

**UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN**  
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
Escuela Profesional de Administración



**Liderazgo y empoderamiento en la mujer emprendedora del sur del  
Perú**

Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración y Negocios  
Internacionales

**Autor:**

Angélica Mamani Morocco  
Diana Vanessa Taípe Ccallata  
Katherine Naysha Alarcón Luna

**Asesor:**

Mtro. Amed Vargas Martínez

**Juliaca, noviembre de 2023**

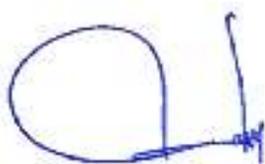
## DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo Mtro. Amed Vargas Martinez, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: “**LIDERAZGO Y EMPODERAMIENTO EN LA MUJER EMPRENDEDORA DEL SUR DEL PERÚ**” de los autores **Angélica Mamani Morocco, Diana Vanessa Taibe Ccallata y Katherine Naysha Alarcón Luna**, tiene un índice de similitud de 15% verificable en el informe del programa Turnitin, y fue realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponde ante cualquier falsedad u omisión de los documentos como de la información aportada, firmo la presente declaración en la ciudad de Juliaca, a los 12 días del mes de abril del año 2024.



---

Mtro. Amed Vargas Martinez

Asesor

## ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS



En Puno, Juliaca, Villa Chullunquiani, a 22 día(s) del mes de noviembre del año 2023 siendo las 15:00 horas, se reunieron los miembros del jurado en la Universidad Peruana Unión Campus Lima, bajo la dirección del (de la) presidente(a):

Mtro. Julio Samuel Torres Miranda

el (la) secretario(a): Mtro. Wilson Cruz Mamani

Pilco

y los demás miembros: Mtra. Ruth Gladys Choque

y el (la) asesor(a) Mtro. Amed Vargas Martinez

con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de la tesis titulado: Liderazgo y empoderamiento en la mujer emprendedora del sur del Perú

del(los) (las) bachiller(es): a) Diana Vanessa Taipe Coallata

b) Angélica Mamani Morocco

c) Katherine Naysha Alarcón Luna

conducente a la obtención del título profesional de:

Licenciada en Administración y Negocios Internacionales

El Presidente inició el acto académico de sustentación invitando al (a la) / a (los) (las) candidato(a)/s hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del jurado a efectuar las preguntas, y aclaraciones pertinentes, las cuales fueron absueltas por al (a la) / a (los) (las) candidato(a)/s. Luego, se produjo un receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del jurado.

Posteriormente, el jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Bachiller (a): Diana Vanessa Taipe Coallata

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	15	B-	Buena	Muy Buena

Bachiller (b): Angélica Mamani Morocco

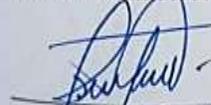
CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	15	B-	Buena	Muy Buena

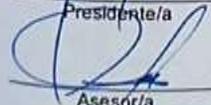
Bachiller (c): Katherine Naysha Alarcón Luna

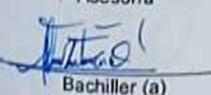
CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	15	B-	Buena	Muy Buena

(\*) Ver parte posterior

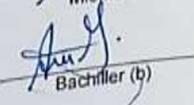
Finalmente, el Presidente del jurado invitó al (a la) / a (los) (las) candidato(a)/s a ponerse de pie, para recibir la evaluación final y concluir el acto académico de sustentación procediéndose a registrar las firmas respectivas.

  
Presidente/a

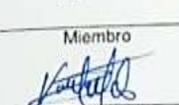
  
Asesor/a

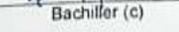
  
Bachiller (a)

  
Miembro

  
Bachiller (b)

  
Secretario

  
Miembro

  
Bachiller (c)

## CONTENIDO

RESUMEN.....	5
ABSTRACT.....	6
1 INTRODUCCIÓN.....	7
<b>1.1 Justificación</b> .....	7
2 MATERIALES Y MÉTODOS.....	10
<b>2.1 Diseño</b> .....	10
<b>2.2 Participantes</b> .....	10
<b>2.3 Instrumentos</b> .....	11
Liderazgo femenino .....	11
<b>2.4 Análisis estadísticos</b> .....	11
3 RESULTADOS .....	12
<b>3.1 Resultados descriptivos</b> .....	12
Prueba de normalidad.....	15
Resultados correlacionales .....	16
Análisis de regresión.....	16
4 DISCUSIÓN.....	17
5 CONCLUSIÓN.....	18
6 REFERENCIAS .....	20

# Liderazgo y empoderamiento en la mujer emprendedora del sur del Perú

## RESUMEN

En la siguiente investigación se planteó el objetivo: determinar la relación entre liderazgo femenino y empoderamiento en la mujer emprendedora del Sur del Perú 2023. La investigación desarrolla un enfoque cuantitativo, descriptivo correlacional y con diseño no experimental, una muestra de 106 mujeres emprendedoras con negocios en diferentes rubros ubicados en la provincia de San Román, con edades a partir de 18 años a más. Para recopilar datos se utilizó la encuesta de Servan (2023), con una fiabilidad del 0.75. Los resultados indican que el liderazgo y sus dimensiones predicen en 49.5% el empoderamiento de las mujeres, también se explica que existe una relación entre el liderazgo y empoderamiento, con un nivel de relación alta, directo y significativa con un coeficiente de ( $r = .700$ ,  $p < .05$ ). Según el estadístico t de Student, se concluye que las mujeres en el sur del Perú asumen un liderazgo personal que es el predictor más importante ( $t = 4.758$ ,  $p < .05$ ).

