

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



**La influencia del liderazgo transformacional femenino en el  
empoderamiento de equipos empresariales, Puno**

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

**Autor:**

Stefany Valero Aquisé

**Asesor:**

Mtra. Ruth Gladys Choque Pilco

**Juliaca, mayo de 2025**

## DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo Mtra. Ruth Gladys Choque Pilco, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración, de la Universidad Peruana Unión.

### DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“LA INFLUENCIA DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL FEMENINO EN EL EMPODERAMIENTO DE EQUIPOS EMPRESARIALES, PUNO”** del autor **Stefany Valero Aquise**, tiene un índice de similitud de 19% 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 23 días del mes de abril del año 2026.



---

Mtra. Ruth Gladys Choque Pilco

Asesor

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS



En Puno, Juliaca, Villa Chullungani, a los 22 día(s) del mes de Mayo del año 2023, siendo las 09:00 horas, se reunieron los miembros del jurado en la Universidad Peruana Unión Fídel Juliaca, bajo la dirección del (de la) presidente (a) Mtro. Wilson Cruz Mamani secretario(a) Mtro. Dante Ortiz Guillen y los demás miembros Mg. Percy Ruben Quispe Choque y el (la) asesor(a) Mtra Ruth Gladys Choque Pilca con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de la tesis titulado La influencia del liderazgo transformacional femenino en el empoderamiento de equipos empresariales, Puno del(los) bachiller(es)

- a) Stefany Valero Aguirre
- b) \_\_\_\_\_
- c) \_\_\_\_\_

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 el (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) Stefany Valero Aguirre

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Liberal	Cualitativa	
<u>Aprobado</u>	<u>17</u>	<u>B+</u>	<u>Muy buena</u>	<u>Sobresaliente</u>

Bachiller (b) \_\_\_\_\_

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Liberal	Cualitativa	

Bachiller (c) \_\_\_\_\_

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Liberal	Cualitativa	

(\*) 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.

[Firma]  
Presidente

[Firma]  
Asesor(a)

[Firma]  
Bachiller (a)

[Firma]  
Membro

[Firma]  
Bachiller (b)

[Firma]  
Secretaría

[Firma]  
Membro

[Firma]  
Bachiller (c)

## Índice de Contenido

RESUMEN .....	V
ABSTRACT.....	VI
INTRODUCCIÓN .....	7
1.1 Variable: Liderazgo Transformacional .....	10
1.2 Variable: Empoderamiento de equipos .....	11
1.3 Antecedentes: .....	12
1.4 Relación entre liderazgo transformacional y empoderamiento de equipos.....	13
MATERIALES Y MÉTODOS .....	15
2.1 Diseño.....	15
2.2 Sujetos .....	15
2.3 Mediciones .....	15
2.4 Análisis estadísticos .....	16
2.5 Declaración sobre aspectos éticos .....	17
RESULTADOS.....	17
3.1 Resultados descriptivos .....	17
3.2 Prueba de normalidad.....	19
3.3 Resultados correlacionales .....	20
3.4 Resultados de Regresión .....	21
DISCUSIÓN .....	22
CONCLUSIÓN.....	23
REFERENCIAS.....	25
ANEXOS .....	29
Anexo 1. Evidencia de Sumisión.....	29
Anexo 2. Resolución de Sustentación .....	30

# **La influencia del liderazgo transformacional femenino en el empoderamiento de equipos empresariales, Puno**

**The influence of female transformational leadership on the empowerment of business teams, Puno**

## **RESUMEN**

El liderazgo transformacional femenino como un factor clave para el empoderamiento de los equipos de trabajo. Sin embargo, la presencia de mujeres en puestos directivos sigue siendo limitada. Este estudio tiene como objetivo examinar la influencia entre el liderazgo transformacional y el empoderamiento de equipos en emprendimientos y empresas pequeñas de la región de Puno. La investigación empleó un enfoque cuantitativo con un diseño no experimental y correlacional, explicativo. La muestra de 106 mujeres líderes emprendedoras de diversas ciudades de la región Puno. Para la recolección de datos, se utilizaron dos instrumentos: una escala basada en el modelo de Bass y Avolio (1994) para medir el liderazgo transformacional y un cuestionario de Servan (2023) para evaluar el empoderamiento de equipos. Los resultados indican que solo el 34.9% reportó un nivel alto. Asimismo, el empoderamiento se concentró solo por un 22.6% con empoderamiento alto. Además, el modelo de regresión mostró que el liderazgo transformacional explica el 42% de la variabilidad en el empoderamiento, con un coeficiente  $\beta = 0.649$  y un valor de significancia  $p < 0.001$ . En conclusión, el liderazgo transformacional femenino tiene una influencia significativa en el empoderamiento de equipos en el contexto empresarial. Se recomienda que las empresas adopten estrategias para fortalecer el liderazgo femenino y generar ambientes laborales más inclusivos y colaborativos. Fomentar la participación de mujeres en roles de liderazgo no solo contribuye a reducir la brecha de género, sino que también impulsa el crecimiento organizacional y el desempeño de los equipos de trabajo.

**Palabras clave:** liderazgo transformacional, empoderamiento, equidad de género, liderazgo femenino, desarrollo organizacional.

## ABSTRACT

Female transformational leadership as a key factor for the empowerment of work teams. However, the presence of women in management positions remains limited. This study aims to examine the influence between transformational leadership and team empowerment in entrepreneurships and small businesses in the Puno region. The research used a quantitative approach with a non-experimental and correlational, explanatory design. The sample of 106 female entrepreneurial leaders from various cities in the Puno region. For data collection, two instruments were used: a scale based on the Bass and Avolio (1994) model to measure transformational leadership and a Servan (2023) questionnaire to assess team empowerment. The results indicate that only 34.9% reported a high level. Likewise, empowerment was concentrated by only 22.6% with high empowerment. Furthermore, the regression model showed that transformational leadership explains 42% of the variability in empowerment, with a coefficient  $\beta = 0.649$  and a significance value  $p < 0.001$ . In conclusion, female transformational leadership has a significant influence on team empowerment in the business context. It is recommended that companies adopt strategies to strengthen female leadership and generate more inclusive and collaborative work environments. Encouraging the participation of women in leadership roles not only contributes to reducing the gender gap, but also boosts organizational growth and team performance.

