



UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER
ESCUELA DE POSGRADO

TESIS

**Liderazgo femenino y aprendizaje emprendedor en las
estudiantes de la Maestría en Docencia Universitaria
del ciclo I de la Universidad Privada Norbert Wiener,
2019 – Lima.**

Para optar el grado académico de:
Maestro en Docencia Universitaria

Presentado por:

Lic. LIMA ESCAJADILLO, ANA MILAGROS.

Lima - Perú
2020.

Tesis:

Liderazgo femenino y aprendizaje emprendedor en las estudiantes de la Maestría en Docencia Universitaria del ciclo I de la Universidad Privada Norbert Wiener, 2019 - Lima.

Línea de investigación:

Procesos cognitivos. Psicología del aprendizaje. Psicología educativa.

Asesora:

Mg. Pizarro Arancibia, Lily Marisol.

DEDICATORIA

A ti hijita mía, Annabella Sofía, mi Bella Gracia de Dios, mi niña Líder y Emprendedora. Te amo.

Ana Milagros Lima Escajadillo.

AGRADECIMIENTOS

A Dios, por el bello regalo de la vida.

A mi querida Alma Máter, la Universidad Privada Norbert Wiener; por ser parte de mi vida formativa en pre y posgrado.

A mi amada madre Hirma Escajadillo, por su gran amor.

A mi hermanita María Martha, por ser mi mejor amiga siempre.

A mis queridas tías, que son mis segundas madres; mi tía Martha, Yolanda y Nancy, por todo el amor que nos brindan siempre a mi hija y a mí.

A mi hermanito, el P. José Sáenz La Torre; por todo su cariño constante y por ser el modelo de docente espiritual que anhelo ser.

A mi asesora, la Mg. Lily Pizarro; por ser la modelo de docente universitaria que siempre deseo ser.

A las estudiantes del ciclo I de la Maestría en Docencia Universitaria de esta casa de estudios, por aceptar ser parte fundamental de esta investigación.

Ana Milagros Lima Escajadillo.

ÍNDICE

	Página
Poscarátula.	ii
Dedicatoria.	iii
Agradecimientos.	iv
Índice.	v
Índice de contenido.	vi
Índice de tablas	ix
Índice de gráficos	xii
RESUMEN	xiv
PALABRAS CLAVES	xiv
ABSTRACT	xv
INTRODUCCIÓN	xvi

ÍNDICE DE CONTENIDO

	Página
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA	1
1.1 Planteamiento del problema.	1
1.2 Formulación del problema.	6
1.2.1 Problema general.	6
1.2.2 Problemas específicos.	6
1.3 Objetivos de la investigación.	7
1.3.1 Objetivo General.	7
1.3.2 Objetivos Específicos.	7
1.4. Justificación de la investigación.	8
1.5 Delimitación de la investigación.	9
1.5 Espacio.	9
1.5 Tiempo.	9
1.5 Unidades de estudio.	9
1.5 Tiempo.	9
1.6 Limitación de la investigación.	10
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	11
2.1 Antecedentes de la investigación.	11
2.2 Bases legales.	15
2.3 Bases teóricas.	17
2.4 Formulación de Hipótesis.	57
2.4.1 Hipótesis General.	57

2.4.2 Hipótesis específicas.	57
2.5 Operacionalización de variables e indicadores.	58
2.6 Definición de términos básicos.	65
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	68
3.1 Tipo y nivel de la investigación.	68
3.2 Diseño de la investigación.	69
3.3 Población y muestra de la investigación.	70
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	73
3.4.1 Descripción de instrumentos.	73
3.4.2 Validación de instrumentos.	84
3.5 Procesamiento y análisis de datos.	87
3.6 Aspectos éticos.	88
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	90
4.1 Procesamiento de datos: resultados.	90
4.2 Prueba de hipótesis.	109
4.3 Discusión de resultados.	114
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	118
5.1 Conclusiones.	118
5.2 Recomendaciones.	120
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	122
ANEXOS	132
Anexo 1: Matriz de consistencia.	133

Anexo 2: Instrumento 1.	139
Anexo 3: Instrumento 2.	141
Anexo 4: Validez de los instrumentos.	143
Anexo 5: Formato de consentimiento informado.	158
Anexo 6: Carta de aprobación de la institución.	159
Anexo 7: Evidencias de la investigación.	160

ÍNDICE DE TABLAS

	Página
Tabla 1	
Definiciones sobre liderazgo en diferentes partes del tiempo.	18
Tabla 2	
Tipo de liderazgo autocrático, pragmático y democrático.	30
Tabla 3	
Tipo de liderazgo autoritario, caudillista, paternalista y presuntuoso.	31
Tabla 4	
Tipo de liderazgo manipulador y percibido.	32
Tabla 5	
Educación convencional Vs. educación emprendedora.	54
Tabla 6	
Operacionalización de la variable, liderazgo femenino.	60
Tabla 7	
Operacionalización de la variable, aprendizaje emprendedor.	63
Tabla 8	
Técnicas e instrumentos de la variable, liderazgo femenino.	75

Tabla 9	
Técnicas e instrumentos de la variable, aprendizaje emprendedor.	76
Tabla 10	
Dimensión: empoderamiento.	78
Tabla 11	
Dimensión: capacidad de negociación y manejo de conflictos.	78
Tabla 12	
Dimensión: motivación.	79
Tabla 13	
Dimensión: trabajo en equipo.	79
Tabla 14	
Dimensión: comportamiento emprendedor.	80
Tabla 15	
Dimensión: actitud emprendedora.	81
Tabla 16	
Dimensión: técnicas pedagógicas emprendedoras.	81
Tabla 17	
Dimensión: educación emprendedora.	82
Tabla 18	
Validación por juicio de expertos.	84

Tabla 19:

Dimensiones del liderazgo femenino 91

Tabla 20:

Liderazgo femenino en las estudiantes de la maestría. 94

Tabla 21:

Dimensiones del aprendizaje emprendedor. 96

Tabla 22:

Aprendizaje emprendedor en las estudiantes de la maestría. 99

Tabla 23:

Dimensiones del liderazgo femenino con el aprendizaje emprendedor. 101

Tabla 24:

Liderazgo femenino asociado al aprendizaje emprendedor. 107

ÍNDICE DE GRÁFICOS

	Página
Gráfico 1:	
Evolución histórica y teórica del liderazgo.	23
Gráfico 2:	
Comportamiento emprendedor.	49
Gráfico 3:	
Resumen de CEP's del emprendedor de éxito.	51
Gráfico 4:	
Red conceptual de estilos de aprendizaje y técnicas pedagógicas.	53
Gráfico 5:	
Diagrama de diseño relacional.	70
Gráfico 6:	
Dimensiones del liderazgo femenino.	92
Gráfico 7:	
Liderazgo femenino en las estudiantes de la maestría.	94
Gráfico 8:	
Dimensiones del aprendizaje emprendedor.	97
Gráfico 9:	

Aprendizaje emprendedor en las estudiantes de la maestría.	99
Gráfico 10:	
Empoderamiento y aprendizaje emprendedor.	103
Gráfico 11:	
Capacidad de negociación y aprendizaje emprendedor.	104
Gráfico 12:	
Motivación y aprendizaje emprendedor.	105
Gráfico 13:	
Trabajo en equipo y aprendizaje emprendedor.	106
Gráfico 14:	
Liderazgo femenino y aprendizaje emprendedor.	108

RESUMEN

El estudio sobre liderazgo femenino y aprendizaje emprendedor en las estudiantes de la maestría en docencia universitaria del ciclo I de la Universidad Privada Norbert Wiener, 2019 – Lima, estuvo orientada a determinar la relación entre el liderazgo femenino y aprendizaje emprendedor. La investigación realizada fue de tipo aplicada, porque estuvo íntimamente ligada a la investigación básica; de nivel descriptivo, porque se utilizó un método científico que implicó realizar un proceso de observación y descripción del comportamiento de un grupo de personas sin influir en ellas; y, de diseño no experimental correlacional, porque no se manipularon las variables del estudio y se buscó determinar el grado o no de relación entre las variables del estudio. El tipo de muestreo fue, no probabilístico por conveniencia. Para medir el liderazgo femenino y el aprendizaje emprendedor, se encuestó a 55 estudiantes del género femenino pertenecientes a la maestría en docencia universitaria del primer ciclo de la mencionada casa de estudios, mediante dos instrumentos de evaluación comprendidos por 20 preguntas cada una. Los datos obtenidos fueron digitados y ordenados en el programa excel 2016, y posteriormente, ingresados al programa estadístico SPSS versión 24 para su respectivo análisis. Los resultados estadísticos de relación, indicaron que, el liderazgo femenino no tiene relación positiva con el aprendizaje emprendedor, con un p - valor > 0.05 . Tampoco existe relación entre sus dimensiones; empoderamiento, capacidad de negociación y manejo de conflictos, motivación y trabajo en equipo. La investigación, concluye, manifestando que, no existe relación positiva entre el liderazgo femenino y el aprendizaje emprendedor en las estudiantes de la maestría en docencia universitaria del ciclo I de la Universidad Privada Norbert Wiener, 2019 – Lima.

Palabras clave: Liderazgo femenino, empoderamiento, capacidad de negociación y manejo de conflictos, motivación, trabajo en equipo, aprendizaje emprendedor, comportamiento emprendedor, actitud emprendedora, técnicas pedagógicas emprendedoras, educación emprendedora.

ABSTRACT

The study on female leadership and entrepreneurial learning in students of the master's degree in university teaching of cycle I of the Norbert Wiener Private University, 2019 - Lima, was oriented to determine the relationship between female leadership and entrepreneurial learning. The research conducted was applied, because it was closely linked to basic research; descriptive level, because a scientific method was used that involved performing a process of observation and description of the behavior of a group of people without influencing them; and, of a non-experimental correlational design, because the study variables were not manipulated and it was sought to determine the degree or not of relationship between the study variables. The type of sampling was, not probabilistic for convenience. To measure female leadership and entrepreneurial learning, 55 female students belonging to the master's degree in university teaching of the first cycle of the aforementioned house of study were surveyed, using two assessment instruments comprised of 20 questions each. The data obtained were typed and sorted in the excel 2016 program, and subsequently, entered into the SPSS version 24 statistical program for their respective analysis. Statistical relationship results indicated that female leadership has no positive relationship with entrepreneurial learning, with a $p - value > 0.05$. Nor is there a relationship between its dimensions; empowerment, negotiation capacity and conflict management, motivation and teamwork. The research concludes, stating that there is no positive relationship between female leadership and entrepreneurial learning in students of the master's degree in university teaching of cycle I of the Norbert Wiener Private University, 2019 - Lima.

Keywords: Female leadership, empowerment, negotiation capacity and conflict management, motivation, teamwork, entrepreneurial learning, entrepreneurial behavior, entrepreneurial attitude, entrepreneurial pedagogical techniques, entrepreneurial education.

INTRODUCCIÓN

En el mundo, a lo largo de la historia y de la humanidad, se ha generado una estructura social y cultural asentada en el predominio permanente de una parte de la población, sobre todo, por razones de género, lo que ha supuesto que la concepción de las personas y de su función en nuestra sociedad se vea marcada por razones de género. Esto ha generado en las culturas, civilizaciones y organizaciones; división de trabajo, separación de los espacios y determinadas expectativas sobre habilidades, capacidades, destrezas, etc.

Desde los inicios de la historia humana, las mujeres han intervenido menos en el mundo en comparación a los hombres, en el aspecto público, político, social, empresarial y también pedagógico. Por lo que estos estereotipos arraigados han sido difíciles de erradicar en las prácticas cotidianas, en nuestra visión del mundo y de nuestra realidad. Ya que aún, la imagen de la mujer sigue marcado por roles establecidos que priorizan su responsabilidad en el ámbito doméstico frente al profesional. Sin embargo, la sociedad ha ido evolucionando y los esquemas sociales han cambiado en el transcurso de los años hacia un estilo de liderazgo en donde se involucra más a la mujer.

Las capacidades natas de la mujer abarcan; habilidades verbales, capacidades para interpretar posturas, gestos, expresiones faciales y otros signos no verbales, tales como; sensibilidad emocional, empatía, excelente sentido del tacto, olfato y oído, paciencia, capacidad para pensar y hacer, afición para realizar planes a largo plazo, talento para crear redes de contacto y para negociar, impulso maternal, preferencia por cooperar y llegar a consensos, trabajar en equipo y liderar, según (Fisher, 2000).

Se hablan de dos momentos en la historia; el matriarcado y el patriarcado. El matriarcado, es el periodo en el que la mujer pide reconocimiento e importancia social, política y económica. El patriarcado, en cambio, es el periodo en el que el hombre dirige el orden social, político y económico en detrimento de las mujeres, quienes tenían un rol secundario. En ambos momentos, en el matriarcado y el patriarcado, la imagen de la mujer fue procreadora,

organizadora y proveedora, y su identidad se construyó a partir de las capacidades natas, mencionadas por Fisher. Además, sus funciones variaron porque fueron secundarias y en otro momento, principales. En la actualidad, las mujeres están dejando atrás su rol secundario y están consiguiendo llegar a un lugar importante en la sociedad.

Las mujeres en el siglo XXI, intervienen decididamente en diferentes espacios de la vida, en los vínculos afectivos y en la vida familiar, demandando un nuevo estilo de liderazgo, porque nos encontramos en una época donde las comunicaciones y el manejo de la información son importantes, donde las relaciones entre las personas son fundamentales, donde la gestión del tiempo es prioritaria y donde el trabajo en equipo es necesario; es decir, donde las capacidades natas de las mujeres son adecuadas a estas nuevas circunstancias.

Ante las características mencionadas sobre el liderazgo femenino, Brenner (1982) citado en Gutiérrez (2011), expresó que, si una mujer tiene éxito, ella no necesariamente cumple con las expectativas sociales sobre su rol femenino y experimenta consecuencias negativas, como la discriminación, la inequidad social y laboral; o incluso, ser expuestas a crímenes de odio. En consecuencia, los hombres están orientados al éxito y a ser aceptados socialmente, más que las mujeres. Esto explicaría el por qué los varones son más propensos a ser emprendedores; sin embargo, para otros autores esto se debe a características psicológicas y a aspectos sociales, aunque en la realidad, no deberían existir diferencias en cuanto a género, situaciones de riesgo o el desarrollo de una actitud emprendedora.

En el contexto mencionado, se consideró oportuno y necesario realizar una investigación que busque establecer la relación entre el liderazgo femenino y el aprendizaje emprendedor en las estudiantes de la Maestría en Docencia Universitaria del ciclo I de la Universidad Privada Norbert Wiener, 2019 – Lima.

Por ello, la presente tesis estuvo constituida por 5 capítulos:

El primer capítulo describió el planteamiento del problema; por lo que se formuló el planteamiento tanto general como específicos. Además, se redactó el objetivo general y específicos, se expuso la justificación y se delimitó y limitó la investigación, el cual buscó establecer la relación entre el liderazgo femenino y el aprendizaje emprendedor en las estudiantes de la maestría en docencia universitaria de la casa de estudios mencionada.

El segundo capítulo detalló el marco teórico; por lo que se describieron los antecedentes internacionales y nacionales. Además, se expusieron las bases teóricas, se formuló la hipótesis general y específicas, se describió la operacionalización de las variables y se definieron los términos básicos de la investigación, desagregándose las variables del estudio.

El tercer capítulo redactó la metodología empleada; por lo que se describieron el tipo, nivel y diseño de la investigación; así como, la población y muestra del estudio. Además, se mencionaron las técnicas e instrumentos de recolección de datos, el procesamiento y análisis del mismo, y los aspectos éticos de la investigación.

El cuarto capítulo mostró la representación de los resultados y se redactó la discusión de los mismos, por lo que se procesaron los datos, se probó la hipótesis y se describió la discusión del estudio, valiéndose de lo que dicen los autores de las investigaciones similares al estudio en comparación con los resultados de esta investigación y las bases teóricas.

El quinto y último capítulo expuso las conclusiones del estudio y se redactaron las recomendaciones de la investigación según el análisis efectuado derivado del tratamiento de los datos y de las interrogantes planteadas.

Finalmente, se mostraron las referencias bibliográficas de las cuales se valió la autora del estudio para fundamentar las bases teóricas que acompañaron la investigación, así como los anexos del mismo.

CAPÍTULO I:

EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

A nivel mundial, la mujer está ganando mayor participación e igualdad en diferentes ámbitos sociales, tales como; en lo laboral, político, organizacional y también, educativo. Sin embargo, aún la mujer profesional no alcanza una participación significativa en las posiciones de emprendimiento y dirección, según (Avolio, 2017).

Kanter (1977), indica que, la incorporación de la mujer en el ámbito profesional y laboral ha ido creciendo en el transcurso del tiempo como la revolución social silenciosa más importante del siglo XX. Esta incorporación de la mujer, ha llevado a que se realicen cambios en diferentes aspectos en el mercado laboral, modificándose las relaciones familiares, los avances en el acceso de la toma de decisiones y los logros educativos, aunque aún persistan los retos y desafíos de la mujer para lograr su bienestar profesional y su crecimiento económico, (Naciones Unidas CEPAL, 2014).

Según Grant Thornton (2016), a pesar que la mujer tiene mayor participación en el mercado laboral y profesional, el hombre tiene mayor participación que la mujer. Es así que, el porcentaje de mujeres en posiciones de liderazgo en el mundo, aumentó solo el 1% en el año 2016 y no ha aumentado más del 8% en los últimos 13 años. El promedio de mujeres en cargos de dirección empresarial en el mundo, no es más que el 24%. Europa ocupa el primer puesto, con un 35%; seguido de África, con un 27%; algunos países de Asia y el Pacífico, con un 26%; la Unión Europea, con un 24%; América del Norte, con un 23% y América Latina, solo con un 18%.

Según la Unión Interparlamentaria y ONU mujeres (2019), solo 11 mujeres son jefas de estado en el mundo y 12 son jefas de gobierno. Además, solo un 24,3% son parlamentarias. La república de Ruanda es la única que tiene un

mayor número de parlamentarias, con un 61,3%. Además, solo en 27 estados del mundo, que representa un 13,9% participan mujeres en el liderazgo de las repúblicas; y, 3 de ellas, no tienen ninguna presencia femenina.

Según France en el diario El País (2019), estudios de la Organización Internacional del Trabajo – OIT, el mundo de los negocios y emprendimiento, registra mayores rendimientos y productividad empresarial, cuando emplean a mujeres en sus altos cargos directivos. Sin embargo, la mayor parte de las compañías del mundo, todavía se resisten a la igualdad de género en sus consejos de dirección. Estos estudios afirman que, las organizaciones aumentan su rentabilidad, innovación y atraen a profesionales con talento hasta en un 20% cuando las mujeres son quienes también toman decisiones importantes en una empresa y son parte del emprendimiento de la misma.

En un sondeo realizado a 13,000 personas que emprendieron en 70 países, se encontró que, el 60% se benefició del trabajo de las mujeres en puestos directivos que aportaron emprendimiento y liderazgo, quienes mejoraron las ganancias, creatividad y también la reputación de las empresas. Además, cerca de la tercera parte de los emprendimientos encuestados, promovieron la diversidad de género, registrando mejores resultados entre un 5% y un 20% a diferencia de las demás organizaciones, las cuales mejoraron entre un 10% y un 15%. Sin embargo, de acuerdo con los datos de la OIT, la tendencia discriminatoria hacia las mujeres en el ámbito laboral está cambiando poco a poco gracias a los mayores niveles de educación que van formando generaciones de mujeres profesionales preparadas y conocedoras de sus derechos. Por eso, es importante entender que, el mercado laboral puede hacer mucho, pero aún se deben hacer cambios sociales, según (France en el diario El País ,2019). Por ello, es importante cambiar el papel de las mujeres en la sociedad y aceptar que a medida que se avance en los lugares de trabajo y en las entidades formativas como en las universidades, se necesitan abrir los horizontes y derribar las barreras que dificulten la igualdad de género.

Según un estudio realizado por el Banco Mundial (2019), se afirma que, en 10 años, si bien las reformas mejorarán la inclusión económica de las mujeres, aún subsistirán las desigualdades, ya que a nivel mundial a las mujeres solo se les reconoce apenas tres cuartas partes de los derechos legales de los que gozan los hombres, lo cual limita su capacidad para conseguir empleos, empezar un negocio o tomar decisiones económicas que sean más beneficiosas para ellas y sus familias. Es por eso que, Kristalina Georgieva, Presidenta Interina del Grupo Banco Mundial, afirma que, si las mujeres tuvieran igualdad de oportunidades para desarrollar todo su potencial, el mundo no solo sería más justo, sino también más próspero, y aunque el cambio esté ocurriendo, no es lo suficientemente rápido, ya que a 2700 millones de mujeres se les sigue limitando legalmente el acceso a los mismos empleos que los hombres. Por lo que es fundamental que se eliminen las barreras que impiden el avance de las mujeres, se hagan reformas y se acelere el cambio.

América Latina y el Caribe, mostró un aumento de 75.40% a 79.09%, en temas económicos y se presentó como el segundo mayor crecimiento entre las economías emergentes y en desarrollo, ya que implementaron 39 reformas, y en varios casos, extendieron la licencia por maternidad, como es el caso de Bolivia, que permite que las mujeres consigan empleos de la misma manera que los hombres y prohíbe el acoso sexual en el trabajo, registrando el segundo mayor incremento en puntuación a nivel global. Además, en México se prohibió el despido de trabajadoras en estado de gestación, según datos del informe anual del Banco Mundial (2019).

En los últimos 20 años, América Latina y el Caribe han sido pioneros en el mundo del liderazgo de la mujer en el sector público, ya que fueron los primeros en aprobar una ley nacional de cuotas para incrementar el número de mujeres en el poder legislativo, siendo la única región del mundo que ha contado con seis jefas de Estado ejerciendo el poder simultáneamente y, actualmente, es la segunda región con mayor porcentaje de parlamentarias en el mundo. Sin embargo, el progreso del liderazgo femenino es insuficiente, ya que, el continente americano, y en su mayoría, América Latina, ha experimentado considerables retrocesos, porque las mujeres latinoamericanas se ven

vulnerables a la violencia de género, violaciones, acoso sexual callejero o laboral y diferentes abusos contra ellas. Hasta el mes de agosto del año 2019, en México, se registraron 470 casos de feminicidios, y se dio a conocer que, 3 mujeres son asesinas al día y 49 sufren de abuso sexual. En Guatemala se registraron 243 casos de feminicidios según cifras del Instituto Nacional de Ciencias Forenses – INACIF, y el año 2018, se registraron 723 feminicidios. En Honduras, el Centro de Organización de la Mujer CEDM-H y otras organizaciones, han denunciado que 96% de los feminicidios se mantienen en la impunidad, y han ocurrido 60 casos de feminicidios en lo que va del año. En El Salvador, de acuerdo con EFE, la Policía Nacional Civil anunció que, 120 mujeres fueron asesinadas y que en todo el año 2018 se registraron 169 casos de feminicidios. En Nicaragua, según el grupo católico por el Derecho a Decidir, 44 mujeres fueron víctimas de feminicidios, y en todo el año 2018, se dieron a conocer 57 casos de feminicidios, de los cuales, el 78% quedaron en la impunidad. En Costa Rica, el Observatorio de Violencia de Género Contra las Mujeres y Acceso a la Justicia, confirmaron que se han registrado 8 casos de feminicidios. En Panamá, según el Ministerio Público, se han registrado 12 casos de feminicidios y 17 casos de mujeres que fueron asesinadas de forma violenta. En Argentina, según el Observatorio de Violencia de Género, se han registrado 195 casos de feminicidios. En Bolivia, de acuerdo con las declaraciones de Miguel Mercado, director de la Fuerza Especial de la Lucha Contra la Violencia – FELCV, en lo que va del año se han presentado 81 casos de feminicidios. En Brasil, de acuerdo a la Comisión Interamericana de Derechos Humanos – CIDH, se han presentado 126 casos de feminicidios; además, en el año 2018 fueron 1,173 los casos, y un alarmante 4,936 casos en todo el año 2017. En Chile, de acuerdo con cifras oficiales, en lo que va del año se han registrado 44 casos de feminicidios. En Colombia, el Observatorio de Feminicidios Colombia, ha registrado 248 casos de feminicidios. En Ecuador, la Asociación Latinoamericana para el Desarrollo Alternativo – ALDEA, ha registrado 82 casos de feminicidios, de las cuales el 44% eran mujeres que estaban dentro de los 25 a los 39 años de edad. En Paraguay, el Observatorio del Ministerio de la Mujer, ha registrado 19 casos de feminicidios. En Uruguay, según la Organización Mujeres de Negro, se han presentado 14 casos de feminicidios. En Venezuela, dada la crisis política y, por ende, migratoria, no se conocen las cifras exactas

de feminicidios, solo 8 casos fueron registrados. Nuestro país, Perú, no es ajeno a estas cifras alarmantes, en donde los asesinos fueron las parejas o ex parejas de las víctimas. Por lo que, de acuerdo al colectivo “Ni una menos” y después de una multitudinaria marcha el 17 de agosto de este año, en Perú se han presentado 105 casos de asesinatos a mujeres, entre ellas; amas de casa, estudiantes universitarias y profesionales. Además, se asegura que una mujer muere cada día en nuestro país a raíz del feminicidio, según la revista latinoamericana (2019).

Por todo lo expuesto, es importante conocer que, según Paños (2017), en sus escritos en la Revista Interuniversitaria de la Asociación de Formación del Profesorado en Zaragoza - España, da a conocer que, la educación emprendedora que trae consigo el aprendizaje emprendedor, no solo es un referente de creación de nuevas empresas y/o negocios, porque hoy en día es entendida como una competencia que engloba un conjunto de habilidades y destrezas como son; la creatividad, el liderazgo, el trabajo en equipo, la innovación, la toma de decisiones, motivación y demás, que son demandadas no solo en el ámbito social, sino también, en el personal y profesional.

Por lo que, las Instituciones Educativas deberían promover esta competencia, no solo porque el emprendimiento sea una moda o tendencia en nuestra sociedad, ni porque el espíritu emprendedor sea necesario para hacer frente a la evolución de las demandas del empleo en el futuro, sino también, para que las estudiantes adquieran competencias y habilidades relativas al emprendimiento y se genere un valor transformador desde las aulas, en donde las estudiantes egresen de las universidades, no solo para ser buenas profesionales, sino también, mujeres que son capaces de liderar su propia vida siendo emprendedoras, sin esperar necesariamente que la sociedad sea equitativa en formas de género, sino que el liderazgo parta del ser hacia el exterior y se tengan las suficientes destrezas para hacer frente a las dificultades que nos toca enfrentar como profesionales y como seres humanos.

A raíz de lo expuesto, la autora se formula el siguiente problema de investigación general y 4 problemas de investigación específicos.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Formulación del problema general

¿Cuál es la relación entre liderazgo femenino y aprendizaje emprendedor en las estudiantes de la Maestría en Docencia Universitaria del ciclo I de la Universidad Privada Norbert Wiener, 2019 - Lima?

1.2.2 Formulación de los problemas específicos

PE1: ¿Cuál es la relación entre liderazgo femenino, según el nivel de empoderamiento, y aprendizaje emprendedor en las estudiantes de la Maestría en Docencia Universitaria del ciclo I de la Universidad Privada Norbert Wiener, 2019 - Lima?

PE2: ¿Cuál es la relación entre liderazgo femenino, según el nivel de capacidad de negociación y manejo de conflictos, y aprendizaje emprendedor en las estudiantes de la Maestría en Docencia Universitaria del ciclo I de la Universidad Privada Norbert Wiener, 2019 - Lima?

PE3: ¿Cuál es la relación entre liderazgo femenino, según el nivel de motivación, y aprendizaje emprendedor en las estudiantes de la Maestría en Docencia Universitaria del ciclo I de la Universidad Privada Norbert Wiener, 2019 - Lima?

PE4: ¿Cuál es la relación entre liderazgo femenino, según el nivel de trabajo en equipo, y aprendizaje emprendedor en las estudiantes de la Maestría en Docencia Universitaria del ciclo I de la Universidad Privada Norbert Wiener, 2019 - Lima?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación entre liderazgo femenino y aprendizaje emprendedor en las estudiantes de la Maestría en Docencia Universitaria del ciclo I de la Universidad Privada Norbert Wiener, 2019 - Lima.

1.3.2 Objetivos específicos

OE1: Determinar la relación entre liderazgo femenino, según el nivel de empoderamiento, y aprendizaje emprendedor en las estudiantes de la Maestría en Docencia Universitaria del ciclo I de la Universidad Privada Norbert Wiener, 2019 - Lima.

OE2: Determinar la relación entre liderazgo femenino, según el nivel de capacidad de negociación y manejo de conflictos, y aprendizaje emprendedor en las estudiantes de la Maestría en Docencia Universitaria del ciclo I de la Universidad Privada Norbert Wiener, 2019 - Lima.

OE3: Determinar la relación entre liderazgo femenino, según el nivel de motivación, y aprendizaje emprendedor en las estudiantes de la Maestría en Docencia Universitaria del ciclo I de la Universidad Privada Norbert Wiener, 2019 - Lima.

OE4: Determinar la relación entre liderazgo femenino, según el nivel de trabajo en equipo, y aprendizaje emprendedor en las estudiantes de la Maestría en Docencia Universitaria del ciclo I de la Universidad Privada Norbert Wiener, 2019 - Lima.

1.4 Justificación de la investigación

La motivación por realizar la investigación, fue determinar la relación entre el liderazgo femenino y aprendizaje emprendedor en las estudiantes de la Maestría en Docencia Universitaria del ciclo I de la Universidad Privada Norbert Wiener, 2019 - Lima.

Actualmente, las palabras liderazgo y mujer, no pueden encontrarse o entenderse desunidas. Ya que también la mujer, al igual que el hombre, tiene características propias que la definen. El liderazgo femenino va íntimamente unido a la idea de que la mujer necesita satisfacer varias necesidades en pleno siglo 21 para poder realizarse en el campo estudiantil, profesional, laboral y familiar, sin tener que renunciar a alguno de ellos. En el Perú, las brechas de género hacia un avance de igualdad entre hombres y mujeres disminuyen poco a poco, aunque aún, nuestra sociedad establezca obstáculos que obligan a las mujeres a desarrollar niveles de creatividad para el logro de sus sueños y para combatir paradigmas; porque, a lo largo de la historia se ha generado una estructura social y cultural asentada en el predominio de una parte de la población sobre otra, por razón de sexo. Es por ello que, el empoderamiento individual sustentado en el fortalecimiento de las capacidades de emprendimiento de las mujeres, es un factor clave. Tal como lo indica, Gutiérrez (2011), cuando habla que “la educación tiene un impacto positivo en el desarrollo del emprendedurismo, por lo que se deben romper antiguos paradigmas y obsoletos modelos pedagógicos en donde el educando sea el protagonista y responsable de su propio aprendizaje”. (p.49).

Por lo expuesto, esta investigación beneficiará a las estudiantes de la Maestría en Docencia Universitaria del ciclo I de la Universidad Privada Norbert Wiener, porque les podrá permitir reconocer la importancia de desarrollar su liderazgo femenino y aprendizaje emprendedor.

