



Revista de Ciencias Sociales (Ve)
ISSN: 1315-9518
rcs_luz@yahoo.com
Universidad del Zulia
República Bolivariana de Venezuela

Liderazgo y empoderamiento en las mujeres empresarias en el Perú

Pando Ezcurra, Tamara Tatiana; Cangalaya-Sevillano, Luis Miguel; Herrera Mejía, Zoran Evaristo; Cabrejos Burga, Raúl Eduardo

Liderazgo y empoderamiento en las mujeres empresarias en el Perú

Revista de Ciencias Sociales (Ve), vol. Esp. 28, núm. 5, 2022

Universidad del Zulia, República Bolivariana de Venezuela

Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28071845019>

Liderazgo y empoderamiento en las mujeres empresarias en el Perú

Leadership and empowerment in businesswoman in Peru

Tamara Tatiana Pando Ezcurra
Universidad Autónoma de Ica, Perú
tamara.pando@autonomadeica.edu.pe

Redalyc: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28071845019>

Luis Miguel Cangalaya-Sevillano
Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Perú
luis.cangalaya@upc.edu.pe

Zoran Evaristo Herrera Mejía
Universidad Nacional de Trujillo,, Perú
zherrera@unitru.edu.pe

Raúl Eduardo Cabrejos Burga
Universidad Norbert Wiener, Perú, Perú
raul.cabrejos@uwiener.edu.pe

Recepción: 08 Diciembre 2021
Aprobación: 24 Febrero 2022

RESUMEN:

La capacidad de influencia de las mujeres en el sector empresarial está caracterizada por la organización y el proceso de toma de decisión. El presente estudio analiza el liderazgo y empoderamiento de mujeres empresarias de Lima Norte en Perú. La investigación es realizada mediante la metodología de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental, corte transversal, y un muestreo probabilístico, en la que se trabajó con 70 mujeres empresarias. Se utilizó la técnica de la encuesta y el instrumento del cuestionario, validado a través de juicio de expertos, el mismo que obtuvo un alto nivel de confiabilidad. Los resultados alcanzados permiten afirmar que el empoderamiento influye en el liderazgo femenino de las mujeres empresarias de Lima Norte en Perú y la capacidad individual de cada mujer destaca la autonomía, así como autosuficiencia que dan cuenta del empoderamiento con la finalidad de ejercer influencia en el proceso de toma de decisión. Se concluye, que el liderazgo que ejerce la mujer tiene una visión transformadora, al aportar capacidad de influencia sobre la toma de decisión empresarial.

PALABRAS CLAVE: Liderazgo femenino, empoderamiento, competitividad, mujer, autonomía.

ABSTRACT:

Women's ability to influence in the business sector is characterized by organization and the decision-making process. This study analyzes the leadership and empowerment of women entrepreneurs from Lima Norte in Peru. The research is carried out using the quantitative approach methodology; of non-experimental design, cross section, and probabilistic sampling, in which we worked with 70 businesswomen. The survey technique and the questionnaire instrument were used, validated through expert judgment, which obtained a high level of reliability. The results achieved allow us to affirm that empowerment influences the female leadership of businesswomen from Lima Norte in Peru and the individual capacity of each woman highlights autonomy, as well as self-sufficiency that account for empowerment in order to exert influence in the process. decision making It is concluded that the leadership exercised by women has a transformative vision, by providing the ability to influence business decision-making.

KEYWORDS: 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? La investigación tiene como objetivo determinar la influencia del empoderamiento en el liderazgo de las mujeres empresarias del Cono Norte en Perú. Para ello, el estudio recoge información relevante sobre la inserción de las mujeres en el campo laboral y cómo se está dando el proceso de empoderamiento de género

a través de estrategias que buscan avanzar, así como proponer nuevos retos institucionales que desarrollan la equidad y que, a su vez, erradican cualquier manifestación de discriminación, a lo cual se suma también el ejercicio efectivo del liderazgo.