**Keywords:** transformational leadership, empowerment, gender equity, female leadership, organizational development.

## INTRODUCCIÓN

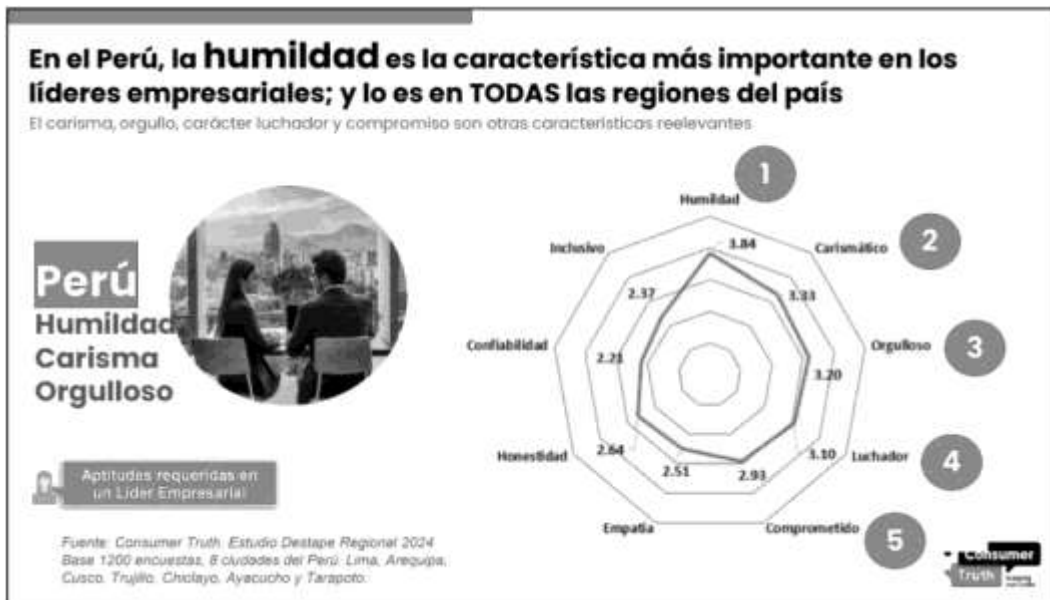
Los avances en liderazgo y empoderamiento femenino durante varias décadas han transformado la integración de las mujeres en la fuerza laboral (Tamara Tatiana et al., 2022). El contexto socioeconómico y cultural ha influido en la dinámica del liderazgo femenino, aunque ha habido progresos en la inclusión de mujeres en la PEA, aún existen obstáculos que limitan su acceso a roles de liderazgo (Medina, 2022).

La presencia femenina en altos cargos directivos sigue siendo limitada en el Perú. Solo el 4% de las presidencias en directorios empresariales son ocupadas por mujeres, y un 42% de las organizaciones no ha incorporado a ninguna mujer en roles de alta dirección. No obstante, el liderazgo femenino ha mostrado una tendencia de crecimiento, pasando del 14% en 2015 al 20% en 2023. Las mujeres ahora constituyen la mayoría en el 18% de las presidencias de comités ejecutivos, lo que hace que las mujeres sean la mayoría en las presidencias de los comités ejecutivos. Esta brecha muestra que la disparidad de género existe en la fuerza laboral, por lo que se deben tomar más acciones para crear igualdad de género y empoderamiento femenino para apoyar a las mujeres en roles de liderazgo corporativo (Soto, 2024).

Según el Estudio de Revelación Regional 2024 realizado por Consumer Truth, los ciudadanos de las ocho zonas de Perú demandan líderes empresariales que encarnen características acordes con las expectativas culturales y locales predominantes. De su estudio con 1,200 peruanos, la humildad recibió la puntuación más alta como rasgo deseado en el liderazgo empresarial con una puntuación de 3.8 en una escala de 5 puntos, seguida por el carisma con una puntuación de 3.4 y el orgullo por las raíces y la comunidad con una puntuación de 3.2 (Quiñones, 2024).

**Figura 1**

*Características de líderes empresariales*



Expectativas por región: en Lima, los líderes ideales son humildes, alegres y luchadores (3.72, 3.40 y 3.20, respectivamente). En el sur, el orgullo y la identidad de origen (3.28) se vuelven más importantes, mientras que, en la zona norte, el carisma (3.41) también es un rasgo importante.

En cuanto a las expectativas del sector empresarial, el 63% de los peruanos dice que lo principal es generar oportunidades de empleo para los jóvenes, especialmente en Lima (69%). Además, el 56% exige la incorporación de nuevas tecnologías, especialmente en la zona norte (59%), y el 51% exige inversiones educativas, especialmente en la construcción de escuelas y universidades.

La gestión de las mujeres en el Registro Nacional de Identificación y Estado Civil (Reniec) es un gran avance para la construcción de ciudadanía en Perú. El 63% de los directivos son mujeres, mientras que el 53% del personal son mujeres (1 882 de 3 561 trabajadores) también lo es. Además, hay seis de los nueve grupos de edad del servicio civil donde las mujeres superan en

número a los hombres. Estas estadísticas se destacaron en el seminario “Mujeres construyendo ciudadanía desde el servicio público y la participación política en Perú”, que enfatizó la necesidad de que las mujeres participen en espacios de toma de decisiones para su liderazgo transformador. En el seminario también se abordaron las brechas en la igualdad de género y los desafíos en la aplicación de la Ley N° 31155, que busca prevenir y sancionar el acoso en el ámbito político (Reniec, 2023).

Aunque muchos países continúan trabajando en la brecha de género en comparación con los hombres, persisten desafíos en la educación, la política y el sector privado. Un informe de Plan Internacional encontró que el 76% de las jóvenes y mujeres entrevistadas desean ser líderes en todos los niveles, comenzando con su comunidad y extendiéndose a su nación y profesión elegida. Lamentablemente, muchas mujeres continúan enfrentando barreras de género institucionales que complementan las barreras internalizadas en forma de socialización con estereotipos de género que han enfrentado desde la infancia (Plan Internacional Perú, 2021).

