y Briceño, M. (2015). *Efectos comportamentales de un programa de*

habilidades sociales en jóvenes de 14 a 18 años en situación de vulnerabilidad. Revista Pensando Psicología, 11(18), 46- 58. ISSN 2382-3984. Recuperado de: Users/Gabriela%20Lizano/Downloads/1003-Texto%20del%20art%C3%ADculo-3305-1-10-20160621%20(1).pdf

Rodríguez, M. (2011.02.03). *Tres pasos básicos para una gestión efectiva*. Empresa y Gestión. Recuperado de: empresasygestion.wordpress.com/2011/02/03/tres-pasos-basicos-para-una-gestion-efectiva/#:~:text=Esta%20parte%20tiene%20dos%20vertientes,el%20objetivo%20concreto%20a%20alcanzar.

S/A. (2021). *Empoderamiento Femenino*. El Feminismo. Recuperado de: <https://elfeminismo.com/empoderamiento-femenino/>

Salinas, P. (2007). *Los discursos masculinos como dispositivos de control y tensión en la configuración del liderazgo y empoderamiento femenino*. Rev. Estud. Fem, 15(3), 541-562. ISSN 1806-9584. Recuperado de: scielo.br/scielo.php?pid=S0104-026X2007000300003&script=sci_arttext&tlng=es

Sánchez, D., y Robles, M. (2013). *El modelo “Big Five” de personalidad y conducta delictiva*. Red de revistas científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal, 6(1), 102 - 109. ISSN: 2011-2084. Recuperado de: redalyc.org/pdf/2990/299028095012.pdf

Santos, D., Erazo, L., y Mogrovejo, J. (2019). *Rasgos y dimensiones de la personalidad en estudiantes de la Universidad Nacional de Chimborazo*. Rev. Eugenio Espejo, 13(1), 35-43. ISSN: 2661-6742. Recuperado de: scielo.senescyt.gob.ec/pdf/ree/v13n1/2661-6742-ree-13-01-00004.pdf

Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo (SENPLADES). (2021). *Plan de Creación de Oportunidades 2021-2025*. Versión aprobada por el Consejo Nacional de Planificación, aprobado en Sesión Ordinaria N° CNP-001-2021, mediante Resolución N° 002-2021-CNP. Recuperado de <https://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/2021/>

09/Plan-de-Creacio%CC%81n-de-Oportunidades-2021-2025-Aprobado.pdf

Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo SENPLADES. (2017). *Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021. Toda una Vida*. Versión aprobada por el Consejo Nacional de Planificación, aprobado en sesión del 22 de septiembre de 2017, mediante Resolución N° CNP-003-2017. Recuperado de http://www.planificacion.gob.ec/wp-content/downloads/2017/10/PNBV-26-OCT-FINAL_0K.compressed1.pdf

Tintaya, P. (2019). *Psicología y Personalidad*. Rev. De Psicología, (21), 115-134. ISSN: 2223-3033. Recuperado de: scielo.org.bo/pdf/rip/n21/n21_a09.pdf

Villacorta, D. (2019.11.26). *Los 8 estilos de liderazgo más comunes*. Georgia Hispanic-Chamber of Commerce. Recuperado de: ghcc.org/es/los-8-estilos-de-liderazgo-mas-comunes/

Villar, M., y Araya, L. (2019). *Consistencia entre el enfoque de liderazgo y los estilos de liderar: clave para la transformación y el cambio*. Rev. Pensamiento y Gestión, (46), 187-221. ISSN 1657-6276. Recuperado de: scielo.org.co/pdf/pege/n46/2145-941X-pege-46-187.pdf

ANEXOS

Anexo 1. Esquema del instrumento *Questionnaire Multifactor Leadership Short (5X)*



**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR SEDE AMBATO
ESCUELA DE PSICOLOGÍA**

APLICACIÓN DE TEST DIRIGIDA A MUJERES EMPRENDEDORAS DE LA CIUDAD DE AMBATO PARA APOYO DE INFORMACIÓN AL TRABAJO DE TITULACIÓN: "CARACTERIZACIÓN DEL LIDERAZGO FEMENINO EN ENTORNOS DE EMPRENDIMIENTO DE LA CIUDAD DE AMBATO". PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL

Questionnaire Multifactor Leadership Short (5X)

Objetivo general: Determinar el perfil del liderazgo femenino en entornos de emprendimientos de la ciudad de Ambato.

Objetivo específico: Categorizar los estilos de liderazgo de emprendedoras de la ciudad de Ambato.

Objetivo del instrumento: Conocer el estilo de liderazgo de mujeres emprendedoras de la ciudad de Ambato.

Instrucciones: este cuestionario es para describir su estilo de liderazgo tal como lo percibe. Por favor responda a todos los ítems de esta hoja de respuestas. Si un ítem es irrelevante, o sino está seguro o no sabe la respuesta, deje la respuesta en blanco. En la siguiente página, se enumeran cuarenta y cinco declaraciones descriptivas. Juzgue con qué frecuencia cada declaración concuerda con usted. La palabra "otros" hace referencia a sus compañeros, clientes, subordinados directos, supervisores y/o todos estos individuos

Use la siguiente escala de clasificación, para sus respuestas, marque la categoría correspondiente con una cruz o un círculo:

Para nada = 0

De vez en cuando = 1

A veces = 2

Con bastante frecuencia = 3

Con frecuencia, siempre = 4

	Para nada	De vez en cuando	A veces	Con bastante frecuencia	Siempre
1. Ayuda a los demás siempre, que se esfuercen	0	1	2	3	4
2. Revisa críticamente creencias y supuestos para ver si son apropiados	0	1	2	3	4
3. No interfiere hasta que los problemas, se tornan serios	0	1	2	3	4
4. Enfoca su atención en irregularidades, errores, excepciones y desviaciones de las normas fijas	0	1	2	3	4
5. Evita involucrarse cuando surgen asuntos importantes	0	1	2	3	4
6. Habla acerca de sus valores y creencias más importantes	0	1	2	3	4
7. Está ausente cuando surgen problemas importantes	0	1	2	3	4
8. Busca puntos de vista diferentes al solucionar problemas	0	1	2	3	4
9. Habla con optimismo acerca del futuro	0	1	2	3	4
10. Infunde orgullo en otros (compañeros, clientes, subordinados y supervisores) por estar asociados a usted	0	1	2	3	4
11. Se refiere en términos específicos, al determinar quién es responsable de haber logrado las metas de desempeño	0	1	2	3	4
12. Espera a que las cosas salgan mal antes de tomar medidas	0	1	2	3	4
13. Habla con entusiasmo acerca de lo, que se logra	0	1	2	3	4
14. Resalta la importancia de tener un fuerte sentido de propósito	0	1	2	3	4
15. Dedicar tiempo a enseñar y entrenar	0	1	2	3	4
16. Deja en claro lo que espera o recibe, cuando, se logran las metas de desempeño	0	1	2	3	4
17. Demuestra que es fiel creyente de que "si no está dañado, no lo arreglo"	0	1	2	3	4
18. Abandona los intereses personales por el bien del grupo	0	1	2	3	4
19. Trata a los demás como individuos, en vez de como si fueran sólo un miembro del grupo.	0	1	2	3	4
20. Demuestra que los problemas, se convertirán en crónicos, antes de tomar medidas	0	1	2	3	4
21. Actúan de tal manera, que hacen que los demás tengan respeto por usted	0	1	2	3	4
22. Se concentra plenamente en tratar errores, quejas y fallas	0	1	2	3	4
23. Considera las consecuencias de las decisiones morales y éticas	0	1	2	3	4
24. Lleva cuenta de todos los errores	0	1	2	3	4
25. Demuestra un sentido de poder y confianza	0	1	2	3	4
26. Expresa clara y convincentemente su visión de futuro	0	1	2	3	4
27. Dirige su atención hacia el incumplimiento de normas	0	1	2	3	4
28. Evita tomar decisiones	0	1	2	3	4
29. Considera a cada individuo como personas que tienen diferentes necesidades, habilidades y aspiraciones entre sí	0	1	2	3	4
30. Hace que los demás vean los problemas desde diferentes ángulos	0	1	2	3	4
31. Ayuda a que los demás desarrollen sus puntos fuertes	0	1	2	3	4
32. Sugiere nuevas formas de ver cómo terminar las tareas asignadas	0	1	2	3	4
33. Tarda en responder a preguntas urgentes	0	1	2	3	4
34. Enfatiza la importancia de tener un sentido colectivo de lograr una misión	0	1	2	3	4
35. Expresa satisfacción cuando los demás logran expectativas	0	1	2	3	4

