

EMPODERAMIENTO Y LIDERAZGO FEMENINO EN LAS MUJERES EMPRESARIAS EN PERÚ

EMPOWERMENT AND FEMALE LEADERSHIP
IN WOMEN ENTERPRISES IN PERU

Tamara Tatiana Pando Ezcurra¹
03854754

tamara.pando@autonomadeica.edu.pe
<https://orcid.org/0000-0003-0301-3440>

¹Universidad Autónoma de Ica, Ica-Perú

Resumen

El presente estudio parte de la iniciativa de considerar que la mujer en nuestra sociedad de hoy va logrando llegar estándares cada vez más competitivos, el propósito de la investigación es el impacto del empoderamiento del liderazgo femenino en mujeres empresarias del cono norte- Lima 2019.

En cuanto al aspecto metodológico, la investigación realizada responde a un enfoque cuantitativo; donde la población estuvo conformada por 108 mujeres y la muestra por 70 mujeres para lo cual se realizó un muestreo probabilístico.

Los resultados permiten afirmar que el empoderamiento influye en un 99,6% en el liderazgo femenino de las mujeres empresarias del cono norte – Lima, 2019. Se enfatiza la capacidad y habilidades de cada una de las mujeres para ser autónoma y autosuficiente que implica el empoderamiento en las mujeres que ejercen una mayor influencia, en el liderazgo de las mismas.

Palabras **claves:** Liderazgo
Femenino, Empoderamiento,
Competitividad, Mujer, Autonomía.



Abstract

This study starts from the initiative of considering that women in our society today are reaching increasingly competitive standards, the objective is to determine the influence of empowerment on the female leadership of businesswomen in the northern cone - Lima 2019.

Regarding the methodological aspect, the research carried out responds to a quantitative approach; where the population consisted of 108 women and the sample of 70 women, for which a probabilistic sampling was carried out.

The results allow us to affirm that empowerment influences 99.6% of the female leadership of businesswomen in the northern cone - Lima, 2019. It is highlighted that the individual capacity to be autonomous and self-sufficient that implies the empowerment of women who exercise greater influence, in the leadership of the same.

Key words: Female Leadership, Empowerment, Competitiveness, Woman, Autonomy.

Introducción

El estudio se basa en una interrogante: ¿Cómo hizo la mujer para acceder a puestos que antes no estaban a su alcance? El propósito es demostrar que existe correlación entre el empoderamiento y el liderazgo femenino en las empresarias del Cono Norte. Para ello, el estudio recoge información relevante sobre las mujeres en el mundo empresarial y laboral, cómo se está dando el proceso de empoderamiento de género a través de estrategias que buscan avanzar y proponer nuevos retos institucionales que desarrollan la equidad y que, a su vez, erradican cualquier manifestación de discriminación. A esto se suma también el ejercicio efectivo del liderazgo.

Estas estrategias y actividades que se manifestaron para lograr un rol más activo de participación de la mujer en contextos sociales y económicos se dan desde los años 70. En esta década se desarrollan y se dan a conocer las primeras reuniones para establecer las bases de la equidad de género. Por ejemplo, la Organización de Naciones Unidas (ONU) en 1975 convocó la Primera Conferencia de la Mujer. En esta se propusieron y desarrollaron planes de acción para la igualdad de género, y de esta manera erradicar la discriminación, así como la participación más activa de la mujer en contextos diversos dentro de su

comunidad social. Para la década de los 80 se propone y difunde el enfoque de género, que tiene como propósito el empoderamiento de la mujer en diversas actividades. Ya para los 90 se crea la necesidad de contar con la mujer y hacer de ella una mujer altamente competitiva, así como su trabajo al asumir funciones y roles en un espacio que acepta con menos rechazo su presencia y labor. De este modo, se dan pasos importantes y clave para el empoderamiento femenino y la autonomía de la mujer en la sociedad.

El Gobierno peruano está cada día más convencido de la necesidad de promover mecanismos que permitan que las mujeres ejerzan su autonomía física, económica y de toma de decisiones, las empresas implementan métodos, estrategias en las que se pueda desarrollar temas que empoderen a las mujeres. El Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) en su informe técnico observa que en el 2019 del total de la Población Económicamente Activa ocupada, 7,583.800 fueron mujeres, valor superior en 2,2% en comparación con los 7,421.600 millones de 2018.

Se define como empoderado a aquel que logra adquirir fortaleza e independencia para mejorar su realidad que no es favorecida por el entorno. Es decir, se encuentra en condición de vulnerabilidad frente al contexto. Dentro de este grupo de marginados con estas características se encuentran las mujeres, quienes vienen experimentando estos cambios en las últimas décadas, cada vez menos en teoría y más en la praxis. Esta lucha dada a través de los años busca autonomía y autosuficiencia para depender menos de otros. Con relación a lo económico, desea la mujer evitar el asistencialismo para tomar una posición emprendedora. Debido a esto propone nuevas formas de trabajo en las que ella toma el liderazgo y crea negocios que se posicionarán en el mercado económico y social. Será reconocida como empresaria, como líder y será invitada para intervenir en otros campos sociales, culturales, económicos y políticos porque su aporte es necesario.

