



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL

ESCUELA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL



**“EMPODERAMIENTO Y LIDERAZGO POLÍTICO DE LA MUJER
EN LAS ORGANIZACIONES SOCIALES DE LOS UROS
CHULLUNI, PUNO – 2023”**

TESIS

PRESENTADA POR:

MARY CANDY QUISPE QUISPE

ROSMERY PILCO CHUQUIMIA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL

PUNO – PERÚ

2024



NOMBRE DEL TRABAJO

"EMPODERAMIENTO Y LIDERAZGO POLÍ
TICO DE LA MUJER EN LAS ORGANIZACI
ONES SOCIALES DE LOS UROS CHULLU
NI , PUNO - 2023"

AUTOR

MARY CANDY, ROSMERY QUISPE QUISP
E, PILCO CHUQUIMIA

RECuento DE PALABRAS

27103 Words

RECuento DE CARACTERES

158481 Characters

RECuento DE PÁGINAS

133 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

1.8MB

FECHA DE ENTREGA

Jan 29, 2024 12:05 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Jan 29, 2024 12:07 PM GMT-5

● **18% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base c

- 16% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 10% Base de datos de trabajos entregados
- 2% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossr

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Material citado
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 15 palabras)


Dra. Nilda Mabel Flores Chavez
DOCENTE F.T.S. - UNA


Dra. Ysabel C. Hito Montañó
DIRECTORA DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN
FTS - UNA

Resumen



DEDICATORIA

A Dios por iluminar mi camino, guiándome con su luz a lo largo de mi vida. Por derramar sus bendiciones sobre mí, dándome la fortaleza necesaria para enfrentar y superar obstáculos.

A mi amada madre Mary por su amor, sacrificio y apoyo incondicional que han sido pilares fundamentales para el cumplimiento de mis objetivos a lo largo de mi vida, sobre todo en mi formación académica. Su esfuerzo, comprensión y confianza han sido mi fortaleza para alcanzar el éxito en este trabajo de investigación.

A mis queridos abuelos Francisco y Teresa por el aliento constante que me han brindado para superarme y alcanzar mis objetivos académicos y profesionales. Sus palabras de apoyo y motivación han sido un impulso para el logro de este objetivo.

Mary Candy Quispe Quispe



*A Dios, por ser la luz que me ha permitido
no rendirme en el cumplimiento de este
objetivo y por ser quien me ha enseñado
a levantarme después de cada tropiezo.*

*A mis queridos padres Rosa Chuquimia y Antonio
Pilco, quienes han sido mi faro constante y mi
apoyo inquebrantable a lo largo de mi formación
académica. Su amor incondicional y sacrificios
han sido como una luz que ha iluminado mi
camino, dándome la fuerza y la determinación
necesarias para llegar a este logro tan importante.*

*A mis queridos hermanos; Sara, William,
Bedy y Glisely, su apoyo incondicional ha
sido mi mayor regalo. Gracias por estar
a mi lado en cada paso, por los ánimos
que me dieron cuando más los necesitaba
y sobre todo por ser mi ejemplo a seguir.*

*A mi compañero de vida Edgar Suaña por
brindarme su apoyo incondicional, su paciencia
en los momentos difíciles, sus palabras de aliento
que me impulsaron a seguir adelante y ser mejor
persona cada día.*

Rosmery Pilco Chuquimia



AGRADECIMIENTOS

A la Universidad Nacional del Altiplano “Alma mater de la educación puneña”, por habernos brindado grandes enseñanzas que ayudaron a forjarnos como futuras profesionales.

A la Facultad de Trabajo Social, Decana y cuerpo de Docentes por haber compartido con nosotros sus conocimientos y experiencias a lo largo de nuestra formación profesional.

Con gran estimación y gratitud a nuestra directora de tesis Dra. Nilda Mabel Flores Chávez, por habernos guiado en todo el proceso de esta investigación y sobre todo, por ser quien confió en nosotras. A los distinguidos miembros del jurado: Lic. Angelica Esperanza Zenteno Mamani, Dr. Juan Isidoro Gómez Palomino, M.Sc. Juana Victoria Bustinza Vargas quienes, mediante sus correcciones, colaboraron en la culminación de este presente trabajo de investigación.

Al Lic. José Lujano Coila alcalde de la Municipalidad del Centro Poblado de los Uros Chulluni por su colaboración y respaldo necesario para hacer posible este estudio. A la municipalidad Provincial de Puno por darnos la oportunidad de desarrollar nuestro trabajo de investigación.

Mary Candy Quispe Quispe

Rosmery Pilco Chuquima



ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTOS	
ÍNDICE GENERAL	
ÍNDICE DE TABLAS	
ÍNDICE DE FIGURAS	
INDICE DE ANEXOS	
ACRÓNIMOS	
RESUMEN	15
ABSTRAC	16
CAPITULO I	
INTRODUCCIÓN	
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	19
1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	21
1.2.1 Pregunta general	21
1.2.2 Preguntas específicas	21
1.3 HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN	22
1.3.1 Hipótesis General.....	22
1.3.2 Hipótesis Específicos	22
1.4 JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO	22
1.5 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	25
1.5.1 Objetivo General.....	25
1.5.2 Objetivos Específicos.....	25

CAPITULO II



REVISIÓN DE LITERATURA

2.1.	ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	26
2.1.1.	A nivel internacional	26
2.1.2.	A nivel nacional	27
2.1.3.	A nivel local	30
2.2.	MARCO TEÓRICO	31
2.2.1.	Empoderamiento	31
2.2.1.1.	Aspectos del empoderamiento	32
2.2.1.2.	Elementos del empoderamiento	34
2.2.1.3.	Factores inhibidores del empoderamiento	35
2.2.1.4.	Importancia del empoderamiento.....	35
2.2.2.	Dimensiones del empoderamiento	36
2.2.2.1.	Empoderamiento personal.....	36
2.2.2.2.	Empoderamiento de relaciones cercanas	40
2.2.2.3.	Empoderamiento colectivo	43
2.2.3.	Teorías que sustentan el empoderamiento	46
2.2.3.1.	Teoría del empoderamiento	46
2.2.3.2.	Teoría del poder	49
2.2.3.3.	Teoría de género.....	51
2.2.4.	Liderazgo político	53
2.2.4.1.	Tipos de liderazgo político.....	54
2.2.5.	Dimensiones del liderazgo político	56
2.2.5.1.	Liderazgo democrático.....	56
2.2.5.2.	Liderazgo carismático	58
2.2.6.	Teorías que sustentan al liderazgo político	61



2.3. MARCO CONCEPTUAL	63
2.3.1. Empoderamiento.....	63
2.3.2. Liderazgo	64
2.3.3. Poder	64
2.3.4. Política	65
2.3.5. Desarrollo Personal.....	65
2.3.6. Organizaciones Sociales	65
CAPITULO III	
MATERIALES Y MÉTODOS	
3.1. UBICACIÓN GEOGRÁFICA DEL ESTUDIO.....	67
3.2. TIPO Y MÉTODO DE ESTUDIO	68
3.2.1. Enfoque de investigación.....	68
3.2.2. Método de investigación.....	68
3.2.3. Tipo de investigación.....	69
3.2.4. Nivel o alcance de investigación	69
3.2.5. Diseño de investigación	69
3.3. TÉCNICA E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS	70
3.3.1. Técnica.....	70
3.3.2. Instrumento	70
3.3.3. Confiabilidad del instrumento	72
3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA DE ESTUDIO	72
3.4.1. Población	72
3.4.2. Muestra	73
3.5. PROCESAMIENTO ESTADÍSTICO.....	75
3.5.1. Diseño estadístico	75



3.5.2. Procesamiento y análisis de datos.....	77
3.5.3. Variables de estudio.....	78

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	79
4.1.1. Resultados para el objetivo específico 1.....	79
4.1.2. Resultados para el objetivo específico 2.....	83
4.1.3. Resultados para el objetivo específico 3.....	86
4.1.4. Resultados que responden al objetivo general.....	88
4.2. DISCUSIÓN.....	93
4.3. COMPROBACIÓN DE LAS HIPÓTESIS.....	99
4.3.1. Comprobación de la hipótesis específico 1.....	99
4.3.2. Comprobación de la hipótesis específica 2.....	101
4.3.3. Comprobación de la hipótesis específica 3.....	102
4.3.4. Comprobación de la hipótesis general.....	103
V. CONCLUSIONES.....	106
VI. RECOMENDACIONES.....	107
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	108
ANEXOS.....	119

ÁREA: Desarrollo Humano y Calidad de Vida

TEMA: Empoderamiento y Liderazgo Político

FECHA DE SUSTENTACIÓN: 31 de enero de 2024



ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1 Distribución de los valores de la escala de Likert.....	71
Tabla 2 Baremos de la variable empoderamiento	71
Tabla 3 Baremos de la variable liderazgo político.....	71
Tabla 4 Valores de Alfa de Cronbach.....	72
Tabla 5 Coeficiente Alfa de Cronbach en la investigación actual	72
Tabla 6 Población de mujeres integrantes en organizaciones sociales	73
Tabla 7 Muestra del estudio	75
Tabla 8 Coeficiente de correlación Rho de Spearman	76
Tabla 9 Empoderamiento personal de las mujeres integrantes en las organizaciones sociales.....	79
Tabla 10 Liderazgo democrático de las mujeres integrantes en las organizaciones sociales.....	81
Tabla 11 Empoderamiento de relaciones cercanas de las mujeres integrantes en las organizaciones sociales	83
Tabla 12 Liderazgo carismático de las mujeres integrantes en las organizaciones sociales.....	85
Tabla 13 Empoderamiento colectivo de las mujeres integrantes en las organizaciones sociales.....	87
Tabla 14 Empoderamiento de las mujeres integrantes en las organizaciones sociales	89
Tabla 15 Liderazgo político de las mujeres integrantes en las organizaciones sociales	91
Tabla 16 Comprobación de hipótesis mediante el coeficiente de correlación Rho de	



	Spearman para el objetivo específico 1	100
Tabla 17	Comprobación de hipótesis mediante coeficiente de correlación Rho de Spearman para el objetivo específico 2	101
Tabla 18	Comprobación de hipótesis mediante coeficiente de correlación Rho de Spearman para el objetivo específico 3	102
Tabla 19	Contrastación de hipótesis mediante coeficiente de correlación Rho de Spearman para el objetivo general	104



ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1 Uros Chulluni Puno - Sector agua	67
Figura 2 Uros Chulluni Puno - Sector Sierra	68



ÍNDICE DE ANEXOS

	Pág.
Anexo 1 Matriz de operalización de variables	119
Anexo 2 Matriz de consistencia	120
Anexo 3 Instrumento	122
Anexo 4 Constancias de aplicación del instrumento de investigación	126
Anexo 5 Evidencias fotográficas.....	129
Anexo 6 Declaraciones juradas de autenticidad de tesis.....	130
Anexo 7 Autorizaciones para el depósito de tesis en el Repositorio Institucional	132



ACRÓNIMOS

IIDH:	Instituto Interamericano de Derechos Humanos
INEI:	Instituto Nacional de Estadística e Informática
ONU:	Organización de las Naciones Unidas
PNUD:	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
SPSS:	Statistical Package for the Social Sciences.
UNESCO:	Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura
DHUMA:	Asociación Derechos Humanos y Medios Ambientes



RESUMEN

El trabajo de investigación titulado “Empoderamiento y liderazgo político de la mujer en las organizaciones sociales de los Uros Chulluni, Puno – 2023”, tuvo como objetivo general: determinar la relación del empoderamiento con el liderazgo político de la mujer; y se planteó como hipótesis general: el empoderamiento se relaciona significativamente con el liderazgo político de la mujer. El enfoque de investigación es cuantitativo, con método de investigación hipotético deductivo, de tipo básica o teórica, con alcance descriptivo correlacional simple, de diseño no experimental de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 229 mujeres, de tipo probabilístico aleatorio simple y estratificado. La técnica para la recolección de datos fue la encuesta y como instrumento el cuestionario de tipo Likert, los datos obtenidos fueron procesados a través del paquete estadístico SPSS en su versión 25. Los resultados descriptivos revelaron que: el 59,8% de las mujeres indican lograr un empoderamiento personal mediante el aprendizaje, un 53,7% de las mujeres indican tener un empoderamiento de relaciones cercanas poniendo en práctica la toma de decisiones, y el 56,3% de las mujeres manifiestan tener un empoderamiento colectivo a través de la capacidad colectiva, un 71,6% de mujeres indican que practican el liderazgo carismático. En conclusión, se determinó que el empoderamiento se relaciona significativamente con el liderazgo político de la mujer en las organizaciones sociales de los Uros Chulluni, Puno – 2023, esta relación fue respaldada con un valor de sig. = 0,000 y un coeficiente de correlación de Rho = 0,784, lo que indica una correlación positiva considerable.

Palabras clave: Empoderamiento, Liderazgo, Mujer, Organizaciones Sociales, Político.



ABSTRAC

The research work entitled “Empowerment and political leadership of women in the social organizations of the Uros Chulluni, Puno – 2023”, had the general objective: to determine the relationship between empowerment and the political leadership of women; and the general hypothesis was proposed: empowerment is significantly related to women's political leadership. The research approach is quantitative, with a hypothetical-deductive research method, of a basic or theoretical type, with a simple correlational descriptive scope, with a non-experimental cross-sectional design. The sample was made up of 229 women, of a simple and stratified random probabilistic type. The technique for data collection was the survey and as an instrument the Likert-type questionnaire, the data obtained were processed through the SPSS statistical package in version 25. The descriptive results revealed that: 59.8% of the women indicated achieve personal empowerment through learning, 53.7% of women indicate that they have empowerment in close relationships by putting decision making into practice, and 56.3% of women indicate that they have collective empowerment through the ability Collectively, 71.6% of women indicate that they practice charismatic leadership. In conclusion, it was determined that empowerment is significantly related to women's political leadership in the social organizations of the Uros Chulluni, Puno - 2023, this relationship was supported with a value of $\text{sig.} = 0.000$ and a correlation coefficient of $\text{Rho} = 0.784$, indicating a significant positive correlation.

Keywords: Empowerment, Leadership, Social Organizations, Politician, Women.



CAPITULO I

INTRODUCCIÓN

En la actualidad la participación política de las mujeres ha experimentado transformaciones significativas, marcando un cambio trascendental en la dinámica tradicional del liderazgo político. Este fenómeno se ha visto impulsado por el concepto de empoderamiento, un proceso multidimensional que busca fortalecer la capacidad de las mujeres para tomar decisiones y controlar recursos en todos los aspectos de sus vidas. Como lo señala la UNESCO (2019), el empoderamiento es “un proceso colectivo e individual de mujeres y hombres que tienen el control sobre su vida, establecen su propia agenda, adquieren habilidades, fortalecen la confianza en sí mismos, resuelven problemas y son autosuficientes” (p. 14). En este contexto, la relación entre el empoderamiento y el liderazgo político de la mujer emerge como un área de estudio fundamental para comprender y fomentar la equidad de género en el ámbito político, además, aportar en la construcción de sociedades más inclusivas y justas.

A medida que las mujeres ganan terreno en la esfera política, es esencial analizar cómo el empoderamiento contribuye al desarrollo de habilidades de liderazgo, la toma de decisiones y la representación efectiva en cargos públicos. Para Molina y Pérez (2002) la política comprende una serie de actividades que involucran la toma de decisiones en conjunto u otras formas de relaciones de poder entre individuos, tales como la distribución de recursos y estatus. En ese sentido, la participación política es cualquier actividad de los miembros de una comunidad que se deriva del derecho a determinar las instituciones de gobierno, a elegir representantes políticos, a ser elegidos y a ocupar cargos representativos.

El presente trabajo de investigación aborda dimensiones clave del



empoderamiento de la mujer a nivel personal, de relaciones cercanas y colectivo; y como se relaciona con el liderazgo político democrático y carismático. También busca proporcionar información útil al Centro Poblado de los Uros Chulluni, y a futuras investigaciones que aborden el tema.

La estructura del presente trabajo de investigación se desarrolla en capítulos, de la siguiente manera:

Capítulo I: Se plantea el problema de investigación, se identifica el problema general, los problemas específicos, la hipótesis general, las hipótesis específicas, la justificación del estudio y los objetivos planteados en la investigación.

Capítulo II: Se presenta los antecedentes a nivel internacional, nacional y local que respaldan y fundamentan teóricamente la investigación. Además, se analiza el marco teórico y el marco conceptual relacionados con el empoderamiento y liderazgo político, lo que ayuda a situar la investigación en su contexto y a comprender la teoría subyacente al estudio.

Capítulo III: Se desarrolla los materiales y métodos empleados en la investigación. Definiendo y caracterizando la ubicación geográfica del estudio, tipo de investigación, método y diseño. Se da a conocer las técnicas e instrumentos de recolección de datos, se especifica la población y la muestra de estudio. El procesamiento y análisis de datos se describen junto a las variables a analizar, el diseño estadístico.

Capítulo IV: Se muestran los resultados e interpretación de datos en relación a los objetivos planteados, se desarrolla la comprobación de hipótesis, el análisis y discusión de datos con estudios previos y sustento teórico. Por último, se presentan las conclusiones y recomendaciones de la investigación.



1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En la actualidad, según la Organización de las Naciones Unidas ONU y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo PNUD (2023) menos de 1% de mujeres viven en países con niveles altos de empoderamiento y una reducida brecha de género. Por lo tanto, aproximadamente 3100 millones de mujeres a nivel mundial, viven en países caracterizados por un gran déficit de empoderamiento y una amplia brecha de género. A pesar de los esfuerzos a nivel internacional, ningún país ha logrado plenamente la paridad de género, y solo el 60% de las mujeres en todo el mundo pueden alcanzar su máximo potencial. Además, el 72% alcanzan lo que logran los hombres en aspectos fundamentales del desarrollo humano. Estas disparidades de género se manifiestan en diversos aspectos de la vida de las mujeres, desde la falta de acceso a oportunidades económicas y políticas hasta la persistencia de estereotipos y la discriminación de género.

En el Perú a pesar de que las mujeres representan más de la mitad de la población, no se refleja su plena participación en los entornos políticos, sociales, educativos o laborales. A causa de que los estereotipos sociales perpetúan la noción de que las responsabilidades domésticas son un trabajo exclusivamente de las mujeres, teniendo como resultado que se dediquen el doble de horas al cuidado de los hijos, actividades culinarias, limpieza del hogar a comparación de los hombres. Según Beltrán (2023) señala que, la mujer lleva la carga del 70% de las labores domésticas, dedicando 40 horas de trabajo doméstico a la semana frente a 15 del hombre. Esto genera un déficit de tiempo para la mujer en su autocuidado, formación académica y autorrealización; lo que afecta a las posibilidades de su participación en ámbitos políticos y sociales, sin contar otros tipos de barreras como la discriminación por identidad étnica, nivel educativo, identidad de género, orientación sexual, entre otras razones.



Según el informe de la Defensoría del Pueblo (2023) en las Elecciones Regionales y Municipales de 2022, se observó la participación de un 28.9 %, 70.2 % y 49 % de mujeres a los cargos de gobernadoras, vicegobernadoras e integrantes de los consejos regionales o municipales. Sin embargo, solo un 8 % han sido elegidas para gobernadoras, un 2.1 % para alcaldesas provinciales y un 0.8 % para alcaldesas distritales. Los datos demuestran que las mujeres enfrentan obstáculos para participar en la política debido a percepciones arraigadas de roles de género tradicionales, acoso político, desigualdades económicas y limitaciones en el acceso a recursos y formación política.

El Centro Poblado de los Uros Chulluni, no es ajeno a esa situación porque aún persisten fuertes actitudes machistas que se reflejan en sus costumbres, tradiciones y en su distribución desigual de roles de género. Donde las mujeres que son parte de las organizaciones sociales como: Programa de Vaso de Leche, Programa de Alimentación Complementaria, Asociación de mujeres artesanas Qot T'ika-Flor de Lago y Asociación Cultural de Artesanas SUN SUÑI de los Uros para el mundo; evidencian que en su mayoría no han concluido con su formación académica básico regular, porque a menudo se las presiona para abandonar la escuela a temprana edad y encargarse de las responsabilidades domésticas y el cuidado de hermanos menores. Provocando el desconocimiento sobre: sus derechos y deberes, mecanismos de participación ciudadana, resolución de conflictos y de temas relacionado a la política. Esto limita a la mujer involucrarse y participar activamente en el ámbito político y social. Además, se puede observar que por el déficit de tiempo que tienen, muestran poca participación y asistencia en actividades programadas por su organización; lo que conlleva a que disminuyan sus oportunidades para asumir cargos de liderazgo, tengan deficiente capacidad para liderar, para tomar decisiones y presenten indiferencia por el bienestar social.

García et al. (2022) afirma que “la participación formal y activa de la mujer en su



entorno, al desempeñar diversas actividades en la esfera económica, familiar, social y cultural, influye positivamente en su cambio identitario” (p.15). Para poder medir el empoderamiento, es esencial comprender la situación real de las mujeres y es ahí donde se encuentra la raíz del problema a investigar, sin generalizar, se puede observar que grupos de mujeres aún se encuentran atrapadas en situaciones de opresión por parte de sus parejas, padres e incluso sus propios hijos. Dado que aún mantienen la cultura de sus antepasados, a esto contribuye la falta de políticas públicas que promuevan la igualdad de género, por medio de mecanismos de control que sancionen y, al mismo tiempo, ofrezcan opciones que permitan a las mujeres participar de manera más activa en el desarrollo de la sociedad.

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1 Pregunta general

¿En qué medida el empoderamiento se relaciona con el liderazgo político de la mujer en las organizaciones sociales de los Uros Chulluni, Puno?

1.2.2 Preguntas específicas

¿En qué medida el empoderamiento personal se relaciona con el liderazgo político de la mujer en las organizaciones sociales de los Uros Chulluni, Puno?

¿En qué medida el empoderamiento de relaciones cercanas se asocia con el liderazgo político de la mujer en las organizaciones sociales de los Uros Chulluni, Puno?

¿En qué medida el empoderamiento colectivo se relaciona con el liderazgo político de la mujer en las organizaciones sociales de los Uros Chulluni, Puno?



1.3 HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1 Hipótesis General

El empoderamiento se relaciona significativamente con el liderazgo político de la mujer en las organizaciones sociales de los Uros Chulluni, Puno.

1.3.2 Hipótesis Específicos

El empoderamiento personal se relaciona significativamente con el liderazgo político de la mujer en las organizaciones sociales de los Uros Chulluni, Puno.

El empoderamiento de relaciones cercanas se asocia significativamente con el liderazgo político de la mujer en las organizaciones sociales de los Uros Chulluni, Puno.

El empoderamiento colectivo se relaciona significativamente con el liderazgo político de la mujer en las organizaciones sociales de los Uros Chulluni, Puno.