36. Expresa confianza en que las metas serán logradas	0	1	2	3	4
37. Es eficaz en satisfacer las necesidades de los demás, relacionadas con el trabajo.	0	1	2	3	4
38. Utiliza satisfactorios métodos de liderazgo	0	1	2	3	4
39. Hace que los demás hagan más de lo, que se espera que hagan	0	1	2	3	4
40. Es eficiente para representar al grupo, delante de las autoridades más altas.	0	1	2	3	4
41. Trabajo conmigo de una manera satisfactoria	0	1	2	3	4
42. Eleva los deseos de los demás de tener éxito	0	1	2	3	4
43. Es eficiente en lograr los requisitos organizacionales	0	1	2	3	4
44. Aumenta mi voluntad de esforzarme más	0	1	2	3	4
45. Encabeza un grupo eficiente	0	1	2	3	4

Muchas gracias por su colaboración

Elaborado por
Gabriela Alejandra Lizano Terán ADAPTACIÓN

Revisado por
Mg. Eleonor Virginia Pardo paredes

Fecha
Abril/2022

Anexo 2. Esquema del instrumento *Big Five*

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR SEDE AMBATO
ESCUELA DE PSICOLOGÍA**

APLICACIÓN DE TEST DIRIGIDA A MUJERES EMPRENDEDORAS DE LA CIUDAD DE AMBATO PARA APOYO DE INFORMACIÓN AL TRABAJO DE TITULACIÓN: “CARACTERIZACIÓN DEL LIDERAZGO FEMENINO EN ENTORNOS DE EMPRENDIMIENTO DE LA CIUDAD DE AMBATO”. PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL

TEST DE PERSONALIDAD “BIG FIVE”

Objetivo general: Determinar el perfil del liderazgo femenino en entornos de emprendimientos de la ciudad de Ambato.

Objetivo específico: Establecer las características de personalidad de líderes femeninas en entornos de emprendimiento de la ciudad de Ambato.

Objetivo del instrumento: Conocer las características de personalidad de mujeres emprendedoras de la ciudad de Ambato.

Instrucciones: A continuación, encontrará una serie de afirmaciones sobre formas de pensar, sentir o actuar. Léalas atentamente y marque una respuesta con una **X**, la que MEJOR describa cuál es su forma HABITUAL de pensar, sentir o actuar. Para contestar utilice la hoja de respuestas y rellene uno de los cuadraditos de espacio de respuesta. Las columnas indican el grado de acuerdo con la respuesta (de 5 a 1). Las filas, se corresponden con el número de preguntas (de 1 a 132). No existen respuestas correctas o incorrectas, buenas o malas. Procure contestar a todas las frases. Recuerde que es su propia opinión de usted. Trate de ser SINCERO CONSIGO MISMO y conteste con rapidez y espontaneidad, sin pensarlo demasiado. Sus respuestas serán tratadas confidencialmente y sólo, se utilizarán de modo global transformadas en puntuaciones.

El grado de acuerdo con la afirmación propuesta se ajusta a las siguientes alternativas de respuesta:

- 5 – completamente VERDADERO para mí
- 4 – bastante VERDADERO para mí
- 3 – ni verdadero ni falso para mí
- 2 – bastante FALSO para mí
- 1 – completamente FALSO para mí

PREGUNTAS

5 4 3 2 1

1. Creo que soy una persona activa y vigorosa
2. No me gusta hacer las cosas con un pensamiento obsesivo, sobre ellas
3. Me implicó demasiado cuando alguien me cuenta sus problemas
4. No me preocupan especialmente las consecuencias que mis actos tengan sobre los demás
5. Estoy siempre informado sobre lo que sucede en el mundo
6. Nunca he dicho una mentira
7. No me gustan las actividades que exigen esforzarse y empeñarse hasta el agotamiento
8. Soy muy reflexivo
9. No suelo sentirme tenso
10. Noto fácilmente cuándo las personas necesitan mi ayuda
11. No recuerdo fácilmente los números de teléfono que son largos
12. Siempre he estado completamente de acuerdo con los demás
13. Generalmente me impongo a las otras personas más que a condescender con ellas
14. Ante los obstáculos grandes, no conviene empeñarse en conseguir los objetivos propios
15. Soy más bien susceptible
16. No es necesario ser cordial con todas las personas
17. No me siento muy atraído por las situaciones nuevas e inesperables
18. Siempre he resuelto de inmediato todos los problemas que he encontrado
19. No me gustan los ambientes de trabajo en los que hay mucha competitividad
20. Llevo a cabo las decisiones que he tomado
21. No es fácil que algo o alguien me haga perder la paciencia
22. Me gusta mezclarme con la gente
23. Toda novedad me entusiasma
24. Nunca me he asustado ante un peligro, aunque fuera grave
25. Decido rápidamente
26. Antes de tomar cualquier iniciativa, me tomo tiempo para valorar las posibles consecuencias
27. No creo ser una persona ansiosa
28. No suelo saber actuar ante las desgracias de los amigos
29. Tengo muy buena memoria
30. Siempre he estado absolutamente seguro de todas mis acciones
31. En mi trabajo no le concedo especial importancia a rendir mejor que los demás
32. No me gusta vivir de manera demasiado metódica y ordenada
33. Me siento vulnerable a las críticas de los demás
34. Si es preciso, no tengo inconveniente en ayudar a un desconocido
35. No me atraen las situaciones en constante cambio
36. Nunca he desobedecido las órdenes recibidas, ni siquiera de niño
37. No me gustan aquellas actividades en las que es preciso ir de un sitio a otro y moverse continuamente
38. No creo que sea preciso esforzarse más allá del límite de las propias fuerzas, incluso aunque haya que cumplir algún plazo
39. Estoy dispuesto a esforzarme al máximo con tal de destacar
40. Si tengo que criticar a los demás, lo hago, sobre todo cuando, se lo merecen
41. Creo que hay valores y costumbres totalmente válidas y eternas
42. Para enfrentarse a un problema no es efectivo tener presentes muchos puntos de vista diferentes
43. En general, no me irrito ni siquiera en situaciones en las que tendría motivos suficientes para ello
44. Si me equivoco, siempre me resulta fácil admitirlo
45. Cuando me enfado, manifiesto mi mal humor
46. Llevo a cabo lo que he decidido, aunque me suponga un esfuerzo no previsto
47. No pierdo tiempo en aprender cosas que no estén estrictamente relacionadas con mi campo de intereses
48. Casi siempre sé cómo ajustarme a las exigencias de los demás
49. Llevo adelante las tareas emprendidas, aunque los resultados iniciales