Desde los años 70, se han manifestado estrategias y actividades para lograr un rol más activo de participación de la mujer en contextos sociales y económicos, en esta década se desarrollan y se dan a conocer las primeras reuniones para establecer las bases de esta nueva lucha por la igualdad entre hombres y mujeres (Li et al., 2019). La Organización de Naciones Unidas (ONU) en 1975 convocó la Primera Conferencia Mundial sobre la Mujer, en donde 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. En los 90 se crea la necesidad de contar con la mujer para la toma de decisiones en diversos campos, 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 (Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL], 2017).

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, 2019) observa que, en el 2019 del total de la Población Económicamente Activa ocupada, 7.583,800 millones fueron mujeres, valor superior en 2,2% en comparación con los 7.421,600 millones de 2018.

De esta manera, se puede conceptualizar al empoderamiento como un proceso que está asociado con la reivindicación de grupos frágiles en reafirmar su situación dentro de una colectividad (Sinharoy et al., 2022). A pesar de este mecanismo social, el empoderamiento puede llegar a ser visto como un proceso de transformación individual por el cual la persona adquiere poder y control para tomar sus propias decisiones y alcanzar objetivos propios. Dentro de este grupo de segregados 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. Asimismo, interviene un concepto transversal que se trata de tres perspectivas distintas: Económica, educativa y social. En pocas palabras, este término fomenta el crear conciencia y ayuda a tener una capacidad de influencia en la toma de decisiones, así como a obtener igualdad de oportunidades (Martínez y Caridad, 2019).

A pesar que existen muchas dificultades para encontrar un exacto entendimiento sobre el término "empoderamiento", Muñoz-Márquez, Morales y Domínguez (2021) señalan que el mismo puede definirse como un proceso donde la sociedad, ya sea las personas, organizaciones o comunidades, obtienen un poder, control, así como rol, significativo sobre la toma de decisiones relevantes.

Por su parte, Serrano et al. (2020), apoyan lo mencionado anteriormente, definiendo al empoderamiento como un desarrollo o proceso mediante el cual implica involucrarse como poseedor de capacidades sin dejar atrás el rol tan importante que las políticas públicas cumplen como impulsador y de orientación que ayuda al crecimiento de esas potencialidades. Asimismo, Peña (2019) sostiene que el empoderamiento es el procedimiento de ganar control sobre sí misma, sobre la convicción y los recursos que determinan el poder.

Lo anterior se reafirma con lo expresado por Verzosi (2020), quien expresa que se debe tener presente que el empoderamiento femenino abre un camino de oportunidades en la lucha continua de las mujeres por vencer la brecha que existe sobre el género, la misma superación social, al igual que personal. Si una mujer logra estas fortalezas, pues definitivamente estará empoderada como persona, ciudadana y profesional.

En un plano económico, Güell, Arrasate y Solé (2020) manifiestan que el empoderamiento parte desde una capacidad de poder tomar decisiones y controles sobre los recursos. En ese sentido, el empoderamiento femenino, se centra en la capacidad y flexibilidad personal e individual de las mujeres con la finalidad de lograr su propia independencia económica (Vega y Bermúdez, 2019). Las mujeres tuvieron un papel preponderante por la necesidad de cubrir las necesidades básicas de sus familias. Al respecto, se crearon los comedores populares y el vaso de leche, 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, políticas e ideológicas.

1. EMPODERAMIENTO FEMENINO: UNA VISIÓN TRANSFORMADORA

Camberos (2011); y, Peña (2019), infieren que el término empoderamiento tiene un carácter transformador que no solo brinda una mejora en la condición de las mujeres, debido a la satisfacción de sus intereses prácticos, sino también en las relaciones de género a través de la compensación de sus intereses estratégicos, que ayuda a lograr sus objetivos en el ambiente económico, social y cultural. Rowlands (1997); y González, Osorio y Delgado (2021), precisan que las dimensiones para tener en cuenta en el empoderamiento son la personal, la de relaciones próximas, y la colectiva.