**Palabras clave:** liderazgo, empoderamiento, mujer emprendedora, Perú

# Leadership and empowerment in entrepreneurial women in southern Peru

## ABSTRACT

In the following research, the objective was set: to determine the relationship between female leadership and empowerment in entrepreneurial women in Southern Peru 2023. The research develops a quantitative, descriptive, correlational approach and with a non-experimental design, a sample of 106 entrepreneurial women with businesses. in different areas located in the province of San Román, with ages from 18 years and older. To collect data, the Servan survey (2023) was used, with a reliability of 0.75. The results indicate that leadership and its dimensions predict 49.5% of women's empowerment. It is also explained that there is a relationship between leadership and empowerment, with a high, direct and significant level of relationship with a coefficient of ( $r = .700$ ,  $p < .05$ ). According to Student's t statistic, it is concluded that women in southern Peru assume personal leadership, which is the most important predictor ( $t = 4.758$ ,  $p < .05$ ).

**Keywords:** *leadership, empowerment, women entrepreneurship, Perú*

# 1 INTRODUCCIÓN

## 1.1 Justificación

En la actualidad, el liderazgo femenino y empoderamiento se han vuelto temas de relevancia en el sector empresarial. De acuerdo con el informe de la Global entrepreneurship monitor (2022) sostiene que uno de los motivos principales de un alto nivel de emprendimiento femenino en Latinoamérica es la falta de oportunidades laborales y las diferencias salariales. En Perú, la brecha salarial supera el 20%, lo que impulsa a las mujeres peruanas a buscar el sueño de tener su propio negocio. Es por eso que las mujeres peruanas se encuentran entre las más emprendedoras del mundo. Pese a los progresos en igualdad de género, las mujeres afrontan desafíos en liderazgo y éxito empresarial, sin embargo, muchas mujeres están demostrando que son capaces de liderar aun habiendo brechas (Saavedra & Camarena, 2015).

Según Business empresarial (2022), en Perú, las mujeres conforman el 58% de los emprendedores, de igual manera se expresa Ministerio de producción (2023) que más de 1.3 millones de negocios pequeños y microempresas en el país son dirigidos por mujeres. Según lo estudiado por Llanos (2021) menciona que el empoderamiento femenino va más allá de tomar decisiones. Implica conocerte, valorarte y tener confianza, iniciativa, adaptabilidad y motivación. Una mujer empoderada practica la escucha activa, toma decisiones efectivas y motiva a otros en el trabajo. Es genial ver cómo puede adaptarse y aprovechar oportunidades (Aguinaga Gonzales & Pardo Nuñez, 2023).

Como expresa Salcedo (2021) el desempeño de las mujeres han cambiado en la economía y sociedad. La literatura sobre emprendimiento femenino se enfoca en las diferencias de género en el emprendimiento, sin embargo, se ha descuidado la consideración de las circunstancias más relevantes que influyen en la animación y el impacto del emprendimiento en mujeres, particularmente en naciones en desarrollo. Explorar temas importantes del emprendimiento femenino ayudaría a entender mejor cómo afecta la vida de las mujeres. El empoderar a las mujeres

es esencial para cerrar la brecha que existe entre hombres y mujeres y alcanzar el crecimiento económico Aceves, 2018, citado por (García Arteaga et al., 2022).

Las mujeres buscan equilibrar trabajo, familia y vida personal para su desarrollo completo. Luchan contra barreras sociales y estereotipos masculinos en el liderazgo. Esto ha generado limitaciones en su empoderamiento y liderazgo, afectando su desarrollo económico y social (Hernández, 2022). El liderazgo se define como. Cuando alguien trata de ejercer influencia sobre las conductas de otras personas Estrada, 2015, citado por (Avellán & Avellán, 2018).

Desde un punto de vista de Verzosi Vargas (2020), menciona que es importante tener en cuenta que el empoderamiento en cuanto a las mujeres puede crear oportunidades en superar la desigualdad de género y mejorar tanto su situación social como personal. Si las mujeres pueden desarrollar estas fortalezas, podrán alcanzar un mayor empoderamiento como individuos, ciudadanas y profesionales. Entonces se puede decir que quien ejerce el papel de líder debe ser influyente en las demás personas, mediante estrategias que puedan influenciar para lograr los objetivos planificados (Erazo et al., 2014).

Existen varios estudios del liderazgo y el empoderamiento femenino en diferentes lugares. Tal como: Umaña & Bayona (2020) llevaron a cabo un estudio en Colombia sobre el liderazgo femenino y el empoderamiento en las asociaciones rurales de Belén y Convención, en el cual tuvieron talleres en la cual antes de eso las mujeres tenían una autoestima baja y tenían dificultades para contemplar sus fortalezas. Del mismo modo, se enfocaban principalmente en satisfacer las necesidades del hogar en lugar de las suyas. En este estudio también se vio que las participantes no podían reconocer los logros. Al finalizar los talleres mostraron cambios positivos y con ello las mujeres mejoraron sus habilidades para empoderarse.