1.4 JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

La presente investigación surge debido a la importancia del papel de las mujeres en nuestra sociedad, según Camberos (2011) manifiesta que “las mujeres son básicamente responsables de las tareas del hogar y de la crianza de los hijos, un trabajo no pagado que incide en su capacidad de acceder al mundo laboral en términos de igualdad con los hombres y en América Latina, las mujeres están sustentando las economías de la región” (p.51). Como refiere la Organización de las Naciones Unidas ONU (2010) las disparidades de género persisten fuertemente en las sociedades, ya que las mujeres



encuentran obstáculos para acceder a empleos dignos, se enfrentan a la segregación laboral, experimentan discrepancias salariales y, en ocasiones, se les niega el acceso a la educación primaria y a los servicios de salud.

En el Perú la mayoría de los desafíos y limitaciones que afectan el desarrollo integral, la participación política y la autonomía de las mujeres están vinculados a la escasez de recursos, el acoso político, los estereotipos que perciben a la política como una ocupación masculina, así como la carga de trabajo adicional debido a las responsabilidades en el hogar, conocida como la "economía del cuidado". Como lo indica el Instituto Nacional de Estadística e Informática INEI (2017) "la mujer peruana, en promedio, trabaja más de 75 horas a la semana, es decir, 9 horas 15 minutos más que los hombres, suscitando la reducción del tiempo en capacitación, en prácticas preventivas de salud, en actividades deportivas, políticas, culturales de participación ciudadana y ocio".

Como menciona Bazo (2021) "En el Perú los liderazgos no son y nunca han sido paritarios. Desde los tres principales poderes del Estado hasta los despachos autónomos y las oficinas municipales, son los hombres quienes, por mayoría, han tomado siempre las decisiones en el país" (p. 1). A pesar de la aprobación de la Ley N°31030 en el año 2020, alcanzar una equidad de género efectiva en la política implica proporcionar a las mujeres las herramientas esenciales para que puedan desempeñar sus funciones en condiciones de igualdad con sus pares masculinos.

En el Centro Poblado de los Uros Chulluni respecto al empoderamiento de la mujer se ha identificado problemas como: discriminación del género femenino, baja autoestima, dificultad para el desarrollo en la autonomía, división del trabajo bajo un modelo sexista, deficiente capacidad de toma de decisiones, estereotipos machistas, bajo desarrollo de personalidad, violencia de género, distribución desigual de roles y funciones



en el hogar, desconocimiento de los derechos políticos, sociales y sexuales, obstáculos para la participación social y política. Lo que conlleva a que la mujer tenga poca participación en espacios de política presentando problemas de liderazgo como: deficiente capacidad para liderar, poca motivación, indiferencia por el bienestar social, escaso compromiso para asumir funciones, desconocimientos de los mecanismos de participación, deficiente comunicación asertiva, falta de conocimientos en resolución de conflictos, poca educación ciudadana, creciente individualismo, desatención de demandas de la comunidad, deficiente participación ciudadana, falta de legitimidad del sistema político.

La investigación determina la relación entre el empoderamiento y liderazgo político de la mujer, esta manera los resultados de esta investigación posibilitan a los profesionales de ciencias sociales contar con datos verídicos que permitan servir de base a futuras investigaciones sociales, ya sea del enfoque de investigación cualitativo o cuantitativo. Además, es importante la intervención del Trabajo Social en el problema expuesto porque se abordarán estrategias de intervención para el empoderamiento de la mujer a nivel individual, relaciones cercanas y colectivo. Lo que implica el logro de la autonomía de la mujer, la importancia de sus aportaciones, su reconocimiento, acceso a la igualdad de oportunidades a los recursos sociales, políticos y económicos, su participación y presencia en los diferentes ámbitos de poder. A través de la intervención profesional se pretende generar estrategias de afrontamiento mediante redes de protección, también contribuir con talleres interactivos, capacitaciones, sesiones de socialización orientadas al empoderamiento de la mujer en relación al liderazgo político para potenciar sus capacidades de gestión pública y la coordinación entre las diversas instancias estatales a nivel local y los diferentes sectores de la sociedad civil. Generando su mayor participación en asumir cargos políticos.



1.5 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1 Objetivo General

Determinar la relación del empoderamiento con el liderazgo político de la mujer en las organizaciones sociales de los Uros Chulluni, Puno.

1.5.2 Objetivos Específicos

Identificar la relación del empoderamiento personal con el liderazgo político de la mujer en las organizaciones sociales de los Uros Chulluni, Puno.

Determinar la asociación del empoderamiento de relaciones cercanas con el liderazgo político de la mujer en las organizaciones sociales de los Uros Chulluni, Puno.

Establecer la relación del empoderamiento colectivo con el liderazgo político de la mujer en las organizaciones sociales de los Uros Chulluni, Puno.



CAPITULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. A nivel internacional

Costa et al. (2022) en el artículo científico: Actitud emprendedora y empoderamiento de la mujer indígena y mestiza en la provincia de Loja. Tiene como objetivo principal: Establecer la actitud emprendedora y empoderamiento femenino de las mujeres indígenas y mestizas de la provincia de Loja. Como metodología utilizo: el enfoque cuantitativo, de alcance descriptivo. Los resultados mostraron que las mujeres indígenas presentan mayor grado de autonomía económica y social, así como mayores intenciones al emprendimiento, teniendo grandes aspiraciones por la generación de sus propios negocios. Los autores concluyen que más del 70% desarrollan una actividad económica generadora de ingresos, principalmente vinculada a la agricultura y la ganadería. Además, el estudio indica que las mujeres muestran un elevado grado de autonomía en la toma de decisiones en ámbitos económicos, políticos, sociales y religiosos, siendo nuevamente las mujeres indígenas las que alcanzan el mayor nivel de autonomía social en comparación con las mujeres de etnia mestiza.

Saldaña et al. (2019) en el artículo científico: Empoderamiento y vulnerabilidad social en mujeres del sur de Jalisco. Tiene como objetivo principal: Analizar la relación de empoderamiento y vulnerabilidad social de mujeres en Ciudad Guzmán, Jalisco. Como metodología se utilizó el enfoque cuantitativo de carácter descriptivo y correlacional. Los resultados revelaron que se encontró un



nivel global medio de empoderamiento, con menor satisfacción social, disminución de la capacidad de influir en el medio, con lo cual la vulnerabilidad tiende a aumentar en la población estudiada. Finalmente, los autores concluyen que el empoderamiento de las mujeres en situación de vulnerabilidad social estudiadas en la zona sur de Jalisco presenta un nivel medio de empoderamiento. Se observa que a medida que disminuye la satisfacción social dentro del grupo estudiado, se reduce la capacidad de influencia en el entorno y se experimenta una disminución en el empoderamiento.

Medina y Fernández (2021) en el artículo científico: 20 años de Evolución en la Representación Política de las Mujeres Latinoamericanas. Tiene como objetivo principal: Analizar la evolución de la representación política de las mujeres latinoamericanas entre los años 2000 y 2020. Utiliza como metodología el enfoque cuantitativo, descriptiva – correlacional. Los resultados de este estudio indican que efectivamente se perciben diferencias estadísticamente significativas entre los períodos estudiados, de forma que, el liderazgo político de las mujeres latinoamericanas alrededor del año 2000, era inferior al actual. Concluyen señalando que la heterogeneidad existente entre naciones, refleja la necesidad de continuar fomentando la igualdad de género en la toma de decisiones políticas en la región.

2.1.2. A nivel nacional

Pando et al. (2022) en el artículo científico: Liderazgo y empoderamiento en las mujeres empresarias en el Perú. Plantea como objetivo principal: Determinar la influencia del empoderamiento en el liderazgo de las mujeres empresarias del Cono Norte en Perú. Utilizo como metodología: el enfoque



cuantitativo, de diseño no experimental, corte transversal. Los resultados a los que arribaron les permite 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. Finalmente, los autores concluyen que el liderazgo que ejerce la mujer tiene una visión transformadora, al aportar capacidad de influencia sobre la toma de decisión empresarial.

Rojas y Vilca (2021) en el trabajo de investigación: Empoderamiento de mujeres quechuahablantes e hispanohablantes líderes en organizaciones sociales de base en la región Huancavelica, 2021. Tiene como objetivo general: Determinar la diferencia en el empoderamiento de las mujeres quechuahablantes e hispanohablantes lideresas en organizaciones sociales de base de la región Huancavelica. Como metodología se utilizó: el enfoque cuantitativo, descriptivo comparativo, no experimental, de corte transeccional. Los resultados indican que, el empoderamiento de las lideresas hispanohablantes tuvo un rango promedio de 55,34 y de las lideresas quechuahablantes un rango promedio de 35,66, determinándose una diferencia significativa (valor $p = 0$) entre ambas muestras. Los autores concluyen señalando que existe diferencia significativa en el empoderamiento de las mujeres quechuahablantes e hispanohablantes lideresas en organizaciones sociales de base de la región Huancavelica, favorable a las lideresas hispanohablantes

Cadenillas (2020) en el trabajo de investigación: Empoderamiento de las mujeres asháninkas de Junín y quechuas de Ayacucho. Plantea como objetivo principal: Identificar la diferencia en el empoderamiento de las mujeres



asháninkas de Junín y quechuas de Ayacucho que forman parte de organizaciones de mujeres indígenas. Utilizo como metodología: el enfoque cuantitativo, descriptivo, no experimental, de tipo transeccional o transversal descriptivo comparativo. Los resultados revelaron que la diferencia entre el empoderamiento de las mujeres asháninkas de Junín y quechuas de Ayacucho no es significativa y se encuentra en un nivel alto en ambos grupos étnicos. La autora concluyo indicando que, en las dimensiones de vida y salud, control sobre el entorno material, relaciones sociales, trabajo remunerado y bienestar psicológico, ambos grupos presentan un nivel alto de empoderamiento; mientras que, en la dimensión de integridad física y seguridad, ambos grupos presentan un nivel medio de empoderamiento.

Torres (2019) en el trabajo de investigación: Nivel de empoderamiento en función del barrio de residencia en mujeres de centros poblados y cercado del distrito de Moquegua, 2018. Plantea como objetivo general: Analizar el empoderamiento en función del barrio de residencia, en mujeres de centros poblados y cercado del distrito de Moquegua, 2018. Como metodología se utilizó: el enfoque cuantitativo, explicativo, no experimental, de corte transversal causal – comparativo. Los resultados mostraron que el nivel de empoderamiento de la mujer en la ciudad es diferente entre las mujeres que residen en diferentes barrios, con niveles altos de empoderamiento en el Cercado de Moquegua y el centro poblado de San Antonio; y nivel bajo en el centro poblado de Los Ángeles. Finalmente concluye que el empoderamiento de las mujeres de los centros poblados y Cercado del distrito de Moquegua, 2018, depende del barrio de residencia. Esto se verifica en las diferencias significativas que se identifican en cuanto a nivel de empoderamiento de las mujeres según el barrio donde residen.



2.1.3. A nivel local

Machaca (2023) en el trabajo de investigación: Habilidades comunicativas, empoderamiento y participación de las mujeres defensoras de la Pachamama y lideresas de la Asociación Derechos Humanos y Medios Ambientes (DHUMA) 2020. Tiene como objetivo general: Determinar la influencia de las habilidades comunicativas en el empoderamiento de las mujeres defensoras de la tierra (Pachamama) y lideresas de la (DHUMA). Como metodología se utilizó: el enfoque cuantitativo, descriptivo, no experimental, y transversal. Los resultados de esta investigación indican que las habilidades comunicativas y el empoderamiento de las mujeres defensoras de la tierra y lideresas influyen en la participación política, económica y la toma de decisiones de la (DHUMA). La autora concluye que las formas de expresión junto con el empoderamiento de las representantes de las mujeres, dio como resultado diferentes tipos de participación que se dan a nivel político y económico, y, sobre todo, en la toma de decisiones de la (DHUMA).

Laura (2021) en el trabajo de investigación: Empoderamiento de la mujer y habilidades gerenciales en el logro de la responsabilidad social empresarial de las empresas de artesanías de la región Puno, 2019. Plantea como objetivo principal: Determinar la incidencia del empoderamiento de la mujer y sus habilidades gerenciales en la Responsabilidad Social Empresarial de las empresas de artesanías de la Región Puno. Utiliza como metodología: el enfoque cuantitativo, de alcance descriptivo, correlacional-explicativo y diseño no experimental – transeccional. Los resultados muestran que el nivel de empoderamiento de la mujer que pertenece a las empresas de artesanías de la Región Puno es alto con una puntuación de 106.11; las habilidades conceptuales,



grupales, personales y técnicas son las que predominan en las mujeres dentro de las habilidades gerenciales. Finalmente concluye que con un coeficiente de determinación obtenido por el modelo que es $R^2 = 0.383$, significa que el 38,3% de la variabilidad de la responsabilidad social empresarial de las empresas, queda explicada por el empoderamiento de la mujer y sus habilidades gerenciales.

Flores (2018) en el trabajo de investigación: Factores socioculturales y su incidencia en el liderazgo de la mujer rural cooperativista - asociaciones de productores de quinua orgánica - Cooperativa Agraria “Qhapaq Qolla”, Puno 2017. Tiene como objetivo general: Determinar los factores socioculturales que inciden en el liderazgo de la mujer rural cooperativista de las asociaciones de productores de quinua orgánica - Cooperativa Agraria “Qhapaq Qolla” Puno, 2017. Como metodología utilizo: el enfoque cuantitativo, no experimental, explicativo-descriptivo. Los resultados de este estudio muestran que 51 mujeres que representan el 40.5% dan a conocer que los factores socioculturales limitan su participación y liderazgo en su asociación donde las relaciones de género y el rol que cumple la mujer cooperativista dentro de su familia y el contexto social hace que se obstaculicen el ejercicio y empoderamiento del liderazgo en la mujer, con una significancia de 0.000, y el nivel de confianza de 95%. La autora concluye que los factores socioculturales inciden significativamente en el liderazgo de la mujer rural cooperativista de las asociaciones de productores de quinua orgánica de Cooperativa Agraria “Qhapaq Qolla”, Puno 2017.

2.2. MARCO TEÓRICO

2.2.1. Empoderamiento

Según Banda y Morales (2015) el empoderamiento se define como el



proceso en el cual individuos, organizaciones y comunidades adquieren dominio sobre sus asuntos. En este proceso, aquellas personas, organizaciones o grupos que han sido históricamente menos poderosos y marginados comprenden la dinámica del poder en sus vidas y desarrollan habilidades y capacidades para fortalecer su control sin infringir los derechos de los demás. Además, implica modificaciones en la identidad y la autoimagen de las personas involucradas. Cadena (2015) menciona que “el empoderamiento implica un proceso de crecimiento personal y desarrollo, donde los factores clave incluyen las creencias, opiniones, valores y percepciones de un individuo” (p. 44).

Por otro lado, León (1997) plantea que el empoderamiento no sigue una secuencia lineal con un inicio y un fin que sea uniforme para todas las mujeres o grupos de mujeres. Se manifiesta de manera única para cada persona o conjunto, influenciado por sus experiencias vida, entorno, historia y también por la ubicación de la subordinación en los niveles individuales, familiares, comunitarios, nacionales, regionales y global. La autora destaca que este proceso es tanto personal como político, y que sus dimensiones personales, íntimas y corporales están intrínsecamente ligadas a sus implicaciones políticas, desafiando las dinámicas de poder experimentadas en el ámbito familiar, donde los individuos viven cotidianamente y, a su vez, forman parte de la estructura social. Por lo tanto, es esencial establecer una conexión estrecha entre el ámbito personal y la acción colectiva para transformar los procesos y estructuras que perpetúan la posición subordinada de las mujeres como género.

2.2.1.1. Aspectos del empoderamiento

Según Charlier y Caubergs (2007) señalan 4 aspectos importantes



del empoderamiento:

- **Tener (poder de):** El término se refiere a un mayor poder económico a través de la posesión de bienes tangibles como ingresos, propiedades, herramientas o tecnología. No obstante, este poder económico no se restringe únicamente a la tenencia de recursos y riquezas, sino que también engloba aspectos como una mejor salud, ahorro de tiempo, y acceso a diversos servicios tales como crédito, información, educación, centros de salud, mercados, entre otros.
- **Saber y saber-hacer (poder de):** Esto implica el conocimiento o destrezas prácticas e intelectuales mejoradas que capacitan a un individuo o comunidad para aprovechar de manera óptima las oportunidades disponibles. Esto abarca el desarrollo de habilidades en la gestión de personas (liderazgo), técnicas o procedimientos, formación (alfabetización, etc.) y el análisis crítico del pensamiento y el razonamiento. Por otro lado, el "saber hacer" destaca la importancia de aplicar el conocimiento o la capacidad para transformar el conocimiento en acciones o recursos.
- **Querer (poder interior):** Se refiere a una fuerza interna, una fortaleza psicológica o espiritual que abarca valores, temores, confianza en uno mismo y autoimagen. Involucra la capacidad y el deseo de tomar decisiones autónomas respecto al futuro, así como la toma de conciencia sobre tu proyecto de vida y los desafíos que enfrenta tu comunidad. El término "querer" engloba simultáneamente dos elementos: un estado de ánimo (ser) y la habilidad de emplearlo en relación con los demás (saber ser).



- **Poder (poder interior y poder con):** Se refiere capacidad para tomar decisiones, asumir responsabilidades, actuar con libertad y aprovechar los recursos disponibles (propios, saber, querer). La toma de decisiones abarca diversos aspectos: Tener la oportunidad de tomar decisiones por uno mismo; de participar activamente en el proceso de toma de decisiones, de tener la capacidad de ejercer influencia en las decisiones y controlar a quienes toman decisiones en su representación y la habilidad para tomar decisiones en representación de otros, emitir instrucciones (en el sentido de que en ciertas situaciones siempre hay alguien que debe tomar decisiones en nombre de todos).

2.2.1.2. Elementos del empoderamiento

Según García et al. (2022) los elementos que estimulan el empoderamiento de las mujeres son:

- Participación en todos los ámbitos de la vida de manera equitativa y equilibrada para las mujeres.
- Ejercer un poder tanto a nivel individual como colectivo en el proceso de toma de decisiones.
- El acceso y control sobre recursos educativos, económicos y de salud, así como propiedad, bienes materiales y la libertad de movimiento.
- Capacidad para ejercer autonomía personal, expresada en el poder de definirse a sí misma.
- Establecimiento de relaciones basadas en reciprocidad y cooperación desde una perspectiva colectiva.
- Inclusión de las mujeres en el mercado laboral remunerado.



- Desarrollo de liderazgo mediante la participación activa en instancias públicas.

2.2.1.3. Factores inhibidores del empoderamiento

Según García et al. (2022) los inhibidores del empoderamiento son:

- Los constructos sociales: que restringen y discriminan el poder decisorio y la participación política femenina en los hogares y en las comunidades rurales generando la reproducción de relaciones patriarcales y de la desigualdad de género.
- Los salarios bajos.
- El trabajo invisible: que son las labores y cuidados del hogar considerados como una obligación natural de las mujeres percibidas como improductivas.
- La pobreza multidimensional (privación en materia de educación, salud y nivel de vida).
- Menor capacidad de acceso a la tierra, bloquean el proceso de empoderamiento de las mujeres.

2.2.1.4. Importancia del empoderamiento

Según Chiavola et al. (2008), “El empoderamiento aumenta la satisfacción y confianza de las personas, aumenta la creatividad y disminuye la resistencia al cambio; también la comunicación y las relaciones interpersonales que se fomentan crea el entusiasmo y una actitud positiva” (p. 132).

Para Ros y Lidón (2018) el empoderamiento motiva a las mujeres



a expresar el anhelo de ejercer el poder que les corresponde por derecho, pero que previamente no habían asumido. Este proceso implica tomar el control de su vida y disfrutar de la libertad para decidir sobre su propia existencia. En esencia, se trata de un proceso mediante el cual las mujeres alcanzan una autonomía psíquica que les capacita para llevar a cabo planes, proyectos y actividades, establecer relaciones, asumir nuevos roles y responsabilidades, y tomar decisiones en todos los aspectos relacionados con sus vidas, teniendo pleno dominio sobre su propio destino.

2.2.2. Dimensiones del empoderamiento

2.2.2.1. Empoderamiento personal

Según Buendía y Carrasco (2013) el empoderamiento individual de las mujeres conlleva al desarrollo de habilidades sociales y personales que les permiten, hasta cierto punto, superar la posición de subordinación que a menudo enfrentan, ya que pueden ganar influencia en la toma de decisiones. En esta perspectiva, el empoderamiento personal se refiere a un proceso que busca fortalecer a las personas, otorgándoles la capacidad de tomar el control de sus vidas, hacer elecciones informadas y actuar de manera independiente y consciente.

Para Hidalgo (2002) “el empoderamiento personal es un proceso que lleva a las mujeres a hacer probablemente los cambios más profundos, llegando incluso a trastocar su propia identidad” (p. 167).

El empoderamiento personal se basa en el desarrollo de aptitudes, la autoconfianza y la capacidad de tomar decisiones bien fundamentadas con el fin de mejorar el bienestar y alcanzar el éxito en diversas áreas de



la vida. El núcleo fundamental de esta dimensión radica en la confianza en uno mismo, la autoestima, la capacidad de generar cambios, la dignidad y el sentido de identidad en un contexto más amplio. En este contexto, el empoderamiento se manifiesta a través de transformaciones como el desarrollo de habilidades para conceptualizar ideas, expresarse, participar en ámbitos nuevos, influir en decisiones, adquirir conocimientos, analizar situaciones, gestionar el tiempo personal, acceder y controlar recursos, así como en el aumento de la creencia en la posibilidad de lograr objetivos. Este proceso se considera como un requisito esencial para fomentar el empoderamiento a nivel colectivo y en las relaciones cercanas, aunque no implica necesariamente que el empoderamiento personal automáticamente conduzca a los otros dos aspectos mencionados.

2.2.2.1.1. Autoestima

Según Silva y Mejía (2014) señala que, la autoestima se refiere a una parte del ego encargada de evaluar integralmente a sí mismo y emitir respuestas emocionales en diversas áreas, pero enfocadas en una única unidad. Es crucial comprender que todas nuestras percepciones, pensamientos, actitudes y comportamientos contribuyen de alguna manera a establecer un patrón más o menos general y más o menos duradero de cómo nos percibimos y valoramos a nosotros mismos, a veces siendo conscientes de ello y otras veces no.

Para Martínez (2017) la construcción de la autoestima en la vida cotidiana es el primer paso del empoderamiento. Sin una autoestima trabajada no es posible ser autónoma. La autonomía no es viable sin una



autoestima desarrollada; esto es el elemento principal que articula los procesos de empoderamiento. Podemos definirla como la valoración que realizamos de nosotras mismas a partir de las experiencias que hemos atravesado a lo largo de la vida.