Los desequilibrios de género en el liderazgo empresarial permean todos los sectores del país de Perú. A pesar de las capacidades y el compromiso de las mujeres en el ámbito corporativo, solo el 12% ocupa cargos directivos, según Women CEO Perú (Pantaleón et al., 2024). A nivel global, la representación femenina en la alta dirección alcanzará solo el 34% en 2025, mientras que el 9% de las empresas del mid-market aún no cuentan con ninguna mujer en su dirección ejecutiva (Grant Thornton Women in Business, 2023). Estos datos reflejan la necesidad de fortalecer políticas de equidad que fomenten la inclusión de mujeres en puestos estratégicos, lo que no solo reduciría la brecha de género, sino que también impulsaría la innovación, la competitividad y la reputación empresarial en un 100%. La equidad de género en la alta dirección

debe ser una prioridad para el desarrollo sostenible del entorno corporativo y económico del país (El Peruano, 2024).

El Foro Mujer y la Economía, en el marco de APEC Perú 2024, reúne a representantes de las 21 economías del Asia-Pacífico para abordar la discriminación que impide el empoderamiento económico de las mujeres. En Perú, el 42% de mujeres trabaja en comercio, pero solo el 13% ocupa posiciones de liderazgo. Además, un 30% de mujeres carece de ingresos propios, cifra que asciende al 41% en zonas rurales (Martinez, 2024). Sin embargo, más del 40% de pequeñas empresas están lideradas por mujeres, lo que destaca la importancia de facilitar su acceso a financiamiento y mercados. Iniciativas gubernamentales, como la inversión de 100 millones de soles para emprendimientos agropecuarios y el fortalecimiento de 120 empresas lideradas por mujeres, buscan impulsar su autonomía económica. Asimismo, se promueve la inclusión de adolescentes en carreras STEM y el uso de tecnología para prevenir la violencia de género (El Peruano, 2024).

### **1.1 Variable: Liderazgo Transformacional**

El liderazgo transformacional como un estilo que fomenta la confianza y el comportamiento innovador entre los trabajadores, destacando su capacidad para crear un ambiente de trabajo colaborativo y motivador (Noreña-Chavez et al., 2021).

Sagal Alvear (2024) menciona que este tipo de liderazgo mejora el desempeño individual y grupal al inspirar a las personas hacia una visión compartida, lo que es crucial para el desarrollo comunitario.

Castilla y Ripoll (2020) enfatizan que el liderazgo transformacional tiene un impacto significativo en la toma de decisiones gerenciales y en el crecimiento organizacional.

Bass y Avolio (1994) definen el liderazgo transformacional como un proceso en el cual los líderes y seguidores elevan mutuamente sus niveles de motivación y moralidad. Este enfoque se centra en la capacidad del líder para inspirar y motivar a los seguidores a trascender sus intereses personales en favor de los intereses del grupo.

Northouse (2018) describe el liderazgo transformacional como un estilo que se basa en la influencia del líder para cambiar las expectativas y percepciones de los seguidores, fomentando un sentido de propósito y compromiso hacia una visión compartida.

## **1.2. Variable: Empoderamiento de equipos**

El empoderamiento de equipos como un proceso en el que los miembros de un equipo experimentan un aumento en su autonomía y capacidad para influir en las decisiones del grupo, lo que a su vez mejora su proactividad y efectividad en el trabajo Chen et al. (2019).

Grass et al. (2020) describen el empoderamiento de equipos como un enfoque que permite a los miembros del equipo participar activamente en la toma de decisiones y en la innovación, lo que resulta en una mayor adaptabilidad y rendimiento del equipo en entornos ágiles.

Navarrete y Guerrero (2019) definen el empoderamiento como un proceso que favorece el aumento de oportunidades y el desarrollo de habilidades en los miembros de un grupo.

Spreitzer (2008) define el empoderamiento de equipos como un proceso que permite a los miembros del equipo experimentar un sentido de control sobre su trabajo, lo que se traduce en una mayor motivación y compromiso hacia las metas del equipo.

### **1.3. Antecedentes:**

Investigaciones como de Long et al. (2016) "Transformational leadership, empowerment, and job satisfaction: the mediating role of employee empowerment". Establecen un modelo que relaciona el liderazgo transformacional con el empoderamiento y la satisfacción laboral en el contexto de la salud. Los resultados indican que el liderazgo transformacional puede mejorar la satisfacción laboral a través del empoderamiento de los empleados.

Seibert et al. (2011) en su investigación "Antecedents and consequences of psychological and team empowerment in organizations: A meta-analytic review". Analiza cómo el empoderamiento psicológico y de equipo se relaciona con el liderazgo. Los hallazgos muestran que el empoderamiento psicológico actúa como un mediador significativo en la relación entre el liderazgo y el rendimiento organizacional. Se enfatizan la necesidad de integrar teorías de liderazgo y empoderamiento psicológico para mejorar el rendimiento en las organizaciones.

A nivel latino América, Navarrete & Guerrero (2019) en "Experiencias de empoderamiento femenino en diversas comunidades", exploran cómo el empoderamiento femenino beneficia a las comunidades. El empoderamiento no solo mejora las oportunidades para las mujeres, sino que también tiene un impacto positivo en el desarrollo comunitario. Las conclusiones destacan la necesidad de implementar estrategias culturalmente adaptadas para aumentar el empoderamiento de las mujeres en contextos marginados.

De igual forma Navarrete & Guerrero (2019) realizaron un estudio a nivel nacional "Empoderamiento de la mujer en el contexto peruano: desafíos y oportunidades". Este estudio analiza los desafíos y oportunidades del empoderamiento femenino en Perú. Finalmente, resaltan que el liderazgo transformacional puede ser una herramienta clave para superar barreras culturales y sociales.

Finalmente, es estudio de Servan (2023), tuvo como objetivo determinar la influencia del liderazgo en el empoderamiento femenino de las mujeres artesanas del Centro de Innovación Tecnológica en Artesanía y Turismo Utcubamba (CITE). Los resultados evidenciaron que el liderazgo en sus diferentes dimensiones influye en el empoderamiento femenino. En particular, el liderazgo personal ( $r=0.084$ ) y el liderazgo estratégico ( $r=0.070$ ) tuvieron una relación positiva con el empoderamiento. Se concluye que el liderazgo tiene un impacto moderado en el empoderamiento femenino, promoviendo la participación activa, la independencia en la toma de decisiones y el fortalecimiento de su identidad en el ámbito artesanal.