En el contexto metodológico, los resultados de la investigación se sustentarán en la aplicación de herramientas específicas de investigación válidas para el efecto del estudio, como lo fue la aplicación de los instrumentos tipo

cuestionarios, sobre liderazgo femenino y aprendizaje emprendedor, dirigido a las estudiantes de la Maestría en Docencia Universitaria del ciclo I de la Universidad Privada Norbert Wiener, con el objetivo de determinar la relación entre ambas variables.

En el contexto práctico, los resultados de la investigación, son de beneficio a la sociedad en general, y en específico, a todos las y los estudiantes de la Universidad Privada Norbert Wiener.

1.5 Delimitación de la investigación

La investigación buscó estudiar la relación entre, liderazgo femenino y aprendizaje emprendedor en las estudiantes de la Maestría en Docencia Universitaria del ciclo I de la Universidad Privada Norbert Wiener, 2019 – Lima. Por lo cual, la investigación estará delimitada de la siguiente manera:

1.5.1. Espacio:

Escuela de Posgrado en el programa de Maestría en Docencia Universitaria del ciclo I de la Universidad Privada Norbert Wiener.

1.5.2. Tiempo:

Periodo, 2019-II.

1.5.3. Unidad de estudio:

El universo de la investigación estuvo conformado por 64 estudiantes del género femenino de la Maestría en Docencia Universitaria del ciclo I de la Universidad Privada Norbert Wiener.

1.6 Limitación de la investigación

Con respecto a la búsqueda de la literatura especializada en el tema, se evidenció la existencia de escasas publicaciones que abarquen contenidos congruentes acerca del liderazgo femenino en relación al aprendizaje emprendedor. Sin embargo, si se encontró aportes de autores que hablen de cada variable en forma separada.

Con respecto a los antecedentes de aprendizaje emprendedor propiamente dicho, no se ubicaron investigaciones relacionados a esta variable, sino que, se encontraron investigaciones sobre educación emprendedora, la cual trae consigo, el aprendizaje emprendedor.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Antecedentes Internacionales

El primer antecedente internacional que presentará la autora del estudio, será la de Hidalgo (2017), en Córdoba - España, quien efectuó una investigación denominada, *influencia de los roles y estereotipos de género en las percepciones y expectativas académicas y profesionales del alumnado universitario*, emitido por la Universidad de Córdoba en el campus de Rabanales. El objetivo principal del estudio fue, identificar posibles barreras de género que posea el alumnado de la facultad de Ciencias de la Educación en la Universidad de Córdoba, que puedan condicionar su trayectoria profesional. La investigación fue, descriptivo - correlacional. La muestra del estudio estuvo integrada por, 1,044 estudiantes correspondientes al 45.99% del total de alumnos de cinco grados y un máster. El tipo de muestreo fue, por conveniencia. El instrumento de recolección de datos utilizado fue, un cuestionario denominado, barreras de género del alumnado universitario de la facultad de Ciencias de la Educación. Los resultados más representativos de la investigación dieron a conocer que, el alumnado se posiciona parcialmente de acuerdo en cuanto a la predisposición del liderazgo. Además, los resultados evidencian cierta tendencia descendente a medida que se avanza en la trayectoria académica. Es decir, cuanto más elevada es la formación se observa menos predisposición al liderazgo. Las conclusiones más importantes de este estudio mostraron que, ha sido posible describir las percepciones de los futuros y futuras docentes y profesionales de la educación acerca de la predisposición al liderazgo, la relevancia del rol del trabajo, el miedo a la evaluación negativa y la percepción del rol de género en hombres y mujeres, por lo que se dan a conocer que existen barreras de género en forma de roles y estereotipos que siguen condicionando las opciones del alumnado,

especialmente en el caso de las mujeres, donde se pone en manifiesto la predisposición de la mujer al liderazgo la cual desciende conforme avanza en su formación académica o cuando tienen cargas familiares.

El segundo antecedente internacional que presentará la autora del estudio, será la de Cáceres, Hinojo y Sachicola (2015) quienes efectuaron una investigación denominada, *análisis del liderazgo femenino y poder académico en el contexto universitario español*, emitido por la Revista European Scientific Journal January. El objetivo principal del estudio fue, analizar el liderazgo femenino desde la concepción del género, así como las barreras internas y externas que dificultan el progreso de la carrera profesional. La investigación fue, de revisión bibliográfica. No se trabajó bajo una muestra de estudio. Se utilizó, la revisión de la literatura científica en base a lo que exponen los autores y las diferentes teorías, como instrumentos de recolección de datos. Los resultados más representativos de la investigación dieron a conocer que, existe un escaso y minoritario porcentaje de mujeres que ejercen cargos directivos en la universidad, por lo que se comienza a cuestionar la propia existencia del liderazgo femenino debido a la escasa representatividad en las situaciones analizadas. Las conclusiones más importantes de este estudio mostraron que, existe poca representación femenina en cargos de mayor responsabilidad y prestigio social, por lo que es preciso matizar el concepto de liderazgo femenino. Además, el perfil común de las mujeres es tendente a ejercer el liderazgo transformacional, distribuido o democrático, y centrado en las relaciones sociales.

El tercer antecedente internacional que presentará la autora del estudio, será la de Altopiedi, López y Sánchez (2014), en Madrid – España, quienes ejecutaron una investigación denominada, *liderazgo en la universidad: perfil de mujeres y hombres gestores académicos*, emitido por la Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación. El objetivo principal del estudio fue, indagar como el género se constituye en un factor de relevancia a la hora de explicar los procesos organizativos y el funcionamiento de las organizaciones. La investigación fue, de enfoque

cuantitativo y de tipo descriptivo. La muestra del estudio estuvo integrada por, 435 sujetos pertenecientes a universidades públicas y privadas. El tipo de muestreo fue, sistemático y aleatorio. El instrumento de recolección de datos utilizado fue, un cuestionario diseñado *ad hoc*. Los resultados más representativos de la investigación dieron a conocer que, existen sutiles diferencias entre los estilos de liderazgo y las necesidades formativas de ambos grupos. Las conclusiones más importantes de este estudio mostraron que, las mujeres gestoras en la universidad no despliegan un estilo de liderazgo radicalmente, distinto del de los hombres. Sin embargo, se hallaron diferencias de prioridad en cuanto a la atención a las personas, el bienestar del grupo y los aspectos informales de la gestión; mientras que los gestores hombres, tienden a priorizar la toma de decisiones y el cumplimiento de las tareas.

2.1.2 Antecedentes Nacionales

El primer antecedente nacional que presentará la autora del estudio, será la de, De La Cruz (2017) quien realizó una investigación denominada, *liderazgo y roles de género en estudiantes de carreras vinculadas a recursos humanos*, tesis para optar el título de Licenciada en Psicología con mención en Psicología Social. El objetivo principal del estudio fue, identificar los roles de género asignados a mujeres en altos puestos directivos por parte de un grupo de estudiantes de carreras relacionadas al campo de recursos humanos. La investigación fue, cuantitativa y transversal. La muestra del estudio estuvo integrada por, 122 estudiantes de una universidad privada en Lima, 34 hombres y 84 mujeres, quienes describieron a una directora ejecutiva y a un director ejecutivo dependiendo del grupo de trabajo al que fueron asignados. El tipo de muestreo fue, al azar. Los instrumentos de recolección de datos utilizados fueron, una ficha de datos sociodemográficos y un cuestionario multifactorial de liderazgo. Los resultados más representativos de la investigación dieron a conocer que, el campo del liderazgo continúa siendo masculino, aun cuando no existen diferencias entre los estilos de liderazgo ejercidos por hombres y mujeres. Por esta razón, tantos hombres como mujeres con características masculinas

generan una mayor intención de contratación que aquellos con características femeninas. Las conclusiones más importantes de este estudio mostraron que, las mujeres en puestos de liderazgo presentan incongruencia entre su rol de género y su rol social. Además, cuando no se define el sexo del director ejecutivo, se le asocian más conductas transformacionales que transaccionales.

El segundo antecedente nacional que presentará la autora del estudio, será la de, Avolio y Di Laura (2017) quienes realizaron una investigación denominada, *progreso y evolución de la inserción de la mujer en actividades productivas y empresariales en América Del Sur*, emitido por la Revista de la CEPAL. El objetivo principal del estudio fue, analizar el progreso y la evolución de la inserción femenina en el ámbito productivo y empresarial en América Del Sur. La investigación fue, de revisión bibliográfica. No se trabajó bajo una muestra de estudio. Se utilizó, la revisión de la literatura científica en base a lo que exponen los autores y las diferentes teorías como instrumentos de recolección de datos. Los resultados más representativos de la investigación dieron a conocer que, la TAE femenina varía significativamente entre los 61 países estudiados, desde el 41% en Zambia hasta el 1% en Suriname. Las conclusiones más importantes de este estudio mostraron que, la TAE femenina más alta se registra en Ecuador, con un 33%, seguido de Perú, Bolivia (Estado Plurinacional) y Chile. En todos los casos, la TAE masculina supera a la femenina.

El tercer antecedente nacional que presentará la autora del estudio, será la de Cárdenas (2016) quien realizó una investigación denominada, *liderazgo femenino de estudiantes en una institución educativa de Perú*, emitido por la Revista Enfoques Educativos. El objetivo principal del estudio fue, obtener información directa del fenómeno en estudio, liderazgo femenino y las manifestaciones que expresan los entrevistados. La investigación fue, de enfoque cualitativo y de tipo estudio de caso. La muestra del estudio estuvo integrada por, 8 docentes que laboran en todos los grados de educación secundaria, 8 padres de familia y 6 alumnas estudiantes del quinto año de secundaria de la Institución Educativa objeto

de estudio. El tipo de muestreo fue, intencional. Los instrumentos de recolección de datos utilizados fueron, las entrevistas a profundidad y selección de grupos focales. Los resultados más representativos de la investigación dieron a conocer que, el liderazgo femenino es la forma de conducción, participación y dirección de un grupo por una mujer en las organizaciones de la sociedad civil, sociedad de empresas, entre otros. Además, las características que más relacionan a la mujer son las del liderazgo transformacional. Sin embargo, esta característica no se está empleando ni fomentando en este tipo de sociedades ni de entidades formativas. Las conclusiones más importantes de este estudio mostraron que, las formas de representación del liderazgo femenino se dan en dos aspectos, el formal e informal y estos responden al contexto sociocultural del distrito en donde las estudiantes pretenden ejercer el liderazgo.

2.2 Bases legales

2.2.1 Normas Internacionales

La Organización de las Naciones Unidas (ONU) se encuentra especializado en temas educativos, de ciencia y de cultura. Este organismo tiene como propósito, priorizar la educación elemental en todos los ciudadanos del mundo por igual, adaptándose a las necesidades de los estudiantes. Es por eso que, este organismo internacional busca colaborar con la formación de los docentes, los planificadores familiares y la implementación de las Instituciones Educativas con el equipamiento necesario para su buen funcionamiento. Así mismo, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura – UNESCO, se encuentra comprometido en trabajar para garantizar que tanto hombres como mujeres tengan libre acceso a una educación de calidad. Por lo cual, promueven las relaciones entre las naciones, reforzando vínculos y promoviendo la igualdad del patrimonio cultural. Además del derecho a la educación, ciencia y cultura.

En julio de 2010 nace ONU MUJERES, como la entidad de las naciones unidas para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres que busca trabajar bajo 4 componentes; división para el adelanto de la mujer (DAW), instituto internacional de investigaciones y capacitación para la promoción de la mujer (INSTRAW), oficina del asesor especial en cuestiones de género (OSAGI) y, el fondo de desarrollo de las naciones unidas para la mujer (UNIFEM)

2.2.2 Normas Nacionales

La ley N.º 28983, ley de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, en su artículo 1, garantiza a hombres y mujeres el ejercicio de sus derechos en cuanto a igualdad, dignidad, libre desarrollo, bienestar y autonomía, impidiendo la discriminación en todas las esferas de la vida pública y privada y propendiendo a la plena igualdad. Así mismo, en el artículo 3, el estado impulsa la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, considerando el reconocimiento de la equidad de género, desterrando prácticas, concepciones y lenguajes que justifique la superioridad de alguno de los sexos, así como todo tipo de discriminación y exclusión sexual o social y, la prevalencia de los derechos humanos en su concepción integral, resaltando los derechos de las mujeres a lo largo de su ciclo de vida. Además, en el artículo 4, se señala que, es rol del estado peruano; primero, promover y garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres adoptando todas las medidas necesarias que permitan remover los obstáculos que impiden el ejercicio pleno de este derecho, con el fin de erradicar todas las formas de discriminación; segundo, adoptar medidas de acción positivas de carácter temporal, encaminadas a acelerar la igualdad de hecho entre la mujer y el hombre, las cuales no se deben considerar discriminatorias.

2.3 Bases teóricas

La autora de la investigación muestra las bases teóricas del estudio, en donde se desagregaron las variables del mismo, liderazgo femenino y aprendizaje emprendedor, así como sus 8 dimensiones; empoderamiento, capacidad de negociación y manejo de conflictos, motivación y trabajo en equipo, en la primera variable; y, comportamiento emprendedor, actitud emprendedora, técnicas pedagógicas emprendedoras y educación emprendedora, para la segunda variable del estudio.

2.3.1 Etimología del liderazgo

Etimológicamente, el concepto de liderazgo tiene raíz en la palabra inglesa (lead) o (leader), que deriva de un antiguo término sajón. Ambas palabras son definidas como; dirigir, guiar, conducir, ser jefe, etc. El término, liderazgo, no aparece hasta cerca del año 1950. Por ello, autores como Bass (1990), explicaron que el liderazgo: “puede ser visto como un arte antiguo”, porque según el autor. “los patrones de conducta, referidos como aceptables en los líderes difieren de una época a otra y de una cultura a otra”. (p.05)

Alrededor de los años 40 empezaron los estudios sobre liderazgo, a través de las investigaciones empíricas realizadas por la psicología social, en los estudios de (Lewin, 1958; Lewin, Lippitt y White, 1939; Lippitt y White, 1943). Además, en el año 1956, el diccionario de las ciencias de la conducta, definieron el liderazgo como, las cualidades de la personalidad y capacidad que favorece la guía y el control de otros individuos. Por otro lado, en la publicación de Stogdill (1974), titulada “The Handbook of Leadership” se realizó un estudio de más de 3,000 libros y artículos y se llegó a la conclusión que, “existen tantas definiciones de liderazgo como personas que han intentado definir su concepto”. (p.259)

Por tanto, existen muchas definiciones del concepto de liderazgo, por lo que antes de adentrarnos en la temática de fondo, “liderazgo femenino”, la

autora de la investigación expondrá la multiplicidad de definiciones sobre liderazgo.

Tabla 1

Definiciones sobre liderazgo en diferentes partes del tiempo.

DEFINICIONES SOBRE LIDERAZGO	AUTORES
<i>Diccionario de la Lengua Española en su vigésima segunda edición.</i>	Según la Real Academia española (2012), el liderazgo es la situación de superioridad en que se halla una empresa o dentro de un ámbito.
<i>Desde la psicología social de Bennis.</i>	Según Bennis (1959), el liderazgo es: “una lucha indudable por alcanzar el primer puesto, e irónicamente es probable que sea el liderazgo más que cualquier tópico de las ciencias sociales. (p.259)
<i>Desde una perspectiva del liderazgo como proceso.</i>	Según Hersey, Blanchard y Johnson (1998), liderazgo es: “el proceso de influir en las actividades de un individuo o grupo en los esfuerzos por alcanzar una meta en cierta situación. (p.99)
<i>Desde una percepción social.</i>	Según Yukl y Van Fkeet (1995), liderazgo es: “un proceso que interviene en la tarea y estrategia de

	un grupo u organización, influyendo en las personas para el logro de objetivos”. (p.149)
<i>Desde una percepción de relación de poder.</i>	Según Bass (1990), el liderazgo es un proceso que implica influencia de uno o algunos individuos sobre otros, en donde se considera un proceso de convencimiento, debido a la relación de poder existente entre el líder y sus seguidores.

Fuente: Creación de la autora, (2019). *Sacado de la tesis doctoral, el liderazgo de los equipos directivos y el impacto en resultados de los aprendizajes.* Flores, (2015, p.159).

Por tanto, el liderazgo abarca distintas facetas entre sí. Ya que se ha estudiado en diversas poblaciones, tales como; estudiantes, militares, ejecutivos, políticos, y también en la docencia. Tal como lo expresa Bass (1978). Por lo cual, los estudios sobre liderazgo han progresado mediante las aportaciones y formulación de diversas teorías que se han desarrollado, aún más, los últimos 20 años, ya que se ha incrementado ampliamente la información sobre las definiciones del liderazgo en cuanto a su descripción, estilos e impacto en las organizaciones y sociedades.

2.3.2 Evolución histórica y teórica del liderazgo

2.3.2.1 Paradigma del Gran Hombre

El historiador Thomas Carlyle (1840), tuvo gran influencia en el paradigma del Gran Hombre, ya que planteaba que, según Flores (2015); “los líderes eficaces son aquellos que fueron dotados de

inspiración divina y de características adecuadas. Por tanto, los líderes nacen, no se hacen y estos se presentan cuando hay una gran necesidad”. (p.163).

2.3.2.2 Teoría de los Rasgos

Hace referencia a los rasgos físicos, características de personalidad y habilidades que poseían los líderes naturales. Por ello, Flores (2015) expone que; “esta teoría tuvo un auge importante entre los años 1920 y 1950, y tenía como base, la idea del gran hombre. Estas cualidades permitían reconocer a los líderes de los no líderes. Sin embargo, la evidencia empírica proporcionó datos contradictorios que impedían identificar algún rasgo fiable a esta presentación”. (p.165).

2.3.2.3 El Liderazgo carismático

Fueron influenciadas por el planteamiento de sociólogos. Uno de ellos, Max Weber (1964) quien argumentaba que las conductas carismáticas se manifestaban en un entorno social. Asimismo, según Flores (2015); “el liderazgo carismático es un proceso de atribución, en base a la percepción de los seguidores sobre el líder que provocaba; admiración y entusiasmo. Además, respecto a sus valores y convicciones, este era considerado como una persona con cualidades extraordinarias”. (p.168).

2.3.2.4 Teoría del comportamiento

Pone énfasis en el análisis de las conductas de los líderes, no en las cualidades mentales o estados internos. Es así que, Flores (2015) señala que; “esta teoría tiene sus orígenes en la psicología, específicamente en el conductismo y generó gran interés entre los años 1950 y 1960. Además, esta teoría argumenta que, las personas pueden aprender a ser líderes a través de la enseñanza y la observación”. (p.171).

2.3.2.5 Teoría de contingencias

Surge entre los años 1960 y 1970, para dar respuesta a las carencias de los modelos conductuales. Asimismo, según Flores (2015);

Esta teoría se dio en un intento por especificar las condiciones en las cuales varios estilos de liderazgo podrían conducir a mejores resultados. En la teoría contingente de liderazgo, se expone que, el mejor estilo de liderazgo, depende de factores como el ambiente del grupo y el ambiente del trabajo. Por lo que, este modelo teórico se plantea que el éxito del liderazgo organizacional es el resultado de introducir relaciones de contingencia entre la estructura motivacional del líder y el grado de control e influencia sobre la situación. (p.177).

Esta teoría afirma que, tales estilos, pueden ser eficaces en algunas situaciones, mientras que, en otras no.

2.3.2.6 El modelo de contingencia de Fiedler

Fred Fiedler, junto a sus colaboradores en la Universidad de Illinois, concluye en la favorabilidad situacional donde, según Flores (2015); “la interacción del estilo del liderazgo y las características de la situación, hacen la diferencia. El autor de este modelo indica que, la eficacia del liderazgo depende de la interacción del estilo de liderazgo, con las características de la situación, junto a la interacción entre el líder y los miembros del grupo. (p.178).

2.3.2.7 El modelo de camino – meta (Path-goal)

Flores (2015) expresó que; “Evans (1970) y House (1971), desarrollaron el modelo, camino-meta, que en esencia se centra en los moderados de la situación sobre el cual la eficacia de los líderes es contingente”. (p.180). Además, señaló que:

Este modelo plantea que la principal función del líder es aclarar y establecer las metas u objetivos con los subordinados sobre la organización y el modo de alcanzarlas. Por lo que, se refiere al método en que se ayuda a los empleados a encontrar el camino correcto para llegar a la meta, motivándolos adecuadamente. (p.180)

Este modelo busca generar un impacto positivo en los subordinados.

2.3.2.8 El modelo participativo de Vroom y Yetton

Flores (2015) enunció que; “es un enfoque relacionado con el grado de motivación y participación de los subordinados en los diferentes procedimientos de la organización que pueden derivar en instrucciones efectivas, según el contexto en el que se desarrollen”. (p.181).

2.3.2.9 El modelo de Tannenbaum y Schmidt

Es un modelo continuo de liderazgo que, según Flores (2015); “fue propuesto por Robert Tannenbaum y Warren Schmidt en 1958, el cual muestra la relación entre los niveles de libertad que el líder opta para entregar a los subordinados, y el nivel de autoridad que utiliza”. (p.183). Asimismo, expresó que; “los investigadores encontraron sus estudios en la delegación de responsabilidades de los subordinados y no en el desarrollo de equipos. (p.183).

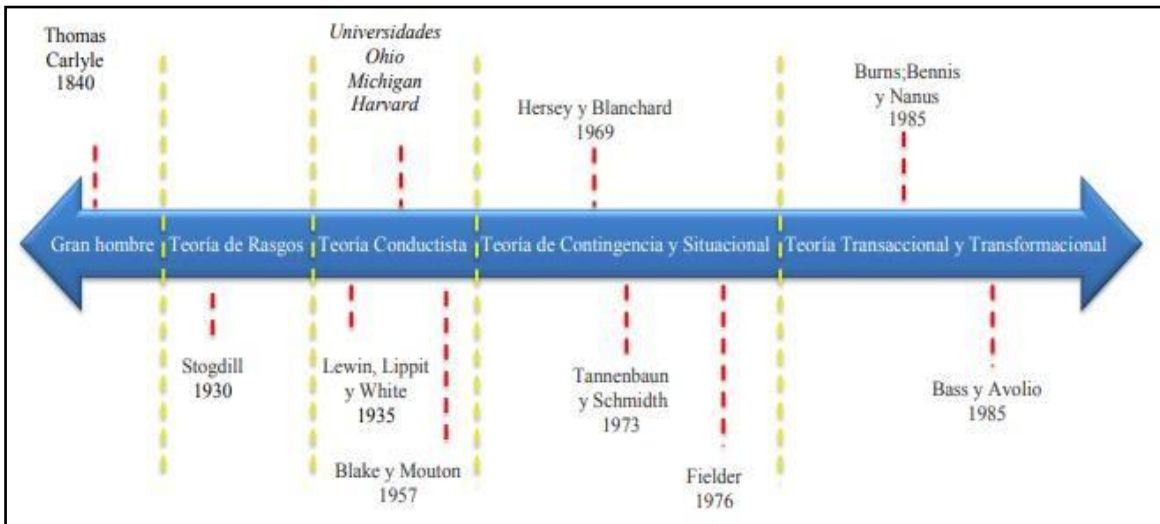


Gráfico 1: Evolución histórica y teórica del liderazgo. Flores, (2015, p.155).

En la evolución histórica y teórica del liderazgo se ha demostrado, entonces, que, a través del tiempo, surgieron una serie de teorías cuyo objetivo era el de dar respuesta a las problemáticas de la época. El liderazgo siempre ha sido un tema de interés, incluso, a partir de los primeros filósofos griegos como Platón y Sócrates, hasta este siglo. (Jiménez, 1981).

2.3.3 Teorías del liderazgo

2.3.3.1 Teorías situacionales

Desde el surgimiento de la teoría del liderazgo situacional en 1969, por Hersey y Blanchard, denominada, teoría del ciclo vital del liderazgo, se dio a conocer la efectividad del liderazgo logrado a partir del ajuste del estilo de liderazgo con niveles de madurez de los seguidores o de preparación, (Flores, 2015). Por ello, se mostrarán, las siguientes teorías situacionales:

1. El modelo situacional de Hersey y Blanchard

El modelo de Hersey y Blanchard en el año 1969, fue considerado uno de los más reconocidos. Por ello, Flores (2015) expone que; “este modelo introduce variación respecto del modelo de Fiedler, ya que la teoría sostiene que lo que hace el líder, carece de importancia porque está al servicio de los seguidores y propone que el comportamiento del líder debe ser analizado de acuerdo a la categoría del contexto en el cual opera. (p.186)

2. Otros modelos de liderazgo situacional

Flores (2015), expuso que;

Se habla de la teoría de los sustitutos de liderazgo, propuesta por Kerr y Jermier (1978), el cual indica que, existen determinados factores contextuales como la experiencia y la capacidad de los subordinados y la claridad de las tareas o estructuración de la organización. Además, se menciona a la teoría de los recursos cognitivos propuestos por Fiedler y García (1987), donde se examina las condiciones en que los recursos cognitivos, como la inteligencia y la experiencia, están relacionados con el desempeño del grupo, el apoyo grupal y la complejidad de las tareas. (p.190)

Autores como York y Van Fleet (1995) sostienen que, estas teorías exhiben restricciones y son demasiado generales por lo que resulta difícil someterlas a rigurosas pruebas empíricas.

2.3.3.2 Teoría del liderazgo transaccional

Las teorías transaccionales o de gestión, surgen a raíz de la crítica ante la simplicidad de los modelos anteriores. Esta señala que, el rol del líder es la supervisión del rendimiento, donde el desempeño de los

seguidores se retribuye con frecuencia mediante la recompensa o la sanción, con el objetivo que el líder ayude a que los subordinados logren resultados, (Flores, 2015).

2.3.3.3 El modelo representativo de intercambio líder miembro (LMX)

El modelo de Jacobs (1971), fue uno de los pioneros en abordar la perspectiva de intercambio social, ya que examinó la naturaleza transaccional de los grupos y dio a conocer que, cuando entre líderes y seguidores existen intercambios positivos, existe una alta satisfacción y se logran resultados partiendo del supuesto que el liderazgo no es de líderes hacia los subordinados, sino que es un proceso centrado mayormente en las interacciones entre ambos a través de la vinculación vertical LMX., (Flores, 2015).

2.3.3.4 Teorías transformacionales

Estas son teorías de relaciones, denominada también, teorías de transformación. Es así que, para Flores (2015), estas teorías; “centran su atención en las relaciones que se forman entre el líder y los seguidores, donde motivar o inspirar a los seguidores es el bien superior de la tarea.” (p.192)

1. Liderazgo transformacional de Burns

Este concepto fue propuesto por primera vez por Burns (1978), el cual introdujo el concepto de liderazgo transaccional y transformacional sobre el liderazgo político y hoy en día se utiliza en la psicología de las organizaciones, según (Burns, 2003). Por otro lado, Bass y Riggio (2006), planteó que, en este tipo de liderazgo, el líder influye en una o más personas en una relación de estimulación que le confiere poder para convertir a sus

seguidores en líderes; y, a su vez, a los líderes en agentes morales.

2. Liderazgo transformacional de Kouzes y Posner

Según Kotter (1990), propone un proceso dinámico del liderazgo mediante el análisis de casos y encuestas, que les permitió reconocer comportamientos que se denominan sub escalas de liderazgo transformacional. Estas son:

- Inspirar una visión compartida por medio del entusiasmo y una fluida comunicación con el grupo,
- Facultar a los demás a que actúen, ya que el líder apoya y ayuda a los seguidores al logro de resultados,
- Motivar y estimular, reconociendo las contribuciones individuales al éxito de la organización,
- Modelar el camino, manifestando de forma clara los valores y creencias y siendo modelo para los seguidores mediante el logro de objetivos, y
- Desafiar los procesos, estando dispuestos a correr riesgos.

3. Liderazgo transformacional de Bass y Avolio

Es un modelo de liderazgo que trasciende el intercambio entre el líder y sus seguidores, lo que produce en los seguidores un cambio de necesidades, creencias y valores sobre la base de Burns (1978), la discusión del carisma en las organizaciones, postulado por Weber (1947) y las concepciones del liderazgo transaccional y transformacional. Este liderazgo surge a principios

de la década de los ochenta mediante una propuesta integradora de Bernard Bass (1985), según (Bass y Avolio, 2006).

2.3.4 No es liderazgo

Según Vásquez (2010), el liderazgo no es igual a la capacidad de emplear la fuerza, ya que:

Es posible que se pueda pensar que liderazgo significa forzar a las personas para que realicen acciones que el líder considera conveniente, ya sea amenazándolas con ciertas privaciones o con castigos; sin embargo, esto no significa tener liderazgo. Así mismo, mostrar una personalidad que inspire respeto y admiración, teniendo la capacidad de influir en los demás a través del carisma o de otras cualidades, tampoco es igual a liderazgo. (p.02)

Ejercer liderazgo no es igual a forzar ni es mostrar autoridad legal, como lo es la autoridad mostrada de padre a hijo. Tampoco significa, el ejercicio de la autoridad legítima que tiene el empleador con el empleado cuando se actúa de acuerdo a las órdenes superiores, articuladas a la autoridad, o la autoridad formal tradicional, como lo tiene el docente con el alumno.

Por tanto, Vásquez (2010), expresa que, liderazgo no es, “ejercer autoridad legal, ejercer autoridad formal tradicional o ejercer autoridad legítima, ni tampoco, mostrar ciertas habilidades, como tener carisma, que sirve para atraer e inspirar a otras personas”. (p.03). Además, Vásquez (2010) afirma que:

El liderazgo es un proceso que se construye, es una propiedad de la comunicación e interrelación con otras personas y es accesible también a todas ellas. En ese sentido, el liderazgo no es igual a la autoridad legal, forma tradicional o carismática, aunque cada una de estas autoridades puedan estar presentes en el proceso de liderazgo. Es decir, las personas en posiciones de mando pueden o no ser líderes. Por tanto,

las situaciones de liderazgo deben diferenciarse de las situaciones autoritarias o de las estructuras autoritarias de mando. (p.04)

2.3.5 Sí es Liderazgo

El liderazgo es un término que puede entenderse de muchas maneras en el amplio sentido de la palabra, como la capacidad de lograr resultados positivos de acuerdo con alguna actividad de desarrollo humano. Sin embargo, en la presente investigación, se mostrarán los términos conceptuales, así como las bases teóricas que sostienen esta variable en conjunción con la bibliografía mostrada.