Sandoval (2015:73) señala que la práctica del reconocimiento propio en sus fortalezas no solo llevará prosperidad y desarrollo a quien lo practica, sino se abrirá acceso a otros espacios, recursos e incrementará su poder y valor en sí mismo porque será considerado como participante activo en los cambios sociales de su entorno. A su vez, con sus pares tomará responsabilidad de sus obligaciones, habilidades e intereses, y de cómo logran establecer relación. De este modo, ya no será uno solo o sola, será un grupo con fines o

propósitos en común que al final los llevará a tener mayor posicionamiento, participación e incluso influencia en los otros frente a la toma de decisiones.

Por lo expuesto, el empoderarse abre muchas posibilidades de desarrollo en diversos campos, ya que al tener seguridad y reconocimiento la persona se autovalora y determina incursionar en grupos que toman decisiones y acuerdos sobre el desarrollo socioemocional, político, económico, entre otros. Bethencourt (2014), quien cita a Friedman (1992) refiere que el sentirse seguro y valioso te permite adquirir nuevas fortalezas sociales, por ende económicas ya que te vuelves un ser productivo. Asimismo, eres decidido y con posición ideológica en el campo político para resolver coyunturas que afectan a todos o la gran mayoría. También habla sobre el reconocimiento de potencialidades que volverá a una persona más capacitada, más preparada, frente a nuevos retos.

Por otro lado, Zimmerman (1995), citado por Bethencourt (2014: 16), precisa que para concretar el empoderamiento desde el plano individual se necesitan tres componentes: El intrapersonal, que juega un papel muy importante la motivación..

Desde el aspecto económico, Cheston & Kunh (2001: 78) precisan que son las mujeres quienes desarrollan más la microfinanza. Es decir, la mayoría de veces está encargada del presupuesto de la casa, el que no solo administra, sino también contribuye o lo financia en muchos casos en su totalidad cuando asume el rol de jefa de familia. Esta actividad también la empodera. “Es necesario fortalecer la base financiera y la contribución económica que da a su hogar como a la comunidad cobrando ello un papel en el empoderamiento de la mujer”.

En el transcurso del nacimiento y desarrollo de los congos, las mujeres tuvieron un papel preponderante por la necesidad de cubrir las carencias que sufren sus familias. Se crearon los comedores comunitarios. Estos estaban a cargo de madres de familia, que se organizaban y planificaban la entrega de alimentos a los vecinos de los comedores o del núcleo de vaso de leche. De este modo, muchas de ellas comienzan a tener protagonismo en gestiones comunales, política e ideológicas. Claro ejemplo de esta situación es la emblemática María Elena Moyano, (1992) lideresa política antes de su deceso.

Lo anteriormente se reafirma con lo expresado por Erazo et al (2014), quienes expresan que la mujer a través de su rol familiar ha ido teniendo más actividad social lo que la ha llevado a participar en

campos sociales, económicos, políticos, entre otros, en los que ha mostrado su posición y la de muchas más que tienen realidades semejantes por lo que se organizan y crean frentes y movimientos con ideales en común. La mujer mientras más adulta es se vuelve más activa en los contextos antes mencionados. En estos espacios colabora, aporta, gestiona, se responsabiliza de sus propuestas y las lleva a cabo porque sabe que el resultado la beneficiará a ella y a sus pares. Estas acciones la enriquecen en muchos aspectos colectivos, pero también personales porque adquiere experiencia, que la hace más preparada y necesaria en el entorno en el que se desenvuelve.

Cortés et al (2011) realizaron un trabajo sobre la asertividad social y política en investigaciones de iniciativas femeninas. En este tuvieron como propósito hallar los factores psicosociales que influyen en la mujer colombiana para participar en la vida social, económica, política etc. Entrevistaron a 17 mujeres líderes que tenían a su cargo organizaciones sociales. Esta investigación resaltó que las motivaciones que tienen las mujeres para participar activamente en su comunidad es la mejora de acceso a servicios y bienes. También precisaron que una de las consecuencias relevantes de que las féminas participen en su comunidad es el empoderamiento que logra tanto en el aspecto personal, como ser reconocida en su entorno, líder en su entorno colectivo que tienen objetivos en común. Todo ello se evidencia en su grupo social.

Aguayo (2011), en lo que respecta, contemplo el fortalecimiento de las damas en América Latina a través de los informes de avance humano de Naciones Unidas. Las variables a analizar fueron los niveles de estudio alcanzados, la participación política, entre otros aspectos. Asimismo, precisa el investigador que el empoderamiento femenino es fundamental para aminorar las inequidades de género. Asimismo, señala que en Latinoamérica las brechas de oportunidades de estudio entre varones y mujeres poco a poco se van cerrando; incluso pone como casos más relevantes de esta práctica a Cuba y Chile. Situación que concuerda con que estos países también los índices de desigualdad de género van disminuyendo poco a poco. Sin embargo, todavía son pocos los cargos o puestos gubernamentales en los que participan las mujeres.