#### **1.4. Relación entre liderazgo transformacional y empoderamiento de equipos**

Teoría del Liderazgo Transformacional de Burns (1978) y Bass (1985), esta teoría propone que los líderes efectivos inspiran y motivan a sus equipos para lograr un rendimiento superior y un mayor compromiso. En el caso del liderazgo femenino, investigaciones han sugerido que las mujeres tienden a adoptar un estilo transformacional, caracterizado por la influencia idealizada, la inspiración, la estimulación intelectual y la consideración individualizada, lo que fomenta el empoderamiento de los equipos.

Las líderes femeninas facilitan un rendimiento superior y crean entornos que fomentan la autoeficacia y la seguridad psicológica (Bandura, 1997; Carmeli et al., 2010). Los líderes transformacionales, mediante la modelación y el refuerzo de la autonomía, mejoran la confianza y la resiliencia psicológica de sus seguidores, aumentando así el Capital Psicológico Positivo organizacional (Luthans et al., 2007). Los rasgos positivos del liderazgo femenino, caracterizados por altos niveles de colaboración y participación, crean un ambiente organizacional que estimula el compromiso innovador (Carmeli et al., 2010). Por lo tanto, la fusión del liderazgo

transformacional, la autoeficacia y la inclusión, es una combinación ganadora para potenciar el empoderamiento y la motivación de los equipos en múltiples organizaciones.

Esta investigación tiene como objetivo explorar cómo el liderazgo transformacional femenino impacta en el empoderamiento del equipo en las empresas. En el contexto actual, donde los entornos cambian rápidamente y la competencia es feroz, Bass y Riggio (2006) posicionan el liderazgo transformacional como el modelo a adoptar para crear una fuerza laboral innovadora y motivada.

La importancia de esta investigación radica en si la presencia de mujeres en puestos directivos en las organizaciones influye en el empoderamiento de las mujeres en el lugar de trabajo y, a su vez, en el empoderamiento de las mujeres en la sociedad. La investigación demuestra que el empoderamiento de las mujeres impacta positivamente en la sociedad y tiene un efecto catalizador en las economías locales y las comunidades en las que viven las mujeres. Según la literatura citada, las líderes femeninas son más propensas a invertir en sus comunidades, lo que puede resultar en un desarrollo sostenible y niveles de pobreza más bajos. Además, el liderazgo transformacional femenino puede ayudar a crear entornos propicios para el crecimiento social. Además de esto, el liderazgo transformacional femenino puede ser un vehículo para el cambio en los roles de género institucionalizados y promover la igualdad de género. Por lo tanto, cada vez más, la investigación y la defensa del liderazgo transformacional femenino son necesarias para el empoderamiento de los equipos y el desarrollo social.

Este estudio ampliará la literatura existente sobre liderazgo corporativo y equidad de género al proporcionar evidencia empírica que permita desarrollar estrategias para aumentar la inclusión y la eficacia operativa del liderazgo femenino en las instituciones corporativas.

## MATERIALES Y MÉTODOS

### 2.1. Diseño

Este estudio utiliza un enfoque cuantitativo con un diseño no experimental y transversal, que busca describir y explicar fenómenos mediante la medición de características específicas. No se manipulan variables, por lo que es correlacional, analizando la relación entre marketing experiencial y demanda turística. Además, se clasifica como aplicativo según Hernández-Fernández & Baptista (2004), ya que busca resolver problemas prácticos alineándose con las definiciones de Vara y Horna (2010). En resumen, este estudio combina elementos descriptivos para entender situaciones específicas con un análisis correlacional para predecir relaciones entre variables.

### 2.2. Sujetos

Es estudio tomó la población de mujeres líderes emprendedoras de la región Puno, principalmente de las ciudades más representativas como: Juliaca, Puno, Azángaro, Ilave. El muestre no probabilístico por conveniencia, tomó a 106 mujeres. En cuanto a la edad, la mayoría de las participantes tienen entre 25 y 40 años (74.5%), lo que sugiere que el grupo está compuesto principalmente por adultas jóvenes. Sector donde laboral existe una predominancia de actividades económicas orientadas al emprendimiento y la manufactura.

### 2.3. Mediciones

**Liderazgo transformacional:** El instrumento tomado de McColl-Kennedy & Anderson (2002) que fue desarrollado con base en la teoría de Bass y Avolio (1994). La escala consta de cuatro ítems, cada uno evaluando una dimensión clave del liderazgo transformacional:

consideración individualizada, estimulación intelectual, motivación inspiradora e influencia idealizada. La medición se realizó mediante una escala Likert de 6 puntos, donde 1 representa "totalmente en desacuerdo" y 6 "totalmente de acuerdo". El instrumento mostró una alta confiabilidad, midiendo el Coeficiente Alpha de Cronbach como 0.89, confirmando una consistencia interna avanzada. La validez de constructo se evaluó mediante Análisis Factorial Confirmatorio (AFC); los resultados mostraron un ajuste adecuado del modelo ( $\chi^2=8.5, df=5, p=0.13$   $\chi^2 = 8.5, df = 5, p = 0.13$ ), demostrando la unidimensionalidad de la escala..

***Empoderamiento Femenino:*** Se utiliza Servan (2023), una encuesta basada en Silva y Loreto (2004) adaptada para ajustarse a los artesanos de CITE, también fue utilizada. El instrumento incluyó ocho (8) ítems agrupados en cinco (5) dimensiones: empoderamiento participativo, proyección, igualdad de oportunidades, contenido social y elección. Las respuestas se capturaron utilizando una escala Likert de cinco (5) puntos. La confiabilidad de la herramienta fue evaluada usando el Coeficiente Alpha de Cronbach.

#### **2.4. Análisis estadísticos**

Para realizar el análisis estadístico, se empleó el programa SPSS versión 27.0. Los resultados del estudio se describieron mediante tablas de frecuencia y porcentaje. Se realizó un análisis inferencial basado en un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5%. Se encontró que las variables "liderazgo transformacional" y "empoderamiento del equipo" no seguían una distribución normal (según la prueba de Kolmogorov-Smirnov) y, por lo tanto, se analizaron mediante correlación de Spearman. Luego, se utilizó un modelo de regresión lineal

múltiple para probar las hipótesis propuestas y analizar el efecto de una o más variables (independientes) en una sola variable (dependiente).