Por otra parte, Mut (2020) menciona que, para concretar el empoderamiento desde el plano individual, se necesitan tres componentes: El intrapersonal, en el cual juega un papel muy importante la motivación; el interactivo, que considera el conocimiento de su entorno, las opciones que tiene, así como el desarrollo de capacidades; y, el conductual, el cual involucra acciones que tienen propósitos para obtener resultados.

Por ello, resulta importante que las mujeres sean personas decididas, emprendedoras y valientes; es decir, segura al resolver o enfrentar alguna situación; además, hacerse cargo con juicio de las decisiones 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, lo cual hace necesario que se desarrollen métodos que contribuyan a la sistematización de la información y en consecuencia se utilicen en el proceso de toma de decisión (Montes de Oca, Barros y Castillo, 2022).

2. LIDERAZGO EN LAS MUJERES

El liderazgo es el arte de poder influir en otras personas para que estas puedan, de manera voluntaria, participar en el procedimiento de lograr las metas de un grupo específico. De la misma manera, liderar significa animar a las personas a integrarse voluntariamente a trabajar, pero con ganas, emoción, ilusión y confianza. Los líderes deben tomar en cuenta algunas medidas para poder apoyar a su grupo a lograr las metas, optimizando al máximo sus capacidades (Koontz y Weihrich, 2013; Parra, Rocha y Durán, 2021).

En esta misma línea, Vélez et al. (2019) mencionan que el líder puede ser considerado como una persona que desarrolla diferentes habilidades que los hace diferenciar de los otros; actuando no solo de forma responsable sino también de manera transparente, clara, al igual que éticamente, mostrando actitudes de liderazgo, así como intereses con la finalidad de aproximarse al mundo desde una mirada reflexiva y crítica (González y Rada, 2017; Villasmil, Romero y Socorro, 2021; Landeo-Quispe et al., 2022).

Entonces, el liderazgo femenino proporciona a grandes rasgos, más democracia, opciones y proposiciones participativas que superan algunos de los esquemas patriarcales (Neira-Piñero, Del Moral y Villalustre, 2021). Basados en esta premisa, la mujer siempre ha liderado a la familia, de forma visible o en la sombra. Su inteligencia emocional y su menor deseo de protagonismo le aporta habilidades que le permiten superarse, así como abrirse un campo de desarrollo en varios espacios, tanto sociales, como económicos, políticos, entre otros.

Cuando se analiza el liderazgo en la mujer en el aspecto político, también se da en el campo empresarial y todo ello se presenta también en el plano público, aunque ella no tiene esa obsesión por lo político como se ve en el hombre, por lo que le va a costar 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.

2.1. La multidisciplinariedad del liderazgo

Cáceres-Reche et al. (2021) sustentan que el liderazgo "no es un cargo sino un proceso". Asimismo, unos autores se centran más en cuestiones de comportamiento y personalidad, incluyendo los rasgos físicos del mismo líder; mientras, otros han evidenciado cómo los entornos y particularidades en las que el líder se desenvuelve contribuyen e impactan en la forma de continuar de los mismos. En este aspecto, la mujer se adapta y adecúa a los nuevos tiempos, realidades, características, entornos; tiene la habilidad de innovar frente a nuevos contextos; asimismo, posee la habilidad de analizar los problemas desde distintos puntos de vista y siempre propone más de una solución por tener la facilidad de colocarse en varias perspectivas.

El hecho de desarrollar varios roles como mamá, hermana, hija, colega, amiga, entre otras, 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 colocarse 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, puesto que las oportunidades de desarrollo de los varones y las mujeres, históricamente 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 conlleva a que en distintos tiempos los espacios de desarrollo de hombres y mujeres siempre han sido diferenciados dando mayor protagonismo o importancia al desarrollo de los varones. A continuación, se hará referencia a algunos estudios:

Primero, las teorías de los rasgos intentan definir un modelo de liderazgo único que comparten los grandes líderes como Nelson Mandela, Mahatma Gandhi o Margaret Thatcher. Dicha teoría sirve para establecer una especie de definición (rasgos psicológicos, físicos, de personalidad, entre otros), de lo que sería un/a líder; sin embargo, no pretende medir la eficacia 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 estudiadas 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 las teorías del comportamiento o conductuales, precisan que la forma cómo se desenvuelve o comporta una persona, definirá el transcurso de éxito o fracaso de las 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; en 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.