parezcan negativos

50. No suelo sentirme solo y triste
51. No me gusta hacer varias cosas al mismo tiempo
52. Habitualmente muestro una actitud cordial, incluso con las personas que me provocan cierta antipatía
53. A menudo estoy completamente absorbido por mis compromisos y actividad
54. Cuando algo entorpece mis proyectos no insisto en conseguirlos e intento otros
55. No me interesan los programas televisivos que me exigen esfuerzos e implicación
56. Soy una persona que siempre busca nuevas experiencias
57. Me molesta mucho el desorden
58. No suelo reaccionar de forma impulsiva
59. Siempre encuentro buenos argumentos para sostener mis propuestas y convencer a los demás de su validez.
60. Me gusta estar bien informado, incluso sobre temas alejados de mi ámbito de competencia
61. No doy mucha importancia a demostrar mis habilidades
62. Mi humor pasa por altibajos frecuentes
63. A veces me enfado por cosas de poca importancia
64. No hago fácilmente un préstamo, ni si quiera a personas que conozco bien
65. No me gusta estar en grupos numerosos
66. No suelo planificar mi vida hasta en los más pequeños detalles
67. Nunca me han interesado la vida y costumbres de otros pueblos
68. No dudo en decir lo que pienso
69. A menudo me noto inquieto
70. En general, no es conveniente mostrarse sensible a los problemas de los demás
71. En las reuniones no me preocupo especialmente por llamar la atención
72. Creo que todo problema, se resolverá de varias maneras
73. Si creo que tengo razón, intento convencer a los demás, aunque me cueste tiempo y energía
74. Normalmente no me afiarmo mucho de mi prójimo
75. Difícilmente desisto de una actividad que he comenzado
76. No suelo perder la calma
77. No dedico mucho tiempo a la lectura
78. Normalmente no entablo conversación con compañeros ocasionales de viaje
79. A veces soy tan escrupuloso que resulta pesado
80. Siempre me he comportado de un modo totalmente desinteresado
81. No tengo dificultad para controlar mis sentimientos
82. Nunca he sido perfeccionista
83. En diversas circunstancias me he comportado impulsivamente
84. Nunca he peleado o discutido con otra persona
85. Es inútil empeñarse totalmente en algo, porque la perfección, no se alcanza nunca
86. Tengo en gran consideración el punto de vista de mis compañeros
87. Siempre me han apasionado las ciencias
88. Me resulta fácil hacer confidencias a los demás
89. Normalmente no reacciono de modo exagerado, no siquiera ante emociones fuertes
90. No creo que conocer la historia sirva de mucho
91. No suelo reaccionar a las provocaciones
92. Nada de lo que he hecho habría hecho mejor
93. Creo que todas las personas tienen algo de bueno
94. Me resulta fácil hablar con personas que no conozco
95. No creo que haya posibilidad de convencer a otro cuando no piensa como nosotros
96. Si fracaso en algo, lo intento de nuevo hasta conseguirlo
97. Siempre me han fascinado las culturas muy diferentes a las mías
98. A menudo me siento nervioso
99. No soy una persona habladora
100. No merece mucho la pena ajustarse a las exigencias de los compañeros, cuando ello supone una disminución del propio ritmo de trabajo

101. Siempre he comprendido de inmediato todo lo que he leído
102. Siempre estoy seguro de mí mismo
103. No sé qué empuja a las personas a comportarse de modo diferente a la norma
104. Me molesta mucho que me interrumpan mientras estoy haciendo algo que me interesa
105. Me gusta mucho ver programas de información cultural o científica
106. Antes de entregar un trabajo, dedico mucho tiempo a revisarlo
107. Si algo, no se desarrolla tan pronto como deseaba, no insisto demasiado
108. Si es preciso, no dudo en decir a los demás, que se metan en sus asuntos
109. Si alguna acción mía llegará a desagradar a alguien, seguramente deje de hacerla
110. Cuando un trabajo está terminado, no me pongo a repararlo en sus mínimos detalles
111. Estoy convencido de, que se obtienen mejores resultados en cooperación con los demás que en competencia
112. Prefiero leer que practicar alguna actividad deportiva
113. Nunca he criticado a otra persona
114. Afronto todas mis actividades y experiencias con gran entusiasmo
115. Solo quedo satisfecho cuando veo los resultados de lo que había programado
116. Cuando me critican, exijo explicaciones
117. No se obtiene nada en la vida sin ser competitivo
118. Siempre intento ver las cosas desde distintos enfoques
119. Incluso en situaciones muy difíciles no pierdo el control
120. A veces, incluso las pequeñas dificultades llegan a preocuparme
121. Generalmente no me comporto de manera abierta con los extraños
122. No suelo cambiar de humor bruscamente
123. No me gustan las implicaciones que implican riesgo
124. Nunca he tenido mucho interés por los temas científicos o filosóficos
125. Cuando empiezo a hacer algo nunca sé si lo terminaré
126. Generalmente confío en los demás y en sus intenciones
127. Siempre he mostrado simpatía por las personas que he conocido
128. Con ciertas personas no es necesario ser demasiado tolerante
129. Suelo cuidar todas las cosas hasta en sus mínimos detalles
130. En el trabajo en equipo, no se desarrollan las capacidades propias
131. No suelo buscar soluciones nuevas a problemas para los que ya existe una solución eficaz
132. No creo que sea útil perder el tiempo varias veces en un repaso del trabajo ya hecho

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Elaborado por

Gabriela Alejandra Lizano Terán ADAPTACIÓN

Revisado por

Mg. Eleonor Virginia Pardo paredes

Fecha

Abril/2022

Anexo 3. Esquema del instrumento Escala de Habilidades Sociales:



**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR SEDE AMBATO
ESCUELA DE PSICOLOGÍA**

APLICACIÓN DE TEST DIRIGIDA A MUJERES EMPRENDEDORAS DE LA CIUDAD DE AMBATO PARA APOYO DE INFORMACIÓN AL TRABAJO DE TITULACIÓN: “CARACTERIZACIÓN DEL LIDERAZGO FEMENINO EN ENTORNOS DE EMPRENDIMIENTO DE LA CIUDAD DE AMBATO”. PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL

ESCALA DE HABILIDADES SOCIALES

Objetivo general: Determinar el perfil del liderazgo femenino en entornos de emprendimientos de la ciudad de Ambato.

Objetivo específico: Establecer las habilidades sociales de líderes femeninas en entornos de emprendimiento de la ciudad de Ambato.

Objetivo del instrumento: Conocer las habilidades sociales de mujeres emprendedoras de la ciudad de Ambato.

Instrucciones: A continuación, aparecen frases que describen diversas situaciones, se trata de que las lea muy atentamente y responda en qué medida, se identifica o no con cada una de ellas, si le describe o no. No hay respuestas correctas ni incorrectas, lo importante es que responda con la máxima sinceridad posible.

Para responder utilice la siguiente clave:

A = Desacuerdo

B = Ocasionalmente

C = De Acuerdo

D = Muy de acuerdo

Encierre con un círculo la letra escogida a la derecha, en la misma línea donde está la frase que responde

1. A veces evito hacer preguntas por miedo a ser estúpido	A B C D
2. Me cuesta telefonar a tiendas, oficinas, etc. para preguntar algo	A B C D
3. Si al llegar a mi casa encuentro un defecto en algo que he comprado, voy a la tienda a devolverlo.	A B C D
4. Cuando en una tienda atienden antes a alguien que entro después que yo, me quedo callado.	A B C D
5. Si un vendedor insiste en enseñarme un producto que no deseo en absoluto, paso un mal rato para decirle que “NO”	A B C D
6. A veces me resulta difícil pedir que me devuelvan algo que deje prestado.	A B C D
7. Si en un restaurant no me traen la comida como le había pedido, llamo al camarero y pido que me hagan de nuevo.	A B C D
8. A veces no sé qué decir a personas atractivas al sexo opuesto.	A B C D
9. Muchas veces cuando tengo que hacer un halago no sé qué decir.	A B C D
10. Guardar mis opiniones a mí mismo	A B C D
11. A veces evito ciertas reuniones sociales por miedo a hacer o decir alguna tontería.	A B C D
12. Si estoy en el cine y alguien me molesta con su conversación, me da mucho apuro pedirle, que se calle.	A B C D
13. Cuando algún amigo expresa una opinión con la que estoy muy en desacuerdo prefiero callarme a manifestar abiertamente lo que yo pienso.	A B C D
14. Cuando tengo mucha prisa y me llama una amiga por teléfono, me cuesta mucho cortarla.	A B C D
15. Hay determinadas cosas que me disgusta prestar, pero si me las piden, no sé cómo	A B C D

negarme.	
16. Si salgo de una tienda y me doy cuenta de que me han dado mal vuelto, regreso allí a pedir el cambio correcto	A B C D
17. No me resulta fácil hacer un cumplido a alguien que me gusta.	A B C D
18. Si veo en una fiesta a una persona atractiva del sexo opuesto, tomo la iniciativa y me acerco a entablar conversación con ella.	A B C D
19. Me cuesta expresar mis sentimientos a los demás	A B C D
20. Si tuviera que buscar trabajo, preferiría escribir cartas de presentación a tener que pasar por entrevistas personales.	A B C D
21. Soy incapaz de regatear o pedir descuento al comprar algo.	A B C D
22. Cuando un familiar cercano me molesta, prefiero ocultar mis sentimientos antes que expresar mi enfado.	A B C D
23. Nunca, se cómo “cortar “a un amigo que habla mucho	A B C D
24. cuando decido que no me apetece volver a salir con una persona, me cuesta mucho comunicarle mi decisión	A B C D
25. Si un amigo al que he prestado cierta cantidad de dinero parece haberlo olvidado, se lo recuerdo.	A B C D
26. Me suele costar mucho pedir a un amigo que me haga un favor.	A B C D
27. Soy incapaz de pedir a alguien una cita	A B C D
28. Me siento turbado o violento cuando alguien del sexo opuesto me dice que le gusta algo de mi físico	A B C D
29. Me cuesta expresar mi opinión cuando estoy en grupo	A B C D
30. Cuando alguien, se me “cuela” en una fila hago como si no me diera cuenta.	A B C D
31. Me cuesta mucho expresar mi ira, cólera, o enfado hacia el otro sexo, aunque tenga motivos justificados	A B C D
32. Muchas veces prefiero callarme o “quitarme de en medio “para evitar problemas con otras personas.	A B C D
33. Hay veces que, no se negarme con alguien que no me apetece pero que me llama varias veces.	A B C D