## **2.5. Declaración sobre aspectos éticos**

El estudio se desarrolló teniendo en cuenta algunos de los principios fundamentales de la ética de la investigación, que incluyen autonomía, beneficencia y justicia (APA, 2020). Se protegieron los derechos y la dignidad de los participantes y se preservó la confidencialidad y privacidad de los datos investigados. Además, se cumplieron la ética de la investigación y las leyes aplicables a las instituciones, para garantizar que la investigación se llevara a cabo con la debida diligencia (Asociación Médica Mundial, 2024). La integridad de la investigación fue uno de los principios más fundamentales en el desarrollo de esta investigación.

# **RESULTADOS**

## **3.1. Resultados descriptivos**

Las mujeres representaron el 100 % de la población de estudio. La Tabla 1 recoge la distribución demográfica y sectorial de la población de estudio. En cuanto a la edad, las participantes de 25 a 40 años representaron el 74,5 %, lo que indica que la mayoría de las participantes eran adultas jóvenes en edad laboral. En términos de nivel de educación, el 57,5 % eran graduadas de secundaria y el 27,4 % eran graduadas universitarias. Esto indica que la muestra tenía un nivel moderado de educación. En términos de actividad económica, el sector con mayor representación es el comercio y los servicios (41.5%), seguido de textil, calzado y confección (29.2%).

**Tabla 1***Características sociodemográficas*

Variable	Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Sexo	Femenino	106	100.0%
	Masculino	0	0.0%
Edad	Menor de 18	0	0.0%
	Entre 18 a 24	15	14.2%
	Entre 25 a 30	40	37.7%
	Entre 31 a 40	39	36.8%
	Mayor a 41	12	11.3%
Grado de instrucción	Primaria	14	13.2%
	Secundaria	61	57.5%
	Universitario	29	27.4%
	Posgrado	2	1.9%
Sector donde laboran	Comercio y servicios	44	41.5%
	Textil, calzado y confección	31	29.2%
	Alimentación y restauración	21	19.8%
	Otros	10	9.4%
	Total	106	100.0%

En la tabla 2, muestra la distribución de los niveles de liderazgo transformacional y empoderamiento. Se observa que el 48.1% de los participantes presentan un nivel bajo de liderazgo transformacional, mientras que el 34.9% reporta un nivel alto, indicando que, aunque una proporción significativa muestra un liderazgo transformacional limitado, también existe una considerable presencia de líderes con altos niveles de esta característica. Por otro lado, el

empoderamiento se concentra mayoritariamente en un nivel medio (67.0%), seguido de un 22.6% con empoderamiento alto y solo un 10.4% con empoderamiento bajo.

**Tabla 2**

*Análisis descriptivo de variables*

Variable	Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Liderazgo Transformacional	Bajo	51	48.1%
	Medio	18	17.0%
	Alto	37	34.9%
Empoderamiento	Bajo	11	10.4%
	Medio	71	67.0%
	Alto	24	22.6%
	Total	106	100.0%

### 3.2. Prueba de normalidad

La tabla 3, evidencia la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, tanto la variable *Liderazgo Transformacional* (estadístico = 0.173,  $p = 0.001$ ) como *Empoderamiento* (estadístico = 0.176,  $p = 0.001$ ) presentan valores de significancia menores a 0.05. Esto indica que la distribución de los datos no sigue una distribución normal en la muestra analizada ( $n=106$ ). En consecuencia, para los análisis, se utiliza Rho de Spearman, prueba estadística no paramétrica que no asume normalidad en los datos.

**Tabla 3***Análisis de normalidad*

Variables	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo Transformacional	0.173	106	0.001
Empoderamiento	0.176	106	0.001

a. Corrección de significación de Lilliefors

**3.3. Resultados correlacionales**

En la tabla 4, se observa la existencia de correlaciones significativas entre el liderazgo transformacional y las dimensiones del empoderamiento femenino, todas ellas con un nivel de relación positivo, directo y significativo ( $p < 0,01$ ). En primer lugar, el liderazgo transformacional presenta una correlación positiva alta con el empoderamiento general ( $r = 0,716$ ,  $p < 0,01$ ), lo que indica que un mayor liderazgo transformacional se asocia con un mayor nivel de empoderamiento en las mujeres líderes. Asimismo, se evidencia una correlación positiva moderada con el empoderamiento participativo ( $r = 0,594$ ,  $p < 0,01$ ) y con la satisfacción social ( $r = 0,611$ ,  $p < 0,01$ ), sugiriendo que este estilo de liderazgo fortalece la participación activa y el sentido de satisfacción en las mujeres. Por otro lado, el liderazgo transformacional también muestra una correlación positiva baja con las influencias externas ( $r = 0,328$ ,  $p < 0,01$ ) y con la igualdad de oportunidades ( $r = 0,375$ ,  $p < 0,01$ ), lo que indica que, si bien contribuye a estos aspectos, su impacto es menor en comparación con otras dimensiones del empoderamiento.

**Tabla 4***Análisis de correlación entre las variables de estudio*

Rho de Spearman	Empoderamiento	Empoderamiento participativo	Empoderamiento de influencias externas	Empoderamiento de igualdad	Empoderamiento de satisfacción social
Liderazgo Transformacional	<b>,716**</b>	<b>,594**</b>	<b>,328**</b>	<b>,375**</b>	<b>,611**</b>
	0.000	0.000	0.001	0.000	0.000
	106	106	106	106	106

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

### 3.4. Resultados de Regresión

En la tabla 5, el resultado del modelo de regresión presenta un  $R^2$  ajustado de 0.42, lo que indica que el 42% de la variabilidad en el empoderamiento puede explicarse por el liderazgo transformacional. El coeficiente beta estandarizado ( $\beta = 0.649$ ) sugiere una asociación positiva y fuerte entre ambas variables, indicando que a mayor liderazgo transformacional, mayor empoderamiento. Además, el estadístico t de Student (8.696,  $p = 0.001$ ) confirma que esta relación es estadísticamente significativa, rechazando la hipótesis nula y validando la influencia del liderazgo transformacional en el empoderamiento.