Para Moreno y Espíritu (2010), el liderazgo es; “el proceso de influencia de los líderes y seguidores para alcanzar los objetivos mediante el cambio”. (p.09)

Estos investigadores explican el concepto a través de una dualidad, en las cuales están involucrados, el líder y sus seguidores. En una relación donde el objetivo es que el seguidor se convierta en un potencial líder. Es así que, en ambas posiciones, se desarrollan habilidades y características de influencia. Ya que, además, Moreno y Espíritu (2010) mencionan que, “el líder debe tener la capacidad de influir en los demás procesando la comunicación de ideas y motivando a los seguidores para conseguir su aceptación”. (p.109)

Por lo expuesto, se denota que, el objetivo de la labor del líder es apoyar y llevar a la práctica ideas mediante el cambio; es decir, dirigir a las personas por encima de los intereses propios para obtener resultados deseados. Por ello, es pertinente hablar acerca del cambio, tal como lo expresan, Arcela, Geldres, Hurtado y Torres (2016), “el liderazgo supone influir en los seguidores para generar el cambio, es decir, el futuro que se desea. En ese sentido, la gente, otro elemento del conjunto, debe ser capaz de disfrutar, convivir y actuar con las personas para lograr el éxito”. (p.12)

Respecto a ello, Baztar (2006), considera que el concepto de liderazgo no ha recibido la atención que merece, al menos en el ámbito latinoamericano; porque, las construcciones teóricas han tocado aspectos de poder, dominio, estructura y estrategia, relacionadas con lo que se podría llamar procesos de liderazgo, a partir de posturas sociológicas y políticas.

Por otro lado, Lossier y Achua (2011), expresaron que:

El liderazgo es una parte del trabajo del gerente. Sin embargo, existen gerentes que no son líderes efectivos. También hay personas que no son gerentes, pero poseen gran influencia en los gerentes y sus compañeros; por tanto, un líder es alguien que puede o no ser gerente. Un líder siempre tiene la habilidad de influir en los demás, un gerente no necesariamente. (p.07)

Entonces, el líder es capaz de influir directa o indirectamente en sus subordinados.

2.3.6 Modelos de liderazgos

Se deben usar todas las capacidades del liderazgo para lograr objetivos personales y colectivos. No obstante, se debe considerar que no todos los liderazgos conllevan aspectos democráticos y de desarrollo para nuestra sociedad. Ya que, Lewis desde 1939, hablaba sobre los diferentes estilos de liderazgo, en las que concluyó que siempre y en cualquier circunstancia, se pueden generar varios tipos de liderazgos.

Esta se descubre al observar la manera en que el líder utiliza tres funciones esenciales del liderazgo para mantener y fortalecer la unidad de la organización, grupo o partido político; desarrollar los objetivos de la organización, grupo o partido político, para los cuales fue creado o potenciar el liderazgo de la organización, grupo o partido político y de cada uno de los miembros, (Vásquez, 2010). Debido a ello, los tipos y modelos de liderazgo difieren unos de otros.

La autora de estudio dividirá en grupos de relación los modelos más representativos, los cuales se mostrarán a continuación:

2.3.6.1

Modelo de liderazgo que persigue un objetivo

Tabla 2

Tipo de liderazgo autocrático, pragmático y democrático.

TIPO DE LIDERAZGO	CARACTERÍSTICA
<i>Autocrático o que gobierna usando solamente la voluntad como ley.</i>	Este tipo de liderazgo determina la orientación del grupo. Es decir, indica acciones, asigna tareas y es subjetiva en el elogio y la crítica de la conducta de sus miembros. Muestra actitudes impersonales.
<i>Pragmático o que deja hacer.</i>	Este tipo de liderazgo deja hacer, no asume efectivamente su rol. Da al grupo entera libertad para tomar decisiones. Aporta información solo cuando se le requiere y casi nunca se comunica con sus miembros.
<i>Democrática o participativa.</i>	Este liderazgo permite a los miembros del grupo determinar la política a seguir. Es decir, diseña en colaboración con todos, los pasos generales para el logro de los objetivos. Al mismo tiempo, sugiere procedimientos alternativos, estimula

	al debate y el libre intercambio de ideas.
--	--

Fuente: *Mujeres y liderazgo*. Vásquez, (2010, p.15).

2.3.6.2 Modelo de liderazgo que prefiere el uso de la autoridad

Tabla 3

Tipo de liderazgo autoritario, caudillista, paternalista y presuntuoso.

TIPO DE LIDERAZGO	CARACTERÍSTICA
<i>Autoritario.</i>	Este tipo de liderazgo da órdenes y espera una obediencia inmediata sin cuestionamiento de su autoridad. Asimismo, evita diálogos y no da explicaciones de las órdenes que da.
<i>Caudillista o carismático.</i>	Este tipo de liderazgo da la figura del caudillo, basada en el carisma de las personas. Por lo cual, convence a su pueblo o grupo que su visión es la única que pueden adoptar y no conduce a su grupo hacia la construcción de una visión común.
	Este tipo de liderazgo pregunta las opiniones de los miembros del grupo y da una impresión externa de creer en la democracia, pero finalmente la

<i>Paternalista.</i>	decisión queda en las manos del líder, ya que no ayuda a los miembros del grupo a desarrollar sus capacidades, genera dependencia extrema de los miembros del grupo y limita la capacidad de aprendizaje individual.
<i>Presuntuoso.</i>	Este tipo de liderazgo ocurre cuando existe una marcada diferencia entre los conocimientos de un individuo y otro. El líder aprovecha cada oportunidad para presumir de sus conocimientos, estudios o experiencia previa.

Fuente: *Mujeres y liderazgo*. Vásquez, (2010, p.15).

2.3.6.3 Modelo de liderazgo pragmático o que deja hacer

Tabla 4

Tipo de liderazgo manipulador y percibido.

TIPO DE LIDERAZGO	CARACTERÍSTICA
<i>Manipulador.</i>	Este tipo de liderazgo aparenta pensar en el bienestar de los demás para esconder sus verdaderos motivos e intereses, muy común en la política partidista. Con este enfoque, el líder o lideresa renuncia a una de

	<p>las características fundamentales del liderazgo político. Aquí se deja de lado el esfuerzo por conseguir objetivos que vayan más allá de los vaivenes de las coyunturas nacionales o locales.</p>
<p><i>Percibido.</i></p>	<p>Este tipo de liderazgo manifiesta cualidades, rasgos y conductas fabricadas por los medios de comunicación y no son reales, pero se perciben como si lo fueran. Los seguidores no se pondrán a pensar si es verdad o no lo que están viendo en la televisión, y lo creerán.</p>

Fuente: *Mujeres y liderazgo*. Vásquez, (2010, p.15).

2.3.7 Liderazgo femenino

El liderazgo femenino es la utilización de las características propias de las mujeres para ejercer el liderazgo, entendiendo que esas son su principal fortaleza, según (Doña, 2004). En tal sentido, cuando se habla de liderazgo femenino, se hace referencia a la idea de que las mujeres lideran a partir de su propia feminidad. En primer lugar, se debe reconocer que las mujeres poseen algunas características distintas en relación a los varones; y, en segundo lugar, que tales características son fortaleza para la dirección y toma de decisiones, (Palacios, 2003).

Por otro lado, Campos, Pérez y Martínez (2010), realizaron un estudio acerca de los estilos de liderazgo sobre una muestra de 200 empleados gerenciales en una industria portorriqueña, dando a conocer que, “al

comparar los estilos de liderazgo transformacional, transaccional, directivo, participativo y orientado a metas; se determinó que, las mujeres dominaban más estilos de liderazgo que los varones.” (p.113)

2.3.7.1 Género y liderazgo

Según Aguilera y Reyes (2019), hablar de género y liderazgo es hablar de un tema controversial, ya que:

Desde el año 1990 los autores se vienen preguntando con mucho más énfasis, si los estilos de liderazgo masculino y femenino son diferentes, si alguno de ellos es inferior, y más aún, si existe alguna diferencia entre ambos. Además, de si el hecho de etiquetar los estilos de liderazgo de acuerdo con el género fomenta la creación de estereotipos. (p.90)

Estas preguntas no pueden responderse con facilidad o rapidez, por lo que se deben tomar en cuenta diferentes consideraciones.

Durante los últimos años se han realizado varios estudios enfocados en el género y en el estilo de liderazgo, y la conclusión a la que se llega es que, los hombres y las mujeres tienen estilos diferentes de liderazgo. En términos específicos, las mujeres adoptan más los estilos democráticos y participativos de liderazgo, y tienen estilos menos autocráticos. Además, son más propensas a fomentar la participación donde se encuentren, a compartir el poder y la información; y también, a generar y elevar la autoestima en sus seguidores. Las mujeres dirigen por medio de la inclusión y se basan en su propio carisma, pericia, contactos, capacidades y habilidades en el terreno de las relaciones personales, cuando su propósito es influir en los demás. Las mujeres tienden a aplicar el liderazgo transformador, por lo que, motivan a los demás a hacer que su interés egoísta se convierta en el interés de alcanzar las metas y objetivos en común, según (Robbins y Coulter, 2000).

2.3.7.2 Antecedentes del liderazgo femenino

Aunque desde el transcurso de la historia ha existido el liderazgo femenino, es recién a partir del año 1900 cuando la mujer aparece en la sociedad con más visión pública y en más sectores diferentes de las profesiones y actividades consideradas propias del género masculino. Tal como lo expresa, (Aguilera y Reyes, 2019):

El ejemplo más claro de liderazgo femenino es que, varias mujeres han obtenido el premio Nobel en diversas áreas, tales como; medicina, literatura, química, física, incluido el premio de la paz. Aspectos que reflejan la perseverancia y, sobre todo, la capacidad de liderazgo, intuición y creatividad que les ha permitido ejercer su profesión como políticas y científicas en el mundo. Además, su amplia capacidad de negociación en la solución de conflictos evidencia la existencia de verdaderas habilidades que hoy en día son más ampliamente reconocidas. (p.91)

La existencia de los líderes se prueba y justifica en los resultados. Al respecto, las mujeres se han desarrollado en diversos campos y ámbitos intelectuales, así como en el ejercicio del poder y la toma de decisiones mostrando grandes resultados a favor de la sociedad.

2.3.7.3 Liderazgo femenino en el campo laboral

Las oportunidades de la mujer en el campo laboral han incrementado significativamente en las últimas décadas. Aunque, tal como lo expone Soto (2012), citado en Arcela, Geldres, Hurtado y Torres (2016):

Esto no explica que el problema de discriminación laboral se encuentre totalmente superado. En algunas experiencias comparadas para una supuesta igualdad, se mantiene lo que este

autor denomina, segregación laboral, que se evidencia en bajos salarios, mayores tasas de desempleo para el género femenino, peores formas de contratación, desprotección social o la simple ubicación en categorías, aún en la actualidad, diferente que en el de los varones. (p.15)

De acuerdo a los conceptos mencionados sobre segregación en el mercado laboral por género y sus tipos, Barreto (2015) afirma que; “la segregación ocupacional es una de las características más importantes y persistentes en el mercado laboral y afecta de forma negativa en el funcionamiento de los mercados.” (p.30). Por esta razón, tal segregación, como lo indica el Servicio Regional de Empleo y Formación de Murcia (2009), expresa que, la segregación horizontal o sectorial se produce cuando un determinado grupo de personas se concentra en un número relativamente pequeño de ramas de actividad y están ausentes en las demás. Refiriéndose a las dificultades de las personas en acceder a determinadas profesiones. En cambio, la segregación vertical u ocupacional supone el desigual reparto de hombres y mujeres en la escala jerárquica. Estas se concentran en pocos puestos de trabajo y su presencia es muy escasa.

2.3.7.4 El cambio de paradigma en el liderazgo femenino

Según Madrigal (2005), hasta hace unos años, las mujeres pasaban los días bordando en su cuarto de costura, encerradas, puliendo loza y criando a los hijos, y para el mundo exterior solo era válida la presencia masculina. En consecuencia, los papeles culturales se resumían en que la mujer asumía su rol en el espacio privado-familiar, y el hombre, en el espacio público-empresarial. A razón de lo expuesto, Aguilera y Reyes (2019), afirman que:

Si bien es cierto la mujer es poseedora de grandes potencialidades para asumir retos laborales importantes y ser

partícipe del desarrollo, también se encuentra en desventaja frente a los hombres, puesto que debe enfrentarse diariamente a una doble jornada laboral que comprende, el desempeño en forma solitaria de las responsabilidades familiares y domésticas, actividad que inicia muy temprano y termina muy tarde, y que se convierte en ocasiones, en una dificultad para que muchas mujeres puedan alcanzar su desarrollo personal en el aspecto laboral, afectándoles, además, el desgaste físico que implica el doble esfuerzo. (p.93)

La distribución injusta de la carga laboral doméstica entre hombres y mujeres impone limitaciones a la mujer para competir en términos de igualdad con el hombre, en el mercado laboral y social. La participación de la mujer en el desarrollo ha sido también orientada por tres modelos o estrategias; equidad de género, transversalidad y empoderamiento.

A razón de lo expuesto, una de las acciones para incrementar la presencia de las mujeres en el campo laboral es buscar estrategias para que las responsabilidades familiares y las cargas domésticas sean compartidas, y se evite ver a la mujer como el único miembro de la familia que debe y puede llevar a cabo el papel de responsabilidad familiar, según (Aguilera y Reyes, 2019).

2.3.7.5 Estilos de liderazgo femenino

Según Robbins (1999); por tradición, a la mujer se le considera más intuitiva que al hombre. Las mujeres tienden a adoptar un estilo de liderazgo más democrático. En otras palabras, Aguilera y Reyes (2019), fundamentaron que:

Aunque el hombre tiene mayor capacidad de ser participativo, la mujer sigue demostrando mayor habilidad para el discurso y la comunicación. Si se analiza la presencia de la mujer en las

organizaciones y sus posiciones de liderazgo, se podrá advertir que, año a año es mayor. En un grupo de investigación, 30 por ciento son mujeres, cuando hace una década el porcentaje de mujeres en grupos de posgrado era apenas de 10 por ciento. (p.94)

2.3.7.6 Fortaleza del liderazgo femenino

Una fortaleza del liderazgo femenino es que, como lo indica, Aguilera y Reyes (2019); “las mujeres tienen la autorización cultural para ser sentimentales, sensibles; y, en consecuencia, intuitivas. La mayoría de los hombres han reprimido su potencial intuitivo, ya que se les ha enseñado que ser varoniles es comportarse de acuerdo con su papel de “administradores cuantitativos, controlados y fuertes”. (p.95)

Algunas de las fortalezas de la mujer, según Aguilera y Reyes (2019): son:

- Participan menos en los procesos de corrupción.
- Es más difícil que hagan coalición con su propio género.
- Se entrega más a su trabajo; y, además, es ama de casa, madre, y algunas veces, sustento único de su hogar.
- Tiene mayor habilidad para comunicarse y ser empática.
- Tiene mayor habilidad visual.

2.3.8 Dimensiones de la variable liderazgo femenino

2.3.8.1 Empoderamiento

Los estudios de las mujeres se han visto obligados a encontrar una palabra en español equivalente al verbo *empower* y al sustantivo *empowerment*. Estos son utilizados como sinónimos de potenciación y poderío o, en su forma verbal, empoderar, potenciar y apoderar. Por ello, según Zapata (2002), el empoderamiento es:

El proceso de ganar control sobre una misma, sobre la ideología y los recursos que determinan el poder. Estos recursos podrán ser humanos, intelectuales, financieros, físicos y de una misma. El empoderamiento es un proceso personal, porque cada mujer tiene que empoderarse a sí misma para poder hablar de poder. (p.274)

Es posible abrir espacios y dar posibilidades para que se desarrolle este proceso, de ahí la importancia de crear conciencia sobre la discriminación de género y del compromiso de las organizaciones como agentes facilitadores de este.

Entonces, el empoderamiento se refiere, según Kabeer (1999); “al proceso por el cual aquellos a quienes se les ha negado la posibilidad de tomar decisiones de vida estratégicas, adquieren tal capacidad. (p.440). Continuamente se utiliza el concepto de empoderamiento específicamente en referencia a la mujer, ahora bien, los programas relacionados con este asunto se orientan a permitir el acceso de las mujeres a los recursos y a la toma de decisiones, tanto individuales como colectivas, y conseguir que las mujeres se perciban a sí mismas como personas capaces y legítimas para ocupar un espacio en la toma de decisiones. Es decir, no es un concepto exclusivo de este grupo; sino, de todos aquellos en condición de desventaja. Empoderamiento es un concepto complejo, multidimensional y de múltiples niveles, que abarcan diferentes aspectos, según (Erazo, Jiménez y López, 2014).

En el empoderamiento femenino, la mujer cumple funciones tradicionalmente femeninas tales como las del hogar; cocinar, lavar, planchar, asear la casa, cuidar a los niños, etc. Y las que trabajan lo hacen, por su bajo nivel educativo, en casas de familia, en oficios varios o en actividades independientes. El papel de la mujer no se limita a las labores del hogar; sino, que son también proveedoras de estos y participan en actividades sociales o comunitarias, tal como lo manifiesta una de las líderes entrevistadas en la investigación de empoderamiento y liderazgo femenino de (Erazo, Jiménez y López, 2014).

La mujer trabaja mayormente en el hogar y en la crianza de los hijos, aunque es un trabajo no pagado que incide en la capacidad de acceder al mundo laboral en términos de igualdad con los hombres. Aunque, se observa cada vez más, que, en América Latina, las mujeres están sustentando las economías de la región.

Cada día más mujeres señalan que no les gusta la comunidad conformista y por eso luchan por sus reconocimientos, según el estudio de (Erazo, Jiménez y López, 2014). Así pues, exponen también que, las voces que potencian la reflexión sobre la carga de trabajo que se están imponiendo las mujeres pobres para sacar adelante a sus familias y a sus pueblos, deban ser responsables de sus labores en las actividades de empoderamiento. Por otro lado, describen que la participación de las mujeres no está exenta de problemas, tales como; la crítica social y los temas de machismo. Se pone en evidencia entonces, el importante papel de las mujeres en la construcción de espacios públicos y su incidencia en la ejecución de un proyecto participativo de aumento de la autoestima, de reconocimiento de sus propias cualidades y capacidades, y de la habilidad para vincularse activamente a proyectos, las cuales fortalecen la capacidad de liderazgo, dado que el empoderamiento señala el deseo de fortalecimiento de las capacidades y habilidades de las mujeres.

2.3.8.2 Capacidad de negociación y manejo de conflictos

Según Carnevale y Pruitt (1992), la negociación es utilizada en todas las áreas donde la persona está en contacto con otra. Su aplicación se refleja en las relaciones entre las partes ante una situación conflictiva. La negociación no implica la presencia de un tercero, sino que, son las mismas personas afectadas por el conflicto las que deciden entrar en un contacto e iniciar el diálogo hasta llegar a un acuerdo. En otras palabras, algunos conceptos de negociación son los siguientes:

La negociación consiste en la comunicación entre dos o más partes que deseen alcanzar un acuerdo para mejorar sus relaciones interpersonales o resolver el conflicto existente entre ellos. (Pruitt, 2011)

Según Alzate (1998), la negociación es un proceso de regateo entre distintas partes que tienen un conflicto de intereses. En donde los participantes se juntan voluntariamente, en base a una relación temporal dirigida a informarse mutuamente de sus necesidades e intereses, intercambiar recursos específicos o solucionar cuestiones tales como el sentido de su relación futura o los procedimientos que adoptarán para resolver conflictos.

Según Carnevale y Pruitt (1992) citado en Prieto (2012), la negociación implica el diálogo entre las partes que tienen el objetivo de llegar a un acuerdo. No hay límite en cuanto al número de partes. Otra manera de negociar es la mediación, justamente por eso se la denomina como una variación de la negociación, ya que uno o más ayudan a las partes a dialogar, negociar sus conflictos y llegar a un acuerdo satisfactorio.

Aunado a lo anterior, Blackmore y Sachs (2007), afirman que, el emprendimiento ha sido asociado más al sexo masculino, al que se le confiere un valor positivo y más ampliamente investigado por el mismo. Aunque, como se ha dicho, tiene connotaciones negativas cuando el liderazgo y el emprendimiento se asocia al sexo femenino, pues aún se piensa que los hombres tienen más cualidades y aptitudes propicias para desarrollarlo y aplicarlo.

Diversas investigaciones referentes al liderazgo femenino en organizaciones universitarias, ponen de manifiesto que, las mujeres a pesar de tener menos representación en cargos de dirección, muestran un alto nivel de satisfacción al liderazgo, porque dan a conocer más habilidades sociales y comunicativas que son propicias para emprender

y liderar. Dicho de otra manera, las mujeres suelen ser más asertivas y preocuparse por las relaciones interpersonales y, sobre todo, de la gestión de los conflictos de manera adecuada, así como los hombres son más competitivos, controladores, independientes y suelen tener mayor confianza en sí mismos, según (Gutiérrez, 2015). El mismo autor que afirma a través de sus investigaciones, que:

- Las mujeres presentan un estilo más democrático y los hombres un estilo más autoritario de liderazgo.
- Suele haber más hombres que adopten el liderazgo que mujeres.
- En determinadas circunstancias, las mujeres suelen ser peor evaluadas que los hombres con respecto a la capacidad de negociación en el liderazgo.
- Los hombres suelen tener mayor motivación por dirigir que las mujeres.
- Las mujeres suelen dirigir sobre un modelo más cooperativo que competitivo.
- No hay diferencias significativas en el funcionamiento de un equipo, ya sea dirigido por un hombre o por una mujer.

2.3.8.3 Motivación

Se encuentran numerosas investigaciones que indican que la tasa de fracaso y abandono educativo es más alta en los hombres, mientras que las mujeres obtienen mejores resultados académicos. Estos trabajos argumentan tal diferencia debido a una mayor resiliencia por parte de ellas; es decir, la capacidad que tienen para superar las dificultades en que se encuentran. Hay que destacar que, las mujeres tienen mayores niveles de motivación, siendo más constantes y

disciplinadas en sus estudios y, como consecuencia, alcanzan mejores expedientes académicos. Sin embargo, a pesar de lo mencionado, tienen mayores dificultades para la incorporación al mundo laboral y promoción dentro del mismo, según (Alonso, 2009; Eurydice, 2011; INEI, 2012; Eurostat, 2014; Vera, 2014; Vera y Guil, 2014 y Guil, 2016 citado en Hidalgo, 2017).

Estos mismos autores señalan que las mujeres están adoptando nuevas actitudes y mostrando nuevas aspiraciones y expectativas; así como incrementando sus niveles de motivación, aunque en la actualidad, los varones son quienes muestran mayor motivación en las actividades académicas y posteriormente en el emprendimiento. Además, Mosteiro y Porto (2017), señalan que, en los últimos años se viene observando un cambio en los roles de género debido al creciente nivel educativo que han alcanzado las mujeres, equiparándose e incluso superando al de los hombres. Evidentemente, el acceso de las mujeres a la educación; y, por consiguiente, al aumento de la formación académica, ha contribuido a la participación de las mujeres en la esfera pública y su promoción dentro del mercado del trabajo. Aun así, se siguen observando creencias estereotipadas referentes al género.

Por otro lado, en cuanto a las preferencias laborales, estudios constatan que también están sesgadas en función de los estereotipos y roles de género. La elección del itinerario laboral está condicionada por factores internos, tales como; las aptitudes, intereses, factores externos como el entorno familiar, social, cultural y económico, así como un factor importante, el factor motivante. Así, según distintas investigaciones, los universitarios valoran, fundamentalmente, el prestigio, los ingresos, el emprendimiento y el liderazgo; mientras que las universitarias se preocupan por el buen clima de trabajo, sentirse útiles y ser reconocidas por sus compañeros, así como por los responsables de la empresa donde laboren.

2.3.8.4 Trabajo en equipo

Para Gómez (2018), los comportamientos y conductas que muestran las líderes están alineadas al trabajo en equipo que realizan, porque las mujeres se adaptan y responden a las exigencias del entorno, son actrices principales y contribuyen para ser un ejemplo e inspirar al aprendizaje y conocimiento de sus seguidores.

Por otro lado, Abarca (2004) citado en Hidalgo (2017), explica que, la mujer es caracterizada por el trato más personal; es decir, un trato no tan jerárquico ni formal, con inclinación a fomentar los vínculos como el varón; puesto que, tienen mejores relaciones interpersonales, capacidad para la conformación de equipos y manejar mejores estrategias motivacionales. En cambio, el liderazgo masculino se vincula más al modelo tradicional y jerárquico, modelo autoritario y coercitivo; y, por lo contrario, el modelo femenino, enmarca más a un estilo moderno, más integrador, cooperador y democrático, un liderazgo “maternal” y más ajustado a las exigencias de las organizaciones actuales. Las mujeres manejan mejores habilidades como; flexibilidad, adaptabilidad, comunicación, empatía, y todo correspondiente a manejar mejor los equipos de trabajo.

Aunado a ello, Cañeque (2017) afirma que, una mujer en su manejo de liderazgo es mucho más preocupada por las demás personas, presentan mayor capacidad de negociación cuando manejan grupos de trabajo mediante un liderazgo más participativo, mantienen una visión global y un poder más democrático. Y, en cuanto a la aplicación del liderazgo en el campo laboral, la mujer se caracteriza más por la atención hacia los detalles, orientación a resultados, orientación a las personas, orientación a los equipos, estabilidad, innovación y riesgo. Todo lo expresado fue evaluado por los colaboradores de 3 empresas estudiadas con medias por encima del 90%, lo que demuestra una vez más el empoderamiento femenino y un liderazgo más humanizado. Ya que, como lo expresa este autor, todos los atributos mostrados

anteriormente forman en el mercado laboral y en las organizaciones, una cultura orientada a resultados y hacia obtener mejores desempeños, ya que impacta no solo en los resultados directos y la eficiencia organizacional; sino que, también, en la salud, entusiasmo, compromiso y la flexibilidad con quienes la mujer líder trabaja.

2.3.9 Aprendizaje emprendedor

2.3.9.1 Emprendimiento

Según Brizeida, Sánchez y Lizette (2017); “el emprendimiento siempre ha estado presente en el transcurso de la historia de la humanidad, pues es inherente a esta. En las últimas décadas este concepto se ha vuelto de suma importancia ante la necesidad de superar los constantes y crecientes problemas económicos” (p.404). Por ello, la formación en competencias emprendedoras se vuelve un elemento imprescindible para la adaptación de los profesionales en los nuevos mercados laborales.

La estampa del emprendedor se remonta a las primeras agrupaciones humanas y, por tanto, a nuestro pasado como civilización. Tal como lo indica, Gutiérrez (2011):

Las características, casi inalterables en el transcurso del tiempo, sitúan al emprendedor siempre en una posición relevante y fundamental en el desarrollo y progreso social. No obstante, cuando nos debemos referir a emprendedores, debemos huir de la idea de la existencia de *mentes privilegiadas*. (p.50)

El fenómeno del emprendimiento, denominado por el término anglosajón, “entrepreneurship”, es un área de creciente desarrollo en el campo de la investigación científica. Tal como lo expone, Kantis, Ishida y Komori (2002), citado en Brizeida, Sánchez y Lizette (2017); “el interés académico en torno al emprendimiento se basa en la evidencia acerca de su contribución al crecimiento económico, al rejuvenecimiento del tejido

socio-productivo, al relanzamiento de los espacios regionales, a la dinamización del proceso innovador y a la generación de nuevos puestos de trabajo.” (p.404)

2.3.9.2 Conceptos fundamentales del emprendimiento

a) Emprendedurismo

La traducción directa de *entrepreneurship* es ambigua, y puede ser traducida como; *emprendimiento*, *empresarialidad*, *espíritu emprendedor* y *empresariado*.

El término emprendedurismo se utiliza para referir al sistema de rasgos, valores, cualidades y actitudes psicológicas personales asociadas altamente a la motivación. Así, Gutiérrez (2011), expone que:

La presencia del emprendedurismo no es claramente ninguna garantía que el individuo realmente iniciará una nueva empresa en cierto punto de su vida, ni la carencia del emprendedurismo sugiere que uno nunca se sentirá bien como empresario. Tener un espíritu emprendedor significa, simplemente, que se está predispuesto hacia la actividad emprendedora y que, existe la probabilidad creciente que algún día se elegirá comenzar con una actividad emprendedora y se tendrá éxito. (p.51)

b) Emprendedor

El emprendedor es aquella persona que impulsa con resolución, acciones dificultosas o azarosas, La palabra emprender proviene del latín *In*, *en*, y *prende*. También puede definirse como; acometer o comenzar una obra o un negocio con empeño, especialmente si esta encierra dificultad o peligro, según el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española.

Para Pinchot (1985) citado en Gutiérrez (2011), un emprendedor es; “cualquier soñador que hace. Ya que los emprendedores son personas que sueñan y logran hacer realidad lo que imaginan. Son aquellos que pueden tomar una idea y hacerse responsables de innovar y de obtener resultados.” (p.51)

Para Loader y Mulcahy (2003) citado en Gutiérrez (2011), el emprendedor es; “una persona que emprende o controla un negocio o empresa, y asume el riesgo de ganancia o pérdida.” (p.51). Aunque, como lo expresa el autor, el centro de todas teorías ha sido el papel de, “agente de cambio”.

c) El perfil del emprendedor

El perfil emprendedor es descrito como; las motivaciones y características personales en donde deben tomarse en cuenta las características o rasgos personales que posee un individuo. Según Gutiérrez (2011), a estos rasgos se les conoce como, “CEP’s (Características Emprendedoras Personales). Término que fue introducido por la *Cooperativa Alemana*, a través del programa *emprende*, que capacitaba con metodologías CEFE a facilitadores para la formación de empresarios emprendedores.” (p.52)

2.3.10 Dimensiones de la variable aprendizaje emprendedor

2.3.10.1 Comportamiento emprendedor

Gutiérrez (2011) sostiene que, existe una serie de factores sociodemográficos que intervienen en la actitud emprendedora desde el impacto que tienen en sus diversos componentes; género y educación, cultura y valores y antecedentes familiares.

- **Género y educación:**

En nuestra sociedad, si una mujer tiene éxito, ella no cumple con expectativas sociales sobre lo que representa su rol femenino y experimenta consecuencias negativas, como la impopularidad y la pérdida de feminidad. A diferencia de ello, los hombres son más dominantes y se encuentran orientados más al logro que las mujeres, esto da a conocer el por qué los hombres son más propensos a ser emprendedores, según (Gutiérrez, 2011).

- **Cultura y valores:**

Estas tienen mucha influencia en el desarrollo de una actitud emprendedora, porque la cultura explica las variaciones en la fuente del emprendedurismo. Esta misma fuente de la que habla el autor, puede darse no solo en relación a los beneficios económicos; sino también, debido a ciertos valores culturales referentes al riesgo y a la incertidumbre, según (Gutiérrez, 2011).

- **Antecedentes familiares:**

Algunas investigaciones han dado a conocer que algunos emprendedores descienden de familias de emprendedores. Facilitándose así, una cultura y valores proclives al emprendedurismo. Además, se menciona que una vida personal con experiencia familiar autoritaria por parte de los progenitores, impulsa también al emprendedurismo, según (Gonzales, 2005 citado en Gutiérrez, 2011).