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Elaborado por
Gabriela Alejandra Lizano Terán ADAPTACIÓN

Revisado por
Mg. Eleonor Virginia Pardo paredes

Fecha
Abril/2022

especialistas:



ESCUELA DE PSICOLOGÍA
CARRERA DE ORGANIZACIONAL

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN PARA ESPECIALISTAS

Estimado/a:

Usted ha sido seleccionado para validar el instrumento *Questionnaire Multifactor Leadership Short (5X)*, que es parte del proyecto de investigación "Caracterización del liderazgo femenino en entornos de emprendimiento de la ciudad de Ambato" desarrollado por Gabriela Alejandra Lizano Terán, estudiante de décimo semestre de la carrera Psicología Organizacional de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador en Ambato.

La muestra con la que se trabaja está conformada por mujeres emprendedoras de la ciudad de Ambato. También es importante mencionar que el criterio de inclusión de la investigación, es: tener experiencia de liderazgo mínima de un año y contar con la subordinación de máximo 20 colaboradores.

La validación del instrumento es importante porque permite determinar la validez de los ítems, con lo cual se espera garantizar la confiabilidad de los resultados obtenidos.

CUESTIONARIO DE CUMPLIMIENTO TÉCNICO GENERAL Y PERTINENCIA

Objetivo: Valorar el cumplimiento de criterios técnicos generales y la pertinencia del *Questionnaire Multifactor Leadership Short (5X)*.

Instrucciones: Según su criterio, señale con una "X" si cumple con los criterios establecidos, si no cumple; si es pertinente o si no lo es. Por favor, contemple todos los ítems. Sus comentarios serán importantes.

Nota: Siga el ejemplo en gris.

#	Ítems	Cumplimiento de los criterios		Pertinencia de los criterios		Observaciones
		Si cumple	No cumple	Si es pertinente	No es pertinente	
-	<i>Ejemplo</i>	X		X		
1	Nombre del test	X		X		
2	El formato para la prueba	X		X		
3	Número de ítems planteados	X		X		
4	El test se adecúa a las características culturales de la población	X		X		
5	Se adecúa a las características psicológicas-laborales de los beneficiarios	X		X		
6	Se ajusta a un análisis de necesidades de los beneficiarios	X		X		
7	Se ajusta a las exigencias de las orientaciones psicológicas-laborales	X		X		
8	El planteamiento tiene calidad científica	X		X		
9	Se identifica el objetivo principal del instrumento	X		X		
10	El diseño recoge aspectos esenciales sobre el tema	X		X		
11	Las instrucciones son claras y precisas	X		X		

**ESCUELA DE PSICOLOGÍA
CARRERA DE ORGANIZACIONAL**

12	La sintaxis es apropiada	X		X	
13	El tipo de pregunta es el adecuado	X		X	
14	El contenido semántico de los items se ajusta a la población	X		X	
15	El cuestionario puede ser aplicado en el sector público y en el privado	X		X	
16	Se ha determinado parámetros de calificación	X		X	
17	Se especifican los criterios de interpretación	X		X	
18	Se brinda facilidad para comprender la tarea	X		X	
19	Se brinda facilidad para registrar las respuestas	X		X	
20	Se detecta algún conflicto en el planteamiento de los items		X		X

Observaciones: _____

Área de formación profesional del/a evaluador/a:

Nombre: Dayamy Lima Rojas
 Empresa: PUCESA
 Cargo que ocupa: Docente y Coordinadora CPA
 Tiempo dentro del cargo: 4 años y 8 meses
 Último grado académico alcanzado: Máster en Dirección


 Firma y sello de la institución.

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN PARA ESPECIALISTAS

Estimado/a:

Usted ha sido seleccionado para validar el instrumento *Questionnaire Multifactor Leadership Short (5X)*, que es parte del proyecto de investigación "Caracterización del liderazgo femenino en entornos de emprendimiento de la ciudad de Ambato" desarrollado por Gabriela Alejandra Lizano Terán, estudiante de décimo semestre de la carrera Psicología Organizacional de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador en Ambato.

La muestra con la que se trabaja está conformada por mujeres emprendedoras de la ciudad de Ambato. También es importante mencionar que el criterio de inclusión de la investigación, es: tener experiencia de liderazgo mínima de un año y contar con la subordinación de máximo 20 colaboradores.

La validación del instrumento es importante porque permite determinar la validez de los ítems, con lo cual se espera garantizar la confiabilidad de los resultados obtenidos.

CUESTIONARIO DE CUMPLIMIENTO TÉCNICO GENERAL Y PERTINENCIA

Objetivo: Valorar el cumplimiento de criterios técnicos generales y la pertinencia del *Questionnaire Multifactor Leadership Short (5X)*.

Instrucciones: Según su criterio, señale con una "X" si cumple con los criterios establecidos, si no cumple; si es pertinente o si no lo es. Por favor, contemple todos los ítems. Sus comentarios serán importantes.

Nota: Siga el ejemplo en gris.

#	Ítems	Cumplimiento de los criterios		Pertinencia de los criterios		Observaciones
		Si cumple	No cumple	Si es pertinente	No es pertinente	
-	<i>Ejemplo</i>	X		X		
1	Nombre del test	X		X		
2	El formato para la prueba	X		X		
3	Número de ítems planteados	X		X		
4	El test se adecúa a las características culturales de la población	X		X		
5	Se adecúa a las características psicológicas-laborales de los beneficiarios	X		X		
6	Se ajusta a un análisis de necesidades de los beneficiarios	X		X		
7	Se ajusta a las exigencias de las orientaciones psicológicas-laborales	X		X		
8	El planteamiento tiene calidad científica	X		X		
9	Se identifica el objetivo principal del instrumento	X		X		
10	El diseño recoge aspectos esenciales sobre el tema	X		X		
11	Las instrucciones son claras y precisas	X		X		



Pontificia Universidad Católica del Ecuador | Sede Ambato

ESCUELA DE PSICOLOGÍA
CARRERA DE ORGANIZACIONAL

12	La sintaxis es apropiada	✓		✓	
13	El tipo de pregunta es el adecuado	×		×	
14	El contenido semántico de los items se ajusta a la población	×		×	
15	El cuestionario puede ser aplicado en el sector público y en el privado	×		×	
16	Se ha determinado parámetros de calificación	×		×	
17	Se especifican los criterios de interpretación	×		✓	
18	Se brinda facilidad para comprender la tarea	×		×	
19	Se brinda facilidad para registrar las respuestas	×		×	
20	Se detecta algún conflicto en el planteamiento de los items		×		✓

Observaciones: _____

Área de formación profesional del/a evaluador/a:

Nombre: Juan Carlos Torres

Empresa: PUCESA

Cargo que ocupa: Docente

Tiempo dentro del cargo: 12 años

Ultimo grado académico alcanzado: Magister Administración Empresas

Juan Carlos Torres
Firma y sello de la institución.

179503070



**ESCUELA DE PSICOLOGÍA
CARRERA DE ORGANIZACIONAL**

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN PARA ESPECIALISTAS

Estimado/a:

Usted ha sido seleccionado para validar el instrumento *Questionnaire Multifactor Leadership Short (5X)*, que es parte del proyecto de investigación "Caracterización del liderazgo femenino en entornos de emprendimiento de la ciudad de Ambato" desarrollado por Gabriela Alejandra Lizano Terán, estudiante de décimo semestre de la carrera Psicología Organizacional de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador en Ambato.

