

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN TRABAJO SOCIAL



TESIS

**EMPODERAMIENTO DE LA MUJER EN CARGOS POLÍTICOS Y /O
JEFATURAS EN EL ÁMBITO DE GOBIERNOS LOCALES DE LA
PROVINCIA DE PUNO, 2016-2017**

PRESENTADA POR:

LUZ MÉRIDA ROJAS RAMOS

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

**MAGISTER SCIENTIAE EN TRABAJO SOCIAL.
ESPECIALIDAD EN GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

PUNO, PERÚ

2018

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN TRABAJO SOCIAL

TESIS



**EMPODERAMIENTO DE LA MUJER EN CARGOS POLÍTICOS Y /O
JEFATURAS EN EL ÁMBITO DE GOBIERNOS LOCALES DE LA
PROVINCIA DE PUNO, 2016-2017**

PRESENTADA POR:

LUZ MÉRIDA ROJAS RAMOS

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

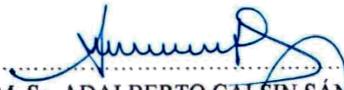
**MAGISTER SCIENTIAE EN TRABAJO SOCIAL
ESPECIALIDAD EN GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

APROBADA POR EL SIGUIENTE JURADO:

PRESIDENTE


.....
Dr. ANDRÉS ARIAS LIZARES

PRIMER MIEMBRO


.....
M. Sc. ADALBERTO CALSIN SÁNCHEZ

SEGUNDO MIEMBRO


.....
M.Sc. HÉCTOR EFRAÍN FLORES ORTEGA

ASESOR DE TESIS


.....
Dra. MARITZA CASTRO TÁVARA

Puno, 30 de abril de 2018.

ÁREA: Trabajo social.

TEMA: Empoderamiento de la mujer.

LÍNEA: Genero, gestión y gerencia.

DEDICATORIA

Doy gracias a Dios por darme la vida y ser parte de este planeta por ser mi Principio y mi fin por su infinita Misericordia a él toda la gloria y la honra.

A mi familia, padres, hermanos, sobrinos por estar siempre alentándome a seguir creciendo profesionalmente por su gran apoyo incondicional en todo momento.

A mi familia, Henry a mis hijos Luana y Marcelo que son el motor de mi vida a ellos que me inspiran a seguir creciendo profesionalmente y nunca rendirme a pesar de las adversidades que en la vida se nos puedan presentar.

A ti mi hija Luanita, quiero que sepas que en la vida todo se puede, si te pones metas claras quiero que sepas que como hija Mayor eres el ejemplo de tu hermanito Marcelo y que todo se puede con perseverancia.

AGRADECIMIENTOS

A la Universidad Nacional del Altiplano Puno – Escuela de Posgrado y a la Maestría en Trabajo Social, especialidad Gestión de Recursos Humanos, a todos los docentes nacionales e internacionales quienes impartieron su conocimiento durante su enseñanza en la maestría, que permitieron escalar un peldaño más para vida profesional. A todas las instituciones de las municipalidades de la región Puno, que me brindaron su apoyo para lograr este trabajo.

Quiero agradecer de manera especial y sincera a la M.Sc. Maritza, CASTRO TÁVARA, por aceptarme esta tesis bajo su dirección, por su tiempo y dedicación al guiarme en mis ideas que es un aporte invaluable no solo a nivel académico, sino profesional, en su orientación rigurosa para el resultado de esta tesis. Muchas gracias maestra

A mis padres Don JAIME y Doña BALVINA por su apoyo incondicional y por apostar y confiar en mí, para continuar con los retos de la vida. A ti mamá por estar siempre presente en todo. Gracias.

A mi hermano querido Guido Rojas por sus sabios consejos de seguir aprendiendo.

A los miembros del jurado revisor: Andrés, ARIAS LIZARES (presidente), Mg. Adalberto CALSÍN SÁNCHEZ (primer miembro) y M.sc. Héctor, FLORES ORTEGA (segundo miembro) quienes me apoyaron para el logro de esta tesis.

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	i
AGRADECIMIENTOS	ii
ÍNDICE GENERAL	iii
ÍNDICE DE FIGURAS	vii
ÍNDICE DE ANEXOS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
INTRODUCCIÓN	1

CAPÍTULO I**REVISIÓN DE LITERATURA**

1.1 Contexto y marco teórico	3
1.1.1 Historia de la mujer en el Perú:	3
1.1.2 Empoderamiento	8
1.1.3 Género	9
1.1.3.1 Equidad de género	10
1.1.4 Identidad de género y empoderamiento en mujeres:	11
1.1.5 Liderazgo femenino	13
1.1.6 Caracterización de la población objeto de intervención.	17
1.1.6.1 Características de una persona que ejerce el cargo de jefatura	18
1.1.6.2 Características de una mujer que ejerce cargos de jefatura	19
1.2 Antecedentes	21

CAPÍTULO II**PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

2.1 Identificación del problema	32
2.2 Definición del problema	33
2.2.1 Problema general	33
2.2.2 Problemas específicos	33
2.3 Intención de la investigación	34
2.4 Justificación	34
2.5 Objetivos	35

2.5.1	Objetivo General.	35
2.5.2	Objetivos Específicos.	36

**CAPÍTULO III
METODOLOGÍA**

3.1	Acceso al campo	37
3.1.1	Procedimientos formales e informales:	38
3.1.1.1	Consentimiento informado	38
3.1.1.2	Confidencialidad	38
3.1.2	Dificultades	38
3.1.3	Tiempo	39
3.2	Selección de informantes y situaciones observadas	39
3.2.1	Población	39
3.2.2	Muestra	39
3.2.3	Delimitaciones	40
3.2.4	Presentación de casos:	40
3.3	Estrategia de recogida y registro de datos	46
3.3.1	Instrumento	46
3.3.2	Esquema de las entrevistas	46
3.3.3	Protocolo del caso	47
3.3.4	Fuentes de evidencia	47
3.3.5	Procedimientos de Registro de Datos	48
3.4	Análisis de datos y categorías	48
3.4.1	Análisis individual de los casos	48
3.4.2	Análisis transversal de los casos	49

**CAPÍTULO IV
RESULTADO Y DISCUSIÓN**

4.1	Empoderamiento de la mujer en cargos políticos en los gobiernos locales de la provincia de Puno	50
4.1.1	Procedimientos de la participación de la mujer en cargos políticos	50
4.1.2	Ventajas del empoderamiento de la mujer en cargos políticos	51
4.1.3	Desventajas de la participación de la mujer en cargos políticos:	51
4.1.4	El poder de la mujer en cargos políticos	52
4.1.5	Conocimientos sobre equidad de género de parte de las mujeres:	52

4.1.6	El liderazgo en el empoderamiento de la mujer en cargos políticos.	54
4.1.7	Influencia en la toma de decisiones en el empoderamiento de la mujer en cargos políticos.	58
4.1.8	Motivación a otras mujeres en asumir cargos políticos	60
4.2	Participación de la mujer en cargos políticos en los gobiernos locales de la provincia de Puno	62
4.2.1	Ventajas de participación de la mujer en cargos políticos en los gobiernos locales de la provincia de Puno	64
4.2.2	Tiempo que dedica en la participación del cargo político de la mujer en la provincia de Puno	67
4.2.3	Autoestima de la mujer al participar en cargos políticos de la provincia de Puno	68
4.2.4	Conocimiento de las políticas de participación de género en la mujer de la provincia de Puno	70
4.2.5	Financiamiento de las actividades que ocasionan a la mujer al ocupar un cargo político	71
4.2.6	El miedo en el ejercicio de la participación política de la mujer en la Provincia de Puno.	72
4.3	Empoderamiento de la mujer en jefaturas en los gobiernos locales de la provincia de Puno	74
4.3.1	Conocimientos sobre igualdad de género en mujeres con cargo de Jefatura en la provincia de Puno	76
4.3.2	Factores externos que tienen las mujeres cuando ejercen cargos de jefatura en ámbitos de gobiernos locales de la provincia de Puno.	80
4.3.3	Liderazgo de las mujeres que ejercen cargos de jefatura en ámbitos de gobiernos locales de la provincia de Puno.	84
4.3.4	Motivación de las mujeres para ejercer cargos jerárquicos en ámbitos de gobiernos locales en la provincia de Puno	88
4.4	Participación de la mujer en cargos de jefatura en el ámbito de gobiernos locales en la provincia de Puno	90
4.4.1	Conocimientos sobre autoestima de las mujeres con cargo jerárquico en ámbitos de gobiernos locales en la provincia de Puno	91

4.4.2	Tiempo que dedica al ejercicio de cargo de jefatura de mujeres en gobiernos locales de la Provincia de Puno.	93
4.4.3	Toma de decisiones en el ejercicio de la participación política de la mujer en la provincia de Puno.	96
	CONCLUSIONES	99
	RECOMENDACIONES	102
	BIBLIOGRAFÍA	104
	ANEXOS	113

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
1. Empoderamiento político de la mujer	51
2. Empoderamiento político	54
3. Participación de la mujer en la política	64
4. Empoderamiento de la mujer en jefaturas de gobiernos locales de la provincia de Puno	64
5. Empoderamiento de la mujer en jefaturas	75
6. Participación de la mujer en el sector público y privado, 2016	79
7. Participación de la mujer en cargos de jefatura	91

ÍNDICE DE ANEXOS

	Pág.
1. Consentimiento Informado	114
2. Protocolo del Caso	115
3. Guía de entrevista	116

RESUMEN

Esta investigación cualitativa tiene como objetivo general describir los ventajas y desventajas que tiene la mujer en el ejercicio de cargos políticos y/o de jefaturas en el ámbito de gobiernos locales de la provincia de Puno; como objetivos específicos identificar los procedimientos que tuvieron que seguir las mujeres para acceder a cargos políticos y/o jefaturas, identificar cuáles son las ventajas que han experimentado las mujeres en el ejercicio de su cargo e identificar cuáles con las desventajas que han experimentado las mujeres en el ejercicio de su cargo. Esta investigación corresponde al paradigma cualitativo con un método de estudio de casos, que estudia el empoderamiento de la mujer en cargos políticos y/o jefaturas en el ámbito de gobiernos locales de la provincia de Puno a partir del testimonio de quince mujeres que ejercen cargos políticos y jefaturas como fenómeno social. Estos datos individuales fueron recogidos mediante la técnica de la entrevista a profundidad en una relación cara a cara entre las entrevistadas y la investigadora; esta información empírica permitió comprender elementos tales como: la familia, la pareja, los principios aprendidos, las perspectivas de proyecto de vida que influyeron en la toma de decisiones en esta población dentro de un contexto social. A partir de los resultados se sostiene que el empoderamiento que tuvieron estas mujeres fue por querer continuar sus proyectos personales y profesionales; existen características propias de las mujeres que ejercen cargos políticos y de jefatura, que las diferencian o distinguen de los hombres en posiciones similares, por lo que existe una diferencia en función del género.

Palabras Clave: Cargos políticos, empoderamiento de la mujer, equidad de género gobiernos locales, jefaturas y participación política de la mujer

ABSTRACT

This qualitative research regarding has as its general objective to describe the advantages and disadvantages of women, in the exercise of political positions and/or Headquarters in the area of local governments of the province of Puno and as specific objectives to identify the procedures that women had to follow to gain political office and/or head office, identify which are the advantages that Women have experienced in the exercise of their position and identify which ones have the disadvantages experienced by women in the exercise of their position. This research corresponds to the qualitative paradigm with a case study method, which studies the empowerment of women in political positions and/or headships in the area of local governments of the province of Puno based on the testimony of fifteen women in political positions and As a social phenomenon, these individual data were collected using the in-depth interview technique in a face-to-face relationship between the interviewees and the researcher. This empirical information allowed us to understand elements such as the family, the couple, the principles apprehended, and the life project perspectives that influenced the decision making of these students within a social context. Based on the results, it is argued that the empowerment of these women was due to wanting to continue their personal and professional projects, there are characteristics of women who hold political and leadership positions, which differentiate or distinguish them from men in similar positions, so there is a difference according to gender

Keywords: Empowerment of women, gender equity, headships, local governments, political positions and women's political participation

INTRODUCCIÓN

La presente investigación contribuye a determinar e identificar cómo se da el empoderamiento de la mujer en cargos políticos y/o jefaturas en el ámbito de gobiernos locales; ya que se ha estado viendo que no existe igualdad de oportunidades ni equidad de género a favor a la mujer. La importancia de esta investigación, se da porque es un tema social que merece ser considerada a nivel de la importancia y significatividad en las diferentes instituciones públicas y privadas de nuestra sociedad para conocer e implementar políticas que contribuyan, donde la mujer sea partícipe de los cargos políticos y de jefatura.

La presente investigación se realizó en el área de Gestión de Recursos humanos y la línea de Recursos Humanos. Como también es una investigación cualitativa de método estudio de casos, el mismo que se da a partir del recojo del dato empírico a través de entrevista aplicadas a las mujeres con cargo político o de jefatura de la provincia de Puno.

El informe final está dividido en cuatro capítulos:

En el capítulo I, la Revisión de Literatura, se sistematiza la revisión de literatura es decir se presenta aquellos trabajos de investigación que anteceden al presente, en los cuales se expone el empoderamiento de la mujer en cargo directivos y/o políticos, asimismo, nos remitimos a la base teórica y/o conocimiento científico desarrollado sobre el tema en particular que fundamenta y sustentan los resultados que se obtuvieron en la presente investigación.

En el capítulo II, Planteamiento del Problema, en esta sección se formula y plantea el problema de investigación, intentando dilucidar la siguiente interrogante. ¿Cuáles son las ventajas y desventajas que han tenido las mujeres que ejercen cargos de poder y jefaturas en ámbito de gobiernos locales de la provincia de Puno? describiendo, y explicando el motivo del trabajo de investigación.

En el capítulo III Metodología, por las características del presente trabajo de investigación obedece a un tipo de investigación cualitativa; nivel de investigación exploratorio; Diseño de investigación no experimental; en cuanto a la selección de informantes y situaciones observadas se tiene 15 casos; en cuanto a las estrategias y recogida de datos, se aplicó la entrevista y el análisis e interpretación; finalmente, en cuanto a análisis de datos y categorías, se utilizó el análisis individual y transversal.



En el capítulo IV, Resultados y Discusión en lo referente a resultados, se tiene que el empoderamiento en gobiernos locales de distritos por parte de la mujer, esta obedece a hacerlas participar en cargos políticos (Regidoras) solo por ganar votos; no sucediendo esta situación en provincias. En cuanto a mujeres en cargos directivos se apreciar que estas están ubicadas por cuestiones partidarias y también profesionales. Finalmente, estos resultados se discuten y contrastan con los resultados de los investigadores considerados en la parte de antecedentes, llegando a corroborar y coincidir en la mayoría de los casos.

CAPÍTULO I

REVISIÓN DE LITERATURA

1.1 Contexto y marco teórico

1.1.1 Historia de la mujer en el Perú:

¿Qué papel cumplía la mujer en la independencia del Perú? ¿Se consideraba sólo un objeto? ¿Un ser inútil como el hombre solía creer? ¿Alguien invisible para el enemigo? La mujer en la época de la independencia, fueron muy valientes y decisivas para las múltiples batallas y guerrillas que se desarrollaron, fueron heroínas de cuantiosos combates y fiel guardiana del soldado peruano en todos los frentes.

La mujer, aunque pocas personas lo puedan creer, fue un personaje estratégico durante la independencia del Perú, ya que gracias a esta muchos fueron salvados y ayudados, lograban recolectar comida para los batallones, servían como espías para los españoles, entre otras cosas (Sierra, 2005).

Siendo ella una imagen de inferioridad, surge en el campo de batalla gracias a su orgullo patriótico y sin importar las diferencias entre las clases sociales, estas luchan en conjunto. Sin embargo, una vez independizado el Perú, el rol de esta cambia y ellas se vuelven más intelectuales e idealistas. La primera organización feminista peruana data de 1914. Ese año María Jesús Alvarado fundó Evolución Femenina, que orientó sus acciones a lograr la incorporación de la mujer al trabajo, y conseguir la igualdad jurídica. Integrada principalmente por mujeres de clase media, Evolución Femenina abrió con tenaz persistencia el debate en torno

a la emancipación de la mujer, el derecho al sufragio, la educación y el acceso a cargos públicos.

Se escriben libros describiendo y analizando las condiciones sociales del país, idealizando la igualdad entre los sexos, aunque en el código civil no lo permitía, ellas no podían pensar ya que era un pecado hacia Dios y además, no podían ir a la escuela. En conclusión, las mujeres en la época de la independencia sufrieron grandes consecuencias, ya que en la guerra ellas pudieron ser participantes activas y fueron tomadas en cuenta como ciudadanas de un país.

Sin embargo, una vez establecida la independencia esto cambia y genera que vuelvan a su rol sumiso, sin voz ni voto, generando un malestar continuo durante muchos años de república.

La historia de las mujeres constituye actualmente un campo “que se alimenta de un universo de pensamientos donde la dinámica de los cambios y de cuestionamientos responden particularmente a criterios del conocimiento científico (Fahmy, 1999).

Por lo mismo, no se trata de una narración más o menos documentada en torno a la presencia de las mujeres en las distintas épocas de la historia, ni de lo que se ha escrito sobre las que desafiaron a la sociedad y fueron calificadas de heroínas, reinas, brujas y hechiceras.

Se trata de una historia que coloca en el centro de sus intereses al género y el estudio de la complejidad de las relaciones entre los sexos en una sociedad determinada, en un momento determinado, como una construcción social que importa precisamente de construir y no inscrita en el eterno determinismo biológico (Rodríguez, 2009)

Qué sabemos de ellas si hasta los tenues rastros provienen de la mirada de los hombres que gobiernan la ciudad, construyen su memoria y administran sus archivos, No se trata, de llenar un “casillero” del conocimiento hasta ahora vacío, sin modificar el conjunto, o la inclusión de las mujeres como sujetos históricos.

Se trata de analizar y estudiar una nueva valoración de las experiencias femeninas mediante una nueva forma de abordar la historia, la revisión de modelos que han

impregnado a todos los grupos sociales, y los factores diferenciales que afectan a las mujeres. Por consiguiente, “la necesidad de recurrir a las más variadas fuentes para poder captar y reconstruir esa realidad heterogénea (Rodríguez, 2009).

Para diversos autores, se trata de reemplazar la lógica tradicional practicada en las ciencias sociales por una nueva manera femenina de abordar el pensamiento crítico. Con lo cual coincide cuando señala que la historia de las mujeres debe escribirse siguiendo una lógica de investigación diferente a la aplicada en la historiografía tradicional.

En esa perspectiva, la reconstrucción del pasado femenino supone un cambio de paradigma reformular las categorías del análisis histórico y por lo tanto reescribir la historia desde una alternativa contestataria con nuevos modelos interpretativos (Macera, 1995)

En buena cuenta, asumir la historia social desde una dimensión que considere que las relaciones entre los sexos son construcciones sociales, y que por lo tanto las relaciones desiguales entre hombres y mujeres son producto de ciertos mecanismos que expresan las contradicciones inherentes a toda formación social, cuyo estudio guarda relación con otros que analizan las relaciones entre grupos sociales. Solo así se podrá escribir una historia integral que recoja ambas experiencias, donde las relaciones entre los sexos sean contempladas como entidades sociales, políticas y culturales y no de forma aislada para convertirse en un nuevo gesto femenino. Es por ello que la nueva historiografía tendrá que valerse de todos los métodos y enfoques de que disponen los historiadores, con inclusión de la biografía, la historia cultural, antropología, economía y política, la historia de las mentalidades y de las ideas, la tradición oral y los métodos preferidos de la historia social, tales como el estudio de la movilidad, de la demografía histórica y de la historia de la familia.

Como dice Scott (2008) la introducción del género como categoría, el desarrollo de la historia social, la historia de las mentalidades, y el auge de la antropología, posibilitaron conocer que la pertenencia a uno u otro sexo configuran diferentes actitudes, creencias y códigos en una sociedad determinada; lo que a su vez confirmó que los estudios de la mujer y de la historia de las mujeres, no se pueden reducir al sexo como sinónimo de sexualidad, sino que éstos deben abarcar a toda

la sociedad. De lo contrario, las diferencias físicas legitiman las relaciones de poder existentes, y por tanto al igual que el racismo, el sexismo le niega al “otro” grupo “el derecho a ser diferente sin que se le castigue por ello.

En otras palabras, se discrimina a aquellos que real o presumiblemente viven, deben vivir, o quieren vivir de un modo distinto al del grupo que dicta las normas y los valores culturales.

En concordancia con este proceso, el desarrollo de las vías y medios de comunicación, el fortalecimiento de los flujos migratorios peruanos de la sierra hacia la costa, del campo hacia las ciudades y de todo el país hacia la capital de la república, configuraron un nuevo escenario. La creciente urbanización de la población y de la estructura económica, plantearían entonces nuevas demandas al sistema social y político. En este contexto se produjeron cambios significativos en las expectativas, proyectos y acciones de las familias de diversos sectores sociales para con sus miembros en general y para con las mujeres en particular.

Los patrones tradicionales respecto al tamaño de la unidad familiar, a los roles domésticos y públicos, a las pautas de atención de la salud y de la salud reproductiva, a las prioridades de escolarización de los hijos varones, se fueron trastocando. Un claro ejemplo de ello fue la expansión del sistema educativo peruano y el acceso de la población femenina a la educación, lo que ha sido calificado como uno de los procesos sociales más destacados de la segunda mitad del siglo. Este hecho permitió revertir las pautas de exclusión total que se expresaban en muy altas tasas de analfabetismo femenino y propició la prolongación de su permanencia en la escuela lo que redundaría en el incremento de los niveles educativos de las mujeres.

Ligado al mejoramiento de los perfiles educativos, se registró la ampliación y diversificación de los roles que desempeñaban las mujeres en el campo laboral y en el espacio público en general, así como cambios notables en los patrones de fecundidad y en la conformación de la unidad doméstica. Por otro lado, en estas décadas se desarrollaron y consolidaron diversas formas de representación y acción organizada (Fhamy, 1999).

En el Perú el reconocimiento de los derechos políticos de las mujeres es reciente. En 1956 por primera vez, se otorgó el derecho al voto. El reconocimiento del derecho al voto constituyó un gran avance, el cual fue madurando a la luz de los esfuerzos colectivos femeninos nacionales por visibilizar la necesidad de la participación política de las mujeres.

Otro hito importante en la participación política de las mujeres fue de la Constitución Política del Perú de 1979, pues ella garantizó la igualdad en derechos políticos a mujeres y varones. Ello permitió que más de la mitad de mujeres rurales y cerca de la cuarta parte del total de mujeres del país se integre por primera vez a los procesos de ejercicio ciudadano y participe en la elección de las autoridades políticas peruanas, sin limitarles el voto a causa del analfabetismo y el estado civil.

Es desde 1979 que las mujeres han participado activamente en los procesos electorales. En el año 2001 la población electoral hábil femenina, representó el 50% de la población electoral del país y en la actualidad los avances logrados en la representación y participación de las mujeres en la esfera pública y política son innegables. Las mujeres a través de sus diferentes organizaciones, poco a poco han ido adquiriendo visibilidad, protagonismo y se encuentran ocupando cargos públicos en los sectores e instituciones del Estado. Pese a que las mujeres luego de 1956 participaron en varios procesos electorales, llegando muchas de ellas a ocupar puestos a nivel congresal y municipal, su participación efectiva en cargos públicos no es aún la deseable.

Todavía persisten inequidades de género entre varones y mujeres que se expresan en los bajos niveles de participación política, las cuales se intentan revertir desde el Estado a partir de los mecanismos de acción afirmativa como el sistema de cuotas. Si bien la Constitución Política actual consagra la igualdad jurídica entre varones y mujeres, sin embargo, esta protección genérica está lejos de traducirse en igualdad efectiva de oportunidades de acceso a cargos de dirección y representación política. La participación política es un derecho humano que supone la posibilidad de elegir y ser elegidos. Es evidente que en el Perú antes de que se introdujera el mecanismo de cuotas, el promedio de representación de las mujeres, por ejemplo, en el Parlamento peruano era mínimo (menos del 11% en 1995).

Los partidos políticos, los gremios, las juntas vecinales, las asociaciones campesinas y comunales, entre otras, configurarían un tejido social activo y nuevos espacios de socialización y aprendizaje público de los que participaron también las mujeres. Con matices y diferencias entre las propias mujeres en razón de su composición social y cultural y con las peculiaridades propias de cada etapa de gobierno, la tendencia general hasta antes de los 80 iba en un sentido claro. La condición social de la mujer había logrado un avance significativo.

1.1.2 Empoderamiento

Como se sabe, el empoderamiento tiene una connotación con la psicología comunitaria, que focaliza los procesos y variables vinculados al desarrollo de la comunidad, tomando como uno de sus ejes centrales el fortalecimiento de las instituciones como instancias articuladoras entre la institucionalidad y la comunidad (Rosas, 1995).

Este planteamiento, según Rappaport (1987), permite que las personas, los grupos, las comunidades y las organizaciones logren el control de sus propios asuntos, lo que requiere dos dimensiones complementarias para el caso del desarrollo comunitario, centrando la primera dimensión en la autodeterminación personal (sentido de pertenencia personal) que sería la capacidad de determinar la propia vida, y centrando la segunda dimensión en la determinación social, y expone la posibilidad de la participación democrática (o sentido de competencia comunitaria). Es así como el empoderamiento ha influido en las distintas dinámicas sociales y ha dado lugar a una concepción diferente de varios aspectos sociales, económicos y políticos, basados en la concepción de la persona y la comunidad, lo que en la actualidad se ha convertido en un concepto central del discurso y de la práctica del desarrollo a través de organismos internacionales, como el Banco Mundial. Éste plantea la promoción del empoderamiento desde el enfoque del desarrollo, ya que lo considera como “una libertad de elección y acción”.