En cuanto al liderazgo femenino, Acevedo-Duque et. al. (2021) mencionan que las características femeninas son la inteligencia, responsabilidad, perseverancia, dominio, entre otras. Asimismo, se ha

observado un crecimiento y una participación de la mujer como líder en el ámbito científico, ganando espacios de cambio en la cultura organizacional. No obstante, aún existen barreras para lograr alcanzar esos objetivos y constituye todo un desafío para el desarrollo y el entendimiento del liderazgo femenino (Solano et al. 2021). Asimismo, Maraño, Muñiz y Barrientos (2021) destacan que se encuentra la concepción que las féminas tienden a ser más humanas, más emocionales y eso ayudará a poder realizar cambios drásticos en el sistema.

3. METODOLOGÍA

El presente estudio es cuantitativo, se planteó con la finalidad de determinar la influencia del empoderamiento en el liderazgo femenino en las mujeres empresarias de Lima Norte, Perú, por lo cual el objeto de estudio estuvo conformado por las mujeres empresarias de las pequeñas y medianas empresas (pymes) de Lima Norte. La población estuvo constituida por 108 mujeres que conducen empresas pymes para el año 2019; 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, con el fin de recoger datos se empleó como técnica la encuesta y como instrumento un cuestionario, en el cual se consideró 12 ítems para medir el empoderamiento femenino, y 15 para medir el liderazgo femenino, los cuales pasaron por un proceso de validación por juicio de expertos y para el proceso de fiabilidad se realizó mediante el Alpha de Cronbach, obteniéndose como valores que en cuanto al empoderamiento el valor fue = 0,748; mientras que para el liderazgo femenino fue = 0,797; lo que se interpreta que ambos instrumentos son confiables.

Se precisa que la investigación, primero pasó por un proceso de validación de los instrumentos por juicio de expertos, conformado por cinco especialistas que tienen el grado de Doctor, y 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 ajustado a la muestra seleccionada.

Posteriormente, los datos fueron procesados para ser presentados en dos partes: Una descriptiva, mediante tabla de frecuencias y porcentajes; y una inferencial, en la que se realizó la contrastación de las hipótesis. Los resultados fueron discutidos con las investigaciones anteriores, para luego llegar a formular las conclusiones y recomendaciones.

4. NIVEL DE LIDERAZGO FEMENINO Y EMPODERAMIENTO EN LAS MUJERES EMPRESARIAS EN LIMA NORTE, PERÚ

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

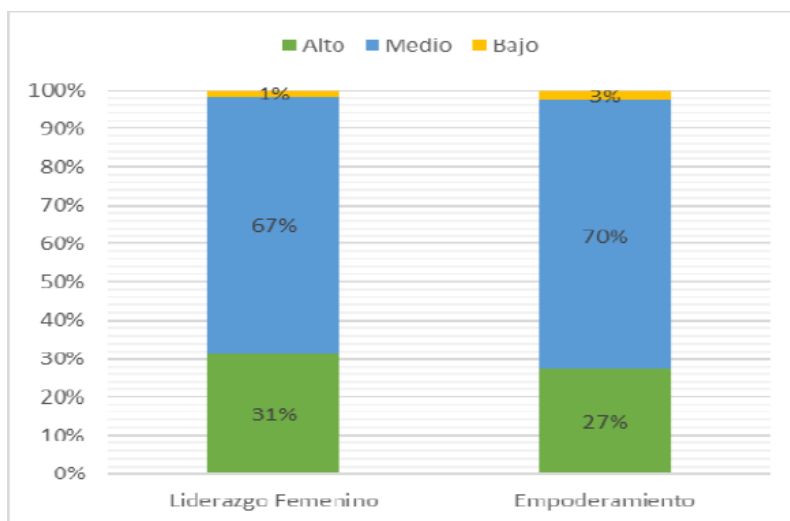


FIGURA I
 Nivel de liderazgo femenino y empoderamiento en las mujeres empresarias en Lima Norte Perú
 Elaboración propia, 2022.