La muestra con la que se trabaja está conformada por mujeres emprendedoras de la ciudad de Ambato. También es importante mencionar que el criterio de inclusión de la investigación, es: tener experiencia de liderazgo mínima de un año y contar con la subordinación de máximo 20 colaboradores.

La validación del instrumento es importante porque permite determinar la validez de los ítems, con lo cual se espera garantizar la confiabilidad de los resultados obtenidos.

CUESTIONARIO DE CUMPLIMIENTO TÉCNICO GENERAL Y PERTINENCIA

Objetivo: Valorar el cumplimiento de criterios técnicos generales y la pertinencia del *Questionnaire Multifactor Leadership Short (5X)*.

Instrucciones: Según su criterio, señale con una "X" si cumple con los criterios establecidos, si no cumple; si es pertinente o si no lo es. Por favor, contemple todos los ítems. Sus comentarios serán importantes.

Nota: Siga el ejemplo en gris.

#	Ítems	Cumplimiento de los criterios		Pertinencia de los criterios		Observaciones
		Si cumple	No cumple	Si es pertinente	No es pertinente	
-	<i>Ejemplo</i>	X		X		
1	Nombre del test	X		X		
2	El formato para la prueba	X		X		
3	Número de ítems planteados	X		X		
4	El test se adecúa a las características culturales de la población	X		X		
5	Se adecúa a las características psicológicas-laborales de los beneficiarios	X		X		
6	Se ajusta a un análisis de necesidades de los beneficiarios	X		X		
7	Se ajusta a las exigencias de las orientaciones psicológicas-laborales	X		X		
8	El planteamiento tiene calidad científica	X		X		
9	Se identifica el objetivo principal del instrumento	X		X		
10	El diseño recoge aspectos esenciales sobre el tema	X		X		
11	Las instrucciones son claras y precisas	X		X		



**ESCUELA DE PSICOLOGÍA
CARRERA DE ORGANIZACIONAL**

12	La sintaxis es apropiada	x		X	
13	El tipo de pregunta es el adecuado	x		x	
14	El contenido semántico de los items se ajusta a la población	x		x	
15	El cuestionario puede ser aplicado en el sector público y en el privado	x		x	
16	Se ha determinado parámetros de calificación	x		x	
17	Se especifican los criterios de interpretación	x		x	
18	Se brinda facilidad para comprender la tarea	x		x	
19	Se brinda facilidad para registrar las respuestas	x		x	
20	Se detecta algún conflicto en el planteamiento de los items		x		x

Observaciones:

Área de formación profesional del/a evaluador/a:

Nombre: Victor Cuadros

Empresa: Pucsa

Cargo que ocupa: Docente

Tiempo dentro del cargo: 10 años

Ultimo grado académico alcanzado: Máster Administración de Empresas


 Firma y sello de la institución.

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN PARA ESPECIALISTAS

Estimado/a:

Usted ha sido seleccionado para validar el instrumento *Questionnaire Multifactor Leadership Short (5X)*, que es parte del proyecto de investigación "Caracterización del liderazgo femenino en entornos de emprendimiento de la ciudad de Ambato" desarrollado por Gabriela Alejandra Lizano Terán, estudiante de décimo semestre de la carrera Psicología Organizacional de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador en Ambato.

La muestra con la que se trabaja está conformada por mujeres emprendedoras de la ciudad de Ambato. También es importante mencionar que el criterio de inclusión de la investigación, es: tener experiencia de liderazgo mínima de un año y contar con la subordinación de máximo 20 colaboradores.

La validación del instrumento es importante porque permite determinar la validez de los ítems, con lo cual se espera garantizar la confiabilidad de los resultados obtenidos.

CUESTIONARIO DE CUMPLIMIENTO TÉCNICO GENERAL Y PERTINENCIA

Objetivo: Valorar el cumplimiento de criterios técnicos generales y la pertinencia del *Questionnaire Multifactor Leadership Short (5X)*.

Instrucciones: Según su criterio, señale con una "X" si cumple con los criterios establecidos, si no cumple; si es pertinente o si no lo es. Por favor, contemple todos los ítems. Sus comentarios serán importantes.

Nota: Siga el ejemplo en gris.

#	Ítems	Cumplimiento de los criterios		Pertinencia de los criterios		Observaciones
		Sí cumple	No cumple	Sí es pertinente	No es pertinente	
-	<i>Ejemplo</i>	X		X		
1	Nombre del test	X		X		
2	El formato para la prueba	X		X		
3	Número de ítems planteados	X		X		
4	El test se adecúa a las características culturales de la población	X		X		
5	Se adecúa a las características psicológicas-laborales de los beneficiarios	X		X		
6	Se ajusta a un análisis de necesidades de los beneficiarios	X		X		
7	Se ajusta a las exigencias de las orientaciones psicológicas-laborales	X		X		
8	El planteamiento tiene calidad científica	X		X		
9	Se identifica el objetivo principal del instrumento	X		X		
10	El diseño recoge aspectos esenciales sobre el tema	X		X		
11	Las instrucciones son claras y precisas	X		X		



**ESCUELA DE PSICOLOGÍA
CARRERA DE ORGANIZACIONAL**

12	La sintaxis es apropiada	X		X	
13	El tipo de pregunta es el adecuado	X		X	
14	El contenido semántico de los items se ajusta a la población	X		X	
15	El cuestionario puede ser aplicado en el sector público y en el privado	X		X	
16	Se ha determinado parámetros de calificación	X		X	
17	Se especifican los criterios de interpretación	X		X	
18	Se brinda facilidad para comprender la tarea	X		X	
19	Se brinda facilidad para registrar las respuestas	X		X	
20	Se detecta algún conflicto en el planteamiento de los items		X		X

Observaciones: _____

Área de formación profesional del/a evaluador/a:

Nombre: Gonzalo Pazmany

Empresa: RUCESA

Cargo que ocupa: DOCENTE

Tiempo dentro del cargo: 8 AÑOS

Ultimo grado académico alcanzado: MASTER OF ARTS (PSI. INDUS)


 Firma y sello de la institución.

Anexo 5. Validación del instrumento *Big Five*, por especialistas:

**ESCUELA DE PSICOLOGÍA
CARRERA DE ORGANIZACIONAL**

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN PARA ESPECIALISTAS

Estimado/a:

Usted ha sido seleccionado para validar el instrumento **Test de Personalidad "BIG FIVE"**, que es parte del proyecto de investigación "**Caracterización del liderazgo femenino en entornos de emprendimiento de la ciudad de Ambato**" desarrollado por Gabriela Alejandra Lizano Terán, estudiante de décimo semestre de la carrera Psicología Organizacional de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador en Ambato.

La muestra con la que se trabaja está conformada por mujeres emprendedoras de la ciudad de Ambato. También es importante mencionar que el criterio de inclusión de la investigación, es: tener experiencia de liderazgo mínima de un año y contar con la subordinación de máximo 20 colaboradores.

La validación del instrumento es importante porque permite determinar la validez de los ítems, con lo cual se espera garantizar la confiabilidad de los resultados obtenidos.

CUESTIONARIO DE CUMPLIMIENTO TÉCNICO GENERAL Y PERTINENCIA

Objetivo: Valorar el cumplimiento de criterios técnicos generales y la pertinencia del test de personalidad "**BIG FIVE**"

Instrucciones: Según su criterio, señale con una "X" si cumple con los criterios establecidos, si no cumple; si es pertinente o si no lo es. Por favor, contemple todos los ítems. Sus comentarios serán importantes.

Nota: Siga el ejemplo en gris.