**Tabla 5***Coefficiente de regresión lineal simple*

Modelo:	Coefficientes estandarizados	Coefficientes no estandarizados		t de student	Sig
R2 ajustado = .42	Beta	R	Error estandar		
(Constante)		19.284	0.932	20.699	0.001
Liderazgo Transformacional	0.649	0.532	0.061	8.696	0.001

a. Variable dependiente: Empoderamiento

## DISCUSIÓN

La investigación confirma la hipótesis H1, indicando que el liderazgo transformacional influye positivamente en el empoderamiento de los empleados, con un coeficiente  $\beta = 0.65$  y un valor  $p < 0.001$ , lo que evidencia una relación significativa y robusta entre ambas variables. Por su parte Saira et al. (2020), quienes encontraron que un liderazgo transformacional efectivo potencia la percepción de autonomía y autoconfianza de los empleados, lo que a su vez mejora su desempeño y compromiso organizacional. Ibrahim et al. (2024) identificaron que el empoderamiento media la relación entre liderazgo transformacional y los comportamientos de ciudadanía organizacional (OCB), con un coeficiente  $\beta = 0.70$  y  $p < 0.001$ . De manera similar, Khan et al. (2020) encontraron que el empoderamiento psicológico también media la relación entre liderazgo transformacional y el rendimiento laboral, con un coeficiente  $\beta = 0.60$  y  $p < 0.01$ , reforzando la importancia del liderazgo en la mejora del desempeño.

Desde una perspectiva organizacional más amplia, se ha demostrado que el liderazgo transformacional no solo impacta el empoderamiento de equipo, sino que también contribuye a otros factores clave, como la innovación y la creatividad. En este contexto, Afsar y Umrani (2019) reportaron que el liderazgo transformacional tiene un impacto positivo en el comportamiento innovador de los empleados, mediado por el empoderamiento, con un  $R^2$  de 0.58, lo que indica que el 58% de la variación en la innovación organizacional puede atribuirse a la presencia de un liderazgo transformacional efectivo. Estos resultados son respaldados por Veasna et al. (2024), quienes encontraron que el liderazgo transformacional influye en la creatividad de los empleados a través del empoderamiento, con un coeficiente  $\beta = 0.75$  y  $p < 0.001$ , evidenciando una relación fuerte y positiva.

Finalmente, la investigación evidencia que el 48.1% de los participantes presentan un nivel bajo de liderazgo transformacional, mientras que el 34.9% reporta un nivel alto, indicando que, aunque una proporción significativa muestra un liderazgo transformacional limitado. Por su parte Servan (2023), centrada en las mujeres empresarias del Cono Norte de Lima, evidencia que el 31,4% de ellas posee un alto nivel de liderazgo, mientras que el 27,1% ha desarrollado un empoderamiento significativo. La influencia del empoderamiento en el liderazgo femenino alcanza un aproximadamente del 99.6% a través del uso del coeficiente de Nagelkerke. Considera el empoderamiento como el núcleo de la toma de decisiones y la autonomía económica. Las dimensiones de empoderamiento de habilidades de negociación (92.6%) y poder democrático (63.8%) demuestran el marco de un liderazgo sólido y sostenible.

## CONCLUSIÓN

Se observa que, en el contexto empresarial, la influencia del liderazgo transformacional en el empoderamiento es fuerte, y los resultados de este estudio también respaldan estudios anteriores. Los empleados sienten que tienen poder, lo que los motiva a ser parte del éxito de la organización. Los líderes usan su capacidad para elevar y motivar a sus seguidores para crear un sentido de responsabilidad y compromiso con la empresa. Este estilo de liderazgo es muy importante en el contexto de Perú, donde las empresas enfrentan numerosos desafíos como economías inestables y la necesidad de innovar constantemente. Se ha demostrado que el desarrollo de líderes transformacionales mejora el empoderamiento, así como la satisfacción laboral y optimiza el rendimiento de los empleados.

Además, el empoderamiento conduce a una mayor creatividad e innovación en las organizaciones. Especialmente importante en el caso de las pequeñas y medianas empresas

(PYMES) en Perú es su capacidad para adaptarse y responder a los cambios en el entorno para su supervivencia y crecimiento. Por lo tanto, la aplicación de prácticas de liderazgo transformacional efectivas podría utilizarse para crear un contexto organizacional propicio para la innovación.

Fomentar un estilo de liderazgo que priorice la colaboración y el apoyo puede mejorar el empoderamiento de los individuos, así como su compromiso y lealtad hacia la organización. En esta literatura, sin embargo, se debe tener en cuenta que el liderazgo transformacional afecta positivamente al empoderamiento y, aunque esto no debe pasarse por alto, también debe explorarse en contexto. Es decir, la cultura organizacional, las políticas de recursos humanos y las características individuales de los empleados que moderan el efecto del liderazgo transformacional.

Finalmente, los hallazgos de este estudio son de gran importancia práctica para que los líderes empresariales en Perú los tengan en cuenta. Con un enfoque transformacional, los líderes tienen la responsabilidad de hacer más que proporcionar a sus empleados un mayor empoderamiento: deben crear este entorno de trabajo desde el principio, y al dar a la libertad de empresa su libertad, pueden crear un entorno basado en la innovación y el rendimiento. Los líderes empresariales en Perú — para reiterar, desde la palabra del hombre hasta el caminar en el suelo, necesitamos un liderazgo empresarial real que se trate de progreso, modernización y justicia social. Los ciudadanos esperan líderes que actúen con humildad, den todo por asegurar que nuestro país se desarrolle y hagan una verdadera diferencia en la vida de las personas.