En cuanto a los resultados inferenciales en respuesta a las hipótesis que se plantearon en la realización del estudio, se pudo determinar que existe dependencia entre el empoderamiento y el liderazgo femenino, puesto que se evidenció que el nivel de significancia calculada es de .000, dicho valor es menor a 0.05. asimismo, los hallazgos referidos a la prueba del pseudo R cuadrado, representa la dependencia porcentual; según el coeficiente de Nagelkerke la variabilidad del liderazgo femenino que ejercen las mujeres empresarias de Lima Norte depende en un 99,6% del empoderamiento que han desarrollado (ver Tabla 1).

TABLA 1
 Prueba R2 para explicar el modelo que el empoderamiento influye en el liderazgo femenino

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,994
Nagelkerke	,996
McFadden	,836

Nota: Función de enlace: Logit. Fuente: Elaboración propia, 2022.

De igual manera, se realizaron la Prueba R2 para las dimensiones: (1) preocupación por las personas; (2) capacidad y negociación; (3) liderazgo participativo; (4) visión global; y, (5) poder democrático, obteniendo como resultados los siguientes:

1. Preocupación por las personas: Dado los resultados de la prueba del pseudo R cuadrado, se observa que el valor de R2 Cox y Snell, explica una variabilidad de los datos en ,420 o 42%, en consecuencia, al convertir en R2 Nagelkerke se calculó el valor de ,421 lo cual significa que el modelo logra explicar en un 42,1% la variabilidad de los datos; luego, el valor de Mc Fadden resultó ,088. Finalmente, se puede afirmar según los datos obtenidos, que el empoderamiento influye en la preocupación de las mujeres empresarias de Lima Norte, Perú.

2. Capacidad y negociación: Se obtuvo R2 Cox y Snell de ,924 o 92,4%; un R2 Nagelkerke de 92,6%; y un valor de Mc Fadden de 41,5%. Finalmente, se puede afirmar según los datos obtenidos que el empoderamiento influye en la capacidad de negociación por las mujeres empresarias de Lima Norte, Perú.

3. Liderazgo participativo: Se tuvo como resultado un valor de R2 Cox y Snell de ,408 o 40,8%; un R2 Nagelkerke de ,409; y el valor de Mc Fadden resultó ,084; los datos obtenidos permiten finalmente afirmar que el empoderamiento influye en un 40,9% en el liderazgo participativo por las mujeres empresarias de Lima Norte, Perú.

4. Visión global: El valor de R2 Cox y Snell explica una variabilidad de los datos en ,104 o 10,4%; un R2 Nagelkerke se calculó el valor de ,141; y un valor de Mc Fadden que resultó ,024; lo que permitió afirmar que el empoderamiento influye en un 14,1% en la visión global de las mujeres empresarias de Lima Norte, Perú.

5. Poder democrático: Se observa que el valor de R2 Cox y Snell explica una variabilidad de los datos en ,637 o 63,7%, en consecuencia, al convertir en 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; además, el valor de Mc Fadden resultó ,163 el cual demuestra que los datos se ajustan en 16,3%; permitiendo señalar que el empoderamiento influye en un 63,8% en el poder democrático de las mujeres empresarias de Lima Norte, Perú.