Desde la perspectiva de Erazo et al. (2014), en su trabajo “Empoderamiento y liderazgo femenino; su papel en la autogestión comunitaria en el corregimiento El Hormiguero -Valle del Cauca” menciona que el empoderamiento de la mujer desempeña un papel crucial en los ámbitos económico, social y medioambiental. Esto le permite asumir un liderazgo transformador y asegura

que sus voces sean escuchadas. Los resultados indican que en los últimos años las mujeres han conseguido avances significativos. El testimonio de estas mujeres afrocolombianas mayores es muy valioso y enriquecedor.

Tal como lo menciona Peñafiel Macías (2020) en la investigación de su trabajo “Empoderamiento y liderazgo femenino en los procesos comunitarios en la cooperativa 25 de julio sector cerro San Eduardo año 2019” El objetivo principal fue de identificar el empoderamiento a partir de diferentes liderazgos. Esta investigación finaliza mencionando que el liderazgo de las mujeres en este sector es esencial, ya que poseen cualidades de un liderazgo democrático. Por otra parte, es importante fortalecer su papel activo y trabajar en armonía con las participantes, en especial con la líder. Es clave que las mujeres de esta comunidad se involucren en los procesos que necesita la comunidad y así mostrar su potencial en el liderazgo.

Según el estudio realizado por Pando Ezcurra et al. (2022) en Lima, se examinó el liderazgo y el empoderamiento de las mujeres empresarias en Perú. Los resultados indicaron que el liderazgo tiene un nivel alto en comparación con otros estudios realizados en otros países. Además, el estudio encontró que la capacidad de negociación fue influida por el empoderamiento. En cambio, no hubo una relación significativa entre el empoderamiento y la visión global.

Por otro lado, la investigación de Infantes, Moscoso, Montalvo, & Estrada (2023) titulado Emprendimiento y empoderamiento femenino en jóvenes de Lima. Nos muestra que el nivel de empoderamiento es medio, por lo que las emprendedoras llevaron a cabo sus emprendimientos buenos resultados.

Cruz et al. (2017), desarrollaron la investigación, Estilos de liderazgo de las microempresarias del sector comercio en los distritos de San Isidro y Miraflores. Su objetivo principal fue identificar el estilo de liderazgo predominante. Este estudio fue descriptivo, ya que se investigó un tema desconocido, se vio que el 70% de las emprendedoras poseen conocimiento en el rubro de su negocio. Asimismo, se observa que las microempresarias tienen el liderazgo transformacional

concluyendo que sus actitudes se basan a ser modelos a seguir con estas características: coherentes, creativas, carismáticas, interactivas, tienen ética y visión.

Por lo tanto, en la investigación se busca resolver ¿Cuál es la influencia que existe de liderazgo femenino y el empoderamiento en las mujeres emprendedoras del sur de Perú?, con el objetivo principal de: Determinar la relación entre liderazgo femenino y empoderamiento en la mujer emprendedora del sur del Perú 2023 y sus objetivos específicos. Describir los niveles de liderazgo femenino y empoderamiento en la mujer emprendedora del sur del Perú 2023. Determinar la relación entre las dimensiones del liderazgo femenino y empoderamiento en la mujer emprendedora del sur del Perú 2023. Determinar el efecto de liderazgo femenino sobre empoderamiento en la mujer emprendedora del sur del Perú

## **2 MATERIALES Y MÉTODOS**

### **2.1 Diseño**

Según Hernández-Sampieri & Mendoza (2018), el enfoque de este estudio es cuantitativo, no experimental. El diseño de la investigación es descriptivo-correlacional. A través de este modelo se pretende determinar la influencia que existe entre el liderazgo y empoderamiento en la mujer emprendedora del sur del Perú. La investigación se enmarca dentro de este diseño de investigación ya que se busca evaluar la relación entre dos o más variables y explicar el comportamiento de una variable en función de la otra (Vara, 2015).

### **2.2 Participantes**

La presente investigación se realizó en la provincia de San Román en el año 2023, la población estuvo conformada por 106 emprendedoras con negocios en diferentes sectores, las que participaron en las encuestas fueron desde 18 años a mayores de 41 años. Para determinar muestra

se consideró un muestreo no probabilístico intencional o por conveniencia, criterios de inclusión y exclusión.

### **2.3 Instrumentos**

Se utilizó un instrumento diseñado y validado por Servan (2023) cuya intención fue determinar la influencia que existe del liderazgo en el empoderamiento femenino en el Centro de Innovación Tecnológica en Artesanía y turismo Utcubamba. La técnica que se utilizó fue el cuestionario, la cual está conformada por 8 ítems que mide la primera variable, liderazgo mediante cuatro dimensiones: liderazgo personal (ítems 1-3), liderazgo de influencia (ítems 4-5), liderazgo estratégico (ítems 6-7), liderazgo de resultados (ítem 8) con opción de respuesta tipo Likert (totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, ni en desacuerdo ni de acuerdo, de acuerdo y totalmente de acuerdo). La segunda variable empoderamiento tiene cuatro dimensiones: empoderamiento participativo (ítems 9-11), empoderamiento de influencias externas (ítems 12- 14), empoderamiento de igualdad (ítem 15) empoderamiento de satisfacción social (ítem 16), respecto a la validez de los instrumentos se realizó a través de la valoración por juicio de expertos.