En ese sentido, la autoestima es el elemento fundamental que une y dirige los diversos aspectos del empoderamiento. Podemos describirla como la evaluación que realizamos de nuestra propia vida, basada en las experiencias que hemos acumulado a lo largo de nuestra vida. Siguiendo estas perspectivas, podríamos afirmar que la autoestima se refiere a la valoración personal y subjetiva que una persona realiza de sí misma en relación con su valía, competencia y habilidad para afrontar los retos que la vida le presenta. Estas definiciones resaltan la relevancia de sentirse valioso y capaz en diferentes circunstancias, sin depender necesariamente de la aprobación externa.

2.2.2.1.2. Autoconfianza

Según Medardo et al. (2016):

La autoconfianza es la creencia o percepción que el individuo tiene de su propia capacidad para realizar un conjunto de actividades o tareas. Si las tareas difíciles se afrontan con un alto nivel de autoconfianza, esto hará que se perciban como cambiables, más que como amenazantes. (p. 62)

Buceta (2004) define la autoconfianza como:

Un estado interno caracterizado por la convicción realista de que



uno es eficaz para enfrentarse con posibilidades de éxito a las demandas cotidianas. Implica un conocimiento real de la dificultad del objetivo, de los recursos propios que uno puede utilizar para conseguir este objetivo y, en función de todo ello, de las posibilidades realistas que uno tiene que lograr. (p. 39)

Por tanto, se entiende que la autoconfianza se refiere a la creencia de las propias capacidades y habilidades para tomar decisiones, superar desafíos y alcanzar metas. Es un factor importante en el desarrollo personal y puede influir en la forma en que afrontamos diversas situaciones de la vida. El empoderamiento personal se encuentra vinculado con el fortalecimiento de la autoconfianza y la autoestima. Una persona empoderada confía en sus destrezas y en su capacidad para abordar situaciones desafiantes.

2.2.2.1.3. Aprendizaje

Según Caso (2017):

El aprendizaje consiste en el proceso por el que se provoca un cambio cualitativo y cuantitativo en la conducta del sujeto, gracias a una serie de experiencias con las que interactúa; se eliminan aquellas conductas que aparecen o mejoran gracias a tendencias naturales de respuesta, a la secuencia madurativa o bien a estados temporales del sujeto. (p. 20)

El autor sostiene que el aprendizaje es un elemento esencial en el crecimiento de los seres humanos, que abarca la adquisición de conocimientos, habilidades, comprensión y vivencias a través de múltiples



modalidades, como el estudio, la experiencia y la práctica.

Según Carrera y Mazzarella (2001):

El aprendizaje estimula y activa una variedad de procesos mentales que afloran en el marco de la interacción con otras personas, interacción que ocurre en diversos contextos y es siempre mediada por el lenguaje. Esos procesos, que en cierta medida reproducen esas formas de interacción social, son internalizadas en el proceso de aprendizaje social hasta convertirse en modos de autorregulación. (p. 43)

A partir de estas perspectivas, se puede entender que el aprendizaje se caracteriza como un proceso dinámico y participativo en el que las personas obtienen conocimiento, destrezas y comprensión a través de experiencias, interacciones y reflexiones.

2.2.2.2. Empoderamiento de relaciones cercanas

Según Aguilar et al. (2017) se manifiesta en las relaciones con la familia y la pareja. Este ámbito suele ser el más desafiante para el cambio, ya que puede ser tanto un espacio de apoyo y cuidado como lugar de pugnas y desempoderamiento.

Para Ochman (2016) las relaciones cercanas son regidas por el poder desde adentro, que permiten vencer la opresión internalizada, inculcada a través de procesos de socialización que nos dicen quiénes somos y cómo debemos ser. Por tanto, resulta crucial que las mujeres tengan la habilidad de replantear las relaciones con los miembros



familiares o con colegas, siendo este último un desafío aún mayor, dado que son entornos donde se manifiesta el poder, pero también donde emergen relaciones fundamentales de apoyo emocional e intimidad. Estas relaciones se ven amenazadas cuando las mujeres buscan cambiar las prácticas discriminatorias arraigadas en los vínculos privados.

2.2.2.2.1. Habilidad para negociar

Según Puchol y Puchol (2020) define a la negociación como:

Un proceso en el que dos partes, cuyos intereses pueden ser en parte coincidentes y en parte divergentes, buscan llegar a un acuerdo que satisfaga en la mayor medida posible los intereses de ambas partes, al mismo tiempo que fomenta la posibilidad de futuras negociaciones. (p. 5)

Para Fisas (2014), la negociación es “un procedimiento en el cual dos o más partes en conflicto se ponen de acuerdo para deliberar sobre sus divergencias dentro de un contexto previamente establecido, con el objetivo de hallar una solución mutuamente aceptable para sus requerimientos” (p. 15).

2.2.2.2.2. Habilidad para defender sus derechos

Según el Instituto Interamericano de Derechos Humanos (IIDH, 2008) los derechos de las mujeres representan una valiosa herramienta para modificar sus relaciones cercanas cuando las mujeres son conscientes de su identidad de género y sienten la necesidad de cambiar la desigualdad genérica. Los derechos, por sí solos, no pueden solucionar la problemática



de la subordinación de género. Esta situación requiere la voluntad de hombres y mujeres dispuestos a respetar estos derechos, a promover su respeto por parte de otros y a incorporarlos en su pensamiento. No obstante, un paso inicial en esta dirección es familiarizarse con estos derechos.

Para Hidalgo (2002):

El exigir que se respeten los derechos que tienen como mujeres se refleja en la habilidad de defender esos derechos y el sentido de “ser” en las relaciones. No es suficiente tener conocimiento de estos derechos; es esencial demandar su reconocimiento y ponerlos en práctica para efectuar transformaciones en las circunstancias de vida. La exigencia implica que previamente se ha adquirido una conciencia de vivir en una situación donde esos derechos no son respetados y se reconoce la posibilidad de establecer relaciones basadas en un mayor respeto y equidad. (p. 232)

2.2.2.2.3. Toma de decisiones

Según Salinas y Rodríguez (2011):

La toma de decisiones es un proceso intencional que combina el análisis de la información, la confrontación de alternativas, la valoración de las opciones y, finalmente, la toma de la decisión. Se trata de elegir entre las posibilidades, previamente identificadas, la mejor forma de proceder valorando las implicaciones y consecuencias de tal forma que se revele el nivel de compromiso con ella. Se fundamenta en datos, en recabar información de



calidad, verificarla y contrastarla con otras. (p. 1)

Para Martínez et al. (2006) la actividad constante de tomar decisiones es inherente a la experiencia humana en todos los aspectos de la vida. Aunque seleccionar entre varias opciones puede ser sencillo en ocasiones, en otras se vuelve tan intrincado que se convierte en una preocupación significativa, involucrando numerosos procesos cognitivos, como el procesamiento de estímulos presentes en la tarea, la memorización de experiencias previas y la evaluación de las posibles repercusiones de las diversas opciones.

La capacidad de tomar decisiones está estrechamente vinculada al empoderamiento de la mujer, según lo indica Bravo et al. (2018), “el empoderamiento implica la habilidad de tomar decisiones y llevarlas a cabo, manteniendo autonomía de elección en relación con el esposo, así como en aspectos que conciernen a la propia persona, su cuerpo y su familia” (p. 40).

2.2.2.3. Empoderamiento colectivo

Bethencourt y Carrillo (2014) definen el empoderamiento colectivo como un proceso mediante el cual las personas en situación de vulnerabilidad refuerzan sus habilidades para participar y defender sus derechos al unirse con metas compartidas.

Según Otero (2022) el empoderamiento colectivo consiste en la formación político-cultural de las clases, las comunidades y los grupos subalternos; es decir, las personas dominadas de este mundo, que son la gran mayoría.



Poma y Gravante (2019) define el empoderamiento colectivo como un proceso dinámico, que permite transformar las relaciones sociales de las personas. Es un proceso que se desarrolla a medida que distintos grupos interactúan, y en cada interacción, los grupos menos empoderados emergen con más fuerza, sentando las bases para el próximo ciclo de fortalecimiento.

Para Rowlands (1998) el empoderamiento colectivo se da cuando un grupo aborda un problema en conjunto y adquiere el sentido y la conciencia de que las capacidades totales son más que la suma de las capacidades individuales. Para la autora este tipo de empoderamiento se vincula con la dimensión personal, pues para llevar a cabo una acción en grupo necesariamente debe de alcanzar un cierto nivel de empoderamiento personal.

En resumen, el empoderamiento colectivo es el proceso mediante el cual un grupo adquiere las habilidades, los recursos y la confianza necesarios para participar activamente en la toma de decisiones que afectan sus vidas y su entorno, mejorando así sus condiciones de vida a través de a promoción y protección de sus derechos.

2.2.2.3.1. Identidad de grupo

Rowland (1998) señala que la identidad grupal se refiere a un sentido compartido de pertenencia y características compartidas entre los miembros de un grupo particular. Esta identidad puede basarse en diversos aspectos como la cultura, la raza, la religión, la nacionalidad, las opiniones políticas, los intereses compartidos, etc.



Tajfel (1984) define la identidad grupal como la forma en que las personas se perciben y evalúan activamente a sí mismas en relación con la pertenencia a un grupo social particular. Esta dinámica implica una distinción entre "nosotros" (endogrupo) y "ellos" (exogrupo), donde los individuos tienden a sentirse conectados positivamente con su endogrupo y a formarse una imagen favorable de los miembros de una afiliación particular.

En síntesis, la identidad grupal se refiere al sentido compartido de pertenencia y conexión de un individuo con un grupo en particular.

2.2.2.3.2. Capacidad colectiva

Según Margaret y Myron (1996) las capacidades colectivas se basan en la cooperación, la confianza y la participación activa de los miembros del equipo para enfrentar juntos desafíos y adquirir conocimientos.

Matus (2007) define la capacidad colectiva como la capacidad de una sociedad o grupo para movilizar y coordinar sus recursos, conocimientos y energía para enfrentar desafíos y lograr objetivos comunes. Esta capacidad implica articular efectivamente actores y recursos sociales para resolver problemas y aprovechar oportunidades.

En síntesis, la capacidad colectiva se refiere a la capacidad de un grupo o comunidad para realizar de manera conjunta y efectiva una tarea, meta o actividad. Esta habilidad no se trata sólo de la suma de las habilidades individuales de los integrantes del grupo, sino que también incluye aspectos como la coordinación, cooperación, comunicación y



sinergia entre los miembros de la organización.

2.2.2.3.3. Capacidad de gestión

Koontz (1994) señala que la gestión se refiere al conjunto de actividades destinadas a alcanzar los objetivos de una organización, llevadas a cabo mediante la efectiva implementación del proceso administrativo, que abarca la planificación, organización, dirección, coordinación y control.

Por lo tanto, entendemos que la capacidad de gestión se refiere a la capacidad de un individuo o grupo para planificar, organizar, dirigir y controlar eficazmente los recursos y actividades de una organización para lograr objetivos en beneficio de la organización. Esta capacidad incluye la combinación de habilidades, conocimientos y actitudes que ayudan a gestionar eficazmente una tarea, proyecto, equipo u organización.

2.2.3. Teorías que sustentan el empoderamiento

2.2.3.1. Teoría del empoderamiento

La teoría del empoderamiento es un enfoque que busca fortalecer a individuos y comunidades, proporcionándoles los recursos y habilidades necesarios para que puedan tomar decisiones y actuar de manera autónoma, mejorando así su calidad de vida.

Para Rappaport (1981) tomado de Fernández y Sánchez (2018):

El empoderamiento implica que no concebimos a las personas como niños con necesidades o simples ciudadanos con derechos



que deben ser defendidos por un agente externo, sino como seres humanos integrales que tienen necesidades y derechos, que son capaces de tomar el control sobre sus propias vidas. Una ideología del empoderamiento implica la convicción de que individuos y comunidades locales poseen la capacidad de abordar problemas complejos y multifacéticos de manera más efectiva que los expertos externos que implementan políticas y programas de manera centralizada. Esto se debe a que diversas personas pueden encontrar una variedad de soluciones. (p. 50)

Según Zimmerman (2000) tomado de Silva y Loreto (2004):

El empoderamiento es un tipo de intervención comunitaria y de cambio social que se basa en las fortalezas, competencias y sistemas de apoyo social que promueven el cambio en las comunidades. Su atractivo como concepto radica en gran medida en su énfasis en los aspectos positivos del comportamiento humano, como la identificación y el fomento de habilidades, así como la promoción del bienestar, en lugar de centrarse en la resolución de problemas o la identificación de factores de riesgo. Se trata de un enfoque que examina las influencias del entorno en lugar de atribuir culpas a las víctimas. (p. 29)

Desde una perspectiva feminista, Batliwala (1997) menciona que:

El empoderamiento implica desafiar las estructuras de poder establecidas para ganar un mayor dominio sobre las fuentes de poder. Se manifiesta en la reconfiguración del poder entre diversas



entidades, como naciones, clases sociales, razas, castas, géneros o individuos, y está relacionado con conceptos como poder, derechos, intereses, elecciones y control que hoy forman parte de la vida cotidiana de las mujeres. Estos se reflejan en aspectos como la reflexividad, la autoestima, la acción colectiva y la participación política de las mujeres, que a su vez se reflejan en la vida individual, familiar y social de las mujeres. (pp. 194-195)

Según la autora, el empoderamiento implica la participación activa de las mujeres en los procesos de toma de decisiones a nivel individual, social y político, en lugar de simplemente aceptar decisiones tomadas por otros. Su enfoque enfatiza la importancia de la acción colectiva, el cambio estructural y la autodeterminación de las mujeres en su búsqueda de igualdad y justicia de género.

Para Rowlands (1997):

El empoderamiento no debe verse solamente como un proceso individual, sino más bien como un proceso en el que las personas adquirieran empoderamiento en el contexto de las relaciones y las redes sociales. Este enfoque se basa en la idea de que el poder y la influencia no deben requerir en términos aislados, sino que deben entenderse en el contexto de relaciones y redes sociales. Por lo que puede decirse que el empoderamiento de la mujer se entiende como un proceso de superación de las desigualdades de género, representando un desafío a las relaciones de poder ya existentes, lo que conduce a las mujeres a lograr autonomía individual, a



estimular la resistencia, la organización colectiva y los procesos sociales. (p. 237)

El empoderamiento de las mujeres desafía las relaciones familiares patriarcales porque este ocurre cuando las mujeres cambian el dominio tradicional del hombre, ya sea en términos de control sobre sus elecciones de vida, sus recursos económicos, sus opiniones o su autonomía sexual.

El empoderamiento tiene el efecto de liberar y fortalecer a los hombres, tanto en términos materiales como psicológicos. Las mujeres empiezan a asumir responsabilidades que anteriormente eran exclusivas de los hombres, desvinculándolos de los estereotipos de género. Además, esto les brinda la oportunidad de explorar nuevas experiencias emocionales. Por lo tanto, el empoderamiento de las mujeres conlleva modificaciones no solo en sus vivencias, sino también en las de sus parejas y familiares. Para lograr el empoderamiento, primero hay que ser consciente de la discriminación de género. Esto requiere que las mujeres cambien su autoimagen y sus sentimientos de inferioridad, así como sus creencias sobre sus derechos y capacidades.

2.2.3.2. Teoría del poder

La teoría del poder se ocupa de comprender las dinámicas, las fuentes y las manifestaciones del poder en diferentes contextos sociales, políticos y económicos. Analiza cómo se distribuye, se ejerce y se legitima el poder en una sociedad, así como las relaciones de poder entre individuos, grupos, instituciones y estructuras.

Según Rowlands (1997) el poder condiciona la experiencia de la



mujer en un doble sentido: Es tanto la fuente de opresión en su abuso como la fuente de emancipación en su uso.

Las relaciones de poder pueden implicar dominación, pero también resistencia frente a fuentes existentes de poder o pueden servir como mecanismo para obtener control sobre estas fuentes. Rowlands distingue cuatro tipos de poder: poder sobre, poder para, poder con y poder dentro. El "poder sobre" representa un juego de suma cero; el aumento del poder de uno implica una pérdida de poder por parte de otro. En contraste, las otras tres formas de poder -poder para, poder con, poder dentro- son todas positivas y acumulativas. Un incremento en el poder de uno aumenta el poder total disponible o el poder de todos.

Según Foucault (1976) el poder son múltiples relaciones de fuerza, lo cual implica que no deberíamos referirnos a "un poder" o "el Poder", sino a múltiples poderes que se encuentran en constante movimiento. Foucault establece un marco comprensivo y explicativo mínimo sobre la dinámica del poder al despojarlo de sustancialidad, evitando indagar en su origen y centrándose en sus operaciones. De este modo, se percibe al poder como algo que transita y circula, sin fijarse en un lugar específico; está omnipresente, ya que siempre existen relaciones de poder. Se enfatiza que el poder no se posee, sino que se ejerce, y no se limita a la represión, sino que también produce, faculta y seduce. Es una forma de relación que, según Foucault, no se distribuye equitativamente, sino que circula bajo medidas e intensidades diversas, marcadas por diferencias y desigualdades. Bajo esa concepción Charlier y Caubergs (2007), comparan "al poder como una «constelación de



estrellas», de forma que, si la dominación masculina expresa un poder de los hombres sobre las mujeres, las mujeres por su parte también desempeñan un poder sobre los hombres, muchas veces indirecto e invisible” (p. 9).

2.2.3.3. Teoría de género

La teoría de género es un enfoque que cuestiona la idea de que el género es inherentemente binario y fijo (hombre/mujer) y sostiene que es una construcción social, cultural y psicológica que influye en la comprensión de los roles de género y la identidad de género en la sociedad. También destaca cómo los estereotipos de género y las normas sociales pueden influir en la forma en que las personas se perciben a sí mismas y cómo interactúan en la sociedad.

Según Butler (1999) el género no es una característica interna e innata, sino más bien una serie de actos repetidos y estilizados que contribuyen a la construcción de la identidad de género. Para Rocha (2009) la identidad es la definición que una persona hace de sí misma no solo deriva de su interacción cotidiana, de cómo se observa y cómo actúa, sino de todos los aspectos que cultural y socialmente internaliza en torno a su yo. De acuerdo con el autor, estos significados no son construcciones arbitrarias determinadas por el individuo, sino que emergen en estrecha relación con la internalización de valores, normas y códigos culturales que son generalizados y compartidos por un sistema social. En este sentido, la cultura se convierte en un elemento crucial para el desarrollo de la identidad, ya que la formación de una autodefinición está profundamente



imbuida de aspectos históricos y sociales.

Según Lamas et al. (2015) el género genera un imaginario social de gran eficacia simbólica, dando origen a concepciones sociales y culturales sobre la masculinidad y la feminidad. Aunque los roles puedan variar según el contexto o la época, tanto mujeres como hombres actúan como sustentos de un sistema que impone regulaciones, prohibiciones y opresiones mutuas.

En este contexto, la teoría de género proporciona herramientas para analizar críticamente las formas en que las mujeres han sido históricamente marginadas y cómo pueden tomar medidas para resistir y cambiar esta situación. Hooks (2017) argumenta que la teoría de género es esencial para comprender cómo las estructuras patriarcales y el sexismo afectan a las mujeres. La autora sostiene que el empoderamiento de la mujer se logra al desafiar y dismantelar estos sistemas opresivos. Lo cual implica cuestionar y desafiar las normas tradicionales de género, permitiendo a las mujeres liberarse de las expectativas y restricciones impuestas por la sociedad. Al cuestionar y subvertir estas normas, las mujeres pueden tomar el control de sus propias identidades y definir sus propias voces y acciones.

En síntesis; la teoría del empoderamiento se relaciona con las teorías del poder y de género al abordar la fortaleza de individuos y comunidades en relación con las estructuras de poder y las dinámicas de género. Batliwala (1997) desde la perspectiva feminista enfatiza que el empoderamiento implica desafiar las relaciones de poder de género y



promover la participación activa de las mujeres en la toma de decisiones. Rowlands (1997) señala que el empoderamiento va más allá de un proceso individual al implicar la superación de desigualdades de género y desafiar las relaciones de poder existentes. Por otro lado, la teoría del poder, según Foucault (1976) y Rowlands (1997), analiza cómo el poder condiciona la experiencia de la mujer y cómo este puede ser tanto fuente de opresión como de emancipación. En relación con la teoría de género, la construcción social y cultural del género es cuestionada, y Butler destaca que el género no es innato, sino una serie de actos repetidos que contribuyen a la identidad de género. Lamas et al. resaltan cómo el género influye en las concepciones sociales sobre la masculinidad y la feminidad. La teoría de género proporciona herramientas para analizar críticamente la marginación histórica de las mujeres y resistir a las estructuras patriarcales y al sexismo, como sostiene Hooks (2017). Así, estas teorías coinciden al reconocer la relación entre el empoderamiento, las dinámicas de poder y las construcciones de género en la búsqueda de la igualdad y la justicia.

2.2.4. Liderazgo político

Según Jiménez et al. (2021) el liderazgo político se caracteriza como un procedimiento de interacción y comunicación entre individuos, específicamente entre líderes políticos y sus seguidores. Este proceso implica la creación de conexiones sustanciales y relaciones de influencia mediante la utilización de diversos símbolos, tales como lemas, discursos, ideologías, programas y acuerdos, dentro del contexto sociopolítico y la situación social en la que se desenvuelven.

Para Bolívar (2017), define al liderazgo político como “un proceso



mediante el cual un individuo ejerce más influencia (poder) que otro u otros en el desarrollo de las funciones grupales” (p. 104). Este estilo de liderazgo se desarrolla en un entorno determinado y esta influenciada por el sistema político existentes, sus normas operativas y las circunstancias históricas.

Paredes (2006) define el liderazgo político como la capacidad de un individuo de adquirir recursos para liderar grupos sociales. Significa que tenga la habilidad de influir en estos grupos, convencerlos y persuadirlos, lo que cual es una manifestación característica de poder. Requiere la capacidad de motivar y comunicarse de manera efectiva, así como disponer de los recursos necesarios para reunir a un gran número de seguidores en su entorno.

De acuerdo a las distintas aportaciones de estos autores referidos al tema del liderazgo político coinciden en que es una habilidad y un proceso que implica influir en las personas o grupos sociales y guiarlos hacia el logro de objetivos comunes. Así mismo implica la habilidad de un individuo (líder) para tomar decisiones estratégicas, la comunicación asertiva, la resolución de conflictos, el manejo de recursos y la gestión de apoyo.