La presente investigación denominada "Liderazgo y empoderamiento en las mujeres empresarias en Perú", facilitó los datos procesados que permiten aceptar que el empoderamiento influye en el liderazgo femenino de las mujeres empresarias de Lima Norte, y el modelo es explicado en un 99,6%; lo cual indica que existen otros aspectos que influyen en el liderazgo femenino; el empoderamiento femenino es fundamental para un futuro espléndido de las mujeres, la familia, sociedad y el país, así como para que las mismas puedan tomar sus propias decisiones en cuanto a su crecimiento personal (Vardhan, 2017; Espinoza-Portilla y Linares-Cabrera, 2020).

Asimismo, durante bastante tiempo, la voz de gran cantidad de mujeres ha estado restringida y ahora puede difundirse a través de distintos medios (Espinoza-Portilla y Linares-Cabrera, 2020). Por lo tanto, el empoderamiento femenino es decisivo en cuanto a la finalidad de reducir inequidades de género, que logran dificultar ciertos avances en mayores niveles de desarrollo.

En el estudio realizado por Güell et al. (2020) sobre empoderamiento y el papel de la mujer en el ámbito económico, se sigue estereotipando a la mujer como amas de casa; sin embargo, en el pasar de los años se puede evidenciar que éstas representan más que eso. Cabe precisar, que la mujer ha ido cobrando importancia y ganando espacios en los que van combinando su saber popular con un saber colectivo que va fortaleciendo su identidad.

Al respecto, Baquerizo y Umpierrez (2019) en su estudio presentado sobre liderazgo femenino agrega que la participación en distintas organizaciones y redes sociales, así como en los diarios digitales, facilitó los procesos de empoderamiento de la mujer. Por su parte, Forero (2019) en su artículo de investigación sobre el poder femenino de la mujer emprendedora en América Latina, precisa con mayor fuerza que el empoderamiento femenino es decisivo con el fin de reducir las inequidades de género, que dificultan los avances hacia mayores niveles de desarrollo socioeconómico.

CONCLUSIÓN

De acuerdo con los resultados obtenidos en la presente investigación, se ha podido demostrar que el empoderamiento influye en el liderazgo femenino de las mujeres empresarias de Lima Norte en Perú; 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 probó la hipótesis planteada y esta relación resulta alta, concluyendo que el empoderamiento resulta importante e influenciado en el liderazgo de las mujeres, puesto que estas desarrollan capacidades que impulsan a los demás a seguirlas.

Asimismo, se evidenció que el empoderamiento influye en la preocupación de las personas, en la capacidad de negociación, en el liderazgo participativo, en la visión global, así como en el poder democrático de las mujeres empresarias de Lima Norte, Perú; de las cuales se resalta que la capacidad individual para ser autónoma y autosuficiente, implica el empoderamiento en las mujeres que ejercen una mayor influencia.

De igual manera, se encontró que el empoderamiento influye de manera significativa en el liderazgo femenino, el cual resulta importante en estos últimos tiempos, donde la mujer cumple con roles muy significativos a lo largo de su vida, tanto en el ámbito personal, familiar como laboral. 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 de Lima Norte, precisando que el modelo es explicado en un 14,1%, lo cual indica que la dimensión visión global del liderazgo femenino es explicado por otros aspectos que no fueron considerados en la investigación.