## REFERENCIAS

- Afsar, B. and Umrani, W. A. (2019). Transformational leadership and innovative work behavior. *European Journal of Innovation Management*, 23(3), 402-428. <https://doi.org/10.1108/ejim-12-2018-0257>
- Aguilera Sakuma, V. N., Barinotto Roncal, P. I., Jurado Rosas, A. A., Pinillos Llanos, A. E., & Uceda Dávila, L. D. L. R. (2023). Experiential marketing and customer loyalty. *Proceedings of the 3rd LACCEI International Multiconference on Entrepreneurship, Innovation and Regional Development (LEIRD 2023)*. <https://doi.org/10.18687/leird2023.1.1.171>
- APA. (2020). *Principios Éticos de los Psicólogos y Código de Conducta*.
- Asociación Médica Mundial. (2024). *Declaración de Helsinki*.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. W. H. Freeman.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. Free Press.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership (2nd ed.)*. Lawrence Erlbaum Associates.
- Bass, BM, y Avolio, BJ (1994). *\*Improving organization effectiveness through transformational leadership\**. Sage Publications. <https://doi.org/10.4135/9781452231559>
- Bushra, A. and Wajaha, N. (2015). Assessing the socio-economic determinants of women empowerment in pakistan. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 177, 3-8. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.02.321>
- Carmeli, A., Reiter-Palmon, R., & Ziv, E. (2010). Inclusive leadership and employee involvement in creative tasks in the workplace: The mediating role of psychological safety. *Creativity Research Journal*, 22(3), 250-260.
- Castilla, Z. C. T. a. and Ripoll, J. M. A. (2020). El liderazgo transformacional y su incidencia en la toma de decisiones gerenciales en las empresas. *Ad-Gnosis*, 9(9), 119-134. <https://doi.org/10.21803/adgnosis.9.9.443>
- Chen, G., Smith, T. A., Kirkman, B. L., Zhang, P., Lemoine, G. J., & Farh, J. (2019). Multiple team membership and empowerment spillover effects: can empowerment processes cross team boundaries?. *Journal of Applied Psychology*, 104(3), 321-340. <https://doi.org/10.1037/apl0000336>

- El Peruano (2024) Empresas y liderazgo femenino. Elperuano.pe. Recuperado de <https://www.elperuano.pe/noticia/232849-empresas-y-liderazgo-femenino>
- El Peruano, (2024). Economías APEC promoverán empoderamiento de las mujeres”. Elperuano.pe. Recuperado de <https://www.elperuano.pe/noticia/242837-economias-apec-promoveran-empoderamiento-de-las-mujeres>
- Grass, A., Backmann, J., & Hoegl, M. (2020). From empowerment dynamics to team adaptability: exploring and conceptualizing the continuous agile team innovation process. *Journal of Product Innovation Management*, 37(4), 324-351. <https://doi.org/10.1111/jpim.12525>
- Haugh, H. and Talwar, A. (2014). Linking social entrepreneurship and social change: the mediating role of empowerment. *Journal of Business Ethics*, 133(4), 643-658. <https://doi.org/10.1007/s10551-014-2449-4>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2004). *Metodología de la investigación* (4.a ed.). McGraw-Hill.
- Ibrahim, I. A., El-Monshed, A. H., Altheeb, M., & Elsehrawy, M. G. (2024). Transformational leadership, psychological empowerment, and organizational citizenship behaviors among nursing workforce: a single mediation analysis. *Journal of Nursing Management*, 2024, 1-11. <https://doi.org/10.1155/2024/9919371>
- Khan, H. S. u. d., Rehmat, M., Butt, T. H., Farooqi, S., & Asim, J. (2020). Impact of transformational leadership on work performance, burnout and social loafing: a mediation model. *Future Business Journal*, 6(1). <https://doi.org/10.1186/s43093-020-00043-8>
- Khanam, D., Mohiuddin, M., Hoque, A., & Weber, O. (2018). Financing micro-entrepreneurs for poverty alleviation: a performance analysis of microfinance services offered by brac, asa, and proshika from bangladesh. *Journal of Global Entrepreneurship Research*, 8(1). <https://doi.org/10.1186/s40497-018-0114-6>
- Long, C. S., Fei, G. C., Adam, M. B. H., & Kowang, T. O. (2016). Transformational leadership, empowerment, and job satisfaction: the mediating role of employee empowerment. *Human Resources for Health*, 14(1). <https://doi.org/10.1186/s12960-016-0171-2>
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541-572.
- Martínez, J. M. M. (2024). La mujer rural y las estrategias de dinamización socio-económica en

- españa para su inclusión: un estudio de investigación documental. *Investigaciones Feministas*, 13(2), 705-717. <https://doi.org/10.5209/infe.78701>
- Medina, C. (2022). Liderazgo femenino: evidencia. *Ortho-Tips*, 18(1), 68-71. <https://doi.org/10.35366/103734>
- McCull-Kennedy, J. R., & Anderson, R. D. (2002). Impact of leadership style and emotions on subordinate performance. *Leadership Quarterly*, 13(5), 545–559. [https://doi.org/10.1016/S1048-9843\(02\)00143-1](https://doi.org/10.1016/S1048-9843(02)00143-1)
- Navarrete, A. C. and Guerrero, J. I. L. (2019). Experiencias de empoderamiento femenino en diversas comunidades. *Memorias 2º Encuentro De Investigación Formativa en Diseño – Semilleros Y Grupos De Investigación RAD*. <https://doi.org/10.53972/rad.eifd.2019.2.23>
- Noreña-Chavez, D., Guevara, R., & Bustamante-Zuñiga, D. R. (2021). Influencia de estilos de liderazgo en comportamiento innovador de alumnos de educación militar superior tecnológica. *Revista Científica General José María Córdova*, 19(36), 889-908. <https://doi.org/10.21830/19006586.817>
- Northouse, PG (2018). *\*Leadership: Theory and practice\** (8.<sup>a</sup> ed.). Sage Publications. <https://doi.org/10.4135/9781544334048>
- Pantaleón, A. J. S., Cruz, O., Santos, R. C., Marín, Y. R., Bardales, E. S., & Rituay, A. M. C. (2024). Gender equality in municipal management positions in amazonas, peru. *Journal of Educational and Social Research*, 14(3), 281. <https://doi.org/10.36941/jesr-2024-0073>
- Plan International Perú. (2021). ¡Así es como se ve el liderazgo femenino en el Perú! Org.pe. Recuperado de <https://www.planinternational.org.pe/blog/asi-es-como-se-ve-el-liderazgo-femenino-en-el-peru>
- Quiñones, C. (2024). Consumer Truth. <https://consumer-truth.com.pe/destape-regional-sociedad-peruana-de-marketing/>
- Reniec, (2023) Liderazgo femenino en el Reniec alcanza el 63% en la construcción de ciudadanía. (s/f). Gob.pe. Recuperado de <https://www.gob.pe/institucion/reniec/noticias/859293-liderazgo-femenino-en-el-reniec-alcanza-el-63-en-la-construccion-de-ciudadania>
- Sagal-Alvear, M. E., Cisneros-Quintanilla, D. P., & Ortega-Castro, J. C. (2024). El rol del liderazgo transformacional como herramienta para el desarrollo en la ciudad de azogues. *MQR Investigar*, 8(2), 2833-2848. <https://doi.org/10.56048/mqr20225.8.2.2024.2833-2848>
- Seibert, S. E., Wang, G., & Courtright, S. H. (2011). Antecedents and consequences of