#	Ítems	Cumplimiento de los criterios		Pertinencia de los criterios		Observaciones
		Si cumple	No cumple	Si es pertinente	No es pertinente	
-	<i>Ejemplo</i>	X		X		
1	Nombre del test	X		X		
2	El formato para la prueba	X		X		
3	Número de ítems planteados	X		X		
4	El test se adecúa a las características culturales de la población	X		X		
5	Se adecúa a las características psicológicas-laborales de los beneficiarios	X		X		
6	Se ajusta a un análisis de necesidades de los beneficiarios	X		X		
7	Se ajusta a las exigencias de las orientaciones psicológicas-laborales	X		X		
8	El planteamiento tiene calidad científica	X		X		
9	Se identifica el objetivo principal del instrumento	X		X		
10	El diseño recoge aspectos esenciales sobre el tema	X		X		
11	Las instrucciones son claras y precisas	X		X		



Pontificia Universidad Católica del Ecuador | Sede Ambato

ESCUELA DE PSICOLOGÍA
CARRERA DE ORGANIZACIONAL

12	La sintaxis es apropiada	X		X	
13	El tipo de pregunta es el adecuado	X		X	
14	El contenido semántico de los items se ajusta a la población	X		X	
15	El cuestionario puede ser aplicado en el sector público y en el privado	X		X	
16	Se ha determinado parámetros de calificación	X		X	
17	Se especifican los criterios de interpretación	X		X	
18	Se brinda facilidad para comprender la tarea	X		X	
19	Se brinda facilidad para registrar las respuestas	X		X	
20	Se detecta algún conflicto en el planteamiento de los items		X		X

Observaciones: _____

Área de formación profesional del/a evaluador/a:

Nombre: Dayamy Lima Rojas

Empresa: PUCESA

Cargo que ocupa: Docente y Coordinadora CPA

Tiempo dentro del cargo: 4 años y 8 meses

Ultimo grado académico alcanzado: Máster en Dirección

Firma y sello de la institución.



Pontificia Universidad Católica del Ecuador | Sede Ambato

COORDINACIÓN
CENTRO DE PSICOLOGÍA APLICADA



**ESCUELA DE PSICOLOGÍA
CARRERA DE ORGANIZACIONAL**

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN PARA ESPECIALISTAS

Estimado/a:

Usted ha sido seleccionado para validar el instrumento **Test de Personalidad "BIG FIVE"**, que es parte del proyecto de investigación **"Caracterización del liderazgo femenino en entornos de emprendimiento de la ciudad de Ambato"** desarrollado por Gabriela Alejandra Lizano Terán, estudiante de décimo semestre de la carrera Psicología Organizacional de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador en Ambato.

La muestra con la que se trabaja está conformada por mujeres emprendedoras de la ciudad de Ambato. También es importante mencionar que el criterio de inclusión de la investigación, es: tener experiencia de liderazgo mínima de un año y contar con la subordinación de máximo 20 colaboradores.

La validación del instrumento es importante porque permite determinar la validez de los ítems, con lo cual se espera garantizar la confiabilidad de los resultados obtenidos.

CUESTIONARIO DE CUMPLIMIENTO TÉCNICO GENERAL Y PERTINENCIA

Objetivo: Valorar el cumplimiento de criterios técnicos generales y la pertinencia del test de personalidad **"BIG FIVE"**

Instrucciones: Según su criterio, señale con una "X" si cumple con los criterios establecidos, si no cumple; si es pertinente o si no lo es. Por favor, contemple todos los ítems. Sus comentarios serán importantes.

Nota: Siga el ejemplo en gris.

#	Ítems	Cumplimiento de los criterios		Pertinencia de los criterios		Observaciones
		Si cumple	No cumple	Si es pertinente	No es pertinente	
-	<i>Ejemplo</i>	X		X		
1	Nombre del test	X		X		
2	El formato para la prueba	X		X		
3	Número de ítems planteados	X		X		
4	El test se adecúa a las características culturales de la población	X		X		
5	Se adecúa a las características psicológicas-laborales de los beneficiarios	X		X		
6	Se ajusta a un análisis de necesidades de los beneficiarios	X		X		
7	Se ajusta a las exigencias de las orientaciones psicológicas-laborales	X		X		
8	El planteamiento tiene calidad científica	X		X		
9	Se identifica el objetivo principal del instrumento	X		X		
10	El diseño recoge aspectos esenciales sobre el tema	X		X		
11	Las instrucciones son claras y precisas	X		X		



**ESCUELA DE PSICOLOGÍA
CARRERA DE ORGANIZACIONAL**

12	La sintaxis es apropiada	✓		✓	
13	El tipo de pregunta es el adecuado	×		×	
14	El contenido semántico de los items se ajusta a la población	×		×	
15	El cuestionario puede ser aplicado en el sector público y en el privado	×		×	
16	Se ha determinado parámetros de calificación	×		×	
17	Se especifican los criterios de interpretación	×		✓	
18	Se brinda facilidad para comprender la tarea	×		×	
19	Se brinda facilidad para registrar las respuestas	×		×	
20	Se detecta algún conflicto en el planteamiento de los items		×		✓

Observaciones: _____

Área de formación profesional del/a evaluador/a:

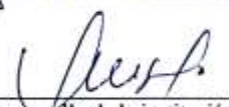
Nombre: Juan Carlos Torres

Empresa: PUCESA

Cargo que ocupa: Docente

Tiempo dentro del cargo: 12 años

Ultimo grado académico alcanzado: Magister Administración Empresas


 Firma y sello de la institución.

179503070



**ESCUELA DE PSICOLOGÍA
CARRERA DE ORGANIZACIONAL**

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN PARA ESPECIALISTAS

Estimado/a:

Usted ha sido seleccionado para validar el instrumento **Test de Personalidad "BIG FIVE"**, que es parte del proyecto de investigación "**Caracterización del liderazgo femenino en entornos de emprendimiento de la ciudad de Ambato**" desarrollado por Gabriela Alejandra Lizano Terán, estudiante de décimo semestre de la carrera Psicología Organizacional de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador en Ambato.

La muestra con la que se trabaja está conformada por mujeres emprendedoras de la ciudad de Ambato. También es importante mencionar que el criterio de inclusión de la investigación, es: tener experiencia de liderazgo mínima de un año y contar con la subordinación de máximo 20 colaboradores.

La validación del instrumento es importante porque permite determinar la validez de los ítems, con lo cual se espera garantizar la confiabilidad de los resultados obtenidos.

CUESTIONARIO DE CUMPLIMIENTO TÉCNICO GENERAL Y PERTINENCIA

Objetivo: Valorar el cumplimiento de criterios técnicos generales y la pertinencia del test de personalidad "**BIG FIVE**"

Instrucciones: Según su criterio, señale con una "X" si cumple con los criterios establecidos, si no cumple; si es pertinente o si no lo es. Por favor, contemple todos los ítems. Sus comentarios serán importantes.

Nota: Siga el ejemplo en gris.

#	Ítems	Cumplimiento de los criterios		Pertinencia de los criterios		Observaciones
		Si cumple	No cumple	Si es pertinente	No es pertinente	
-	<i>Ejemplo</i>	X		X		
1	Nombre del test	X		X		
2	El formato para la prueba	X		X		
3	Número de ítems planteados	X		X		
4	El test se adecúa a las características culturales de la población	X		X		
5	Se adecúa a las características psicológicas-laborales de los beneficiarios	X		X		
6	Se ajusta a un análisis de necesidades de los beneficiarios	X		X		
7	Se ajusta a las exigencias de las orientaciones psicológicas-laborales	X		X		
8	El planteamiento tiene calidad científica	X		X		
9	Se identifica el objetivo principal del instrumento	X		X		
10	El diseño recoge aspectos esenciales sobre el tema	X		X		
11	Las instrucciones son claras y precisas	X		X		

**ESCUELA DE PSICOLOGÍA
CARRERA DE ORGANIZACIONAL**

12	La sintaxis es apropiada	x		X	
13	El tipo de pregunta es el adecuado	x		x	
14	El contenido semántico de los items se ajusta a la población	x		x	
15	El cuestionario puede ser aplicado en el sector público y en el privado	x		x	
16	Se ha determinado parámetros de calificación	x		x	
17	Se especifican los criterios de interpretación	x		x	
18	Se brinda facilidad para comprender la tarea	x		x	
19	Se brinda facilidad para registrar las respuestas	x		x	
20	Se detecta algún conflicto en el planteamiento de los items		x		x

Observaciones: _____

Área de formación profesional del/a evaluador/a:

 Nombre: Victor Cuadros

 Empresa: PUCESA

 Cargo que ocupa: Docente

 Tiempo dentro del cargo: 16 años

 Último grado académico alcanzado: Máster Administración de Empresas

 Firma y sello de la institución.



**ESCUELA DE PSICOLOGÍA
CARRERA DE ORGANIZACIONAL**

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN PARA ESPECIALISTAS

Estimado/a:

Usted ha sido seleccionado para validar el instrumento **Test de Personalidad "BIG FIVE"**, que es parte del proyecto de investigación **"Caracterización del liderazgo femenino en entornos de emprendimiento de la ciudad de Ambato"** desarrollado por Gabriela Alejandra Lizano Terán, estudiante de décimo semestre de la carrera Psicología Organizacional de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador en Ambato.