¿Cuántas parlamentarias se tienen en los congresos de los gobiernos latinoamericanos? ¿Cuántas ministras, alcaldesas, regidoras, etc. se tienen en este contexto y otros? ¿Cuántas mujeres son cabeza de grandes empresas trasnacionales,

financieras, etc.? Todavía es una minoría en estos espacios. Aunque cabe resaltar que desde la década de los 90 se están dando cambios; pero no a gran escala. Es gradual y lento. En el ámbito público o estatal, por ejemplo, en el gobierno de Vizcarra en algún momento se logró un Consejo de Ministros que tenía en cuenta la equidad de género. Esto se dio cuando estuvo de premier Salvador del Solar. Poco a poco y de manera firme se está dando la cooperación dinámica de mujeres en asociaciones y desarrollos sociales de participación activa de las mujeres en organizaciones y movimientos sociales de distinto tipo y la mayoría está en más de una organización.

El fortalecimiento es básicamente el método de asegurar el control, la convicción y los recursos que determinan la capacidad de lidiar con uno mismo, sobre la convicción y los activos que deciden el poder”.

Si una mujer logra estas fortalezas, pues definitivamente estará empoderada como persona, como ciudadana, como profesional, etc. Es decir, se contará con una líder que tiene las bases de su empoderamiento y fortaleza en su esencia misma que se proyectará en los espacios en los que participe (Zapata, 2002, p. 274).

Al referirse al mismo tema, Montero (2003: 72) Precisa que son pasos que se dan en conjunto en busca de propósitos comunes que beneficien su entorno. Para ello, toman de manera consciente los recursos que tienen para mejorar su realidad. Actúan “de manera responsable, sensata y crítica para alcanzar metas de su contexto en base a sus prioridades y aspiraciones, referentes a sí mismos”. Como precisa, el rol de la mujer es transformador de sociedades porque actúa de manera colectiva pensando en el beneficio común que conlleva mejoras para todos los que se encuentran en su entorno.

Por eso se puede decir que el empoderamiento es y debe ser una lucha de conquista que se debe dar en varios contextos, entre ellos el educativo. De esa forma, se podrán crear sociedades más desarrolladas, justas, comprometidas con el crecimiento sostenido. Caciue (2010) especifica que el empoderamiento femenino, por ejemplo, tiene un desarrollo que permite solidificar su posición como líder luego de tener una lucha de reconocimiento como par en el contexto social. Esa experiencia de estar relegada la hace más madura y le genera habilidades intelectuales que la ponen en una posición de seguridad que reta al género gobernante en funciones y acciones asumidas que son propias solo de varones.

Por eso, al tener la mujer mayor participación y responsabilidad de generar recursos, busca también ser agente de logros y cumplimiento de objetivos.

Filosofía del empoderamiento

En los años 60, Paulo Freire, propone una educación enfocada en el empoderamiento de las personas. Esta propuesta es conocida también como educación popular. Para lograr este cometido, se debería contar con una participación muy activa de los integrantes del grupo que quiere aprender. En los años 70, se consolida la filosofía del empoderamiento al buscar que los grupos relegados de voz y participación sean tomados en cuenta para tomar decisiones sociales y políticas. Las que más fueron activas en estas situaciones de empoderamiento han sido las mujeres en las últimas décadas. Ellas buscan como primer motivo de cambio el que corresponde a aspectos individuales para luego pensar en acciones colectivas. Por ello, son protagonistas de cambios de estructuras y funciones sociales, de paradigmas con respecto a prejuicios de género. Toman como objetivo la no subordinación de las mujeres.

No se puede planear o desarrollar un empoderamiento colectivo si primero no se parte de las fortalezas individuales, las cuales están cargadas de autorreconocimiento de estima y valoración personal, total y plena confianza de las decisiones a tomar para cubrir sus necesidades. Caso contrario, una mujer subestimada y marcada con los prejuicios o estereotipos relacionados con el género no podrá empoderarse ni tampoco participará en luchas colectivas por no tener primero un reconocimiento propio de ella como persona valiosa que puede ser líder en su entorno para lograr cambios.

En la actualidad, todavía se relega la preparación profesional de las mujeres a determinadas carreras por ser más apropiadas para su género, por ejemplo, carreras para ser docentes, enfermeras, auxiliares, etc. Incluso, la publicidad de muchas de estas universidades o centros de profesionalización se apoyan visualmente solo de varones y si es una imagen grupal pues figuran más hombres que mujeres en carreras como ingeniería, economía, medicina, etc. Por ello, hasta ahora no se plantea desde la educación básica un panorama más abierto de los campos de formación que podrían acceder por vocación las estudiantes ya sea por prejuicios sociales como también familiares.

Una gran fortaleza para lograr empoderamiento

de género es pensar en acciones colectivas o conjuntas. Con esta dinámica tendrán más claridad y capacidad para hacer respetar sus derechos, para lograr sus objetivos o propósitos en común. Por ejemplo, manifestaciones abiertas y colectivas sobre el rechazo a la alta tasa de feminicidio; exigir agua potable para las zonas donde viven, etc.

Rowlands (1997:46), sobre el mismo punto de estudio, precisa que las dimensiones a tener en cuenta en el empoderamiento son la personal, la de relaciones próximas y la colectiva. Con respecto a la personal, se refiere a que si se cuenta con madurez para el desarrollo de diversas actividades el sentido del yo y la confianza en uno mismo darán seguridad al desarrollarse en su contexto. Con respecto a las relaciones próximas esta se evidencia cuando la persona logra concretar acciones por los argumentos que maneja que le permite negociar y llegar a un consenso en el que todos salgan beneficiados. Y, por último, la colectiva permite una participación más macro que implica posición política en mi entorno para participar en las decisiones que también me involucran por ser parte de la sociedad.