Entonces, la teoría del *empowerment* debe entenderse desde una perspectiva multinivel entre los procesos de fortalecimiento y los resultados que se derivan de estos procesos. Esta diferencia permite establecer una comparación entre procesos y resultados que operan en el nivel individual, grupal, organizacional y

comunitario. Esta potenciación se reflejará en la toma de conciencia crítica y en el comportamiento participativo dentro de la comunidad (Musitu y Buelga 2004). O más bien se debe entender el *empowerment* a partir del aprendizaje para la toma de decisiones, lo que permitirá el manejo de recursos y el trabajar con los demás, permitiendo así que los resultados de la potenciación partan del sentido de control que permitirá tener conciencia crítica y comportamiento participativo, cumpliendo el ciclo procedimental que surge de la interrelación entre los niveles de análisis y del proceso de potenciación y de resultados (Zimmerman, 2000).

1.1.3 Género

Para entender esta variable, hacemos referencia al enfoque de género, ubicada dentro los enfoques de desarrollo. En ese sentido según el Ministerio de Desarrollo e Inclusión (2016), lo define como una herramienta analítica y metodológica que permite integrar las diferentes necesidades, responsabilidades y preocupaciones de mujeres y hombres en cada etapa de su ciclo de vida, de manera que sean relaciones equitativas y justas. Asimismo reconoce otras desigualdades y discriminaciones originadas por la etnia, origen social y orientación sexual, entre otros factores. Las mujeres tienen menos acceso a recursos económicos, sociales y culturales y sus condiciones materiales son más precarias y de menor calidad debido a los roles que les asigna la sociedad y la valoración social y económica que se les otorga. Debido al diferente punto de partida en que se encuentran hombres y mujeres, los resultados y el impacto de las políticas son distintos para cada uno.

El género es la construcción social, cultural e histórica de las diferencias sexuales. Es decir, es el conjunto de ideas, creencias y atribuciones asignadas a las personas según cuál sea su sexo, según sean biológicamente hombres o mujeres.

Según Sernam (2013) menciona que el género es un hecho social, cultural e histórico, que cambia y se puede cambiar si las sociedades lo desean. Cada cultura y sociedad construye un conjunto de ideas, creencias y mandatos de lo que “deben ser y hacer” mujeres y hombres. Es decir, división sexual del trabajo, las atribuciones de cada sexo, las normas que regulan sus comportamientos, y las representaciones y valoraciones de lo femenino y lo masculino son producto de

una compleja construcción social y cultural que se elabora a partir de las diferencias sexuales.

Cuando se dice que cada cultura construye las ideas de lo que deben hacer hombres y mujeres, se está sosteniendo que lo que “deben hacer” mujeres y hombres no es igual en todas partes ni fue igual en toda época. Por ejemplo: a partir 7 de setiembre de 1955, cuando el gobierno del general Manuel Apolinario Odría, dando salida a los incesantes reclamos que se habían iniciado en 1910, promulgó la ley del voto femenino, con lo que cambió la historia de la mujer peruana. Es decir, la atribución cultural sobre lo que “deben hacer” las mujeres cambió en nuestro país según el período histórico. Distinto es el caso de Arabia Saudita, donde actualmente las mujeres no tienen derecho a sufragar, señal de que, en otra cultura, la atribución de ciertos derechos, estatus, ideas y normas sobre los géneros es distinta.

1.1.3.1 Equidad de género

Sernam (2013) la igualdad de género define que las diferencias entre hombres y mujeres no tengan un significado discriminatorio. Las desigualdades de género se manifiestan en que dadas las distintas valoraciones de cada género, éstas son ordenadas jerárquicamente, lo que significa que hombres y mujeres ocupan posiciones sociales distintas, con distinta valoración y acceso o recursos de manera diferenciada: los hombres gozan de mayor valoración, prestigio social, legitimidad y/o no cuestionamiento de sus prácticas; los hombres, a diferencia de los mujeres, están en posiciones que les permiten acceder a puestos de poder, recursos y tomar decisiones sobre su propia vida y la de los otros. En consecuencia, las diferencias entre los géneros se construyen como desigualdades de oportunidades opciones de vida y prácticas discriminatorias en contra de las mujeres. La desigualdad está ligada a la falta de acceso a los derechos, bienes y toma de decisiones, y a la falta de control sobre ciertas facetas de la vida de cada uno/a.

1.1.4 Identidad de género y empoderamiento en mujeres:

La identidad es el sentido propio de lo que somos y de la relación que tenemos con el mundo que nos rodea. El trato constante del individuo con el mundo exterior es lo que le ayuda a crear y conformar la propia idea de sí mismo (Gil y Cáceres, 2008).

La identidad de los sujetos se conforma a partir de una primera gran clasificación: el género; de modo que las referencias y los contenidos genéricos son hitos primarios de la conformación de la identidad (Lagarde, 2005).

De manera que la identidad de género para Rocha & Díaz (2011) se refiere al sentido individual básico de ser hombre o mujer, lo que implica una conciencia y aceptación del sexo biológico (Rocha y Díaz, 2011). De tal manera que los seres humanos desarrollan una serie de sentimientos, fantasías y pensamientos (creencias), materializados a través de las conductas y actitudes correspondientes, que tarde o temprano se presentan como rasgos de personalidad y se concretizan como roles que se desempeñan, dependiendo si se es hombre o mujer en una sociedad particular.

Para Guzmán y Bolio (2010), aunque las diferencias anatómicas, por sí solas, no definan a la identidad de género, sí aparecen como elemento clasificatorio; los autores enfatizan que cada persona aprende lo que significa ser hombre o mujer, de acuerdo a su cultura, asumiendo roles y actitudes que le son propios.

Para este estudio, se ha tomado aquellas coincidencias entre las definiciones de Rocha y Díaz (2011) y de Guzmán y Bolio (2010); de manera que se ha establecido como los componentes de la identidad de género: (1) a las creencias, definidas por Rocha y Díaz (2011) como pensamientos y fantasías, y por Guzmán y Bolio (2010) como los aprendizajes de cada ser humano, sobre lo femenino y masculino; (2) los roles, en estos autores inferidos como papeles sociales, y finalmente (3) el cuerpo; que en todos los autores se señala como la posesión de determinado sexo biológico, para pertenecer a la categoría hombre o mujer.

Como se puede deducir de lo anterior, el medio social-cultural-político, tiene un gran protagonismo en las construcciones identitarias, en el caso de las sociedades occidentales como la mexicana hablamos del patriarcado; definido por San

Segundo (2008), como un sistema ideológico autoritario, en el que el poder ha sido ejercido históricamente por parte de los hombres sobre las mujeres. En el patriarcado la diferencia sexual biológica ha sido elevada a una categoría política y económica; es decir se mezcla lo biológico y lo social para justificar la desigualdad entre mujeres y hombres.

La internalización del conjunto de normas y reglas, que establece el patriarcado para hombres y mujeres, está atravesada por los estereotipos de género; que para Guzmán y Bolio (2010), son ideas transmitidas y repetidas sin variaciones, ni reflexiones, que no toman en cuenta las características individuales, y que adjudican mayor jerarquía y valor a un sexo que al otro (masculino sobre femenino).

El problema con la interiorización de los estereotipos, es que son equivalentes a una distorsión de la realidad y a medida en que se vinculan con las actividades cotidianas, se convierten en verdades que influyen las creencias, el comportamiento, las actitudes, etc. (Guzmán y Bolio, 2010).

En este sentido, el sistema patriarcal y la transmisión de sus estereotipos; son una especie de columna vertebral en el desarrollo de una identidad genérica, pues, aunque se pueda ser partícipe de cambios en creencias y roles sobre lo que significa ser hombre o mujer, la explicación de lo que sucede sigue limitada ante estos esquemas de conocimiento y organización (Rocha y Díaz, 2011).

La identidad femenina, formada por la interacción del yo con las características antes señaladas, se inspira en la obediencia, la resignación, la sumisión, el sufrimiento y el espíritu de sacrificio, todas ellas originarias de su naturaleza “inferior” (Pérez, 2008).

Pero hay un hecho trascendental, la inmersión de las mujeres en los roles públicos, ha puesto a la identidad femenina en transición (Rocha, 2013). Pues ahora, la mujer podría empezar a verse como reflejo de su propia responsabilidad y construcción (Fariñas, 2007), enfrentando estos tradicionales paradigmas de socialización.

Esta es una de las razones, por las que los movimientos sociales de mujeres, han propuesto el concepto de empoderamiento, el cual pretende redefinir lo que se

considera femenino (García, 2003). Cuando se integra el empoderamiento a la definición de mujer, se podrán construir nuevas configuraciones subjetivas y sociales en la que exista una relación equitativa entre los géneros (Delgado, *et al.* 2012).

Aunque Paulo Freire, no incluyó el concepto de género en su propuesta original, los mencionados movimientos vincularon las ideas freirianas sobre la concientización de los oprimidos, y creación de una conciencia crítica, a la situación de las mujeres. (Delgado *et al.*, 2012).

1.1.5 Liderazgo femenino

Las principales diferencias entre hombres y mujeres, desde el punto de vista del liderazgo, están en los valores organizacionales. En el estilo masculino resaltan la jerarquía, el individualismo, la competitividad, el conformismo y el control; mientras que dentro de los valores femeninos predominan la colaboración, el compromiso, la igualdad, el desarrollo de equipos de trabajo y de relaciones personales. Esto lleva a concluir que el estilo de dirección femenina es el participativo, donde la toma de decisiones se basa tanto en aspectos racionales como emocionales, al buscar el consenso y considerar las necesidades de las otras personas (Maher, 1997).

En los últimos años, las mujeres han estado interviniendo en el mundo de lo público tanto como los hombres, evolucionando en su ámbito familiar y laboral. Por tal motivo, la dinámica del siglo XXI viene demandando un nuevo estilo de liderazgo, basado en las comunicaciones y manejo de la información, donde las relaciones entre las personas cobran un papel fundamental, y la gestión de la alta dirección de las mujeres ha estado influenciada por nuevas circunstancias.

Doña (2013) afirmó que la ambición femenina se circunscribe en el desarrollo de una carrera profesional y tener familia, puesto que la concepción de liderazgo femenino está ligada a la idea de que las mujeres no pueden elegir el trabajo o la familia, lo que es un modo de exclusión, puesto que la mujer necesita de la comprensión del hombre.

En definitiva, se trata de un liderazgo inclusivo que busca incorporar al equipo a la toma de decisiones, alentando la participación de todos y que puedan expresar

sus ideas. Con ello, se asegura que dichas decisiones reflejen información importante, incrementando el apoyo y reducción de riesgos, los cuales se ven expuestos a ciertos conflictos. Por tanto, Díez *et al.* (2013) sostuvieron que el liderazgo femenino debe trabajar en la conversión de una organización, basado en un nuevo estilo caracterizado por determinados aspectos. Uno de estos tiene que ver con más asertividad, es decir, con la capacidad de empatía y flexibilidad, como las habilidades de comunicación interpersonal, logrando obtener resultados mediante la colaboración, consenso e implicados en la organización. Asimismo, debe ser más abierto al cambio y a la innovación, dispuesto a adoptar nuevas prácticas y puntos de vista originales. Incluso, tiene que ser más dialogante y lograr escuchar los diversos puntos de vista para la toma de decisiones. Por último, el liderazgo femenino debe estar más dispuesto a compartir información, creando espacios donde los empleados puedan ser oídos antes de implementar las diferentes estrategias organizacionales.

De igual forma, Barberá (2013) señaló que hablar de liderazgo femenino se relaciona con los valores organizacionales. Mediante estos, las personas están de acuerdo en palabras y hechos. Esto toma en consideración los aspectos que siguen: (a) la comunicación abierta y libre entre las personas, (b) influencia, mérito y promoción de sus conocimiento y competencia profesional; (c) clima que facilite la confianza y poder exponer sus puntos de vista sin temor, (e) trabajo eficaz en equipo basado en la cooperación, (f) consenso para el mejor manejo de conflictos y dirimir las discrepancias entre el individuo y la organización, (g) aceptación de la diversidad, y (h) responsabilidad ante los directivos y empleados.

Asimismo, según Mc Farland *et al.* (2006), el liderazgo femenino abarca aspectos que describen ciertas características del mismo, tomando en cuenta el entorno en que se desenvuelve el líder y poder llevar a cabo acciones satisfactorias. El primero se refiere al grupo de personas relacionadas directamente al líder, que dependen de la aceptación y la elección del líder; por lo que el liderazgo debe involucrar al grupo de personas, empleados o seguidores en el desarrollo de las actividades. Además, los miembros del grupo ayudarán a definir la posición del líder (Manz y Sims, 2003).

El segundo aspecto indica que el liderazgo posee una distribución desigual en cuanto al poder entre los líderes y los miembros del grupo. El tercero consiste en la capacidad de influir en la conducta de los seguidores. Así, maneja coordinadamente la inteligencia y capacidad de dirección, e influye en el estilo del liderazgo bajo una combinación de los tres primeros aspectos, que reconoce al liderazgo como una cuestión de valores y moral, ofreciendo a los seguidores información sobre las alternativas (Maureira, 2006).

En el mismo orden de ideas, Randall (2006) planteó que las personas buscan que los candidatos a líderes cubran siete cualidades básicas. Estas son las que siguen: (a) capacidad técnica, inteligencia social o habilidad para motivar a la gente; (b) experiencias en la dirección de cubrir los objetivos o proyectos, (c) saber en qué momento actuar, cuándo no hacer nada y cuándo hacerlo todo, o cuándo solo una parte; (d) habilidad para decidir cuál es la persona correcta en quién apoyarse, (e) capacidad de juicio y (f) carácter. Por su parte, Romero (2000) listó una serie de facultades y habilidades de liderazgo que son las que siguen:

1. Facultad de manejarse a sí mismo: Tratarse a sí mismo como un recurso único y valioso.
2. Valores personales sólidos: Coherencia de los valores bajo el concepto de administración exitosa, enfatizada en la eficacia y apertura a la innovación.
3. Objetivos personales claros: Objetivos de trabajo bien identificados y metas personales.
4. Continuo crecimiento personal: Enfrentar las debilidades y un continuo perfeccionamiento.
5. Habilidades para resolver problemas: Capaz de resolver problemas con rapidez y eficazmente.
6. Creatividad e innovación: Enfrentar los reveses y el fracaso.
7. Alta capacidad de influencia: Persuadir a otros sin recurrir a la autoridad.
8. Capacidad de supervisión (o empuje): Capacidad para lograr resultados manejando de manera eficaz los recursos humanos y materiales.

9. Capacidad para instruir o perfeccionar a otros ayudando a los demás.
10. Capacidad para la formación de equipos: Organizar a la gente en equipos bajo un perfil de competencias.
11. Capacidad para hacerse cargo de su propia vida.

De igual manera, el líder debe afrontar retos que puedan desarrollar habilidades y talentos que sean cónsonos para conducir los procesos de cambio. Asimismo, de una u otra forma, tienen que lograr influir en la alta dirección. Además, es necesario que el líder aprenda a desarrollar una serie de habilidades que le permitan dirigir y evaluar el avance de ese desarrollo (Blanchard, 2007).

Lo anteriormente expuesto demuestra que el liderazgo femenino del siglo XXI requiere de características o competencias asociadas más a las mujeres que a los hombres, con una relación lineal que demande mayor cantidad de mujeres líderes. Por tal razón, el género femenino será el factor determinante de la perfección del liderazgo, puesto que se trata de diversas características que comparten los líderes tanto hombres como mujeres.

En ese entender de todo el marco teórico que se presenta en líneas anteriores, se hace alcance que las competencias de las mujeres para alcanzar el liderazgo en este siglo. Primeramente es tener habilidades de conocimientos en el área dónde se desenvuelvan; de igual forma habilidades en el manejo de un conjunto de técnicas y por último las habilidades ético – político. Según Carnegie (2015), plantea cinco impulsores del éxito que deben tener las mujeres líderes, para ejercer un liderazgo éxitos y que contribuyan al desarrollo de su región y país. Entre ellos son: desarrollo de la confianza en sí misma; reforzar la interacción interpersonal; ser una comunicadora eficiente; aumentar competencias de liderazgo; enriquecer la autoestima y solución del estrés.

Con lo que sé anota anteriormente en el presente marco teórico, podemos advertir que el liderazgo de las mujeres en las zona rural es débil, puesto que desde la academia, la investigación y la responsabilidad social se debe contribuir a que las mujeres del sector rural puedan en un futuro ejercer un liderazgo verdadero con propuestas que presentan los diversos autores que se tomó en cuenta en el desarrollo de la presente investigación. Sin embargo, podemos mencionar que el

Perú se tuvo muchas mujeres líderes a través de la historia, entre ellas: Micaela Bastidas, María Elena Moyano, María Reiche, María Rostworowski, Clorinda Matto de Turner, María Parado de Bellido; entre otras que destacaron un verdadero liderazgo en el país.

1.1.6 Caracterización de la población objeto de intervención.

Para entender al objeto de intervención analizaremos el enfoque de desarrollo humano sostenible, entendido en el Informe Brundtlan (Nuestro futuro común) que fue el documento base de la Conferencia Mundial de Río de Janeiro del año (1992), donde plantea que no sólo es necesario lograr un desarrollo económico; sino apostar por el desarrollo humano sostenible. Es decir, aquel capaz de satisfacer las necesidades de las generaciones actuales sin comprometer la capacidad y las oportunidades de las generaciones futuras. Es así que debemos dar importancia a la participación de la mujer en lo político y en la asunción de cargos de jefatura.

Según Avolio (2008), la caracterización se puede realizar mediante el análisis de los factores demográficos, los antecedentes académicos y la experiencia laboral. Al respecto, Cortis y Casar (2004) están de acuerdo con los factores demográficos, pero también incorporan los elementos que constituyen barreras internas para el desarrollo profesional, que son el nivel de autoestima y el involucramiento con el trabajo.

Los factores demográficos que usualmente se estudian para definir a un grupo de cierta población son edad, género, nivel educativo, ingresos, estado civil, trabajo, religión, tamaño de la familia y edad de matrimonio. En relación con el estado civil, Bierema (1996) encontró que las mujeres que tienen familias tienden a reportar un mayor nivel de satisfacción con su trabajo, que aquellas que no tienen familia. Al mismo tiempo, las mujeres que tienen esposo y/o hijos consideraban que las obligaciones familiares no estaban en conflicto con sus trabajos.

Las características de una persona llevan a definir sus competencias, que incluyen aspectos como el uso de la comunicación, las habilidades técnicas y el razonamiento. Además, se incorpora la forma como se manejan las emociones, los valores y la capacidad de reflexión, para el beneficio tanto individual como de

la organización y de las personas a las que se atienden. A nivel de profesionales, otra competencia importante es su capacidad para integrar los conocimientos con sus habilidades, considerando su contexto y mostrando la capacidad de manejar grandes volúmenes de información. En cambio, en las relaciones con otras personas, se evalúan características como la capacidad de trabajar en equipo y de relacionarse en general (Epstein y Hundert, 2002). Todo esto demuestra que para caracterizar a una persona se requiere un enfoque multidisciplinario.

1.1.6.1 Características de una persona que ejerce el cargo de jefatura

El ser un gran jefe implica que la persona también sea un gran líder, ya que las habilidades de liderazgo y de gerencia están íntimamente relacionadas, y la mayoría de las veces no se diferencian. Existen cualidades complementarias, que se presentan de forma simultánea o que simplemente no se poseen. Mientras que un jefe necesita planear, organizar y coordinar, un verdadero líder sirve de inspiración y motivación; sin embargo, al final, las dos condiciones se necesitan para alcanzar los objetivos de la organización (Mujtaba, 2016).

Una de las características que define a una persona que ocupa un cargo de jefatura es su formación académica. Pero en lo que a las mujeres respecta, la selección de la carrera está influenciada por su familia, sus amigos y sus maestros, que usualmente estimulan la selección de carreras tradicionales (Agapiou, 2002). Las mujeres que escogen carreras relacionadas con ocupaciones no tradicionales (por ejemplo, la industria de la construcción) tienen que superar grandes retos para lograr desarrollarse profesionalmente con éxito (Amaratunga *et al.*, 2006).

Para Haden (2014), son ocho las características o cualidades que hacen a un buen jefe inolvidable: (a) creen en lo imposible, por lo que establecen metas elevadas; (b) encuentran oportunidades en las crisis o en los problemas, (c) son personas profesionales, pero humanos al ser capaces de reconocer el esfuerzo de otras personas, (d) protegen a otros cuando hay problemas, defendiendo a su equipo de trabajo; (e) saben hacer el trabajo duro y su contribución al equipo es diaria, (f) su liderazgo viene de la

capacidad que tienen para tomar decisiones y organizar, (g) no se limitan a alcanzar los objetivos organizacionales, sino que también promueven el desarrollo de sus empleados y promueven un sentimiento de orgullo en el equipo, y (h) son capaces de tomar riesgos.

1.1.6.2 Características de una mujer que ejerce cargos de jefatura

Dentro del entorno organizacional, las mujeres se caracterizan por tener la habilidad de construir alianzas y observar con astucia la cultura organizacional, para comprenderla y usarla en su favor. Sin embargo, las mujeres pasan un proceso de maduración para lograr entender la política que se maneja en cada organización (Daugherty, 2012). La cultura organizacional está compuesta por los valores, creencias y reglas que determinan la forma en que cada actividad es desarrollada y que se transmite a los nuevos empleados. Al respecto, las mujeres han mostrado tener dificultades de aprender a través de otras personas, en especial cuando las organizaciones están dominadas por hombres (Bierema, 1996).

Los valores asociados a perfiles femeninos resultan relevantes debido a la presencia de la mujer en cargos de gerencia y/o de finanzas, acordes con la presencia de sectores donde las mujeres logran integrarse y optar por mayores oportunidades de acceder a cargos de mayor responsabilidad dentro de las organizaciones. Además, la dedicación al trabajo por parte de las mujeres no solo les permite acceder a recursos económicos e información, sino que pueden optar por desarrollarse y crecer a nivel personal y profesional (Agut, 2007).

Por otro lado, la vida profesional y familiar de la mujer se agudiza cuando los hijos requieren compatibilizar con diferentes roles, los cuales traen como consecuencia la reducción de los ámbitos social y recreativo/personal, asumiendo la búsqueda de una mayor satisfacción para su desarrollo individual. Dicha situación requiere que la mujer sea capaz de desarrollar distintas estructuras de funcionamiento de los distintos roles (Di Marco, 2009). A continuación, se describen las características que poseen las mujeres en cargos de alta dirección.

1. **Compromiso al más alto nivel a apoyar a las mujeres que ocupan cargos directivos:** Las organizaciones en su afán de obtener eficacia, eficiencia y rentabilidad deben reconocer el progreso de las mujeres dentro de la misma. Así, deben asumir compromisos con el liderazgo, que se ven reflejados en las políticas de la empresa, haciendo frente a los prejuicios sexuales en el lugar de trabajo. Esto puede producir un cambio, permitiendo que la empresa logre apoyar a las mujeres en su crecimiento personal (Pizarro *et al.*, 2009).
2. **Diseño de cargos directivos más atractivos:** Los cargos directivos ofrecen mayor flexibilidad en cuanto a las obligaciones familiares o de otro tipo, puesto que el lugar de trabajo debe ser un espacio para la colaboración de todas las personas que hacen vida dentro de la organización (Líderes, 2012).
3. **Inversión en el desarrollo de modelos de conducta:** Los cargos directivos se ven beneficiados por el asesoramiento de mentores en su carrera profesional, y por la motivación de que las empresas están comprometidas con el liderazgo femenino y la eliminación barreras, cuya proporción induce al apoyo de programas que contribuyan a la creación de modelos conducta dentro de sus organizaciones (Puyana & Arango, 2007).
4. **Impedimentos a las mujeres que ocupan cargos directivos:** Reconocimiento como mujeres directivas de éxito por derecho propio, al no ser cuestionadas por sus compañeros varones, demostrando que los estilos de dirección y errores de gestión de las mujeres no deben ser juzgados con dureza a comparación de los de los hombres por sus propias compañeras (Setlena, *et al.* 2009).
5. **Actualización de los estereotipos del liderazgo empresarial:** Se debe flexibilizar y responder a las necesidades de los trabajadores para satisfacer las exigencias de las futuras directivas. Asimismo, hay que reemplazar los viejos estereotipos de un liderazgo jerárquico y agresivo por habilidades como la colaboración, empatía y flexibilidad, considerados como rasgos femeninos (Puyal & Sanagustín, 2006).
6. **Exigencia a la organización que erradique los prejuicios sexuales:** Eliminación de los prejuicios sexuales, para que los hombres logren

verlos como una barrera para el progreso femenino y los ideales que tienen sobre lo que es un estilo de dirección aceptable (Ramos, 2006).