Finalmente, el liderazgo que ejerce la mujer tiene una visión transformadora, al aportar capacidad de influencia sobre la toma de decisión empresarial; no obstante, 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 con la finalidad de saber si las mujeres empresarias han tenido algún cambio; además, los factores también pueden variar en función del trabajo realizado.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acevedo-Duque, Á., Gonzalez-Diaz, R., Cachicatari, E., Paz-Marcano, A., Muller-Pérez, S., Salazar-Sepúlveda, G., Caruso, G. y D'Adamo, I. (2021). Resilience, leadership and female entrepreneurship within the context of SMEs: Evidence from Latin America. *Sustainability*, 13(15), 8129. <https://doi.org/10.3390/su13158129>
- Baquerizo, G., y Umpierrez, S. (2019). Liderazgo femenino en los diarios digitales El comercio y el universo de Ecuador. *Revista de Comunicación*, 18(1), 33-51.
- Cáceres-Reche, M. P., López-Gómez, M., Sadio-Ramos, F. J., Berral-Ortiz, B., y Martínez-Domingo, J. A. (2021). Student leadership at the University: An explanatory model. *Education Sciences*, 11(11), 703. <https://doi.org/10.3390/educsci11110703>
- Camberos, M. T. (2011). Empoderamiento femenino y políticas públicas, una perspectiva desde las representaciones sociales de género. *Entramado*, 7(2), 40-53.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe - CEPAL (2017). Planes de igualdad de género en América Latina y el Caribe: Mapas de ruta para el desarrollo. CEPAL. https://www.cepal.org/sites/default/files/events/files/planes_de_igualdad_de_genero_en_america_latina_y_el_caribe._mapas_de_ruta_para_el_desarrollo.pdf
- Espinoza-Portilla, E., y Linares-Cabrera, V. J. (2020). El rol de las redes sociales y el empoderamiento de las mujeres en medicina. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Publica*, 37(1), 136-141. <https://doi.org/10.17843/rpmesp.2020.371.5092>
- Forero, L. A. (2019). Así somos y así salimos adelante, un acercamiento al perfil de la mujer emprendedora. *Revista Espacios*, 40(27), 27-43. <https://www.revistaespacios.com/a19v40n27/a19v40n27p28.pdf>
- González, I., Osorio, M., y Delgado, A. (2021). Empoderamiento en el turismo rural. Propuesta de un instrumento de medición. *Investigaciones Turísticas*, (22), 69-94. <https://doi.org/10.14198/INTURI2021.22.4>
- González, N., y Rada, N. (2017). Estrategias para la potenciación de líderes transformacionales juveniles. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXIII(1), 81-89.
- Güell, B., Arrasate, M., y Solé, A. (2020). Visibilizando estrategias de agencia y empoderamiento económico. El caso de las mujeres de origen pakistani en Barcelona. *Migraciones*, (48), 51-78. <https://doi.org/10.14422/mig.i48y2020.003>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática - INEI (2019). Perú: Brechas de género 2019. Avances hacia la igualdad de mujeres y hombres. INEI. https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1716/Libro.pdf
- Koontz, H., y Weihrich, H. (2013). *Elementos de administración: Un enfoque internacional y de innovación*. McGraw-Hill/Interamericana Editores.