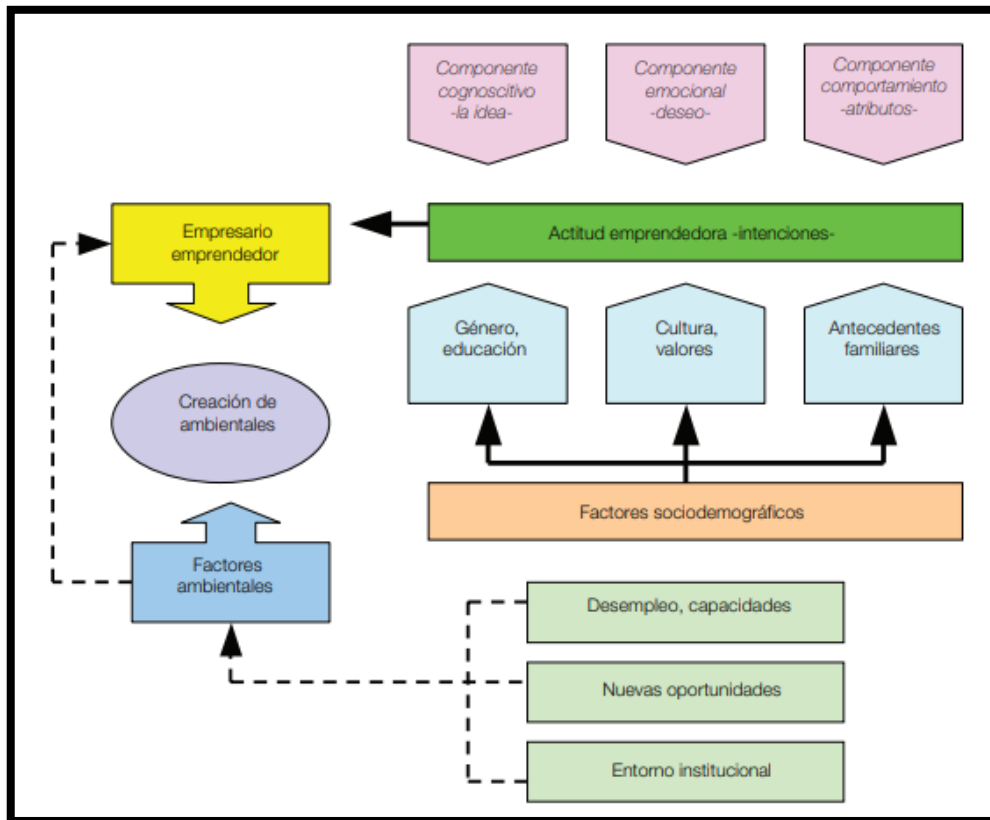


Gráfico 2: Comportamiento emprendedor. Gonzales (2005), citado en Gutiérrez, (2011, p.57).

2.3.10.2 Actitud emprendedora

Según Gutiérrez (2011), existen diversas características que atribuyen al emprendedor que algunos autores, a través de la revisión teórica detectaron:

- **El logro de objetivos y metas:**

El emprendedor suele aparecer, ante los ojos de los demás, como alguien guiado internamente por un imparable deseo de lograr sus objetivos o como alguien que busca la excelencia. Su fuerte carácter competitivo lo lleva a aceptar ciertos riesgos y a perseguir objetivos que lo motiven.

- **Autoconfianza, perseverancia y dedicación:**

La total dedicación a perseguir el éxito posibilita al emprendedor a sobreponerse a los obstáculos derivados de su actividad. En oportunidades, la dedicación, la perseverancia y la confianza compensan al emprendedor incluso por sus limitaciones personales.

- **Asumir riesgos calculados:**

Estudios realizados, encontraron que, los emprendedores exitosos no buscan deliberadamente situaciones de riesgos elevados, ni tampoco se esfuerzan en evitar el riesgo en conjunto. Esencialmente, están dispuestos a aceptar el riesgo y la incertidumbre inherente a las nuevas oportunidades.

- **Tener iniciativa:**

Al emprendedor le gusta confrontar situaciones en las que se convierte en responsable del éxito o del fracaso de una operación. Les atrae tomar iniciativas para resolver problemas o llenar vacíos de liderazgo. Son personas orientadas a la acción.

- **Poseer fuerte convicción:**

A pesar de las dificultades que puedan tener los emprendedores en su labor, siempre creen alcanzar el éxito al final del camino. Esta convicción les permite superar obstáculos y problemas con más facilidad.

- **Espíritu innovador y creatividad:**

Los emprendedores promueven la innovación y la creatividad. Los emprendedores tiene una visión pragmática. Los emprendedores innovan en 4 aspectos esenciales; introducción de buenos y mejores productos y servicios, nuevos métodos de producción, manejo de nuevos mercados y manejo de equipos y grupos.

- **Orientación al mercado y a las oportunidades:**

Un rasgo común de los grandes emprendedores es su decidida orientación. Los emprendedores siempre buscan cambios y reaccionan ante los mismos y los utilizan como nuevas oportunidades.

- **Son visionarios y soñadores:**

Tienen la habilidad de integrar experiencias pasadas en nuevas series que les permiten ser innovadores. Los emprendedores saben lo que quieren y saben cómo conseguirlo.

- **Creación de redes de apoyo:**

Los emprendedores siempre se refieren al grupo que los ayudó a producir sus éxitos. Son personas con gran disposición y capacidad de cooperación y colaboración con.

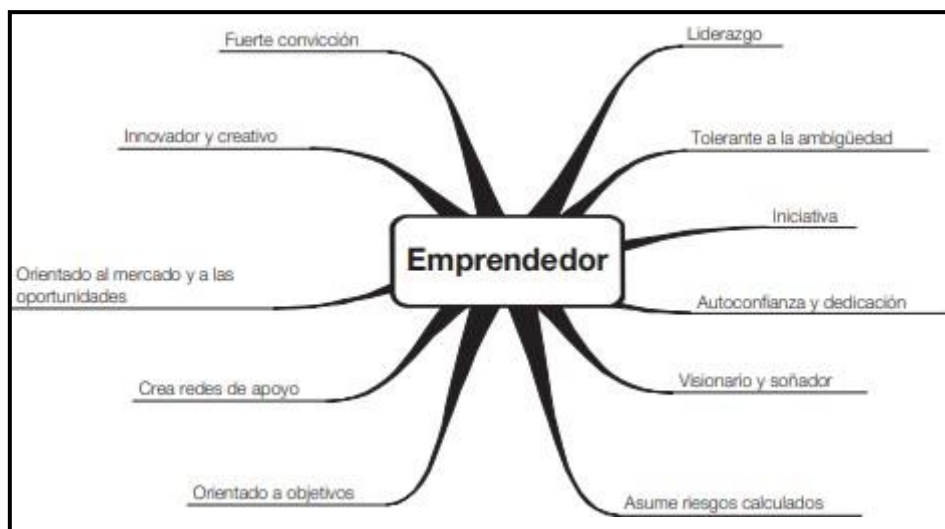


Gráfico 3: Resumen de CEP's del emprendedor de éxito. Gutiérrez (2011).
Universidad Politécnica Salesiana del Ecuador, p.56.

Respecto al gráfico número dos mostrado por Gonzales (2005) citado en Gutiérrez (2011), se indica, que sería utópico pensar que, todos los emprendedores reúnen estas cualidades, pero en cierta

medida, si no las desarrollan, antes o después, se verán las consecuencias.

Esta figura sintetiza las principales características que un emprendedor de éxito debe reunir, tomando en consideración el listado anterior.

2.3.10.3 Técnicas pedagógicas emprendedoras

Estas técnicas son las que todo educador puede aprovechar para desarrollar el máximo de aprendizaje en cada uno de sus estudiantes, potenciando el espíritu emprendedor de cada uno de ellos.

Arias y Castillo (2011) citado en Gutiérrez (2011), expresó que:

El emprendimiento es una capacidad humana que puede aprenderse, desarrollarse y mejorarse de manera continua a través de procesos de formación integrales; y para ello, la teoría es esencial para su aplicación con sentido en la práctica, que debe orientarse al desarrollo de competencias que le permitan al individuo adquirir una visión empresarial y tomar decisiones responsables para su proyecto de vida.
(p.66)

A razón de lo expuesto, se da a conocer la red conceptual de estilos de aprendizaje y técnicas pedagógicas, la cual se divide en 4; en cuanto a lo reflexivo y teórico (cambios en el conocimiento), aplicación reflexiva (cambios en la aplicación), aplicación activa (cambios en las habilidades y actitudes); y, en cuanto a lo activo y teórico (cambios en la comprensión.

EXPERIENCIA CONCRETA

III. APLICACIÓN ACTIVA

(cambios en las habilidades y actitudes)

- Juegos de roles,
- Simulaciones de negocios,
- Discusiones,
- Grupos T,
- Diario de aprendizaje,
- Proyectos de campo,
- Gestión de grupos de aprendizaje, y
- Tutoría y consejería.
-

II. APLICACIÓN REFLEXIVA

(cambios en la aplicación)

- Motivación,
- Aplicación de la lectura y discusión limitada,
- Casos,
- Juegos de roles,
- Exámenes orientados a problemas, y
- Instrucción programada (en habilidades).

EXPERIMENTACIÓN ACTIVA

OBSERVACIÓN REFLEXIVA

IV. ACTIVO - TEÓRICO

(cambios en la comprensión)

- Grupos centrados en el aprendizaje,
- Discusión argumentativa,
- Experimentación/ Investigación,
- Lecturas sugeridas,
- Análisis de documentos,
- Talleres,
- Seguimiento, y
- Entrenamiento

I. REFLEXIVO - TEÓRICO

(cambios en el conocimiento)

- Lecturas teóricas,
- Lecturas requeridas,
- Folletos,
- Instrucción programada (en conceptos),
- Documentos teóricos, y
- Exámenes orientados a contenidos.

CONCEPTUALIZACIÓN ABSTRACTA

Gráfico 4: Red conceptual de estilos de aprendizaje y técnicas pedagógicas.
Garavan (1994), citado en Gutiérrez, (2011, p.66).

2.3.10.4 Educación emprendedora

En la actualidad, las instituciones educativas se encuentran trabajando hacia una educación que desarrolle competencias en el educando, que fortalezca sus habilidades y destrezas. Por ello, Gutiérrez (2011), menciona que; “la educación ha pasado a ser, de una educación tradicional centrada en el docente a una educación centrada en el estudiante, en donde las metodologías se enfocan en el “saber hacer” y los conocimientos son contrastados en la realidad de cada estudiante.” (p.60)

Klandt y Volkmann (2006), citado en Gutiérrez (2011); “enunció 3 principios sobre el aprendizaje del emprendedor.” (p.61). Los cuales son:

1. El emprendimiento puede ser aprendido:

El emprendimiento no es exclusivamente una habilidad innata.

2. El emprendimiento puede ser enseñado:

El emprendimiento no se aprende solo con la experiencia.

3. El emprendimiento puede adquirirse:

El emprendimiento puede ser aprendido en la universidad.

Tabla 5

Educación convencional Vs. educación emprendedora.

EDUCACIÓN CONVENCIONAL	EDUCACIÓN EMPRENDEDORA
El contenido es visto como meta.	Énfasis en el proceso, aprender a aprender.

Conducido y dominado por el instructor.	Apropiación del aprendizaje por el participante.
El instructor repasa el conocimiento.	El instructor es facilitador para que los participantes generen sus propios conocimientos.
Adquisición de informaciones correctas.	Lo que se sabe puede cambiar.
Currículo y sesiones fuertemente programadas.	Sesiones flexibles y orientadas a necesidades.
Objetivos impuestos de la enseñanza.	Objetivos negociados del aprendizaje.
Centrada en la transmisión de conocimientos.	Centrada en la formación de competencias; saber ser, saber hacer, saber estar y saber convivir.
Rechazo al desarrollo de conjeturas y pensamientos divergentes.	Coyunturas y pensamientos divergentes vistos como parte del proceso creativo.
Énfasis en el pensamiento analítico y lineal (parte izquierda del cerebro).	Envolvimiento de todo el cerebro, aumento de la racionalidad del cerebro izquierdo a través de las estrategias holísticas, no lineales, intuitivas; énfasis en la confluencia y fusión de los dos procesos.
Resistencia a la influencia de la comunidad.	Aliento a la influencia de la comunidad.
Énfasis en el mundo exterior; la experiencia interior es considerada impropia al ambiente académico.	Experiencia interior es contexto para el aprendizaje; sentimientos incorporados a la acción.
Educación encarada como necesidad social durante cierto periodo de tiempo, para afirmar habilidades mínimas de un determinado papel.	Educación vista como un proceso que dura toda la vida, relacionado apenas tangencialmente con la universidad.
Errores no aceptados.	Errores como fuente de conocimiento.

El conocimiento es el vínculo entre el alumno y el profesor, elemento de fundamental importancia.	La estrecha relación académica entre profesores y alumnos, elemento de fundamental importancia.
---	---

Fuente: *Educación emprendedora en la universidad: Educando para el futuro*. Gutiérrez. (2011, p.60)

2.3.11 Diferentes ópticas del emprendedurismo

No todo emprendedor es aquella persona que forma empresas, sino que, también existen los *intraemprendedores*, que son quienes trabajan al interior de una empresa y se constituyen como los mejores empleados dentro de la misma, aportando ideas y trabajando proactivamente para la empresa, según (Gutiérrez, 2011).

Otra distinción, es la del *emprendedor social*, según lo indica López (2005), los cuales desarrollan proyectos en beneficio de la sociedad, como fue el caso de San Juan Bosco que fue un visionario persistente.

También existe el emprendedurismo visto desde la *óptica académica*, analizando el impacto que tiene la educación en el desarrollo del espíritu emprendedor, como lo afirmaba Covey desde el año 1999, quien expresaba que, la verdadera máquina que está conduciendo nuestra economía y sociedad son los emprendedores.

2.4 Formulación de la hipótesis

2.4.1 Hipótesis general

Liderazgo femenino y aprendizaje emprendedor, sí se relacionan positivamente en las estudiantes de la Maestría en Docencia Universitaria del ciclo I de la Universidad Privada Norbert Wiener, 2019 – Lima.

2.4.2 Hipótesis específicas

HE1: Liderazgo femenino, según el nivel de empoderamiento, y aprendizaje emprendedor sí se relacionan positivamente en las estudiantes de la Maestría en Docencia Universitaria del ciclo I de la Universidad Privada Norbert Wiener, 2019 - Lima.

HE2: Liderazgo femenino, según el nivel de capacidad de negociación y manejo de conflictos, y aprendizaje emprendedor sí se relacionan positivamente en las estudiantes de la Maestría en Docencia Universitaria del ciclo I de la Universidad Privada Norbert Wiener, 2019 – Lima.

HE3: Liderazgo femenino, según el nivel de motivación, y aprendizaje emprendedor sí se relacionan positivamente en las estudiantes de la Maestría en Docencia Universitaria del ciclo I de la Universidad Privada Norbert Wiener, 2019 – Lima.

HE4: Liderazgo femenino, según el nivel de trabajo en equipo, y aprendizaje emprendedor sí se relacionan positivamente en las estudiantes de la Maestría en Docencia Universitaria del ciclo I de la Universidad Privada Norbert Wiener, 2019 - Lima.

2.5 Operacionalización de las variables e indicadores

2.5.1 Operacionalización de las variables

2.5.1.1 Variable 1

Liderazgo femenino.

2.5.1.2 Definición de la variable 1

Liderazgo femenino, según Diez y Valle (2002), es: “un estilo colaborativo, abierto, democrático, consensuador, de trabajo en equipo, y de compartir responsabilidades y trabajos. (p.09)

2.5.2 Definición de las dimensiones de la variable 1

2.5.2.1 Dimensión 1:

Empoderamiento.

Según Rapapport, (1987), el empoderamiento, es:

Un proceso mediante el cual las personas, organizaciones y comunidades, adquieren y potencian la capacidad de controlar o dominar sus vidas, en el aspecto social, político, económico y psicológico; para lo cual, es necesario crear condiciones que lo faciliten, ya que no es el resultado de una simple acción. (p.128)

2.5.2.2 Dimensión 2:

Capacidad de negociación y manejo de conflictos.

Según Robbins, (2004), la capacidad de negociación y manejo de conflictos, es:

La condición de capacidades haciendo uso de una serie de decisiones y/o acciones que guiarán hacia la solución de un conflicto, con la finalidad de mejorar las relaciones interpersonales entre los miembros de una institución u organización, utilizando técnicas o estrategias de resolución y estimulación para alcanzar el grado deseado del conflicto. (p.404)

2.5.2.3 Dimensión 3:

Motivación.

Según Stoner, (1996), la motivación, es:

Una característica de la psicología humana, que incluye los factores que ocasionan, canalizan y sostienen la conducta humana que es lo que hace que las personas funcionen, el cual representa ejercer altos niveles de esfuerzos hacia el logro de las metas. (p.76)

2.5.2.4 Dimensión 4:

Trabajo en equipo.

El trabajo en equipo, es:

Un conjunto de dos o más individuos que se relacionan, son interdependientes, se reúnen para conseguir objetivos específicos, y que, además, pasan por una evolución o una secuencia básica llamada modelos, para que se realicen tareas específicas, según Landy y Conte. (2005).

Tabla 6

Operacionalización de la variable, liderazgo femenino.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos de la variable
Empoderamiento.	<ul style="list-style-type: none"> - Indica que en algún momento de su vida no ha gozado de los mismos derechos que los hombres. - Señala que en algún momento de su vida la han discriminado por ser mujer. - Señala que siente seguridad y confianza en sí misma, sin necesariamente sentir superioridad. - Indica que toma decisiones importantes en su vida cotidiana. - Señala que es modelo de inspiración para otras mujeres. 	De 1 al 5	Nunca (1)	Inicio [20-40]
Capacidad de negociación y manejo de conflictos.	<ul style="list-style-type: none"> - Señala que ante las discrepancias es capaz de ponerse en el lugar del otro. - Indica que maneja buenas habilidades comunicativas al momento de negociar. - Indica que respeta las opiniones y comentarios de los demás, aunque no se encuentre del todo de acuerdo. - Señala que sabe encontrar soluciones inmediatas a los problemas de su vida cotidiana. - Indica que pondera el bien mayor sobre sus propios intereses. 	De 6 al 10	Casi Nunca (2)	Proceso [41-60]
	<ul style="list-style-type: none"> - Señala que está pendiente de sus propios avances personales y profesionales. - Indica que pone en práctica sus destrezas y habilidades 			

Motivación.	<p>a lo largo de su vida cotidiana.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Indica que pone empeño y esfuerzo para conseguir resultados a corto plazo. - Indica que se plantea metas reales y lo consigue. - Indica que siente satisfacción y alegría por los triunfos que hasta el momento ha conseguido. 	De 11 al 15	Algunas Veces (3)	Logro [61-80]
Trabajo en equipo.	<ul style="list-style-type: none"> - Señala que disfruta trabajar con otros. - Indica que reconoce, fácilmente, sus debilidades y errores. - Indica que conoce sus responsabilidades personales y grupales. - Señala que constantemente toma decisiones en consenso. - Señala que comunica inmediatamente sus dudas y puntos de vista. 	De 16 al 20	Casi Siempre (4)	Destacado [81-100]
			Siempre (5)	

Fuente: Elaboración de la autora, 2019.

2.5.3 Variable 2

Aprendizaje emprendedor.

2.5.4 Definición de la variable 2

Aprendizaje emprendedor según Gutiérrez (2011), es:

Una educación de impacto positivo en el desarrollo del emprendedurismo, que tiene el objetivo de despertar el espíritu emprendedor del estudiante, romper antiguos paradigmas y viejos

modelos pedagógicos, para evolucionar cualitativamente hacia nuevos métodos, en donde el educando sea el protagonista y responsable principal de su propio aprendizaje. (p.49)

2.5.4.1 Dimensión 1: Comportamiento emprendedor.

Según González (2005) el comportamiento emprendedor, es:

Un proceso mediante el cual las personas, organizaciones y comunidades, adquieren y potencian la capacidad de controlar o dominar sus vidas, en el aspecto social, político, económico y psicológico, para lo cual, es necesario crear condiciones que lo faciliten, ya que no es el resultado de una simple acción. (p.51)

2.5.4.2 Dimensión 2: Actitud emprendedora.

Según Hatch (2000), citado en Gutiérrez (2011), la actitud emprendedora, es:

Una combinación de actitudes personales como mejores predictores de las tendencias y características emprendedoras, que tienen una serie de factores sociodemográficos que intervienen en la actitud emprendedora desde el impacto que tienen en sus diversos componentes a saber: género, educación, cultura y valores. (p.56)

2.5.4.3 Dimensión 3: Técnicas pedagógicas emprendedoras.

Según Arias y Castillo, (2011), citado en Gutiérrez (2011), las técnicas pedagógicas emprendedoras, son:

Un cambio de paradigma en el campo formativo – académico, ya que, lograr una actitud emprendedora requiere; un enfoque amplio y adecuado en donde el estudiante sea partícipe de su

propio aprendizaje, dejando el papel de actor y convirtiéndose en el autor. (p.66)

2.5.4.4 Dimensión 4: Educación emprendedora.

Según Gutiérrez (2011), la educación emprendedora. es:

Aquella que hace énfasis en el aprender a aprender, en donde el instructor es facilitador y el educando es el participante que genera el conocimiento, se dan sesiones flexibles y orientadas a las necesidades, y está centrada en la formación por competencias, sabes ser, saber hacer, saber estar y saber convivir. (p.61)

Tabla 7

Operacionalización de la variable, aprendizaje emprendedor.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y valores	Niveles y rangos de la variable
Comportamiento emprendedor.	<ul style="list-style-type: none"> - Señala que cuando tiene una idea de emprendimiento, la pone en práctica. - Indica que tiene perspectiva y dirección para lograr sus objetivos. - Indica que tiene iniciativa para aprender y luego emprender. - Indica que pone en práctica su capacidad de resiliencia para adaptarse positivamente a situaciones adversas. - Indica que tiene convicción en lo que decide emprender. 	De 1 al 5	Nunca (1)	Inicio [20-40]
	<ul style="list-style-type: none"> - Señala que conoce la mayoría de sus capacidades y virtudes. 			

<p style="text-align: center;">Actitud emprendedora.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Indica que sabe cómo afrontar dificultades en su vida cotidiana. - Señala que es competente y productiva al emprender. - Señala que es innovadora y creativa al emprender. - Señala que es visionaria y soñadora al emprender. 	<p style="text-align: center;">De 6 al 10</p>	<p style="text-align: center;">Casi Nunca (2)</p>	<p style="text-align: center;">Proceso [41-60]</p>
<p style="text-align: center;">Técnicas pedagógicas emprendedoras.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Indica que sus conocimientos se basan en la teoría de los textos que ha leído. - Indica que sus conocimientos se basan en el aprendizaje que ha desarrollado en las aulas. - Indica que sus conocimientos se basan en desarrollar diariamente lo aprendido. - Indica que sus conocimientos se basan en la experiencia adquirida. - Señala que genera su propio conocimiento. 	<p style="text-align: center;">De 11 al 15</p>	<p style="text-align: center;">Algunas Veces (3)</p>	<p style="text-align: center;">Logro [61-80]</p>
<p style="text-align: center;">Educación emprendedora.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Indica que está dispuesta a desaprender para aprender. - Indica que su aprendizaje es un constante conocer. - Indica que su aprendizaje es un constante hacer. - Indica que su aprendizaje es un constante convivir. - Indica que su aprendizaje es un constante ser. 	<p style="text-align: center;">De 16 al 20</p>	<p style="text-align: center;">Casi Siempre (4)</p>	<p style="text-align: center;">Destacado [81-100]</p>
			<p style="text-align: center;">Siempre (5)</p>	

Fuente: Elaboración de la autora, 2019.

2.6 Definición de términos básicos

2.6.1 Actitud emprendedora:

El comportamiento emprendedor, según Díaz (2007) citado en Gutiérrez (2011), es:

Un proceso de formación donde el educador es capaz de transmitir la fuerza y pasión del emprendimiento y para ello se debe, “educar en una actitud emprendedora” en el diseño y en el desarrollo de la clase, como una nueva tendencia emprendedora. (p.62)

2.6.2 Aprendizaje emprendedor:

El aprendizaje emprendedor, es:

Una educación en donde se aprende de manera distinta y en donde se proponen técnicas para que un docente trate a cada alumno de acuerdo a su perfil, con el fin de que se potencie el espíritu emprendedor y se desarrolle al máximo la visión emprendedora, según Gutiérrez (2011).

2.6.3 Capacidad de negociación y manejo de conflictos:

La capacidad de negociación y manejo de conflictos, según Mirabal (2003), significa:

Tener la capacidad de ser un mediador o facilitador en el proceso de negociación, según el tipo de acuerdo en el que se desarrollan destrezas y habilidades sólidas al momento de resolver conflictos grupales para facilitar el proceso de negociación. (p.69)

2.6.4 Comportamiento emprendedor:

El comportamiento emprendedor, según Gutiérrez (2011), es:

La capacidad de mostrar habilidades, actitudes, pero, sobre todo, personalidad para emprender, teniendo; fuerte convicción, liderazgo, tolerancia hacia la ambigüedad, iniciativa, autoconfianza y dedicación, visión, algunos rasgos calculados, orientación hacia resultados, creación de redes de apoyo, orientación al mercado y a las oportunidades, innovación y creatividad, y fuerte convicción. (p.56)

2.6.5 Educación emprendedora:

La educación emprendedora, según Gutiérrez (2011), es:

Diferente a una educación convencional, que evalúa el desarrollo del aprendizaje de los estudiantes, desde el llamar su atención respondiendo a la pregunta, ¿qué?, despertar su interés con, ¿qué conocer?, motivar el entendimiento y razonamiento con, ¿cómo conocer?, hasta llegar a la práctica de la acción misma, el aprender haciendo a través del, ¿cómo hacer? (p.66).

2.6.6 Empoderamiento:

El empoderamiento, según Bustos (2001) citado en Pulido (2014), es:

Una forma de protesta contra toda forma de explotación, para que las mujeres conozcan y reclamen sus derechos, los países se sensibilicen más y se pongan en práctica las convenciones suscritas contra la discriminación de la mujer. (p.273)

2.6.7 Liderazgo femenino:

El liderazgo femenino, según Moncayo y Zuluaga (2014), es:

La idealización e instrumentalización de la mujer como objeto de respuesta ante las crisis. Un término que ha ganado popularidad en momentos de coyunturas educativas y en las tensiones organizacionales en la sociedad, que no deberían partir de las diferencias de género en el ejercicio del liderazgo. (p.153)

2.6.8 Motivación:

La motivación, según Aguilar (2011), es:

El conjunto de aspectos que se encuentran relacionados con la naturaleza, contenido del trabajo mismo, ambiente físico y psicológico. Plantea que las conductas de los líderes pueden tener un principio evolutivo, determinadas por la pre contemplación, la preparación, la acción y el mantenimiento. (p.103)

2.6.9 Técnicas pedagógicas emprendedoras:

Las técnicas pedagógicas emprendedoras, según Gutiérrez (2011), son:

Un esquema rico en información que debe aprovecharse para desarrollar el máximo de aprendizaje en cada uno de sus estudiantes, potenciando el espíritu emprendedor como una capacidad humana que puede aprenderse, desarrollarse y mejorarse. (p.66)

2.6.10 Trabajo en equipo:

El trabajo en equipo, es:

Una relación de trabajo que involucra la integración laboral de tipo psicológico que influye en el grupo de manera positiva, permitiendo que exista compañerismo y aprendizaje de contenidos según los cuales una persona se ajusta a un rol específico en el equipo de trabajo, según Buchloz y Roth (1992).

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1 Tipo y nivel de investigación

El tipo de investigación, según su finalidad, fue aplicada; porque se resolvieron problemas prácticos, ya que está estructurado en un programa de intervención educativo con el objetivo de demostrar la relación entre el liderazgo femenino y aprendizaje emprendedor en las estudiantes de la Maestría en Docencia Universitaria del ciclo I de la Universidad Privada Norbert Wiener, 2019 - Lima. Por ello, la autora del estudio diseñó y preparó los procedimientos específicos para la investigación realizada.

Por otro lado, Valderrama (2013), sostuvo que, “la investigación aplicada se encuentra íntimamente ligada a la investigación básica, ya que esta depende de los descubrimientos y aportes teóricos para llevar a cabo la solución a problemas, con la finalidad de aportar bienestar a la sociedad”. (p.164). Es así que, el objetivo de este tipo de estudio es la aplicación de conocimientos científicos sobre una situación en particular. El propósito de la investigación es emplear principios y conceptos generales a un problema en específico, para manifestar la validez del programa o técnica a emplear, bajo los cuales se aplican principios científicos.

El nivel de investigación fue descriptivo, ya que se buscó especificar las propiedades, las características y los perfiles importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis, según (Hernández, Fernández y Baptista, 2006). Porque este es un método científico que implica observar y describir el comportamiento de un sujeto sin influir en él de ninguna manera, ya que es un tipo de investigación concluyente que tiene como objetivo describir las funciones de un problema en cuestión.

3.2 Diseño de investigación

El diseño de investigación, según su tipo, fue no experimental. En efecto, Toro y Parra (2006), precisaron lo siguiente: “la investigación no experimental es aquella que se realiza sin manipular deliberadamente las variables del estudio. Es decir, es una investigación donde no se varían intencionalmente las variables independientes”. (p.158). Lo que se hace en la investigación no experimental es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos.

Además, Hernández, Fernández y Baptista (2006), señalaron lo siguiente: “una investigación es de tipo no experimental, cuando no se manipulan ni se sometan a prueba las variables de estudio. (p.84). Dicho de otra manera, se basa fundamentalmente en la observación de los fenómenos tal y como se dan de manera natural.

Ahora bien, este estudio es de diseño correlacional, porque según Sánchez y Reyes (2006); “se dirige a la determinación del grado de relación entre dos o más variables de interés de la misma muestra que evidencia la relación entre dos fenómenos o sucesos observados.” (p.79)

La investigación corresponde a los diseños correlacionales, porque “estos diseños tienen la peculiaridad de analizar y relacionar los hechos y fenómenos de la realidad (variables) para conocer su nivel de influencia o ausencia, por lo que busca determinar el grado de relación entre las variables que se estudian.” (Carrasco, 2015)

A continuación, se presenta el diagrama correspondiente a los diseños correlacionales. Cabe decir que, para esta investigación, se utilizó el siguiente esquema:

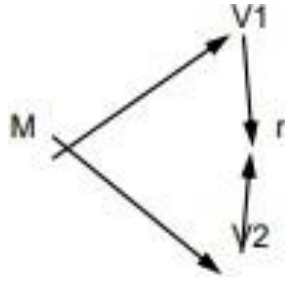


Gráfico 5: Diagrama de diseño correlacional.

Fuente: *Sánchez y Reyes (2006, p.105)*.

Donde:

M = Es la muestra en la que se realiza el estudio.

(V1) = Corresponde a la variable 1, liderazgo femenino.

(V2) = Corresponde a la variable 2, aprendizaje emprendedor.

R = Relación.

3.3 Población y muestra de la investigación

3.3.1 Población

La población del estudio, estuvo conformada por 64 estudiantes del género femenino, pertenecientes a la Maestría en Docencia Universitaria del ciclo I de la Universidad Privada Norbert Wiener, 2019 – Lima.

3.3.2 La muestra

La muestra del estudio, estuvo conformada por 55 estudiantes del género femenino, pertenecientes a la Maestría en Docencia Universitaria del ciclo I de la Universidad Privada Norbert Wiener, 2019 – Lima.

3.3.2.1 Técnica de muestreo

La técnica de muestreo fue no probabilística por conveniencia, ya que la elección de los elementos de la investigación, no dependió de la probabilidad; sino, de la elección del investigador, de acuerdo al propósito del estudio, según Hernández (2014).