1.2 Antecedentes

Se realizaron varias investigaciones de diversos autores frente al empoderamiento de la mujer, que tienen relación con el tema de estudio de investigación. A continuación, se mencionan algunas de ellas:

Amez *et al.*, (2018) propuso identificar las características de las mujeres que ejercen cargos de jefatura en Lima Metropolitana. Llegando a la conclusión que las mujeres que ejercen cargos de jefatura comparten las siguientes habilidades: (a) capacidad técnica o conocimientos; (b) habilidad para motivar a la gente; (c) orientación a los objetivos o proyectos; (d) saber en qué momento actuar, cuándo no hacer nada y cuándo hacerlo todo, o cuándo solo una parte; (e) capacidad para decidir cuál es la persona correcta en quien apoyarse; (f) capacidad para tomar decisiones, y (g) carácter. Esto se complementa con la habilidad para delegar, principalmente las tareas rutinarias u operativas, mientras que aquellas actividades que agregan valor son realizadas directamente por la jefa. La principal barrera que se encontró para el desarrollo de las mujeres jefas es que constantemente deben estar demostrando su capacidad como profesionales y líderes

Estrada (2004) es necesaria la Organización Comunitaria femenina a nivel rural, porque empiezan a sentir que son más que simples espectadores, que tienen algo que decir que merece ser oído y considerado; la capacitación o educación no formal es una solución alternativa que ayuda y sube la autoestima en la mujer, y a pesar que en realidad en la práctica no eleva mucho la incidencia de la mujer en la vida social, económica y política de todas; si fomenta y refuerza el Liderazgo Natural lo mantiene y profundiza, Logrando un empoderamiento efectivo de las mujeres ayudándoles a superar la marginación social de la cual han sido objetos a lo largo de siglos; la herramienta más importante, que tienen es la motivación hacia el cambio, aplicando una política comunitaria que implica el liderazgo comunal, e invita y provoca a la participación. Esta incidencia comunal siendo un poco utópicos podría a mediano o largo plazo enmarcar posibilidades de incisión y decisión en el contexto de toma de decisiones en términos políticos y a nivel nacional.

Andrade (2014) tuvo como objetivo relacionar la construcción de la identidad de género con elementos del empoderamiento, llegando a la conclusión que El empoderamiento

puede ser exitosamente vinculado con el tema de identidad de género en mujeres, de hecho, las subcategorías de ambos constructos encuentran una relación íntima y aplicable; se observó, que puede convertirse en un riesgo para el crecimiento personal, el no enfatizar y cuestionar constantemente los logros de empoderamiento que se obtengan. Sin desmerecer estas tareas, cuando se considera que la autoexploración, la autodeterminación y la autenticidad se han logrado absolutamente, cualquier intervención encuentra límites; por lo tanto es necesario desplegar la asertividad, la empatía, y la confrontación constantemente; existen distintas formas de expresar la identidad de género, tantas como individuos hayan; de modo que el empoderamiento, no es un dogma pre establecido; será mayor o menormente beneficioso para el desarrollo personal, de acuerdo a la mayor o menor congruencia, madurez y autenticidad de cada persona; lo que no desmiente que los estereotipos, la desigualdad y la violencia hacia las mujeres no sean urgentes de seguir siendo cuestionados y trascendidos en cada personalidad y grupo.

Postigo (2006) cuyo propósito fue asegurar el crecimiento interior de las mujeres que tienen limitadas sus oportunidades de participaren la sociedad civil, llegando a la conclusión, Por un lado, las mujeres deseaban abrirse camino en la *esfera pública* de la ciudadanía mediante la adquisición de idénticas oportunidades de autonomía y de autodesarrollo que los hombres; pero, por otro lado, debían permanecer ocupadas en actividades domésticas y de cuidado que, aunque imprescindibles, eran irrelevantes para el ejercicio de los deberes de ciudadanía en la esfera pública. Al tiempo en que las ciudadanas trataban de acceder a las oportunidades de formación y de capacitación personal y cívica que les proporcionaba su participación social y política, (en la sociedad de la época) seguían estando desplazados los “saberes” tradicionales femeninos y las actividades de cuidado asociadas a la condición femenina. Por ello, podemos sostener que la conquista de los espacios públicos, así como de los derechos formales de ciudadanía por parte de las mujeres (como el derecho al voto, el acceso a la formación y a los ámbitos científicos y profesionales, los derechos civiles) supuso sólo una parte del proceso de alcanzar un modelo de ciudadanía más igualitario. La otra parte del recorrido de dicho proceso implica reconocer el valor de las funciones de *cuidado* que han desempeñado tradicionalmente las mujeres en la esfera doméstica, así como la relevancia de las responsabilidades domésticas y afectivas que han asumido casi de forma exclusiva.

Cuevas (2013) tuvo como objetivo determinar las formas de participación que son ejercidas por las ciudadanas del área metropolitana de Monterrey, Nuevo León, México.

Buscando aportar al desarrollo de la ciencia política con respecto al concepto del género, término sirve para señalar como la estructura político social está construida a través de la instauración patriarcal de la realidad; esto ubica la presencia femenina limitada al espacio de lo privado por lo que esta estructura limita la participación de las mujeres a los demás ámbitos de la vida social y política. Llegando a la conclusión que la participación política y ciudadana femenina es un elemento de estudio en la ciencia política puesto que el bajo ejercicio de este valor democrático deja en evidencia la baja legitimidad del ambiente político factor que impide que los ciudadanos se unan al proyecto de nación planteado por quien administra el sistema de gobierno. Con la instauración de la democracia a través de la llegada de un partido político diferente al que consuetudinariamente había ejercido el poder en México permitió un tránsito a la vida democrática electoral por lo que descubrir que tanto esto se traduce en cambio de los ciudadanos de y de su realidad resulta un reto interesante.

Bernal (2014) busco mostrar que existe un régimen político producto de un proceso histórico, cultural y socialmente situado, que establece una jerarquía en donde el privilegio de quienes gobiernan se sustenta en la opresión de quienes están dominados. Uno de los hallazgos del trabajo es que para hacer política en los escenarios institucionales es indeseable la identidad de “mujer”. Las mujeres que participaron en este estudio buscan nombrarse como sujetos “desgenerizados”, “desclasados” y “desracializados” que hacen política porque así se abre la posibilidad de despojarse de la carga que representa la asignación genérica de la mujer, aunque su esfuerzo va en abierta contradicción con un contexto que, cuando las observa, no ve nada distinto a “una mujer”. Si no es cómodo reconocer a título individual esta investidura externa de una identidad, lo es menos aún reconocerse como parte de un colectivo. No existe el colectivo “mujeres que hacen política”, porque más allá de la asignación externa de esta etiqueta no hay tal conjunto, cada una de ellas como sujeto la porta de un modo distinto que está estructuralmente determinado por la procedencia geográfica, la asignación racial-étnica, de clase, por la edad, la opción sexual, por los intereses y las ambiciones personales.

Calvo (2014) tuvo como objetivo formular una propuesta metodológica de formación de liderazgos de mujeres con perspectiva de género, derivada del análisis de la construcción de los liderazgos de mujeres integrantes del Partido de la Revolución Democrática y de Comités Ciudadanos en la Delegación Coyoacán. Concluyendo que los liderazgos estudiados no cuentan con elementos desde la perspectiva de género, lo que provoca que

las mujeres se sientan sin reconocimiento a su trabajo; tengan altas cargas de trabajo, además de promover la imagen de líderes masculinos, lo que provoca conflictos en la familia y en el estado de su salud. Se considera que se deben promover cambios al interior de las organizaciones, pero también desatar procesos de reflexión de las mujeres para transformar sus liderazgos y con ello, influir en dichos cambios. Se considera que la propuesta metodológica de Lagarde (1999), la cual ha sido retomada por varias guías para empoderamiento y liderazgo de las mujeres, puede desatar una reflexión personal sobre cómo las mujeres viven y ejercen sus liderazgos y de qué forma pueden adquirir herramientas para transformar su situación y obtener mejores resultados en el trabajo que realizan, pero también para no quedarse en el papel de gestoras, el cual desempeñan con eficiencia y eficacia; es decir, no ser únicamente mediadoras o apoyar las decisiones, sino influir y tomar decisiones.

Xicará (2014) tuvo como objetivo analizar la relación entre las formas de participación (institucional y tradicional) surgidas y promovidas en el contacto comunitario y el impacto que estas generan en términos de empoderamiento de las comunidades indígenas de Guatemala; concluyendo que de los temas analizados, se consta que las formas de participación asumen acciones individuales y/o colectivas, comparten una serie de instrumentos y mecanismos participativos, haciendo de ello una coordinación directa (la institucional) e indirecta (tradicional) con las entidades públicas, para el caso del cual estamos hablando, del ámbito local con la municipalidad (Ayuntamiento). Algo muy peculiar de la participación institucional es la relación directa entre Estado-comunidad. Y de la participación tradicional que parte desde su identidad y cultura, y a la vez tiene una cercanía con el gobierno local. Entonces, desde el enfoque teórico, en la participación ciudadana se favorecen las variables políticas y sociales, lo cual hace que la participación vista como proceso genere expectativas de empoderamiento sociopolítico en las sociedades, ya que ésta es una categoría relacional entre actores sociales (políticos, institucionales, grupos, comunidades), es decir, que facilita las relaciones entre actores.

Cruz (2016) tuvo por objetivo, detectar y evidenciar a través de análisis y encuestas, los obstáculos, oportunidades y desafíos persistentes para la participación política plena de las mujeres en el ámbito municipal de México. Llegando a la conclusión que los partidos políticos en México recurren al voto de las mujeres en calidad de número, las sujetan a estereotipos de género según roles tradicionales y no como ciudadanas. Esto es evidente en el pasado proceso electoral por la candidatura presidencial, las mujeres ausentes en el

discurso, salvo mínimos *spots* donde fueron enunciantes. El resultado lo garantiza el candidato, el manejo del dinero, del tiempo, de la estrategia, las alianzas, el manejo de las líneas de elección y la organización del partido en la campaña”. Categoriza las campañas sucias, en las que todo se vale y las define como delincuenciales, –implican falsificar documentos, difamar, calumniar, etc. –Otras, atacan aspectos de la persona, y por último menciona las negativas –que si aprueba– porque permiten resaltar contradicciones, errores e inconsistencias del candidato o del partido. La presencia de las mujeres en funciones de liderazgo y puestos de decisión no figuran en la lista de prioridades de los países que, como México, más del 50 por ciento de esos puestos los ocupan los varones, sino que se caracterizan porque la violencia de género se presenta en forma institucional. La asesoría de la ONU para la región México, Centroamérica, Cuba y República Dominicana, establece que “la carencia de datos sobre crímenes contra mujeres y la impunidad en la que se encuentra la mayoría de los delitos contra ese sector – sobre todo homicidios y violaciones sexuales – evidencian una falla estructural en las instituciones públicas. Las políticas públicas dirigidas a las mujeres están planeadas en términos de un sexenio, y de estereotipos de género, que sitúan a las mujeres en el cuidado, la atención, la entrega, la abnegación, el sacrificio, etcétera; hay falta de voluntad política para dedicar los recursos a los programas de género; hemos de luchar, entre otras batallas, por una reforma electoral que garantice la democratización de los espacios de toma de decisiones, el acceso a recursos y condiciones de igualdad, y por la reversión de las desigualdades de género y las disparidades de ingreso, mediante servicios de guarderías, acceso de las mujeres a la propiedad de la tierra y al crédito, al igual que a los derechos sexuales y reproductivos.

Rodríguez (2015) teniendo como objetivo Analizar el liderazgo social y político que ejercen las mujeres en las diversas actividades promovidas por la red de mujeres autoridades, para impulsar el enfoque de género y participación política local femenina. Concluyendo que la Red de Mujeres Autoridades es un espacio que busca contribuir al aprendizaje, comunicación y coordinación permanente de sus integrantes, siempre dispuesto a aportar a mejorar las capacidades de las nuevas mujeres autoridades para una efectiva gestión pública y la sostenibilidad en sus cargos impulsados mediante diversas actividades con el único fin de seguir fortaleciendo su liderazgo político. La participación de las mujeres en los espacios de decisión formales es fundamental, para mujeres comprometidas con la democracia y con la tarea de transformar la situación femenina en

nuestras sociedades. Son importantes los mecanismos existentes para promover esta participación, como la Ley de Cuotas, pero ello no garantiza el compromiso de género ni la vocación democrática de las mujeres que optan por la política. Las mujeres se enfrentan a dos tipos de obstáculos a la hora de participar en la vida política. Las barreras estructurales creadas por leyes e instituciones discriminatorias siguen limitando las opciones que tienen las mujeres para votar o presentarse a elecciones. Las brechas relativas a las capacidades implican que las mujeres tienen menor probabilidad que los hombres de contar con la educación, los contactos y los recursos necesarios para convertirse en líderes eficaces.

Sevillano (2014) cuyo propósito fue desarrollar habilidades personales y cristianas en las integrantes y allegadas al Club de Madres San Miguel de la comunidad José Gálvez del distrito de Villa María del Triunfo, mejorando las condiciones para una valoración personal y convivencia afectuosa y de buen trato en la familia, edificadas en Jesucristo.

Solares (2013) el objetivo general de esta investigación, es identificar la participación política de las mujeres en los diferentes espacios creados para ejercer su ciudadanía, en Santo Tomás La Unión, Suchitapéquez. Concluyendo que la mujer, a edad temprana empieza a sufrir discriminación, principalmente de su padre, puesto que le niega la oportunidad de recibir educación; además que desde pequeña es formada para ejercer todo tipo de oficio doméstico y en el peor de los casos, la han obligado a casarse muy joven e instruida siempre para ser sumisa con su marido. Anteriormente la mujer poseía muchas más limitantes de las que posee en la actualidad, para poder superarse en el ámbito personal y profesional, puesto que acceder al sistema educativo era casi imposible para ellas; sin embargo, un porcentaje minoritario demostró coraje y valentía para desafiar la situación, a través de esfuerzos extras por conseguir lo que en su hogar le habían negado, es decir el derecho a la educación.

El modelo cultural acostumbrado a practicar en la sociedad, ha sido muy excluyente con la mujer; el progenitor siempre ha dado prioridad a su hijo varón, pues la mujer no merece educación, ya que a temprana edad deberá casarse y se dedicará exclusivamente a su hogar. Lo cual nos conduce a la conclusión de que el factor económico y cultural, el machismo, la discriminación y la falta de información, son los elementos primordiales que estropean el poco avance que la mujer ha tenido en cuanto a participación en espacios

públicos, además de que la falta de recursos económicos en las entidades municipales, detiene la creación de proyectos que favorezcan a este sector vulnerable de la sociedad.

De la Torre (2016) las mujeres entrevistadas reconocen diversos modos de aceptación - discriminación dentro del contexto y estiman que ello está directamente relacionado con el fenotipo y la etnia. De este modo encuentran respuestas que ratifican su identidad cultural, pero que también les dan pistas acerca de cómo pueden manejar la inclusión - exclusión. Ser divertidas, bien humoradas, alegres. Sonreír, ser amables... llevárselas por las buenas. Pero para otras, enfrentar este escenario y sus presiones resulta muy difícil y complejo. Las entrevistas realizadas, dejan entrever un nivel de participación comunitaria, social y política de nivel medio, impregnada de resistencia y vigor, que hace *sui generis* el concepto. Un aspecto muy positivo es que las mujeres, lideresas, entrevistadas han logrado desnaturalizar la discriminación cultural por etnia y por género, lo que les da una ventaja en la intención de fortalecer la perspectiva de los derechos y la equidad, primer paso para promover transformaciones y nutrir la consciencia de las acciones afirmativas que se necesita posicionar.

Montejo (2013) cuyo objetivo fue dar cuenta del proceso de empoderamiento y autonomía de las mujeres campesinas organizadas en MUSA A.C. en el plano individual, comunitario y colectivo que fortalecen su conciencia de género y trabajo organizativo. Llegando a la conclusión que los datos para dar cuenta del proceso de empoderamiento y autonomía de las mujeres campesinas organizadas en MUSA, revisando los factores que fortalecen su conciencia de género, trabajo colectivo, las dificultades de participación y los problemas para el empoderamiento y autonomía organizativa, podemos decir que, su integración a la organización es un principio importante que ha propiciado cambios de ideas y conductas tanto a nivel personal como familiar. Su involucramiento en los trabajos colectivos, les ha permitido compartir sus experiencias, tener acceso a capacitaciones, conocer sus derechos y aprender de su propio proceso. Juntas buscan alternativas de cambio, proponiendo una mirada diferente de los aspectos culturales que las discriminan.

Cautivas por muchos años en un sistema de poder que no les permite desarrollarse en igualdad de oportunidades con los hombres, las que integran la asociación, a pesar de no contar con estudios académicos, no tener acceso a un trabajo asalariado que les dé libertad económica y vivir en contextos geográficos marginados, uniendo esfuerzos, luchan para mantener su trabajo organizativo y defender su autonomía. A través de su participación

organizada han logrado acceder a espacios públicos considerados sólo para los hombres. Con sus propuestas y acciones, hacen visible el trabajo y aporte invisibilizado de las mujeres al desarrollo familiar y comunitario y preparan el camino para futuras generaciones. Con sus limitaciones y dificultades, las mujeres organizadas luchan por obtener a través de su trabajo, un espacio de participación en igualdad de oportunidades con los hombres.

Ortega (2017) menciona que el empoderamiento para las mujeres del Programa comprende un conjunto de procesos psicológicos que le permite valorarse como individuos, incrementar su autoestima, creerse capaces de transformar su realidad social e interactuar con el entorno en formas antes nunca hechas, incrementando así el empoderamiento político dentro sus comunidades. Por lo tanto, el empoderamiento político de las mujeres, siguiendo la línea de Rowlands, implica no solamente tener acceso a la toma de decisiones, sino que implica que éstas puedan percibirse a sí mismas con las capacidades para ejercer el cambio, es decir para ejercer agencia que es la base para el empoderamiento. Por otro lado, el caso de las mujeres del Programa analizado a la luz del modelo de Rowlands permitió concluir que el empoderamiento político ha sido para ellas una herramienta necesaria y fundamental para la superación y erradicación de la violencia, la discriminación y exclusión de espacios tradicionalmente asignados a los hombres.

Por otro lado, explorando la dimensión del empoderamiento colectivo, se concluyó en primera instancia que el Programa Mujer se ha convertido para ellas en una estrategia fundamental para capacitarse en diferentes temas que les han permitido desarrollar una conciencia crítica sobre la necesidad de empezar a incidir en otro tipo de espacios, de pensarse como líderes, de ser tomadas en cuentas en la toma de decisiones, de poder ocupar cargos de poder dentro de sus comunidades y de ser escuchadas. Este trabajo colectivo que han hecho desde el Programa Mujer es muy importante porque al capacitarlas (en temas como derechos humanos, derecho propio, justicia, familia,) se perciben a sí mismas como seres activos capaces de realizar acciones en favor del cambio.

Pérez (2009) se propuso identificar los principales factores que han ayudado a posicionar a la mujer en cargos directivos en el sector financiero de la ciudad de Cartagena y a lo largo de la investigación se pudo establecer que, la participación creciente de la mujer en los niveles superiores ha sido un proceso que resulta de amplios cambios sociales en

distintos campos. En el terreno de la educación se destaca el aumento de la matrícula femenina y los cambios de orientaciones educativas de las mujeres que acceden a la educación superior, mostrando así que el panorama social y normativo ha sido mejor para la mujer en los últimos años, debido a los importantes cambios sociales en lo que se refiere a la “igualdad de género”. En lo laboral la participación se ha ampliado y diversificado como resultado tanto de nuevas necesidades económicas como de la transformación de aspiraciones, comportamientos y estrategias de las mujeres con respecto al trabajo y la familia. Un factor importante para la vinculación de la mujer en los niveles superiores de los bancos, lo constituye su calidad, responsabilidad y cumplimiento, es decir su talento y las capacidades con que asuma su cargo es lo que determina su incursión en la fuerza laboral y el mejor desempeño para lograr buenos resultados.

Dennis *et al.*, (2009). Su propósito fue describir el discurso público, referido a reivindicación e igualdad de derechos entre géneros y empoderamiento que manifiestan las mujeres vinculadas a PRODEMU, COSECH y DOMOS. Mencionando así que, desde la perspectiva de los derechos laborales, las desigualdades se manifiestan no solo en la dificultad de la incorporación al mundo laboral (espacio público), sino además en el escaso reconocimiento de cualidades y habilidades, necesarias para el cumplimiento óptimo de esta actividad. Es así como el ingreso al espacio laboral por parte de las mujeres no ha generado una ruptura con los vínculos familiares, ya que este es un elemento que se presenta siempre dentro de la vida de la mujer, las modificaciones están influidas por la generación de la autonomía económica que les permite tener mayor incidencia en la toma de decisiones en sus familias, debido a que aportan con recursos financieros a la satisfacción de necesidades, por lo que adquieren un estatus simbólico social, al interior de está.

En lo referido a los procesos de toma de decisiones al interior del grupo familiar, podemos concluir que se hace manifiesto, la búsqueda de soluciones a través de la vía del consenso, principalmente relativo a la incorporación de los integrantes del grupo familiar, a las discusiones y consensos familiares. Sin embargo, se hace presente un matiz, significativo que nos señala, que, si bien las decisiones no son solo tomadas por un integrante, sino más bien discutida, si se visualiza que es el hombre quien decide cuál de las alternativas propuestas es la más indicada para la resolución del problema presentado.

Gallegos *et al.*, (2012) el objetivo principal del estudio es identificar las principales barreras y facilitadores que enfrentan las mujeres en cargos medios para ascender a cargos directivos en el sector financiero, a fin de mostrar un reflejo de la realidad actual de las mujeres en esta industria. Se evidencia que las mujeres presentan una mayor responsabilidad auto-asumida con respecto a la familia, lo que generaría una desventaja con respecto a los hombres en el desarrollo del ámbito laboral. También es posible evidenciar que en los casos estudiados existe una percepción de incompatibilidad de ambos roles, pero no por el lado de las mujeres, sino más bien de la perspectiva masculina, lo cual influye en cómo es visto el involucramiento de la mujer en el trabajo. En relación a los procesos de selección, se ha demostrado que existen sesgos de género en las entrevistas, al consultarse por aspectos de la vida íntima de los postulantes, como, por ejemplo, las pretensiones de tener familia.

Con respecto a capacitación, uno de los hallazgos más destacados es el tema del rango etario preferente para realizarlas y lo que implica para el desarrollo profesional. Por último, dentro de los hallazgos en el aspecto organizacional, se tiene que, tanto hombres como mujeres son considerados con un mismo desempeño. De hecho, las diferencias se expresan por tipos de personalidades más que por género. Ahora bien, se remarca el buen desempeño de las mujeres dentro de la industria financiera, siendo caracterizadas como mujeres responsables, ordenadas, “aperradas”, y que lideran grupos con toque “maternal”, además de ser más cercanas y preocupadas de la conexión de los equipos de trabajo.

Román y Ferri (2013) La función de liderazgo político es fundamental para el sostenimiento de las sociedades. Dentro de la etiqueta de liderazgo político, se puede distinguir entre liderazgo político en ámbitos deliberativos (Asambleas, Parlamentos, Consejos, Comisiones, etc.), y liderazgo político en ámbitos ejecutivos, es decir de dirección política. En los últimos tiempos, la presencia de las mujeres en los puestos de poder, ha mejorado gracias en primer lugar al reconocimiento del problema y por tanto a las acciones paliativas acometidas: programas activos, y la utilización de instrumentos de discriminación positiva, concretándose sobre todo en los puestos de liderazgo en el ámbito deliberativo, lo que resulta ser un logro al poder incorporar el punto de vista femenino para visibilizar problemas y soluciones. En los puestos de poder de ámbito ejecutivo queda muchísimo más por hacer. El retraso es proverbial, y las posibilidades de crecimiento de la presencia de las mujeres en este escenario tiene que ver también con la propia transformación social en cuanto a las relaciones de género, la formación, la

conciliación y la igualdad de oportunidades para dedicarse a la función política. Por las aportaciones de los estudiosos en el tema, y en este ámbito, se pueden encontrar dos tipos de mujeres lideresas, por ejemplo, a lo largo del siglo XX: a) aquellas que heredan el carisma/puesto de un familiar y b) las capaces de generar y triunfar por sus propios medios. Contabilizándose la suma de ambos casos en una cifra minúscula, todavía las primeras constituyen más casos que las segundas.

Lecourt (2005) tuvo como objetivo describir y analizar las relaciones sociales de género al interior del Partido Comunista de Chile, a través del relato oral de mujeres que han ocupado una posición de dirigentes. Concluyendo que la masculinización, como atribución de determinadas características a la categoría hombre, y en cuanto construcción simbólica, no permite explicar la construcción de los liderazgos femeninos. Lo importante es lo que sucede a nivel de las relaciones sociales y las transgresiones ejercidas por las mujeres al orden de dominación masculina. La presencia de las mujeres en política ocupando cargos e instalando sus demandas, tan sólo en los últimos 50 años, constituye por sí mismo un acto subversivo, considerando que cada paso constituyó una lucha por conquistar. En este sentido, los conceptos de masculinización y feminización basados en la aceptación de la dicotomía masculino/femenino, limitan de algún modo las relaciones de género, al categorizar las posiciones. Sin embargo, si entendemos el sistema sexo/género como el sistema de relaciones sociales que se construye en la materialidad y en la historicidad de las relaciones, podemos ampliar las posibilidades de ser hombre y mujer, más allá de las construcciones dicotómicas que reducen las posibilidades del devenir sexo/género.

CAPÍTULO II

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1 Identificación del problema

El problema que se ha identificado es que, a pesar de la literatura disponible, se desconoce si en la provincia de Puno las mujeres que ejercen cargos políticos y de jefatura tienen características especiales que les permiten desarrollar sus funciones. El poco empoderamiento de mujeres en cargos políticos y directivos puede haber creado un patrón que influye en las características que estas poseen.