El empoderamiento, para Charlier y Caubergs (2007), te permite tener seguridad, confianza sobre tus decisiones personales, tus afectos, tus conocimientos, etc. Solo de esa manera puedes proyectar objetivos colectivos con otros. Para ello, se necesita autoestima, valoración de cómo somos físicamente, intelectualmente, emocionalmente, etc. Está de más aclarar que el valor que uno se tiene puede variar en el tiempo y a través de las reacciones que tomamos en la vida. Cabe destacar que el autorreconocimiento no solo te empodera, sino también permite que te protejas mejor frente a las adversidades, ya que al conocerte bien sabes cómo actuar frente a situaciones o hechos que vulneran tu seguridad y protección. Una persona con poca autoestima tendrá problemas diversos como depresión u otros psicológicos, la salud resquebrajada, las relaciones sociales deterioradas y con poca productividad para lograr sus propósitos de proyección y prosperidad.

Por ello, es importante que la mujer sea una persona decidida. Es decir, segura con lo que resolvió frente a una situación. Asumir con madurez las elecciones que toma en los diferentes espacios en los que se desenvuelve, desarrolla, convive o comparte con otros. Las decisiones van definiendo el rumbo que toma la vida de cada uno. A su vez, hay que tener claro que lo que se decida nos ubica dentro de un contexto social; en otras palabras, nos

señala quienes somos socialmente hablando. En la comunidad, todos los individuos que la conforman tienen un lugar dentro de esa estructura social y este espacio se define según las decisiones que se tuvieron. Por eso, se debe tener en cuenta los propósitos que se tiene en la vida para pertenecer a aquel grupo que comparte en la medida de lo posible también mis mismas expectativas.

La sociedad está conformada por una estructura que contiene subsistemas que realizan funciones específicas que deben interrelacionarse entre ellas para que se desarrolle el grupo, el entorno, la sociedad. Cada quien al saber su rol o función dentro de esta contribuirá con su trabajo al coordinar y relacionarse con otros para buscar cumplir con los objetivos comunes. La comunicación es clave en la interacción de este sistema social. Mientras más se comunican y coordinan más cumplirán misiones. Es importante también contar con los recursos para lograr lo propuesto (humanos, tecnológicos, intangibles, etc.).

En suma, el empoderamiento femenino desafía la filosofía centrada en el hombre con el objetivo final de cambiar los diseños que ayudan a la segregación por orientación sexual y la disparidad social. Por tanto, es significativo que las mujeres perciban que existe una filosofía que legitima el control masculino y que propaga la separación. Este último pensamiento es el que se debe cambiar a través del fortalecimiento femenino.

Lo señalado anteriormente, incluso, es fomentado y respaldado por las mismas mujeres en entornos más cercanos como los familiares, laborales, etc. Por ejemplo, si se tiene hijos varones y mujeres, muchos hogares priorizan la formación profesional del varón antes que de la hija. Esta situación incluso se normaliza desde la infancia al siempre tener en cuenta lo mejor para el varón y relegar a la mujer porque contará con el apoyo de su pareja para cuando forme un hogar. Con los años, esta situación va cambiando, pero no de manera masiva en algunas clases sociales.

Liderazgo femenino

Davis y Newstron (2004: 61) destacan la iniciativa como "la interacción que apoya a los demás para trabajar con energía, hacia el logro de un objetivo similar, es decir, es la mayor demostración del logro de una asociación y sus familiares". A través de la historia del hombre siempre ha habido necesidad de que uno más que una asuma las riendas de la dinámica del grupo para una convivencia tranquila.

El que está a la cabeza y es considerado por los demás como líder también cuenta con características comunes con los que interactúa. Es decir pertenecen a un mismo pasado, historia, costumbres, cultura, valores, actitudes, conducta, medio social, etc. Tiene similitudes con su entorno; por ello es reconocido y aceptado por su grupo social, es decir el mejor líder es el que más es aceptado. Aristóteles decía: El buen líder es aquel que les garantiza la felicidad plena a los ciudadanos de las polis.

Las mujeres han conducido constantemente a las familias, de manera notable o en las sombras. Su conocimiento entusiasta y su menor deseo de titularidad le aporta habilidades que le permiten superarse y abrirse un campo de desarrollo en varios espacios, tanto sociales, como económicos, políticos, etc. Y esta forma de asumir un liderazgo familiar también le conlleva problemas en otros contextos como el laboral ya que para muchos tener una mujer trabajando que tiene hijos no suele ser el mejor de los empleados porque frente a problemas en casa ella asume la ausencia o falta de ir al trabajo por atender el problema familiar. Con todo este clima ella lucha para hacerse de un espacio, puesto, reconocimiento laboral y profesional en su grupo de interacción social. En la actualidad, van demostrando que muchas pueden con trabajo de casa y trabajo. A esto se suma que también muchos varones van asumiendo cada vez más roles de casa. Reflexiona y acepta que si ambos aportan económicamente, ambos también deben compartir las tareas del hogar. Asimismo, se caracteriza por ser empática frente a las emociones, busca y crea oportunidades de desarrollo de habilidades, busca y tiene como objetivo el relacionarse con los demás. Se proyecta en colaborar y contribuir a las mejoras colectivas ya que así logrará mejores resultados, toma rol de líder en asuntos sociales y políticos, pertenece a grupos y/o equipos de trabajo o de organización de actividades colectivas ideológicas. Una mujer líder está más comprometida con los objetivos que se propone.