- psychological and team empowerment in organizations: a meta-analytic review.. *Journal of Applied Psychology*, 96(5), 981-1003. <https://doi.org/10.1037/a0022676>
- Servan, C. (2023). *LIDERAZGO Y EMPODERAMIENTO FEMENINO EN EL CENTRO DE INNOVACIÓN TECNOLÓGICA EN ARTESANÍA Y TURISMO UTCUBAMBA, 2022.*
- Soto, B. G. (2024, marzo 8). Día de la Mujer: la población femenina apenas lidera un 4% de las grandes empresas en el Perú. *infobae*. <https://www.infobae.com/peru/2024/03/08/dia-de-la-mujer-la-poblacion-femenina-apeenas-lidera-un-4-de-las-grandes-empresas-en-el-peru/>
- Spreitzer, G. (2008). \*Haciendo balance: Una revisión de más de veinte años de investigación sobre el empoderamiento en el trabajo\*. \*El manual de comportamiento organizacional\*, 1, 54-72. <https://doi.org/10.1002/9780470275684.ch3>
- Tamara Tatiana, P. E., Luis Miguel, C. S., Zoran Evaristo, H. M., & Cabrejos Burga, R. (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>
- Topal, A. (2019). Economic reforms and women's empowerment in saudi arabia. *Women's Studies International Forum*, 76, 102253. <https://doi.org/10.1016/j.wsif.2019.102253>
- Vara-Horna, A. A. (2010). *Metodología de la investigación en ciencias empresariales* (1.a ed.). Universidad San Ignacio de Loyola.
- Veasna, S., Chanveasna, U., Sovannara, K., Wu, W., & Ngounhort, H. (2024). A cross-level analysis of linking transformational leadership and employee creativity to enhance task performance: the mediating effects of person-supervisor fit and psychological empowerment. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 12(01), 132-171. <https://doi.org/10.4236/jhrss.2024.121009>

# ANEXOS

## Anexo 1. Evidencia de Sumisión

Gracias por su envío a Ciencias Administrativas

RA Revista Ciencias Administrativas <info@revistas.unlp.edu.ar>  
Para: Stefany Valero  
Jun 18/06/2025 11:21

Estimado/a Stefany Valero Aquisé

Gracias por su envío a Ciencias Administrativas. Hemos recibido su original, La influencia del liderazgo transformacional femenino en el Empoderamiento de equipos empresariales, Puno, y un miembro de nuestro equipo editorial lo revisará pronto. Le enviaremos un correo electrónico cuando se tome una decisión inicial,

y podríamos contactarlo para darle más información.

Puede ver el envío y seguir su progreso a través del proceso editorial en el enlace siguiente:

URL del envío: <https://revistas.unlp.edu.ar/CADM/authorDashboard/submission/20836>

Si se ha cerrado la sesión, puede volver a iniciarla con su nombre de usuario/a stefanyvalero.

Si tiene cualquier duda contacte con nosotros desde el panel de control del envío.

Gracias por tener en cuenta Ciencias Administrativas como hogar para su trabajo.

---

Equipo Editorial Revista Ciencias Administrativas  
<https://revistas.unlp.edu.ar/CADM>

Por favor, no dude en ponerse en contacto si tiene alguna pregunta o inquietud: [revistasadm@econo.unlp.edu.ar](mailto:revistasadm@econo.unlp.edu.ar).

Responder Reenviar

## Anexo 2. Resolución de Sustentación



*“Año de la Recuperación y Consolidación de la Economía Peruana”*

RESOLUCIÓN N° 0160A-2025/UPeU-FCE-CF

Ñaña, Lima 06 de mayo de 2025

### VISTO:

El expediente, de (del) los (la, las) bachiller(es): **STEFANY VALERO AQUISE**, identificado(a) con código Universitario N° 201610546, 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 sustentación de tesis;

Que el Comité Dictaminador ha emitido su dictamen aprobando el informe de tesis en formato artículo, presentado por el (la) (los, las) bachiller(es): **STEFANY VALERO AQUISE**, de acuerdo con las normas establecidas;

De conformidad con la sesión del Consejo de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Peruana Unión, celebrada el 06 de mayo de 2025 y en aplicación del Estatuto y el Reglamento General de Investigación de la Universidad.

### SE RESUELVE:

1. Aprobar la sustentación de: **STEFANY VALERO AQUISE**, para que sustenten su Informe de Tesis; conducente al Título Profesional de Licenciado (a) en Administración y Negocios Internacionales.
2. Designar el Jurado de sustentación, encargado de gestionar la sustentación respectiva, el mismo que queda constituido por los siguientes miembros:

Miembros del Jurado De Sustentación	Tesista	Título	Fecha y hora	Modalidad
Presidente: Mtro. Wilson Cruz Mamani Secretario: Mtro. Dazta Ortiz Guillan Vocal: Mg. Percy Ruben Quirpe Choque Asesor: Mtra. Ruth Gladys Choque Pilco Accesorio: Mtro. Lucas Fernando Mesa Escobar	Stefany Valero Aquise	La influencia del liderazgo transformacional femenino en el empoderamiento de equipos empresariales, Puno	Miércoles 28 de mayo de 2025 09:00 Horas	Presencial

Regístrese, comuníquese y archívese.



Dr. Mario Manuel Siles Nates  
DECANO (e)



Dra. Karina Elizabeth Paredes Abanto  
SECRETARIA ACADÉMICA