De acuerdo a lo mencionado, para el periodo de estudio se calculó el tamaño de la muestra utilizando la siguiente fórmula, considerando una prevalencia teórica del 50% por desconocer la prevalencia en estudios anteriores sobre el mismo tema, en el mismo lugar de estudio, con un 95% de confianza y un 5% de error de muestreo.

$$n = \frac{N * Z^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z^2 * p * q}$$

Donde:

N = Población:	64
Z = Confianza (95%):	1.96
p = Prevalencia:	0.5
q = 1 – p:	0.5
d = error de muestreo:	0.05
n = Tamaño de muestra:	55

En relación a la variable 1

En relación a la variable 1, liderazgo femenino, se identificó a las estudiantes del sexo femenino, pertenecientes a la Maestría en Docencia Universitaria del

ciclo I de la Universidad Privada Norbert Wiener. En el año 2019, en la ciudad de Lima.

En relación a la variable 2

En relación a la variable 2, aprendizaje emprendedor, se identificó a las estudiantes del sexo femenino, pertenecientes a la Maestría en Docencia Universitaria del ciclo I de la Universidad Privada Norbert Wiener. En el año 2019, en la ciudad de Lima.

3.3.3 Criterios de inclusión y exclusión para la elección de la muestra

3.3.3.1 Criterios de inclusión

Las estudiantes que hayan firmado el formato del consentimiento informado del estudio, pertenecientes a la Maestría en Docencia Universitaria del ciclo I de la Universidad Privada Norbert Wiener. 2019, Lima.

Las estudiantes que se encuentren presentes en el momento de la aplicación de las encuestas, en la Maestría en Docencia Universitaria del ciclo I de la Universidad Privada Norbert Wiener. 2019, Lima.

Las estudiantes que respondieron a todas o casi todas las preguntas de las encuestas, en la Maestría en Docencia Universitaria del ciclo I de la Universidad Privada Norbert Wiener. 2019, Lima.

Las estudiantes que respondieron coherentemente a las preguntas de las encuestas, en la Maestría en Docencia Universitaria del ciclo I de la Universidad Privada Norbert Wiener. 2019, Lima.

3.3.3.2 Criterios de exclusión

Las estudiantes que no hayan firmado el formato del consentimiento informado del estudio, pertenecientes a la Maestría en Docencia Universitaria del ciclo I de la Universidad Privada Norbert Wiener. 2019, Lima.

Las estudiantes que no se encuentren presentes en el momento de la aplicación de las encuestas, en la Maestría en Docencia Universitaria del ciclo I de la Universidad Privada Norbert Wiener. 2019, Lima.

Las estudiantes que respondieron a la mitad las preguntas de las encuestas, en la Maestría en Docencia Universitaria del ciclo I de la Universidad Privada Norbert Wiener. 2019, Lima.

Las estudiantes que respondieron incoherentemente a las preguntas de las encuestas, en la Maestría en Docencia Universitaria del ciclo I de la Universidad Privada Norbert Wiener. 2019, Lima.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Ya elegido el tipo y diseño de investigación adecuados para resolver los problemas del estudio, fue necesario registrar la recolección de datos sobre las variables de la investigación. Por eso, se elaboraron dos tablas que mostraron las variables alineadas con las dimensiones, las técnicas y los instrumentos que se ejecutarán en este estudio.

Además, es preciso mencionar que, Carrasco (2018) indicó que "las técnicas de recolección de datos constituyen un conjunto de normas y directrices que guían las actividades llevadas a cabo por los investigadores en cada una de las etapas de la investigación científica." (p.274)

La técnica de recolección de datos utilizada en esta investigación, fue la encuesta, mediante un tipo de escala Likert. Así pues, Carrasco (2014) mencionó que; "la encuesta es una técnica de investigación social definitiva, por su utilidad, versatilidad, simplicidad y objetividad de los datos obtenidos." (pág.314). Además, con respecto al tipo de escala Likert, Carrasco (2014) indicó que; "es una estructura que ofrece un conjunto de elementos en forma de declaraciones positivas sobre hechos y fenómenos sociales o naturales de la realidad." (p.298)

El estudio hizo uso de 2 instrumentos para el proceso de recolección de datos, el primero sobre la valoración del liderazgo femenino y el segundo, sobre el aprendizaje emprendedor. Ambos instrumentos fueron sometidos a evaluación por juicio de expertos, considerándolos aptos para su aplicación.

El instrumento sobre liderazgo femenino, constó de 4 dimensiones con 5 ítems cada uno, haciendo un total de 20 preguntas. En el cual, la primera variable, liderazgo femenino, contiene los ítems con valoración positiva 2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15,16,17,18 y 19; y solo un ítem de valoración negativa, 1. En donde, se consideraron los tipos de escala de Likert, 1 = Nunca, 2 = Casi nunca, 3 = Algunas veces, 4 = Casi siempre; y, 5 = Siempre, a los que posteriormente se recodificaron los valores, 1= Siempre, 2 = casi siempre, 3 = Algunas veces, 4 = Casi nunca; y, 5 = Nunca, antes de realizar el análisis respectivo.

Por otro lado, la segunda variable, aprendizaje emprendedor, contiene solo ítems con valoración positiva. En donde, se consideraron los tipos de escala de Likert, 1 = Nunca, 2 = Casi nunca, 3 = Algunas veces, 4 = Casi siempre; y, 5 = Siempre, a los que posteriormente se recodificaron los valores, 1= Siempre, 2 = casi siempre, 3 = Algunas veces, 4 = Casi nunca; y, 5 = Nunca, antes de realizar el análisis respectivo.

Se realizó también, la estadística descriptiva para la obtención de frecuencias, porcentajes y para la elaboración de cuadros estadísticos con porcentajes en filas para su mejor entendimiento, así, como también, gráficos estadísticos; para el análisis inferencial. Además, se utilizó la prueba Ji-cuadrado

para evaluar la relación entre la variable, liderazgo femenino y la variable, aprendizaje emprendedor, en el cual, se encontraron frecuencias esperadas por encima del 20%, invalidando la prueba. En su reemplazo, se utilizó la prueba Exacta de Fisher con un IC del 95%; en el caso de las dimensiones.

En el procesamiento y análisis de los datos, en un primer momento se utilizó la hoja de cálculo Excel para realizar el vaciado de datos y posteriormente fueron trasladados al programa estadístico SPSS (versión 24).

Tabla 8

Técnicas e instrumentos de la variable, liderazgo femenino, con rangos de puntuación.

VARIABLE	DIMENSIONES	TÉCNICA	INSTRUMENTO	ÍTEMS	CATEGORÍAS DE RESPUESTAS	RANGOS
Liderazgo Femenino.	Empoderamiento.	Encuesta	Cuestionario de encuesta.	1 al 5.	No logrado. Logro parcial. Logro total.	5 – 11 12 – 18 19 - 25
	Capacidad de negociación y manejo de conflictos.			6 al 10.	No logrado. Logro parcial. Logro total.	5 – 11 12 – 18 19 - 25
	Motivación.			11 al 15.	No logrado. Logro parcial. Logro total.	5 – 11 12 – 18 19 - 25

	Trabajo en equipo.			16 al 20.	No logrado. Logro parcial. Logro total.	5 – 11 12 – 18 19 - 25
--	--------------------	--	--	-----------	---	------------------------------

Fuente: Elaboración de la autora, 2019.

Tabla 9

Técnicas e instrumentos de la variable, aprendizaje emprendedor, con rangos de puntuación.

VARIABLE	DIMENSIONES	TÉCNICA	INSTRUMENTO	ÍTEMS	CATEGORÍAS DE RESPUESTAS	RANGOS
Aprendizaje emprendedor	Comportamiento emprendedor.	Encuesta	Cuestionario de encuesta.	1 al 5.	Básico. Bueno. Muy bueno.	5 – 11 12 – 18 19 - 25
	Actitud emprendedora.			6 al 10.	Básico. Bueno. Muy bueno.	5 – 11 12 – 18 19 - 25
	Técnicas pedagógicas emprendedoras.			11 al 15.	Básico. Bueno. Muy bueno.	5 – 11 12 – 18 19 - 25
					Básico. Bueno.	5 – 11 12 – 18

	Educación emprendedora.			16 al 20.	Muy bueno.	19 - 25
--	-------------------------	--	--	-----------	------------	---------

Fuente: Elaboración de la autora, 2019.

Los instrumentos utilizados (encuestas), se encuentran validados por 3 expertos nacionales, especialistas en la materia, teniendo la aprobación formal de los mismos.

Las encuestas, a través de sus instrumentos, los cuestionarios, tuvieron como función principal, recoger información de lo que señalan e indican las estudiantes pertenecientes a la Maestría en Docencia Universitaria del ciclo I de la Universidad Privada Norbert Wiener. 2019, Lima, las cuales quedaron escritas en los instrumentos y posteriormente fueron procesadas y tabuladas.

3.4.1 Calificación de los instrumentos de investigación

3.4.1.1 Variable 1

Para medir la primera variable, se trabajó con el cuestionario, liderazgo femenino, el mismo que fue aplicado a las estudiantes pertenecientes a la Maestría en Docencia Universitaria del ciclo I de la Universidad Privada Norbert Wiener. 2019, Lima.

Es así que, el cuestionario estuvo integrado por 20 ítems, dividido en 4 dimensiones; empoderamiento, capacidad de negociación y manejo de conflictos, motivación y trabajo en equipo. Presentando como referencia, la siguiente escala:

3.4.1.2 Alternativa puntaje

Escala de Likert,

1 = Nunca,

- 2 = Casi nunca,
- 3 = Algunas veces,
- 4 = Casi siempre; y,
- 5 = Siempre

Los puntajes que obtuvieron las estudiantes pertenecientes a la Maestría en Docencia Universitaria del ciclo I de la Universidad Privada Norbert Wiener, fluctuaron entre los 5 y los 25 puntos. Es así que, la calificación final fue la siguiente:

Tabla 10

Dimensión: Empoderamiento.

DIMENSIÓN	NÚMERO DE ÍTEMS	CATEGORÍAS DE RESPUESTAS	RANGOS
EMPODERAMIENTO	5	No logrado.	5 – 11
		Logro parcial.	12 – 18
		Logro total.	19 - 25

Fuente: Elaboración de la autora, 2019.

Tabla 11

Dimensión: Capacidad de negociación y manejo de conflictos.

DIMENSIÓN	NÚMERO DE ÍTEMS	CATEGORÍAS DE RESPUESTAS	RANGOS
CAPACIDAD DE NEGOCIACIÓN Y MANEJO DE CONFLICTOS	5	No logrado.	5 – 11
		Logro parcial.	12 – 18
		Logro total.	19 - 25

Fuente: Elaboración de la autora, 2019.

Tabla 12

Dimensión: Motivación.

DIMENSIÓN	NÚMERO DE ÍTEMS	CATEGORÍAS DE RESPUESTAS	RANGOS
MOTIVACIÓN	5	No logrado.	5 – 11
		Logro parcial.	12 – 18
		Logro total.	19 - 25

Fuente: Elaboración de la autora, 2019.

Tabla 13

Dimensión: Trabajo en equipo.

DIMENSIÓN	NÚMERO DE ÍTEMS	CATEGORÍAS DE RESPUESTAS	RANGOS
TRABAJO EN EQUIPO	5	No logrado.	5 – 11
		Logro parcial.	12 – 18
		Logro total.	19 - 25

Fuente: Elaboración de la autora, 2019.

3.4.1.3 Variable 2

Para medir la segunda variable, se trabajó con el cuestionario, aprendizaje emprendedor, el mismo que fue aplicado a las estudiantes pertenecientes a la Maestría en Docencia Universitaria del ciclo I de la Universidad Privada Norbert Wiener. 2019, Lima.

Es así que, el cuestionario estuvo integrado por 20 ítems, dividido en 4 dimensiones; comportamiento emprendedor, actitud emprendedora, técnicas pedagógicas emprendedoras y educación emprendedora. Presentando como referencia, la siguiente escala:

3.4.1.4 Alternativa puntaje

Escala de Likert,

- 1 = Nunca,
- 2 = Casi nunca,
- 3 = Algunas veces,
- 4 = Casi siempre; y,
- 5 = Siempre

Los puntajes que obtuvieron las estudiantes pertenecientes a la Maestría en Docencia Universitaria del ciclo I de la Universidad Privada Norbert Wiener, fluctuaron entre los 5 y los 25 puntos. Es así que, la calificación final fue la siguiente:

Tabla 14

Dimensión: Comportamiento emprendedor.

DIMENSIÓN	NÚMERO DE ÍTEMS	CATEGORÍAS DE RESPUESTAS	RANGOS
-----------	-----------------	--------------------------	--------

COMPORTAMIENTO EMPRENDEDOR	5	Básico.	5 – 11
		Bueno.	12 – 18
		Muy bueno.	19 - 25

Fuente: Elaboración de la autora, 2019.

Tabla 15

Dimensión: Actitud emprendedora.

DIMENSIÓN	NÚMERO DE ÍTEMS	CATEGORÍAS DE RESPUESTAS	RANGOS
ACTITUD EMPRENDEDORA	5	Básico.	5 – 11
		Bueno.	12 – 18
		Muy bueno.	19 - 25

Fuente: Elaboración de la autora, 2019.

Tabla 16

Dimensión: Técnicas pedagógicas emprendedoras.

DIMENSIÓN	NÚMERO DE ÍTEMS	CATEGORÍAS DE RESPUESTAS	RANGOS
TÉCNICAS PEDAGÓGICAS EMPRENDEDORAS	5	Básico.	5 – 11
		Bueno.	12 – 18
		Muy bueno.	19 - 25

Fuente: Elaboración de la autora, 2019.

Tabla 17

Dimensión: Educación emprendedora.

DIMENSIÓN	NÚMERO DE ÍTEMS	CATEGORÍAS DE RESPUESTAS	RANGOS
EDUCACIÓN EMPRENDEDORA	5	Básico.	5 – 11
		Bueno.	12 – 18
		Muy bueno.	19 - 25

Fuente: Elaboración de la autora, 2019.

3.4.2 Estrategias de recolección de datos

3.4.2.1 Organización

La organización de la investigación procedió de la siguiente manera:

- a) Se gestionó los permisos correspondientes remitidas a las autoridades pertinentes de la Universidad Privada Norbert Wiener, para la aprobación del estudio y también, para que se brindaran las facilidades de aplicación de los instrumentos en las aulas de la escuela de posgrado en la Maestría en Docencia Universitaria del ciclo I, en el transcurso del desarrollo de la investigación.
- b) Una vez obtenido la autorización de aplicación de los instrumentos, por parte de la casa de estudios mencionada, se procedió a encuestar a las estudiantes pertenecientes a la Maestría en Docencia Universitaria del ciclo I.

3.4.2.2 Recursos

Los recursos de la investigación fueron planificados de la siguiente manera:

a) Recursos humanos:

- Investigadora,
- Asesora metodológica, y
- Estudiantes pertenecientes a la Maestría en Docencia Universitaria del ciclo I de la Universidad Privada Norbert Wiener.

b) Recursos financieros:

- Movilidad,
- Transporte, y
- Apoyo estadístico.

c) Recursos materiales:

Materiales tecnológicos, (computadora, USB, impresora, etc.), y
Materiales de oficina, (lapiceros, hojas bond, cuadernos, folder, etc.)

d) Recursos institucionales:

Universidad Privada Norbert Wiener,
Escuela de Posgrado de la Universidad Privada Norbert Wiener.

e) Financiamiento:

Los costos totales que demandó la realización del desarrollo de la investigación, fue sufragado íntegramente por la investigadora de este estudio.

3.4.3 Validación de los instrumentos

3.4.3.1 Validación del cuestionario: Liderazgo femenino.

El instrumento fue validado por, el director de Posgrado de la Universidad Privada Norbert Wiener, el Mg. Guillermo Alejandro Raffo Ibarra, con un promedio de valoración bueno de 80%. Además, validado de igual manera por, el Dr. José Alfonso Mesía Guevara, docente en más de 4 universidades en Lima y todo el Perú, especialista en psicología organizacional y ex docente catedrático de esta prestigiosa casa de estudios, con un promedio de valoración excelente de 97%; y, finalmente, validado por el Mg. Manuel Jesús Mendives Laura, Controller de Gestión y ex docente universitario de esta prestigiosa casa de estudios, con un promedio de valoración excelente de 95%.

3.4.3.2 Validación del cuestionario: Aprendizaje emprendedor.

El segundo instrumento, también fue validado por, el Mg. Guillermo Alejandro Raffo Ibarra, con un promedio de valoración bueno de 80%. Además, validado de igual manera por, el Dr. José Alfonso Mesía Guevara, con un promedio de valoración excelente de 97%; y, finalmente, validado por el Mg. Manuel Jesús Mendives Laura, con un promedio de valoración excelente de 95%.

Tabla 18

Validación por juicio de expertos.

Número de experto	Experto	Aplicabilidad
Experto N.º 1	Mg. Guillermo Alejandro Raffo Ibarra.	Sí es aplicable.

Experto N.º 2	Dr. José Alfonso Mesía Guevara.	Sí es aplicable.
Experto N.º 3	Mg. Manuel Jesús Mendives Laura.	Sí es aplicable.

Fuente: Elaboración de la autora, 2019.

3.4.4 Aplicación de los instrumentos sobre las variables

3.4.4.1 Variable 1: Liderazgo femenino

Se aplicó el cuestionario con el fin de reconocer el liderazgo femenino de las estudiantes pertenecientes a la Maestría en Docencia Universitaria del ciclo I de la Universidad Privada Norbert Wiener. 2019, Lima. El cual, se desarrolló en las siguientes condiciones:

3.4.4.2 Cuestionario de la variable 1: Liderazgo femenino

A. Población:

El estudio de la investigación, estuvo conformado por todas las estudiantes mujeres pertenecientes a la Maestría en Docencia Universitaria del ciclo I de la Universidad Privada Norbert Wiener. 2019, Lima, con un total de 64 participantes.

B. Tiempo:

Las encuestas fueron aplicadas en el periodo 2019-II.

C. Lugar:

Escuela de Posgrado en la Maestría en Docencia Universitaria del ciclo I de la Universidad Privada Norbert Wiener.

D. Escenario:

Instalaciones de la Universidad Privada Norbert Wiener, aplicado en todas las aulas de la maestría en Docencia Universitaria del ciclo I.

E. Identidad de la muestra:

Estudiantes del género femenino pertenecientes a la Maestría en Docencia Universitaria del ciclo I de la Universidad Privada Norbert Wiener.

3.4.4.3 Variable 2: Aprendizaje emprendedor

Se aplicó el cuestionario con el fin de reconocer el aprendizaje emprendedor de las estudiantes pertenecientes a la Maestría en Docencia Universitaria del ciclo I de la Universidad Privada Norbert Wiener. 2019, Lima. El cual, se desarrolló en las siguientes condiciones:

3.4.4.4 Cuestionario de la variable 2: Aprendizaje emprendedor

A. Población:

El estudio de la investigación, estuvo conformado por todas las estudiantes mujeres pertenecientes a la Maestría en Docencia Universitaria del ciclo I de la Universidad Privada Norbert Wiener. 2019, Lima, con un total de 64 participantes.

B. Tiempo:

Las encuestas fueron aplicadas en el periodo 2019-II.

C. Lugar:

Escuela de Posgrado en la Maestría en Docencia Universitaria del ciclo I de la Universidad Privada Norbert Wiener.

D. Escenario:

Instalaciones de la Universidad Privada Norbert Wiener, aplicado en todas las aulas de la maestría en Docencia Universitaria del ciclo I.

E. Identidad de la muestra:

Estudiantes del género femenino pertenecientes a la Maestría en Docencia Universitaria del ciclo I de la Universidad Privada Norbert Wiener.

3.5 Procesamiento y análisis de datos

El propósito de las técnicas para el procesamiento de datos, fue evidenciar como se procedió a evaluar la existencia de relación de las dos variables efectuadas en la hipótesis, precisando el grado de relación entre ellas.

Por lo cual, se tuvo presente el tipo de investigación aplicado, con enfoque cuantitativo, de diseño no experimental correlacional.

El manejo de los resultados se realizó a partir de la información de los datos obtenidos en el proceso de aplicación de instrumentos, los cuales fueron procesados de la siguiente manera.

3.5.1 Programa estadístico

Se empleó el programa estadístico informático, Statistical Package for the Social Sciences (SPSS), versión 24, por sus siglas en inglés. El cual sirvió para almacenar toda la data del vaciado de las encuestas, generándose las tablas de interpretación para el posterior análisis direccional de los resultados.

3.5.2 Estadística

Se buscó el apoyo de una profesional estadística, con el objetivo de validar los datos obtenidos en el estudio. Por ello, los resultados obtenidos en la investigación fueron debidamente interpretados, considerando el contenido del marco teórico, así como el de las hipótesis planteadas, con el propósito de determinar la relación entre la variable número 1, liderazgo femenino y la variable número 2, aprendizaje emprendedor.

3.6 Aspectos éticos

El trabajo de investigación fue elaborado por la Lic. Ana Milagros Lima Escajadillo, en total acuerdo con el código de ética de la Universidad Privada Norbert Wiener para la realización del estudio, en el año 2019, en la ciudad de Lima, con dirección en la Av. Arequipa N.º 440. En donde se establece la actividad investigadora del capítulo III, en su artículo 5 y 6, y en sus páginas 6 y 8, lo siguiente:

3.6.1 En el artículo 5:

- A.** Protección de la persona y su diversidad sociocultural,
- B.** Consentimiento informado y expreso,
- C.** Divulgación responsable de la investigación,
- D.** Respeto a la normativa nacional e internacional,

- E. Rigor científico, y
- F. Honestidad científica.

3.6.2 En el artículo 6:

- A. Mantener la confidencialidad de los datos de las personas implicadas en la investigación.
- B. Proceder con responsabilidad, rigurosidad científica, honestidad y transparencia en el proceso de investigación científica, a través de la formación y capacitación de estudiantes y profesionales en el campo de la investigación.
- C. Contribuir en el fomento de la investigación científica, a través de la formación y capacitación de estudiantes y profesionales en el campo de la investigación.
- D. Reconocer las contribuciones de todos los involucrados en la investigación.
- E. Mantener el prestigio institucional de la Universidad Privada Norbert Wiener S.A.
- F. No utilizar investigaciones y/o publicaciones que tengan autoría intelectual, distinta a la del investigador como si fuesen propios.
- G. Citar adecuadamente las fuentes y referencias que sirvieron en la investigación.
- H. Proteger la integridad física y psicológica de las personas involucradas en la investigación.
- I. Respetar las normas de la Universidad Privada Norbert Wiener S.A.
- J. Declarar los conflictos de intereses que se puedan presentar durante el estudio.

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1 Resultado del análisis de las variables

El liderazgo femenino, según Diez y Valle (2002), es:

Un estilo colaborativo, democrático, abierto, consensuador, de trabajo en equipo, de compartir responsabilidades y de compartir los trabajos, cuyo desempeño conlleva fundamentalmente a una dinámica de diálogo, negociación, de cuidado de las relaciones y de desarrollo de la inteligencia emocional. (p.09)

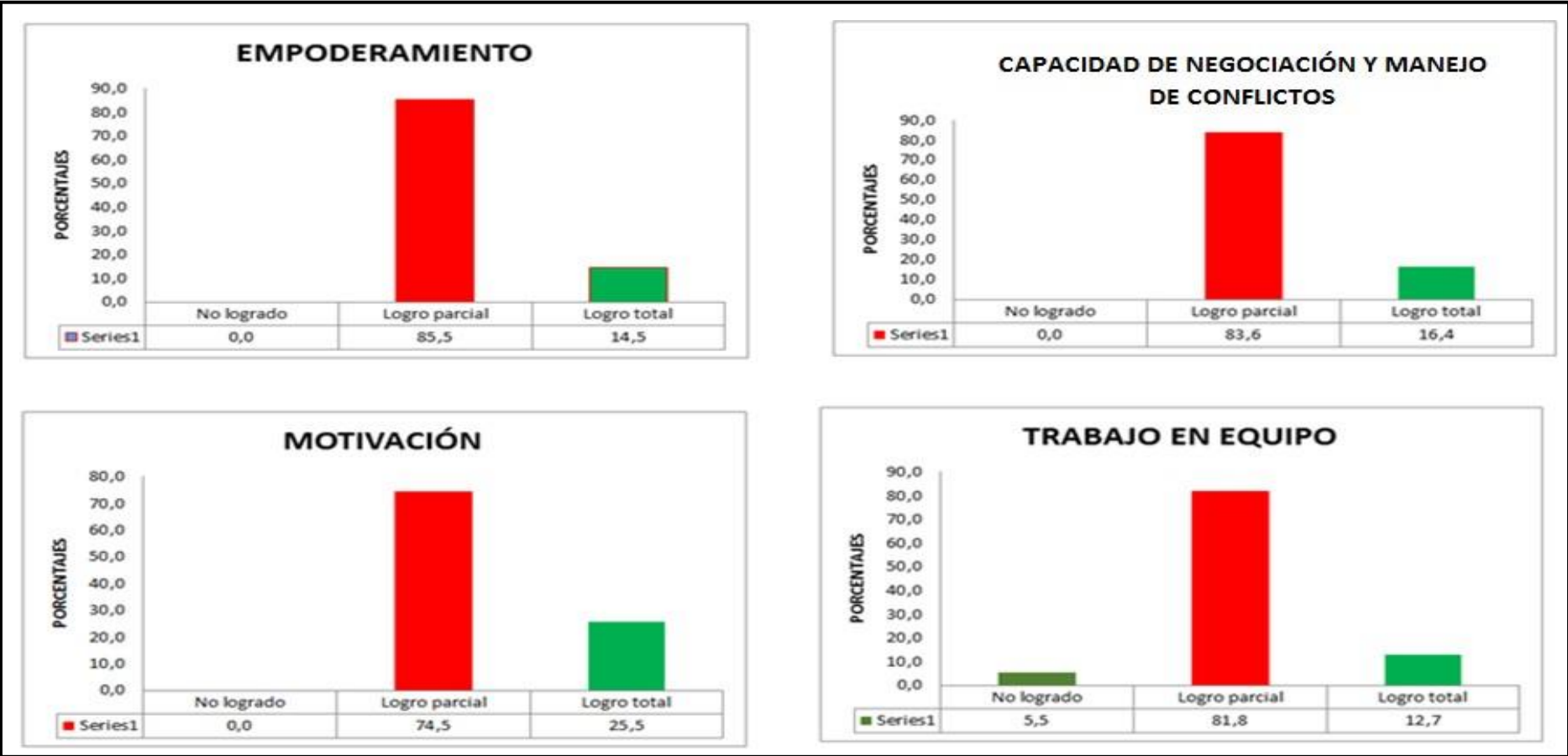
El aprendizaje emprendedor, es: “diferente de un aprendizaje o educación convencional, que hace énfasis en el aprender a aprender, y centrada en la formación bajo competencias, vista como un proceso que dura toda la vida, según (Gutiérrez, 2011).

Tabla 19: Dimensiones del liderazgo femenino en las estudiantes de la Maestría en Docencia Universitaria del ciclo I de la Universidad Privada Norbert Wiener, 2019 - Lima.

Dimensiones	n=55	%
Empoderamiento		
No logrado	0	0,0
Logro parcial	47	85,5
Logro Total	8	14,5
Capacidad de negociación y manejo de conflictos		
No logrado	0	0,0
Logro parcial	46	83,6
Logro Total	9	16,4
Motivación		
No logrado	0	0,0
Logro parcial	41	74,5
Logro Total	14	25,5
Trabajo en equipo		
No logrado	3	5,5
Logro parcial	45	81,8
Logro Total	7	12,7

Fuente: Elaboración de la autora, 2019.

Gráfico 6: Dimensiones del liderazgo femenino en las estudiantes de la Maestría en Docencia Universitaria del ciclo I de la Universidad Privada Norbert Wiener, 2019 - Lima.



Fuente: Elaboración de la autora, 2019.

Con respecto a la tabla 19 y gráfico 6,

Al evaluar las dimensiones de liderazgo femenino, se encontró que, aproximadamente, el 80,0% de las estudiantes mujeres, han logrado de manera parcial desarrollar su empoderamiento, capacidad de negociación y manejo de conflictos, motivación y trabajo en equipo.

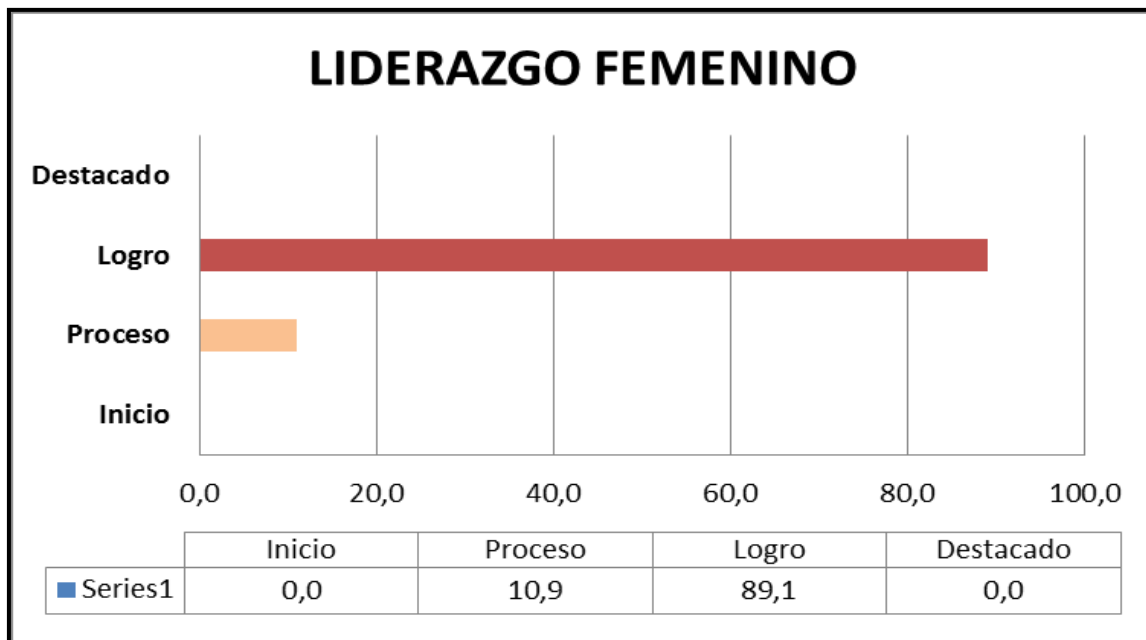
En la dimensión empoderamiento del liderazgo femenino, se encontró un logro parcial en 47 estudiantes, con un 85,5%; un logro total en 8 estudiantes, con un 14,5%, y ninguno no logrado. En la dimensión capacidad de negociación y manejo de conflictos del liderazgo femenino, se encontró un logro parcial en 46 estudiantes, con un 83,6%; un logro total en 9 estudiantes, con un 16,4%, y ninguno no logrado. En la dimensión motivación del liderazgo femenino, se encontró un logro parcial en 41 estudiantes, con un 74,5%; un logro total en 14 estudiantes, con un 25,5%, y ninguno no logrado. Finalmente, en la dimensión trabajo en equipo. del liderazgo femenino, se encontró un logro parcial en 47 estudiantes, con un 85,5%; un logro total en 8 estudiantes, con un 14,5%, y solo 3 estudiantes no logrado, con un 5,5%.