En cuanto a los cargos políticos se ha observado, en estas últimas elecciones municipales del 2016 y las anteriores, existe un problema respecto a la participación del género femenino en la actividad política. Su presencia como candidatas a la alcaldía y regidores es reducida respecto a la abrumadora participación del género masculino. Esta situación en un Estado constitucional de derecho donde se presume que la democracia significa la participación en igualdad de condiciones de todos los ciudadanos (tanto del género femenino y masculino) sin ninguna consideración es discriminatoria hacia la mujer.

Sin embargo, según el informe del JNE (2014) dentro del contexto nacional más de 3,000 mujeres fueron elegidas como autoridades en todo el Perú durante el proceso electoral para regiones y municipios del año 2016. La cantidad de mujeres elegidas equivalen el 24.6 % del total de autoridades elegidas a diferencia del 75.4 % que es representado por hombres. Esta situación representa un incremento del 2.9 % frente a los comicios electorales del 2010. Como también podemos observar en un estudio de la Organización Internacional del Trabajo reveló que, en el Perú, la participación de la mujer en puestos ejecutivos alcanzó el 29.3 %, por lo que solo tres de cada 10 personas que ejercen puestos directivos son mujeres. Con ello se demuestra que las féminas están bien representadas

en la fuerza laboral, pero no en la alta dirección (Barreto, 2015). Es importante acotar que, en el Perú, el problema se acentúa en las empresas de origen nacional, y que ocurre lo contrario en las de capital extranjero, en las cuales las mujeres tienen una mayor participación como ejecutivas y directivas en sus planillas.

Para Daugherty (2012), las mujeres se caracterizan por tener la habilidad de construir alianzas y observar con astucia la cultura organizacional para comprenderla y usarla en su favor; mientras que, para Loden (1987), su principal habilidad radica en el hecho de que logran mezclar lo racional y lo emocional para el logro de los objetivos, considerando a los colaboradores. En la actualidad, las mujeres que trabajan se enfrentan a estereotipos de género, segregación en el mercado de trabajo, discriminación laboral y dificultades para ascender, entre otras barreras. Esto dificulta su progreso o crecimiento dentro de las organizaciones e influye en su comportamiento laboral (Instituto Aguascalentense de las Mujeres, 2011). Sin embargo, más allá de las dificultades para alcanzar cargos gerenciales y políticos, todavía existe desconocimiento sobre las barreras que las mujeres enfrentan una vez que ocupan cargos de liderazgo (Glass y Cook, 2015).

Desde este punto de vista del problema objeto de intervención está dirigido a determinar cuáles son las ventajas y desventajas que tiene la mujer en el ejercicio de cargos políticos y de jefatura a partir de las características que tienen para realizar sus funciones.

2.2 Definición del problema

2.2.1 Problema general

¿Cuáles son las ventajas y desventajas que han tenido las mujeres que ejercen cargos de políticos y jefaturas en el ámbito de gobiernos locales de la provincia de Puno 2016-2017?

2.2.2 Problemas específicos

- a) ¿Qué procedimientos tuvieron que seguir las mujeres para acceder a cargos políticos y/o jefatura?
- b) ¿Cuáles son las ventajas que han experimentado las mujeres en el ejercicio de su cargo?
- c) ¿Cuáles son las desventajas que han experimentado las mujeres en el ejercicio de su cargo?

2.3 Intención de la investigación

La intención es proponer políticas adecuadas para las mujeres donde la igualdad de condiciones de las personas de ambos géneros, para evitar actos de discriminación por parte de los propios varones, como de las propias organizaciones políticas y públicas, y como mujeres estén empoderadas en los cargos que ocupan, para el crecimiento de la región y del país considerando que la ley de partidos políticos exige participación de las mujeres en las listas de candidatos tanto para gobiernos regionales como locales que no vayan solo a rellenar o a proponer.

2.4 Justificación

En la actualidad entre las brechas de género identificadas se encuentra la referida a la participación de la mujer en puestos directivos. En SERVIR (2016) el citado informe señala que “resalta la baja participación de la mujer en cargos de nivel directivo: solo 3 de cada 10 funcionarios y directivos son mujeres, registrándose cierta tendencia decreciente desde el año 2011. No obstante, dicha brecha no es muy diferente a la brecha general de participación del género femenino en el sector público (4 de cada 10 servidores públicos son mujeres)”.

Según TRANSPARENCIA (2013), menciona que ya hace más de quince años después de la aprobación de la ley que estableció la cuota de género y tras logros que incluyen haber duplicado la presencia de mujeres en órganos de representación nacional como el Congreso de la República, el Perú sigue afrontando grandes retos para lograr que las mujeres gocen de iguales condiciones de acceso a cargos de elección popular, y que –una vez electas- desempeñen sus funciones plenamente.

Esta aún es una realidad lejana por una serie de obstáculos. Entre ellos, la ubicación preponderante del 30 % mínimo de mujeres que integran la cuota de género en las listas electorales en puestos sin posibilidades reales de hacer que resulten en cargo electo, especialmente en elecciones municipales. Otro gran obstáculo constituye la falta de acceso a fondos para financiar las campañas electorales de las candidatas, o a acceder a oportunidades de capacitación en temas clave para el ejercicio de cargos en órganos de poder. Y finalmente, una serie de conductas que constituyen acoso político, y que no solo impiden el ejercicio pleno de los derechos políticos de las mujeres, sino que pueden poner

en riesgo –además- su integridad física, sexual y psicológica, exponiéndolas a situaciones de violencia dentro de la política.

Por lo tanto, la presente investigación, desde el punto de vista del Trabajo Social, tiene gran relevancia, ya que permitirá visualizar desde un punto de vista cualitativo el progreso que ha tenido la mujer en el ámbito del mundo político y laboral, en sentido estricto a lo que se refiere a cargos de poder, en el ámbito público. Por otro lado, permitirá identificar las ventajas y desventajas que han debido de sobre llevar y sacrificar para poder ascender a un cargo de más alta jerarquía dentro de una organización o un puesto público. Puesto que las investigaciones muestran que, aun cuando las mujeres estén mejor educadas y calificadas que los hombres en un mismo trabajo, aún siguen teniendo que trabajar y rendir más que ellos para poder progresar.

Razón que motiva realizar una investigación en que las principales protagonistas serán mujeres, que ejercen cargos de poder, y que, a raíz de sus experiencias, podrán dar respuestas a una serie de interrogantes que tienen que ver con los obstáculos, la ocupación de cargos y las relaciones laborales que tienen con sus subordinados, entre otras. Situación que nos permitirá realizar una interpretación crítica de sus experiencias.

Desde la problemática abordada podemos vincular estos conceptos con el Trabajo Social, ya que nuestra profesión se encuentra desarrollando las perspectivas de género, destacando la participación activa de las mujeres en lo inserción social, potenciando el desarrollo, el acceso, de las mujeres en el ámbito político y laboral, contribuyendo en el ejercicio de motivar y/o preparar a las mujeres, para que logren obtener un cargo político y jefaturas de género que se pueden vincular ya que ambos se encuentran en constante cambios en perspectiva de género y en el papel asignado de la mujer.

2.5 Objetivos

2.5.1 Objetivo General.

Determinar y analizar las ventajas y desventajas que tiene la mujer, en el ejercicio de cargos políticos y/o de jefaturas en el ámbito de gobiernos locales de la provincia de Puno.

2.5.2 Objetivos Específicos.

- a) Identificar los procedimientos que tuvieron que seguir las mujeres para acceder a cargos políticos y/o jefatura.
- b) Identificar cuáles son las ventajas que han experimentado las mujeres en el ejercicio de su cargo.
- c) Identificar cuáles son las desventajas que han experimentado las mujeres en el ejercicio de su cargo.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Acceso al campo

La investigación se basó en el método cualitativo basado en un estudio de casos y pretende lograr un reflejo de la situación real de las mujeres en los cargos políticos y de jefatura. La investigación cualitativa es inductiva, entiende el contexto y a las personas bajo una perspectiva holística, el investigador suspende o aparta sus propias creencias, perspectivas y predisposiciones, y todos los contextos y personas son potenciales ámbitos de estudio (Taylor. y Bogdan. 1986). Lo anterior nos lleva a la importancia de estar conscientes que los estudios cualitativos no buscan ser concluyentes o afirmar una verdad, sino que el enfoque debe ser descriptivo de tipo exploratorio, y las reflexiones que se deriven de este, deben compararse con teorías anteriores que se hayan desarrollado, a fin de obtener resultados confiables que sirvan como base para futuras investigaciones.

Por su parte, Balestini (2006) señaló que el contexto metodológico es la instancia referida a los métodos, las diversas reglas y los registros y protocolos con los cuales una teoría y su método calculan las magnitudes de lo real. En este contexto, se sitúa el lenguaje de investigación y los procedimientos e instrumentos empleados en el estudio, que permiten otorgarle una direccionalidad.

Por lo tanto, se hace necesario estructurar de la manera más adecuada las etapas y procedimientos. De esta forma, se intenta abordar las dimensiones integrales del hecho analizado. En atención al objetivo de estudio, el cual consiste en identificar ventajas y desventajas de la mujer que ejerce cargos políticos y de jefatura en la provincia de Puno.

3.1.1 Procedimientos formales e informales:

3.1.1.1 Consentimiento informado

Se inicia el contacto con la presentación del investigador como estudiantes de la Maestría en Trabajo Social Especialidad Gestión de Recursos Humanos de la UNA-PUNO, que se encuentra realizando su tesis de posgrado. Posteriormente, se desarrollarán las preguntas filtro. En el caso de que las entrevistadas cumplan con las condiciones de la población; entonces, se continúa con el proceso de aplicar guía de entrevista. Para lograrlo, se leyó y firmó un consentimiento informado, cuyo modelo se presenta en el Anexo 1, y el cual debe ser explicado en detalle. Este consentimiento se firma con dos copias, una de las cuales se queda con el entrevistado y la otra debe ser guardada como evidencia de la investigación.

3.1.1.2 Confidencialidad

Desde el diseño de la metodología, el investigador se ha comprometido a preservar la confidencialidad de los datos personales de los entrevistados. Esto incluye que no podrán revelar sus nombres. Cuando se refieran a ellos, lo harán de forma general, como un todo y cuando deban identificar a cada persona se le pondrá un sobrenombre

3.1.2 Dificultades

La principal dificultad que tiene la presente investigación es que no se pueden generalizar los resultados, porque la muestra seleccionada no necesariamente es representativa de la población.

Otra dificultad es que se requiere la apreciación de las encuestadas en cuanto a conocer su situación actual y sus propias características. Es así que se describen percepciones y no una realidad concreta o medible.

3.1.3 Tiempo

El periodo de tiempo durante el cual se realizó el estudio abarca el periodo del 2016 al 2017, periodo en el cual las mujeres seleccionadas como muestra hayan tenido cargos políticos y de jefatura.

3.2 Selección de informantes y situaciones observadas

3.2.1 Población

Considerando al objeto de estudio, la población es la finalidad del fenómeno que debe ser estudiado. En efecto, todas sus unidades poseen una característica común, que se estudia y da origen a los datos de la investigación. Igualmente, se conoce que una población es el conjunto de todas las cosas que tienen relación entre sí con una serie determinada de especificaciones (Cohén, 2003). Para esta investigación, la población son todas las mujeres que ocupan cargos políticos y de jefatura de la provincia de Puno.

3.2.2 Muestra

Al ser este un estudio de enfoque cualitativo, la muestra es no probabilística; por ello, se utiliza el muestreo de propósito o por conveniencia (Avolio, 2016). El principal requisito para que una mujer integre la muestra es que esté dispuesta a compartir los detalles de su caso. La estrategia utilizada para identificar mujeres participantes y obtener variedad en los datos es solicitar a cada entrevistada que refiera a otras jefas. Es importante que los casos escogidos brinden información rica, pero que al mismo tiempo permita alcanzar los propósitos de la investigación, para que sea comparable o se pueda analizar en conjunto con la obtenida de otros casos.

Siguiendo las indicaciones de Avolio (2008), la muestra ha sido construida combinando la técnica de bola de nieve con la de máxima variación. Esto permite que los 10 casos seleccionados representen la mayor cantidad de situaciones o características posibles. Al mismo tiempo, se considera que la muestra está completa cuando, al incorporar nuevas entrevistas, estas no están aportando más conocimientos o elementos.

3.2.3 Delimitaciones

Las delimitaciones del presente estudio son las siguientes:

- El estudio será realizado en la provincia de Puno, lo que implica una delimitación de tipo geográfico.
- Solamente se incluyen mujeres, lo cual crea una delimitación de género.
- Las participantes deben ejercer cargos políticos y de jefatura en la provincia de Puno, como se establece una delimitación geográfica.
- No se han aplicado delimitaciones de edad ni de estado civil, por lo que pueden ser incluidas mujeres solteras o casadas, entre otras, con o sin hijos.

3.2.4 Presentación de casos:

Por respeto a los informantes claves solo se consignarán sus seudónimos que querían que se les considerara en la presente investigación.

a) **Mujeres con cargos políticos en gobiernos locales de la provincia de Puno**

Caso 01

- **Seudónimo:** Yudy.
- **Edad:** 44 años
- **Procedencia:** Centro Poblado Collacachi
- **Grado de Instrucción:** Superior Técnico

La entrevistada demuestra conocimientos sobre el tema de investigación y en varias ocasiones indica haber sido invitada para formar parte de listas en elecciones de gobierno local. Su preocupación es la débil participación de las mujeres en la política, por motivos del machismo, económicos, con quién dejar a los hijos, abandonar a la familia.

Dejó entrever que los alcaldes piensan que ellas son quienes tienen que aceptar todo lo que ellos hacen y nos las consideran en la toma de decisiones en las

reuniones de regidores y alcaldes. Por eso, tiene el interés de que debe existir una escuela de líderes mujeres, para que haya más participación de las mujeres en las elecciones de gobiernos locales, regionales y nacional. Manifestó que ha recibido y recibe el apoyo de su esposo para asumir los gastos que ocasiona ser regidora de un centro poblado.

Caso 02

- **Seudónimo:** Luz
- **Edad:** 31 años
- **Procedencia:** Provincia de Puno
- **Grado de Instrucción:** Secundaria Completa

Regidora entrevistada, con poco conocimiento sobre la temática de la investigación, manifestó que fue invitada por el candidato a la alcaldía y que ella no sabía de qué se trata ser regidora y que viene aprendiendo junto a sus otras hermanas que también son regidoras. Manifiesta que no recibe dieta por las reuniones que participa. Ella tiene que tejer, realizar actividades de artesanía para poder cubrir los gastos que ocasiona trabajar con las poblaciones que votaron por ella. Recibe apoyo del esposo en cierta medida para que se dedique a la política. Tiene 2 hijos pequeños y que le gustaría seguir participando en las próximas elecciones; puesto de que ya aprendió a comunicarse, a que la respeten en lo que ella habla.

Caso 03

- **Seudónimo:** Vilma
- **Edad:** 51 años
- **Procedencia:** Laraqueri - Pichacani
- **Grado de Instrucción:** Secundaria Completa

Entrevistada con conocimientos de empoderamiento de la mujer a nivel político y/o jefaturas. Manifestó que participó en las elecciones, por contribuir en el mejoramiento de sus lugares y que otras mujeres tengan apoyo para sacar adelante

a sus hijos y el mejoramiento de su localidad. Viene asumiendo la comisión de obras y con sus hermanos y hermanas regidores conjuntamente con el alcalde, tratan de aprobar obras que beneficien a todos.

En la entrevista, hizo referencia que el machismo y el feminismo hace mucho daño, para que la mujer participe en las decisiones polillitas de sus pueblos. Hizo referencia que con la dieta mensual que recibe del gobierno local, de S/.702 soles, que es el 30% del sueldo que recibe el alcalde. Ella puede realizar actividades con las mujeres de su localidad

Caso 04

- **Seudónimo:** Rosalia
- **Edad:** 35 años
- **Procedencia:** Paucarcolla
- **Grado de Instrucción:** Superior Técnico - Computación

Entrevistada con mínimos conocimientos sobre la temática de investigación. Demostró mucho interés por ser entrevistada y así poder contribuir a que más mujeres de su zona participen en las elecciones. No solo como relleno o florero, sino con una participación activa y que ellas puedan decir en que cupo les dan dentro de las listas a los gobiernos locales, regionales y a nivel nacional.

Caso 05

- **Seudónimo:** Nery
- **Edad:** 30 años
- **Procedencia:** Atuncolla
- **Grado de Instrucción:** Secundaria Completa

La señora regidora, tuvo muchas inquietudes del porque tenía que ser entrevistada y luego que se le brindó la guía de entrevista mostró interés por ser parte de las regidoras entrevistadas. Puso mucho énfasis en la entrevista en manifestar que ella participó en la lista de democracia directa; puesto que no sabía qué papel jugaba

siendo regidora y ahora ya ella puede hablar con el resto de mujeres o con los pobladores de su zona. Lo importante es participar en política y así defender sus derechos de sus hermanos de Atuncolla, ya que aquí lo que se ve reflejado es que existe mucho machismo y la mujer se ve limitada.

Ella participó para tener poder y así contribuir en desterrar la violencia que sufren las mujeres de esa zona. Tiene poco conocimiento sobre las políticas de participación de la mujer en política.

Caso 06

- **Seudónimo:** Magdalena
- **Edad:** 54 años
- **Procedencia:** Puno
- **Grado de Instrucción:** Secundaria Completa

La entrevistada tiene pocos conocimientos sobre la temática a investigar, pero con mucho interés de ser parte de la investigación. Considerando que es la única manera que se investigue para poder capacitar, empoderar a las mujeres de la región de Puno. Manifiesta que los partidos políticos las invitan en muchos casos para rellenar las listas o para jalar votos y no porque consideran que la mujer puede contribuir a buscar el bienestar para las hermanas y hermanos a través del ejercicio de regidora. Sería bueno que las mujeres postulen y sean ellas las alcaldesas y no los hombres que solo entran a robar al pueblo. Es decir, ellos tratan de entrar en la corrupción y por eso muchas veces no quieren que nosotras participemos en todo. Considero que la mujer es más honesta, responsable para poder decidir sin perjuicio a nuestro pueblo.

Caso 07

- **Seudónimo:** Sonia
- **Edad:** 34 años
- **Procedencia:** San Román - Juliaca
- **Grado de Instrucción:** Superior Técnico - Contabilidad

Regidora, con conocimientos de empoderamiento de la mujer y participación de la mujer en política, considera que las mujeres tienen los mismos derechos de participar en la vida política de sus localidades. Sin embargo, manifestó que todavía falta mucho por educar, preparar a las mujeres y que dejen solo de ser amas de casa, dedicadas a su familia; sino participar en los espacios públicos de sus zonas. Considera que las mujeres pueden tomar mejores decisiones que los hombres. Por experiencia propia, en el municipio el alcalde a veces duda en tomar decisiones positivas para el desarrollo de la comunidad y en cambio las mujeres arriesgamos y somos valientes.

b) Mujeres con jefaturas en gobiernos locales de la provincia de Puno

Caso 01

- **Seudónimo:** Elizabeth
- **Edad:** 42 años
- **Procedencia:** Provincia de Melgar
- **Grado de Instrucción:** Superior Universitario. Enfermería -Facultad de Arte

Jefa empoderada con temas de género y participación política, de trato amigable, brindó información se mostró muy entusiasmada de la investigación y con ganas de que los resultados se puedan socializar a otras mujeres.

Caso 02

- **Seudónimo:** Cecy
- **Edad:** 46 años
- **Procedencia:** Ayaviri
- **Grado de Instrucción:** Superior Universitario. Abogada

Entrevistada con muchos insumos académicos sobre empoderamiento de la mujer a nivel político y/o jefatura. Refirió que había asumido muchos cargos a nivel del

gobierno local. Agradecida con el alcalde por haberle dado la oportunidad de venir asumiendo la jefatura.

Tuvo mucha voluntad de ser entrevistada y aportar en la investigación. Manifestó que ella le hubiese gustado ser Trabajadora Social, puesto que el Trabajo Social, se involucra con las poblaciones, en este caso con las mujeres, brindo formación y las motivó en la participación política y que es la única manera de poder contribuir con el desarrollo de sus comunidades. Manifestó que el trabajo que realiza con los usuarios en la oficina donde labora, se ha podido percatar que la mujer no participa en política, por el machismo que viven cotidianamente. Y, es un deber de capacitar a las mujeres, principalmente en las zonas rurales.

Hizo referencia que en varias oportunidades la habían invitado a integrarse a listas para ser candidata en elecciones al gobierno local, pero hace referencia que consideraba que todavía tenía que aprender más sobre la política.

Caso 03

- **Seudónimo:** Luz
- **Edad:** 43 años
- **Procedencia:** Puno
- **Grado de Instrucción:** Superior Universitario. Abogada

Jefa de oficina de gobierno local, con mucha predisposición para ser entrevistada y con entusiasmo por la temática de la investigación. Manifestó agradecimiento por el alcalde de haberle dado la confianza en esa jefatura. Refirió que había asumido ya varias jefaturas en el gobierno local; puesto que le gusta trabajar con poblaciones.

Se percibió que está motivada y con elementos teóricos sobre el tema de investigación y refirió también que sería bueno presentar los resultados de la investigación a otras mujeres y también al alcalde para que se puedan implementar políticas a mejorar la participación de las mujeres en elecciones de gobiernos locales. Se pudo constatar que ella solo se queda las 8 horas de trabajo, por tener carga familiar de niños pequeños.

Caso 04

- **Seudónimo:** Rosy

- **Edad:** 43 años

- **Procedencia:** Puno

- **Grado de Instrucción:** Superior Universitario. Trabajadora Social

Es una jefa de oficina del gobierno local de Puno, con varios años de experiencia y ha tenido que pasar por varias oficinas y ahora en la oficina de Defensoría de la Mujer el Niño y Adolescente - DEMUNA.

Demostó mucha satisfacción por la realización de la investigación, considerando que es una temática que se tienen que trabajar desde varios niveles para que la mujer se empodere y aporte al desarrollo de sus localidades. Puso hincapié al machismo que viven a diario las mujeres y también son culpables de que exista el machismo. Y, un arma fundamental para desterrar esta problemática es la educación. Demostró que tenía mucho conocimiento sobre el tema que se viene investigando.

3.3 Estrategia de recogida y registro de datos

3.3.1 Instrumento

El instrumento de la investigación es una guía de entrevista. Según lo explicado por Yin (2003), contiene preguntas dirigidas u orientadas al investigador y no a las entrevistadas, porque indican de manera detallada la información que se tiene que recopilar en el proceso de la entrevista. Por lo tanto, corresponde al investigador formular las preguntas de la mejor manera posible, dependiendo del estilo de cada una de las mujeres participantes. En el Anexo 3 se muestra la guía de entrevista, que incluye las preguntas.

3.3.2 Esquema de las entrevistas

El primer contacto se establecerá por vía telefónica. De este modo, los investigadores se identificarán como estudiantes de la Maestría en Trabajo Social con Especialidad en Gestión de Recursos Humanos de la UNA-Puno y explicarán

el objetivo de este estudio. En los casos donde el sujeto esté dispuesto a colaborar, se acordará una primera cita, la cual se realizará en las oficinas de las entrevistadas o en el lugar donde estas indiquen, así como en el horario de su conveniencia. De esta manera, se esperará los momentos donde las mujeres entrevistadas puedan concentrarse y exista la menor cantidad posible de interrupciones.

Las entrevistas se realizarán siguiendo el protocolo del caso. Además, todas las entrevistas serán grabadas con el objetivo de que el investigador se concentre en la conversación, proporcione el máximo interés y no se distraiga escribiendo. Siempre se permitirá que las participantes agreguen la información adicional que deseen. No obstante, las entrevistadas deben ser guiadas permanentemente hacia las preguntas de la guía de entrevista para garantizar que se obtenga la información que permita contestar las preguntas de investigación.

3.3.3 Protocolo del caso

En el Anexo 2, se ha presentado el protocolo del caso. Esto es una agenda de todos los aspectos que deben cubrirse antes y durante las entrevistas, que sirvan como listas de verificación. Lo principal es asegurarse de que el sujeto entiende los propósitos del estudio y su importancia. Asimismo, dentro del archivo de cada caso, se encuentra el consentimiento informado con la firma de la entrevistada, el cual debe de completarse antes de iniciar el proceso de entrevista.

3.3.4 Fuentes de evidencia

Lo principal es preservar los documentos y grabaciones creados y/o recopilados durante cada entrevista. Es importante que los investigadores tengan presente que las entrevistas cualitativas realmente son conversaciones guiadas por un listado de puntos, pero que deben llevarse a cabo como conversaciones amenas, donde los entrevistados se sientan a gusto. La descripción y el análisis de los factores se plasmarán de acuerdo a la forma en la que el sujeto lo percibe y no como lo hace el entrevistador (Marshall & Rossman, 1999). Por ello, se necesita que los investigadores no den a conocer sus opiniones personales durante las sesiones de entrevista, sino que más bien sean capaces de escuchar y de establecer relaciones personales, para obtener información valiosa y luego protegerla al no alterarla durante las transcripciones.

Para seleccionar los casos, se consideró a las mujeres que hayan ocupado un cargo político o de jefatura en los años 2014 a 2015. Como fuente de evidencia, se grabaron todas las sesiones de entrevistas, que posteriormente fueron transcritas. Además, se agregó la información básica del contacto, las notas del entrevistador y cualquier otro documento recabado. El objetivo fue reunir los documentos que soportan la información recopilada y que, por lo tanto, son el sustento de los resultados de esta investigación.