Cuando se evalúa el desempeño de la mujer en el aspecto político, también se da ello en el campo empresarial y en el plano público, aunque ella no tiene esa obsesión por lo político como se ve en el hombre por lo que le va acostar ceder en las negociaciones. Precisamente las mujeres que han liderado en lo político se caracterizan por ser pragmáticas, preocupadas por el fin que tienen en sus manos, por lo que hace que logre resultados más comprometidos con su forma de ser, de decidir y de ser práctica frente a la realidad.

La multidisciplinariedad del liderazgo

Para Medina (2014:128), el liderazgo es una capacidad al que han asistido diferentes disciplinas, desde la investigación del cerebro social hasta las ciencias sociales y las ciencias empresariales.

En este aspecto, la mujer se adapta y adecúa a los nuevos tiempos o realidades. Tiene la habilidad de innovar frente a nuevos contextos. Tiene la habilidad de conocer los problemas desde distintas perspectivas y siempre propone más de una resolución por tener la facilidad de ponerse en varias perspectivas. El hecho de desarrollar varios roles como mamá, hermana, hija, colega, amiga, etc. la hace más flexible a los cambios propios de la dinámica del trabajo o del lugar donde se desarrolla y a su vez le permite ponerse en distintas perspectivas para la resolución, formulación o propuesta de cambio.

Algunos estudios consideran que el liderazgo puede definirse de distinto modo según el género. Ya que las oportunidades de desarrollo de los varones y las mujeres históricamente precisando no han tenido las mismas condiciones. Otros señalan que no es una cuestión de género, sino de desarrollo o desenvolvimiento de cada individuo. Lo que llevaría a que en distintos tiempos los espacios de desarrollo de hombres y mujeres siempre han sido diferenciados dando mayor protagonismo o importancia el desarrollo de los varones. A continuación, haremos referencia a algunos estudios.

Primero, las hipótesis características tratan de caracterizar un modelo de autoridad notable compartido por pioneros increíbles como Mandela, Gandhi o Thatcher. Esta hipótesis nos permite establecer varias definiciones (mental, física, características de carácter, etc.) de lo que sería un pionero; en cualquier caso, no está previsto cuantificar la amplitud de los modelos.

En los archivos de la historia son pocas las mujeres que se precisan hayan tenido este liderazgo o incluso hayan sido cuestionadas en su momento por ser o pretender ser líderes y sobresalientes. Por ejemplo, muchos historiadores señalan a las brujas del medioevo como mujeres peligrosas y otros autores refieren que eran estudiosas de temas relacionados con la medicina, pero que su función no era aceptada por las religiones del momento. En los libros de historia se precisa sobre buenos gobernantes o luchadores en campañas bélicas. Las mujeres cuando han tenido que ser nombradas por su protagonismo

en un hecho histórico, este siempre se ha asociado a su sensualidad o locura como reconocimiento principal para haber pasado a la historia o aquella que no respetaba “la moral y las buenas costumbres”.

En segundo lugar, conductas o especulaciones sociales, precisan que la forma cómo nos desenvolvemos o comportamos definirá el transcurso de éxito o fracaso de nuestras metas. Por ello, un buen líder lleva a todos sus seguidores a lograr beneficios tanto como él; es decir, su comportamiento y conducta afianzará que logre o no su cometido. La mujer con la dinámica colectiva está más familiarizada que el varón, a quien culturalmente siempre se le ha permitido el crecimiento individual; em cambio, la mujer tiene una proyección de crecimiento grupal por estar casi siempre involucrada en grupos que realizan actividades familiares, sociales y económicas en conjunto. Muchas inician emprendimientos de negocios asociadas entre ellas con las mismas necesidades, intereses y objetivos de crecimiento.

Según lo contempla Ohio, hay dos medidas para la conducta pionera: el diseño inicial (centrado en el nombramiento de empresas y objetivos explícitos) y el pensamiento (centrado en una relación de confianza hacia el grupo). Este estudio propone que los resultados de liderazgo están relacionados con la forma como interactúan los líderes con sus subordinados. De esto dependerá el éxito o fracaso.

En tercer lugar, contempla la situación o la posibilidad. Estos determinan que no solo la correspondencia o las habilidades de pionero deben ganar o pasar el rato en el pionero, sino también la forma en que se ocupa de los problemas que surgen. Estos resultados le darán apoyo o duda a sus devotos. Según estas hipótesis, son las diferentes condiciones las que deciden las respuestas de los pioneros, de ahí que las características individuales, por ejemplo, el clima o la cultura jerárquica en sí no serían tan importantes para que se mantuvieran como pioneros. En cuanto a la administración, Rivera (2014: 274) especifica que las mujeres se comprometen progresivamente de manera consistente para ocuparse de los trabajos que han esperado socialmente.