### **Liderazgo femenino**

Es interesante que se haya encontrado que una de las características del liderazgo femenino es su capacidad transformadora. Para lograr los objetivos, el liderazgo femenino fomenta a tener decisiones, una comunicación efectiva y la construcción de relaciones democráticas. Además, se enfoca en transmitir la importancia del trabajo en equipo (Carrasco Sáez & Baraza Rubio, 2021).

### **2.4 Análisis estadísticos**

Para el procesamiento de análisis se realizó lo siguiente: Primero los datos que se recopilaron a través de las encuestas se pasaron a Excel, se puso en tablas dinámicas para realizar las tablas, asimismo la base de datos se hizo enumeradas reemplazando las opciones de respuesta

tipo Likert: 1=totalmente en desacuerdo, 2=endesacuerdo, 3=ni en desacuerdo ni de acuerdo, 4=de acuerdo y 5=totalmente de acuerdo, estos datos se copiaron a IBM SPSS Statistics versión 25 a fin de establecer agrupaciones de las variables y se analizaron las influencias, posteriormente de todas la tablas obtenidas se copiaron al Word para su realizar su análisis.

Al análisis de confiabilidad determino un alfa de cronbach de 0.75. Se aplicó la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov a las variables y sus dimensiones, los datos pertenecen a la prueba estadística no paramétrica, ya que no hay distribución normal, donde p valor es menor a 5% ( $p < 0.05$ ). Se utilizó el coeficiente de correlación de Rho Spearman con el propósito de determinar la relación entre variables. A fin de determinar la dependencia de variables y dimensiones se aplicó la regresión lineal múltiple.

### 3 RESULTADOS

#### 3.1 Resultados descriptivos

En la tabla 1, se contempla que el 37.7% tienen entre 25 a 35 años, un 36.8% tienen entre 31 a 40 años, 14.2% entre 18 a 24 años, por último, el 11.3% son mayores de 41 años. Por otra parte, en el nivel educativo presentan el 57.5% tienen estudios secundarios, seguido por un 27.4% con estudios universitarios, 13.2% con estudios primarios, por último, el 1.9% que cuentan con un posgrado. Respecto al sector que pertenecen, el 100% son de instituciones privadas. El 96.2% laboran en el rubro comercial. Además, el 100% de emprendedoras laboran en empresas que tienen menos de 10 colaboradores.

**Tabla 1**

*Características demográficas de la población de estudio*

Variable	Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Edad	Menos de 18 años	0	0.0%
	Entre 18 a 24 años	15	14.2%
	Entre 25 a 30 años	40	37.7%

	Entre 31 a 40 años	39	36.8%
	Mayor de 41 años	12	11.3%
Nivel	Primaria	14	13.2%
	Secundaria	61	57.5%
	Universitario	29	27.4%
	Posgrado	2	1.9%
Sector	Publico	0	0.0%
	Privado	106	100.0%
	Tercer Sector	0	0.0%
	Ns/Nc	0	0.0%
Rubro	Industria	0	0.0%
	Comercial	102	96.2%
	Servicios	4	3.8%
	Agro	0	0.0%
	Ns/Nc	0	0.0%
Tamaño	Microempresa (0-10 personas)	106	100.0%
	Pequeña empresa (10-50 personas)	0	0.0%
	Mediana empresa (50-250 personas)	0	0.0%
	Empresa grande (> 250 personas)	0	0.0%
	Ns/Nc	0	0.0%
	Total	106	100.0%

---

En la tabla 2, se exteriorizan los resultados en términos de frecuencias y porcentajes desde la visión de las emprendedoras con las variables liderazgo y empoderamiento femenino y sus dimensiones, los cuales se distribuyen de la siguiente manera: Respecto a la variable liderazgo, la mayoría de emprendedoras (99.1%) perciben un nivel alto de liderazgo, mientras que el restante 0.9% perciben en un nivel medio. Respecto a la primera dimensión liderazgo personal, el 81.1% perciben en un nivel alto, sobre liderazgo de influencia el 91.5% también perciben en un nivel alto. Sobre liderazgo estratégico

Para la variable empoderamiento, el que predomina es el nivel medio con un 88.7% y el nivel alto con un 11.3%.