2.2.4.1. Tipos de liderazgo político

Según Zayas y Cabrera (2007) destacan la importancia del estilo de dirección en la organización, identificando tres tipos de liderazgo:

- **Liderazgo autocrático:** Implica promover la obediencia incondicional y mostrar una preferencia por métodos directos. En este enfoque, el líder asume la total responsabilidad de la toma de decisiones y guía a los miembros como receptores de órdenes obligatorias, limitando su participación en la definición de metas y tareas. Se fundamenta en el



uso de amenazas y castigos, generando un ambiente donde los subordinados pueden sentir temor. Aunque este estilo no es óptimo, ya que permite decisiones rápidas, pero es más sutil en los controles, logra una mayor productividad.

- **Liderazgo democrático:** En este estilo, el líder comparte responsabilidades con los miembros y fomenta la participación en la definición de metas y la planificación, generando una mayor motivación para el cumplimiento de decisiones. Al no imponerse, existe una satisfacción laboral más elevada, ya que los miembros participan activamente en la toma de decisiones y los acuerdos son de cumplimiento obligatorio basado en resultados. Sin embargo, una desventaja es que el líder subordina sus decisiones a la mayoría del grupo, lo cual puede resultar desgastante al intentar obtener consenso y puede llevar a repetidas consultas sin una acción decidida, generando problemas cuando no se alcanza una resolución.
- **Liderazgo laissez faire:** En este estilo, se observa una notable pasividad en la función directiva, donde los miembros gozan de total libertad en la ejecución de actividades y toma de decisiones. El líder tiene una participación mínima en la definición de metas y objetivos, mientras que los miembros del grupo esperan asistencia y orientación por parte de quien los dirige. Esta dinámica conlleva al incumplimiento de objetivos y a una baja productividad en el trabajo. Los miembros toman decisiones de manera independiente en relación con sus responsabilidades, ya que el líder delega su autoridad para la toma de decisiones, esperando que los miembros asuman la responsabilidad de



sus acciones. Además, existe una fuerte dependencia del grupo para establecer metas y encontrar soluciones a los problemas.

2.2.5. Dimensiones del liderazgo político

2.2.5.1. Liderazgo democrático

Según Mamani (2023) “el liderazgo democrático o también denominado liderazgo participativo; se considera a los recursos humanos su nivel de participación es tomado en cuenta en la toma de decisiones, mientras la guía realiza de carácter eficaz y eficiente el cumplimiento de sus metas y objetivos” (p. 39).

Para Núñez y Melgarejo (2021) señalan que el liderazgo democrático posibilita la participación de los miembros de la organización, promueve la colaboración en equipo, permite la intervención activa en el proceso de toma de decisiones a través del diálogo y, en consecuencia, impulsa el crecimiento tanto personal como social.

De manera similar Fierro y Villalva (2017) indican que el liderazgo democrático fomenta la participación conjunta a través del diálogo y el compromiso activo, interviene en la solución de problemas y conflictos tanto internos como externos a la organización, y fomenta un sentimiento de pertenencia en cada miembro del equipo.

En síntesis, el liderazgo democrático también conocido como participativo se caracteriza por fomentar la participación activa de los integrantes de la organización, permitiéndoles involucrarse en la toma de decisiones, que no solo se limiten solo a recibir órdenes, sino también



pueden opinar y participar. Asimismo, el líder democrático debe de escuchar activamente, encomendar responsabilidades, transmitir y fomentar empatía, toma de decisiones por consenso, para que cada uno de los miembros tengan confianza sentido de pertenencia a la organización para el cumplimiento de objetivos comunes.

2.2.5.1.1. Participación activa

Pesek et al. (2015) mencionan que participación activa se refiere al compromiso y la aplicación activa que muestra un individuo en el progreso de una actividad, proceso o situación. Esto abarca contribuir con ideas, expresar opiniones, cumplir con las tareas asignadas, y asumir responsabilidades de manera proactiva.

En ese sentido, la participación activa se trata de involucrarse, aportar ideas, expresar opiniones y tomar acciones para influir en el resultado o desarrollo de una situación particular.

2.2.5.1.2. Autoridad descentralizada

Según Mardones (2008) la descentralización consiste en reformas institucionales que buscan transferir responsabilidades, recursos o autoridad desde el gobierno central hacia gobiernos subnacionales autónomos. Estas reformas tienen como objetivo garantizar la representación democrática de comunidades localizadas territorialmente y lograr una provisión más eficiente y efectiva de bienes y servicios públicos.

Bajo esa concepción, la descentralización dentro de una



organización social significa la distribución del poder, la responsabilidad y participación en la toma de decisiones entre los integrantes de la organización para el cumplimiento de objetivos comunes. Teniendo finalidad principal empoderar a los integrantes de la organización a nivel de base y darles la oportunidad de participar activamente en la dirección y el liderazgo de la organización.

2.2.5.1.3. Toma de decisiones

Según Chiavenato (2009), “la toma de decisiones es un proceso que consiste en hacer un análisis y elegir entre varias opciones un curso de acción” (p. 36).

De manera similar Fernández (2019) refiere que, es un proceso de elección entre opciones y métodos para resolver distintas situaciones de la vida que se puede presentar en diferentes contextos: nivel laboral, familiar, emocional, empresarial, etc.

En síntesis, la toma de decisiones es el procedimiento mediante el cual una persona o un grupo elige entre varias opciones disponibles. Este proceso implica analizar la información pertinente, examinar posibles resultados y seleccionar la alternativa más adecuada para afrontar diversas circunstancias de la vida.

2.2.5.2. Liderazgo carismático

Chiavenato (2009) señala que, el liderazgo carismático se relaciona con las habilidades y aptitudes para inspirar entusiasmo entre los miembros de la organización. El líder es seleccionado por su capacidad



para infundir fervor en los demás y se destaca por su habilidad para cautivar y generar admiración.

Según Koontz et al. (1994):

Los líderes carismáticos cuentan con algunos distintivos que los caracterizan como confiar en sí mismos, tener ideologías consistentes, estructurar una visión, ser aptos para iniciar una modificación, expresar altas expectativas, sentir la necesidad de influenciar en los admiradores y brindarles apoyo, demostrar entusiasmo y emoción y conservar los pies sobre la tierra. (p. 538)

En síntesis, el liderazgo carismático se caracteriza por la capacidad del líder para influir fuerte y atractivamente en los demás con su personalidad, carisma y capacidad de persuasión. Los líderes carismáticos tienen la capacidad de inspirar y motivar a sus seguidores presentando una visión convincente del futuro y creando sentimientos positivos y conexiones emocionales. Utilizan la persuasión verbal y la experiencia indirecta para construir relaciones sólidas con sus seguidores, desarrollando sentimientos de confianza, admiración y lealtad.

2.2.5.2.1. Empatía

Fernández et al. (2008) la empatía se puede entender como un esfuerzo por comprender lo que está pasando en la mente de los demás o, dicho de otra manera, como el proceso de construir una representación interna de los estados mentales de otras personas.

Camacho et al. (2019) definen la empatía se define como la



capacidad de las personas para sentir y tratar de compartir los sentimientos de otra persona. Esto implica comprender el comportamiento y las decisiones de los demás, siendo esencial para entender sus necesidades, acciones, formas de actuar y respuestas emocionales.

Por tanto, la empatía significa ponerse en el lugar de otra persona y comprender sus sentimientos y experiencias desde su perspectiva. Empatía significa una conexión emocional y sensibilidad hacia los demás que permite relaciones más cercanas y auténticas

2.2.5.2.2. Motivación

Robbins (2004), señala que “la motivación se define como la disposición y el esfuerzo que realizan los empleados para alcanzar los objetivos organizacionales, condicionados por la necesidad de satisfacer sus necesidades individuales” (p. 175).

Para Palmero (1997) la motivación constituye un proceso esencial vinculado al logro de metas que buscan preservar o mejorar la vida de un organismo. Este proceso se inicia con la presencia de algún estímulo o situación, ya sea interno o externo, que despierta en el individuo la necesidad o el deseo de realizar una conducta con el fin de alcanzar el objeto relacionado con dicha situación. Tras la evaluación y valoración correspondientes, que tienen en cuenta la disponibilidad de recursos, la dificultad y el valor del estímulo asociado con el objetivo, junto con el estado actual del organismo, el individuo decide llevar a cabo una conducta orientada a la consecución de una meta específica.

Por tanto, entendemos que la motivación es el impulso que



conlleva a las personas a hacer lo mejor que pueden para satisfacer sus necesidades y tomar las acciones necesarias para alcanzar sus objetivos. La motivación es la etapa donde las necesidades e impulsos internos crean tensión y son influenciados por el entorno, como la presencia de metas y diversos factores motivacionales que actúan como motivación.

2.2.6. Teorías que sustentan al liderazgo político

2.2.6.1. Teorías del liderazgo de Robert Tucker

Tucker (1981) en su libro “Politics as Leadership” sugiere que el liderazgo se basa en una concepción clásica de la política, donde esta se considera una actividad beneficiosa para la comunidad, que implica proporcionar orientación a los ciudadanos en la gestión de sus asuntos comunes, especialmente con la perspectiva de entrenar y mejorar sus almas. Esta idea de naturaleza platónica indica el grado de compromiso que se establece entre los ciudadanos en relación con lo político, junto con un líder que proporciona dirección.

Max Weber introdujo la noción de liderazgo carismático, donde la autoridad se fundamenta en dones excepcionales en lugar de la posición representativa, siendo el líder carismático tratado como poseedor de poderes sobrehumanos. Las críticas a esta idea se centran en la dificultad de distinguir a estos líderes y en la falta de explicación sobre por qué sus cualidades personales generan devoción, aspectos abordados por Robert Tucker en su Teoría del liderazgo carismático, destaca que estos líderes inspiran confianza a través de cualidades extraordinarias, generando devoción por amor y entusiasmo en lugar de temor o incentivos

económicos. A diferencia de Weber, Tucker considera el carisma como un fenómeno universal, donde el dominio del líder sobre sus seguidores, más que la obediencia absoluta, es distintivo. Para discernir si un líder es carismático, Tucker sugiere observar su capacidad para atraer a un grupo carismático y convertirse en el epicentro del movimiento.

La Teoría del liderazgo carismático resalta que el líder carismático muestra confianza excesiva y fe en la victoria del movimiento. Después de la desaparición del líder carismático, Tucker señala que el movimiento carismático puede persistir a través del culto al líder desaparecido.

2.2.6.2. Liderazgo político en función del genero

El liderazgo político basado en el género implica la representación y participación tanto de hombres como de mujeres en cargos de liderazgo en el ámbito político, considerando cómo las diferencias de género pueden afectar la percepción y ejercicio del liderazgo en este contexto. A lo largo de la historia, las mujeres han estado subrepresentadas en la política y han enfrentado diversos obstáculos para acceder a roles de poder y liderazgo. No obstante, en las últimas décadas ha habido progresos notables en la promoción de la igualdad de género en el ámbito político.

Es así que a pesar de las mujeres han ido ganando espacios públicos que, históricamente, habían sido asignados y ocupados por hombres, la presencia de las mujeres en el ámbito político ha tenido lugar de manera paulatina. Además, el patriarcado genera una serie de obstáculos culturales e ideológicos para el pleno desarrollo de la mujer en todos los escenarios de la sociedad. López y García (2008) menciona que, existe pocas



investigaciones de liderazgo en mujeres, las razones por las que las mujeres no fueron tenidas en cuenta en los estudios sobre liderazgo son por: a) la presencia de pocas mujeres en posiciones de liderazgo; b) la adhesión de la comunidad científica al modelo de dirección masculino; y c) muchas investigaciones solapaban sus medidas de respuesta, dejando de lado el sexo como variable relevante.

Para Rosener (1990) las mujeres suelen usar más el estilo de liderazgo carismático en comparación a los hombres, ellas motivan a los colaboradores integrando sus intereses personales con las metas de la organización y además suelen ejercer su poder siendo carismáticas, tomando en cuenta el historial laboral de las personas y con contactos o relaciones interpersonales, lo que es opuesto al poder basado en la posición en la organización, el título y el castigo. De igual modo Loden (1987) señala que la existencia de un estilo de liderazgo femenino, diferenciado del estilo tradicional o masculino, es que las mujeres toman en cuenta tanto lo racional como lo emocional en la dirección del personal, este estilo tiene como principales características un control reducido, comprensión, colaboración y niveles altos de rendimiento.

2.3. MARCO CONCEPTUAL

2.3.1. Empoderamiento

Según la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura UNESCO (2019), define al empoderamiento como “el proceso colectivo e individual de mujeres y hombres que tienen el control sobre su vida, establecen su propia agenda, adquieren habilidades, fortalecen la



confianza en sí mismos, resuelven problemas y son autosuficientes” (p. 14). El empoderamiento puede verse como el proceso de ganar poder a nivel individual o colectivo. En primer lugar, se refiere a la capacidad de actuar de forma autónoma, de disponer de los medios y procesos necesarios para actuar. En segundo lugar, a la capacidad de tomar decisiones a nivel individual y social.

2.3.2. Liderazgo

Según García (2011) la definición de liderazgo se centra en la capacidad de ejercer influencia sobre otros. Sin embargo, se pueden observar notables diferencias en la forma en que se practica el liderazgo, ya que algunos líderes pueden ejercer influencia basándose en sus roles o posiciones, mientras que otros pueden influir a través de sus características y actitudes, las cuales generan identificación o entusiasmo en los seguidores.

Para Newstrom (2011):

El liderazgo es el proceso de influir y apoyar a otros para que trabajen con entusiasmo en el logro de ciertos objetivos. Es el factor crucial que ayuda a un individuo o a un grupo a identificar sus metas, y luego los motiva y auxilia para alcanzarlas. Los tres elementos importantes de la definición son la influencia/apoyo, el esfuerzo voluntario y el logro de las metas. (p. 169)

2.3.3. Poder

Es la capacidad de una persona o grupo para influir en la conducta de otras personas y hacer que actúen de acuerdo con sus deseos, incluso en contra de su voluntad. En ese contexto, el poder se refiere a la capacidad de influir, controlar o



dirigir las acciones, decisiones o comportamientos de otras personas o grupos.

2.3.4. Política

Según Molina y Pérez (2002) la política comprende una serie de actividades que involucran la toma de decisiones en conjunto u otras formas de relaciones de poder entre individuos, tales como la distribución de recursos y estatus. En ese sentido la participación política es cualquier actividad de los miembros de una comunidad que se deriva del derecho a determinar las instituciones de gobierno, a elegir representantes políticos, a ser elegidos y a ocupar cargos representativos.

2.3.5. Desarrollo Personal

También conocido como superación personal, crecimiento personal, cambio personal o desarrollo humano, se trata de un proceso de transformación en el que una persona incorpora nuevas ideas o modos de pensamiento (creencias) que le posibilitan adoptar comportamientos y actitudes renovados, conduciendo a una mejora en la calidad de vida. Una condición necesaria para iniciar este proceso es que sintamos algún nivel de insatisfacción con lo que estamos haciendo o nos encontremos en una situación de vida suficientemente desagradable. Pero quizás el requisito más importante sea la determinación de hacer algo diferente con nuestras vidas, es decir se trata de salir de nuestra zona de confort.

2.3.6. Organizaciones Sociales

Según Mamani y Uscamaita (2016) definen a las organizaciones sociales como:

Un conjunto de elementos, compuesto principalmente por personas, que



actúan e interactúan entre sí bajo una estructura pensada y diseñada para que los recursos humanos, financieros, físicos, de información y otros, de forma coordinada, ordenada y regulada por un conjunto de normas, logren determinados fines, los cuales pueden ser de lucro o no. (p. 24)

CAPITULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. UBICACIÓN GEOGRÁFICA DEL ESTUDIO

Se ubica en el centro poblado de los Uros Chulluni, en la Provincia de Puno, Región de Puno, al sudeste del Perú, entre los paralelos 15° 50' de longitud oeste del meridiano de Greenwich, a una altitud de aproximadamente 3810 metros. Situado a 7 km de la ciudad de Puno.

Se encuentra dividido en dos sectores sector sierra y sector agua, esta última ubicada en el interior de la bahía del Lago Titicaca, conformada por islas flotantes de los Uros, Pueblo Originario Indígena y Patrimonio Cultural de la Nación. Las islas artificiales flotantes están construidas principalmente con Totora.

Figura 1

Uros Chulluni Puno - Sector agua



Nota. La figura muestra los Uros Chulluni sector agua en el 2023. Fuente: Sitio web de Voyage Perou (2023).

Figura 2

Uros Chulluni Puno - Sector Sierra



Nota: La figura muestra la Municipalidad del Centro Poblado de los Uros Chulluni en el 2021. Fuente: Sitio web de la Radio la Decana (2021).

3.2. TIPO Y MÉTODO DE ESTUDIO

3.2.1. Enfoque de investigación

El trabajo de investigación utiliza el enfoque cuantitativo, el cual se caracteriza por llevar a cabo un estudio secuencial y sistemático con el objetivo de poner a prueba hipótesis. Para Hernández et al. (2014) el enfoque cuantitativo implica la recopilación de datos e información para evaluar hipótesis específicas basadas en mediciones numéricas y análisis estadísticos, con el fin de identificar patrones de comportamiento y validar postulados teóricos.

3.2.2. Método de investigación

El método que se utiliza es el hipotético - deductivo, el mismo que posibilitó la recopilación, procesamiento y análisis de datos numéricos relacionados con las variables de empoderamiento y liderazgo político. Según Ñaupas et al. (2014) el método hipotético consiste de ir de la hipótesis a la



deducción para evaluar la verdad o falsedad de los hechos, procesos o conocimientos mediante el principio de falsación propuesto por el autor; el método hipotético deductivo consta de cuatro pasos: observación, descubrimiento de un problema, formulación de una hipótesis, deducción de consecuencias contrastables (observables y medible) de la hipótesis; y observación verificación o experimentación.

3.2.3. Tipo de investigación

El tipo de la investigación es básica o teórica, según Ñaupas et al. (2014) la investigación básica recibe el nombre de pura, cuya motivación es la simple curiosidad, el inmenso gozo de descubrir nuevos conocimientos; sirve de cimiento a la investigación aplicada o tecnológica.

3.2.4. Nivel o alcance de investigación

El alcance de la investigación es descriptivo correlacional simple, según Hernández et al. (2014) los estudios correlacionales responden a preguntas de investigación cuya finalidad es conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular.

3.2.5. Diseño de investigación

El diseño de investigación corresponde al no experimental, porque se realizó sin manipular deliberativamente las variables. Según Hernández et al. (2014) se trata de estudios en los que no se varía de forma anexionada las variables, tratándose de observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural para analizarlos.



La investigación es de corte transversal, según Hernández y Mendoza (2018) “los diseños transeccionales o transversales recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único” (p. 176).

3.3. TÉCNICA E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.3.1. Técnica

Encuesta: Mediante el uso de técnica, se logró recopilar información y datos específicos relacionados con las variables de estudio. Según López y Fachelli (2015) “la encuesta es una técnica de recogida de datos a través de la interrogación de los sujetos cuya finalidad es la de obtener de manera sistemática medidas sobre los conceptos que se derivan de una problemática de investigación previamente construida” (p.8).

3.3.2. Instrumento

Cuestionario: Este instrumento permitió la recolección de datos para cada variable. Como lo señala Hernández et al. (2014) “el cuestionario es un conjunto de preguntas en relación a una o más variables que se van a medir” (p. 217). Es de tipo escala Likert, porque es “un conjunto de ítems presentados de manera de afirmación o juicios, ante los cuales se pide la reacción de los participantes” (p. 238).

El instrumento posibilitó registrar el grado de conformidad de los encuestados con las afirmaciones planteadas, utilizando 05 categorías de respuesta, según se ilustra a continuación:

Tabla 1*Distribución de los valores de la escala de Likert*

Valor numérico	Puntos de escala
5	Siempre
4	Casi siempre
3	A veces
2	Casi nunca
1	Nunca

Nota: Elaborado por el equipo de investigación.

Con el propósito de mejorar la medición e interpretación de las variables "Empoderamiento" y "Liderazgo político", se llevó a cabo la elaboración de baremos. Este se utiliza para interpretar los resultados de las variables de estudio y está organizado en rangos que abarcan todas las posibles sumatorias de las puntuaciones obtenidas de cada respuesta. Además, asigna la categoría correspondiente según el baremo, como se detalla a continuación:

Tabla 2*Baremos de la variable empoderamiento*

Escala	Empoderamiento personal	Empoderamiento de relaciones cercanas	Empoderamiento colectivo	Empoderamiento
Deficiente	16 - 25	14 - 24	15 - 25	48 - 77
Regular	26 - 35	25 - 35	26 - 35	78 - 106
Eficiente	36 - 45	36 - 45	36 - 45	107 - 135

Nota: Elaborado por el equipo de investigación.

Tabla 3*Baremos de la variable liderazgo político*

Escala	Liderazgo político	Liderazgo democrático	Liderazgo Carismático
Inadecuado	27 - 43	13 - 24	8 - 15
Regular	44 - 59	25 - 34	16 - 23
Adecuado	60 - 75	35 - 45	24 - 30

Nota: Elaborado por el equipo de investigación.

3.3.3. Confiabilidad del instrumento

El método de evaluación de confiabilidad del instrumento fue el coeficiente de alfa de Cronbach, que permitió determinar el grado de fiabilidad con la que se recolecta la información. Según Hernández et al. (2014) la confiabilidad de un instrumento se caracteriza como el nivel en el cual dicho instrumento genera resultados constantes y coherentes.

Tabla 4

Valores de Alfa de Cronbach

Valores	Interpretación
0.00 a +/- 0,2	Despreciable
0,2 a 0,40	Baja o ligera
0,40 a 0,60	Moderada
0,60 a 0,80	Confiable
0,80 a 1,00	Muy alta

Nota: Interpretación de los valores de Alfa de Cronbach

Tabla 5

Coefficiente Alfa de Cronbach en la investigación actual

Instrumento	Alfa de Cronbach	N de elementos
Cuestionario sobre el empoderamiento y liderazgo político	,966	42

Nota: Elaborado por el equipo de investigación.

3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA DE ESTUDIO

3.4.1. Población

La población de estudio asciende a 570 mujeres integrantes de las organizaciones sociales de los Uros Chulluni, se focaliza esta población porque en estas organizaciones sociales se tiene mayor participación de mujeres en asumir

cargos, a su vez son espacios que permite fortalecer el empoderamiento y liderazgo político a través de la participación activa y toma de decisiones.

Tabla 6

Población de mujeres integrantes en organizaciones sociales

Estratos	Población
Vaso de Leche	64
Comedor popular	50
Asociación de mujeres artesanas Qot T'ika-Flor de Lago.	200
Asociación Cultural de artesanas SUN SUÑI de los Uros para el mundo.	256
Total	570

Nota: Elaborado por el equipo de investigación en base al padrón municipal brindado por la Municipalidad Provincial de Puno (2023).