Es decir, a la elaborada por un ama de casa, ella le ha sumado trabajo, estudio, el trabajo de madre, etc. y se da cuenta de cómo estar de acuerdo con ellos. "Está relacionado con la posibilidad de que las mujeres no deban elegir ni el trabajo ni la familia, a través de la prohibición. Hacer viable la vida cotidiana con el trabajo sería el arreglo".

Para ello, en el caso de que tenga un cómplice, necesita que él también se dedique a las tareas del hogar ya que los dos trabajan, por lo que ambos deben formar equipo en las tareas familiares.

El autoridad femenina necesita correr tras el cambio de una asociación enfocada a la familia y, de esta manera, más humana. En los últimos años, la sección de mujeres en el universo del trabajo se ha desarrollado rápidamente; Sin embargo, hoy en día todavía le cuesta aceptar cargos, rumbos o cargos administrativos dado que en muchos espacios se piensa que solo el masculino los involucra. De acuerdo con la información actual a nivel mundial, la administración de las organizaciones y la alta administración siguen siendo una obligación predominantemente de hombres, independientemente de que existan señoras competentes con grados académicos similares. (Contreras, Pedraza y Mejía, 2012:289).

Con la administración femenina, Debeljuh (2013: 245) retrata como atributos de las mujeres pioneras: Preocupación por las personas, que ponen la parte enérgica en lo que hacen y ayudan al avance humano de los individuos, ponderando sus condiciones críticas y establecimientos de comercio, a través de la compasión que dirige a la mujer, se coloca en el lugar del otro y ofrece alternativas para lograr una solución respetable.

Las mujeres tienen un liderazgo más humano, colectivo, con responsabilidad, es más comprometida con lo que hace porque vincula sus emociones con sus objetivos. No genera individualismos, al contrario, propone el trabajo en equipo. Las damas no está interesada en llegar a los puestos de la junta como una legitimidad individual. Les gusta la colaboración de todos. A la mujer no le interesa acceder a los puestos de dirección como un mérito personal. Al contrario, lo ve como una oportunidad de crecimiento y carta abierta para aportar a la mejora del grupo de trabajo.

Material y métodos

El presente estudio se propuso para decidir el impacto del fortalecimiento en la administración femenina en gerentes de finanzas del Cono Norte- Lima 2019, por lo cual el objeto de estudio estuvo conformado por las mujeres empresarias de las pymes del cono – norte. La población estuvo constituida por 108 mujeres que conducen pequeñas empresas pymes, mientras que con relación a la muestra se realizó un muestreo probabilístico en

la que se trabajó con 70 mujeres empresarias.

En el trabajo de campo, para recabar información, se utilizó el panorama general como procedimiento y una encuesta como instrumento en donde se consideraron 12 cosas para medir el fortalecimiento femenino y 15 para cuantificar la autoridad femenina, las cuales pasaron por un curso de Validación por juicio maestro y por el ciclo de confiabilidad se realizó utilizando el Alfa de Cronbach, obteniendo como cualidades que en cuanto a fortalecer el valor fue = 0.748, mientras que para la iniciativa femenina fue = 0.797, lo que se descifra que los dos instrumentos son confiables.

La investigación comienza como llamo la atención (Hernández y Mendoza 2018: 111) a partir de un curso cuantitativo, ya que "se utiliza el surtido de información para probar teorías, a la luz de estimación matemática y examen medible", se trató de un plan no experimental en que según Hernández y Mendoza (2018), la conducta de los factores se ve sin control, en donde la maravilla se verá en casa, dentro de este plan el creador los ordena por su medida transitoria o la cantidad de minutos en los que continuaron. para recopilar información, dentro de la investigación de corte transversal.

Procedimiento

Se precisa que la investigación primero pasó por un proceso de validación de expertos, los cuales estuvo conformado por cinco expertos que tienen el grado de Doctor que se desempeñan en el campo de la administración de negocios internacionales, los cuales analizaron ambos instrumentos haciendo las observaciones pertinentes para luego pasar por una revisión final, así mismo se halló los coeficientes de confiabilidad; una vez obtenido los resultados se procedió a realizar el trabajo de campo aplicando el instrumento a la muestra seleccionada.

Posteriormente los datos fueron procesados para ser presentados en dos momentos una descriptiva mediante tabla de frecuencias y porcentajes y una segunda parte inferencial en la que se realizó la contrastación de las hipótesis.

Los resultados fueron discutidos con las investigaciones anteriores para luego llegar a formularse las conclusiones y recomendaciones.

Resultados

Los datos procesados permiten señalar que el 31,4% de las mujeres tiene un alto nivel de liderazgo femenino, lo que me indica que ellas trabajan con entusiasmo lo que les permite alcanzar los objetivos, muy al contraste existe un 1,4% que se ubican en un nivel bajo; así mismo en cuanto al empoderamiento los resultados muestran que el 27,1% tienen un nivel alto lo cual me indica que ellas han desarrollado la capacidad de ser más autónomas e independientes mientras que el 2,9% se ubica en un nivel bajo.