La muestra con la que se trabaja está conformada por mujeres emprendedoras de la ciudad de Ambato. También es importante mencionar que el criterio de inclusión de la investigación, es: tener experiencia de liderazgo mínima de un año y contar con la subordinación de máximo 20 colaboradores.

La validación del instrumento es importante porque permite determinar la validez de los ítems, con lo cual se espera garantizar la confiabilidad de los resultados obtenidos.

CUESTIONARIO DE CUMPLIMIENTO TÉCNICO GENERAL Y PERTINENCIA

Objetivo: Valorar el cumplimiento de criterios técnicos generales y la pertinencia del test de personalidad **"BIG FIVE"**

Instrucciones: Según su criterio, señale con una "X" si cumple con los criterios establecidos, si no cumple; si es pertinente o si no lo es. Por favor, contemple todos los ítems. Sus comentarios serán importantes.

Nota: Siga el ejemplo en gris.

#	Ítems	Cumplimiento de los criterios		Pertinencia de los criterios		Observaciones
		Si cumple	No cumple	Si es pertinente	No es pertinente	
-	<i>Ejemplo</i>	X		X		
1	Nombre del test	X		X		
2	El formato para la prueba	X		X		
3	Número de ítems planteados	X		X		
4	El test se adecúa a las características culturales de la población	X		X		
5	Se adecúa a las características psicológicas-laborales de los beneficiarios	X		X		
6	Se ajusta a un análisis de necesidades de los beneficiarios	X		X		
7	Se ajusta a las exigencias de las orientaciones psicológicas-laborales	X		X		
8	El planteamiento tiene calidad científica	X		X		
9	Se identifica el objetivo principal del instrumento	X		X		
10	El diseño recoge aspectos esenciales sobre el tema	X		X		
11	Las instrucciones son claras y precisas	X		X		



Pontificia Universidad Católica del Ecuador | Sede Ambato

ESCUELA DE PSICOLOGÍA
CARRERA DE ORGANIZACIONAL

12	La sintaxis es apropiada	X		X	
13	El tipo de pregunta es el adecuado	X		X	
14	El contenido semántico de los ítems se ajusta a la población	X		X	
15	El cuestionario puede ser aplicado en el sector público y en el privado	X		X	
16	Se ha determinado parámetros de calificación	X		X	
17	Se especifican los criterios de interpretación	X		X	
18	Se brinda facilidad para comprender la tarea	X		X	
19	Se brinda facilidad para registrar las respuestas	X		X	
20	Se detecta algún conflicto en el planteamiento de los ítems		X		X

Observaciones: _____

Área de formación profesional del/a evaluador/a:

Nombre: Gonzalo Pazmay

Empresa: RUCESA

Cargo que ocupa: DOCENTE

Tiempo dentro del cargo: 8 AÑOS

Ultimo grado académico alcanzado: MASTER OF ARTS (PSI. IYDUS)

Gonzalo Pazmay
Firma y sello de la institución.

Anexo 6. Validación del instrumento Escala de Habilidades Sociales, por especialistas:



**ESCUELA DE PSICOLOGÍA
CARRERA DE ORGANIZACIONAL**

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN PARA ESPECIALISTAS

Estimado/a:

Usted ha sido seleccionado para validar el instrumento **Escala de Habilidades Sociales**, que es parte del proyecto de investigación **"Caracterización del liderazgo femenino en entornos de emprendimiento de la ciudad de Ambato"** desarrollado por Gabriela Alejandra Lizano Terán, estudiante de décimo semestre de la carrera Psicología Organizacional de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador en Ambato.

La muestra con la que se trabaja está conformada por mujeres emprendedoras de la ciudad de Ambato. También es importante mencionar que el criterio de inclusión de la investigación, es: tener experiencia de liderazgo mínima de un año y contar con la subordinación de máximo 20 colaboradores.

La validación del instrumento es importante porque permite determinar la validez de los ítems, con lo cual se espera garantizar la confiabilidad de los resultados obtenidos.

CUESTIONARIO DE CUMPLIMIENTO TÉCNICO GENERAL Y PERTINENCIA

Objetivo: Valorar el cumplimiento de criterios técnicos generales y la pertinencia de la **Escala de Habilidades Sociales**

Instrucciones: Según su criterio, señale con una "X" si cumple con los criterios establecidos, si no cumple; si es pertinente o si no lo es. Por favor, contemple todos los ítems. Sus comentarios serán importantes.

Nota: Siga el ejemplo en gris.

#	Ítems	Cumplimiento de los criterios		Pertinencia de los criterios		Observaciones
		Si cumple	No cumple	Si es pertinente	No es pertinente	
-	<i>Ejemplo</i>	X		X		
1	Nombre del test	X		X		
2	El formato para la prueba	X		X		
3	Número de ítems planteados	X		X		
4	El test se adecúa a las características culturales de la población	X		X		
5	Se adecúa a las características psicológicas-laborales de los beneficiarios	X		X		
6	Se ajusta a un análisis de necesidades de los beneficiarios	X		X		
7	Se ajusta a las exigencias de las orientaciones psicológicas-laborales	X		X		
8	El planteamiento tiene calidad científica	X		X		
9	Se identifica el objetivo principal del instrumento	X		X		
10	El diseño recoge aspectos esenciales sobre el tema	X		X		
11	Las instrucciones son claras y precisas	X		X		



Pontificia Universidad Católica del Ecuador | Sede Ambato

ESCUELA DE PSICOLOGÍA
CARRERA DE ORGANIZACIONAL

12	La sintaxis es apropiada	X		X	
13	El tipo de pregunta es el adecuado	X		X	
14	El contenido semántico de los items se ajusta a la población	X		X	
15	El cuestionario puede ser aplicado en el sector público y en el privado	X		X	
16	Se ha determinado parámetros de calificación	X		X	
17	Se especifican los criterios de interpretación	X		X	
18	Se brinda facilidad para comprender la tarea	X		X	
19	Se brinda facilidad para registrar las respuestas	X		X	
20	Se detecta algún conflicto en el planteamiento de los items		X		X

Observaciones: _____

Área de formación profesional del/a evaluador/a:

Nombre: Dayamy Lima Rojas

Empresa: PUCESA

Cargo que ocupa: Docente y Coordinadora CPA

Tiempo dentro del cargo: 4 años y 8 meses

Ultimo grado académico alcanzado: Máster en Dirección

Firma y sello de la institución.



Pontificia Universidad Católica del Ecuador | Sede Ambato
COORDINACIÓN
CENTRO DE PSICOLOGÍA APLICADA

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN PARA ESPECIALISTAS

Estimado/a:

Usted ha sido seleccionado para validar el instrumento **Escala de Habilidades Sociales**, que es parte del proyecto de investigación "Caracterización del liderazgo femenino en entornos de emprendimiento de la ciudad de Ambato" desarrollado por Gabriela Alejandra Lizano Terán, estudiante de décimo semestre de la carrera Psicología Organizacional de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador en Ambato.

La muestra con la que se trabaja está conformada por mujeres emprendedoras de la ciudad de Ambato. También es importante mencionar que el criterio de inclusión de la investigación, es: tener experiencia de liderazgo mínima de un año y contar con la subordinación de máximo 20 colaboradores.

La validación del instrumento es importante porque permite determinar la validez de los ítems, con lo cual se espera garantizar la confiabilidad de los resultados obtenidos.

CUESTIONARIO DE CUMPLIMIENTO TÉCNICO GENERAL Y PERTINENCIA

Objetivo: Valorar el cumplimiento de criterios técnicos generales y la pertinencia de la **Escala de Habilidades Sociales**

Instrucciones: Según su criterio, señale con una "X" si cumple con los criterios establecidos, si no cumple; si es pertinente o si no lo es. Por favor, contemple todos los ítems. Sus comentarios serán importantes.

Nota: Siga el ejemplo en gris.