**Tabla 2**

*Análisis descriptivo de las variables de estudio*

Variable	Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Liderazgo	Bajo	0	0.0%
	Medio	1	0.9%
	Alto	105	99.1%
Liderazgo personal	Bajo	0	0.0%
	Medio	20	18.9%
	Alto	86	81.1%
Liderazgo de influencia	Bajo	1	0.9%
	Medio	8	7.5%
	Alto	97	91.5%
Liderazgo estratégico	Bajo	0	0.0%
	Medio	14	13.2%
	Alto	92	86.8%
Liderazgo de resultados	Bajo	0	0.0%
	Medio	59	55.7%
	Alto	47	44.3%
Empoderamiento	Bajo	0	0.0%
	Medio	94	88.7%
	Alto	12	11.3%
Empoderamiento participativo	Bajo	0	0.0%
	Medio	73	68.9%

Empoderamiento de influencias externas	Alto	33	31.1%
	Bajo	38	35.8%
	Medio	68	64.2%
Empoderamiento de igualdad	Alto	0	0.0%
	Bajo	2	1.9%
	Medio	66	62.3%
Empoderamiento de satisfacción social	Alto	38	35.8%
	Bajo	18	17.0%
	Medio	87	82.1%
	Alto	1	0.9%
	Total	106	100.0%

### Prueba de normalidad

La tabla 3 determina si las variables presentan un comportamiento normal. Se encontró un nivel de significancia con un p valor menor a 5% ( $p < 0.05$ ) de las variables Liderazgo y Empoderamiento. En tal sentido estas no presentan una distribución normal. Por tanto, se utilizó el coeficiente de correlación de Rho Spearman.

**Tabla 3**

#### *Análisis de normalidad*

Variables	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	GI	Sig.
Liderazgo	0.132	106	0.000
Liderazgo personal	0.255	106	0.000
Liderazgo de influencia	0.344	106	0.000
Liderazgo estratégico	0.171	106	0.000
Liderazgo de resultados	0.261	106	0.000
Empoderamiento	0.155	106	0.000
Empoderamiento participativo	0.183	106	0.000
Empoderamiento de influencias externas	0.177	106	0.000
Empoderamiento de igualdad	0.291	106	0.000
Empoderamiento de satisfacción social	0.300	106	0.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

## Resultados correlacionales

Según la tabla 4 presenta la existencia de correlaciones significativas, para las variables Liderazgo y empoderamiento con un nivel de relación positiva y alta ( $r = .700$ ,  $p < .05$ ). De igual forma, una relación moderada y directa con liderazgo personal ( $r = .575$ ,  $p < .05$ ), una relación moderada y directa con liderazgo de influencia ( $r = .508$ ,  $p < .05$ ), una relación baja y positiva con liderazgo estratégico ( $r = .290$ ,  $p < .05$ ), finalmente una relación moderada, directa y significativa con liderazgo de resultados ( $r = .422$ ,  $p < .05$ ).

**Tabla 4**

*Análisis de correlación entre las variables de estudio*

Variable	Empoderamiento	
	R	P
Liderazgo	,700**	0.001
Liderazgo personal	,575**	0.001
Liderazgo de influencia	,508**	0.001
Liderazgo estratégico	,290**	0.001
Liderazgo de resultados	,422**	0.001

## Análisis de regresión

La tabla 5 explica el efecto de los indicadores de la variable liderazgo sobre el empoderamiento de las mujeres. La presente investigación muestra que los indicadores son cuantitativos, los hallazgos demuestran que las cuatro dimensiones: Liderazgo personal, Liderazgo de influencia, Liderazgo estratégico, Liderazgo de resultados explican la variabilidad del empoderamiento de mujeres emprendedoras en un 49.5%. Por lo tanto el resultado de la prueba t de Student, asumen que la dimensión liderazgo personal predice de manera significativa ( $t = 4.758$ ,  $p < .05$ ), seguido por liderazgo de influencia ( $t = 3.876$ ,  $p < .05$ ), por liderazgo de resultados ( $t = 3.241$ ,  $p < .05$ ) y finalmente por liderazgo estratégico ( $t = 2.655$ ,  $p < .05$ ).

**Tabla 5**

*Coefficiente de regresión múltiple en base al efecto de los indicadores de las variables sobre empoderamiento*

Modelo: R2 ajustado = .495	Coeficientes no estandarizados		t de student	Sig
	R	Error estándar		
(Constante)	17.521	1.053	16.634	0.000
Liderazgo personal	0.243	0.051	4.758	0.000
Liderazgo de influencia	0.432	0.111	3.876	0.000
Liderazgo estratégico	0.310	0.117	2.655	0.009
Liderazgo de resultados	0.771	0.238	3.241	0.002

a. Variable dependiente: Empoderamiento

#### 4 DISCUSIÓN

Los factores sobre la variable empoderamiento, el liderazgo personal influye con un t de student de (t= 4.758, p<.05) siendo así el predictor más importante. Por su parte Servan (2023) en su investigación de artesanía y turismo Utcubamba refiere que el liderazgo personal influye de manera positiva sobre el empoderamiento femenino, el nivel de incidencia es ,084 explicando la representación de un alto nivel de autoconfianza y que están comprometidas con sus metas personales mediante el constante aprendizaje.

Sobre los niveles de liderazgo femenino por la perspectiva de las mujeres emprendedoras. Muestra que 99.1% tiene un nivel alto en cuanto al liderazgo esto indica que las mujeres laboran con entusiasmo por lo que esto les ayuda a lograr sus metas.