3.3.5 Procedimientos de Registro de Datos

El registro de datos se compone de tres elementos: (a) grabación y transcripción de la entrevista, (b) notas de observación, conocidas también como notas de campo, que toma el investigador y donde registra todo lo que observa; y (c) fotografías o documentos obtenidos durante las entrevistas. La información de cada caso debe guardarse de forma separada; es decir, se debe crear un expediente para cada mujer que ejerce un cargo de jefatura, pero sin identificarla con su nombre o apellido, sino utilizando un sobrenombre imprescindible mantener estos procedimientos de recolección de datos, ya que con ellos se garantiza la confiabilidad de la presente investigación.

Lo anterior se relaciona con la cadena de evidencia que, según Yin (2003), debe mantenerse y que logra, finalmente, mostrar la relación entre las preguntas de la investigación, la información recopilada y las conclusiones del estudio. Para mantener la cadena de evidencia, es necesario dejar constancia de la fecha, hora y lugar donde se ha recopilado cada dato. Además, debe incluirse el consentimiento informado de cada mujer participante, el cual debe contener su firma.

3.4 Análisis de datos y categorías

El análisis de los datos se realiza de dos formas: (a) individualmente, y (b) transversalmente o en conjunto. A continuación, se explica cada una de estas formas.

3.4.1 Análisis individual de los casos

Usualmente, la información que se recopila durante las entrevistas puede ser repetitiva o desordenada. Por ello, corresponde al investigador ordenarla e interpretarla para darle un significado. El análisis individual de cada caso es un

proceso que consume tiempo y puede llegar a ser confuso, pero al mismo tiempo es fascinante y requiere de mucha creatividad y capacidad de interpretación (Avolio, 2008 y Marshall y Rossman, 1999). La forma en que se ordenará la información recopilada es en torno a los objetivos de la investigación o de las preguntas del estudio, ya que estas reflejan la estructura del modelo de diagnóstico del crecimiento.

3.4.2 Análisis transversal de los casos

Luego del análisis individual, se utiliza el análisis transversal de los casos, cuyo objetivo es identificar patrones o repeticiones que conducirán a conclusiones. Esto se hace luego de que las entrevistas hayan sido transcritas y analizadas en conjunto.

El análisis transversal se divide en tres fases: (a) transcribir cada una de las entrevistas, (b) seleccionar los principales párrafos de cada una de las entrevistas transcritas para filtrar la información que se considera valiosa para la investigación, y (c) codificar la información, de modo que los códigos estén asociados con sus distintos indicadores. Para finalizar, con el análisis de los resultados, los investigadores estarán en capacidad de contrastar los datos recopilados con la literatura existente para encontrar dónde la teoría es válida para las mujeres con cargo político o jerárquico y dónde no.

CAPÍTULO IV

RESULTADO Y DISCUSIÓN

En el presente estudio contamos con información de variables que reflejan expresiones sobre el empoderamiento de la mujer en cargos políticos y/o jefaturas en el ámbito de los gobiernos locales de la provincia de Puno, cuyo análisis se realizó suscrito a la investigación cualitativa.

4.1 Empoderamiento de la mujer en cargos políticos en los gobiernos locales de la provincia de Puno

En los últimos años podemos advertir que el empoderamiento de la mujer ha venido evolucionando en nuestra sociedad, ellas han empezado a conciliar su vida familiar – privada con la vida laboral o participando en cargos políticos a nivel de gobiernos locales, regionales y nacional. Entonces, podemos decir, que la mujer se convierte en líder de cambio, es decir que es partícipe y contribuye al desarrollo nacional.

4.1.1 Procedimientos de la participación de la mujer en cargos políticos

Los procedimientos que tuvieron que seguir las mujeres y/o jefas en los gobiernos locales y regionales son:

- **Participación en organizaciones políticas:** es decir como partidos políticos, sindicatos, asociaciones del barrio y/o comunidad donde se enfoquen sus esfuerzos
- **Pago de cuota y/o aporte voluntario:** eso va en relación al número que será en la lista y con ello se deja un presupuesto que el partido designe.

- **Participación en actividades políticas:** las campañas son obligatorias y tienen que ser acompañadas de materiales para incrementar su número de seguidores como banderines movilidad campañas escolares.
- **Participación de convocatoria a concurso para ocupar un cargo:** se dan en su mayoría cuando perteneces al grupo político y pasan por distintos niveles de conocimientos para acceder a un puesto de jefatura.

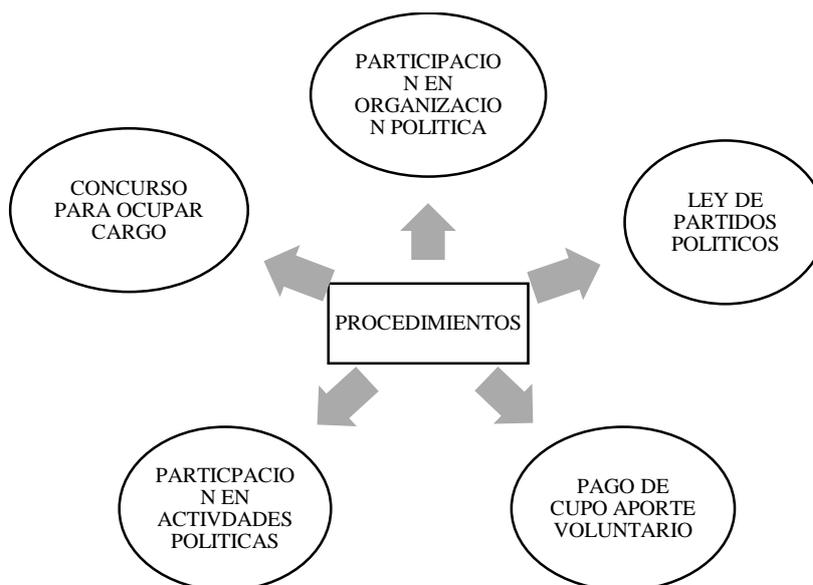


Figura 1. Empoderamiento político de la mujer

4.1.2 Ventajas del empoderamiento de la mujer en cargos políticos

La mujer que cumple cargo político y/o de jefatura, en la actualidad tiene o cuenta con las siguientes ventajas: Igualdad de oportunidades, equidad de género, liderazgo, motivación y autoestima

4.1.3 Desventajas de la participación de la mujer en cargos políticos:

La mujer que desempeña cargo político y/o de jefatura, afronta hoy en día una participación minoritaria en los órganos de gobierno local y/o jefaturas; la no participación activa en organizaciones políticas; un costo familiar, al dedicar tiempo en exceso a sus actividades ediles; percepción de una dieta que no cubre el desarrollo de actividades propias a la función, existiendo y/o generando un gasto adicional a las mujeres que desempeñan un cargo político; discriminación por ser y tener una participación menor en los órganos de gobierno.

4.1.4 El poder de la mujer en cargos políticos

El poder en el empoderamiento de las mujeres es de mucha importancia, porque nos da indicadores de igualdad entre hombres y mujeres y ambos construir el desarrollo de nuestros pueblos, en la perspectiva de Foucault (1999), el poder es una relación social, para destacar que la forma de poder en el uso y la ausencia de poder, indican las relaciones de poder. De la misma forma, indica que hablar de poder es ser capaz, tener fuerza para algo, o lo que es lo mismo, ser potente para el dominio o posición de un objeto físico o concreto, o para el desarrollo de tipo moral, político o científico. El poder no se posee, sino se ejerce. Así lo da a conocer

Cuando la mujer toma poder, dirige, es líder ya que va defendiendo los derechos de la comunidad. (Nery)

Para Lagarde (1999), hace énfasis que las mujeres desean un poder no convencional que les permita trastocar el orden que las ha mantenido sujetas y oprimidas, durante siglos y se deben tener en cuenta varios aspectos: respeto a su integridad no vulneradas por ser mujeres; tener acceso a los diferentes lenguajes y espacios de expresión; acceso a los recursos y bienes para satisfacer necesidades; contar con capacidad para intervenir en los procesos de toma de decisiones y estar en igualdad de condiciones que los hombres. Así lo afirma

Cuando la mujer toma el poder, es porque entendió que todos tenemos derechos y somos iguales; hombres y mujeres. Nadie debe agredir nuestros derechos ni los varones ni las mujeres (Nery)

En tal sentido Lagarde (1999), hace referencia que tener poder, significa que las mujeres no se sientan extrañas en el mundo que les es propio, el poder les sirve para convertirse en actores de sus propias vidas. De igual manera se aprecia en el siguiente discurso

Hoy en día vemos como la mujer ya está tomando puestos en la política, sería bueno tener una presidenta mujer y que podamos ejercer con honestidad, ética y valores. Porque los varones solo saben robar. Caso de nuestros presidentes. (Magdalena)

4.1.5 Conocimientos sobre equidad de género de parte de las mujeres:

Para comprender que significa hablar de “equidad de género”, en mujeres con empoderamiento en cargos políticos, partimos que el concepto equidad de

género, tiene sus raíces en los grupos feministas americanas que insistían en buscar los orígenes de la inequidad entre hombres y mujeres. Esta desigualdad equivale a decir, que las mujeres tienen material e inmaterialmente menos capacidad que los varones. Esto se refiere a las desigualdades del poder entre uno y otro. Hablar de equidad de género permite determinar las desigualdades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos: económicos, sociales, tecnológicos, culturales y políticos. Así lo afirman:

Toda mujer tiene los mismos derechos del varón, todos somos iguales, los varones nos ganarán en fuerza, pero por lo demás todos somos iguales. (Magdalena)

En ese sentido, en este siglo hay que salir del marco biológico para entender las diferencias entre sexo y género, por ejemplo. La mujer se embaraza, es una característica inherente al sexo femenino, pero cuando la mujer es quien se quede en casa cuidando a los hijos, lavando pañales, etc, esa es una determinación cultural y no biológica. Las mujeres no nacen con características especiales que las haga mejores para las tareas domésticas, para ser obedientes o para llorar más fácilmente. Es decir, dedicarse al espacio privado que es la familia. Así mismo, los hombres no nacen con las habilidades necesarias para ser líderes, para ocupar altos cargos, para ser más duros o para esconder sus sentimientos. Es decir, para ocupar los espacios públicos dentro de la sociedad. Se considera que ambos sexos van construyendo sus identidades de género, incluso desde antes del nacimiento que va desde el embarazo y esta identidad se refuerza con el grupo de pares o en el proceso de socialización: familia, colegio, medios de comunicación, trabajo y otros grupos donde pueda ejercer su socialización. Así nos da a entender:

El género es la igualdad entre varón y mujer en las funciones de comportamiento y actividades dentro de una sociedad donde se vea reflejado que ambos sexos podemos ejercer funciones igualitarias. (Sonia)

Este proceso de construcción es continuo, en el cual con frecuencia revalora lo masculino como superior y lo femenino como inferior, como se puede apreciar esta construcción de identidad de género se inicia muy precozmente, desarrollando una desigualdad estrecha entre hombres y mujeres. Lo señala así:

Entiendo la igualdad de género, como esa igualdad entre hombres y mujeres, ahora estamos en el mismo nivel de poder tomar decisiones en lo personal como en la sociedad; tanto varones y mujeres somos capaces de jugar roles muy importantes dentro de la sociedad sin limitación alguna. (Rosalía)

Al hablar de la igualdad de género, implica que todas y todos se incorporen al desarrollo de nuestro país, de nuestras comunidades. En el país se viene trabajando por la nueva agenda de género basada en los Derechos humanos, igualdad y autonomía de las mujeres, impulsada por una institucionalización renovada y de mayor rango.

Según la UNESCO (2017), igualdad de género es la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de mujeres y hombres, y niñas y niños. La igualdad no significa que las mujeres y los hombres sean lo mismo, sino que los derechos, responsabilidades y oportunidades no dependen del sexo con el que nacieron. La igualdad de género supone que se tengan en cuenta los intereses, las necesidades y las prioridades tanto de las mujeres como de los hombres, reconociéndose la diversidad de los diferentes grupos de mujeres y de hombres. Así nos reafirma:

La igualdad que debe existir entre varones y mujeres, si ha visto desde hace mucho y la historia nos cuenta que las mujeres hemos estado no visibilizados, pero actualmente veo a las mujeres ejerciendo cargos importantes, alegra ver a muchas mujeres insertarse en varios espacios. Para mí la equidad de género es la igualdad que nos da en varios espacios y que podamos participar libremente como mujeres profesionales o mujeres artesanas en varios espacios que ya la mujer no tiene ese temor de participar no. (Vilma)

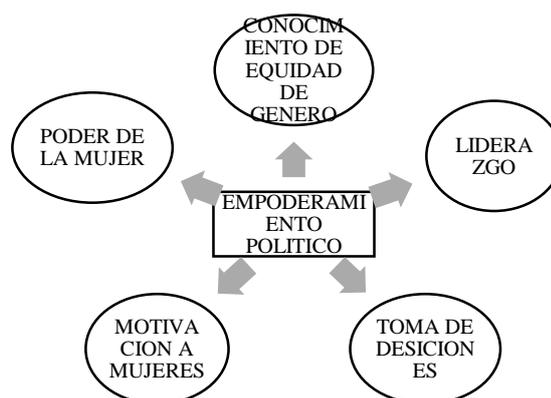


Figura 2. Empoderamiento político

4.1.6 El liderazgo en el empoderamiento de la mujer en cargos políticos.

En los últimos años al dejar de incursionar solamente en el espacio privado que es la familia. Es decir, trabajar en el hogar, la maternidad y servir a sus parejas e hijos; la mujer viene incorporándose en los espacios públicos. Es decir, a

participar en el ámbito laboral, político, económico, cultural y tecnológico. La mujer ha empezado a ejercer el liderazgo en todos estos ámbitos y teniendo en cuenta una serie de rasgos que permiten hacer un ejercicio del liderazgo asertivo, entre ellos son: ejercer el liderazgo democrático y dialogante, pedagógico y mediador; multidireccional y multidimensional; más firme y constante; más creativo en sus propuestas para ejercer la dirección; más comunicativos y abiertos a las relaciones personales; ejercicio de políticas de cooperación y participación; mejores relaciones interpersonales; ejercicio de la disponibilidad para el cambio; creando un clima de colegialidad; preocupación por el abuso del poder; potenciando el aprendizaje con los demás; desarrollo de habilidades para combinar y reconciliar expectativas que favorezca a los demás; desarrollo de políticas de cuidado y apoyo mutuo y mayor atención a los sentimientos y al uso de una “inteligencia emocional”.

Liderazgo es tener que salir de la misma comunidad o del mismo pueblo, donde tú tienes que estar sujeto a ellos con eso tampoco estoy diciendo que ellos deben de mandarse, si no, tienes que saber cómo autoridad como líder sacar la conclusión que hay muchas necesidades por ejemplo ver cuál es la prioridad que tienes que atender. (Yudy)

En la actualidad es importante hablar del liderazgo en las mujeres; puesto que el liderazgo femenino autoriza, reestructura, enseña, da ejemplo, es abierto. Significa de algún modo humanizar las organizaciones públicas y privadas y por ende a los municipios, considerando que son espacios donde se desarrollan actividades orientadas a fomentar el bienestar de los pobladores de su territorio. Las mujeres como se dijo anteriormente al dejar el mundo privado y al incursionar al mundo privado del que habían sido excluidas y por ello comprender que esta realidad no es excluyente, sino, que debiera ser compatible a ambos sexos y así trabajar el tema de género. Así no los da a entender:

Liderazgo debe ser democrático y participativo porque ambos deben de estar de la mano, escuchar las demás opiniones y así llegar a un consenso en mi cargo es lo que hacemos, a veces hay situaciones que nos llevan a no tener las mismas ideas, pero con el voto democrático eso prevalece. (Rosalía)

El liderazgo femenino no es otra cosa que la utilización de las características propias de las mujeres para ejercer el liderazgo al interior de las organizaciones, y su rol de mujer está condicionada al entorno político y cultural en que se encuentra inmersa y a su herencia biológica. El liderazgo hay que ejercerlo en

forma directa, con argumentaciones, siempre en equipo, teniendo en cuenta a las personas y transmitiendo ganas. En el ejercicio del liderazgo es vital el intercambio, el contacto personal y el carisma de cada mujer líder. Así nos menciona:

De repente mi fortaleza ha sido de querer compartir estar cerca de mi población y yo ya había visto como ha sido la reacción, desde que vieron que mi nombre estuvo en la lista, es donde salimos ganando inclusive hemos llevado caso el 50% al segundo candidato; entonces todo eso ha hecho de que yo esté ahí junto a ellos así tal cual han confiado en mí, yo estoy en las buenas y en las malas en todo aspecto. (Judy)

También veo esto como recompensa de mi gente, con todo el cariño que me tienen así el domingo me lo han demostrado y el alcalde se ha dado cuenta y dijo esta mujer si tiene base y sabe manejar bases, que todo depende de una mujer no ser altanera, ser sociable, escucharlos y también tratar de que nos escuchen. (Judy)

Otro factor importante en el liderazgo de las mujeres es impulsar la participación, compartir la información y alimentar la autoestima de los subordinados o los integrantes de las organizaciones donde esté inmersa. –Seguido en la contribución mediante una interacción positiva, identidad de grupo, desarrollar la empatía, comprensión y los intercambios en el trabajo, la lealtad y mejor flujo de la comunicación. Así lo afirma:

Se impulsa a participar a mujeres siempre desde el espacio en el que he estado yo e incluso asesoré un par de organizaciones de mujeres, hemos trabajado fuertemente estos temas, que las mujeres no debemos de perder las oportunidades no a la primera y nos invitan analizar cuáles son su plan de trabajo todo si se puede participar sobre todo mujeres jóvenes y también mujeres ya con experiencia no ese es mi trabajo y reto también de ver muchas mujeres, ocupando cargos importantes no. (Wilma)

En sociedades como la nuestra, por muchos años las mujeres que han alcanzado cargos de alta dirección y asumido roles de liderazgo en las organizaciones se han visto envueltas en el estigma de la masculinización, esto es, actuar como los hombres para mantener sus posiciones de poder en sus respectivas organizaciones; deben ordenar su mundo público en perjuicio de su mundo privado, porque a diferencia del hombre, para ellas el mundo privado está a su cargo y no a cargo de otros; entre sus mayores incidencias presentan: La soledad en los puestos de poder, tensión, crisis en la relación de pareja, sacrificio y / o postergación de la maternidad.

No recibimos nada a nivel familiar, tal vez solo el apoyo que nosotros hacemos es a la población, a la sociedad, a nuestro pueblo, pero para el hogar, para la familia no tenemos nada aun, tal vez un poco nos descuidamos de ellos. (Luz)

Tradicionalmente se consideró que las mujeres no debían ejercer el liderazgo en las organizaciones porque se creían que poseían una serie de rasgos que resultaban contraproducentes para el ejercicio de estas funciones. Así lo planteaba Helgsen (1995), ente ellos:

- Demasiado centradas en dar importancia a los vínculos afectivos.
- Dificultad para considerar el mundo de la dirección como un “gran juego”.
- Escasa capacidad para captar lo esencial del trabajo en equipo, dado su poca afición a los deportes competitivos de equipos como el fútbol.
- Deberían desarrollar un mayor respeto hacia las estructuras jerárquicas y disminuir sus dudas sobre su capacidad.

Así no los afirma:

Los varones son machistas, muchos se abusan de las mujeres, nos maltratan, muchas veces porque soy mujer y no le dan importancia y se basan en sus decisiones de ellos y no hacen prevalecer mi opinión. (Nery)

Según Kaufmann (1996), considera que, en la actualidad, las mujeres están en condiciones de revolucionar el lugar de trabajo, los espacios de poder precisamente no por dejar a un lado sus valores tradicionales, sino precisamente por expresarlos, en su cotidianidad laboral. También Grimwood y Popplestone (1993), definen el estilo de dirección de las mujeres como abierto, no competitivo, innovador, con un firme sentido de la calidad, centrado en la persona, flexible, comunicativo y persuasivo. Por los años 80, Loden (1987), identifico 8 áreas donde se podían observar las diferencias entre el estilo de gestión masculino y femenino; entre estas áreas se destacan:

- Uso de poder
- Resolución de problemas
- Habilidades interpersonales

- Grupos de trabajo
- Dirección participativa
- Asunción de riesgos
- Atención a la diversidad
- Resolución de conflictos
- Desarrollo profesional.

Así nos da a entender:

Por ejemplo en mi estado que estoy yo esperando digamos este un bebe eso no me impide yo no puedo decir no yo pero voy a poder no osea uno siempre se desenvuelve de acuerdo a sus conocimientos a la experiencia de trabajo que has tenido y son retos que en realidad debes de asumir no depende de ti también puedes poner miles de excusas y decir ya bueno dejo el cargo creo que eso ha sido nuestro error diría yo de muchas mujeres porque a veces hemos tenido oportunidad de participar en varias de cosas y siempre dijimos no pero y si no puedo y si no entonces ahí nos quedamos pero si uno se plantea y dice yo puedo hacerlo yo creo que con el apoyo del equipo que conduces que te acompañan si se puede hacer dialogando respetándose también porque no significa que ya yo estoy asumiendo el cargo y los demás o mis compañeros no es algo menos no es respetos guardan respetos tu respetas a ellos también te respetan no. (Vilma)

4.1.7 Influencia en la toma de decisiones en el empoderamiento de la mujer en cargos políticos.

Toma de decisiones en las mujeres que asumen cargos políticos, está referido a la forma como participa en las sesiones de alcaldía y en sus comisiones que ellas integran. Es importante trabajar el tema de toma de decisiones; puesto que la situación económica y social que caracteriza a la sociedad moderna genera profundos cambios en las organizaciones las cuales se preparan para ser más flexibles y establecen estrategias con el objetivo de adaptarse al entorno altamente turbulento en el que desarrollan sus acciones. Es así que los gobiernos locales, como organizaciones que tienen que organizar, planificar, direccionar, coordinar y evaluar el desarrollo del bienestar. Tiene que existir una buena toma de decisiones de parte del alcalde, regidores y jefes de áreas y así justifica la razón de ser de un gobierno local. Así indica:

Las decisiones del cargo político que sumo lo hago de forma democrática, en consenso con todos los regidores, no solo es mía la decisión si o de todos, pero es democrática. (Rosalía)

Schein (1988), refiere que la toma de decisiones es el proceso de identificación de un problema u oportunidad y la selección de una alternativa de acción entre varias existentes, es una actividad diligente clave en todo tipo de organización. En el caso del gobierno regional el alcalde y sus regidores, tienen la obligación de poder canalizar bien la información que tienen, las necesidades y demandas que requiere el territorio, donde está ubicado el municipio, hace referencia que

Las decisiones dentro del cargo político que asumo, lo hago de forma democrática, en consenso con todos los regidores. No solo es mi decisión; sino es de todo, por ser democrática. (Rosalia)

La toma de decisiones, siempre insisto que se haga en forma democrática, trato que se gane por mayoría, apostando por un voto democrático. (Nery)

Como se puede apreciar en los testimonios de las regidoras, la toma de decisiones nos sirve para llegar a seleccionar los problemas prioritarios que tiene que atender el municipio para lograr el bienestar de sus pobladores, la toma de decisiones tiene que ver con el tipo de liderazgo y los conocimientos que logran tener los integrantes del municipio. En este caso el alcalde y sus regidores. Así lo demuestra

Mis decisiones son propias, no me gusta que me manejen. Creo que eso es importante y la verdad las mujeres no lucrarnos, como lo hacen los varones, somos más conscientes. (Magdalena)

Díaz (2005), afirma que es necesario considerar también, que para las personas que toman decisiones (decisores) existen preferencias, prejuicios, predisposiciones, gustos y desagradados, que, en fin, sin ánimo de disertar sobre la psicología del ser humano, es imprescindible reconocer que forman parte de las características intrínsecas del individuo. Por lo que la persona que realmente desee tomar una decisión acertada requiere para ello, estar bien informada, conocer todas las alternativas y ser objetivo. Así lo plantea

Todos en el municipio llegamos a un acuerdo en beneficio de nuestros vecinos. (Magdalena)

Puede definirse entonces, la toma de decisiones como una actividad imprescindible en las organizaciones, con un significado especial para todos sus niveles, porque es parte fundamental inherente a todas las demás actividades de la

organización. En este caso el municipio. Al tomar decisiones se tienen que tener en cuenta varios aspectos.

- En primer lugar, información actualizada sobre qué alternativas se encuentran disponibles en el presente o cuáles se deben considerar.
- En segundo lugar, se necesita información sobre el futuro: cuáles son las consecuencias de actuar según cada una de las diversas opciones
- En tercer lugar, es indispensable la información sobre como pasar del presente al futuro: cuáles son los valores y las preferencias que se deben utilizar para seleccionar, entre las alternativas que, según los criterios establecidos, conducen del mejor modo a los resultados que deseados.

Por ejemplo, acá en la sub gerencia dos compañeros nombras ya que trabajan más de 30 años he y también compañeros nuevos entonces nos complementamos cualquier tema que tengamos que tomar la decisión bueno lo discutimos en reunión pedimos aportes propuestas y llegamos a un acuerdo no que es lo más importante no porque solamente una persona puede equivocarse a veces no entonces por eso siempre tomamos en cuenta la opinión del compañero y mejor aún la experiencia no. (Vilma)

Consideramos que de todas las mujeres entrevistadas que tienen cargo político a nivel de gobiernos locales de la provincia de Puno, hay un porcentaje significativo que no tienen noción de lo que significa hablar de toma de decisiones. Es por ello, que se propone formar escuelas de líderes o un observatorio de participación política de la mujer y así contar en la región de Puno, con mujeres con un buen ejercicio de liderazgo y una buena participación política en todos los niveles.