3.4.2. Muestra

El método muestral corresponde al probabilístico, siendo de tipo aleatorio simple – estratificado. En este método, cada elemento de la población tiene una probabilidad conocida de ser incluida en la muestra, tomando en cuenta lo siguiente:

Primera instancia: Muestreo aleatorio simple

Donde:

N	=	570	=	Tamaño de la población
P	=	0,50	=	Probabilidad favorable inicial
Q	=	0,50	=	Probabilidad desfavorable inicial
α	=	0,05	=	Nivel de significancia
Z	=	1,96	=	$Z_{0.05/2}=1.96$ (Z de distr. normal bilateral)



$E = 0,10 =$ Error planteado para la proporción P

$E = 0,05$ $E = (e) (P) =$ (error de la muestra) = 5.0%

Primera aproximación:

$$n_o = \frac{(Z)^2(P)(Q)}{(E)^2}$$

Reemplazando:

$$n_o = \frac{(Z)^2(P)(Q)}{(E)^2} = \frac{(1,96)^2(0,50)(0,50)}{(0,05)^2} = 384.16 = 384$$

$$n = \frac{n_o}{1 + \frac{(n_o - 1)}{N}} = \frac{384}{1 + \frac{(384 - 1)}{570}} = 229.674711 = \mathbf{229}$$

Segunda instancia: Muestreo Estratificado

La muestra queda compuesta por 229 mujeres integrantes de las organizaciones sociales de los Uros Chulluni, Puno – 2023. Para la selección de mujeres equivalente por organización social se aplicó la fórmula de Shiffer para muestras estratificadas, cuya fórmula es:

$$n_o = \frac{n(N_i)}{N}$$

n = Muestra anterior calculada

N_i = Sub población por organización social

N = Población de estudio

Donde queda como lo señalado:

Tabla 7

Muestra del estudio

Estratos	Población
Vaso de Leche	26
Comedor popular	20
Asociación de mujeres artesanas Qot T'ika-Flor de Lago.	80
Asociación Cultural de Artesanas SUN SUÑI de los Uros para el mundo.	103
Total	229

Nota: Elaborado por el equipo de investigación.

3.5. PROCESAMIENTO ESTADÍSTICO

3.5.1. Diseño estadístico

- Estadística descriptiva

Se llevó a cabo una descripción univariada en la cual se emplearon estadísticas descriptivas para detallar los resultados de cada variable. Posteriormente, se aplicaron estadísticas inferenciales para analizar e interpretar los hallazgos, presentando los datos de manera organizada en cifras y tablas estadísticas.

Tablas de frecuencia: Se organizaron los datos procesados en tablas de frecuencia relativa y absoluta, lo cual facilitó llevar a cabo un análisis adecuado.

- Estadística inferencial

Los coeficientes de conversión se determinan mediante técnicas estadísticas inferenciales. En este caso, se aplicó el coeficiente de correlación de Spearman, conocido como Rho de Spearman, para analizar las relaciones entre las variables de interés en el estudio. El diseño estadístico empleado en esta investigación se basó en la correlación utilizando el estadígrafo de Rho de

Spearman. Este método permitió evaluar tanto hipótesis alternativas como nulas. Para verificar la validez de la hipótesis planteada, se siguieron los pasos específicos.

a) Prueba estadística

$$\rho = 1 - \frac{6\sum D^2}{n(n^2 - 1)}$$

$$Z_c = \frac{\rho}{\sqrt{\frac{1 - \rho^2}{n - 2}}}$$

Donde:

Zc : Z calculada de la distribución normal.

n : Tamaño de muestra.

ρ : Coeficiente de correlación de Spearman.

Y : Variable dependiente.

Z : Variable independiente.

Tabla 8

Coeficiente de correlación Rho de Spearman

Valor	Significado
-1.00	= Correlación negativa perfecta (“A mayor X menor Y”)
-0.90	= Correlación negativa muy fuerte
-0.75	= Correlación negativa considerable
-0.50	= Correlación negativa mediana
-0.25	= Correlación negativa débil
-0.10	= Correlación negativa muy débil
0.00	= No existe correlación alguna entre las variables
+0.10	= Correlación positiva muy débil
+0.25	= Correlación positiva débil
+0.50	= Correlación positiva media
+0.75	= Correlación positiva considerable
+0.90	= Correlación positiva muy fuerte
+1.00	= Correlación positiva perfecta. (“A mayor X, mayor Y”)

Nota: Datos tomados de la Metodología de investigación. Hernández et al. (2014).



b) Nivel de significancia

Se utilizará un nivel significancia del 5% y es equivalente a un 95% del nivel de confianza, es decir $\alpha = 0,05$.

c) Hipótesis estadística que se consideró:

H0: $\rho = 0$ No existe ningún grado de correlación.

H1: $\rho \neq 0$ Existe un determinado grado de correlación.

d) Prueba de hipótesis

H0: $\rho = 0$ No existe relación entre la variable empoderamiento y liderazgo político de la mujer en las organizaciones sociales de los Uros Chulluni, Puno -2023.

H1: $\rho \neq 0$ Existe relación entre la variable empoderamiento y liderazgo político de la mujer en las organizaciones sociales de los Uros Chulluni, Puno -2023.

e) Regla de decisión

Si $Z_c > Z_t$, o cuando p-valor $< \alpha = 0,05$, entonces se rechazará H0 (Hipótesis nula), entonces se acepta la H1 (Hipótesis alterna), esto significa que existe relación significativa entre el empoderamiento y el liderazgo político de la mujer en las organizaciones sociales Uros Chulluni, Puno -2023, para un nivel de significancia del $\alpha=0,05$ ó para un 95% de nivel de confianza.

3.5.2. Procesamiento y análisis de datos

En primer lugar, se llevó a cabo el procesamiento de los datos utilizando Excel y posteriormente mediante el programa SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) versión 25. Se empleó la estadística de la Rho de Spearman, un



método estadístico que facilita la evaluación de la asociatividad entre variables, identificando si el comportamiento de una variable afecta a la otra, acompañado la realización de pruebas de hipótesis.

3.5.3. Variables de estudio

Variable independiente (X)

- Empoderamiento

Dimensiones:

- Empoderamiento personal
- Empoderamiento de relaciones cercanas
- Empoderamiento colectivo

Variable dependiente (Y)

- Liderazgo político

Dimensiones:

- Liderazgo democrático
- Liderazgo carismático

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En el capítulo IV se describen los resultados de la investigación de acuerdo a las variables de estudio como el empoderamiento y liderazgo político de la mujer, según los objetivos e hipótesis planteados. La información recabada proviene de los datos obtenidos mediante el cuestionario de escala de Likert aplicado a las mujeres integrantes de las organizaciones sociales de los Uros Chulluni, Puno. A continuación, se presentan las tablas de frecuencia que abordan los resultados univariados, donde se han calculado los porcentajes de cada indicador. También se incluye la aplicación de la prueba de Rho de Spearman para contrastar las hipótesis planteadas.

4.1. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1.1. Resultados para el objetivo específico 1

Identificar la relación del empoderamiento personal con el liderazgo político de la mujer en las organizaciones sociales de los Uros Chulluni, Puno.

Tabla 9

Empoderamiento personal de las mujeres integrantes en las organizaciones sociales

EMPODERAMIENTO PERSONAL	N	%
Autoestima	33	14,4
Autoconfianza	59	25,8
Aprendizaje	137	59,8
Total	229	100,0

Nota: Elaborado por el equipo de investigación.

En la tabla 9, se observa los resultados del empoderamiento personal en



las integrantes de las organizaciones sociales de los Uros Chulluni, en donde el 59,8% de las mujeres afirman que les gusta aprender cosas nuevas, que buscan oportunidades que les permitan crecer en su vida personal porque son conscientes de que aprender nuevas cosas es importante para fortalecer sus habilidades. Esto implica que adquieren conocimientos, fortalecen habilidades, valores ya sea a través de la experiencia, la observación y la práctica, que conlleva al desarrollo personal y social, permitiendo que puedan adoptarse, crecer y mejorar a lo largo del tiempo.

Al respecto Caso (2017) señala que el aprendizaje es un proceso dinámico en el cual las personas adquieren conocimientos, habilidades, valores ya sea a través de la experiencia, la observación y la práctica, que conlleva al desarrollo personal y social, permitiendo que las personas puedan adoptarse, crecer y mejorar a lo largo del tiempo. Además, el autor sostiene que la búsqueda constante de conocimiento puede brindar a las mujeres habilidades, capacidades, fortalezas y conocimientos adicionales que les permitan fortalecer su autoconfianza y autoestima. A través de esto, ganan poder para cambiar no solo ellas mismas sino también su entorno. Así, el empoderamiento no se trata solo de hacer que una persona se sienta más segura y capaz de enfrentar sus propios problemas, sino que va más allá, afectando a grupos de personas en un proceso de relacionarse entre sí.

Por otro lado, el 14,4% de las encuestadas manifiestan que tienen una percepción positiva y fuerte de sí mismas, se sienten seguras al momento de dar a conocer sus opiniones a pesar que estos sean diferentes a los demás y valoran sus logros. Es decir, tienen una percepción subjetiva de si mismas, esto incluye sentimiento de autoaceptación, confianza y aprecio por sus propias habilidad y

características.

Al respecto, Silva y Mejia (2014) señalan que la autoestima es cómo percibimos y valoramos nuestras acciones y pensamientos, influyendo en nuestra visión personal de manera duradera. De acuerdo con, Martínez (2017) el primer paso del empoderamiento es la construcción la autoestima en nuestra vida cotidiana. Una mujer que posee una autoestima sólida y saludable tiende sentirse bien consigo misma, sentirse valorada, tomar decisiones informadas, actuar en consecuencia y desempeñar roles de liderazgo de manera inclusiva y efectiva. Por otro lado, una autoestima baja puede limitar el empoderamiento de la mujer, haciéndola sentir menos capaz de alcanzar sus metas.

Tabla 10

Liderazgo democrático de las mujeres integrantes en las organizaciones sociales

LIDERAZGO DEMOCRÁTICO	N	%
Participación activa	43	18,8
Autoridad descentralizada	42	18,3
Toma de decisiones	144	62,9
Total	229	100,0

Nota: Elaborado por el equipo de investigación.

En la tabla 10, apreciamos que el 62,9% de las mujeres que forman parte de las organizaciones sociales de los Uros Chulluni indican que toman en cuenta las ideas y consejos de los demás antes de tomar una decisión, les gusta compartir sus ideas cuando tienen que tomar decisiones en la organización y que escuchan de manera atenta lo que los demás tienen que decir sin interrumpirlos. Es decir, tienen la habilidad de elegir entre dos o más alternativas para resolver un problema, enfrentar una situación o alcanzar un objetivo específico; esto implica



la capacidad de evaluar información, considerar opciones, escuchar activamente, considerar posibles consecuencias y seleccionar la mejor opción disponible.

Chiavenato (2009) y Fernández (2019) refieren que la toma de decisiones es un proceso que consiste en hacer un análisis y elegir entre varias opciones para resolver diferentes situaciones de la vida que se puede presentar en diferentes contextos: nivel laboral, familiar, emocional, empresarial, etc. Este proceso implica analizar la información pertinente, examinar posibles resultados y seleccionar la alternativa más adecuada según los objetivos, metas o necesidades en un momento específico. Además, implica tomar en cuenta las ideas y consejos de los demás, compartir ideas, escuchar de manera atenta lo que los demás tienen que decir.

El 18,3% de mujeres indican que organizan grupos y equipos cuando hay una actividad para que todos participen de manera activa, dando la oportunidad a los demás de asumir cargos y responsabilidades; esto demuestra la descentralización dentro de una organización mediante la distribución de poder, delegación de responsabilidades, comunicación efectiva y participación en la toma de decisiones entre los miembros de la organización para el cumplimiento de objetivos comunes; en lugar de centrarse en un solo individuo.

Para Mardones (2008) la autoridad descentralizada es el proceso de transferencia y asignación de responsabilidades y funciones. Es decir, la distribución del poder, la responsabilidad de asumir cargos y funciones, la participación activa en actividades de la organización y en la toma de decisiones entre los miembros de la organización para el cumplimiento de objetivos. Lo que implica organizar equipos para llevar a cabo diversas actividades, ofrecer

oportunidades a los demás para asumir roles de dirección o liderazgo, y apreciar las opiniones de todos los miembros del grupo.

4.1.2. Resultados para el objetivo específico 2

Determinar la asociación del empoderamiento de relaciones cercanas con el liderazgo político de la mujer en las organizaciones sociales de los Uros Chulluni, Puno.

Tabla 11

Empoderamiento de relaciones cercanas de las mujeres integrantes en las organizaciones sociales

EMPODERAMIENTO DE RELACIONES CERCANAS	N	%
Habilidad para negociar	35	15,3
Habilidad para defender sus derechos	71	31,0
Toma de decisiones	123	53,7
Total	229	100,0

Nota: Elaborado por el equipo de investigación.

En la tabla 11, se muestra los resultados obtenidos en cuanto al empoderamiento de relaciones cercanas, en donde se observa que 53,7% de las mujeres indican que antes de tomar una decisión evalúan las opciones, analizan sobre las posibles consecuencias y confían en su habilidad. Permitiéndoles fortalecer no solo su autonomía, sino que también modificar las interacciones dentro de las relaciones sociales con el fin de ejercer influencia, negociar y participar activamente; esto abarca la capacidad de negociación, la comunicación efectiva para obtener respaldo y la defensa de los derechos, además de mantener una identidad y preservar la dignidad.

Al respecto Salinas y Rodríguez (2011) definen a la toma de decisiones



como un proceso intencional que implica el análisis, confrontación y valoración de alternativas antes de elegir la mejor opción. Además, destacan que la capacidad de tomar decisiones de manera autónoma y significativa no solo fortalece la confianza y la sensación de control personal, sino que también es esencial para el empoderamiento de relaciones cercanas. Al facilitar la autonomía y permitir que las personas influyan en su entorno, la toma de decisiones contribuye al desarrollo de habilidades de liderazgo, desafiando roles de género tradicionales y rompiendo barreras que limitan las opciones de las mujeres. A su vez, el empoderamiento proporciona el contexto necesario para una toma de decisiones informada y significativa, permitiendo que las mujeres participen activamente en procesos sociales y políticos, contribuyendo así a la construcción de comunidades más equitativas y justas.

Mientras que un 15,3% manifiestan que cuando se encuentran en una situación problemática optan por poner en práctica la comunicación asertiva tomando en cuenta las opciones y las necesidades de la otra parte, lo que conlleva a que tomen acuerdos que satisfagan en la mayor medida posible los intereses de ambas partes. Es decir que tener la habilidad de negociar permite a las mujeres a expresar sus necesidades, resolver sus conflictos de manera constructiva, promover dinámicas de relaciones equitativas y participar en la toma de decisiones contribuyendo a su bienestar emocional.

Al respecto Puchol y Puchol (2020) señala que la habilidad para negociar implica la interacción de al menos dos partes con intereses que pueden ser tanto compatibles como opuestos, se produce cuando ambas partes tienen dependencia mutua, capacidad de decisión y ninguna ejerce un control absoluto sobre la otra. La negociación es muy importante para fortalecer las relaciones cercanas,

funciona como una herramienta que ayuda a equilibrar las cosas y les da a todos el poder de tomar decisiones. Poder negociar significa que las integrantes de las organizaciones pueden participar activamente en las decisiones, lo que contribuye a que sientan que tienen poder y autonomía, conllevando a que puedan expresar sus opiniones y necesidades y encontrar soluciones que beneficien a todos.

Tabla 12

Liderazgo carismático de las mujeres integrantes en las organizaciones sociales

LIDERAZGO CARISMÁTICO	N	%
Empatía	71	31,0
Motivación	158	69,0
Total	229	100,0

Nota: Elaborado por el equipo de investigación.

En la tabla 12, se observa que el 69,0% de las mujeres indican que motivan a los demás mostrando que son fuertes y valientes al momento de enfrentar desafíos, alentando a otros con sus acciones. Además, reconocen los logros individuales, les gustan los lugares donde pueden hablar libremente sin miedo a equivocarse. Es decir, impulsan a las integrantes a tomar iniciativa, perseguir metas específicas y persistir en el cumplimiento de sus objetivos, incluso frente a adversidades.

Robbins (2004) señala que la motivación es la disposición y el esfuerzo que realizan los miembros de la organización para alcanzar los objetivos organizacionales, condicionados por la necesidad de satisfacer sus necesidades individuales. Es decir, es el impulso que conlleva a las personas a hacer lo mejor que pueden para satisfacer sus necesidades y tomar las acciones necesarias para alcanzar sus objetivos. Se puede motivar a los miembros de la organización al elogiarlas cuando logran sus metas, al reconocer su fortaleza y valentía al



enfrentar problemas. Fomentar espacios donde todos puedan expresarse libremente sin temor a cometer errores también contribuye a mantener altos niveles de motivación.

Por otro lado, el 31,0% de las mujeres indican que se ponen en el lugar de los demás, teniendo en cuenta los sentimientos, preocupándose de los problemas de los demás desinteresadamente, y ayudando a los demás cuando están pasando por momentos difíciles. Es decir, comprenden y comparten los sentimientos de los demás, situándose en el punto de vista de la otra persona, percibiendo sus emociones y entendiendo su perspectiva para experimentar lo que están sintiendo. La empatía no implica necesariamente estar de acuerdo con los sentimientos o pensamientos de la otra persona, pero si implica reconocer y respetar esas emociones.

Camacho et al., (2019) definen la empatía como la capacidad de las personas para sentir y entender los sentimientos de otros, y también para tratar de compartir esas emociones. Esta habilidad implica ir comprendiendo poco a poco cómo se comportan y toman decisiones las demás personas, siendo fundamental para entender sus necesidades, comportamientos, formas de actuar y respuestas emocionales. Esto implica ponerse en el lugar de los demás, teniendo en cuenta sus sentimientos, ayudar cuando están pasando por momentos difíciles y preocuparse desinteresadamente por los problemas de los demás.

4.1.3. Resultados para el objetivo específico 3

Establecer la relación del empoderamiento colectivo con el liderazgo político de la mujer en las organizaciones sociales de los Uros Chulluni, Puno.

Tabla 13

Empoderamiento colectivo de las mujeres integrantes en las organizaciones sociales

EMPODERAMIENTO COLECTIVO	N	%
Capacidad de gestión	42	18,3
Identidad de grupo	58	25,3
Capacidad colectiva	129	56,3
Total	229	100,0

Nota: Elaborado por el equipo de investigación.

En la tabla 13, se muestra lo resultados obtenidos para el empoderamiento colectivo, en donde se observa que 56,3% indican que trabajan en equipo, motivan a sus compañeras para que participen en la organización compartiendo sus ideas, conocimientos y experiencias. Además, orientan y motivan a los demás para lograr el cumplimiento de los objetivos de la organización. Esto implica que el integrar y potenciar las habilidades y recursos de un grupo contribuye a la construcción de comunidades más equitativas y sostenibles, en donde la opinión y el aporte de cada miembro son reconocidos y valorados.

Para Margaret y Myron (1996) la capacidad colectiva se refiere a la habilidad de un equipo, sociedad o grupo para movilizar y coordinar sus recursos, conocimientos y energía de manera cooperativa y participativa, con el fin de enfrentar desafíos, resolver problemas y lograr objetivos comunes. De acuerdo con Hook (1994) destaca la importancia de la colaboración y la acción colectiva en la búsqueda de la equidad de género. La autora se enfoca en la noción de capacidad colectiva, que sostiene que las mujeres pueden lograr un cambio significativo hacia la igualdad mediante la colaboración y la acción conjunta. Según la autora la solidaridad entre mujeres y su participación activa en



movimientos feministas son esenciales para superar las barreras impuestas por el patriarcado y otros sistemas de opresión.

Mientras que, el 18,3% de las encuestadas indican para realizar alguna actividad o reunión se organizan y planifican, evitando inconvenientes en el desarrollo de estos. Además, tienen la habilidad de comunicarse asertivamente para realizar gestiones con distintas instituciones para el logro de los objetivos. Tener la capacidad de gestión permite a las mujeres contar herramientas necesarias para tomar decisiones informadas y liderar en diversos ámbitos de sus vidas, permitiéndoles no solo su desarrollo personal sino también el de la organización.

Para Koontz (1994) la capacidad de gestión consiste en un conjunto de actividades encaminadas a alcanzar los objetivos de una organización. Estas actividades se ejecutan a través de un proceso, el cual comprende las fases de planificación, organización, dirección, coordinación y control. Cabe mencionar que la capacidad de gestionar eficazmente recursos, tomar decisiones informadas y planificar acciones contribuye al empoderamiento colectivo, ya que permite el logro de objetivos comunes y el desarrollo de la organización.

4.1.4. Resultados que responden al objetivo general

Determinar la relación del empoderamiento con el liderazgo político de la mujer en las organizaciones sociales de los Uros Chulluni, Puno.

Tabla 14

Empoderamiento de las mujeres integrantes en las organizaciones sociales

EMPODERAMIENTO	N	%
Empoderamiento personal	52	22,7
Empoderamiento de relaciones cercanas	47	20,5
Empoderamiento colectivo	130	56,8
Total	229	100,0

Nota: Elaborado por el equipo de investigación.

En la tabla 14, se muestran los resultados obtenidos a nivel de empoderamiento que presenta las integrantes de las organizaciones sociales de los Uros Chulluni. Donde se observa que el 56,8% indican que tienen un empoderamiento a nivel colectivo. Es decir, que más del 50% de las mujeres tienen la capacidad de organizar, motivar a las demás socias para que participen de manera activa en las actividades de la organización, compartan experiencias y desarrollen estrategias para superar obstáculos. En ese contexto el apoyo mutuo, la solidaridad, el sentido de pertenencia conllevan al cumplimiento de objetivos comunes.

Otero (2022) y Poma y Gravante (2019) concuerdan al definir al empoderamiento colectivo como un proceso dinámico que transforma las relaciones sociales. Este proceso se desenvuelve a medida que diversos grupos interactúan. Además, destacan que la participación de mujeres en las organizaciones sociales ayuda a que ellas tengan oportunidades para obtener habilidades nuevas, cultivar un sentimiento de pertenencia, establecer un sentido de control y confianza, y mejorar la calidad de vida en la comunidad. Rowlands (1998) menciona que el núcleo de esta dimensión es la identidad de grupo, capacidad colectiva para efectuar cambios y la capacidad de gestión. Las mujeres



se integran a una comunidad con el objetivo de generar un impacto más significativo mediante la colaboración, el trabajo en equipo, la participación activa y la gestión de recursos. Por ello el empoderamiento colectivo está estrechamente vinculado con la participación política y la colaboración con organizaciones que se basan con un enfoque cooperativo en lugar de competitivo.