Tabla 20: Liderazgo femenino en las estudiantes de la Maestría en Docencia Universitaria del ciclo I de la Universidad Privada Norbert Wiener, 2019 - Lima.

Liderazgo Femenino	n=55	%
Inicio	0	0,0
Proceso	6	10,9
Logro	49	89,1
Destacado	0	0,0

Fuente: Elaboración de la autora, 2019.

Gráfico 7: Liderazgo femenino en las estudiantes de la Maestría en Docencia Universitaria del ciclo I de la Universidad Privada Norbert Wiener, 2019 - Lima.



Fuente: Elaboración de la autora, 2019.

Con respecto a la tabla 20 y gráfico 7,

Se observa que, aproximadamente, el 90,0% de las estudiantes de la Maestría en Docencia Universitaria del ciclo I de la Universidad Privada Norbert Wiener, lograron desarrollar su liderazgo femenino.

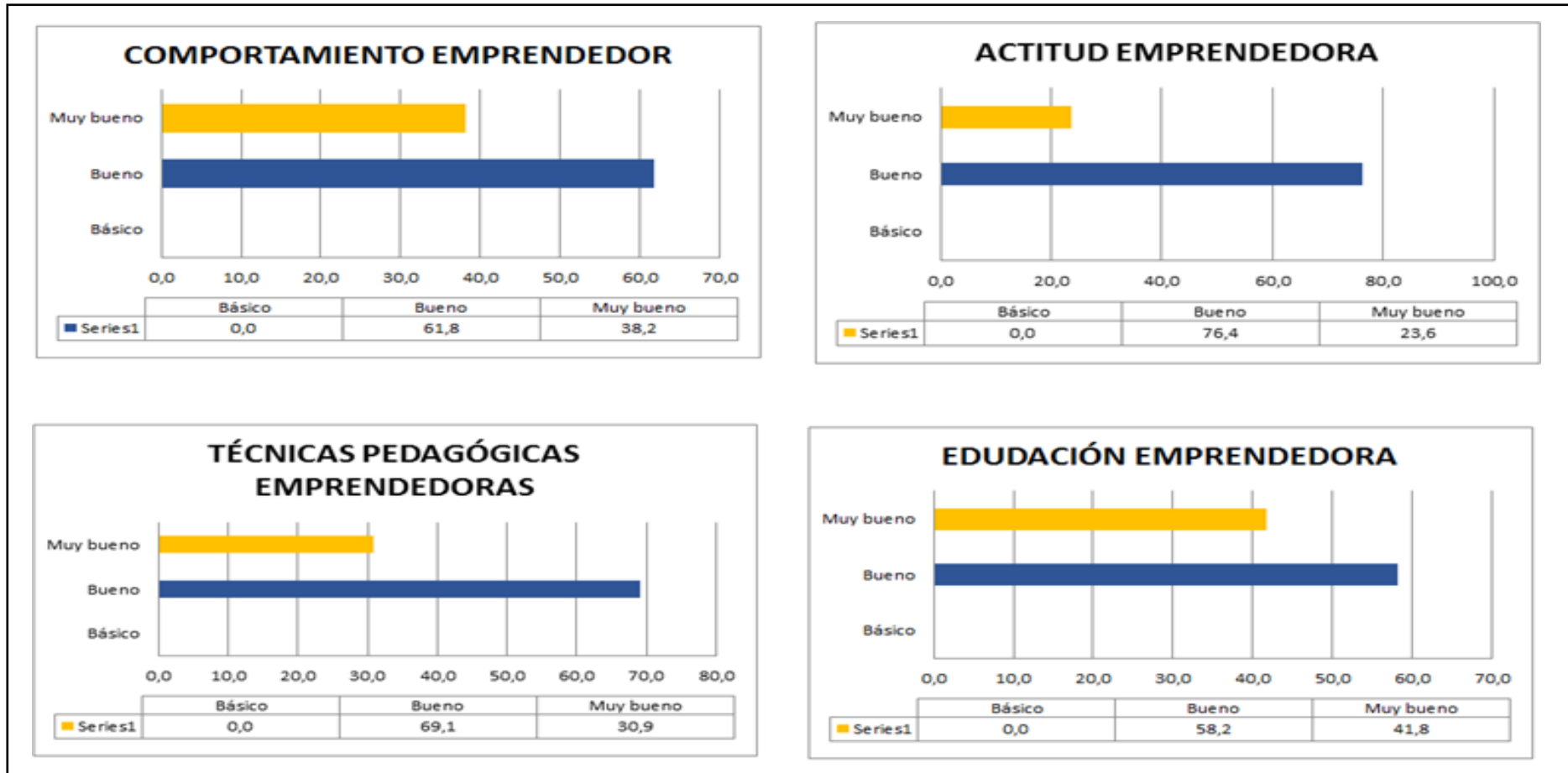
En la variable, liderazgo femenino, 49 estudiantes lograron desarrollar su liderazgo femenino, con un 89,1%; Así mismo, 6 estudiantes demostraron que se encuentran en proceso de desarrollar su liderazgo femenino, con un 10,9%. Mientras que, ninguna estudiante demostró desarrollar o desenvolverse en un proceso de inicio o destacado en cuanto a esta variable de estudio.

Tabla 21: Dimensiones del aprendizaje emprendedor en las estudiantes de la Maestría en Docencia Universitaria del ciclo I de la Universidad Privada Norbert Wiener, 2019 - Lima.

Dimensiones	n=55	%
Comportamiento emprendedor		
Básico	0	0,0
Bueno	34	61,8
Muybueno	21	38,2
Actitud emprendedora		
Básico	0	0,0
Bueno	42	76,4
Muy bueno	13	23,6
Técnicas pedagógicas emprendedoras		
Básico	0	0,0
Bueno	38	69,1
Muy bueno	17	30,9
Educación emprendedora		
Básico	0	0,0
Bueno	32	58,2
Muy bueno	23	41,8

Fuente: Elaboración de la autora, 2019.

Gráfico 8: Dimensiones del aprendizaje emprendedor en las estudiantes de la Maestría en Docencia Universitaria del ciclo I de la Universidad Privada Norbert Wiener, 2019 - Lima.



Fuente: Elaboración de la autora, 2019.

Con respecto a la tabla 21 y gráfico 8,

Al evaluar las dimensiones de aprendizaje emprendedor, se encontró que, aproximadamente, el 70,0% de las estudiantes mujeres, han logrado de manera buena desarrollar su comportamiento emprendedor, actitud emprendedora, técnicas pedagógicas emprendedoras y educación emprendedora.

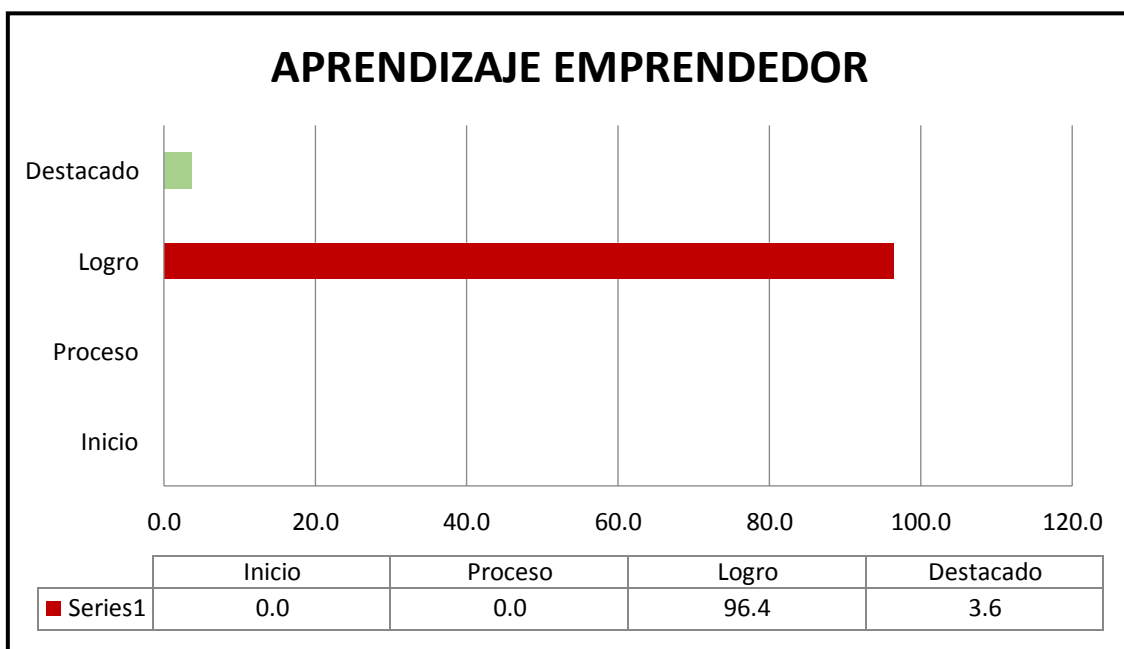
En la dimensión comportamiento emprendedor del aprendizaje emprendedor, se encontró un buen manejo de los comportamientos emprendedores en 34 estudiantes, con un 61,8%; un muy buen manejo en 21 estudiantes, con un 38,2%, y ninguno básico. En la dimensión actitud emprendedora del aprendizaje emprendedor, se encontró un buen manejo de las actitudes emprendedoras en 42 estudiantes, con un 76,4%; un muy buen manejo en 13 estudiantes, con un 23,6%, y ninguno básico. En la dimensión técnicas pedagógicas emprendedoras del aprendizaje emprendedor, se encontró un buen manejo de las técnicas pedagógicas emprendedoras en 38 estudiantes, con un 69,1%; un muy buen manejo en 17 estudiantes, con un 30,9%, y ninguno básico. Finalmente, en la dimensión educación emprendedora del aprendizaje emprendedor, se encontró un buen manejo de educación emprendedora en 32 estudiantes, con un 58,2%; un muy buen manejo en 23 estudiantes, con un 41,8%, y ninguno básico.

Tabla 22: *Aprendizaje emprendedor en las estudiantes de la Maestría en Docencia Universitaria del ciclo I de la Universidad Privada Norbert Wiener, 2019 - Lima.*

Aprendizaje Emprendedor	n=55	%
Inicio	0	0,0
Proceso	0	0,0
Logro	53	96,4
Destacado	2	3,6

Fuente: Elaboración de la autora, 2019.

Gráfico 9: *Aprendizaje emprendedor en las estudiantes de la Maestría en Docencia Universitaria del ciclo I de la Universidad Privada Norbert Wiener, 2019 - Lima.*



Fuente: Elaboración de la autora, 2019.

Con respecto a la tabla 22 y gráfico 9,

Se observa que, aproximadamente, el 96,0% de las estudiantes de la Maestría en Docencia Universitaria del ciclo I de la Universidad Privada Norbert Wiener, lograron desarrollar su aprendizaje emprendedor.

En la variable, aprendizaje emprendedor, 53 estudiantes lograron desarrollar su aprendizaje emprendedor, con un 96,4%; Así mismo, 2 estudiantes demostraron que se encuentran en proceso destacado para desarrollar su aprendizaje emprendedor, con un 3,6%. Mientras que, ninguna estudiante demostró desarrollar o desenvolverse en el aspecto inicio o proceso en cuanto a esta variable de estudio.

Tabla 23: Dimensiones del liderazgo femenino relacionado con el aprendizaje emprendedor en las estudiantes de la Maestría en Docencia Universitaria del ciclo I de la Universidad Privada Norbert Wiener, 2019 - Lima.

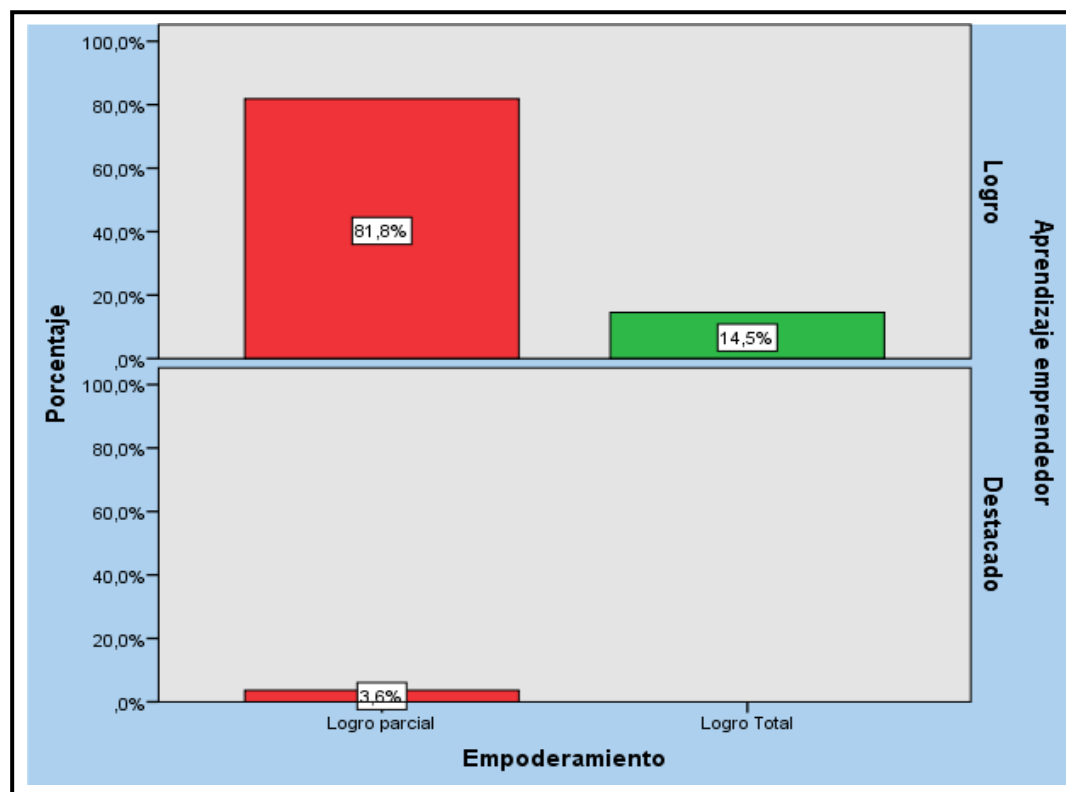
Dimensiones del Liderazgo Femenino	Aprendizaje emprendedor						p-valor
	Logro		Destacado		Total		
	n	%	n	%	n	%	
Empoderamiento							
Proceso	45	95,7	2	4,3	47	100,0	0,728
Logro	8	100,0	0	0,0	8	100,0	
Capacidad de negociación y manejo de conflictos							
Proceso	45	97,8	1	2,2	46	100,0	0,303
Logro	8	88,9	1	1,1	9	100,0	
Motivación							
Proceso	40	97,6	1	2,4	41	100,0	0,448
Logro	13	92,9	1	7,1	14	100,0	
Trabajo en equipo							
No logrado/Proceso	46	95,8	2	4,2	48	100,0	0,760
Logro	7	100,0	0	0,0	7	100,0	
Prueba Exacta de Fisher significativo $p < 0,05$							

Fuente: Elaboración de la autora, 2019.

Con respecto a la tabla 23,

Al relacionar la dimensión, liderazgo femenino; con la dimensión, aprendizaje emprendedor, se encontró que, las dimensiones sobre empoderamiento, capacidad de negociación y manejo de conflictos, motivación y trabajo en equipo no presentan asociación significativa con el aprendizaje emprendedor, con un valor ($p < 0,05$).

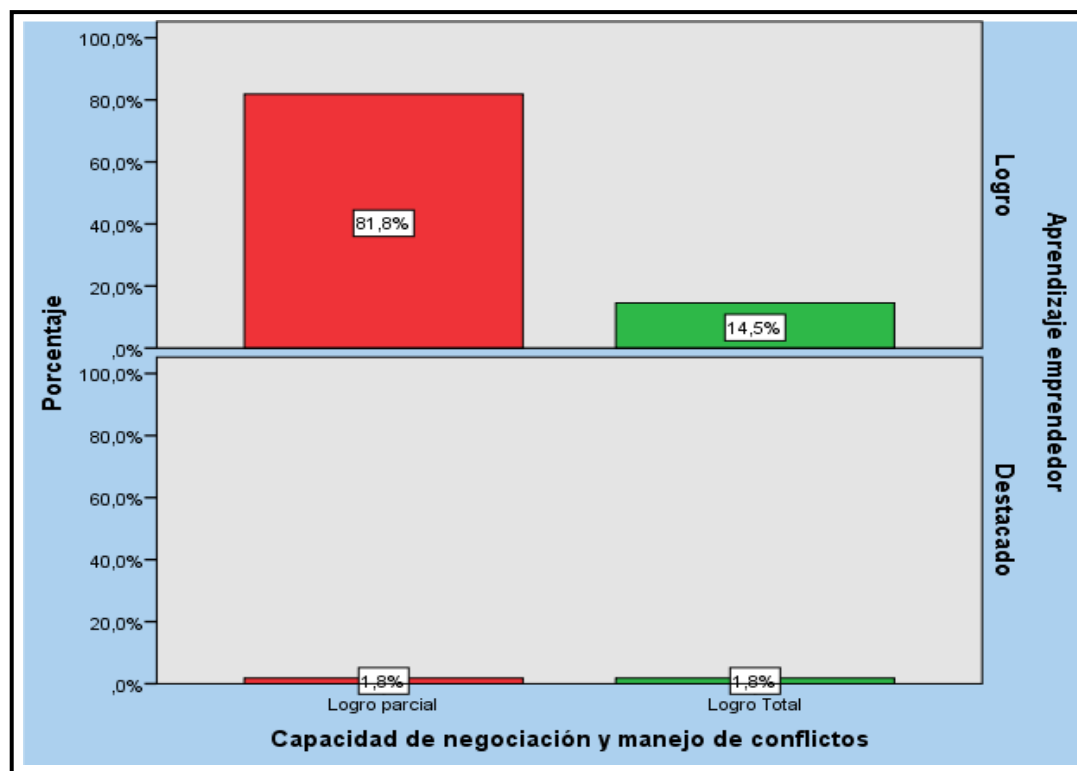
Gráfico 10: Empoderamiento y aprendizaje emprendedor en las estudiantes de la Maestría en Docencia Universitaria del ciclo I de la Universidad Privada Norbert Wiener, 2019 - Lima.



Fuente: Elaboración de la autora, 2019.

En el gráfico 10, al relacionar la dimensión, empoderamiento del liderazgo femenino; con la variable, aprendizaje emprendedor, no se encontró asociación significativa, con un valor ($p < 0,05$).

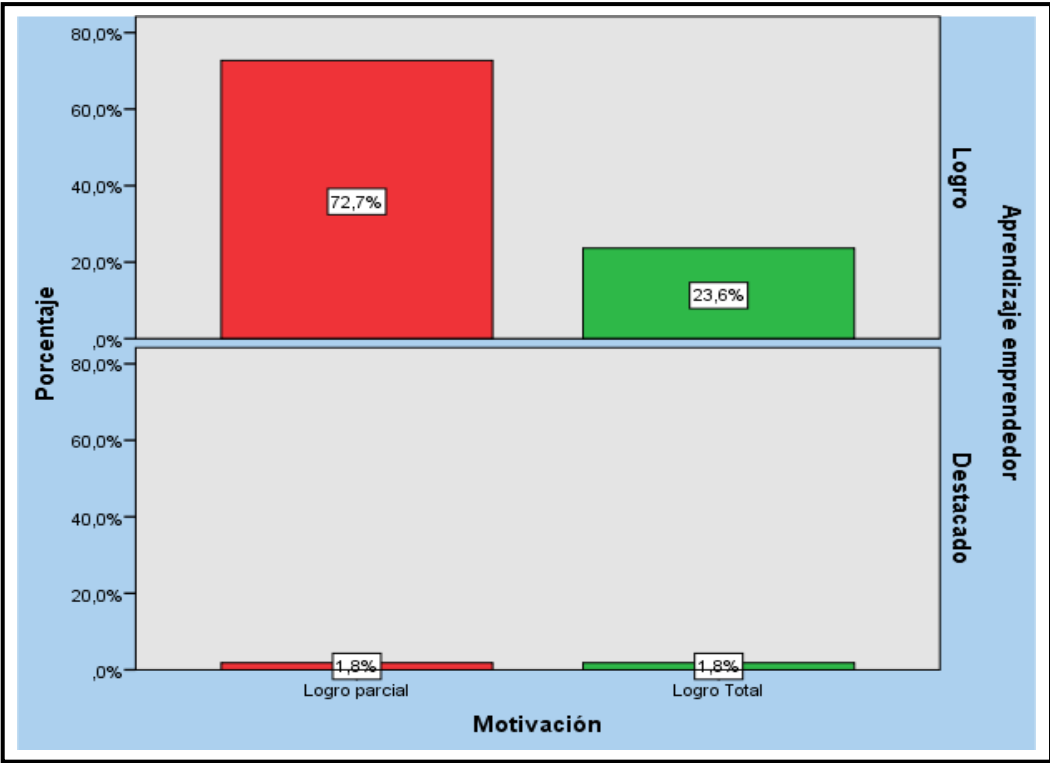
Gráfico 11: Capacidad de negociación y manejo de conflictos y aprendizaje emprendedor en las estudiantes de la Maestría en Docencia Universitaria del ciclo I de la Universidad Privada Norbert Wiener, 2019 - Lima.



Fuente: Elaboración de la autora, 2019.

En el gráfico 11, al relacionar la dimensión, capacidad de negociación y manejo de conflictos del liderazgo femenino; con la variable, aprendizaje emprendedor, no se encontró asociación significativa, con un valor ($p < 0,05$).

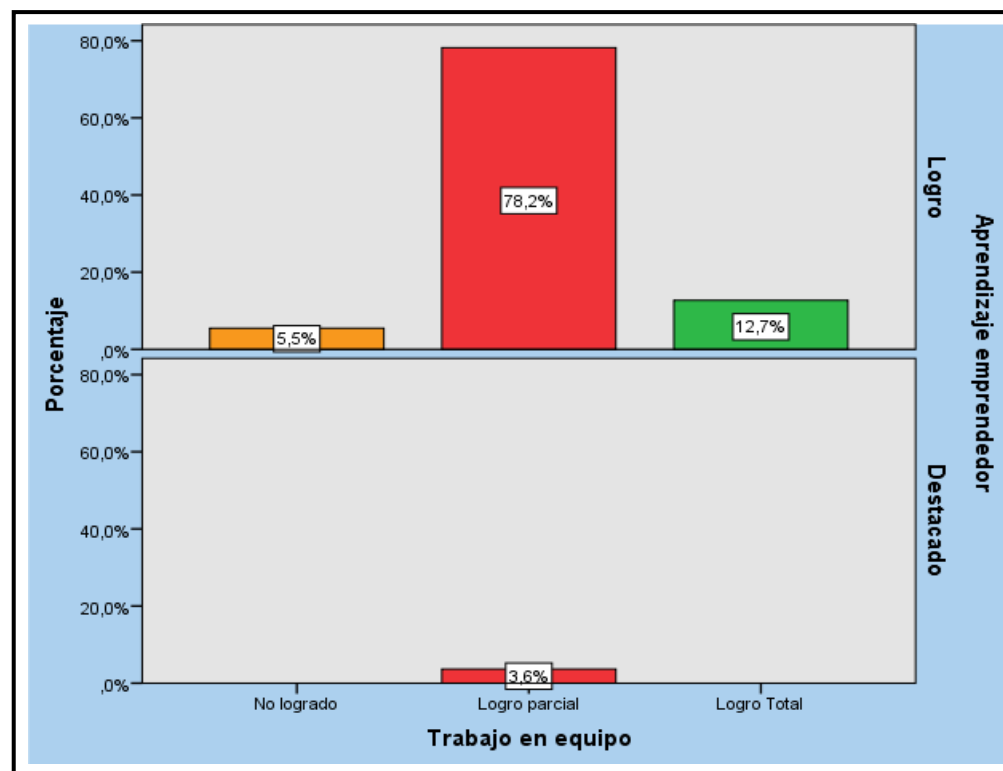
Gráfico 12: Motivación y aprendizaje emprendedor en las estudiantes de la Maestría en Docencia Universitaria del ciclo I de la Universidad Privada Norbert Wiener, 2019 - Lima.



Fuente: Elaboración de la autora, 2019.

En el gráfico 12, al relacionar la dimensión, motivación del liderazgo femenino; con la variable, aprendizaje emprendedor, no se encontró asociación significativa, con un valor ($p < 0,05$).

Gráfico 13: Trabajo en equipo y aprendizaje emprendedor en las estudiantes de la Maestría en Docencia Universitaria del ciclo I de la Universidad Privada Norbert Wiener, 2019 - Lima.



Fuente: Elaboración de la autora, 2019.

En el gráfico 13, al relacionar la dimensión, motivación del liderazgo femenino; con la variable, aprendizaje emprendedor, no se encontró asociación significativa, con un valor ($p < 0,05$).

Tabla 24: Liderazgo femenino asociado al aprendizaje emprendedor en las estudiantes de la Maestría en Docencia Universitaria del ciclo I de la Universidad Privada Norbert Wiener, 2019 - Lima.

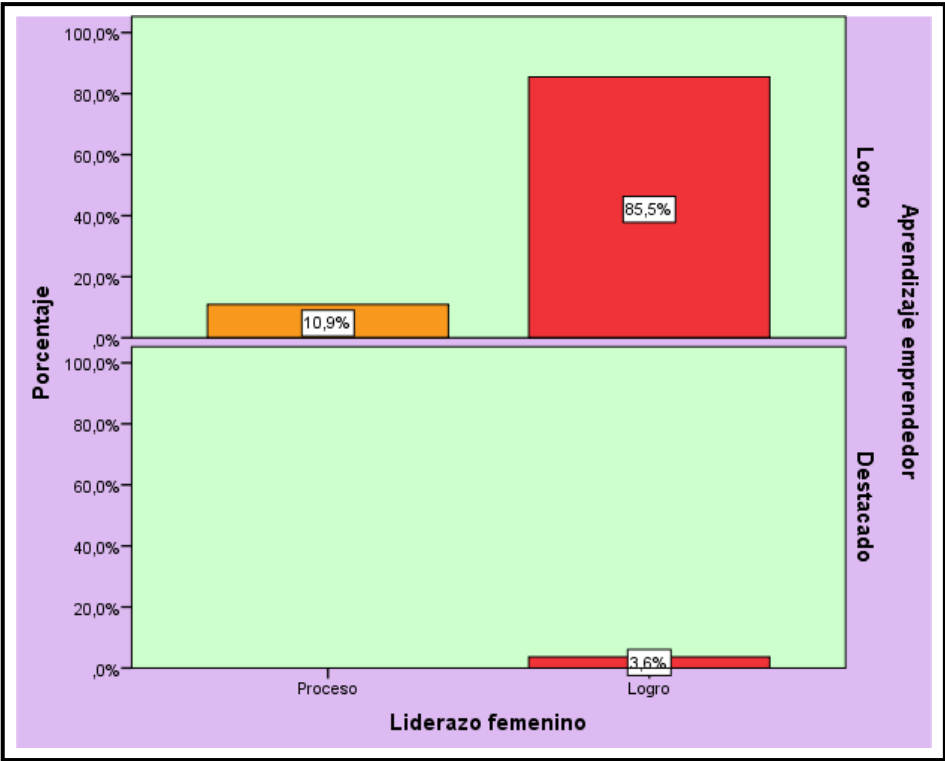
Liderazgo Femenino	Aprendizaje emprendedor						p
	Logro		Destacado		Total		
	n	%	n	%	n	%	
Proceso	6	100,0	0	0,0	6	100,0	0,792
Logro	47	95,9	2	4,1	49	100,0	

Prueba Exacta de Fisher significativo $p < 0,05$

Fuente: Elaboración de la autora, 2019.

En la tabla 24, el liderazgo femenino de las estudiantes pertenecientes a la maestría en Docencia Universitaria no presenta relación estadísticamente significativa con la variable aprendizaje emprendedor.

Gráfico 14: Liderazgo femenino y aprendizaje emprendedor en las estudiantes de la Maestría en Docencia Universitaria del ciclo I de la Universidad Privada Norbert Wiener, 2019 - Lima.



Fuente: Elaboración de la autora, 2019.

En el gráfico 14, el liderazgo femenino de las estudiantes pertenecientes a la maestría en Docencia Universitaria no presenta relación estadísticamente significativa con la variable aprendizaje emprendedor.

4.2 Prueba de hipótesis

4.2.1 Hipótesis general

Ho: Liderazgo femenino y aprendizaje emprendedor, no se relacionan positivamente en las estudiantes de la Maestría en Docencia Universitaria del ciclo I de la Universidad Privada Norbert Wiener, 2019 – Lima.

H1: Liderazgo femenino y aprendizaje emprendedor, sí se relacionan positivamente en las estudiantes de la Maestría en Docencia Universitaria del ciclo I de la Universidad Privada Norbert Wiener, 2019 – Lima.

Conclusión:

A un nivel de significancia de 0,792 se da a conocer que, el liderazgo femenino y aprendizaje emprendedor, no se relacionan positivamente en las estudiantes de la Maestría en Docencia Universitaria del ciclo I de la Universidad Privada Norbert Wiener, 2019 – Lima.

Regla de decisión:

Si el valor de la significación “p” es menor que $\alpha = 0.05$, rechaza H0.

Si el valor de la significación “p” es mayor que $\alpha = 0.05$, no rechaza H0.

P-valor:

0,792 > 0,05

4.2.2 Hipótesis específicas

Ho: Liderazgo femenino, según el nivel de empoderamiento, y aprendizaje emprendedor no se relacionan positivamente en las estudiantes de la Maestría en Docencia Universitaria del ciclo I de la Universidad Privada Norbert Wiener, 2019 - Lima.

HE1: Liderazgo femenino, según el nivel de empoderamiento, y aprendizaje emprendedor sí se relacionan positivamente en las estudiantes de la Maestría en Docencia Universitaria del ciclo I de la Universidad Privada Norbert Wiener, 2019 - Lima.

Conclusión:

A un nivel de significancia de 0,728 se da a conocer que, el liderazgo femenino, según el nivel de empoderamiento, y aprendizaje emprendedor no se relacionan positivamente en las estudiantes de la Maestría en Docencia Universitaria del ciclo I de la Universidad Privada Norbert Wiener, 2019 - Lima.

Regla de decisión:

Si el valor de la significación “p” es menor que $\alpha = 0.05$, rechaza H0.

Si el valor de la significación “p” es mayor que $\alpha = 0.05$, no rechaza H0.

P-valor:

0,728 > 0,05

Ho: Liderazgo femenino, según el nivel de capacidad de negociación y manejo de conflictos, y aprendizaje emprendedor no se relacionan positivamente en las estudiantes de la Maestría en Docencia Universitaria del ciclo I de la Universidad Privada Norbert Wiener, 2019 - Lima.