Respecto a los niveles de empoderamiento, se muestra que el 11.3% percibe un nivel alto de autonomía. De acuerdo con Pando et al. (2022) en su investigación el 27.1% de mujeres tiene un nivel alto de empoderamiento, lo que muestra la capacidad de tener mayor independencia. Considerando la dimensión de empoderamiento de igualdad, el 62.3% de emprendedoras perciben un nivel medio de igualdad de oportunidades para abrirse un camino hacia los negocios, teniendo como principal negativa el adquirir un crédito. Según Llanos (2021) en su investigación señala que el posicionamiento del nivel de liderazgo el de

las mujeres en está vinculado con el retorno financiero de los negocios. First Round, de Silicón Valley (2015) señala que tener una mujer en el equipo fundador tienen una productividad de 63% superior a las que están dirigidas solo por hombres citado por (Llanos, 2021). Asimismo, en una publicación hecha por Pontificia Universidad Católica del Perú PUCP (2019), escrita por Hendriks (2019), señala que instituciones que están representadas por mujeres en los puestos de directorio habitualmente son más innovadores, fomentando una cultura empresarial inclusiva y equitativa.

Respecto al objetivo general de este estudio fue determinar la relación entre liderazgo y empoderamiento femenino en la mujer emprendedora del sur del Perú existe una relación positiva alta con el factor de liderazgo y empoderamiento femenino ( $r = .700, p < .05$ ). Por su parte López Jara (2020), utilizando el estadístico Rho de Spearman, donde mide la intensidad de la correlación entre las variables, el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es de 0.781 con un nivel de significancia menor a 0.05, lo que significa que la correlación es positiva entre las variables en las trabajadoras de la oficina administrativa del Hospital II Huaraz de EsSalud.

## **5 CONCLUSIÓN**

En la provincia de San Román – Juliaca predominan variedades de emprendimientos, mujeres que quieren liderar el mercado con su actividad primordial que es el comercio, el liderazgo de mujeres en los emprendimientos son pequeñas es muy frecuente encontrar dos o trestrabajadores, las emprendedoras en su mayoría son adultos intermedios con educación terminada en secundaria y universitarios, Los niveles de liderazgo femenino desde la perspectiva de las mujeres emprendedoras. El 99.1% tiene un nivel alto de liderazgo por lo trabajan con entusiasmo esto hace que puedan lograr sus objetivos con mayor facilidad.

El liderazgo posee una influencia moderada de mujeres emprendedoras de la provincia de San Román con un coeficiente de 0.132 que les posibilita tener una mayor participación en sus ventas, el ser autosuficiente es una idea que les gusta y aporta una autonomía para la toma de decisiones, e incrementa su participación en el mercado del sur del Perú, ya que el ser una zona comercial les resulta ventajoso

El liderazgo personal posee una influencia en el empoderamiento femenino emprendedoras con un coeficiente de 0.255 debido a que tienen autoconfianza con una relación moderada. Están en capacitaciones para hacer crecer sus emprendimientos y generar resultados positivos.

El liderazgo de influencia incide de una manera baja con coeficiente de 0.344 mujeres emprendedoras de la provincia de San Román en su mayoría de ellas son independientes y no se dejan influenciar por completo por sus parejas o familiares, siempre de alguna forma escuchan sus aportes que sumen, en el caso de la comunicación con sus compañeras del mismo rubro de negocio si llevan una buena comunicación.

El liderazgo estratégico posee una influencia moderada, directa y significativa en el empoderamiento de las emprendedoras de la provincia de San Román con un coeficiente de correlación de 0.171 y con un porcentaje alto de 86.8% ya que ellas se establecen metas a largo plazo para que sus emprendimientos puedan mejorar con el tiempo. El liderazgo de resultados posee una influencia moderada, bajo en las mujeres emprendedoras de la provincia de San Román, con un coeficiente de correlación de 0.261 y un porcentaje alto de 44.3%.

En nuestro trabajo se cumplió con el objetivo general: “Determinar la relación entre liderazgo y empoderamiento femenino en la mujer emprendedora del sur del Perú” la cual se estableció para poder cumplir con nuestro objetivo, según los resultados menciona que tienen correlaciones que influyen significativamente entre el liderazgo y empoderamiento femenino cabe añadir que, el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es de 0.781 con un nivel de significancia menor a 0.05, que indica un nivel alto en correlación.