Mientras que, el 20,5% de las mujeres encuestadas indican experimentar un empoderamiento a nivel de relaciones cercanas. De estos resultados se puede inferir que las mujeres expresan sus pensamientos y sentimientos de manera clara y directa, así como escuchar activamente a los demás, contribuyendo a mantener comunicación efectiva y a la construcción de unas relaciones basadas en la comprensión y la empatía, reconocen y ponen en práctica sus derechos. Además, que participan en la toma de decisiones que afectan su vida y su entorno. Es decir, el empoderamiento de relaciones cercanas permite que las mujeres fortalezcan sus habilidades para negociar, para hacer valer sus derechos, toma de decisiones y ejercer influencia en la dinámica de las relaciones cotidianas.

Para Ochman (2016) el empoderamiento de relaciones cercanas busca que las mujeres fortalezcan sus habilidades para negociar, para hacer valer sus derechos, toma de decisiones y ejercer influencia en la dinámica de las relaciones cotidianas. Este proceso implica no solo comprender y comunicarse efectivamente, sino también tener la capacidad de influir positivamente en la calidad y dirección de las interacciones diarias. Aguilar et al., (2017) resaltar que esta dimensión es la más difícil de transformar, ya que no sólo implica el cambio de los comportamientos y experiencias de ellas, sino de su pareja y de los otros. A pesar de que las mujeres logren progresos a nivel personal y colectiva, encuentran resistencia y oposición en el ámbito de las relaciones cercanas,

especialmente en la familia, debido a la presión social para mantener los estereotipos de género.

Tabla 15

Liderazgo político de las mujeres integrantes en las organizaciones sociales

LIDERAZGO POLÍTICO	N	%
Liderazgo democrático	65	28,4
Liderazgo carismático	164	71,6
Total	229	100,0

Nota: Elaborado por el equipo de investigación.

En la tabla 15, se muestra que 71,6% de las mujeres que forman parte de las organizaciones sociales de los Uros Chulluni indican que practican el liderazgo carismático. Estos resultados demuestran que un mayor porcentaje de mujeres ejercen una fuerte influencia sobre los demás gracias a su personalidad carismática y atractiva. Es decir, muestran destrezas y capacidades de generar entusiasmo en los miembros de la organización. Además, generan que generan confianza y lealtad a través de la empatía que muestran hacia los demás, comprendiendo y respondiendo a sus emociones. También inspiran y motivan mediante su presencia, fuerza de su personalidad, habilidades comunicativas y visión inspiradora. Un líder carismático implica no solo tener estas características, sino también usarlas de manera efectiva para influir en los demás, lograr objetivos comunes y equilibrar el carisma con otras habilidades de liderazgo.

Según Chiavenato (2009) y Koontz et al., (1994) el líder carismático tiene la destreza y la capacidad de generar entusiasmo en los miembros de la organización, se caracterizan como confiar en sí mismos, tener ideologías consistentes, estructurar una visión, ser aptos para iniciar una modificación, expresar altas expectativas, sentir la necesidad de influenciar en los admiradores



y brindarles apoyo, demostrar entusiasmo y emoción y conservar los pies sobre la tierra. Estos son elegidos por la forma en que da entusiasmo a las otras personas, destaca por su capacidad de seducción y admiración. Es decir, el liderazgo carismático se caracteriza por la capacidad del líder para influir fuerte y atractivamente en los demás con su personalidad, carisma y capacidad de persuasión. Implica tener la capacidad de inspirar y motivar a sus seguidores presentando una visión convincente del futuro y creando sentimientos positivos y conexiones emocionales. Utilizan la persuasión verbal, la excitación emocional y la experiencia indirecta para construir relaciones sólidas con sus seguidores, desarrollando sentimientos de confianza, admiración y lealtad.

El 28,4% de mujeres indican que practican el liderazgo democrático, de estos resultados podemos decir que este porcentaje minoritario promueve la participación activa de las integrantes de la organización, en la obtención de conocimientos para tomar decisiones mediante la comunicación asertiva, en el involucramiento y el sentido de pertenencia de las integrantes en las actividades. Es decir, tiene la habilidad para encomendar responsabilidades, fomentar el trabajo en equipo, promover el compromiso entusiasta, mediar en la resolución de problemas, escuchar activamente, transmitir seguridad y confianza, para que las demás no solo se limiten a recibir órdenes, sino también a poder opinar y participar sin temor alguno.

Mamani (2023), Núñez y Melgarejo (2021) y Fierro y Villalva (2017) concuerdan que el liderazgo democrático busca la participación activa en la toma de decisiones mediante el dialogo y el compromiso entusiasta, facilita el involucramiento de los sujetos en la organización, fomenta el trabajo en equipo, permite mediar en la resolución de problemas y conflictos que ocurren fuera y



dentro de la organización, cultivar un sentido de pertenencia, por lo tanto, incrementa el desarrollo personal y social. El líder democrático debe de escuchar activamente, encomendar responsabilidades, transmitir y fomentar empatía, dar la oportunidad de asumir cargos, tomar decisiones por consenso, para que cada uno de los miembros de la organización tenga confianza y sentido de pertenencia, lo cual impulsara al cumplimiento de objetivos comunes.

4.2. DISCUSIÓN

Según el objetivo general, determinar la relación del empoderamiento con el liderazgo político de la mujer en las organizaciones sociales de los Uros Chulluni, Puno. Los resultados obtenidos en la tabla 19 se evidencia un nivel de correlación positiva considerable de Rho de Spearman (0,784**) entre el empoderamiento y el liderazgo político, dando a entender que el empoderamiento se relaciona significativamente con el liderazgo político en mujeres de las organizaciones sociales de los Uros Chulluni. A lo largo de la historia, las mujeres han enfrentado obstáculos y han estado subrepresentadas en la política, lo que ha limitado su acceso a puestos de poder y liderazgo, según López y García (2008), esta falta de representación se atribuye a la escasa presencia de mujeres en roles de liderazgo. En contraste, Batliwala (1997) desde la teoría del empoderamiento señala que desafiar las estructuras de poder establecidas implica cambiar la distribución de poder entre diferentes grupos, incluyendo géneros. Esto se vincula con aspectos cotidianos como poder, derechos, intereses y control, sugiriendo que el empoderamiento busca fortalecer la autoestima, la toma de decisiones y promover la inclusión y representación equitativa en los roles de liderazgo.

Los resultados obtenidos coinciden parcialmente con Pando et al. (2022) en su tesis titulada: “Liderazgo y empoderamiento en las mujeres empresarias en el Perú”,



quien concluyo 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, además de que el liderazgo que ejerce la mujer tiene una visión transformadora, al aportar capacidad de influencia sobre la toma de decisión empresarial, con estos resultados se afirma que liderazgo contribuye favorablemente en el empoderamiento de las mujeres. Por otro lado, Medina y Fernández (2021) en su artículo científico titulado “20 años de Evolución en la Representación Política de las Mujeres Latinoamericanas”, indican que efectivamente se perciben diferencias estadísticamente significativas entre los períodos estudiados, de forma que, el liderazgo político de las mujeres latinoamericanas alrededor del año 2000, era inferior al actual, señalando que la heterogeneidad existente entre naciones, refleja la necesidad de continuar fomentando la igualdad de género en la toma de decisiones políticas en la región.

Según el objetivo específico 1, identificar la relación del empoderamiento personal con el liderazgo político de la mujer en las organizaciones sociales de los Uros Chulluni, Puno. En los resultados mostrados en la tabla 16 se evidencia un nivel de correlación positiva media de Rho Spearman (0,560**), entre el empoderamiento personal y el liderazgo político, reflejando que el empoderamiento personal tiene una relación significativa con el liderazgo político de la mujer en las organizaciones sociales de los Uros Chulluni. Según León (1997) destaca la complejidad del empoderamiento, reconociendo que no sigue una secuencia lineal y uniforme para todas las mujeres. Su enfoque se centra en la interseccionalidad y la influencia de las experiencias personales, el entorno y la ubicación de la subordinación en diversos niveles: individuales, familiares, comunitarios, nacionales, regionales y global. Esto resalta la importancia de comprender



el empoderamiento como un proceso único e influenciado por factores múltiples. Buendía y Carrasco (2013) amplían esta perspectiva al señalar que el empoderamiento individual impulsa el desarrollo de habilidades sociales y personales, permitiendo a las mujeres superar la subordinación y ganar influencia en la toma de decisiones. El empoderamiento, desde esta perspectiva, se convierte en un proceso que busca fortalecer a las personas, otorgándoles la capacidad de tomar el control de sus vidas. Como lo mencionan Costa et al. (2022) en su artículo científico: “Actitud emprendedora y empoderamiento de la mujer indígena y mestiza en la provincia de Loja”, concluyen que las mujeres indígenas muestran un elevado grado de autonomía en la toma de decisiones en ámbitos económicos, políticos, sociales y religiosos, siendo nuevamente las mujeres indígenas las que alcanzan el mayor nivel de autonomía social en comparación con las mujeres de etnia mestiza, con estos resultados se afirma que el empoderamiento personal no es uniforme y puede estar influenciado por factores étnicos y culturales.

En contraste, la teoría del liderazgo de Tucker (1981) se centra en el liderazgo político, conceptualizándolo como una actividad beneficiosa para la comunidad. El autor destaca la importancia del liderazgo en la gestión de asuntos comunes y la formación de un compromiso entre los ciudadanos y sus líderes políticos. Sin embargo, se reconoce que, a lo largo de la historia, las mujeres han enfrentado obstáculos significativos para acceder a puestos de poder y liderazgo político, como señalan López y García (2008).

En ese sentido, el empoderamiento personal y el liderazgo político de las mujeres son fundamentales para superar la subrepresentación y los obstáculos históricos que han enfrentado en el ámbito político. El empoderamiento personal proporciona la base para que las mujeres desarrollen las habilidades necesarias para influir en la toma de decisiones, mientras que el liderazgo político ofrece una plataforma para representar y participar activamente en la gestión de asuntos comunes.



Según el objetivo específico 2, determinar la asociación del empoderamiento de relaciones cercanas con el liderazgo político de la mujer en las organizaciones sociales de los Uros Chulluni, Puno. Los resultados mostrados en la tabla 17 se evidencia un nivel de correlación positiva media Rho Spearman (0, 735**), entre el empoderamiento de relaciones cercanas y el liderazgo político reflejando que el empoderamiento de relaciones cercanas tiene una asociación significativa con el liderazgo político de la mujer en las organizaciones sociales de los Uros Chulluni. Desde la teoría del poder Rowlands (1997) destaca la dualidad del poder, que puede influir en las relaciones interpersonales de dos maneras distintas. Por un lado, el poder puede actuar como fuente de opresión al ser empleado negativamente para controlar y restringir en las relaciones cercanas, generando desigualdad y subordinación. Por otro lado, el poder también puede ser una fuente de emancipación y fortalecimiento cuando se utiliza de manera constructiva, permitiendo a ambas partes tomar decisiones informadas, expresar necesidades y contribuir al crecimiento mutuo. La perspectiva propuesta busca lograr un equilibrio en el poder en las relaciones cercanas, fomentando un entorno de compartir de manera justa y promoviendo la colaboración, la comunicación abierta y el respeto mutuo para establecer una dinámica saludable y equitativa entre las personas involucradas. En ese contexto, Aguilar et al., (2017) menciona que esta dimensión es la más difícil de transformar, ya que no sólo implica el cambio de los comportamientos y experiencias de ellas, sino de su pareja y de los otros.

Por otro lado, Rosener (1990) refiere que las mujeres suelen usar más el estilo de liderazgo carismático en comparación a los hombres, ellas motivan a los colaboradores integrando sus intereses personales con las metas de la organización. Contribuyendo a esto Loden (1987) señala que existe un estilo de liderazgo femenino, diferenciado del estilo tradicional o masculino, es que las mujeres toman en cuenta tanto lo racional como



lo emocional en la dirección del personal, este estilo tiene como principales características un control reducido, comprensión, colaboración y niveles altos de rendimiento. Esto respalda con lo que menciona Chiavenato (2009) el líder carismático se distingue por su habilidad para inspirar entusiasmo entre los miembros de la organización. Se caracteriza por su confianza en sí mismo, ideologías coherentes, capacidad para articular una visión clara y habilidad para liderar cambios.

Los hallazgos coinciden parcialmente con los resultados reportados por Machaca (2023) quien en su tesis titulada: “Habilidades comunicativas, empoderamiento y participación de las mujeres defensoras de la Pachamama y lideresas de la asociación derechos humanos y medios ambientes (DHUMA) 2020”, concluye que las habilidades comunicativas y el empoderamiento de las mujeres defensoras de la tierra y lideresas influyen en la participación política, económica y la toma de decisiones de la asociación Derechos Humanos y Medio Ambiente (DHUMA). Este vínculo entre habilidades comunicativas, empoderamiento y participación política sugiere que las mujeres que experimentan empoderamiento en sus relaciones cercanas están más propensas a desempeñar un papel activo y significativo en diferentes aspectos de la vida asociativa, incluido el liderazgo político. Este hallazgo respalda la noción de que el empoderamiento no solo afecta las relaciones interpersonales, sino que también tiene repercusiones más amplias en la participación y liderazgo de las mujeres en contextos políticos y sociales.

Según el objetivo específico 3, establecer la relación del empoderamiento colectivo con el liderazgo político de la mujer en las organizaciones sociales de los Uros Chulluni, Puno. Los resultados mostrados en la tabla 18 se evidencia un nivel de correlación positiva media de Rho Spearman (0,741**), entre el empoderamiento colectivo y el liderazgo político reflejando que el empoderamiento colectivo tiene una relación significativa con el liderazgo político de la mujer en las organizaciones sociales



de los Uros Chulluni. Según Rowlands (1998), el empoderamiento colectivo se logra a través de la acción conjunta de un grupo. Esta forma de empoderamiento está estrechamente relacionada con la dimensión personal, ya que la ejecución de acciones grupales requiere un nivel previo de empoderamiento individual. Hooks (2017) complementa esta idea al afirmar que las mujeres, en su proceso de empoderamiento, deben organizarse en colectivos para superar el aislamiento individual y crear un espacio unificado para desafiar su opresión. Con el respaldo de esta colectividad, las mujeres pueden analizar críticamente sus vidas, identificar estructuras de poder y subordinación, reconocer sus fortalezas y tomar medidas. según García et al. (2022), se ve importante considerar que los constructos sociales, como barreras, limitan y discriminan la capacidad de toma de decisiones y la participación política de las mujeres en los hogares y comunidades rurales, perpetuando la reproducción de relaciones patriarcales y desigualdades de género. De este modo, ambos puntos de vista convergen en la noción de que el empoderamiento se muestra a través de la colaboración y la superación de barreras sociales para lograr una distribución equitativa del poder y la participación activa de todos los miembros, fomentando un ambiente inclusivo y estimulando la creatividad y la innovación.

Los resultados coinciden parcialmente con Torres (2019) quien en su tesis titulada: “Nivel de empoderamiento en función del barrio de residencia en mujeres de centros poblados y cercado del distrito de Moquegua, 2018”, concluye que el empoderamiento de las mujeres de los centros poblados y Cercado del distrito de Moquegua, 2018, depende del barrio de residencia. Esto se verifica en las diferencias significativas que se identifican en cuanto a nivel de empoderamiento de las mujeres según el barrio donde residen. Así mismo, Saldaña et al. (2019) en el artículo científico: “Empoderamiento y vulnerabilidad social en mujeres del sur de Jalisco”, concluyen que



el empoderamiento de las mujeres en situación de vulnerabilidad social estudiadas en la zona sur de Jalisco presenta un nivel medio de empoderamiento. Donde se observa que a medida que disminuye la satisfacción social dentro del grupo estudiado, se reduce la capacidad de influencia en el entorno y se experimenta una disminución en el empoderamiento. Este hecho contribuye a incrementar la vulnerabilidad de las mujeres en situación precaria en Ciudad Guzmán, con base en estos hallazgos se confirma que el empoderamiento colectivo de las mujeres no solo está influenciado por factores geográficos sino también por condiciones de vulnerabilidad social. Además, Bethencourt y Carrillo (2014) definen al empoderamiento colectivo como un proceso mediante el cual las personas en situación de vulnerabilidad refuerzan sus habilidades para participar y defender sus derechos al unirse con metas compartidas. Esto se respalda con lo que señalan Poma y Gravante (2019), este proceso se desarrolla a medida que distintos grupos interactúan, y en cada interacción, los grupos menos empoderados emergen con más fuerza.

4.3. COMPROBACIÓN DE LAS HIPÓTESIS

4.3.1. Comprobación de la hipótesis específico 1

H₀: No existe una relación significativa entre el empoderamiento personal y el liderazgo político de la mujer en las organizaciones sociales de los Uros Chulluni, Puno.

H_a: Existe una relación significativa entre el empoderamiento personal y el liderazgo político de la mujer en las organizaciones sociales de los Uros Chulluni, Puno.

Regla de decisión

p-valor > 0,05 (nivel de significancia): Aceptamos la hipótesis nula y rechazamos la hipótesis alterna.

p-valor < 0,05 (nivel de significancia): Aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula.

Tabla 16

Comprobación de hipótesis mediante el coeficiente de correlación Rho de Spearman para el objetivo específico 1

Correlaciones				
			Empoderamiento Personal	Liderazgo Político
Rho de Spearman	Empoderamiento Personal	Coefficiente de correlación	1,000	,560**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	229	229
	Liderazgo Político	Coefficiente de correlación	,560**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	229	229

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

Nota. El cuadro muestra el Coeficiente de correlación Rho de Spearman – SPSS.

Análisis estadístico

Este cuadro de análisis estadístico se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman de 0,560**, lo que indica que existe una correlación positiva media, además con el valor de Sig. (bilateral) o *p-valor* = 0,000 < α = 0,05, Entonces se rechaza la hipótesis nula, concluyendo que: El empoderamiento personal se relaciona significativamente con el liderazgo político de la mujer en las organizaciones sociales de los Uros Chulluni, Puno -2023, para un nivel de significancia del $\alpha=0,05$ ó para un 95% de nivel de confianza.

4.3.2. Comprobación de la hipótesis específica 2

H₀: No existe una asociación significativa entre el empoderamiento de relaciones cercanas y el liderazgo político de la mujer en las organizaciones sociales de los Uros Chulluni, Puno.

H_a: Existe una asociación significativa entre el empoderamiento de relaciones cercanas y el liderazgo político de la mujer en las organizaciones sociales de los Uros Chulluni, Puno.

Regla de decisión

p-valor > 0,05 (nivel de significancia): Aceptamos la hipótesis nula y rechazamos la hipótesis alterna.

p-valor < 0,05 (nivel de significancia): Aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula.

Tabla 17

Comprobación de hipótesis mediante coeficiente de correlación Rho de Spearman para el objetivo específico 2

Correlaciones				
		Empoderamiento de Relaciones Cercanas		Liderazgo Político
Rho de Spearman	Empoderamiento de Relaciones Cercanas	Coefficiente de correlación	1,000	,735**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	229	229
	Liderazgo Político	Coefficiente de correlación	,735**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	229	229

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

Nota. El cuadro muestra el Coeficiente de correlación Rho de Spearman – SPSS.



Análisis estadístico

Se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman es 0,735**, lo que indica que existe una correlación positiva media, además con el valor de sig. (bilateral) o $p\text{-valor} = 0,000 < \alpha = 0,05$ (95% de nivel de confianza), Entonces se rechaza la hipótesis nula, Concluyendo que: el empoderamiento de relaciones cercanas se asocia significativamente con el liderazgo político de la mujer en las organizaciones sociales de los Uros Chulluni, Puno -2023, para un nivel de significancia del $\alpha=0,05$ ó para un 95% de nivel de confianza.

4.3.3. Comprobación de la hipótesis específica 3

H₀: No existe una relación significativa entre el empoderamiento colectivo y el liderazgo político de la mujer en las organizaciones sociales de los Uros Chulluni, Puno.

H_a: Existe una relación significativa entre el empoderamiento colectivo y el liderazgo político de la mujer en las organizaciones sociales de los Uros Chulluni, Puno.

Regla de decisión

$p\text{-valor} > 0,05$ (nivel de significancia): Aceptamos la hipótesis nula y rechazamos la hipótesis alterna.

$p\text{-valor} < 0,05$ (nivel de significancia): Aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula.

Tabla 18

Comprobación de hipótesis mediante coeficiente de correlación Rho de Spearman para el objetivo específico 3

Correlaciones				
			Empoderamiento Colectivo	Liderazgo Político
Rho de Spearman	Empoderamiento Colectivo	Coeficiente de correlación	1,000	,741**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	229	229
	Liderazgo Político	Coeficiente de correlación	,741**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	229	229

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

Nota. El cuadro muestra el Coeficiente de correlación Rho de Spearman – SPSS.

Análisis estadístico

Se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman es 0,741**, lo que indica que existe una correlación positiva media, además con el valor de sig. (bilateral) o $p\text{-valor} = 0,000 < \alpha = 0,05$ (95% de nivel de confianza), Entonces se rechaza la hipótesis nula, Concluyendo que: El empoderamiento colectivo se relaciona significativamente con el liderazgo político de la mujer en las organizaciones sociales de los Uros Chulluni, Puno – 2023, para un nivel de significancia del $\alpha=0,05$ ó para un 95% de nivel de confianza.

4.3.4. Comprobación de la hipótesis general

H₀: No existe una relación significativa entre el empoderamiento el liderazgo político de la mujer en las organizaciones sociales de los Uros Chulluni, Puno.

H_a: Existe una relación significativa entre el empoderamiento colectivo y

el liderazgo político de la mujer en las organizaciones sociales de los Uros Chulluni, Puno.

Regla de decisión

p-valor > 0,05 (nivel de significancia): Aceptamos la hipótesis nula y rechazamos la hipótesis alterna.

p-valor < 0,05 (nivel de significancia): Aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula.

Tabla 19

Contrastación de hipótesis mediante coeficiente de correlación Rho de Spearman para el objetivo general

		Correlaciones		
			Empoderamiento	Liderazgo Político
Rho de Spearman	Empoderamiento	Coefficiente de correlación	1,000	,784**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	229	229
	Liderazgo Político	Coefficiente de correlación	,784**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	229	229

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

Nota. El cuadro muestra el Coeficiente de correlación Rho de Spearman – SPSS.

Análisis estadístico

Se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman es 0,784**, lo que indica que existe una correlación positiva considerable, además con el valor de sig. (bilateral) o $p\text{-valor} = 0,000 < \alpha = 0,05$, Entonces se rechaza la hipótesis nula, concluyendo que: El empoderamiento se relaciona significativamente con el



liderazgo político de la mujer en las organizaciones sociales de los Uros Chulluni, Puno -2023, para un nivel de significancia del $\alpha=0,05$ ó para un 95% de nivel de confianza.