Sería una propuesta de crear una escuela de lideresas donde podamos fortalecer nuestras ideas y saber un poco más de participación en la política y entre otros temas, para que también cuando uno quiera postular no se lance a la deriva. (Judy)

4.1.8 Motivación a otras mujeres en asumir cargos políticos

Hablar de motivación es considerar la posibilidad de capacitar, entrenar a través de los partidos políticos u organizaciones de base a mujeres jóvenes para que puedan participar en cargos políticos. Entendiendo que la motivación es Según Santrock (2002), el conjunto de razones por las que las personas se comportan de las formas en que lo hacen. El comportamiento motivado es vigoroso, dirigido y

sostenido. En la investigación podemos asegurar que las mujeres investigadas, saben poco de autoestima

Mi motivación son mis vecinos, queremos vivir tranquilos, no ser olvidados por el alcalde de Puno. (Magdalena)

Según Ajello (2003), señala que la motivación debe ser entendida como la trama que sostiene el desarrollo de aquellas actividades que son significativas para la persona y en las que esta toma parte. En el plano educativo, la motivación debe ser considerada como la disposición positiva para aprender y continuar haciéndolo de una forma autónoma. La entrevistada plantea

Claro que sí las motivo a las mujeres de mi provincia, mediante el contacto que tenemos siempre les paro diciéndoles que ellas tomen la batuta para el cambio, con su participación en las elecciones. (Magdalena)

Trechera (2005) explica que, etimológicamente, el término motivación procede del latín motus, que se relaciona con aquello que moviliza a la persona para ejecutar una actividad. De esta manera, se puede definir la motivación como el proceso por el cual el sujeto se plantea un objetivo, utiliza los recursos adecuados y mantiene una determinada conducta, con el propósito de lograr una meta.

Sí las motivo, mediante marchas para que luchen por sus derechos a que puedan liderar desde sus casas y así enfrentar sus problemáticas y salir adelante. (Rosalia)

Según Bisquerra (2000) la motivación es un constructo teórico-hipotético que designa un proceso complejo que causa la conducta. En la motivación intervienen múltiples variables (biológicas y adquiridas) que influyen en la activación, direccionalidad, intensidad y coordinación del comportamiento encaminado a lograr determinadas metas. La entrevistada señala lo siguiente

Sí, las motivo. Les digo que a veces cuando tienen reuniones en las escuelas de sus hijos. Ellas tienen que hablar y opinar. (Nery)

Herrera, *et al.* (2004) indican que la motivación es una de las claves explicativas más importantes de la conducta humana con respecto al porqué del comportamiento. Es decir, la motivación representa lo que originariamente determina que la persona inicie una acción (activación), se dirija hacia un objetivo (dirección) y persista en alcanzarlo (mantenimiento). Estos autores, luego de recopilar las opiniones de muchos otros, formulan la siguiente definición de motivación: podríamos entenderla como proceso que explica el inicio, dirección,

intensidad y perseverancia de la conducta encaminada hacia el logro de una meta, modulado por las percepciones que los sujetos tienen de sí mismos y por las tareas a las que se tienen que enfrentar.

La realidad que conozco el tema cultura por ejemplo a mí me encanta el tema soy me considero una mujer aimara y me he preparado para eso también entonces son los valores que me impulsan me gustaría trabajar por esos temas las mismas mujeres las comunidades toda ellos y mi familia. (Vilma)

4.2 Participación de la mujer en cargos políticos en los gobiernos locales de la provincia de Puno

La participación política de la mujer es mucho más compleja y las barreras de acceso que enfrentan trascienden la mera oferta electoral, donde hasta el momento sí se ha logrado garantizar una presencia importante, aunque solo en algunos casos se haya traducido a una masa crítica de mujeres en cargos electos. Es importante que, para esta participación de las mujeres en cargos políticos en ámbitos de gobiernos locales, ha sido de mucha importancia la cuota de género, esta debe ser vista como uno de los mecanismos no el único para lograr una mejor y mayor participación de las mujeres en la política: debe ser un medio y no convertirse en un fin en sí mismo. Un mínimo a partir del cual construir escenarios más amables para las mujeres que desean hacer política.

Un factor muy importante que debería de fortalecerse para que las mujeres participen en cargos políticos, son las organizaciones políticas o partidos políticos que deben ser los espacios dónde se preparen a las mujeres en el ejercicio de la política para promover condiciones de equidad en la participación al interior de sus propias organizaciones. En el Perú, son muchos los partidos que aseguran que la participación femenina dentro de sus organizaciones bordea el 40 a 50% del total de los militantes. Pero no se visualiza; puesto que, en las cercanías de las elecciones de los procesos de elecciones y la urgente necesidad de cumplir con las cuotas establecidas por la ley, que no cuentan con mujeres “candidateables” o que son las propias mujeres las que se niegan a postular. Los partidos políticos juegan un papel muy importante cuando se trata de identificar a mujeres con talento y de apoyar a mujeres aspirantes.

Este discurso revela su propia ineficacia para convertir a sus militantes en lideresas deseosas y capaces de afrontar una competencia electoral, lo que podría lograrse mediante procesos de formación intrapartidarios de carácter permanente que las doten de la confianza y habilidades necesarias para dar ese pasó. También dice poco de su capacidad

para atraer a mujeres provenientes de otros espacios, como las que están ubicadas en el ámbito social donde han demostrado largamente su liderazgo. Podemos afirmar, que no hay falta de mujeres sino en las propias estructuras partidarias poco amigables que desincentivan su participación, sobre todo en caso de las militantes que al ser relegadas a tareas logísticas u organizativas, gozan de pocos incentivos para intentar construir una carrera política que las lleve a optar por cargos de dirección dentro del partido o de representación popular.

Consideramos que la Ley de cuotas ha demostrado (en mayor o menor grado) su eficacia para incrementar la participación de la mujer en las instancias de decisión política. Las mujeres al participar en cargos políticos en los gobiernos locales han servido para mejorar la calidad de la democracia, pero todavía hay mucho que trabajar, por ejemplo, tener la paridad en las listas o la alternancia, consideramos que todavía están pendientes estos aspectos en la agenda política del país. Las cuotas para las mujeres son una forma de acción afirmativa para ayudar a superar los obstáculos que les impiden ingresar en la política del mismo modo que sus colegas masculinos

Podemos agregar que no solo los partidos políticos identifican a mujeres que deseen participar en cargos políticos, también están las mujeres que participan en los comedores populares, Vaso de Leche, asociaciones de vecinos, comités por la lucha por la democracia, donde algunas mujeres tuvieron un fuerte protagonismo. Una característica común en la mayoría de estas mujeres es la vinculación con la defensa a la vida y cuidado de aspectos reproductivos de la familia.

Se ha podido percibir que la poca participación de las mujeres en cargos políticos, señalan como principal causa el machismo; tanto de hombres como de mujeres. Los hombres piensan que no sabemos analizar, evaluar o que no conocemos de política o de repente piensan que no la vamos hacer bien, pero yo pienso que todo esto se está revirtiendo. Cuando hablo del machismo de las mujeres, mezclado con la envidia. Las mujeres son más egoístas que los varones, entre las mujeres sí somos egoístas, entre mujeres no nos ayudamos, los hombres sí se apoyan. Entre mujeres hay más maltrato. Deberíamos apoyarnos, y de eso se aprovecha de repente el sexo opuesto para que no ocupemos altos cargos, teniendo capacidades que tenemos las mujeres, sobre todo la honestidad

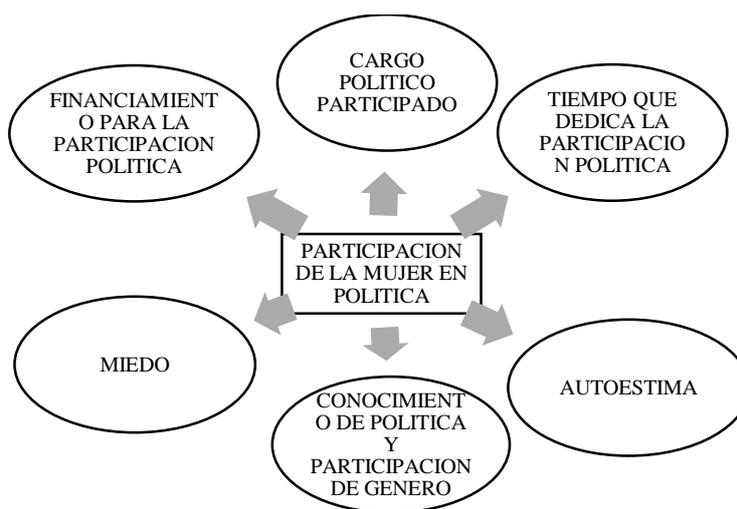


Figura 3. Participación de la mujer en la política

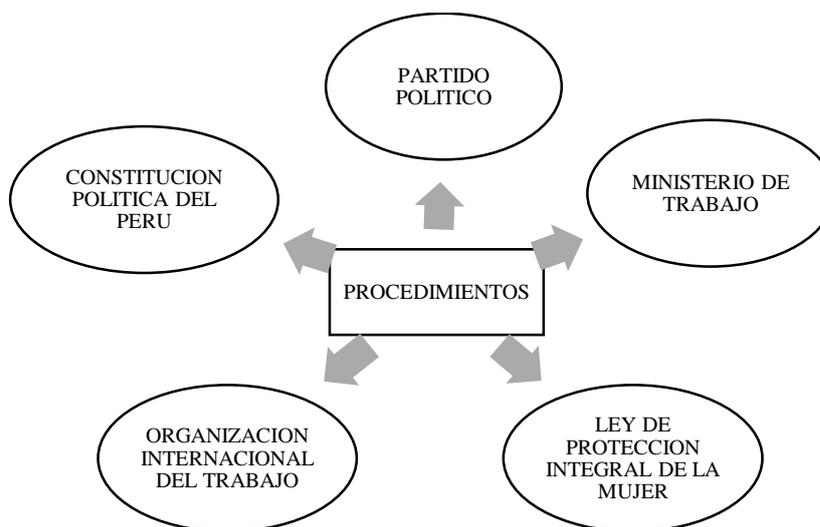


Figura 4. Empoderamiento de la mujer en jefaturas de gobiernos locales de la provincia de Puno

4.2.1 Ventajas de participación de la mujer en cargos políticos en los gobiernos locales de la provincia de Puno

- a) Las ventajas de la participación de la mujer identificadas que han desempeñado un cargo político y/o directivos son:
 - **Igualdad de oportunidades.** - En la actualidad estamos en un mundo de igualdad de oportunidades donde varones y mujeres tienen los mismos

derechos, y hoy en día se tiene la misma capacidad para el ejercicio de cargos de responsabilidad política.

- **Equidad de género.** - Tanto varones como mujeres son capaces de jugar roles muy importantes dentro de una sociedad, así como de responsabilidad en el entorno político.
- **Liderazgo.** - Las mujeres en la actualidad no solo se ocupan en liderar su familiar si no vienen incorporándose en espacios públicos, permitiéndoles hacer un ejercicio de liderazgo asertivo.
- **Motivación.** - Las mujeres que ocupan estos cargos, motivan a otras mujeres en participar de elecciones y cambiar la realidad en la que vivimos.
- **Autoestima.** - La Autoestima en las mujeres que tienen cargos políticos la construyen en base a lo que les ha tocado vivir al momento de asumir estos cargos, es así que la autoestima les ha servido para confiar en sí mismas y realizar sus actividades con seguridad.

4.2.3 Desventajas de participación de la mujer en cargos políticos en los gobiernos locales de la provincia de Puno

- **Inseguridad.** - La inseguridad personal y social al momento de ejercer un cargo político, en tanto el miedo que tiene la mujer al ejercer un cargo político no es demostrada a la luz de la población, estas sintieron el temor, solo a un inicio de la gestión, pero con el transcurso del tiempo estas supieron superarlo.
- **Discriminación.** - La realidad de las mujeres con cargo político manifestaron que vivimos en una sociedad machista, incluso de la propia mujer, siendo así que la posición de la mujer es criticada ya sea por su capacidad, formación y experiencia respecto a la de un varón.
- **Unidad familiar.** - Las que ejercen cargos y jefaturas señalan que existe una ausencia en cuanto a una política laboral que favorezca la conciliación de la vida laboral y familiar, ya que en su mayoría han tenido que rechazar mejores oportunidades laborales, por la unidad familiar.

- **Motivación.** - Ausencia de motivación para las mujeres que ejercen cargos políticos y jerárquicos por parte Estado.

4.1.4 Cargos políticos en los que ha participado la mujer de la provincia de Puno

Cargos políticos son los diversos estatus que ha podido obtener a lo largo de su vida, tienen que ver con la participación en partidos políticos, organizaciones de base, organizaciones en defensa de los derechos humanos, organizaciones de ronderos y en el Vaso de Leche, son estas organizaciones que pueden invitar o promover la participación de las mujeres en cargos políticos. En el caso de la investigación están orientados a los cargos de regidoras de gobiernos locales de la provincia de Puno.

Soy regidora distrital del ALTO PUNO, y represento a todos mis vecinos de este distrito. (Magdalena)

También en este ítem tiene que ver con el tema de la democracia, entendida esta como el proceso de tener participación en las decisiones o destino de nuestros gobiernos locales, regionales y nacionales. La democracia, no sólo es ir a emitir nuestro voto cada 4 ó 5 años, cuatro. Según la constitución de cada país; sino también implica ser elegida, participar en esos procesos internos de elecciones vía los partidos políticos, movimientos y otras organizaciones de la sociedad civil, lo asegura

Sólo he participado y ganado como regidora provincial, por el Movimiento Democracia Directa. (Nery)

Como se puede constatar las mujeres investigadas han tenido en su mayoría una sola vez candidatear y haber tenido este cargo de regidoras, como manifiesta

Soy regidora Distrital por el partido Aquí. Considerando que hoy en día que la mujer ejerce un cargo político es bien criticada por los varones, porque estamos en la mira cómo se diría. Andan viendo nomas los errores que cometemos. Sí lo hacemos bien, pero nosotras como mujeres estamos jugando un rol muy importante y lo estamos haciendo bien, mejor incluso que el varón. (Rosalía)

Soy regidora provincial por el Movimiento Pico. (Magdalena)

Una de las debilidades que podemos encontrar en las entrevistas, es de confundir, desconocer lo que es un partido político y un movimiento regional que participan en las elecciones de los gobiernos locales y regionales. De ahí la importancia que

se tiene de poder capacitar a las mujeres en temas relacionados a la democracia, partidos políticos y la política en sí.

Soy regidora del partido Aquí. (Rosalía)

4.2.2 Tiempo que dedica en la participación del cargo político de la mujer en la provincia de Puno

Tiempo que dedica a ejercer el cargo político la mujer, son aquellas horas que dedica a sus actividades del ejercicio de la participación en la política. Como la mayoría son regidoras de municipios distritales y provinciales. Ellas hacen referencia que en muchos casos las mujeres de sus localidades no quieren participar en política por el tiempo, muchas veces tienen que dejar abandonados a sus hijos, a su familia y de esa manera ejercer sus cargos políticos, así lo afirmó

Yo, dedico más de 8 horas en realizar mi cargo como regidora y a veces más. Puesto que hay que ir a reuniones, ir a comunidades y otras actividades. (Magdalena)

De las labores de reproducción y crianza, adjudicados a las mujeres, se deriva la doble jornada. Las mujeres tienen menos tiempo no solo para participar en los eventos del partido, sino para otros momentos donde tienen que estar en contacto con las poblaciones que las eligieron.

La verdad le diré que nosotras estamos para servir al pueblo, a nuestra comunidad. Salimos muy temprano y llegamos tarde. En nuestros consejos a veces se alargan las horas, son situaciones que es parte del trabajo como regidora. Dedico de 8 a horas diariamente. (Rosalía)

Como se puede apreciar son muchas las horas que estas mujeres dedican a sus cargos políticos, y en carne propia estas mujeres regidoras, pueden asegurar que los mencionados cargos políticos, hacen que abandonen sus familias, sus hijos. Pero como ellas refieren lo hacen por el compromiso que ellas han adquirido de participar en política.

La política demanda tiempo y sería abandonar a mi familia, entonces invertir un poco de tiempo cuando tienes hijos pequeños es difícil ya que tienes que darles más tiempo que lo acostumbrado, ya cuando tus hijos son mayores de repente existe todavía la posibilidad de entrar a la política entonces por ese lado no lo había visto pero si eh apoyado algunas candidaturas. (Luz)

4.2.3 Autoestima de la mujer al participar en cargos políticos de la provincia de Puno

Para Maslow existen dos tipos de necesidades de estima, la propia y aquella que proviene de las otras personas. Ambas necesidades las ubica jerárquicamente por encima de las necesidades fisiológicas, las de seguridad personal y las de amor y pertenencia.

Es quererte a ti misma, amarte respetarte para que los demás te respeten. (Sonia)

Es aceptarse así misma con errores y virtudes, como me miro yo me miran las demás personas. (Rosalía)

Según Güell y Muñoz (2000) la persona tiene la capacidad de establecer su propia identidad y atribuirse un valor y, a esa valoración se le llama autoestima. Señala que “Si conseguimos mantener un buen nivel de autoestima resistiremos las críticas, nos abriremos mejor a los demás, aprenderemos a pedir ayuda y, en general, nos resultará mucho más gratificante vivir, lo que contribuirá también a prevenir cualquier proceso depresivo”.

Autoestima es el valor que nos damos nosotros mismos respecto a cuanto valemos no que es lo que somos capaces de hacer que somos los que somos capaces de lograr queremos o no lograr nuestras metas nuestros sueños he si nos sentimos o no de nuestras capacidades (Sonia)

Refiriéndose a este tema de la autoestima, Santrock (2002) expresa que ésta es la evaluación global de la dimensión de Yo o self. La autoestima también se refiere a la autovalía o a la autoimagen, y refleja la confianza global del individuo y la satisfacción de sí mismo”. La autoestima es el valor del yo, el valor de la persona ante los ojos de las otras. Esta autora la define como un proceso dinámico y multidimensional que se va construyendo a lo largo de la vida y en el cual se involucra el contexto social, físico, emocional y cognitivo de la persona.

La autoestima a mí me ha servido esto de mucho yo no soy tal igual que los demás políticos, yo en algún momento siempre le dije a mi población a mí no me vean como regidora, entonces véanme en el mismo nivel que ustedes piensen que yo soy tan igual que ustedes, no me tengan miedo cualquier problema que tengan cuéntenme, díganme ténganme confianza y le explico que sobre autoestima que es quererte a ti mismo, aceptarte tú mismo, si tú no te vas a querer que va pasar contigo. (Vilma)

Al respecto también Molina en Olivares (1998) considera que la autoestima tiene un significado complejo, y que precisa de cuatro componentes en su definición:

Es una actitud, ya que contempla las formas habituales de pensar, actuar, amar y sentir de las personas para consigo mismas. Tiene un componente cognitivo, pues se refiere a las ideas, opiniones, creencias percepciones y procesamiento de la información que posee la persona respecto de sí misma. Tiene un componente afectivo, que incluye la valoración de los positivo y negativo, involucra sentimientos favorables y desfavorables, agradables o desagradables que las personas perciben de sí mismas. Tiene un componente conductual, porque implica la intención y decisión de actuar, de llevar a la práctica un comportamiento consecuente y coherente. Como da a entender:

La autoestima es muy importante porque mira si por ejemplo no tienes una autoestima como corresponde tu no vas a decir si alguien te dice sabes qué cosa puedes hacer esto, tú vas a decir, no lo voy a poder hacer, pero si tú tienes una autoestima y estas seguras de que puedes hacerlo si le dices con ningún problema no y lo haces. (Judy)

Por otra parte, Naranjo (2004) menciona que la autoestima es la percepción valorativa y confiada de sí misma, que motiva a la persona a manejarse con propiedad, manifestarse con autonomía y proyectarse satisfactoriamente en la vida. Así afirma:

Mi autoestima la eh construido a base de todo lo que me ha tocado vivir porque todos en nuestras vidas tenemos errores y un día te caes un día te levantas, pero yo también aprendí algo que cuando te caes te levantas con más fuerza y aparte de eso tú dices no bueno si yo tenía tres metas ahora yo tengo seis para hacer y las tengo que hacer y las haces. (Judy)

Alcántara en Molina, *et al.* (1996) expresa que la autoestima es la meta más alta del proceso educativo y quicio y centro de nuestra forma de pensar, sentir y actuar, es el máximo resorte motivador y el oculto y verdadero rostro de cada hombre esculpido a lo largo del proceso vital. Este autor considera también que la autoestima no es innata, que se adquiere y se genera como resultado de la historia de cada persona. Este aprendizaje generalmente no es intencional, por cuanto se moldea a la persona desde diversos contextos informales educativos. No obstante, a veces es el resultado de una acción intencional para lograr su consecución. Las ideas anteriores pueden relacionarse con la neurociencia, específicamente con algunos de los principios de aprendizaje del cerebro.

La autoestima considero en realidad el cómo te sientes como persona no yo por ejemplo me siento tranquila feliz siento que si puedo hacer las cosas yo confié en mi experiencia en mis conocimientos y si es que no veo algunas

cosas entonces trato de prepararme preguntar consultar a los compañeros entonces yo tengo yo diría yo me quiero a mi misma. (Vilma)

4.2.4 Conocimiento de las políticas de participación de género en la mujer de la provincia de Puno

Se trata de cuanto conocen las mujeres sobre las políticas que tienen que ver con su participación en política, tienen que ver con las políticas dadas en los diferentes gobiernos desde la cumbre de Beijing, la Ley de Partidos Políticos Ley 28094, dónde se apertura la Ley de cuotas en los partidos políticos y también se toma una agenda de género.

En el caso de las mujeres entrevistadas para la investigación, se puede apreciar que hay falta de desconocimiento de estas políticas de participación de género. Y, es necesaria la preparación, capacitación de estas mujeres; tanto por los partidos políticos, como de las instituciones educativas (universidades), que tiene la responsabilidad de apostar por las capacitaciones de las mujeres como lo afirma

Las políticas que conocemos son Pensión 65, de los ancianos, Cuna Más. Tenemos en el Municipio talleres para las capacitaciones. (Magdalena)

Con estas afirmaciones podemos agregar que hay poca capacitación de las mujeres en la participación política y podemos afirmar que para tener mujeres capacitadas sino lo hacen los partidos, hay que buscar otras estrategias como la conformación de observatorios de género y participación políticas, Escuelas para líderes. Manifiesta

En sí no existen a mi entender que haya políticas que promueven la participación política de la mujer; sino más bien existen organizaciones que nos están ayudando a que las mujeres seamos capaces de ejercer cargos políticos, caso de Manuela Ramos, Renama, Flora Tristán, las cuales fomentan la participación de la mujer y a la vez la protección de nosotras. (Magdalena)

Creo que hoy en día varias organizaciones están promoviendo la participación de la mujer, como es el caso de Manuela Ramos, que está haciendo un trabajo con las mujeres de comunidades para empoderarlas en la toma de decisiones, así como Manuela Ramos, tenemos varias ONGs. (Rosalía)

4.2.5 Financiamiento de las actividades que ocasionan a la mujer al ocupar un cargo político

La existencia de situaciones de “pobreza con rostro de mujer” constituye una barrera importante para el acceso a la vida pública y el desempeño político de las mujeres, pues es más difícil para ellas acceder a recursos con los que ni siquiera cuentan para el desarrollo de su vida laboral, familiar o personal. De ahí la debilidad de contar con ingresos para hacer frente a una campaña, a un proceso de elecciones. Es más fácil para el hombre de tener más ingresos para la campaña o el proceso de elecciones que la mujer. Por ser fuertes las dificultades que afrontan las mujeres para la obtención y manejo de recursos.

El financiamiento o la parte económica que realizan las mujeres para dedicarse a las actividades que les ocasionan el ejercicio de los cargos políticos. Es otro problema que trae consigo la no participación en política. Las regidoras provinciales y distritales, sí tienen una dieta, que se considera el 30 % de lo que percibe el alcalde, por estar presente en las sesiones de consejo en las municipalidades. Pero, es poco afirma

Lo que nos proporciona no alcanza, puesto que tengo que gastar para ir a las diferentes comunidades. (Magdalena)

El municipio nos apoya cuando salimos a realizar actividades. Cuando son regidoras distritales, ellas asumen sus gastos que ocasionan participar como regidoras y servir a las comunidades que confiaron en ellas.

Mi persona asume en el mayor porcentaje, con mis actividades de artesanía me alcanza para cubrir las salidas a las comunidades y lugares para coordinar actividades. También recibo apoyo de mi esposo. Hay casos o situaciones que apoyan los simpatizantes para así cumplir con la gestión. (Rosalía)

Es necesario que en la Ley de partidos políticos y en la agenda electoral tengan en cuenta la cuota de género, se debe de impulsar que haya un presupuesto a través de los partidos políticos para que las mujeres que participan en política puedan tener medios o recursos económicos

4.2.6 El miedo en el ejercicio de la participación política de la mujer en la Provincia de Puno.

Según CAFSU (2002), menciona que es preciso ir más allá de las agresiones concretas vividas y buscar las raíces del miedo en la socialización, en la educación de las mujeres y de los hombres, y comprender la función de estos mecanismos de “creación” del miedo. Una de las características que diferencian la socialización de las mujeres de la de los hombres respecto al uso del espacio público y a las relaciones personales, es el aprendizaje de estrategias de autoprotección por parte de las mujeres. Estas experiencias pueden incidir en una menor exposición al riesgo, pero no son inocuas. Las estrategias de autoprotección generan sentimientos de alerta, de miedo, y limitan las relaciones y el uso de los espacios públicos. CAFSU (2002) elaboró un listado de «efectos del sentimiento de inseguridad» en la vida de las mujeres que recogía, entre otros, los siguientes:

- Restricciones en la movilidad.
- Obstáculos para la participación de la vida social.
- Dependencia de la protección de otras personas (generalmente hombres).
- Falta de autoconfianza y desconfianza en personas desconocidas.
- Sentimiento de culpabilidad y de responsabilidad ante un incidente.
- Transmisión del sentimiento de inseguridad a las niñas.
- Invalidación de su propia experiencia (no debería tener miedo...).