## 6 REFERENCIAS

- Aguinaga Gonzales, M. J., & Pardo Nuñez, K. L. (2023). *Empowerment femenino en las empresas*. 10, 61–70. <https://doi.org/https://doi.org/10.26495/rce.v10i1.2472>
- Avellán, N., & Avellán, B. (2018). Las mujeres en el ámbito laboral y su empoderamiento en el lidedazgo empresarial. *Res Non Verba*, 8(2), 9.
- Business empresarial. (20 de Noviembre de 2022). Obtenido de <https://www.businessempresarial.com.pe/dia-de-la-mujer-empresarial-las-mujeres-representan-el-58-de-los-empresarios-en-peru/>
- CARRASCO SÁEZ, A., & BARRAZA RUBIO, D. (2021). *Una aproximación a la caracterización del liderazgo femenino*. 26, 887–910.
- Cruz, C., Poggi, C., & Vera, M. (2017). *Estilos de liderazgo de las microempresarias del sector comercio en los distritos de San Isidro y Miraflores*.
- Erazo, M., Jiménez, M., & López, C. (2014). Empoderamiento y liderazgo femenino; su papel en la autogestión comunitaria en el corregimiento. El Hormiguero, Valle del Cauca. *Avances En Psicología Latinoamericana*, 32(1), 149–157. <https://doi.org/dx.doi.org/10.12804/apl32.1.2014.10>
- García Arteaga, V. F., Cruz Coria, E., & Mejía Reyes, C. (2022). Factores que impulsan e inhiben el empoderamiento femenino: una revisión de literatura. *Revista Reflexiones*, 101(1), 1–19. <https://doi.org/10.15517/rr.v10i1.43649>
- Global entrepreneurship monitor. (2022). Informe GEM.
- Hernández-Sampieri, & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación*. 10(18), 92–95.
- Hernández, S. (2022). Liderazgo y Empoderamiento de la Mujer para el Desarrollo Económico y Social En el departamento de Jalapa. *Revista Naturaleza, Sociedad y Ambiente*, 9(1), 35–50. <https://doi.org/10.37533/cunsurori.v9i1.74>
- Infantes, M. S., Moscoso, D. M., Montalvo, M. A., & Estrada, R. C.-M. (2023). Emprendimiento y empoderamiento femenino en jóvenes de Lima. *Universidad y sociedad*, 616-625.
- Llanos, M. (2021). *Liderazgo femenino en situación de emergencia. Pandemia covid 19 en*

Perú. 29, 151–166. <https://doi.org/https://doi.org/10.33539/avpsicol.2021.v29n2.2401>

151

López Jara, F. E. (2020). *Liderazgo y empoderamiento de los trabajadores administrativos del Hospital II Huaraz de EsSalud, 2020.*

Pando Ezcurra, T. T., Cangalaya Sevillano, L. M., Herrera Mejia, Z. E., & Cabrejos Burga, R. E. (2022). Liderazgo y empoderamiento en las mujeres empresarias en el Perú. *Revista de Ciencias Sociales*, 28(ESPECIAL 5), 234–245.

<https://doi.org/10.31876/rcs.v28i.38159>

Peñañiel Macias, J. A. (2020). Empoderamiento y liderazgo femenino en los procesos comunitarios en la cooperativa 25 de Julio sector cerro San Eduardo año 2019.

Pontificia Universidad Católica del Perú PUCP, C. (2019). *II Estudio sobre de las empresas del mercado de valores . Contenido.*

Saavedra, M. L., & Camarena, M. E. (2015). Retos para el emprendimiento femenino en América Latina. *Criterio Libre*, 13(22), 129. <https://doi.org/10.18041/1900-0642/criteriolibre.22.129>

Salcedo, A. (2021). *Liderazgo y cambio , vías de empoderamiento empresarial femenino , factor sostenible del desarrollo país . Caso práctico : sector privado-Perú.*

Servan, C. (2023). *LIDERAZGO Y EMPODERAMIENTO FEMENINO EN EL CENTRO DE INNOVACIÓN TECNOLÓGICA EN ARTESANÍA Y TURISMO UTCUBAMBA, 2022.*

Umaña, L. C., & Bayona, C. L. (2020). *Empoderamiento y liderazgo del género femenino en las asociaciones rurales de los municipios de a playa de Belen y de Convención.*

Vara, A. (2015). *7 pasos para una tesis exitosa* (Issue 1).

Verzosi Vargas, C. (2020). Public policies that allow the empowerment of women in the popular and solidarity economy in Ecuador. *Universidad y Sociedad*, 276-281.

Obtenido de <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1786>

## 7. ANEXOS

### Revista: Ciencias Administrativas



“AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”

**RESOLUCIÓN N° 0133A-2023/UPeU-FCE-CF**

Ñaña, Lima, 31 de mayo de 2023

**VISTO:**

El expediente, de (del) la (las, los) bachiller(es): **Diana Vanessa Taipe Ccallata**, identificado(a) con código Universitario N° 201712086, **Angélica Mamani Morocco**, identificado(a) con código Universitario N° 201712070, **Katherine Naysha Alarcón Luna**, identificado(a) con código Universitario N° 201712121, de la Escuela Profesional de Administración, de la Facultad de Ciencias Empresariales, de la Universidad Peruana Unión.

**CONSIDERANDO:**

Que la Universidad Peruana Unión tiene autonomía académica, administrativa y normativa, dentro del ámbito establecido por la Ley Universitaria N° 30220 y el Estatuto de la Universidad;

Que la Facultad de Ciencias Empresariales, de la Universidad Peruana Unión, mediante sus reglamentos académicos y administrativos, ha establecido las formas y procedimientos para la aprobación e inscripción del perfil de proyecto de tesis en formato artículo y la designación o nombramiento del asesor para la obtención del título profesional;

Que **Diana Vanessa Taipe Ccallata**, **Angélica Mamani Morocco** y **Katherine Naysha Alarcón Luna**, ha(n) solicitado la inscripción del perfil de proyecto de tesis titulado “*Liderazgo femenino y empoderamiento en la mujer emprendedora del sur del Perú 2023.*” y la designación del Asesor, encargado de orientar y asesorar la ejecución del perfil de proyecto de tesis en formato artículo;

Estando a lo acordado en la sesión del Consejo de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Peruana Unión, celebrada el 31 de mayo de 2023, y en aplicación del Estatuto y el Reglamento General de Investigación de la Universidad.