V. CONCLUSIONES

- En la investigación se determina que el empoderamiento se relaciona significativamente con el liderazgo político de la mujer en las organizaciones sociales de los Uros Chulluni, Puno, esta relación ha sido respaldada con un nivel de significancia de (0,000) y un coeficiente de correlación de Rho Spearman de (0,784), lo que indica una correlación positiva considerable.
- El empoderamiento personal se relaciona significativamente con el liderazgo político de la mujer en las organizaciones sociales de los Uros Chulluni, Puno, este vínculo ha sido respaldado con un nivel de significancia de (0,000) y un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de (0.560), lo que indica una correlación positiva media.
- El empoderamiento de relaciones cercanas se asocia significativamente con el liderazgo político de la mujer en las organizaciones sociales de los Uros Chulluni, Puno – 2023, este vínculo ha sido respaldado con un nivel de significancia de (0,000) y un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de (0.735), lo que señala una correlación positiva media.
- El empoderamiento colectivo se relaciona significativamente con el liderazgo político de la mujer en las organizaciones sociales de los Uros Chulluni, Puno; este vínculo ha sido respaldado con un nivel de significancia de (0,000) y un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de (0.741), lo que indica una correlación positiva media.



VI. RECOMENDACIONES

- Se sugiere a la Sub Gerencia de programas sociales de la Municipalidad Provincial de Puno, implementar sesiones de capacitación en temas de empoderamiento, liderazgo, habilidades políticas; y campañas de sensibilización para fortalecer el empoderamiento y liderazgo político de las mujeres en las organizaciones sociales de los Uros Chulluni, permitiendo así un desarrollo más equitativo y sostenible de la comunidad.
- Se sugiere a la Municipalidad del Centro Poblado de los Uros Chulluni fomentar actividades que promuevan la educación cívica desde edades tempranas para fomentar el interés y la participación en asuntos públicos; llevar a cabo campañas de sensibilización para cambiar percepciones culturales que limitan la participación de las mujeres en la política. Brindar apoyo para que las mujeres participen en actividades de formación política, seminarios y conferencias que les proporcione conocimientos y habilidades.
- A las organizaciones sociales de los Uros Chulluni crear espacios dentro de las organizaciones para que las mujeres participen de forma activa y equitativa en toma de decisiones. Implementar prácticas que promuevan la igualdad de género dentro de la organización, incluyendo la distribución equitativa de responsabilidades y oportunidades; lo que permitirá fortalecer el empoderamiento y liderazgo político de las mujeres.
- Se recomienda a la Facultad de Trabajo Social, que desde el plan curricular puedan profundizar en el tema de empoderamiento de mujeres, habilidades sociales, con el propósito de contribuir con estrategias de intervención y metodologías del Trabajo Social.



VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilar et al. (2017). Mujeres, empoderamiento y microcrédito. El programa de microempresa sociales de Banmujer en Chiapas. *Agricultura, sociedad y desarrollo*, 14(3).
https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S187054722017000300479&script=sci_arttext
- Banda, A. y Morales, M. (2015). Empoderamiento psicológico: un modelo sistémico con componentes individuales y comunitarios. *Revista de Psicología (PUCP)*, 33(1).
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S0254-92472015000100001&script=sci_arttext&tlng=en
- Batliwala, S. (1997). El significado del empoderamiento de las mujeres: nuevos conceptos desde la acción. En M. León, *Poder y empoderamiento de las mujeres* (pp. 187-211). Editores Fe de Bogotá. https://ivcongreso.congresoed.org/wp-content/uploads/2014/10/D4_Batliwala_1997.pdf
- Bazo, A. (2021). *Mujeres autoridades: Pocas acceden a altos cargos, mientras lidian contra la discriminación por su género*.
<https://elcomercio.pe/politica/actualidad/dia-internacional-de-la-mujer-mujeres-autoridades-pocas-acceden-a-altos-cargos-mientras-lidian-contra-la-discriminacion-por-su-genero-eodata-estado-elecciones-2021-genero-noticia/>
- Beltrán (2023). En igualdad de condiciones, el salario de la mujer peruana es 17 % menor al del hombre. En Vivas et al., *Desde la academia: Retos para la mujer peruana*. Universidad del pacífico.
<https://sisisemail.up.edu.pe/sisisemail/docs/2023/385/RETOS-PARA-LA-MUJER-PERUANA.pdf>
- Bethencourt, L., y Carrillo, M. (2014). Mujeres, empoderamiento y transformaciones socioeconómicas y políticas. Caso municipio Valdez, estado Sucre. *Cuadernos del CENDES*, 31(85), 157-161.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=40331800008>
- Bolívar, R. (2017). Liderazgo político: el caso de Andrés Manuel López Obrador en el



- Movimiento de Regeneración Nacional (MORENA). *Estudios Políticos*, 9(42), 99-118. <https://www.scielo.org.mx/pdf/ep/n42/0185-1616-ep-42-99.pdf>
- Bravo et al. (2018). *Empoderar para Incluir: Análisis de las Múltiples Dimensiones y Factores Asociados al Empoderamiento de las Mujeres en el Perú a partir del Uso de una Aproximación de Metodologías Mixtas*. INEI. <https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/investigaciones/empoderamiento-de-las-mujeres.pdf>
- Buceta, J. (2004). *Estrategias psicológicas para entrenadores de deportistas jóvenes*. Librería-Editorial Dykinson. https://www.google.com.pe/books/edition/Estrategias_psicol%C3%B3gicas_para_entrenado/mgoziuuXWi4C?hl=es&gbpv=0
- Buendía, I. y Carrasco, I. (2013). Mujer, actividad emprendedora y desarrollo rural en América Latina y el Caribe. *Cuadernos de desarrollo rural*, 10(72), 21-45. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6484721>
- Butler, J. (1999). *El género en disputa*. Cultura Libre. https://www.lauragonzalez.com/TC/El_genero_en_disputa_Butler.pdf
- Cadena, J. (2015). Análisis reflexivo del empoderamiento de la enfermería mexicana: mito o realidad. *Revista Mexicana de Enfermería Cardiológica*, (23(1), 42-46. <https://www.medigraphic.com/pdfs/enfe/en-2015/en151g.pdf>
- Cadenillas, S. (2020). *Empoderamiento de las mujeres asháninkas de Junín y quechuas de Ayacucho*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional del Centro del Perú]. Repositorio Institucional UNCP. https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/6340/T010_70586220.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Camberos, M. (2011). Empoderamiento femenino y políticas públicas, una perspectiva desde las representaciones sociales de género. *Entramado*, 7(2), 44-53. <https://www.redalyc.org/pdf/2654/265422684003.pdf>
- Camacho et al, (2019). Empathy capacity of medical teachers from the Pontifical Catholic University of Ecuador. *Revista Cubana de Educación Médica Superior*, 33(3), 1-17.



http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S08642141201900030000

2

Carrera, B. y Mazzarella, C. (2001). Vygotsky: enfoque sociocultural. *La Revista Venezolana de Educación Educare*, 5(13), 41-44.

<https://www.redalyc.org/pdf/356/35601309.pdf>

Caso, C. (2017). *La pedagogía cognitiva (constructivista) y su influencia en la enseñanza – aprendizaje*. [Tesis de pregrado, Universidad Inca Garcilaso de la Vega].

Repositorio Institucional UIGV.

<http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1792/TRAB.SUF.PROF.%20CASO%20BAUTISTA%2c%20CINDY%20DE%20LAS%20MERCEDS.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Charlier, S. y Caubergs, L. (2007). *El proceso de empoderamiento de las mujeres*. Boane-Roosens.

[Chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://dhls.hegoa.ehu.eus/uploads/resources/4668/resource_files/proceso_empoderamiento_mujeres_CFD.pdf](https://chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://dhls.hegoa.ehu.eus/uploads/resources/4668/resource_files/proceso_empoderamiento_mujeres_CFD.pdf)
224

Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional la dinámica del éxito en las organizaciones* (2da ed.). McGraw Hill/ Interamericana Editores

<https://jgestiondeltalentohumano.files.wordpress.com/2013/11/comportamiento-organizacional-la-dinamica-del-exito-en-las-organizaciones-2-edicion-2009-de-iberto-chiavenato.pdf>

Chiavola et al. (2008). El empoderamiento desde una perspectiva del sistema educativo.

Revista Omnia, 14(3), 130-143.

<https://www.redalyc.org/pdf/737/73711121007.pdf>

Costa et al. (2022). Actitud emprendedora y empoderamiento de la mujer indígena y mestiza en la provincia de Loja. *Revista Ciencia & Tecnología*, 22(34), 83-102.

<https://cienciaytecnologia.uteg.edu.ec/revista/index.php/cienciaytecnologia/article/view/534/620>

Daft, L. (2007) *La experiencia del liderazgo*. Ediciones Paraninfo.

<https://libroshernandez.com/la-experiencia-del-liderazgo/>



- Defensoría del Pueblo (2023). *Aún no se ha logrado la participación política de las mujeres de forma equitativa*. <https://www.defensoria.gob.pe/defensoria-del-pueblo-aun-no-se-ha-logrado-la-participacion-politica-de-las-mujeres-de-forma-equitativa/>
- Fernández, A. (2019). Participación política de las mujeres y la paridad en México. *Revista CoPaLa. Construyendo Paz Latinoamericana*, 7, 79-95. <https://www.redalyc.org/pdf/6681/668170994009.pdf>
- Fernández et al. (2008). Empatía: Medidas, teorías y aplicaciones en revisión. *Anales de Psicología*, 24(2), 284-298. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=16711589012>
- Fernández, T. y Sánchez, S. (2018). *La participación de los adolescentes en la cotidianidad de Ferreñafe para contribuir en la mejora de la comunicación intercultural*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. Repositorio Institucional UNPG. <https://red.pucp.edu.pe/ridei/files/2019/08/012.pdf>
- Fierro, I. y Villalva, M. (2017). El liderazgo democrático: una aproximación conceptual. *INNOVA Research Journal*, 2(4), 155-162. <https://doi.org/10.33890/innova.v2.n4.2017.210>
- Fisas, V. (2014). *Anuario de procesos de paz 2014*. Icaria Editorial. [file:///C:/Users/Yunior/Downloads/Anuario Procesos de Paz 2014.pdf](file:///C:/Users/Yunior/Downloads/Anuario%20Procesos%20de%20Paz%202014.pdf)
- Flores, Y. (2018). *Factores socioculturales y su incidencia en el liderazgo de la mujer rural cooperativista - asociaciones de productores de quinua orgánica - Cooperativa Agraria "Qhapaq Qolla", Puno 2017*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional del Altiplano]. Repositorio Institucional UNAP. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/8586>
- Foucault, M. (1976). Lección del 14 de enero de 1976: Poder, derecho y verdad. En M. Foucault, *Genealogía del racismo* (pp.23-33). Editorial Altamira.
- García et al. (2022). Factores que impulsan e inhiben el empoderamiento femenino: una revisión de literatura. *Revista Reflexiones*, 101(1). <https://www.scielo.sa.cr/pdf/reflexiones/v101n1/1659-2859-reflexiones-101-01->



[121.pdf](#)

- García, M. (2011). Liderazgo transformacional y la facilitación de la aceptación al cambio organizacional. *Pensamiento Psicológico*, 9(16), 41–54. <https://www.redalyc.org/pdf/801/80118612003.pdf>
- Hernández et al. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta ed.). McGRAW-HILL/Interamerica Editores. <https://www.uncuyo.edu.ar/ices/upload/metodologia-de-la-investigacion.pdf>
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativas, cualitativa y mixta* (1ra ed.). McGRAW-HILL Interamericana Editores. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf
- Hidalgo, N. (2002). *Género, empoderamiento y microfinanzas*. [Tesis de maestría, Instituto Nacional de Mujeres]. http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100852.pdf
- Hooks, B. (2017). *El feminismo es para todo el mundo* (Agusti et al.; 1ra ed.). Traficantes de sueños. (Trabajo original publicado en el año 2000).
- IIDH (2008). *Herramientas básicas para integrar la perspectiva de género en organizaciones que trabajan derechos humanos*. Editorama. <https://www.corteidh.or.cr/tablas/25753.pdf>
- INEI (2017). *Brechas de Género 2001-2013, Avances hacia la igualdad de hombres y mujeres*. <https://m.inei.gob.pe/prensa/noticias/mujeres-trabajan-9-horas-semanales-mas-que-los-hombres-8291/>
- Jiménez et al. (2021). Liderazgo político para un mundo nuevo: cambios globales y pandemia de la Covid-19. *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, 242, 109-141. <http://dx.doi.org/10.22201/fcpys.2448492xe.2021.242.76524>
- Koontz, H. (1994). *Administración, Una perspectiva global*. McGraw Hill. https://frh.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/22766/mod_resource/content/1/Adminis



[tracion una perspectiva global y empresarial Koontz.pdf](#)

- Lamas, M. (2013). *El género la construcción cultural de la diferencia sexual*. Editorial Miguel Ángel Porrúa.
<https://www.legisver.gob.mx/equidadNotas/publicacionLXIII/El%20genero.%20La%20construccion%20cultural%20de%20la%20diferencia%20sexual.pdf>
- Laura, Z. (2021). *Empoderamiento de la mujer y habilidades gerenciales en el logro de la responsabilidad social empresarial de las empresas de artesanías de la región Puno*. [Tesis de Doctorado, Universidad Nacional del Altiplano]. Repositorio Institucional UNAP.
http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/16545/Zoraima_Ju_lieta_Laura_Castillo.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- León, M. (1997). Empoderamiento: relaciones de las mujeres con el poder. *Revista Estudios Feministas*, 08(2), 191-205.
http://educa.fcc.org.br/scielo.php?pid=S0104-026X2000000200014&script=sci_abstract
- León, M. (1997). *Poder y empoderamiento de las mujeres*. Corporación para el desarrollo. <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/http://corporacionparaeldesarrolloregional.org/wp-content/uploads/2021/01/Poder-y-empodamiento-de-mujeres.pdf>
- Loden, M. (1987). *Dirección femenina. Cómo triunfar en los negocios sin actuar como un hombre*. Hispano Europea.
https://bibliotecadigital.uchile.cl/permalink/56UDC_INST/1uuvhmk/alma991006298099703936
- López, E. y García, R. (2008). Liderazgo y género: una revisión de las teorías. *Mujer y Líder Del Lunar*, 38-49.
https://bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/20.500.12442/2354/Cap_1_G%20C3%A9nero_Liderazgo.pdf?sequence=5&isAllowed=y
- López, P. y Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa* (1ra ed.). Creative Commons. <chrome->



[extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsocua_a2016_cap2-3.pdf](https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsocua_a2016_cap2-3.pdf)

Machaca, R. (2023). *Habilidades comunicativas, empoderamiento y participación de las mujeres defensoras de la Pachamama y lideresas de la asociación derechos humanos y medios ambientes (DHUMA) 2020*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional del Altiplano]. Repositorio Institucional UNAP. http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/19415/Machaca_Machaca_Rut_Delia.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Mamani, R. (2023). *Liderazgo político y gestión administrativa en la municipalidad distrital de Crucero*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional del Altiplano]. Repositorio Institucional UNAP. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/19568>

Mamani, J. y Uscamaita, R. (2016). *Organización social y calidad de vida en APRERSUR - Asociación de pacientes trasplantados renales región sur – Arequipa*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de San Agustín Arequipa]. Repositorio Institucional UNSA. <https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/34aa2681-9904-4d81-a7f7-4989632073fe/content>

Martínez et al. (2006). Mecanismos cerebrales de la toma de decisiones. *Revisión en neurociencia*, 42(7), 411-418.

Mardones, Z. (2008). Descentralización: una definición y una evaluación de la agenda legislativa chilena (1990-2008). *EURE*, 34(102), 39-60. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=19610203>

Margaret, W. y Myron, K. (1996). Self-organization: The irresistible future of organizing. Strategy & Leadership. <https://www.margaretwheatley.com/articles/irresistiblefuture.html>

Martínez, S. (2017). Procesos de empoderamiento y liderazgo de las mujeres a través de la sororidad y la creatividad. *Dossiers feministes*, 22, 49-72. https://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/168606/Martinez_Cano.pdf?sequence=1&isAllowed=y



- Matus, R. (2007). *Teoría del juego social*. Ediciones de la UNLa.
<https://repositorio.esocite.la/973/1/Matus2007-TeoriadelJuegoSocial.pdf>
- Medardo et al. (2016). Autoconfianza y prueba de selección universitaria de matemática en Chile. *Cuadernos Hispanoamericanos de Psicología*, 15(2), 61-74.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5689502>
- Medina, E. y Fernández, M. (2021). 20 años de Evolución en la Representación Política de las Mujeres Latinoamericanas. *Revista Izquierdas*, 50, 1-19.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8142709>
- Molina, J. y Pérez, C. (2002). Participación Política y Derechos Humanos. *Revista IIDH*, 34-35, 15-77. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7131008>
- Newatrom, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo* (13va ed). EdMc Graw-Hill/Interamericana editores. https://uachatec.com.mx/wp-content/uploads/2019/11/Comportamiento_humano_en_el_trabajo.pdf
- Núñez, A. y Melgarejo, J. (2021). *Gestión administrativa y liderazgo democrático en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, Ucayali, 2021*. [Tesis de pregrado, Universidad Privada de Pucallpa].
<http://repositorio.upp.edu.pe/jspui/handle/UPP/420>
- Ñaupas et al. (2014) *Metodología de la investigación* (4ta ed.). Ediciones de la U.
<http://librodigital.sangregorio.edu.ec/librosusgp/B0028.pdf>
- Ochman, M. (2016). Políticas sociales y empoderamiento de las mujeres. Una promesa incumplida. *Estudios Políticos*, 48, 32-51.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S012151672016000100003&script=sci_arttext
- ONU y PNUD (2023). *Los caminos hacia la igualdad*.
<https://www.undp.org/es/guatemala/publicaciones/los-caminos-hacia-la-igualdad>
- ONU (2010). *Atendiendo las necesidades de las mujeres del mundo*.
<https://www.un.org/youthenvoy/es/2013/07/onu-mujeres-entidad-de-las-naciones-unidas-para-la-igualdad-de-genero-y-el-empoderamiento-de-las-mujeres/>



- Otero, G. (2022). Teoría del empoderamiento colectivo: La formación político – cultural de las clases subalternas. *Revista Tlatelolco*, 1(2). https://puedjs.unam.mx/revista_tlatelolco/teoria-del-empoderamiento-colectivo-la-formacion-politico-cultural-de-las-clases-subalternas/
- Palmero, F. (1997). Motivación: conducta y proceso. *Revista Electronica de Motivacion y Emoción*, 8(20-21). <https://viciongroup.info/assets/files/07.-Motivacin.ConductayprocesoautorFrancescPalmero.pdf>
- Pando et al. (2022). Liderazgo y empoderamiento en las mujeres empresarias en el Peru. *Revista de Ciencias Sociales*, 28(5), 234-245. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/rcs/article/view/38159/42206>
- Paredes, A. (2016). Estilos de liderazgo político I y II. *Forbes México* www.forbes.com.mx/estilos-de-liderazgo-politico
- Pasek, et al. (2015). Concepciones sobre participación social que poseen los actores educativos y sus implicaciones. *Paradigma*, 36(2), 99-121. http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S101122512015000200006&lng=es&tlng=s
- PNUD (2021). *El poder de nuestra representación*. <https://www.undp.org/es/peru/news/el-poder-de-nuestra-representaci%C3%B3n>
- Poma, A. y Gravante, T. (2019). “Nunca seremos las mismas que antes”. Emociones y empoderamiento colectivo en los movimientos sociales: el Colectivo Mujer Nueva (Oaxaca, México). *Desafíos*, 31(2). http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0124-40352019000200231&script=sci_arttext
- Puchol, L. y Puchol, I. (2020). *El libro de la negociación* (5ta ed.). Ediciones Diaz de Santos. <https://www.editdiazdesantos.com/wwwdat/pdf/9788490522387.pdf>
- Rocha, E. (2009). Desarrollo de la identidad de género desde una perspectiva psico-socio-cultural: un recorrido conceptual. *Revista Interamerican Journal of Psychology*, 43(2). http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-96902009000200006



- Rodríguez, A. y Pérez, A. (2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. *Revista EAN*, 82, 175-195. <https://journal.universidadean.edu.co/index.php/Revista/article/view/1647/1661>
- Rojas, R. y Vilca, E. (2021). *Empoderamiento de mujeres quechuahablantes e hispanohablantes líderes en organizaciones sociales de base en la región Huancavelica, 2021*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional del Centro del Perú]. Repositorio Institucional UNCP. https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/7107/T010_75844372_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rosener, J. (1990). Ways women lead. *Harvard Business Review*, 119-125. <https://hbr.org/1990/11/ways-women-lead>
- Ros, T. y Lidón, B. (2018). La experiencia del empoderamiento en mujeres mayores de 65 años. Estudio cualitativo. *Revista Gerokomos*, 29(1). https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1134-928X2018000100003&script=sci_arttext&tlng=pt
- Rowlands, J. (1997). Empoderamiento y mujeres rurales en Honduras: un modelo para el desarrollo. En M. León, *Poder y empoderamiento de las mujeres* (pp. 213-245). Editores Fe de Bogotá. <https://bibliotecaiztapalapauin.files.wordpress.com/2018/07/podermujer2.pdf>
- Saldaña et al. (2019). Empoderamiento y vulnerabilidad social en mujeres del sur de Jalisco. *Estudios Políticos*, 47, 87-115. <https://www.revistas.unam.mx/index.php/rep/article/view/69501>
- Salinas, M. y Rodríguez, H. (2011). Toma de decisiones. *DevalSimWeb*, 3(10). https://nuestroscursos.net/pluginfile.php/4629/mod_resource/content/1/Competencia_Toma_de_Decisiones.pdf
- Silva, C. y Loreto, M. (2004). Empoderamiento: Proceso, Nivel y Contexto. *Psykhe*, 13(2), 29-39. <https://www.redalyc.org/pdf/967/96713203.pdf>
- Silva, I. y Mejia, O. (2015). Autoestima, adolescencia y pedagogía. *Revista Electrónica Educare*, 19(1), 241-256. <https://www.redalyc.org/pdf/1941/194132805013.pdf>



- Torres, B. (2019). *Nivel de empoderamiento en función del barrio de residencia en mujeres de centros poblados y cercado del distrito Moquegua, 2018*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de San Agustín]. Repositorio Institucional UNSA. <https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/7c26f3f8-d5e8-45e0-a779-f1cfb64a229a/content>
- Tucker, R. (1981). *Politics as Leadership*. Columbia: University of Missouri Press. Tuesta. *Revista De Ciencia Política*, 164-168. <https://ojs.uc.cl/index.php/rcp/article/view/13480/11802>
- UNESCO (2019). *Estrategia de la UNESCO para la igualdad de género en y a través de la educación 2019 – 2025*. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000371127>
- Zayas, P. y Cabrera, N. (2006). *Liderazgo Empresarial*. Universidad De Holguín “Oscar Lucero Moya”.