En cuanto a los resultados inferenciales en respuesta a las hipótesis que se plantearon en el estudio se pudo determinar que existe dependencia entre la variable autónoma fortalecimiento como para la variable dependiente administración femenina, ya que se comprobó que el grado de importancia determinado es .000, dicho valor es menor a 0.05, lo cual admite que existe dependencia entre la variable independiente respecto a la variable dependiente: el empoderamiento influye en el liderazgo femenino al tenerse que el valor de p_valor (valor de significancia) es igual a ,000 frente a la significancia estadística α igual a 0,05 ($p_valor < 0,05$); lo que permite aceptar que el empoderamiento influye en el liderazgo femenino. Los resultados referidos a la prueba del pseudo R cuadrado lo cual representa la dependencia porcentual en el cual se tiene que el coeficiente de Nagelkerke implicando que la variabilidad del liderazgo femenino que ejercen las mujeres empresarias del cono norte dependen en un 99,6% del empoderamiento que han desarrollado.

Así mismo se plantearon supuestos específicos donde los resultados de la prueba del pseudo R cuadrado, donde se representa la dependencia porcentual y se observa que el valor de R2 Cox y Snell explica una variabilidad de los datos en ,420 o 42%, posteriormente, mientras se cambiaba a R2 Nagelkerke se determinó el valor de 421, lo que implica que el modelo averigua cómo aclarar la inconstancia de la información en un 42,1%, por fin el valor Mc Fadden resultó ,088 el cual demuestra que los datos se ajustan en 8,8%. Finalmente se puede afirmar según los datos obtenidos que el empoderamiento influye en la preocupación de las mujeres empresarias del cono norte, 2019; precisando que el modelo es explicado en un 42,1%, lo cual me indica que en cuanto a la dimensión preocupación por las personas de la variable liderazgo femenino es explicado por el empoderamiento.

En segundo lugar, se tiene que el valor de R2 Cox y Snell aclara una variabilidad de la información en .924 o 92.4%, por lo tanto, mientras se cambia a R2 Nagelkerke se determinó el valor de .926, lo que implica que el modelo descubre cómo aclarar en 92.6 % de la fluctuación de la información, por fin se produjo la estima de Mc Fadden, 415 lo que demuestra que los datos se ajustan en 41,5% . Finalmente se puede afirmar según los datos obtenidos que el empoderamiento influye en la capacidad de negociación por las mujeres empresarias del cono norte, 2019; precisando que el modelo es explicado en un 92,6%, lo cual me indica que la capacidad de negociación es explicado por el empoderamiento desarrollado por las mujeres.

Se tuvo como resultado que el valor de R2 Cox y Snell aclara una variabilidad de la información en .408 o 40.8%, posteriormente, mientras se cambia R2 Nagelkerke se determinó el valor de .409, lo que implica que el modelo descubre cómo aclarar en un 40,9% la fluctuación de la información, por fin se dio la estima de valor de Mc Fadden resultó ,084 lo cual muestra que la información se cambia en un 8,4%, la información adquirida al fin nos permite certificar que el fortalecimiento impacta 40,9% en la gestión participativa de las damas. empresarios del cono norte, 2019. De igual manera, la información mostrada demostró en consecuencia que el valor de R2 Cox y Snell aclara una inconstancia de la información en, 104 o 10,4%, posteriormente, al cambiar en R2 Nagelkerke se calculó el valor de .141 lo que implica que el modelo averigua cómo aclarar la variabilidad de la información en un 14.1%, por fin se produjo la estimación de Mc Fadden resultó ,024 lo que demuestra que la información se ajusta en 2, 4%, lo que hizo concebible insistir en que el fortalecimiento impactó en un 14.1% en la visión mundial de las mujeres visionarias de negocios en el cono norte, 2019; Finalmente, se ve que el valor de R2 Cox y Snell aclara una fluctuación de la información en, 637 o 63.7%, por lo tanto, al cambiar a R2 Nagelkerke se calculó el valor de ,638 lo cual significa que el modelo logra explicar en un 63,8% la variabilidad de los datos, finalmente el valor de Mc Fadden resultó ,163 lo que permite llamar la atención sobre que el fortalecimiento de los impactos basado en la popularidad de la fuerza del 63,8% de los gerentes de finanzas en el cono norte.

Discusión de los resultados

Los datos procesados permiten aceptar que el empoderamiento influye en el liderazgo femenino de las mujeres

empresarias del cono norte, 2019 y el modelo es explicado en un 99,6%, lo cual me indica que existen otros aspectos que influyen en el liderazgo femenino, hay que señalar que según Batliwala (citada por Zapata, 2002, p. 274) el fortalecimiento es "el camino hacia el trato con uno mismo, sobre la filosofía y los activos que deciden el poder"

En la investigación realizada por Erazo, Jiménez y López (2014) sobre fortalecimiento femenino y administración del trabajo de las mujeres, en donde señalan que las mujeres han ido adquiriendo trascendencia y adquiriendo espacios en los que incorporan su información y afianzan su identidad como una información agregada que las ayudará su fortalecimiento y a la personalidad de ellos; Cortés, Parra y Domínguez, (2011) en su investigación introducido sobre interés amistoso y político: investigaciones de autoridades femeninas agrega que el apoyo en diversas asociaciones y organizaciones interpersonales trabajó con ciclos de fortalecimiento de damas Aguayo y Lamelas (2011) en su artículo de Research La estimación del fortalecimiento femenino en América Latina afirma precisa con mayor firmeza que el fortalecimiento femenino es decisivo para alcanzar disminuir las diferencias de genero que impiden avanzar hacia niveles más elevados de giro financiero de los acontecimientos socioeconómico desarrollados.