**SE RESUELVE**

Aprobar la inscripción del perfil de proyecto de tesis en formato artículo (Art. 52.4), DESIGNAR el ASESOR (Art. 53), docente experimentado en investigación, con conocimiento en la temática de estudio, metodología de investigación, el cual es NOMBRADO PARA MONITOREAR, GUIAR, ORIENTAR Y SUPERVISAR la ejecución del perfil de proyecto de tesis, asimismo, se les dispone un plazo máximo de doce (12) meses para la ejecución (Art. 54).

Tesistas	Código	CP	Título	Asesor	Dictaminadores
Diana Vanessa Taipe Ccallata	201712086	Administración y Negocios Internacionales	Liderazgo femenino y empoderamiento en la mujer emprendedora del sur del Perú 2023.	Mtro. Amed Vargas Martinez	Dictaminador 1: Mtro. Wilson Cruz Mamani
Angélica Mamani Morocco	201712070				Dictaminador 2: Mtra. Ruth Gladys Choque Pilco
Katherine Naysha Alarcón Luna	201712121				

Regístrese, comuníquese y archívese.



**Dra. Maritza Soledad Arana Rodríguez**  
DECANA



**Dra. Karina Elizabeth Paredes Abanto**  
SECRETARIA ACADÉMICO

# LIDERAZGO FEMENINO Y EMPODERAMIENTO EN LA MUJER EMPRENDEDORA

El presente cuestionario se realiza con la finalidad de obtener información acerca del liderazgo femenino y empoderamiento en la mujer emprendedora. La información se mantendrá en reserva y si desarrolla el siguiente cuestionario estará expresando su decisión de participar. Por tal motivo pedimos responder con sinceridad. Si tuviera dudas respecto a la investigación puede contactarse a través del correo electrónico: [angelica.mamani@upeu.edu.pe](mailto:angelica.mamani@upeu.edu.pe)

## PERFIL DEL TRABAJADOR

<b>Sexo:</b> Mujer ( ) Hombre ( )	<b>Edad:</b> _____ años	<b>Rubro al que pertenece:</b> Industrial .....( ) Comercial .....( ) Servicios .....( ) Agro .....( ) Ns/Nc .....( )
<b>Nivel de Instrucción:</b> Primaria.....( ) Secundaria.....( ) Universitario.....( ) Posgrado.....( )	<b>Sector en el que trabaja:</b> Público.....( ) Privado .....( ) Tercer Sector .....( ) Ns/Nc .....( )	
<b>Tamaño de la organización/empresa</b> Microempresa (0-10 personas) .....( ) Pequeña empresa (10-50 personas) .....( ) Mediana empresa (50-250 personas) .....( ) Empresa grande (> 250 personas) .....( ) Ns/Nc .....( )		

Marque con una X la puntuación que considere más acorde respecto a liderazgo y empoderamiento.

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni en desacuerdo ni de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo.

## LIDERAZGO

N°	ÍTEMS	ESCALA				
		1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN: LIDERAZGO PERSONAL</b>						
1	¿Usted se considera capaz de lograr sus metas personales?					
2	¿Usted se encuentra comprometida para lograr sus metas?					
3	¿Usted se capacita constantemente con la finalidad de aprender y lograr sus objetivos?					

<b>DIMENSIÓN: LIDERAZGO DE INFLUENCIA</b>						
4	¿Usted dialoga y escucha a sus compañeras emprendedoras para contribuir su marca?					
5	¿Usted tiene una buena relación con sus compañeras emprendedoras para contribuir con su marca?					
<b>DIMENSIÓN: LIDERAZGO ESTRATÉGICO</b>						
6	¿Usted realiza actividades enfocadas en lograr metas a largo plazo?					
7	¿Usted evalúa la situación competitiva de su marca					
<b>DIMENSIÓN: LIDERAZGO DE RESULTADOS</b>						
8	¿Usted se centra en lograr los objetivos establecidos para su marca individual?					

## INTERROGANTES RELACIONADOS AL EMPODERAMIENTO

N°	ÍTEMS	ESCALA				
		1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN: EMPODERAMIENTO PARTICIPATIVO</b>						
9	¿Usted se considera autosuficiente para lograr sus metas?					
10	¿Cuándo usted toma sus propias decisiones se siente valiente?					
11	¿Usted considera que las decisiones en su vida deben ser tomadas por su pareja o esposo?					
<b>DIMENSIÓN: EMPODERAMIENTO DE INFLUENCIAS EXTERNAS</b>						
12	¿Formar parte de algún grupo de emprendedores le genera poder y seguridad de sí misma?					
13	¿Su cultura interviene en las decisiones o desenvolvimiento en la sociedad emprendedora?					
14	¿Su familia interviene en la toma de sus decisiones?					
<b>DIMENSIÓN: EMPODERAMIENTO DE IGUALDAD</b>						
15	¿Usted considera que tiene las mismas oportunidades que los varones en el campo empresarial?					
<b>DIMENSIÓN: EMPODERAMIENTO DE SATISFACCIÓN SOCIAL</b>						
16	¿A usted le gusta participar en las ferias de emprendimiento?					

**¡Muchas gracias!**