HE1: Liderazgo femenino, según el nivel de según el nivel de capacidad de negociación y manejo de conflictos, y aprendizaje emprendedor sí se relacionan positivamente en las estudiantes de la Maestría en Docencia Universitaria del ciclo I de la Universidad Privada Norbert Wiener, 2019 - Lima.

Conclusión:

A un nivel de significancia de 0,303 se da a conocer que, el liderazgo femenino, según el nivel de según el nivel de capacidad de negociación y manejo de conflictos, y aprendizaje emprendedor no se relacionan positivamente en las estudiantes de la Maestría en Docencia Universitaria del ciclo I de la Universidad Privada Norbert Wiener, 2019 - Lima.

Regla de decisión:

Si el valor de la significación “p” es menor que $\alpha = 0.05$, rechaza H0.

Si el valor de la significación “p” es mayor que $\alpha = 0.05$, no rechaza H0.

P-valor:

0,303 > 0,05

Ho: Liderazgo femenino, según el nivel de motivación, y aprendizaje emprendedor no se relacionan positivamente en las estudiantes de la Maestría en Docencia Universitaria del ciclo I de la Universidad Privada Norbert Wiener, 2019 - Lima.

HE1: Liderazgo femenino, según el nivel de motivación, y aprendizaje emprendedor sí se relacionan positivamente en las estudiantes de la Maestría en Docencia Universitaria del ciclo I de la Universidad Privada Norbert Wiener, 2019 - Lima.

Conclusión:

A un nivel de significancia de 0,448 se da a conocer que, el liderazgo femenino, según el nivel de motivación, y aprendizaje emprendedor no se relacionan positivamente en las estudiantes de la Maestría en Docencia Universitaria del ciclo I de la Universidad Privada Norbert Wiener, 2019 - Lima.

Regla de decisión:

Si el valor de la significación "p" es menor que $\alpha = 0.05$, rechaza H0.

Si el valor de la significación "p" es mayor que $\alpha = 0.05$, no rechaza H0.

P-valor:

0,448 > 0,05

Ho: Liderazgo femenino, según el nivel de trabajo en equipo, y aprendizaje emprendedor no se relacionan positivamente en las estudiantes de la Maestría en Docencia Universitaria del ciclo I de la Universidad Privada Norbert Wiener, 2019 - Lima.

HE1: Liderazgo femenino, según el nivel de trabajo en equipo, y aprendizaje emprendedor sí se relacionan positivamente en las estudiantes de la Maestría en Docencia Universitaria del ciclo I de la Universidad Privada Norbert Wiener, 2019 - Lima.

Conclusión:

A un nivel de significancia de 0,760 se da a conocer que, el liderazgo femenino, según el nivel de trabajo en equipo, y aprendizaje emprendedor no se relacionan positivamente en las estudiantes de la Maestría en Docencia Universitaria del ciclo I de la Universidad Privada Norbert Wiener, 2019 - Lima.

Regla de decisión:

Si el valor de la significación "p" es menor que $\alpha = 0.05$, rechaza H0.

Si el valor de la significación "p" es mayor que $\alpha = 0.05$, no rechaza H0.

P-valor:

0,760 > 0,05

4.3 Discusión de los resultados

La presente investigación denominada, liderazgo femenino y aprendizaje emprendedor en las estudiantes de la Maestría en Docencia Universitaria del ciclo I de la Universidad Privada Norbert Wiener, 2019 – Lima, buscó, mediante su objetivo general, determinar la relación entre el Liderazgo femenino y el aprendizaje emprendedor en las estudiantes de la Maestría en Docencia Universitaria del ciclo I en la institución educativa universitaria mencionada. Es así, que se da a conocer, de acuerdo a los hallazgos encontrados en este estudio que, el liderazgo femenino y aprendizaje emprendedor, no se relacionan positivamente en las estudiantes de la Maestría en Docencia Universitaria del ciclo I de la Universidad Privada Norbert Wiener, 2019 – Lima, y es por esa razón que no se rechaza la hipótesis nula, ya que se tiene un nivel de significancia de 0,728. En cuanto a la primera variable, liderazgo femenino, se observó que, aproximadamente, el 90,0% de las estudiantes de la Maestría en Docencia Universitaria del ciclo I de la Universidad Privada Norbert Wiener, lograron desarrollar su liderazgo femenino. Aunado a lo anteriormente mencionado, esta variable arrojó los siguientes datos, 49 estudiantes lograron desarrollar su liderazgo femenino, con un 89,1%; Así mismo, 6 estudiantes demostraron que se encuentran en proceso de desarrollar su liderazgo femenino, con un 10,9%. Mientras que, ninguna estudiante demostró desarrollar o desenvolverse en un proceso de inicio o destacado liderazgo femenino. Por otro lado, en cuanto a la segunda variable, aprendizaje emprendedor, se observó que, aproximadamente, el 96,0% de las estudiantes de la Maestría en Docencia Universitaria del ciclo I de la Universidad Privada Norbert Wiener, han logrado de manera buena desarrollar su aprendizaje emprendedor. Aunado a lo anteriormente mencionado, esta variable arrojó los siguientes datos, 53 estudiantes lograron desarrollar su aprendizaje emprendedor, con un 96,4%; Así mismo, 2 estudiantes demostraron que se encuentran en proceso destacado para desarrollar su aprendizaje emprendedor, con un 3,6%. Mientras que, ninguna estudiante demostró desarrollar o desenvolverse en el aspecto inicio o proceso de su aprendizaje emprendedor. Es así que, al relacionar la dimensión, liderazgo femenino; con la dimensión, aprendizaje emprendedor, se encontró que, las dimensiones sobre empoderamiento, capacidad de negociación y manejo de

conflictos, motivación y trabajo en equipo no presentaron asociación significativa con el aprendizaje emprendedor, con un valor ($p < 0,05$), estudio que muestra similitud con la investigación de Hidalgo (2017), el cual afirma que, el alumnado se posiciona parcialmente de acuerdo en cuanto a la predisposición del liderazgo. De modo que, los resultados evidencian cierta tendencia descendente a medida que se avanza en la trayectoria académica. En consecuencia, se da a conocer que existen barreras de género, en forma de roles y estereotipos que siguen condicionando las opciones del alumnado, especialmente en el caso de las mujeres, donde se pone en manifiesto la predisposición del género femenino al liderazgo, la cual desciende conforme avanza en su formación académica o cuando tienen cargas familiares. Por otro lado, este es un estudio que muestra diferencias con la investigación de, De La Cruz (2017), quien afirma que, el campo del liderazgo continúa siendo masculino, aun cuando no existen diferencias entre los estilos de liderazgo ejercidos por hombres y mujeres. Por esta razón, tantos hombres como mujeres con características masculinas generan una mayor intención de contratación que aquellos con características femeninas. De modo que, las mujeres en puestos de liderazgo presentan incongruencias entre su rol de género y su rol social. A las mujeres se les asocia más conductas transformacionales que transaccionales. Es así que se confirma lo que expresa Vásquez (2010), cuando menciona que el liderazgo no es, “ejercer autoridad legal, ejercer autoridad formal tradicional o ejercer autoridad legítima, ni tampoco, mostrar ciertas habilidades, como tener carisma, que sirve para atraer e inspirar a otras personas”. (p.03) El liderazgo sí es, “un proceso que se construye, es una propiedad de la comunicación e interrelación con otras personas y es accesible también a todas ellas.” (p.04)

Desde otro ángulo, con respecto al objetivo específico número 1, el cual buscó determinar la relación entre liderazgo femenino, según el nivel de empoderamiento, y aprendizaje emprendedor en las estudiantes de la Maestría en Docencia Universitaria del ciclo I de la Universidad Privada Norbert Wiener, 2019 – Lima, se dio a conocer que, no se rechazó la hipótesis nula porque se mostró un nivel de significancia de 0,728, dando como resultado que, el liderazgo femenino, según el nivel de empoderamiento, y aprendizaje emprendedor no se relacionan positivamente en las estudiantes de la Maestría en Docencia

Universitaria del ciclo I de la Universidad Privada Norbert Wiener, 2019 - Lima. Asimismo, con respecto al objetivo específico número 2, el cual buscó determinar la relación entre liderazgo femenino, según el nivel de capacidad de negociación y manejo de conflictos, y aprendizaje emprendedor en las estudiantes de la Maestría en Docencia Universitaria del ciclo I de la Universidad Privada Norbert Wiener, 2019 - Lima. se dio a conocer que, no se rechazó la hipótesis nula, porque se mostró un nivel de significancia de 0,303, dando como resultado que, el liderazgo femenino, según el nivel de según el nivel de capacidad de negociación y manejo de conflictos, y aprendizaje emprendedor no se relacionan positivamente en las estudiantes de la Maestría en Docencia Universitaria del ciclo I de la Universidad Privada Norbert Wiener, 2019 - Lima. Por otra parte, con respecto al objetivo específico número 3, el cual buscó, determinar la relación entre liderazgo femenino, según el nivel de motivación, y aprendizaje emprendedor en las estudiantes de la Maestría en Docencia Universitaria del ciclo I de la Universidad Privada Norbert Wiener, 2019 – Lima, se dio a conocer que, no se rechazó la hipótesis nula, porque se mostró un nivel de significancia de 0,448, dando como resultado que, el liderazgo femenino, según el nivel de motivación, y aprendizaje emprendedor no se relacionan positivamente en las estudiantes de la Maestría en Docencia Universitaria del ciclo I de la Universidad Privada Norbert Wiener, 2019 - Lima. Finalmente, con respecto al objetivo específico número 4, el cual buscó, determinar la relación entre liderazgo femenino, según el nivel de trabajo en equipo, y aprendizaje emprendedor en las estudiantes de la Maestría en Docencia Universitaria del ciclo I de la Universidad Privada Norbert Wiener, 2019 – Lima, se dio a conocer que, no se rechazó la hipótesis nula, porque se mostró un nivel de significancia de 0,760, dando como resultado que, el liderazgo femenino, según el nivel de trabajo en equipo, y aprendizaje emprendedor no se relacionan positivamente en las estudiantes de la Maestría en Docencia Universitaria del ciclo I de la Universidad Privada Norbert Wiener, 2019 – Lima, estudio que muestra similitud con la investigación de Cárdenas (2016), quien mostró que, el liderazgo femenino es la forma de conducción, participación y dirección de un grupo por una mujer en las organizaciones de la sociedad civil, sociedad de empresas, entre otros. Además, las características que más relacionan a la mujer son las del liderazgo transformacional. No obstante, esta característica no se está empleando ni

fomentando en este tipo de sociedades, como las entidades formativas. Las formas de representación del liderazgo femenino se dan en dos aspectos, el formal e informal y estos responden al contexto sociocultural de la zona en donde las estudiantes pretenden ejercer el liderazgo. Desde otra perspectiva, este es un estudio que muestra diferencias con la investigación de Cáceres, Hinojo y Sachicola (2015), quienes evidenciaron que, existe un escaso y minoritario porcentaje de mujeres que ejercen liderazgo femenino, por lo que se comienza a cuestionar la propia existencia del mismo, debido a la escasa representatividad en las situaciones analizadas, y es por ello, que es preciso matizar el concepto de liderazgo femenino. Aunado a todo lo anteriormente mencionado, Robbins y Coulter (2000), afirman que, las mujeres dirigen por medio de la inclusión y se basan en su propio carisma, pericia, contactos, capacidades y habilidades en el terreno de las relaciones personales, cuando su propósito es influir en los demás. Así mismo, las mujeres tienden a aplicar el liderazgo transformador, ya que, motivan a los demás a hacer que su interés se convierta en el interés de alcanzar las metas y objetivos en común.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

La presente investigación ha sido elaborada para determinar la relación entre el Liderazgo femenino y el aprendizaje emprendedor en las estudiantes de la Maestría en Docencia Universitaria del ciclo I de la Universidad Privada Norbert Wiener, 2019 – Lima. Por lo que, a partir de ello, se muestran las siguientes conclusiones:

5.1.1 Conclusión primera: El liderazgo femenino no se relaciona con el aprendizaje emprendedor en las estudiantes de la Maestría en Docencia Universitaria del ciclo I de la Universidad Privada Norbert Wiener, 2019 – Lima.

5.1.2 Conclusión segunda: No existe relación entre el liderazgo femenino, según el nivel de empoderamiento, y el aprendizaje emprendedor en las estudiantes de la Maestría en Docencia Universitaria del ciclo I de la Universidad Privada Norbert Wiener, 2019 - Lima.

5.1.3 Conclusión tercera: No existe relación entre el liderazgo femenino, según el nivel de capacidad de negociación y manejo de conflictos, y el aprendizaje emprendedor en las estudiantes de la Maestría en Docencia Universitaria del ciclo I de la Universidad Privada Norbert Wiener, 2019 - Lima.

5.1.4 Conclusión cuarta: No existe relación entre el liderazgo femenino, según el nivel de motivación, y el aprendizaje emprendedor en las estudiantes de la Maestría en Docencia Universitaria del ciclo I de la Universidad Privada Norbert Wiener, 2019 - Lima.

5.1.5 Conclusión quinta: No existe relación entre liderazgo femenino, según el nivel de trabajo en equipo, y aprendizaje emprendedor en las estudiantes de la Maestría en Docencia Universitaria del ciclo I de la Universidad Privada Norbert Wiener, 2019 - Lima.

5.2 Recomendaciones

La presente investigación ha sido elaborada para determinar la relación entre el Liderazgo femenino y el aprendizaje emprendedor en las estudiantes de la Maestría en Docencia Universitaria del ciclo I de la Universidad Privada Norbert Wiener, 2019 – Lima. Por lo que, a partir de ello, se muestran las siguientes recomendaciones:

5.2.1 Recomendación primera: El presente estudio ha evidenciado que, si bien las estudiantes han logrado de manera parcial desarrollar su liderazgo femenino, en un 80%, todavía se tiene que trabajar con él, en cuanto al empoderamiento, capacidad de negociación y manejo de conflictos, motivación y trabajo en equipo. Así mismo, con el aprendizaje emprendedor, aunque las estudiantes hayan logrado de manera parcial desarrollarlo en un 70%, todavía se tiene que trabajar con el comportamiento emprendedor, actitud emprendedora, técnicas pedagógicas emprendedoras y educación emprendedora, educando desde las aulas de manera transversal para concientizar y empoderar, y capacitar periódicamente acerca de la importancia del liderazgo femenino, en los auditorios de esta casa de estudios.

5.2.2 Recomendación segunda: Para mejorar el liderazgo femenino según el nivel de empoderamiento, se recomiendan realizar talleres de coaching y mentoring, así como desarrollar proyectos de capacitación dentro y fuera de las aulas, para que las

estudiantes puedan adquirir una serie de procesos por los cuales aumenten sus fortalezas, mejoren sus capacidades y acrecenten su potencial de líder.

5.2.3 Recomendación tercera: Para mejorar el liderazgo femenino, según el nivel de capacidad de negociación y manejo de conflictos, se recomienda capacitar y planificar talleres dinámicos y didácticos para que las participantes se encuentren en mejores condiciones de manejar adecuadamente los conflictos, controlando las emociones negativas y aumentando los niveles de tolerancia a la frustración.

5.2.4 Recomendación cuarta: Para mejorar el liderazgo femenino, según el nivel de motivación, se recomienda trabajar con la escuela de posgrado, para que puedan añadir a la currícula temas que aborden el liderazgo femenino y así se incentive al logro de objetivos personales y profesionales.

5.2.5 Recomendación quinta: Para mejorar el liderazgo femenino, según el nivel de trabajo en equipo, se recomienda realizar estrategias de desarrollo de habilidades blandas y que, mediante el apoyo de los docentes de posgrado, se pueda fortalecer el clima académico, propiciando un ambiente adecuado que mejore las relaciones sociales entre las estudiantes.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Altopiedi, M., López, J. y Sánchez, M. (2014). Liderazgo en la universidad: Perfil de mujeres y hombres gestores académicos. *Revista Iberoamericana sobre calidad, eficacia y cambio en educación*, 12(5), 21-42.

Recuperado a partir de:
<https://www.redalyc.org/pdf/551/55132460001.pdf>

Alzate, R. (1998). *Análisis y resolución de conflictos: una perspectiva psicológica*. Bilbao: Universidad del País Vasco.

Arcela, A., Geldres, N., Hurtado, J. y Torres, E. (2016). *El Liderazgo de la Mujer Ejecutiva en el Sector Construcción de la Región Lima Metropolitana*. Tesis de grado, Magíster en Administración Estratégica de Empresas. Pontificia Universidad Católica del Perú.

Avolio, B. (2017). Progreso y evolución de la inserción de la mujer en actividades productivas y empresariales en América del Sur. *Revista de la CEPAL*, 122(1), 36-62.

Recuperado a partir de:
https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/42031/1/RVE122_Avolio.pdf.

Barreto, U. (2015). *Barreras para el desarrollo profesional de las mujeres cualificadas en el sector de construcción peruano*. Tesis de grado, Magíster en Administración. Universidad Politécnica de Valencia.

Bass, B. (1990). *Bass and Stogdill's Handbook of leadership: Theory, research, and managerial applications*. New York: The free press.

Bass, B. (1998). *Transformational Leadership: Industry, Military, and Educational Impact*. Mahwah: Lawrence Erlbaum Associates.

Bass, B. y Avolio, B. (2006). *Manual for the multifactor leadership questionnaire*. Redwood City: Mindgarden.

Bass, B. y Riggio, R. (2006). *Transformational leadership*. New Jersey: Lawrence Erlbaum.

Baztar, S. (2006). Reflexiones iniciales para la construcción de un modelo mexicano de liderazgo organizacional. *Revista de psicología del Trabajo y las Organizaciones*, 22(2), 203-225.

Burns, J. (2003). *Transforming leadership: A new pursuit of happiness*. New York: Atlantic Monthly Press.

Banco Mundial. (2019, febrero, 27). *A pesar de los avances, las mujeres presentan dificultades en el ámbito de los derechos laborales*, Banco Mundial

Recuperado a partir de:

<https://www.bancomundial.org/es/news/press-release/2019/02/27/despite-gains-women-face-setbacks-in-legal-rights-affecting-work>

Bennis, W. (1959). Leadership theory and administrative behavior: The problema of authority. *Administrative science quarterly*, 4(3), 259-301. Doi: 10.2307/2390911.

Blackmore, J., y Sachs, J. (2007). *Performing and reforming leaders*. Nueva York: SUNY Press.

Brizeida, A., Sánchez, J. y Lizette, J. (2017). Educación emprendedora: Estado del arte. *Universidad San Ignacio de Loyola*, 5(2), 401-473.

Recuperado a partir de:

<http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v5n2/a10v5n2.pdf>

Cáceres, M., Hinojo, M. y Sachicola, A. (2015). Análisis del liderazgo femenino y poder académico en el contexto universitario español. *European Scientific Journal*, 11(2), 296-313.

Recuperado a partir de:

<http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.846.8729&rep=rep1&type=pdf>

Campos, V., Pérez, J. y Martínez, M. (2010). Comparación por género de los estilos de liderazgo en una muestra de gerenciales en Puerto Rico. *Revista Puertorriqueña de Psicología*, 21(1), 113-132.

Cañeque, M. (2017). *El nuevo liderazgo*. Buenos Aires: Ediciones Granica.

Cárdenas, L. (2016). Liderazgo femenino de estudiantes en una institución educativa. Perú. *Revista Enfoques Educativos*, 13(1), 105-129.

Recuperado a partir de:

http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/2379/1/2016_Cardenas_Liderazgo-femenino-de-estudiantes-en-una-institucion-educativa-Peru.pdf

Carnevale, P. y Pruitt, D. (1992). Negotiation and mediation. *Annual Review of Psychology*, 43(1), 531-582.

Carrasco, S. (2015). *Metodología de la investigación científica. Pautas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Lima: San Marcos.

Carrasco, P. (2018). *Liderazgo femenino en las empresas textiles del emporio comercial de gamarra – Lima, 2017*. Tesis de grado, Doctor en Administración. Universidad César Vallejo.

Cromie, S. (2000). Assessing entrepreneurial inclinations: some approaches and empirical evidence. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 9(1), 7-30.

Recuperado a partir de:

<https://doi.org/10.1080/135943200398030>

De La Cruz, Y. (2017). *Liderazgo y roles de género en estudiantes de carreras vinculadas a recursos humanos*. Tesis de licenciatura, Licenciada en Psicología con mención en Psicología Social. Pontificia Universidad Católica del Perú.

Diez, E y Valle, R. (2002). Liderazgo femenino y su ejercicio en las organizaciones educativas. *Revista Iberoamericana de Educación*, 12(1), 01-18.

Recuperado a partir de:

file:///C:/Users/Computer/Downloads/483Diez%20(1).pdf.

Doña, K. (2005, diciembre). *Liderazgo femenino: ¿mito o realidad?*, Universidad de Chile, p. 01-05.

Recuperado a partir de:

www.agendapublica.uchile.cl/n5/2_dona.html

Erazo, M. Jiménez, M. y López, C. (2014). Empoderamiento y liderazgo femenino; su papel en la autogestión comunitaria en el corregimiento. *El Hormiguero Avances en Psicología Latinoamericana*, 32(1), 149-157.

Recuperado a partir de:

<http://www.scielo.org.co/pdf/apl/v32n1/v32n1a11.pdf>

Flores, C. (2015). *El liderazgo de los equipos directivos y el impacto de los resultados de los aprendizajes*. Tesis de grado. Doctor en Administración. Universidad de Granada.

Fisher, H. (2000). *El primer sexo. Las capacidades innatas de las mujeres y cómo están cambiando el mundo*. Madrid: Taurus.

France, D. (2019, mayo, 22). *Empresas con mujeres directivas tienen mayores beneficios*, Diario el País, p. 01.

Recuperado a partir de:

https://elpais.com/economia/2019/05/22/actualidad/1558540912_744580.html

Grant Thornton International Business Report. (2016). *Women in business: Turning promise into practice*.

Recuperado a partir de:

<https://www.grantthornton.co.uk/globalassets/1.-member-firms/united-kingdom/pdf/publication/2016/wib-turning-promise-into-practice.pdf>

Gómez, N. (2018). *La influencia del liderazgo femenino en la cultura organizacional de tres empresas limeñas*. Tesis de grado, Maestra en Administración de Negocios Internacionales. Universidad San Martín de Porres.

González, F. (2000). *Creación de empresas. Guía para el desarrollo de iniciativas empresariales*. Madrid: Ed. Pirámide.

Gutiérrez, G. (2001). Educación emprendedora en la universidad: Educando para el futuro. Entrepreneurship education in college: Educating for the future. *Universidad Politécnica Salesiana del Ecuador*, 2(1), 49-68.

Recuperado a partir de:

file:///C:/Users/Computer/Downloads/Dialnet-

EducacionEmprendedoraEnLaUniversidad-5967006%20(1)%20(3).pdf

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2006). *Metodología de la investigación científica*. México: Mc. Graw - Hill.

Hersey, P., Blanchard, K. y Johnson, D. (1998). *Administración del comportamiento organizacional. Liderazgo situacional*. México: Prentice Hall.

Hidalgo, D. (2017). *Influencia de los roles y estereotipos de género en las percepciones y expectativas académicas y profesionales del alumno universitario*. Tesis de grado, Doctora en Educación. Universidad de Córdoba.

Jiménez, F. (1981). *Psicología Social*. Madrid: Universidad Nacional de Educación UNED.

Kabeer, N. (1999). Resources, agency, achievements: reflections on the measurement of women's empowerment. *Development and Change*, 2(30), 435- 464.

Kanter, R. (1977). *Men and women of the corporation*. New York: Basic Books.

Klandt, H. y Volkmann, C. (2006). Development and Prospects of Academic. *Entrepreneurship Education in Germany. Higher Education in Europe*, 31(2), 195-208.

Latinoamérica, (2020, febrero, 08). *Cifras de feminicidios en América Latina en el año 2019*, Latinamerican Post, p. 01.

Recuperado a partir de:

<https://latinamericanpost.com/es/29769-asi-estan-las-cifras-de-feminicidios-en-america-latina>

Loader, I. y Mulcahy, A. (2003), *Policing and the Condition of England: Memory, Politics and Culture*. Oxford: Oxford University Press.

López, I. (2005): *El aprendizaje Social: Motor de desarrollo y cohesión social*. España: Universidad Autónoma de Madrid.

Lussier, R. y Achua, C. (1998). *Administración del comportamiento organizacional. Liderazgo situacional*. México: Prentice Hall.

Lussier, R. y Achua, C. (2011). *Liderazgo*. México: Pearson.

Madrigal, B. (2005). *Liderazgo: Enseñanza y Aprendizaje*. México: Mc Graw-Hill Interamericana.

Moncayo, B. y Zuluaga, D. (2014). Liderazgo y género: Barrera de mujeres directivas en la academia. *Universidad Externado de Colombia*, 39(1), 142-177.

Recuperado a partir de:

<http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n39/n39a09.pdf>

Moreno, H. y Espíritu, R. (2010). Análisis de características del emprendimiento y liderazgo en los países de Asia y Latinoamérica. *Universidad de Colima*. 4(8), 101-122.

Recuperado a partir de:

http://www.portesasiapacifico.com.mx/CUEICP/memorias/Sem11/ponencias/41/SEM11_Ponencia_Moreno-Espiritu.pdf

Morris, M. (2003). *Entrepreneurship as experienced by the entrepreneur*. Florida: Journal of Developmental Entrepreneurship.

Mosteiro, M. (2015). La educadora y el educador social como agente promotor de la igualdad en los centros de información de las mujeres. *RES, Revista de Educación Social*, 2(21), 224-238.

Naciones Unidas CEPAL (2014). *La hora de la igualdad: Brechas por cerrar, caminos por abrir*. Naciones Unidas. Brasil.

Recuperado a partir de:

https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/13309/S2010986_es.pdf?sequence=1

Sánchez, H. & Reyes, C. (2002). *Metodologías y diseños de investigación científica*. Lima: URP.

Servicio Regional de Empleo y Formación de Murcia (2009). *Estudio de la segregación por razón de género en el mercado laboral de la Región de Murcia: Cordisur*.

Recuperado a partir de:

file:///C:/Users/Computer/Downloads/53611-EstudioReducido.pdf

Stogdill, R. (1974). *Handbook of leadership: A Survey of Theory and Research*. New York: The free press.

Stoner, J. (1996). *Administración*. México: Pearson.

ONU (2019, mayo, 22). *Las mujeres en puestos directivos*. Organización de las Naciones Unidas ONU, p. 01.

ONU (2019, marzo, 12). *Mapa de las mujeres en la política 2019*. Unión Interparlamentaria y ONU mujeres, p. 01.

Recuperado a partir de:

<https://www.unwomen.org/es/digital-library/publications/2019/03/women-in-politics-2019-map>

Palacios, V. (2013). *Pronóstico del Liderazgo Empresarial Femenino en Latinoamérica entre el periodo 2013-2018*. Tesis de grado, Magister en ingeniería Administrativa. Universidad Nacional de Colombia.

Paños, C. (2017). Educación emprendedora y metodologías activas para su fomento. *Revista electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 20(3), 33-48. DOI: <http://dx.doi.org/10.6018/reifop.20.3.272221>

Pinchot, G. (1985). *Intrapreneuring*. New York: Harper &, Row.

Pruitt, D. (2011). *Negotiation and mediation in intergroup conflict. Intergroup conflicts and their resolution: A social psychological perspective*. New York: Psychology Press.

Rappaport, J. (1987). Terms of empowerment/ Exemplars of Prevention: Toward a Theory for Community Psychology. *American Journal of Community Psychology*. 15(2), 121-143.

Recuperado a partir de:

<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/3604997>

Real academia española (2012). *Diccionario de la lengua española*. Madrid: Espasa-Calpe.

Robbins, S. (1999). *Comportamiento organizacional*. México: Pretince Hall.

- Robbins, S. & Coulter, M. (2000). *Administración*. México: Pretince Hall.
- Sánchez, J. (2011). Entrepreneurship as a legitimate field of Knowledge. *Psicothema*, 23(3), 427-432.
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2006). *Metodología y diseño de la investigación científica*. Lima: Visión Universitaria.
- Toro, I. y Parra, R. (2006). *Método y conocimiento: Metodología de la investigación*. Medellín: Universidad EAFIT.
- Valderrama, S. (2013). *Pasos para elaborar investigación científica*. Lima: San Marcos.
- Vásquez, S. (2010). *Mujeres y liderazgo*. Guatemala: Instituto Nacional Demócrata para Asuntos Internacionales - NDI.
- Yukl, G. y Van Fleet, D. (1995). *Theory and research on leadership in organizations*. 2(3), 148-197. DOI: 10.2387/3290344.
- Zapata, E. (2013). *Las mujeres y el poder: Contra el patriarcado y la pobreza*. México: Plaza y Valdés.

ANEXOS

Anexo N.º 1: Matriz de consistencia.