Reflexionar sobre el impacto de las estrategias aprendidas de autoprotección en la vida de cada mujer es interesante, pero aún lo es más plantear el efecto de dicho aprendizaje en la posición de las mujeres en la vida social (familiar, laboral, política, vecinal...) y, más concretamente, en la consolidación del reparto de oportunidades y libertades propio del patriarcado.

Desde secundaria empecé en un medio de comunicación donde ahí perdía el miedo salí de Puno estaba en muchos ministerios en la ciudad de Lima luego retorno a mi pueblo que es Puno ahora y asumo este cargo ya con la experiencia y el conocimiento y significa que ya perdí el miedo. (Wilma)

Galeano (1999) identificó como uno de los temores de nuestro tiempo «el miedo del hombre a la mujer sin miedo», lo cual revela hasta qué punto la inseguridad de las mujeres es un ingrediente básico para el mantenimiento del statu quo de las relaciones de dominación patriarcal. Y a la inversa, la gran capacidad de transformación social que se derivaría de la superación de ese temor aprendido por parte de las mujeres. Por todo ello, el abordaje del sentimiento de inseguridad de las mujeres debería ser una cuestión central en el planteamiento de las políticas de seguridad. Profundizar desde un enfoque de género en la génesis del miedo, permitiría formular propuestas de fomento de la seguridad que atiendan a sus verdaderas raíces. Se evitaría así canalizar todo un conjunto de inseguridades personales y sociales difusas en forma de castigo a los sectores más desfavorecidos de la sociedad. Así con la seguridad que tiene cada una lo afirma:

Con convicción demuestro mis actos y la seguridad que tengo. (Magdalena)

Claro, por eso estoy aquí y eh perdido el miedo de enfrentar cualquier situación. (Rosalia)

Pain (2001) en su artículo sobre el género, la raza, la edad y el miedo en la ciudad hace un análisis sobre cómo estos ejes generadores de opresiones repercuten en el miedo entendido como la amplia gama de respuestas emocionales y prácticas que individuos y comunidades tienen ante el crimen y los disturbios. La autora pone sobre la mesa las narrativas que configuran los miedos de diferentes colectivos. La gente joven se considera tanto amenazante como amenazada; la gente de color como delincuente o víctima; los hombres son vistos como personas sin miedo, pero también causantes del miedo y las mujeres como pasivas.

Si eh tenido miedo, más que todo al de equivocarme al momento de decir alguna opinión, ya que lo hombres critican o se burlan cuando una no habla bien. (Judy)

Las feministas han argumentado que el miedo que sienten las mujeres al crimen es una manifestación de la opresión de género y una forma de control a través de la reproducción del papel que tradicionalmente se les ha adjudicado. Una de las aportaciones que Pain hace como discurso alternativo para las chicas es la visión que ellas pueden tener de la ciudad como lugar de oportunidades, aventuras y emociones fuertes, hecho que hay que tener en cuenta para no reproducir las nociones de debilidad hacia las chicas (Pain, 2001).

Miedo no tanto ya que desde niña siempre he sido bien metiche en todo, y nunca me he privado de las cosas, a pesar que mi padre no le alcanzaba ya que éramos seis hermanos, pero a mi manera trataba de participar en todas las actividades, entonces prácticamente desde niña eh perdido el miedo. (Luz)

López (2012) por su parte apunta que la relación entre exclusión social y espacio urbano también interviene en esta percepción del miedo. La exclusión social es un fenómeno producido por muchas causas, como el género, que se manifiesta paralelamente a la exclusión espacial. Otra cara de la moneda sería la busca de seguridad. En este aspecto, los ejemplos son varios para mostrar cómo las chicas buscan espacios que les proporcionen seguridad (Abbott-Chapman y Robertson, 2009). Estos espacios acostumbran a ser lugares cerrados, lejos de la visibilidad pública, donde ellas se sienten protegidas. Sobre las chicas de Recife ilustra también esta cuestión, destacando que los espacios propios de las chicas son las áreas que denomina “semireductos”, refiriéndose a los espacios que hay justo ante su casa, y remarcando que nunca están en la calle a no ser que sea de paso (Gough y Franch, 2005).

Al comienzo si he podido sentir mucho eso por el tema de desconocimiento por el tema de dejarse influenciar por personas quizás un poco mayores que tiene ciertas experiencias y que unos no la tienen entonces el miedo a decir cómo me atrevo a decirle a tal persona que haga tal cosa quizás me estoy equivocando, pero con el tiempo me ha tocado vivir el de conocer mucho más a las personas que las personas me conozcan cómo alguien que tiene ganas de querer algo diferente de cambiar (Vilma).

4.3 Empoderamiento de la mujer en jefaturas en los gobiernos locales de la provincia de Puno

Por empoderamiento de las mujeres nos referimos al proceso por el cual las mujeres, en un contexto en el que están en desventaja por las barreras estructurales de género, adquieren o refuerzan sus capacidades, estrategias y protagonismo, tanto en el plano individual como colectivo, para alcanzar una vida autónoma en la que puedan participar, en términos de igualdad, en el acceso a los recursos, al reconocimiento y a la toma de decisiones en todas las esferas de la vida personal y social.

Como afirma ONU Mujeres (Agencia de Naciones Unidas para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres), en todas las esferas de la vida, ya sea en los órganos políticos o las reuniones empresariales, las mujeres tienen muy poca participación en las decisiones que las afectan. Las cuotas y otras medidas

de acción positiva dan lugar a una mayor participación de las mujeres. Y ONU Mujeres también pone en el punto de mira el empoderamiento económico: “En comparación con los varones, las mujeres están muy rezagadas en el acceso a la tierra, el crédito y el empleo decente. Siguen sufriendo de manera desproporcionada la pobreza, la discriminación y la explotación. La discriminación de género implica que a menudo las mujeres acaban desempeñando trabajos no seguros y mal pagados, y siguen siendo una pequeña minoría en puestos directivos. Es necesario derribar las múltiples barreras que impiden a las mujeres aprovechar las oportunidades económicas. Fomentar el empoderamiento económico de las mujeres contribuye directamente a la igualdad de género, la erradicación de la pobreza y el crecimiento económico inclusivo”.

En la actualidad la mujer viene ejerciendo cargos, jefaturas al interior de las organizaciones económicas, culturales y en organizaciones como los gobiernos locales, regionales y nacionales. Según se puede observar, cada día más son las mujeres que asumen jefaturas al interior de las mencionadas organizaciones como lo afirma:

Nos empoderamos, porque somos líderes, hay muchas mujeres líderes y sus funciones vienen cambiando, el rol mismo de la mujer ha cambiado. (Rosy)

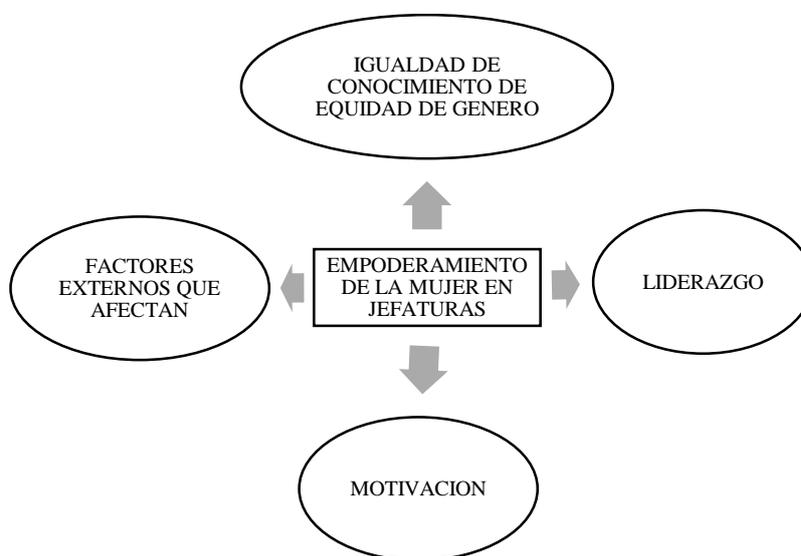


Figura 5. Empoderamiento de la mujer en jefaturas

4.3.1 Conocimientos sobre igualdad de género en mujeres con cargo de Jefatura en la provincia de Puno

De forma general se sabe que género representa los roles, derechos y responsabilidades diferentes de los hombres y las mujeres, y a la relación entre ellos, este no se refiere simplemente a las mujeres o los hombres, sino a la forma en que sus cualidades, conductas e identidades se encuentran determinadas por el proceso de socialización. El género generalmente se asocia a la desigualdad tanto en el poder como en el acceso a las decisiones y los recursos, las posiciones diferentes de las mujeres y los hombres se encuentran influenciados por realidades históricas, religiosas, económicas y culturales. Dichas relaciones y responsabilidades pueden cambiar a través del tiempo.

Según la UNESCO (2017) se entienden las construcciones socioculturales que diferencian y configuran los roles, las percepciones y los estatus de las mujeres y de los hombres en una sociedad.

Distribución de roles entre varones y mujeres, biológicamente se podría decir femenino y masculino. (Elizabeth)

Tanto la mujer como el varón cumplimos el mismo rol tanto en el hogar, trabajo y en la misma sociedad. (Rosy)

La ONU (2017), menciona que el género se refiere a los conceptos sociales de las funciones, comportamientos, actividades y atributos que cada sociedad considera apropiados para los hombres y las mujeres. Las diferentes funciones y comportamientos pueden generar desigualdades de género, es decir, diferencias entre los hombres y las mujeres que favorecen sistemáticamente a uno de los dos grupos.

Cuando hablamos de género no solamente de varón y mujer no estamos hablando de funciones en todo caso, las acciones tienen en sus diferentes formas, si el varón que acciones ejecuta y como mujer también en su misma condición. (Cecy)

La ONU en el año 2000 en la declaración de los objetivos del milenio dedican un especial referido a la cuestión de género: “Promover la igualdad entre los sexos y el empoderamiento de la mujer”, aunque sus metas específicas se concentran en la educación y plantea un solo indicador de participación política femenina, reducido a la representación en los parlamentos nacionales.

Por igualdad de género la UNESCO (2017) menciona que se entiende la existencia de una igualdad de oportunidades y de derechos entre las mujeres y los hombres en las esferas privada y pública que les brinde y garantice la posibilidad de realizar la vida que deseen. Actualmente, se reconoce a nivel internacional que la igualdad de género es una pieza clave del desarrollo sostenible. En este contexto, las Agencias, Fondos y Programas que conforman el SNU en el Perú deben alinear sus programas de cooperación con el MANUD, lo cual implica también asegurar la integración del enfoque de género en los mismos.

En este sentido, la PNUD (2012) menciona que es necesario tomar en cuenta los conceptos de “igualdad de género” y de “equidad de género.” La igualdad de género se basa en el principio de que todas las personas, hombres y mujeres, tengan la posibilidad de desarrollar sus habilidades y libertad para tomar sus decisiones, y que se han tenido en cuenta sus condiciones específicas, que han sido valoradas y favorecidas de la misma manera. No se trata de que hombres y mujeres sean iguales, sino que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependan de haber nacido con un sexo u otro.

Para mi mujer y varón son iguales y si bien es cierto por ejemplo para poder trabajar lo que se dice la equidad de género lo que no se nos da actualmente en nuestra sociedad no siempre hay un poco de recelo por ejemplo una mujer no puede ejercer ese mismo cargo que el varón o siempre hay la preferencia por el varón. (Luz)

Por otra parte, la equidad de género tiene como meta el tratar de manera justa y equitativa a hombres y mujeres, según sus necesidades. Teniendo en cuenta este principio, se tomarán las medidas oportunas para que sus derechos, responsabilidades y oportunidades sean las mismas, aunque eso signifique que haya que favorecer a un grupo sobre otro. La equidad es el camino hacia la igualdad. Esto nos lleva inevitablemente al concepto de “brecha de género” que son las desigualdades que existen entre hombres y mujeres en el acceso a los recursos y servicios, el ejercicio de derechos, la participación pública y la igualdad de oportunidades. La brecha de género es una excelente vía para ilustrar la discriminación de las mujeres en la sociedad y su desigualdad frente a los hombres. En cada iniciativa que una organización debería preguntarse cuál es la brecha de género y garantizar que sus acciones tienen a eliminar esa brecha o, al menos, no profundizarla.

Vivimos en una sociedad machista incluso de las mismas mujeres yo personalmente tengo una mirada desde el punto de vista de genero tema de igualdad, La posición de la Mujer es más criticada en capacidad, formación y experiencia a la de un varón. (Elizabeth)

Moser (1991), indica que es un error común intercambiar los conceptos de “mujer”, “género” o “familia” ya que no identifican la misma realidad, aunque es cierto que las mujeres sufren una situación de desventaja y subordinación en la mayoría de las sociedades contemporáneas. También es un error extendido considerar a las mujeres como un grupo homogéneo, sin tener en cuenta que sus intereses y necesidades pueden ser distintos y, en ocasiones, hasta divergentes. Pero, aunque las necesidades prácticas de las mujeres sean muy diferentes, sus intereses estratégicos serían básicamente los mismos, como podemos ver a continuación:

- **Necesidades prácticas de género:** tienden a ser inmediatas y de corto plazo, relacionadas con las condiciones de vida de las mujeres. Varían según la clase, la etnia y la edad, están relacionadas con las necesidades básicas que pueden ser cubiertas por la provisión de servicios (salud, educación, etc.) y son fácilmente identificables por las mujeres. La manera de canalizar estas necesidades suele ser a través de incluir a las mujeres en programas sociales como beneficiarias, intentando mejorar su calidad de vida, pero sin plantearse los roles de género que afectan a las mujeres ni buscar un cambio en la realidad existente.
- **Intereses estratégicos de género:** normalmente son a largo plazo y están relacionados con un cambio de la situación de las mujeres en la sociedad. Son comunes a la gran mayoría de las mujeres, sin importar su clase social, etnia o edad y se relacionan con la situación de desventaja de las mujeres frente a los hombres. Para ser identificados requieren una mayor toma de conciencia y empoderamiento por parte de las mujeres. Estos intereses se promocionan a través de la inclusión de las mujeres como agentes decisorios de los programas gubernamentales y el mejoramiento de la situación de las mujeres en la sociedad, pudiendo transformar las relaciones de género existentes en relaciones más equitativas.

Desde un punto de vista como mujeres que hemos salido adelante todo vemos que dentro de nuestro camino nos vamos encontrar con muchas limitantes,

porque siempre dicen: una mujer no! mejor un varón ponemos de jefe, desde hay que tener en cuenta que muchas experiencias de mujeres que les va mucho mejor y lo hacemos mejor que el varón no porque son mucho más responsables incorruptas eso también que hace como se llama que la mujer poco a poco se vaya posicionado en el nivel de algunas jefaturas cargos de gerencia, sub gerencias al menos en la administración pública porque es difícil entrar entonces por ese lado yo pienso que debemos trabajar y empoderar también a las mujeres porque nosotros somos capaces no capas de poder realizar y en experiencias propias y de otras colegas también lo hacemos mejor que el varón. (Cecy)

En la actualidad ya encontramos mujeres que saben sus derechos y tienen conceptos sobre el tema de igualdad de género, así lo define

Hablar sobre igualdad de género, yo lo interpreto, como la igualdad que existe entre el varón y la mujer. Cumplimos el mismo rol; tanto en el hogar, en el trabajo y en la misma sociedad. (Rosy)

De acuerdo con SERVIR (2016) Existen alrededor de 1 millón 400 mil servidores públicos en todo el país, de los cuales 46% son mujeres y 54% son varones. Tanto en el sector público como en el sector privado, los hombres tienen una mayor participación en el mercado laboral. Sin embargo, la presencia de la mujer es mayor en el sector público, donde 4 de cada 10 personas son mujeres, en comparación con las 3 de cada 10 personas que trabajan en el sector privado formal (...) Asimismo, (...) en el período 2004 – 2014, se ha incrementado en 3 puntos porcentuales la proporción de mujeres trabajando en el servicio civil, mientras que entre los años 2015 y 2016 dicha proporción creció en 1 punto porcentual, es decir, las diferencias de participación entre hombres y mujeres han disminuido ligeramente.

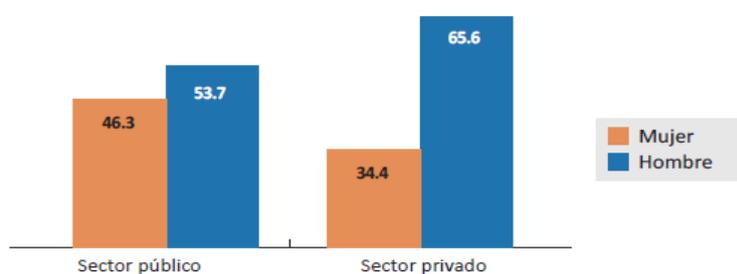


Figura 6. Participación de la mujer en el sector público y privado, 2016

Fuente: SERVIR-GPGSC

Si realizamos una comparación entre los porcentajes de mujeres que postularon a cada convocatoria y el porcentaje de mujeres que se incorpora al Cuerpo de

Gerentes Públicos encontramos que el porcentaje de mujeres incorporadas es menor que el porcentaje de mujeres que postulan solo en las convocatorias que se encuentran enmarcadas en sectores específicos, tales como salud, desarrollo e inclusión y educación. Si bien la décimo segunda convocatoria pertenece también al sector salud, este proceso de selección tiene un porcentaje de incorporación mayor debido a que convocaba perfiles mayoritariamente de mando medio como gerente coordinador de estrategias sanitarias y gerente de unidad de Salud.

4.3.2 Factores externos que tienen las mujeres cuando ejercen cargos de jefatura en ámbitos de gobiernos locales de la provincia de Puno.

El acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad o cargos de jefatura pueden ser numerosos y tantos, quizá, como mujeres tratan de abrirse paso en el mercado de trabajo. Su revisión, por tanto, excedería los límites de este trabajo. Estos aspectos de carácter externo son descritos a continuación.

Estereotipos de género: Pese a que obviamente existen diferencias entre hombres y mujeres, la magnitud y el alcance de las mismas es mucho menor de lo que sugieren los estereotipos, pero persisten y condicionan el comportamiento tanto de hombres como de mujeres en todas las esferas de la vida, incluida la del trabajo. Así se asume que las mujeres tienen una menor disposición a aceptar puestos de responsabilidad, especialmente si eso implica horarios largos de trabajo, viajes y traslados. De hecho, existe la convicción de que los hombres son mejores directivos, que ellas siempre priorizarán sus responsabilidades familiares, o la creencia de que los rasgos característicos del buen directivo se corresponden con aspectos prototípicos de la masculinidad (Sarrió, *et al.* 2002). Así lo afirma

Como mujeres tenemos un papel importante también que es la casa el hogar y a veces por el trabajo por la responsabilidad es que como un poco descuidamos a la familia, de repente eso también hace que nosotros como mujeres podamos doblegarnos no porque siempre somos las mujeres la que hacemos dos cosas o tres cosas al mismo tiempo paralelamente lo estamos haciendo. (Rosy)

También a veces hay recelo por parte de los varones por ejemplo en las mesas de trabajo en todo eso siempre hay un poco de recelo del varón y peor todavía cuando una mujer empieza a resaltar, liderar o una ya elige a un coordinador u otro, entonces los varones como que se sienten recelosos este como se llama temerosos a por que ella está haciendo nosotros no lo podemos hacer y muchas de ellas lo hacen mejor y ellos ya empiezan a dar por detrás (Luz)

Discriminación laboral de las mujeres: La segregación del mercado de trabajo contribuye de forma significativa a la persistencia del fenómeno de la discriminación laboral. De acuerdo con Metz y Tharenou (2001), la discriminación basada en el género constituye una de las mayores barreras para el acceso de las mujeres a puestos de alta responsabilidad. En el siglo XXI, la discriminación, es decir, el trato de subordinación o inferioridad hacia algún colectivo sobre la base de una característica personal irrelevante, como puede ser el género, es ilegal en muchos países. Pese a que la discriminación sexual -el tratamiento diferenciado y desfavorable a una persona por razón de su sexo-, en su forma directa está siendo erradicada, pues puede ser detectable y denunciado, otras formas de discriminación se siguen dando (Poveda, 1992).

Los varones no nos creen capaces de poder encargarnos de un cargo representativo donde nosotras podamos demostrar nuestras habilidades, creen que porque somos mujeres no tenemos la misma capacidad como muchos de ellos, creyéndonos inferiores. (Ceci)

Acoso sexual en el trabajo Es una forma de discriminación que sufren mayoritariamente las mujeres (Shaffer, *et al.*, 2000). Engloba cualquier conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo, que afectan a la dignidad de las personas en el trabajo (Alcover, 2004). Este tipo de conductas todavía es frecuente en el lugar de trabajo, a pesar de la legislación, las políticas de las organizaciones, la formación preventiva y la creciente atención que los medios de comunicación están dedicando a la cuestión (Berryman-Fink, 2001).

Acoso psicológico en el trabajo (mobbing) Es una forma severa de acoso, cada vez más frecuente en las organizaciones (Leymann, 1990) y se define como la agresión psicológica que ejerce un grupo de personas (acosadores) sobre una persona (víctima) de una forma sistemática y continuada en el tiempo. Abarca un conjunto de acciones hostiles que afectan negativamente al entorno social y al desempeño del trabajo de la persona acosada, conductas discriminatorias asociadas al género y a la edad, así como amenazas o abusos físicos, insultos e indirectas para abandonar el trabajo. Esta agresión psicológica deteriora gravemente el bienestar físico y psicológico de la víctima (Vartia, 2001). Se ha pensado que, por lo general, las mujeres sufren este tipo de conductas hostiles con más frecuencia que los hombres, en tanto que están en una situación laboral de subordinación.

Considero que las formas de violencia y/o que se dan en contra de la mujer es precisamente falta de empoderamiento de las capacidades que tiene, como tú dices no solamente en el aspecto familiar si no en aspecto social en ese aspecto personal el aspecto profesional. (Ceci)

Menores oportunidades de desarrollo de carrera en la organización: Para que las personas puedan alcanzar puestos de alta responsabilidad es importante que tengan acceso a un amplio rango de oportunidades de desarrollo de carrera o experiencias laborales que les preparen para tales puestos. De hecho, de los resultados del estudio de Sarrió *et al.* (2002) se desprende que este tipo de cultura organizacional continúa teniendo un enorme peso en la obstaculización del progreso profesional de las mujeres. Incluso las mujeres sin responsabilidades familiares son vistas como madres potenciales. Como consecuencia, se presta menos atención a las inversiones requeridas para ofrecerles formación y oportunidades para progresar en sus carreras profesionales, que la que se proporciona a los hombres que desempeñan el mismo trabajo, reduciéndose así las oportunidades de ascender a los puestos de más responsabilidad (Cinterfor/OIT, 2006). En un estudio realizado por Ohlott, *et al.* (1994) con directivos/as, las mujeres declaraban que no se les asignaban tareas que favorecieran el desarrollo de las habilidades necesarias para desempeñar funciones de dirección. Además, percibían que se habían encontrado con más obstáculos en su trabajo.

Muchas veces que las mujeres que ocupamos cargos hacen que el 100% hace que una mujer debería ocuparse de familia pues te ocupas un 80%, pero existen momentos donde tienes que ocuparte más a la familia los hijos dejando de lado el cargo y no pudiendo desenvolvernos a un 100% en los cargos donde laboramos ni pudiendo aceptar otros cargos para crecer. (Rosy)

La ausencia de una política laboral consolidada que favorezca la conciliación de la vida laboral y familiar: Esta ausencia, hace difícil que las mujeres puedan compatibilizar la vida personal con el trabajo y el deseo de progresar en él. A diferencia de otros países, en Perú todavía no existe una política laboral consolidada que facilite realmente una conciliación efectiva de la vida laboral y familiar. Conciliar significa ajustar las necesidades personales y las laborales sin que una exceda a la otra, manteniéndolas proporcionalmente iguales y esto hoy en día aún es una utopía. Por poner algunos ejemplos, según los datos más actuales que proporciona el Instituto de la Mujer (2016), para el año 2014 el 96.38% de las personas en situación de excedencia por el cuidado de hijos/as son las madres y el

98.46% de los permisos por maternidad/paternidad son disfrutados por las progenitoras. Y a esto se añade el hecho de que, actualmente, muchos directivos todavía consideran a las mujeres en edad fértil como empleados menos deseables que otros grupos, por los posibles conflictos de intereses que pudieran surgir entre el trabajo y la familia.