Conclusiones

De acuerdo con los resultados se ha podido demostrar que el empoderamiento influye en el liderazgo femenino de las mujeres empresarias del cono norte, 2019 así mismo se tiene que el modelo es explicado en un 99,6%, lo cual indica que existen otros aspectos que influyen en el liderazgo femenino que es necesario ser estudiados en investigaciones futuras.

Se evidenció que el empoderamiento influye en la preocupación de las personas, en la capacidad de negociación, en el liderazgo participativo, en la visión general de las mujeres, en el poder democrático de las mujeres empresarias del cono norte, 2019; de las cuales se resalta que las habilidades y las competencias de las mujeres sirven para su autonomía y son autosuficientes que implica el empoderamiento en las mujeres que ejercen una mayor influencia. Sandoval (2015) la estrategia empleada por las mujeres que les permite ir incrementando su poder influye en un porcentaje bajo en la visión global de las mujeres empresarias del cono norte precisando que el modelo es explicado en un 14,1%, lo cual

me indica que la dimensión visión global del liderazgo femenino es explicado por otros aspectos que no fueron considerados en la investigación.

Los factores que intervienen en el empoderamiento pueden medirse de diferentes maneras por lo que se sugiere realizar una medición cada cierto tiempo por lo menos dos veces por año para saber si las mujeres empresarias han tenido algún cambio, los factores también pueden variar en función del trabajo realizado.

Referencias Bibliográficas

- Aguayo, E. y Lamelas, N. (2011). “Midiendo el empoderamiento femenino en América Latina”. <https://www.usc.gal/economia/reviews/ers12213.pdf>.
- Bethencourt, M. (2014) “Mujeres, empoderamiento y transformaciones socioeconómicas y políticas. Caso municipio Valdez”: <https://revistas.unlp.edu.ar/revpsi/article/view/9131>
- Casique, I. (2010). “Factores de empoderamiento y protección de las mujeres contra la violencia”. *Revista Mexicana de Sociología*, 72(1), pp. 37-71, disponible en: https://www.researchgate.net/publication/49943420_Factores_de_empoderamiento_y_proteccion_de_las_mujeres_contra_la_violencia.
- Contreras, F.; Pedradaza, J. y Mejía, E. (2012). “La mujer y el liderazgo empresarial”. <https://www.redalyc.org/pdf/679/67923973012.pdf>
- Cortés, D; Parra, G. y Domínguez, M. (2011). Participación social y político: estudios de liderazgos femeninos. <https://www.redalyc.org/pdf/2990/299023503007.pdf>
- Charlier, S. y Caubergs, L. (2007). El proceso de empoderamiento de las mujeres. Guía metodológica. Lovaina- Bélgica: Boone-Roosens.
- Cheston, S. & Kuhn, L. (2001). “Empoderamiento de la mujer a través de las microfinanzas. Las microfinanzas como herramienta clave para el empoderamiento femenino. <https://www.findevgateway.org/es/publicacion/2001/01/empoderamiento-de-la-mujer-traves-de-las-microfinanzas>.
- Davis, K. & Newstrom, J. (2004). Comportamiento humano en las organizaciones. México: McGraw Hill.
- Debeljuh, P. Idrovo, S. & Bernal, M. (2015). El lado femenino del poder. Buenos Aires, Argentina: Editorial Acción Empresarial.
- Debeljuh, P. y Las Heras, M. (2011). *Mujer y Liderazgo. Construyendo desde la complementariedad*. México: Editorial Acción Empresarial.
- Erazo, M., Jiménez, M. y López, C. (2014). “Empoderamiento y liderazgo femenino: su papel en la autogestión comunitaria en el corregimiento El Hormiguero - Valle de Cauca”. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_

abstract&pid=S1794-47242014000100011.

Friedman, J. (1992). *Empowerment: The Politics of Alternative Development*. USA: Blackwell Publishers.

Medina, M. (2014). *Hacia un liderazgo femenino de corte transformacional en la dirección de las organizaciones empresariales*. España: Universidad de Sevilla.

Montero, M. (2003). *Teoría y práctica de la psicología comunitaria*. Buenos Aires: Paidós.

Rowlands, J. (1997). *Questioning empowerment. Working women in Honduras*. Dublin: Oxfam.

Rivera, S. (2014). “Liderazgo y mujer”. *Revista de Educação e humanidades* <https://revistaseug.ugr.es/index.php/dedica/article/viewFile/6979/6092> (consulta: 19-2-2020).

Sandoval, E. (2015). “Empoderamiento pacifista para otros mundos posibles”. *Revista de Paz y Conflictos*, 8(2), pp. 75-95, http://www.ugr.es/~revpaz/numeros/revpaz_8_2_completo.pdf

Zapata, E.; Townsend, J.; Rowlands, J.; Alberti, P. y Mercado, M. (2002). *Las mujeres y el poder: contra el patriarcado y la pobreza*. Montecillo-México: Colegio de Postgraduados.