Título: Liderazgo femenino y aprendizaje emprendedor en las estudiantes de la Maestría en Docencia Universitaria del Ciclo I de la Universidad Privada Norbert Wiener, 2019 - Lima.					
Autora: Lic. Ana Milagros, Lima Escajadillo.					
PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES		
<p>Problema general:</p> <p>¿Cuál es la relación entre liderazgo femenino y aprendizaje emprendedor en las estudiantes de la Maestría en Docencia Universitaria del ciclo I de la Universidad Privada Norbert Wiener, 2019 - Lima?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>PE1: ¿Cuál es la relación entre liderazgo femenino, según el nivel de empoderamiento, y aprendizaje emprendedor en las estudiantes de la Maestría en Docencia Universitaria del</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación entre liderazgo femenino y aprendizaje emprendedor en las estudiantes de la Maestría en Docencia Universitaria del ciclo I de la Universidad Privada Norbert Wiener, 2019 - Lima.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>OE1: Determinar la relación entre liderazgo femenino, según el nivel de empoderamiento, y aprendizaje emprendedor en las estudiantes de la Maestría en Docencia</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Liderazgo femenino y aprendizaje emprendedor, sí se relacionan positivamente en las estudiantes de la Maestría en Docencia Universitaria del ciclo I de la Universidad Privada Norbert Wiener, 2019 – Lima.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>HE1: Liderazgo femenino, según el nivel de empoderamiento, y aprendizaje emprendedor sí se relacionan positivamente en las estudiantes de la Maestría en Docencia Universitaria del</p>	Variable 1: LIDERAZGO FEMENINO		
			Dimensiones	Indicadores	Niveles o rangos
			Empoderamiento.	<ul style="list-style-type: none"> - Indica que en algún momento de su vida no ha gozado de los mismos derechos que los hombres. - Señala que en algún momento de su vida la han discriminado por ser mujer. - Señala que siente seguridad y confianza en sí misma, sin necesariamente sentir superioridad. - Indica que toma decisiones importantes en su vida cotidiana. - Señala que es modelo de inspiración para otras mujeres. 	<p>Inicio: [20-40]</p> <p>Proceso: [41-60]</p> <p>Logro: [61-80]</p> <p>Destacado:</p>

<p>ciclo I de la Universidad Privada Norbert Wiener, 2019 - Lima?</p> <p>PE2: ¿Cuál es la relación entre liderazgo femenino, según el nivel de capacidad de negociación y manejo de conflictos, y aprendizaje emprendedor en las estudiantes de la Maestría en Docencia Universitaria del ciclo I de la Universidad Privada Norbert Wiener, 2019 - Lima?</p> <p>PE3: ¿Cuál es la relación entre liderazgo femenino, según el nivel de motivación, y aprendizaje emprendedor en las estudiantes de la Maestría en Docencia Universitaria del ciclo I de la Universidad Privada Norbert Wiener, 2019 - Lima?</p> <p>PE4: ¿Cuál es la relación entre liderazgo femenino, según el nivel de trabajo en equipo, y aprendizaje</p>	<p>Universitaria del ciclo I de la Universidad Privada Norbert Wiener, 2019 - Lima.</p> <p>OE2: Determinar la relación entre liderazgo femenino, según el nivel de capacidad de negociación y manejo de conflictos, y aprendizaje emprendedor en las estudiantes de la Maestría en Docencia Universitaria del ciclo I de la Universidad Privada Norbert Wiener, 2019 - Lima.</p> <p>OE3: Determinar la relación entre liderazgo femenino, según el nivel de motivación, y aprendizaje emprendedor en las estudiantes de la Maestría en Docencia Universitaria del ciclo I de la Universidad Privada Norbert Wiener, 2019 - Lima.</p> <p>OE4: Determinar la relación entre liderazgo femenino, según el nivel de trabajo en equipo,</p>	<p>ciclo I de la Universidad Privada Norbert Wiener, 2019 - Lima.</p> <p>HE2: Liderazgo femenino, según el nivel de capacidad de negociación y manejo de conflictos, y aprendizaje emprendedor sí se relacionan positivamente en las estudiantes de la Maestría en Docencia Universitaria del ciclo I de la Universidad Privada Norbert Wiener, 2019 - Lima.</p> <p>HE3: Liderazgo femenino, según el nivel de motivación, y aprendizaje emprendedor sí se relacionan positivamente en las estudiantes de la Maestría en Docencia Universitaria del ciclo I de la Universidad Privada Norbert Wiener, 2019 - Lima.</p> <p>HE1: Liderazgo femenino, según el nivel de trabajo en equipo, y aprendizaje emprendedor sí se</p>	<p>Capacidad de negociación y manejo de conflictos.</p> <p>Motivación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Señala que ante las discrepancias es capaz de ponerse en el lugar del otro. - Indica que maneja buenas habilidades comunicativas al momento de negociar. - Indica que respeta las opiniones y comentarios de los demás, aunque no se encuentre del todo de acuerdo. - Señala que sabe encontrar soluciones inmediatas a los problemas de su vida cotidiana. - Indica que pondera el bien mayor sobre sus propios intereses. - Señala que está pendiente de sus propios avances personales y profesionales. - Indica que pone en práctica sus destrezas y habilidades a lo largo de su vida cotidiana. - Indica que pone empeño y esfuerzo para conseguir resultados a corto plazo. - Indica que se plantea metas reales y lo consigue. - Indica que siente satisfacción y alegría por los triunfos que hasta el momento ha conseguido. - Señala que disfruta trabajar con otros. - Indica que reconoce, fácilmente, sus debilidades y errores. 	<p>[81-100]</p>
--	--	---	--	---	-----------------

<p>empresario en las estudiantes de la Maestría en Docencia Universitaria del ciclo I de la Universidad Privada Norbert Wiener, 2019 - Lima?</p>	<p>y aprendizaje empresario en las estudiantes de la Maestría en Docencia Universitaria del ciclo I de la Universidad Privada Norbert Wiener, 2019 - Lima.</p>	<p>relacionan positivamente en las estudiantes de la Maestría en Docencia Universitaria del ciclo I de la Universidad Privada Norbert Wiener, 2019 - Lima.</p>	Trabajo en equipo.	<ul style="list-style-type: none"> - Indica que conoce sus responsabilidades personales y grupales. - Señala que constantemente toma decisiones en consenso. - Señala que comunica inmediatamente sus dudas y puntos de vista. 	
			Variable 2: APRENDIZAJE EMPRESARIO		
			Dimensiones	Indicadores	Niveles o rangos
			Comportamiento empresario.	<ul style="list-style-type: none"> - Señala que cuando tiene una idea de emprendimiento, la pone en práctica. - Indica que tiene perspectiva y dirección para lograr sus objetivos. - Indica que tiene iniciativa para aprender y luego emprender. - Indica que pone en práctica su capacidad de resiliencia para adaptarse positivamente a situaciones adversas. - Indica que tiene convicción en lo que decide emprender. 	<p>Inicio: [20-40]</p> <p>Proceso: [41-60]</p> <p>Logro: [61-80]</p> <p>Destacado: [81-100]</p>
	<ul style="list-style-type: none"> - Señala que conoce la mayoría de sus capacidades y virtudes. - Indica que sabe cómo afrontar dificultades en su vida cotidiana. 				

			<p>Actitud emprendedor a.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Señala que es competente y productiva al emprender. - Señala que es innovadora y creativa al emprender. - Señala que es visionaria y soñadora al emprender. 	
			<p>Técnicas pedagógicas emprendedoras.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Indica que sus conocimientos se basan en la teoría de los textos que ha leído. - Indica que sus conocimientos se basan en el aprendizaje que ha desarrollado en las aulas. - Indica que sus conocimientos se basan en desarrollar diariamente lo aprendido. - Indica que sus conocimientos se basan en la experiencia adquirida. - Señala que genera su propio conocimiento. 	
			<p>Educación emprendedora.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Indica que está dispuesta a desaprender para aprender. - Indica que su aprendizaje es un constante conocer. - Indica que su aprendizaje es un constante hacer. - Indica que su aprendizaje es un constante convivir. - Indica que su aprendizaje es un constante ser. 	

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA
<p>Tipo:</p> <p>La investigación perteneció al enfoque cuantitativo, de tipo de investigación aplicada y de nivel descriptivo, dado que el método científico implicó la observación y la descripción del comportamiento de un grupo de sujetos sin influir en él, según Danhke (1989) citado en Hernández, Fernández y Baptista (2003).</p> <p>Diseño:</p> <p>La investigación perteneció al diseño no experimental correlacional porque, “no se manipularon deliberadamente las variables del estudio”. Tal como lo indican, (Hernández, Fernández y Batista, 2014). Además, se relacionaron o se vincularon las variables planteadas en la investigación, la cual estuvo interesada en determinar la relación entre el liderazgo femenino y el aprendizaje emprendedor en las estudiantes de la Maestría en Docencia Universitaria del ciclo I de la Universidad Privada Norbert Wiener, 2019 – Lima.</p>	<p>Población:</p> <p>La población del estudio estuvo conformada por todas las alumnas del sexo femenino, que fue un total de 64 estudiantes de la Maestría en Docencia Universitaria del ciclo I de la Universidad Privada Norbert Wiener, 2019 – Lima.</p> <p>Muestra:</p> <p>La muestra del estudio fue tomada mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia elegidas por la investigadora, según el propósito de la elección. Por lo que, estuvo conformada por 55 alumnas del sexo femenino, estudiantes de la Maestría en Docencia Universitaria del ciclo I de la Universidad Privada</p>	<p>Variable 1:</p> <p>Liderazgo femenino.</p> <p>Técnica:</p> <p>Encuesta sobre el liderazgo femenino.</p> <p>Instrumento:</p> <p><i>Questionario:</i> Tipo escala de Likert.</p> <p><i>Autora:</i> Lic. Ana Milagros Lima Escajadillo.</p> <p><i>Año:</i> 2019.</p> <p><i>Ámbito de Aplicación:</i> Escuela de Posgrado, en la Maestría en Docencia Universitaria del ciclo I de la Universidad Privada Norbert Wiener.</p> <p><i>Forma de Administración:</i> Individual.</p> <p>Variable 2:</p> <p>Aprendizaje emprendedor.</p>	<p>Se empleó el programa estadístico informático, Statistical Package for the Social Sciences (SPSS), versión 24, por sus siglas en inglés. El cual sirvió para almacenar toda la data del vaciado de las encuestas, generándose las tablas de interpretación para el posterior análisis direccional de los resultados.</p>

<p>Método:</p> <p>La investigación aplicó el método hipotético deductivo, ya que, en la investigación se consideró a la hipótesis como el punto de partida que se desea demostrar.</p>	<p>Norbert Wiener, 2019 – Lima.</p>	<p>Técnica:</p> <p>Encuesta sobre el aprendizaje emprendedor.</p> <p>Instrumento:</p> <p><i>Cuestionario:</i> Tipo escala de Likert.</p> <p><i>Autora:</i> Lic. Ana Milagros Lima Escajadillo.</p> <p><i>Año:</i> 2019.</p> <p><i>Ámbito de Aplicación:</i> Escuela de Posgrado, en la Maestría en Docencia Universitaria del ciclo I de la Universidad Privada Norbert Wiener.</p> <p><i>Forma de Administración:</i> Individual.</p>	
---	-------------------------------------	--	--

Anexo N.º 2: Instrumento I.

LIDERAZGO FEMENINO

CUESTIONARIO

UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER

ESCUELA DE POSGRADO

El propósito de este cuestionario es conocer tu liderazgo como mujer. Lee con atención cada ítem y contesta con sinceridad, veracidad y objetividad. Los enunciados tienen 5 posibilidades de respuestas. Elija y marque con una “x” lo que usted considera es la respuesta adecuada.

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre

EMPODERAMIENTO		VALORACIÓN				
1	Siento que en algún momento de mi vida no he gozado de los mismos derechos que los hombres.	1	2	3	4	5
2	Siento que en algún momento de mi vida me han discriminado por ser mujer.	1	2	3	4	5
3	Siento seguridad y confianza en mí misma, sin necesariamente sentir superioridad.	1	2	3	4	5
4	Siento que tomo decisiones importantes en mi vida cotidiana.	1	2	3	4	5
5	Siento que soy modelo de inspiración para otras mujeres.	1	2	3	4	5
CAPACIDAD DE NEGOCIACIÓN Y MANEJO DE CONFLICTOS		VALORACIÓN				
6	Siento que ante las discrepancias soy capaz de ponerme en el lugar del otro.	1	2	3	4	5
7	Siento que manejo buenas habilidades comunicativas al momento de negociar.	1	2	3	4	5
8	Siento que respeto las opiniones y comentarios de los demás, aunque no me encuentre del todo de acuerdo.	1	2	3	4	5

9	Siento que sé encontrar soluciones inmediatas a los problemas de mi vida cotidiana.	1	2	3	4	5
10	Siento que pondero el bien mayor sobre mis propios intereses.	1	2	3	4	5
MOTIVACIÓN		VALORACIÓN				
11	Siento que estoy pendiente de mis propios avances personales y profesionales.	1	2	3	4	5
12	Siento que pongo en práctica mis destrezas y habilidades a lo largo de mi vida cotidiana.	1	2	3	4	5
13	Siento que pongo empeño y esfuerzo para conseguir resultados a corto plazo.	1	2	3	4	5
14	Siento que me planteo metas reales y lo consigo.	1	2	3	4	5
15	Siento satisfacción y alegría por los triunfos que hasta el momento he conseguido.	1	2	3	4	5
TRABAJO EN EQUIPO		VALORACIÓN				
16	Siento que disfruto trabajar con otros.	1	2	3	4	5
17	Siento que reconozco, fácilmente, mis debilidades y errores.	1	2	3	4	5
18	Siento que conozco mis responsabilidades personales y grupales.	1	2	3	4	5
19	Siento que constantemente tomo decisiones en consenso.	1	2	3	4	5
20	Siento que comunico inmediatamente mis dudas y puntos de vista.	1	2	3	4	5

¡GRACIAS POR TU PARTICIPACIÓN!

Anexo N.º 3: Instrumento II.

APRENDIZAJE EMPRENDEDOR

CUESTIONARIO

UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER

ESCUELA DE POSGRADO

El propósito de este cuestionario es conocer tu aprendizaje en el impacto del emprendedurismo. Lee con atención cada ítem y contesta con sinceridad, veracidad y objetividad. Los enunciados tienen 5 posibilidades de respuestas. Elija y marque con una “x” lo que usted considera es la respuesta adecuada.

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre

COMPORTAMIENTO EMPRENDEDOR		VALORACIÓN				
1	Siento que cuando tengo una idea de emprendimiento, la pongo en práctica.	1	2	3	4	5
2	Siento que tengo perspectiva y dirección para lograr mis objetivos.	1	2	3	4	5
3	Siento que tengo iniciativa para aprender y luego emprender.	1	2	3	4	5
4	Siento que pongo en práctica mi capacidad de resiliencia para adaptarme positivamente a situaciones adversas.	1	2	3	4	5
5	Siento que tengo convicción en lo que decido emprender.	1	2	3	4	5
ACTITUD EMPRENDEDORA		VALORACIÓN				
6	Siento que conozco la mayoría de mis capacidades y virtudes.	1	2	3	4	5
7	Siento que sé cómo afrontar dificultades en mi vida cotidiana.	1	2	3	4	5
8	Siento que soy competente y productiva al emprender.	1	2	3	4	5

9	Siento que soy innovadora y creativa al emprender.	1	2	3	4	5
10	Siento que soy visionaria y soñadora al emprender.	1	2	3	4	5
TÉCNICAS PEDAGÓGICAS EMPRENDEDORAS		VALORACIÓN				
11	Siento que mis conocimientos se basan en la teoría de los textos que he leído.	1	2	3	4	5
12	Siento que mis conocimientos se basan en el aprendizaje que he desarrollado en las aulas.	1	2	3	4	5
13	Siento que mis conocimientos se basan en desarrollar diariamente lo aprendido.	1	2	3	4	5
14	Siento que mis conocimientos se basan en la experiencia adquirida.	1	2	3	4	5
15	Siento que genero mi propio conocimiento.	1	2	3	4	5
EDUCACIÓN EMPRENDEDORA		VALORACIÓN				
16	Siento que estoy dispuesta a desaprender para aprender.	1	2	3	4	5
17	Siento que mi aprendizaje es un constante conocer.	1	2	3	4	5
18	Siento que mi aprendizaje es un constante hacer.	1	2	3	4	5
19	Siento que mi aprendizaje es un constante convivir.	1	2	3	4	5
20	Siento que mi aprendizaje es un constante ser.	1	2	3	4	5

¡GRACIAS POR TU PARTICIPACIÓN!

Anexo N.º 4: Validez de los instrumentos.

Experto N.º1: Mg. Guillermo Alejandro, Raffo Ibarra.



Lima, 01 de octubre de 2019.

Señor: Mg. Guillermo Alejandro, Raffo Ibarra.

ASUNTO: Validación de instrumento.

De mi especial consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a usted para hacer de su conocimiento que vengo instrumentalizando mi investigación científica –pedagógica titulado: “Liderazgo femenino y aprendizaje emprendedor en las estudiantes de la Maestría en Docencia Universitaria del Ciclo I de la Universidad Privada Norbert Wiener, 2019 - Lima”. Por lo que, recurro a usted como especialista en temas de investigación, a fin de solicitarle, emita su juicio como experto en un informe sobre la validación del presente instrumento, para lo cual adjunto los siguientes elementos de investigación:

1. Operacionalización de variables,
2. Matriz de consistencia,
3. Instrumentos que se desea validar, y
4. Cuadro de evaluación.

Agradeciendo de antemano su atención, hago propicia la ocasión para expresarle mis consideraciones y estima personal.

Atentamente,

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Ana Milagros Lima Escajadillo", written over a horizontal line.

Lic. Ana Milagros Lima Escajadillo.
Tesisista.

c.c.
Archivo

INFORME DE OPINIÓN DEL EXPERTO

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y Nombres del informante : Raffo Ibarra Guillermo Alejandro
- 1.2 Cargo e Institución donde labora : Director de la Escuela de Posgrado
- 1.3 Nombre del Instrumento : Cuestionario
- 1.4 Objetivo de la Evaluación : Determinar la consistencia interna del instrumento.
- 1.5 Autora del instrumento : Lic. Ana Milagros Lima Escajadillo.

II. ASPECTO DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00 - 50%	Regular 55 - 60%	Buena 65 - 80%	Muy Buena 85 - 90%	Excelente 95 - 100%
CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje claro.			80%		
OBJETIVIDAD	No representa sesgo ni induce a respuestas.				75%	
ACTUALIDAD	Está de acuerdo a los avances de la teoría.			80%		
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica y coherente.			80%		
SUFICIENCIA	Comprende aspectos en calidad y cantidad.			80%		
INTENCIONALIDAD	Adecuado para establecer.			80%		
CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos y científicos.			80%		
COHERENCIA	Entre los índices e indicadores.				75%	
METODOLOGIA	Responde al propósito de la investigación.				75%	

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

el instrumento es pertinente y coherente
para la investigación

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Buena 80%

COMENTARIOS ADICIONALES:

Se sugiere contar con instrumentos y antecedentes
de investigación similar

Lugar y Fecha:

LIMA, 01/10/2019


Firma del experto

Apellidos y Nombres del informante:

Raffo Ibarra Guillermo Negandhi

Teléfono:

997144461

INFORME DE OPINIÓN DEL EXPERTO

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y Nombres del informante : Raffo Ibarra, Guillermo Alejandro
- 1.2 Cargo e Institución donde labora : Director de la Escuela de Posgrado
- 1.3 Nombre del Instrumento : Cuestionario
- 1.4 Objetivo de la Evaluación : Determinar la consistencia interna del instrumento.
- 1.5 Autores del instrumento : Lic. Ana Milagros Lima Escajadillo.

II. ASPECTO DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00 - 50%	Regular 55 - 60%	Buena 65 - 80%	Muy Buena 85 - 90%	Excelente 95 - 100%
CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje claro.			80%		
OBJETIVIDAD	No representa sesgo ni induce a respuestas.				85%	
ACTUALIDAD	Está de acuerdo a los avances de la teoría.			80%		
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica y coherente.			80%		
SUFICIENCIA	Comprende aspectos en calidad y cantidad.			80%		
INTENCIONALIDAD	Adecuado para establecer.			80%		
CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos y científicos.			80%		
COHERENCIA	Entre los índices e indicadores.				85%	
METODOLOGIA	Responde al propósito de la investigación.				85%	

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento resulta pertinente y coherente
para la investigación

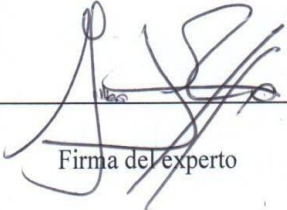
PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Buena 80%

COMENTARIOS ADICIONALES:

Se sugiere contratar un instrumento con
antecedentes de investigadores similares

Lugar y Fecha: Jena 01/10/2019


Firma del experto

Apellidos y Nombres del informante: Raffo Ibarra Guillermo Alejandro
Teléfono: 994144461

Experto N.º2: Dr. José Alfonso, Mesía Guevara.



Lima, 01 de octubre de 2019.

Señor: Dr. José Alfonso, Mesía Guevara.

ASUNTO: Validación de instrumento.

De mi especial consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a usted para hacer de su conocimiento que vengo instrumentalizando mi investigación científica –pedagógica titulado: “Liderazgo femenino y aprendizaje emprendedor en las estudiantes de la Maestría en Docencia Universitaria del Ciclo I de la Universidad Privada Norbert Wiener, 2019 - Lima”. Por lo que, recorro a usted como especialista en temas de investigación, a fin de solicitarle, emita su juicio como experto en un informe sobre la validación del presente instrumento, para lo cual adjunto los siguientes elementos de investigación:

1. Operacionalización de variables,
2. Matriz de consistencia,
3. Instrumentos que se desea validar, y
4. Cuadro de evaluación.

Agradeciendo de antemano su atención, hago propicia la ocasión para expresarle mis consideraciones y estima personal.

Atentamente,

Lic. Ana Milagros Lima Escajadillo.
Tesisista.

c.c.
Archivo

INFORME DE OPINIÓN DEL EXPERTO

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y Nombres del informante : DR. MESÍA GUEVARA, JOSÉ ALFONSO
- 1.2 Cargo e Institución donde labora : PROFESOR EPG USIL, UNIFE, UPT y URP
- 1.3 Nombre del Instrumento : LIDERAZGO FEMENINO
- 1.4 Objetivo de la Evaluación : Determinar la consistencia interna del instrumento.
- 1.5 Autora del instrumento : Lic. Ana Milagros Lima Escajadillo.

II. ASPECTO DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00 - 50%	Regular 55 - 60%	Buena 65 - 80%	Muy Buena 85 - 90%	Excelente 95 - 100%
CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje claro.				X	
OBJETIVIDAD	No representa sesgo ni induce a respuestas.					X
ACTUALIDAD	Está de acuerdo a los avances de la teoría.					X
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica y coherente.					X
SUFICIENCIA	Comprende aspectos en calidad y cantidad.					X
INTENCIONALIDAD	Adecuado para establecer.					X
CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos y científicos.					X
COHERENCIA	Entre los índices e indicadores.					X

METODOLOGIA	Responde al propósito de la investigación.					X
--------------------	--	--	--	--	--	---

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Instrumento que cumple todos los requisitos para ser aplicado en los temas de investigación.

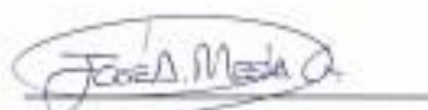
PROMEDIO DE VALORACIÓN:

97

COMENTARIOS ADICIONALES:

Ninguno.

Lugar y Fecha: Lima, 1 de octubre de 2019



Firma del experto

Apellidos y Nombres del informante: MESIA GUEVARA, JOSÉ ALEONSO

Teléfono: 992 314 437

INFORME DE OPINIÓN DEL EXPERTO

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y Nombres del informante : DR. MESÍA GUEVARA, JOSÉ ALFONSO
- 1.2 Cargo e Institución donde labora : PROFESOR EPG USIL, UNIFE, UPT y URP
- 1.3 Nombre del Instrumento : APRENDIZAJE EMPRENDEDOR
- 1.4 Objetivo de la Evaluación : Determinar la consistencia interna del instrumento.
- 1.5 Autora del instrumento : Lic. Ana Milagros Lima Escajadillo.

II. ASPECTO DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00 - 50%	Regular 55 - 60%	Buena 65 - 80%	Muy Buena 85 - 90%	Excelente 95 - 100%
CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje claro.				X	
OBJETIVIDAD	No representa sesgo ni induce a respuestas.					X
ACTUALIDAD	Está de acuerdo a los avances de la teoría.					X
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica y coherente.					X
SUFICIENCIA	Comprende aspectos en calidad y cantidad.					X
INTENCIONALIDAD	Adecuado para establecer.					X
CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos y científicos.					X
COHERENCIA	Entre los índices e indicadores.					X

METODOLOGIA	Responde al propósito de la investigación.					X
--------------------	--	--	--	--	--	---

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Instrumento que cumple todos los requisitos para ser aplicado en los temas de investigación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

97

COMENTARIOS ADICIONALES:

Ninguno.

Lugar y Fecha: Lima, 1 de octubre de 2019


 Firma del experto

Apellidos y Nombres del informante: MESA GUEVARA, JOSÉ ALFONSO

Teléfono: 997 314 437

Experto N.º3: Mg. Manuel Jesús, Mendives Laura.



Lima, 01 de octubre de 2019.

Señor: Mg. Manuel Jesús, Mendives Laura.

ASUNTO: Validación de instrumento.

De mi especial consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a usted para hacer de su conocimiento que vengo instrumentalizando mi investigación científica –pedagógica titulado: “Liderazgo femenino y aprendizaje emprendedor en las estudiantes de la Maestría en Docencia Universitaria del Ciclo I de la Universidad Privada Norbert Wiener, 2019 - Lima”. Por lo que, recorro a usted como especialista en temas de investigación, a fin de solicitarle, emita su juicio como experto en un informe sobre la validación del presente instrumento, para lo cual adjunto los siguientes elementos de investigación:

1. Operacionalización de variables,
2. Matriz de consistencia,
3. Instrumentos que se desea validar, y
4. Cuadro de evaluación.

Agradeciendo de antemano su atención, hago propicia la ocasión para expresarle mis consideraciones y estima personal.

Atentamente,

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Ana Milagros Lima Escajadillo", written over a horizontal line.

Lic. Ana Milagros Lima Escajadillo.
Tesisista.

c.c.
Archivo

INFORME DE OPINIÓN DEL EXPERTO

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y Nombres del informante : Mg. MENDIVES LAURA,
MANUEL JESUS
- 1.2 Cargo e Institución donde labora : CONTROLLER DE GESTIÓN
- 1.3 Nombre del Instrumento : LIDERAZGO FEMENINO
(CUESTIONARIO)
- 1.4 Objetivo de la Evaluación : DETERMINAR LA CONSISTENCIA
INTERNA DEL INSTRUMENTO.
- 1.5 Autores del instrumento : LIC. ANA MILAGROS LIMA
ESCAJADILLO

II. ASPECTO DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00 – 30%	Regular 35 – 60%	Buena 65 – 80%	Muy Buena 85 – 90%	Excelente 95 – 100%
CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje claro.					X
OBJETIVIDAD	No representa sesgo ni induce a respuestas.					X
ACTUALIDAD	Está de acuerdo a los avances de la teoría.					X
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica y coherente.					X
SUFICIENCIA	Comprende aspectos en calidad y cantidad.					X
INTENCIONALIDAD	Adecuado para establecer.					X
CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos y científicos.					X
COHERENCIA	Entre los índices e indicadores.					X
METODOLOGIA	Responde al propósito de la investigación.					X

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

La Claridad con que han sido desarrolladas las preguntas del instrumento, verifican la objetividad con que la Maestría toca un tema de actualidad, con organización y suficiencia pues el modo en que son expresadas implica la intencionalidad de la investigación, con consistencia, coherencia y buena aplicación de la metodología de investigación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

95%

COMENTARIOS ADICIONALES:

Lugar y Fecha: LIMA, 01 de OCTUBRE del 2019



Firma del experto

Apellidos y Nombres del informante: MENDIVES LAURA, MANUEL JESUS
Teléfono: 949252192

INFORME DE OPINIÓN DEL EXPERTO

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y Nombres del informante : Mg. MENDIVES LAURA,
MANUEL JESUS
- 1.2 Cargo e Institución donde labora : CONTROLLER DE GESTIÓN
- 1.3 Nombre del Instrumento : APRENDIZAJE EMPRENDEDOR
(CUESTIONARIO)
- 1.4 Objetivo de la Evaluación : DETERMINAR LA CONSISTENCIA
INTERNA DEL INSTRUMENTO.
- 1.5 Autores del instrumento : LIC. ANA MILAGROS LIMA
ESCAJADILLO

II. ASPECTO DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00 – 30%	Regular 35 - 60%	Buena 65 – 80%	Muy Buena 85 - 90%	Excelente 95 – 100%
CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje claro.					X
OBJETIVIDAD	No representa sesgo ni induce a respuestas.					X
ACTUALIDAD	Está de acuerdo a los avances de la teoría.					X
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica y coherente.					X
SUFICIENCIA	Comprende aspectos en calidad y cantidad.					X
INTENCIONALIDAD	Adecuado para establecer.					X
CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos y científicos.					X
COHERENCIA	Entre los índices e indicadores.					X
METODOLOGIA	Responde al propósito de la investigación.					X

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:


La Claridad con que han sido desarrolladas las preguntas del instrumento, verifican la objetividad con que la Maestría toca un tema de actualidad, con organización y suficiencia pues el modo en que son expresadas implica la intencionalidad de la investigación, con consistencia, coherencia y buena aplicación de la metodología de investigación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

95%

COMENTARIOS ADICIONALES:

Lugar y Fecha: LIMA, 01 de OCTUBRE del 2019



Firma del experto

Apellidos y Nombres del informante: MENDIVES LAURA, MANUEL JESUS

Teléfono: 949252192

Anexo N.º 5: Formato de consentimiento informado.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Nombre del estudio: “Liderazgo femenino y aprendizaje emprendedor en las estudiantes de la Maestría en Docencia Universitaria del Ciclo I de la Universidad Privada Norbert Wiener, 2019 – Lima.”

El objetivo de este estudio es: Determinar la relación entre liderazgo femenino y aprendizaje emprendedor en las estudiantes de la Maestría en Docencia Universitaria del ciclo I de la Universidad Privada Norbert Wiener, 2019 – Lima.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder todas las preguntas de los dos cuestionarios. El primer cuestionario consta de 20 preguntas sobre liderazgo femenino y el segundo cuestionario, consta también, de 20 preguntas sobre aprendizaje emprendedor.

La participación es estrictamente voluntaria. Toda información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de esta investigación. Sus respuestas serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas. Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso la perjudique de ninguna forma. Si alguna de las preguntas del cuestionario le parece incómoda, tiene el derecho de hacérselo saber a la investigadora o de no responder, quedando excluida del estudio.

Esta investigación no genera riesgos para su salud a nivel físico, emocional, ni mental.

Cualquier duda frente a su participación puede ser consultada con la investigadora, la Lic. Ana Milagros Lima Escajadillo, mediante el número móvil, 997 780 712.

Su firma en este documento da su aval y demuestra que acepta todas las condiciones anteriormente mencionadas.

Desde ya, quedo agradecida por su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación y declaro haber sido informada del objetivo del estudio.

Reconozco que la información que proporcione en esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informada que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona. Entiendo que mi firma en este documento significa que he decidido participar después de haber leído y discutido la información presentada en esta hoja de consentimiento.

Sábado, 05 de octubre de 2019.

Firma de la participante.

Anexo N.º 6: Carta de autorización para la recolección de datos emitido por la Escuela de Posgrado de la Universidad Privada Norbert Wiener.



**Universidad
Norbert Wiener**

“AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN E IMPUNIDAD”

Lima, 30 de setiembre de 2019

CARTA DE AUTORIZACIÓN N° 100-EPG-UPNW

Señores:

Docentes del 1er. Ciclo del Programa de Maestría en Docencia Universitaria

Presente. -

De mi especial consideración.

Es grato dirigirme a ustedes para saludarlos cordialmente y la vez presentar a la Lic. Ana Milagros Lima Escajadillo, **con código de matrícula N° 2008200417**, de la Maestría en Docencia Universitaria, con la finalidad aplicar los instrumentos de recolección de datos a los estudiantes del 1er. Ciclo, para el proyecto de investigación titulado: **“Liderazgo Femenino y aprendizaje emprendedor en las estudiantes de la Maestría en Docencia Universitaria del Ciclo I de la Universidad Privada Norbert Wiener, 2019 – Lima”**

Hago propicia la ocasión para expresarle los sentimientos de mi consideración y estima personal.

Atentamente,


Guillermo Alejandro Raffo Ibarra
Director (j) de la Escuela de Posgrado
Universidad Privada Norbert Wiener S.A.

Anexo N.º 7: Evidencias de la Investigación.

Aplicación de las encuestas sobre liderazgo femenino y aprendizaje emprendedor dirigido a las estudiantes del primer ciclo del programa de Maestría en Docencia Universitaria de la Escuela de Posgrado de la Universidad Privada Norbert Wiener, en el año 2019 y en la ciudad de Lima.