ANEXOS

ANEXO 1: Matriz de operalización de variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
VX Empoderamiento	Empoderamiento Personal	Autoestima	1-3	Para los ítems se utilizó cuestionario de escala de Likert, la cual tiene las siguientes calificaciones: 1= Nunca 2= Casi nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5= Siempre Para la variable X se utilizó cuartiles para la medición de los valores (baremo): Deficiente (48-77) Regular (78-106) Eficiente (107-135)
		Autoconfianza	4-6	
		Aprendizaje	7-9	
	Empoderamiento de Relaciones Cercanas	Habilidad para negociar	10-12	
		Habilidad para defender sus derechos	13-15	
		Toma de decisiones	16-18	
	Empoderamiento Colectivo	Capacidad de gestión	19-21	
		Identidad de grupo	22-24	
		Capacidad colectiva	25-27	
VY Liderazgo político	Liderazgo Democrático	Participación activa	28-30	Para los ítems se utilizó cuestionario de escala de Likert, la cual tiene las siguientes calificaciones: 1= Nunca 2= Casi nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5= Siempre Para la variable y se utilizó cuartiles para la medición de los valores (baremo): Inadecuado (8-15) Regular (16-23) Adecuado (24-30)
		Autoridad descentralizada	31-33	
		Toma de decisiones	34-36	
	Liderazgo Carismático	Empatía	37-39	
		Motivación	40-42	

ANEXO 2: Matriz de consistencia

Planteamiento de problema	Hipótesis	Objetivos	Variables	Dimensiones	Indicadores	Items	Estadística
<p>Problema general: ¿En qué medida el empoderamiento se relaciona con el liderazgo político de la mujer en las organizaciones sociales de los Uros Chulluni, Puno?</p> <p>Problemas específicos P.1. ¿En qué medida el empoderamiento personal se relaciona con el liderazgo político de la mujer en las organizaciones sociales de los Uros Chulluni, Puno?</p>	<p>Hipótesis general: El empoderamiento se relaciona significativamente con el liderazgo político de la mujer en las organizaciones sociales de los Uros Chulluni, Puno.</p> <p>Hipótesis específica H.1. El empoderamiento personal se relaciona significativamente con el liderazgo político de la mujer en las organizaciones sociales de los Uros Chulluni, Puno.</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación del empoderamiento con el liderazgo político de la mujer en las organizaciones sociales de los Uros Chulluni, Puno.</p> <p>Objetivo específico O.1. Identificar la relación del empoderamiento personal con el liderazgo político de la mujer en las organizaciones sociales de los Uros Chulluni, Puno.</p>	<p>Vx Empoderamiento</p>	Empoderamiento personal	Autoestima	1-3	Rho Spearman
				Autoconfianza	4-6		
				Aprendizaje	7-9		
				Habilidad para negociar	10-12		
				Habilidad para defender sus derechos	13-15		
				Toma de decisiones	16-18		
				Empoderamiento colectivo	Capacidad de gestión	19-21	
					Identidad de grupo	22-24	
					Capacidad colectiva	25-27	
					Liderazgo político		
					Autoridad descentralizada	31-33	
					Toma de decisiones	34-36	

<p>P.2. ¿En qué medida el empoderamiento de relaciones cercanas se asocia con el liderazgo político de la mujer en las organizaciones sociales de los Uros Chulluni, Puno?</p> <p>P.3. ¿En qué medida el empoderamiento colectivo se relaciona con el liderazgo político de la mujer en las organizaciones sociales de los Uros Chulluni, Puno?</p>	<p>H.2. El empoderamiento de relaciones cercanas se asocia significativamente con el liderazgo político de la mujer en las organizaciones sociales de los Uros Chulluni, Puno.</p> <p>H.3. El empoderamiento colectivo se relaciona significativamente con el liderazgo político de la mujer en las organizaciones sociales de los Uros Chulluni, Puno.</p>	<p>O.2. Determinar la asociación del empoderamiento de relaciones cercanas con el liderazgo político de la mujer en las organizaciones sociales de los Uros Chulluni, Puno.</p> <p>O.3. Establecer la relación del empoderamiento colectivo con el liderazgo político de la mujer en las organizaciones sociales de los Uros Chulluni, Puno.</p>	<p>Liderazgo carismático</p>	<p>Empatía</p> <p>Motivación</p>	<p>37-39</p> <p>40-42</p>	
---	---	--	------------------------------	----------------------------------	---------------------------	--



ANEXO 3: Instrumento



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO PUNO
FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL
ESCUELA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL



CUESTIONARIO

“EMPODERAMIENTO Y LIDERAZGO POLÍTICO DE LA MUJER EN LAS ORGANIZACIONES SOCIALES DEL LOS UROS CHULLUNI, 2023”

El presente instrumento forma parte de un trabajo de investigación, es de carácter anónimo, tiene como objetivo recopilar información sobre el Empoderamiento y Liderazgo político de la mujer en las Organizaciones Sociales de los Uros Chulluni, por lo que solicitamos su participación, desarrollando cada una de las preguntas de manera objetiva y veraz. La información brindada será confidencial y solo se usará para fines académicos.

Instrucciones:

A continuación, se presentará una serie de enunciados. Para ello: Lea atentamente y marque con una (X) la respuesta que crea conveniente.

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

Datos Generales:

Edad: años. **Estado civil:** **Grado de instrucción:**

VARIABLE INDEPENDIENTE (X): EMPODERAMIENTO		1	2	3	4	5
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
DIMENSIÓN I: Empoderamiento Personal						
Indicador 1: Autoestima						
01	Me siento bien conmigo misma, sin importarme la opinión de los demás sobre mi forma de ser.					
02	Me siento orgullosa de las cosas que he podido lograr a lo largo de mi vida a pesar de los problemas que he enfrentado.					
03	Siento que las personas valoran lo que yo hago: como mis opiniones, sentimientos y logros.					



Indicador 2: Autoconfianza					
04	Me siento segura de expresar mis opiniones, sentimientos y puntos de vista; aunque sean diferentes que los demás.				
05	Puedo enfrentar mis problemas personales sin temor a equivocarme.				
06	Confío en que puedo cumplir mis metas, objetivos y actividades.				
Indicador 4: Aprendizaje					
07	Aprovecho las oportunidades para aprender algo nuevo.				
08	Me siento motivado cuando recibo capacitaciones o charlas de diferentes temas.				
09	Tengo curiosidad por las cosas y los eventos que ocurren, para conocer nuevos aprendizajes.				
DIMENSIÓN II: Empoderamiento de Relaciones Cercanas					
Indicador 1: Habilidad para negociar					
10	Cuando hay un problema, prefiero hablar con las personas afectadas para encontrar soluciones juntos, en lugar de pelear.				
11	Me comunico de manera amable y directa para solucionar un problema.				
12	Dejo de lado mis asuntos personales cuando llega el momento de tomar decisiones que afecten a los demás.				
Indicador 2: Habilidad para defender sus derechos					
13	Sé que a veces, por el hecho de ser mujer, pueden vulnerar nuestros derechos, pero no deberíamos de permitirlo.				
14	Participo de actividades que me permitan conocer mis derechos como mujer.				
15	Puedo exigir que respeten mis derechos y los de los demás cuando veo que están siendo vulnerados.				
Indicador 3: Toma de decisiones					
16	Al momento de tomar decisiones confié en que puedo pensar bien sobre las opciones y elegir lo que es mejor.				
17	Antes de tomar decisiones pienso en las consecuencias que pueden traer estas.				
18	Antes de tomar una decisión clasifico los asuntos importantes y urgentes.				



DIMENSIÓN III: Empoderamiento Colectivo						
Indicador 1: Capacidad de gestión						
19	Me anticipo a los problemas que podrían aparecer y hacer difícil el desarrollo de actividades de la organización.					
20	Puedo organizar, planificar y llevar a cabo una tarea, reunión, evento u otra actividad.					
21	Cumplo con los objetivos individuales y colectivos de la organización.					
Indicador 2: Identidad de grupo						
22	Me siento un integrante valiosa e importante en la organización a la que pertenezco.					
23	Participó de manera activa en las actividades de la organización.					
24	Tengo la confianza de compartir mis experiencias con la organización.					
Indicador 3: Capacidad colectiva						
25	Puedo conversar, juntar y animar a otros para que participen en la organización compartiendo sus ideas y experiencias.					
26	Puedo crear vínculos de comunicación, trabajar juntos y colaborar con instituciones públicas, privadas y ONGs.					
27	Puedo orientar y motivar a los demás para cumplir las metas y objetivos de la organización.					
VARIABLE DEPENDIENTE (Y): LIDERAZGO POLÍTICO		1	2	3	4	5
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
DIMENSIÓN 1: Liderazgo democrático						
Indicador 1: Participación activa						
28	Animo a los demás a unirse y compartir sus ideas sin dejar a nadie de lado.					
29	Incentivo a los demás a asumir cargos que les ayuden a crecer como personas.					
30	Fomento a las personas a trabajar juntos cuando se trata de solucionar problemas.					
Indicador 2: Autoridad descentralizada						
31	Organizo grupos y equipos cuando hay una actividad, para que todos participemos de manera activa.					



32	Doy la oportunidad a una mujer de asumir un cargo que anteriormente no tenía.					
33	Valoro lo que los demás piensan, ya sea bueno o malo, porque eso nos ayuda a tomar mejores decisiones.					
Indicador 3: Toma de decisiones						
34	Tomo en cuenta las ideas y consejos de los demás antes de tomar una decisión.					
35	Me gusta que todos compartamos nuestras ideas cuando tenemos que tomar decisiones en la organización.					
36	Escucho de manera atenta lo que los demás tienen que decir sin interrumpirlos.					
DIMENSIÓN II: Liderazgo Carismático						
Indicador 1: Empatía						
37	Me pongo en el lugar de los demás, teniendo en cuenta sus sentimientos.					
38	Me preocupan los problemas de los demás, aunque no sean mis problemas.					
39	Ayudo a los demás cuando están pasando por momentos difíciles.					
Indicador 2: Motivación						
40	Cuando tengo problemas demuestro que soy fuerte, valiente, que no me voy a dejar vencer.					
41	Felicito a las personas cuando cumplen con sus objetivos, así lo hayan hecho solos o con la ayuda de los demás.					
42	Me gustan los lugares donde todos podamos hablar libremente sin miedo a equivocarnos.					

¡¡ Gracias por tu colaboración!!



ANEXO 4: Constancias de aplicación del instrumento de investigación

Municipalidad C.P. Turística Uros Chulluni
Pueblo Milenario Histórico del Perú y del Mundo
Patrimonio Cultural de la Nación
PUNO PERÚ

CONSTANCIA

El señor alcalde del Centro Poblado de los Uros Chulluni – Puno
Sr. José Lujano Coila

HACE CONSTAR:

Que la Srta. Rosmery Pilco Chuquimia identificada con el DNI N° 73648324 y la Srta. Mary Candy Quispe Quispe identificada con el DNI N°71431834, bachilleres de la escuela profesional de Trabajo Social de la Universidad Nacional del Altiplano, han aplicado el instrumento de investigación del proyecto de tesis denominado "Empoderamiento y liderazgo político de la mujer en las organizaciones sociales de los Uros Chulluni, Puno – 2023", a integrantes de las organizaciones: "Qot Tika – Flor de Lago" y "Sun Suñi de los Uros para el mundo". Dicha información será para realizar la sustentación de tesis profesional.

Se le expide la presente constancia a solicitud de las interesadas para los fines administrativos.

Puno, 16 de octubre del 2023.

MUNICIPALIDAD C.P. TURÍSTICA
UROS CHULLUNI

José Lujano Coila
ALCALDE

Dirección: Av. Uros Chulluni s/N - Km.
Islas Flotantes de los Uros
cel: 931770379 - 923 323103 E-mail: josueurosotitakaka@gmail.com



“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

SOLICITO: AUTORIZACION PARA APLICACIÓN DE
ENCUESTA A BENEFICIARIAS DEL PROGRAMA DE
ALIMENTACION COMPLEMENTARIA DEL CENTRO
POBLADO UROS CHULLUNI

**JEFE DE LA SUB GERENCIA DE PROGRAMAS SOCIALES DE LA MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DE PUNO**

Lic. RONALD RENE COPAJA COLQUE

CON ATENCIÓN A: PROGRAMA DE ALIMENTACION COMPLEMENTARIA

Yo, **Mary Candy Quispe Quispe**, natural del distrito de Puno, identificado con DNI N° 71431834, con domicilio en Jr. Pichacani N° 554, distrito de Puno, provincia de Puno y departamento de Puno, con teléfono N° 913137347, email mary.candy.quispe@gmail.com egresada de la Escuela Profesional de Trabajo Social, de la Universidad Nacional del Altiplano Puno. Ante usted con el debido respeto me presento y expongo:

Que, conjuntamente con mi compañera Rosmery Pilco Chuquimia con DNI 73648324 venimos elaborando nuestra tesis de investigación titulado **“Empoderamiento y liderazgo político de la mujer en las organizaciones sociales de los Uros Chulluni, Puno – 2023”**, para el cual es necesario la aplicación de un cuestionario a 20 beneficiarias. Por tal motivo, me dirijo a usted a fin de solicitarle la respectiva autorización para poder ejecutar el instrumento de investigación.

Cabe indicar que dicha información será confidencial y solo se usará para fines académicos, además los resultados servirán para el diagnóstico de las beneficiarias del PAC.

Adjunto el siguiente documento:

- Acta de aprobación del proyecto de Investigación

POR LO EXPUESTO:

Agradezco por anticipado la atención que brinde al presente y hago propicia la ocasión para reiterarle mis consideraciones más distinguidas.

Puno, 21 de junio de 2023

Atentamente,


Mary Candy Quispe Quispe
DNI 71431834



“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

SOLICITO: PERMISO PARA APLICACIÓN DE
ENCUESTA A BENEFICIARIAS DEL PVL

**JEFE DE LA SUB GERENCIA DE PROGRAMAS SOCIALES DE LA
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO**

Lic. RONALD RENE COPAJA COLQUE

CON ATENCIÓN A: PROGRAMA VASO DE LECHE

Yo, **Mary Candy Quispe Quispe**, natural del distrito de Puno, identificado con DNI N° 71431834, con domicilio en Jr. Pichacani N° 554, distrito de Puno, provincia de Puno y departamento de Puno, con teléfono N° 913137347, email mary.candy.quispe@gmail.com egresada de la Escuela Profesional de Trabajo Social, de la Universidad Nacional del Altiplano Puno. Ante usted con el debido respeto me presento y expongo:

Que, conjuntamente con mi compañera Rosmery Pilco Chuquimia con DNI 73648324 venimos elaborando nuestra tesis de investigación titulado **“Empoderamiento y liderazgo político de la mujer en las organizaciones sociales de los Uros Chulluni, Puno – 2023”**, para el cual es necesario la aplicación de un cuestionario a 26 beneficiarias de los códigos 27 y 83. Por tal motivo, me dirijo a usted a fin de solicitarle la respectiva autorización para poder ejecutar el instrumento de investigación.

Cabe indicar que dicha información será confidencial y solo se usará para fines académicos, además los resultados servirán para el diagnóstico de las beneficiarias del PVL.

Adjunto el siguiente documento:

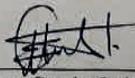
- Acta de aprobación del proyecto de Investigación

POR LO EXPUESTO:

Agradezco por anticipado la atención que brinde al presente y hago propicia la ocasión para reiterarle mis consideraciones más distinguidas.

Puno, 21 de junio de 2023

Atentamente


Mary Candy Quispe Quispe
DNI 71431834

ANEXO 5: Evidencias fotográficas





ANEXO 6: Declaraciones juradas de autenticidad de tesis



Universidad Nacional
del Altiplano Puno



Vicerrectorado
de Investigación



Repositorio
Institucional

DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD DE TESIS

Por el presente documento, Yo MARY CANDY QUISPE QUISPE
identificado con DNI 71431834 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional, Programa de Segunda Especialidad, Programa de Maestría o Doctorado

TRABAJO SOCIAL

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación denominada:

“EMPODERAMIENTO Y LIDERAZGO POLÍTICO DE LA MUJER EN LAS ORGANIZACIONES SOCIALES DE LOS UROS CHULLUNI, PUNO - 2023”

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

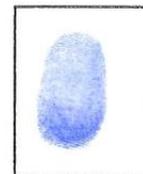
Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

En caso de incumplimiento de esta declaración, me someto a las disposiciones legales vigentes y a las sanciones correspondientes de igual forma me someto a las sanciones establecidas en las Directivas y otras normas internas, así como las que me alcancen del Código Civil y Normas Legales conexas por el incumplimiento del presente compromiso

Puno 24 de enero del 2024

FIRMA (obligatoria)



Huella



DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD DE TESIS

Por el presente documento, Yo ROSMEY PELCO CHUQUIMIA
identificado con DNI 73648324 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional, Programa de Segunda Especialidad, Programa de Maestría o Doctorado

TRABAJO SOCIAL

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación denominada:

"EMPODERAMIENTO Y LIDERAZGO POLÍTICO DE LA MUJER EN
LAS ORGANIZACIONES SOCIALES DE LOS UROS CHULLUNI, PUNO
- 2023"

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y no existe plagio/copia de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

En caso de incumplimiento de esta declaración, me someto a las disposiciones legales vigentes y a las sanciones correspondientes de igual forma me someto a las sanciones establecidas en las Directivas y otras normas internas, así como las que me alcancen del Código Civil y Normas Legales conexas por el incumplimiento del presente compromiso

Puno 24 de enero del 2024

FIRMA (obligatoria)



Huella



ANEXO 7: Autorizaciones para el depósito de tesis en el Repositorio Institucional



Universidad Nacional
del Altiplano Puno



Vicerrectorado
de Investigación



Repositorio
Institucional

AUTORIZACIÓN PARA EL DEPÓSITO DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL

Por el presente documento, Yo MARY CANDY QUISPE QUISPE,
identificado con DNI 71431834 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional, Programa de Segunda Especialidad, Programa de Maestría o Doctorado

TRABAJO SOCIAL

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación denominada:

“EMPODERAMIENTO Y LIDERAZGO POLÍTICO DE LA MUJER EN
LAS ORGANIZACIONES SOCIALES DE LOS UROS CHULLUNI, PUNO
- 2023”

para la obtención de Grado, Título Profesional o Segunda Especialidad.

Por medio del presente documento, afirmo y garantizo ser el legítimo, único y exclusivo titular de todos los derechos de propiedad intelectual sobre los documentos arriba mencionados, las obras, los contenidos, los productos y/o las creaciones en general (en adelante, los “Contenidos”) que serán incluidos en el repositorio institucional de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno.

También, doy seguridad de que los contenidos entregados se encuentran libres de toda contraseña, restricción o medida tecnológica de protección, con la finalidad de permitir que se puedan leer, descargar, reproducir, distribuir, imprimir, buscar y enlazar los textos completos, sin limitación alguna.

Autorizo a la Universidad Nacional del Altiplano de Puno a publicar los Contenidos en el Repositorio Institucional y, en consecuencia, en el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto, sobre la base de lo establecido en la Ley N° 30035, sus normas reglamentarias, modificatorias, sustitutorias y conexas, y de acuerdo con las políticas de acceso abierto que la Universidad aplique en relación con sus Repositorios Institucionales. Autorizo expresamente toda consulta y uso de los Contenidos, por parte de cualquier persona, por el tiempo de duración de los derechos patrimoniales de autor y derechos conexos, a título gratuito y a nivel mundial.

En consecuencia, la Universidad tendrá la posibilidad de divulgar y difundir los Contenidos, de manera total o parcial, sin limitación alguna y sin derecho a pago de contraprestación, remuneración ni regalía alguna a favor mío; en los medios, canales y plataformas que la Universidad y/o el Estado de la República del Perú determinen, a nivel mundial, sin restricción geográfica alguna y de manera indefinida, pudiendo crear y/o extraer los metadatos sobre los Contenidos, e incluir los Contenidos en los índices y buscadores que estimen necesarios para promover su difusión.

Autorizo que los Contenidos sean puestos a disposición del público a través de la siguiente licencia:

Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional. Para ver una copia de esta licencia, visita: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

En señal de conformidad, suscribo el presente documento.

Puno 24 de enero del 2024

FIRMA (obligatoria)



Huella



AUTORIZACIÓN PARA EL DEPÓSITO DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL

Por el presente documento, Yo ROSMEY PILCO CHUQUIMIA,
identificado con DNI 73648324 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional, Programa de Segunda Especialidad, Programa de Maestría o Doctorado

TRABAJO SOCIAL,
informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación denominada:

“ EMPODERAMIENTO Y LIDERAZGO POLÍTICO DE LA MUJER EN
LAS ORGANIZACIONES SOCIALES DE LOS UROS CHULLUNI,
Puno - 2023 ”

para la obtención de Grado, Título Profesional o Segunda Especialidad.

Por medio del presente documento, afirmo y garantizo ser el legítimo, único y exclusivo titular de todos los derechos de propiedad intelectual sobre los documentos arriba mencionados, las obras, los contenidos, los productos y/o las creaciones en general (en adelante, los “Contenidos”) que serán incluidos en el repositorio institucional de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno.

También, doy seguridad de que los contenidos entregados se encuentran libres de toda contraseña, restricción o medida tecnológica de protección, con la finalidad de permitir que se puedan leer, descargar, reproducir, distribuir, imprimir, buscar y enlazar los textos completos, sin limitación alguna.

Autorizo a la Universidad Nacional del Altiplano de Puno a publicar los Contenidos en el Repositorio Institucional y, en consecuencia, en el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto, sobre la base de lo establecido en la Ley N° 30035, sus normas reglamentarias, modificatorias, sustitutorias y conexas, y de acuerdo con las políticas de acceso abierto que la Universidad aplique en relación con sus Repositorios Institucionales. Autorizo expresamente toda consulta y uso de los Contenidos, por parte de cualquier persona, por el tiempo de duración de los derechos patrimoniales de autor y derechos conexos, a título gratuito y a nivel mundial.

En consecuencia, la Universidad tendrá la posibilidad de divulgar y difundir los Contenidos, de manera total o parcial, sin limitación alguna y sin derecho a pago de contraprestación, remuneración ni regalía alguna a favor mío; en los medios, canales y plataformas que la Universidad y/o el Estado de la República del Perú determinen, a nivel mundial, sin restricción geográfica alguna y de manera indefinida, pudiendo crear y/o extraer los metadatos sobre los Contenidos, e incluir los Contenidos en los índices y buscadores que estimen necesarios para promover su difusión.

Autorizo que los Contenidos sean puestos a disposición del público a través de la siguiente licencia:

Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional. Para ver una copia de esta licencia, visita: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

En señal de conformidad, suscribo el presente documento.

Puno 24 de enero del 2024

FIRMA (obligatoria)



Huella