- Landeo-Quispe, A-S., Belzusarri, J. Y., Camarena, M. O., y Almidón, C. A. (2022). Liderazgo eficaz: Enfoque para el desarrollo organizacional desde los resultados en cuanto a los inversionistas. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXVIII(2), 319-335. <https://doi.org/10.31876/rcs.v28i2.37941>
- Li, L., Chen, J., Gao, H., y Xie, L. (2019). The certification effect of government R&D subsidies on innovative entrepreneurial firms' access to bank finance: Evidence from China. *Small Business Economics*, 52(1), 241-259. <https://doi.org/10.1007/s11187-018-0024-6>
- Marañón, F., Muñiz, C., y Barrientos, R. (2021). Los estereotipos de género en las campañas electorales de 2018 en México. Análisis de la representación de la mujer en los spots electorales. *Revista de Comunicación*, 20(2) 207-222. <https://doi.org/10.26441/RC20.2-2021-A11>
- Martínez, S., y Caridad, M. (2019). El empoderamiento digital en Ecuador a través de sus infocentros. *Revista Española de Documentación Científica*, 42(3), e241. <https://doi.org/10.3989/redc.2019.3.1616>
- Montes de Oca, Y., Barros, C. I., y Castillo, S. N. (2022). Metodología de investigación en emprendimiento: Una estrategia para la producción científica de docentes universitarios. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXVIII(2), 381-391. <https://doi.org/10.31876/rcs.v28i2.37945>
- Muñoz-Márquez, C. E., Morales, R., y Domínguez, A. D. C. (2021). Model of psychological empowerment based on structural equations for predicting autonomy. *Revista Colombiana de Psicología*, 30(2), 55-69. <https://doi.org/10.15446/rcp.v30n2.82149>
- Mut, E. (2020). La contribución de las refugiadas colombianas a la Agenda Global de Desarrollo a través de su empoderamiento en la acción colectiva para la defensa de los derechos. *Iberoamerican Journal of Development Studies*, 9(1), 52-73. https://doi.org/10.26754/OJS_RIED/IJDS.448
- Neira-Piñeiro, M. D. R., Del Moral, M. E., y Villalustre, L. (2021). Female leadership represented in animation for children and the sociocognitive learning of 21st-Century Girls. *International Journal of Communication*, 15, 605-624. <https://ijoc.org/index.php/ijoc/article/view/14910>
- Organización de Naciones Unidas - ONU (1975). La primera Conferencia Mundial sobre la Mujer. <https://www.un.org/es/conferences/women/mexico-city1975>
- Parra, M., Rocha, G., y Durán, S. (2021). Liderazgo como prospectiva del clima organizacional en el sector hotelero. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXVII(2), 217-227. <https://doi.org/10.31876/rcs.v27i2.35908>
- Peña, P. (2019). Empoderamiento y discurso femenino: el caso de la Reina Letizia de España. *Estudios Sobre el Mensaje Periodístico*, 25(2), 1031-1043. <https://doi.org/10.5209/esmp.64823>
- Rowlands, J. (1997). Empoderamiento y mujeres rurales en Honduras: Un modelo para el desarrollo. En M. León (Comp.), *Poder y empoderamiento de las mujeres* (pp. 213-245). Tercer Mundo Editores.
- Serrano, B. F., Cabrera, L. Y., Hernández, R., Ballesteros, I., y Del Moral, F. (2020). Estudio de caso sobre el empoderamiento con mujeres en Ecuador: Elementos para una intervención socioeducativa. *Revista Internacional de Educación para la Justicia Social*, 9(2), 151-172. <https://doi.org/10.15366/riejs2020.9.2.008>
- Sinharoy, S. S., Conrad, A., Patrick, M., McManus, S., y Caruso, B. A. (2022). Protocol for development and validation of instruments to measure women's empowerment in urban sanitation across countries in South Asia and Sub-Saharan Africa: The Agency, Resources and Institutional Structures for Sanitation-Related Empowerment (ARISE) scales. *BMJ Open*, 12(2), e053104. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2021-053104>
- Solano, C., Bolaños, A. P., Tobar, V., Castillo, L., Vega, J., y Bernal, L. M. (2021). Liderazgo femenino en medicina y su evolución en el tiempo: 50 años de análisis bibliométrico. *Revista Urología Colombiana*, 30(3), e171-e178. <https://doi.org/10.1055/s-0041-1724045>
- Vardhan, R. (2017). Social media and women empowerment: a sociological analysis. *International Journal of Economic and Business Review*, 5(6), 117-121.
- Vega, C., y Bermúdez, H. F. (2019). Informalidad, emprendimiento y empoderamiento femenino. *Economía popular y paradojas de la venta directa en el sur de Quito (Ecuador)*. *Revista de Antropología Social*, 28(2), 345-370. <https://dx.doi.org/10.5209/raso.65618>
- Vélez, O. I., Beltrán, J. A., López, J. A., y Arias, F. J. (2019). Asociatividad empresarial y liderazgo ambidiestro como generadores de innovación. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXV(2), 51-72.

- Verzosi, C. (2020). Public policies that allow the empowerment of women in the popular and solidarity economy in Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(S-1), 276-281. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1786>
- Villasmil, M. D. C., Romero, F. J., y Socorro, C. C. (2021). Liderazgo ético en la gestión pública municipal del estado Zulia, Venezuela. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXVII(2), 199-216. <https://doi.org/10.31876/rcs.v27i2.35907>