#	Ítems	Cumplimiento de los criterios		Pertinencia de los criterios		Observaciones
		Si cumple	No cumple	Si es pertinente	No es pertinente	
-	<i>Ejemplo</i>	X		X		
1	Nombre del test	X		X		
2	El formato para la prueba	X		X		
3	Número de ítems planteados	X		X		
4	El test se adecúa a las características culturales de la población	X		X		
5	Se adecúa a las características psicológicas-laborales de los beneficiarios	X		X		
6	Se ajusta a un análisis de necesidades de los beneficiarios	X		X		
7	Se ajusta a las exigencias de las orientaciones psicológicas-laborales	X		X		
8	El planteamiento tiene calidad científica	X		X		
9	Se identifica el objetivo principal del instrumento	X		X		
10	El diseño recoge aspectos esenciales sobre el tema	X		X		
11	Las instrucciones son claras y precisas	X		X		



Pontificia Universidad Católica del Ecuador | Sede Ambato

ESCUELA DE PSICOLOGÍA
CARRERA DE ORGANIZACIONAL

12	La sintaxis es apropiada	✓		✓	
13	El tipo de pregunta es el adecuado	×		×	
14	El contenido semántico de los ítems se ajusta a la población	×		×	
15	El cuestionario puede ser aplicado en el sector público y en el privado	×		×	
16	Se ha determinado parámetros de calificación	×		×	
17	Se especifican los criterios de interpretación	×		✓	
18	Se brinda facilidad para comprender la tarea	×		×	
19	Se brinda facilidad para registrar las respuestas	×		×	
20	Se detecta algún conflicto en el planteamiento de los ítems		×		✓

Observaciones: _____

Área de formación profesional del/a evaluador/a:

Nombre: Juan Carlos Torres

Empresa: PUCESA

Cargo que ocupa: Docente

Tiempo dentro del cargo: 12 años

Ultimo grado académico alcanzado: Magister Administración Empresas

Juan Carlos Torres
Firma y sello de la institución.

179503070

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN PARA ESPECIALISTAS

Estimado/a:

Usted ha sido seleccionado para validar el instrumento **Escala de Habilidades Sociales**, que es parte del proyecto de investigación "Caracterización del liderazgo femenino en entornos de emprendimiento de la ciudad de Ambato" desarrollado por Gabriela Alejandra Lizano Terán, estudiante de décimo semestre de la carrera Psicología Organizacional de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador en Ambato.

La muestra con la que se trabaja está conformada por mujeres emprendedoras de la ciudad de Ambato. También es importante mencionar que el criterio de inclusión de la investigación, es: tener experiencia de liderazgo mínima de un año y contar con la subordinación de máximo 20 colaboradores.

La validación del instrumento es importante porque permite determinar la validez de los ítems, con lo cual se espera garantizar la confiabilidad de los resultados obtenidos.

CUESTIONARIO DE CUMPLIMIENTO TÉCNICO GENERAL Y PERTINENCIA

Objetivo: Valorar el cumplimiento de criterios técnicos generales y la pertinencia de la **Escala de Habilidades Sociales**

Instrucciones: Según su criterio, señale con una "X" si cumple con los criterios establecidos, si no cumple; si es pertinente o si no lo es. Por favor, contemple todos los ítems. Sus comentarios serán importantes.

Nota: Siga el ejemplo en gris.

#	Ítems	Cumplimiento de los criterios		Pertinencia de los criterios		Observaciones
		Si cumple	No cumple	Si es pertinente	No es pertinente	
-	<i>Ejemplo</i>	X		X		
1	Nombre del test	X		X		
2	El formato para la prueba	X		X		
3	Número de ítems planteados	X		X		
4	El test se adecúa a las características culturales de la población	X		X		
5	Se adecúa a las características psicológicas-laborales de los beneficiarios	X		X		
6	Se ajusta a un análisis de necesidades de los beneficiarios	X		X		
7	Se ajusta a las exigencias de las orientaciones psicológicas-laborales	X		X		
8	El planteamiento tiene calidad científica	X		X		
9	Se identifica el objetivo principal del instrumento	X		X		
10	El diseño recoge aspectos esenciales sobre el tema	X		X		
11	Las instrucciones son claras y precisas	X		X		



Pontificia Universidad Católica del Ecuador | Sede Ambato

ESCUELA DE PSICOLOGÍA
CARRERA DE ORGANIZACIONAL

12	La sintaxis es apropiada	x		X	
13	El tipo de pregunta es el adecuado	x		x	
14	El contenido semántico de los items se ajusta a la población	x		x	
15	El cuestionario puede ser aplicado en el sector público y en el privado	x		x	
16	Se ha determinado parámetros de calificación	x		x	
17	Se especifican los criterios de interpretación	x		x	
18	Se brinda facilidad para comprender la tarea	x		x	
19	Se brinda facilidad para registrar las respuestas	x		x	
20	Se detecta algún conflicto en el planteamiento de los items		x		x

Observaciones: _____

Área de formación profesional del/a evaluador/a:

Nombre: Victor Cuadros

Empresa: PUCESA

Cargo que ocupa: Docente

Tiempo dentro del cargo: 16 años

Ultimo grado académico alcanzado: Máster Administración de Empresas


Firma y sello de la institución.

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN PARA ESPECIALISTAS

Estimado/a:

Usted ha sido seleccionado para validar el instrumento **Escala de Habilidades Sociales**, que es parte del proyecto de investigación "Caracterización del liderazgo femenino en entornos de emprendimiento de la ciudad de Ambato" desarrollado por Gabriela Alejandra Lizano Terán, estudiante de décimo semestre de la carrera Psicología Organizacional de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador en Ambato.

La muestra con la que se trabaja está conformada por mujeres emprendedoras de la ciudad de Ambato. También es importante mencionar que el criterio de inclusión de la investigación, es: tener experiencia de liderazgo mínima de un año y contar con la subordinación de máximo 20 colaboradores.

La validación del instrumento es importante porque permite determinar la validez de los ítems, con lo cual se espera garantizar la confiabilidad de los resultados obtenidos.

CUESTIONARIO DE CUMPLIMIENTO TÉCNICO GENERAL Y PERTINENCIA

Objetivo: Valorar el cumplimiento de criterios técnicos generales y la pertinencia de la **Escala de Habilidades Sociales**

Instrucciones: Según su criterio, señale con una "X" si cumple con los criterios establecidos, si no cumple; si es pertinente o si no lo es. Por favor, contemple todos los ítems. Sus comentarios serán importantes.

Nota: Siga el ejemplo en gris.

#	Ítems	Cumplimiento de los criterios		Pertinencia de los criterios		Observaciones
		Si cumple	No cumple	Si es pertinente	No es pertinente	
-	<i>Ejemplo</i>	X		X		
1	Nombre del test	X		X		
2	El formato para la prueba	X		X		
3	Número de ítems planteados	X		X		
4	El test se adecúa a las características culturales de la población	X		X		
5	Se adecúa a las características psicológicas-laborales de los beneficiarios	X		X		
6	Se ajusta a un análisis de necesidades de los beneficiarios	X		X		
7	Se ajusta a las exigencias de las orientaciones psicológicas-laborales	X		X		
8	El planteamiento tiene calidad científica	X		X		
9	Se identifica el objetivo principal del instrumento	X		X		
10	El diseño recoge aspectos esenciales sobre el tema	X		X		
11	Las instrucciones son claras y precisas	X		X		



Pontificia Universidad Católica del Ecuador | Sede Ambato

ESCUELA DE PSICOLOGÍA
CARRERA DE ORGANIZACIONAL

12	La sintaxis es apropiada	X		X	
13	El tipo de pregunta es el adecuado	X		X	
14	El contenido semántico de los ítems se ajusta a la población	X		X	
15	El cuestionario puede ser aplicado en el sector público y en el privado	X		X	
16	Se ha determinado parámetros de calificación	X		X	
17	Se especifican los criterios de interpretación	X		X	
18	Se brinda facilidad para comprender la tarea	X		X	
19	Se brinda facilidad para registrar las respuestas	X		X	
20	Se detecta algún conflicto en el planteamiento de los ítems		X		X

Observaciones: _____

Área de formación profesional del/a evaluador/a:

Nombre: Gonzalo Pazmay

Empresa: RUCESA

Cargo que ocupa: DOCENTE

Tiempo dentro del cargo: 8 AÑOS

Ultimo grado académico alcanzado: MASTER OF ARTS (PSI. IYDUS)

Gonzalo Pazmay
Firma y sello de la institución.