En alguna oportunidad he tenido que rechazar algunos trabajos lejanos por la familia y a pesar de todos los conocimientos que puedas tener nuestra parte sensible de la mujer es la parte de la maternidad, que es la parte más débil ya sea por un tema fisiológico y desbalance hormonal que tenemos. (Elizabeth)

Dificultades a la hora de compartir las responsabilidades domésticas y del cuidado de los/as hijo/as: Pese a que se ha avanzado de forma significativa en este terreno, lo cierto es que la ausencia de medidas que favorezcan realmente la conciliación de la vida familiar y laboral ha derivado en la persistencia de diferencias notables entre mujeres y hombres. Las mujeres continúan estando más implicadas en el cuidado de los/as hijos/as que sus compañeros, aun cuando ambos aportan ingresos al hogar. Tener que asumir roles, tanto dentro como fuera de casa que exigen, además, gran dedicación puede dificultar el desarrollo de carrera (O'Driscoll, 1996), de forma que las que quieren tener a la vez una familia y una carrera han de hacer auténticos malabarismos para atender ambas esferas. Encontrar este equilibrio entre el trabajo y la familia es evidentemente un problema para las mujeres en el mundo entero, aunque puede ser exacerbado en culturas más centradas sobre la familia (OIT, 2004). De hecho, en su reciente revisión Byron (2005) concluye que la variable sexo por sí misma es un pobre predictor del conflicto entre el trabajo y la familia.

Nosotras como mujeres siempre nos encargaremos de la familia y por tanto de los hijos a quienes no podemos descuidar a pesar del cargo tengamos ya. (Elizabeth)

Pero existen casos donde si comparten cargos con la pareja. Así menciona:

Compartimos roles con mi esposo. (Elizabeth)

Uno de los factores a ventaja de las mujeres que vendría a ser el plus que se puede adquirir a través del ejercicio del cargo de jefatura a nivel del gobierno local provincial es de fortalecer nuestras potencialidades.

La única ventaja que tengo al ejercer este cargo de jefatura en la municipalidad, es el liderazgo que puedo ejercer; considerando que por el

liderazgo tengo la habilidad, esa capacidad de gerenciar eficientemente como lo puede hacer el varón. (Rossy)

4.3.3 Liderazgo de las mujeres que ejercen cargos de jefatura en ámbitos de gobiernos locales de la provincia de Puno.

A lo largo de la historia, las mujeres siempre han intervenido mucho menos en el mundo de lo público que los hombres. Sin embargo, la sociedad ha ido evolucionando, la familia se ha transformado, y la mujer se ha ido introduciendo poco a poco en dicho campo, comenzando un cambio en los esquemas sociales que trae consigo un estilo de liderazgo más femenino.

Se observan diferencias entre hombres y mujeres a la hora de realizar tareas de dirección. Doña, (2004) plantea, por una parte, si, ciertamente, las mujeres tenemos una serie de características propias que nos distinguen de los varones, y por otra, si esas características nos harían especialmente válidas para dirigir una organización. En cuanto a la primera cuestión, para saber cuáles son las características de la mujer, acude a las ideas de Fisher, (2000) que afirma que hombres y mujeres son distintos, porque ambos tienen sus propias dotes naturales, que ella llama "capacidades innatas" que se resumen en las siguientes: habilidad verbal; capacidad para interpretar posturas, gestos, expresiones faciales y otros signos no verbales; sensibilidad emocional; empatía; excelente sentido del tacto, del olfato y del oído; paciencia; capacidad para pensar y hacer varias cosas simultáneamente; una amplia visión contextual de las cosas; afición a hacer planes a largo plazo; talento para crear redes de contacto y para negociar; impulso maternal; preferencia por cooperar, llegar a consensos y liderar sirviéndose de equipos igualitarios.

Considero como ser humano las cosas se van a conseguir de buenas no de un trato de tú a tú con las demás personas, sensibilizar a las mujeres que luchan por un tema de equidad de igualdad de oportunidades donde me incluyo y considero que solo voy a lograr a través de ese liderazgo que se puede hacer de manera de frente no mirando, no imponiendo, ni levantando la voz pero claro habido momentos en los que si se tiene que levantar la voz y gritar muy fuerte e imponer muchas cosas porque que a veces no te escuchan y nos encontramos solas ya que somos pocas mujeres que estamos en el cargo en el que yo estoy. (Ceci)

Cómo refiere Brown en: Sánchez, Vázquez, (2010), el liderazgo es aquella influencia que es positiva para todo el grupo, es decir, que ayuda al grupo a llevar

a término su propósito, a conseguir objetivos, a mantener un buen funcionamiento, y a adaptarse a su entorno.

En la actualidad, se hace necesario que los directores, jefes de las organizaciones o todo aquel con personas a su cargo sea al mismo tiempo líder. Que ejerzan al tiempo poder institucional y poder personal. Asimismo, el liderazgo no es la función exclusiva del gerente, debe combinarla con otras como planificar, controlar, tomar decisiones. A continuación, paso a citar las capacidades deseables en un líder según el autor Serrano, Rincón (2003).

- **Una capacidad técnica**, que supone un conocimiento alto del trabajo, con o sin especialización, y que se manifiesta por una capacidad analítica, una facilidad de manejo de instrumentos y técnicas, y una habilidad a la hora de compaginar de forma coherente materias primas, maquinarias, etc.; ideas y circunstancias que se traducen en la obtención de resultados tangibles.
- **Una capacidad humana**, que hace referencia básicamente al trabajo con personas, y que le permite manejarse con desenvoltura ante las actitudes, opiniones y suposiciones de otras personas o grupos, así como intuir y mostrar sensibilidad hacia sus sentimientos, lo cual le permite influir en su conducta. - Puede basar esta capacidad en la creación de una atmósfera de miedo e inseguridad que cree dependencia o sumisión de los otros. - O, por el contrario, en la creación de un ambiente de aprobación, de respeto y de seguridad entre su gente. La auténtica capacidad para trabajar con otras personas debe convertirse en una actividad natural y continua ya que no es algo que se necesite solamente en los momentos de tomar decisiones, sino en la actuación individual de cada día.
- **Una capacidad intelectual**, en el sentido de saber contemplar la empresa como un todo y en la captación de todos los elementos relevantes que pueden influir en ella. La capacidad intelectual se convierte en la corona que hace que las personas que desarrollen ampliamente las capacidades anteriores tengan más ventajas para alcanzar los puestos de liderazgo más elevados de la jerarquía. Estas tres capacidades están muy relacionadas entre sí, de forma que resulta difícil determinar dónde acaba una y dónde

empieza otra ya que están unidas de manera sistemática. En los niveles directivos más altos, la capacidad intelectual es la más importante de todas, pues es la más capacitada para crear la visión de la empresa, la cultura, la organización y todos sus elementos intangibles. En los niveles directivos más bajos, se necesitan, ante todo, capacidades técnicas y humanas por el mayor contacto entre jefes y subordinados.

Para ser líder necesitamos convivir con nuestra población, saber qué es lo que quiere alcanzar la institución para su crecimiento. (Elisabeth)

Podemos advertir que, para poder ejercer cargos de jefatura, tenemos que conocer qué tipo de liderazgo existen para poder contribuir con el buen desempeño del cargo en la municipalidad, entre ellos tenemos, según López y Rojas (2013)

- **Autoritario:** El líder determina todas las normas. Las fases de actividad aisladas, así como las técnicas a utilizar se determinan por el líder a corto plazo: los procedimientos ulteriores no se aclaran en absoluto. El líder determina las tareas de los miembros aislados del grupo y forma los grupos de trabajo propiamente dichos. El líder está “personalmente” para la alabanza o crítica del trabajo de los miembros del grupo, no toma parte en su trabajo, aunque sea para aclarar cosas. Se muestra más bien amistoso o impersonal que enemigo. Aparecen reacciones de frustración y agresión, conductas restrictivas de desinterés, apatía y tendencia a huir. Las relaciones son difíciles y no se desarrolla una conciencia grupal. Se manifiesta una notoria sumisión ante el líder. El rendimiento, aunque es alto al principio va disminuyendo como consecuencia de la frustración creciente y las reacciones defensivas que se generan.

Como dicen las mujeres somos peores no podemos apoyarnos entre nosotras, en la organización me encontré eso cuando una mujer ya es nombrada se creen con la facultad de maltratar, de molestar de hacer lo que quieren a todas las nuevas, teniendo un liderazgo autoritario. (Luz)

- **Democrático:** Todas las normas se discuten y se determinan en el grupo, el líder da orientaciones y apoyo. En la primera discusión del grupo se define un ámbito general del complejo de actividad conjunto, se muestran los pasos más importantes para la consecución de los objetivos: en caso de necesidad el líder propone dos o más procedimientos, entre los cuales el

grupo puede decidir. Los miembros del grupo se dividen espontáneamente en subgrupos y auto determinan las tareas individuales. El líder juzga “objetivamente” los trabajos individuales, intenta valer como miembro regular del grupo, sin realizar personalmente demasiadas tareas. Las relaciones recíprocas son buenas, hay contactos espontáneos y trato mutuo amistoso. La conciencia de grupo es fuerte y la relación con el líder, que es tomado como un igual, es satisfactoria. Los resultados iniciales son algo inferiores, pero luego se incrementan, y muestran mayor originalidad por poder expresar libremente las ideas y estimular la creatividad.

Me considero más una líder democrática y si hay casos donde se tiene que tomar decisiones para cumplir nuestros objetivos soy autoritaria. (Elizabeth)

- **Laissez-Faire O Liberal:** Los miembros del grupo toman decisiones libres sin la participación del líder. El líder reúne todas las informaciones necesarias y las mantiene disponibles por si se necesitan, sin embargo, no influye en absoluto en la discusión propiamente dicha. El líder no interviene en la formación de grupos ni en la división de tareas. Si no se solicita, raramente hace comentarios sobre los resultados de los miembros del grupo, ni intenta formar parte en el trabajo del grupo o participar en su actividad. Aparecen camarillas y rivalidad. El grupo está desorganizado. Los resultados son muy bajos. Aunque inicialmente todo avalaba la hipótesis de que el estilo democrático era más eficaz, posiblemente basada en lo que era deseable socialmente, pronto distintos estudios demostraron que no era así, que no era mejor lo democrático cuando el tiempo era un factor determinante, pues el requerido para llegar a consensos restaba eficacia. También se demostraba menos eficaz si la tarea era difícil y en algún estudio se determinó que el estilo autoritario era superior en todos los sentidos. Todo dependía de los criterios de la efectividad considerados. Además, en los experimentos iniciales se manipularon las variables para configurar los estilos de líder y se realizaron en un club de jóvenes. En este sentido podrían medirse mejor los estilos de líder si se consideraba a éstos en situaciones reales y cotidianas y se proveían instrumentos de medida objetivos y válidos. Este fue el siguiente avance de la investigación la

situación en la que se encontraban estos, he aquí las teorías funcionalistas o situacionales.

Este tipo de liderazgo no lo había escuchado, mas solo conozco el autoritario y democrático. (Ceci)

Podemos observar en las mujeres con cargos jerárquicos en ámbitos de gobiernos locales, que hay desconocimiento por la teoría y clases de liderazgo. Es importante que los gobiernos locales inviertan en la capacitación, reciclaje del personal administrativo; puesto que son las mujeres las que menos acceden a tener estudios de maestrías, doctorados u otros. Más ventajas tienen los varones. Puesto que las mujeres salen del trabajo y tienen que ir a sus hogares a cumplir con las obligaciones del hogar. Según lo demuestra la entrevistada

Ejercer el tipo de liderazgo participativo, es que la participación busca que quieren, que es lo que desea la institución. (Rosy)

4.3.4 Motivación de las mujeres para ejercer cargos jerárquicos en ámbitos de gobiernos locales en la provincia de Puno

Un factor que afecta la posibilidad de ocupar cargos de conducción y liderazgo en las instituciones, es que la mujer entra y sale del ambiente laboral cuando se casa o tiene hijos, ya que este tipo de trabajo no permite el alejamiento. Otro factor es que a menudo la mujer no recibe la motivación necesaria para demostrar sus capacidades ya que es sometida a realizar una labor considerada de poca importancia dentro de una institución.

Según Cruz (2016) menciona que en el contexto actual de las mujeres las razones que pueden motivar a las mujeres a participar socialmente y a involucrarse en la construcción de sus ciudades desde la política y acceder a los espacios de poder en el ámbito ejecutivo municipal, —ocupados casi siempre por solo varones— así como destacar los desafíos y obstáculos a los que se enfrentan.

Los varones hacen que no tiene valides o sea trata de hacerte sentir que tú eres menos o que tú eres mujer y no tienes el mismo derecho que él. eso es lo que a mí me lo ha demostrado personalmente el alcalde y es un poquito superior a una es por eso que yo siempre choco con él. (Magdalena)

Mucho se ha comentado sobre la apatía de las mujeres a participar en los asuntos públicos, sin embargo, a lo largo de la historia innumerables experiencias de

participación social femenina contravienen ese precepto de la cultura patriarcal dominante, que excluye a las mujeres de la participación política y tomar cargos de jefatura en una institución. A pesar de ello, el ámbito de jefatura y de política sigue siendo aún un círculo de difícil acceso para las mujeres, pero también de complicada permanencia (Cruz, 2016).

Las mujeres que se incorporan a la política suelen adoptar esos estilos masculinos, ya sea en el modo de comunicarse -especialmente en los discursos-, en la forma de vestir, en el carácter, en las formas de establecer negociaciones y pactos, y hasta en la priorización de problemas. La incursión de las mujeres en el ámbito de jefaturas, tiene grandes rezagos, aun así, poco a poco las mujeres van ganando terreno, algunas lo hacen movidas por el deseo de contribuir al cambio y al desarrollo comunitario, por un fuerte compromiso social y público, porque desean y ven en estos cargos una oportunidad de auto realización personal, porque cuentan con el apoyo de organizaciones sociales y también con el apoyo de sus familias, entre otras razones (Cruz, 2016).

Choco en eso con el alcalde, no me gusta tampoco que sea autoritario, que trate de acaparar el nomás todo el diálogo también me gusta que me escuchen a mí y se respeten mis opiniones. (Judy)

Otras por una construcción personal y colectiva de empoderamiento que las hace desear ser ámbito reconocidas en el espacio público; (Cruz, 2016) menciona que el anhelo de poder y mejoría en lo laboral dejó de ser un exclusivamente masculino. Cabe mencionar que la presencia de un mayor número de mujeres en cargos de jefatura no está relacionada con niveles más bajos de corrupción, lo que se observa es la existencia de una correlación entre sistemas políticos democráticos y niveles de corrupción reducidos, ambos elementos además de beneficiar a la sociedad en su conjunto, crean a su vez un entorno propicio para incrementar la participación de las mujeres.

Muchas personas a mí me agradecen, me dicen quisiéramos ser como tú cualquier cosa hablas con razón y con fundamento es lo que de ti admiramos de ti, es así como incentivo también a que las mujeres participen en este tipo de cargos preparándome para no quedar mal. (Judy)

Cruz (2016) en relación a las nuevas generaciones, aunque el panorama es más abierto, todavía se manifiestan actitudes que no concuerdan con la necesidad de la autogestión. Aunque tienen mayor motivación al logro, pues hay un mayor

acceso a la educación para las niñas que en el pasado, que todavía en los hogares prevalecen ideas como ‘no estudies, si de todas maneras te vas a casar’, ‘para que desperdiciamos el dinero, si quien debe mantenerte es tu esposo.

Mis compañeras se justifican, al decir “Yo no sé ella entiende nosotros no sabemos”, yo sé que todos no sabemos, pero al menos hay que leer un libro una hoja lo que sea ahí está las funciones que debemos de cumplir y por lo menos ver eso, tratar de superar siempre. (Magdalena)

El empoderamiento de la mujer es benéfico a nivel colectivo, pues está ligado a un enfoque más centrado en las competencias individuales, lo cual puede traducirse en mayor competitividad a nivel profesional. Cada vez hay más mujeres cursando estudios superiores, en algunas carreras claves ya superan a los hombres, y las nuevas técnicas son sus aliadas porque desplazan el esfuerzo físico a un segundo plano, lo que permitirá que la competencia sea por habilidades y destrezas, pero no por fuerza. A pesar de lo cual romper una cultura que domino por siglos y siglos no es una tarea sencilla. En las últimas décadas se han registrado logros notables, pero persisten rezagos. (Cruz, 2016)

Amo lo que hago es por eso que no eh aceptado otras propuestas fuera de esta institución ya que en otras te concretan a limitarte a cierto objetivos que cumplen otras instituciones y que pues tiene su límite en cambio en esta institución pública no hay límites puede seguir desarrollándose no probablemente en cuestiones económicas y en cuestiones de poder se superan más pude encontrarlo afuera pero yo considera que mejor puede hacer si no es trabajar en lo que a uno le gusta logrando esos objetivos. (Luz)

4.4 Participación de la mujer en cargos de jefatura en el ámbito de gobiernos locales en la provincia de Puno

A lo largo de su vida, la mujer pasa por diferentes etapas de desarrollo en donde la presencia del concepto de género marca todas y cada una de las relaciones que establece, tanto en lo personal como en lo laboral. En este aspecto, es particularmente fuerte el efecto que este concepto tiene en las posibilidades de desarrollo de la mujer al interior de la organización.

Reconocida es la existencia de barreras en las instituciones que impiden que la mujer ejecutiva ascienda y participe en los altos cargos de poder. Estas barreras funcionan a través de prejuicios y estereotipos invisibles que forman parte de la cultura organizacional, más que por mecanismos formales visibles de discriminación o exclusión.

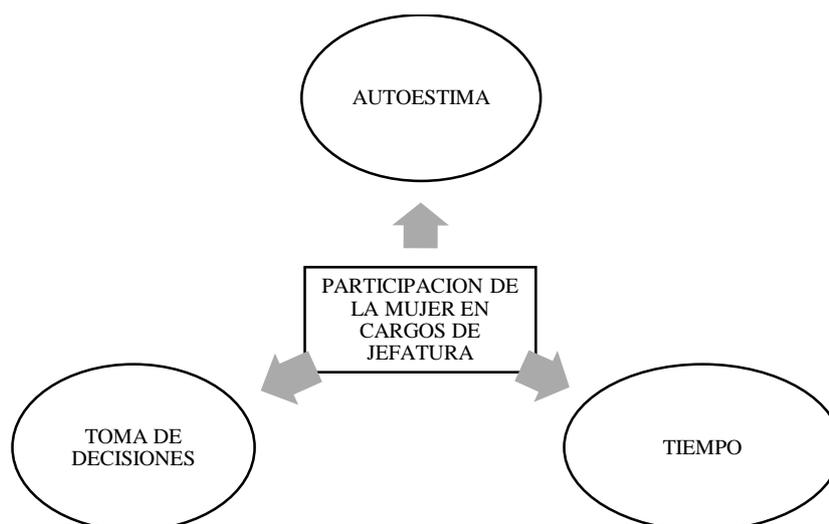


Figura 7. Participación de la mujer en cargos de jefatura

4.4.1 Conocimientos sobre autoestima de las mujeres con cargo jerárquico en ámbitos de gobiernos locales en la provincia de Puno

La autoestima es de mucha importancia para que las mujeres con cargos de jefatura, realicen en mejores condiciones sus funciones que ameritan el cargo de jefatura que desempeñan., puesto que es un aspecto de mucha relevancia en la vida de la persona. La autoestima contribuye para que su existencia de estas mujeres sea más satisfactoria. Configurada por factores tanto internos como externos. Según Naranjo (2007), la autoestima es una necesidad humana, es un proceso dinámico y multidimensional que se construye y reconstruye a lo largo del ciclo vital. La autoestima es según

Cuando se habla de autoestima, es valorarse. Cuando se valora las cualidades que se tienen en una persona; o sea en las cualidades para gerenciar...la autoestima, ha permitido lograr lo que quiero, primeramente, es lo que me propongo para empoderar a mi oficina. También es reconocer sus defectos. (Rosy)

La autoestima es el valor y el aprecio que tenemos sobre sí mismos. Es el reconocimiento y la seguridad de las cualidades que tenemos. Estas hacen de cada persona un ser único e importante.

Thiteux-Altschul, (2001) menciona que autoestima es la experiencia de sentirnos aptas para la vida y sus necesidades, es confiar en nuestra capacidad de pensar y afrontar los desafíos básicos de la vida, es creer en nuestro derecho a ser felices,

a gozar de los frutos de nuestros esfuerzos, no se nace con autoestima. Se aprende y se desarrolla a través del tiempo.

Valorarse uno mismo, confiar en las habilidades y cualidades, capacidades que uno tiene. (Rosy)

Por mucho tiempo las mujeres hemos creído que valemos muy poco y que nuestra principal función es tener hijos/as y cuidar de la casa. ¿Por qué creemos esto? ¿De dónde viene este sentimiento? Generalmente, en los cargos de jefatura se observa cuando una mujer no cree ser capaz de ejercer los cargos de jefatura, sintiéndose inferior a los varones.

Mi autoestima en un primer momento ha ido bajando, ya que cuando una asume el cargo de jefatura los propios varones nos empiezan a marginar y una en algún momento se ha sentido menos que ellos, pero poco a poco fui capacitándome para asumir este cargo. (Luz)

Branden, (1995) da la siguiente definición de autoestima: “La autoestima, plenamente consumada, es la experiencia fundamental de que podemos llevar una vida significativa y cumplir sus exigencias. Más concretamente, podemos decir que la autoestima es lo siguiente:

- La confianza en nuestra capacidad de pensar, en nuestra capacidad de enfrentarnos a los desafíos básicos de la vida.
- La confianza en nuestro derecho a triunfar y a ser felices; el sentimiento de ser respetables, de ser dignos, y de tener derecho a afirmar nuestras necesidades y carencias, a alcanzar nuestros principios morales y a gozar del fruto de nuestros esfuerzos”

Autoestima es el valor que nos damos nosotros mismos respecto a cuanto valemos no que es lo que somos capaces de hacer que somos los que somos capaces de lograr queremos o no lograr nuestras metas, nuestros sueños. (Ceci)

La autoestima consiste en valorar y reconocer lo que uno/a es y lo que puede llegar a ser. Rojas, (2001) en ¿Quién eres?, la autoestima se vive como un juicio positivo sobre uno mismo, al haber conseguido un entramado personal coherente basado en los cuatro elementos básicos del ser humano: físicos, psicológicos, sociales y culturales. En estas condiciones va creciendo la propia satisfacción, así como la seguridad ante uno mismo y ante los demás.

*El cargo de jefatura no influye en mi autoestima, solo depende de que quieras hacer mejor las cosas mientras esto no influya en tu personalidad. Pero si mi autoestima influye en este cargo, ya que me gusta demostrar mis capacidades y lograr mis objetivos en el cargo y así sentirme satisfecha con lo que hago.
(Elizabeth)*

Lagarde (2000) define la autoestima es parte de la identidad personal y está profundamente marcada por la condición de género que determina en gran medida la vida individual y colectiva de las mujeres, tanto de manera positiva como de forma nociva. Según Lagarde, repensar la autoestima desde el feminismo ha generado un campo teórico comprometido con los intereses de las mujeres. Explica que sin soledad no hay desarrollo de la autoestima, debido a que la soledad es un estado imprescindible de conexión interior, de autoconocimiento mediante la evocación, el recuerdo, la reflexión, el análisis y la comprensión, y es, desde luego, un estado imprescindible para descansar de la tensión que produce la presencia de los otros. La soledad es un estado necesario para experimentar la autonomía.

Branden, (1995) es contrario a la tradición que ve como modo de elevar la autoestima el conseguir la valoración de las personas significativas de nuestro entorno. Entiende que realmente no necesitamos la valoración de los demás sino más bien la de nuestro interior. En sus palabras: “Si nos desarrollamos de forma normal, transferimos la fuente de aprobación del mundo a nosotros mismos; pasamos de lo exterior a lo interior.” La autoestima de pertenencia por relación con los otros es siempre temporal y frágil, y coloca a las mujeres en condiciones de vulnerabilidad. Dejar de pertenecer y perder los vínculos es siempre una doble pérdida: la derivada del hecho en sí, y la del daño de la autoestima fincada tanto en el vínculo con los otros, como en el goce de su reputación, prestigio o poder como si fueran propios. El daño es mayor cuando, además, se pierde la posibilidad de ocupar espacios y territorios y de acceder a recursos y oportunidades a través de los otros.

4.4.2 Tiempo que dedica al ejercicio de cargo de jefatura de mujeres en gobiernos locales de la Provincia de Puno.

Se supone que toda persona que labora en instituciones públicas, privadas y del tercer sector, son 8 horas diarias que debe laborar. Sin embargo, las mujeres que ejercen cargos de jefatura o dirigen oficinas tienen más responsabilidades. Es así

que Grimwood y Popplestone (1993), plantea que existen estilos de dirección de las mujeres para conducir organizaciones, y es una forma de estilo abierto, no competitivo, innovador, con un firme sentido de la calidad, centrado en la persona, flexible, comunicativo y persuasivo. Ya en los 80 Loden (1987), identificaba 8 áreas donde se podían observar las diferencias entre el estilo de gestión masculino y femenino. Entre estas áreas:

- Uso del poder
- Resolución de problemas
- Habilidades interpersonales
- Grupos de trabajo
- Asunción de riesgo
- Dirección participativa
- Atención a la diversidad
- Desarrollo profesional

Pues 8 horas al día, si la necesidad lo requiere me quedo a veces son 9 a 10 horas de trabajo diario. (Rosalía)

Existe una etapa donde entra en conflicto la ética de la maternidad con el significado del trabajo, ya que la mujer debe conciliar sus deberes laborales con los familiares. Es así como la decisión de asumir cargos con mayor responsabilidad y poder dependerán del grado en que la mujer puede satisfacer los requerimientos familiares, tarea que se verá facilitada si cuenta con el apoyo familiar o puede acceder a la contratación de servicios domésticos o de cuidado para sus hijos. Asimismo, se reconoce como elemento relevante para las decisiones que la mujer tomará la flexibilidad en la jornada laboral y la existencia de otros ingresos familiares, además del propio. Es en esta etapa en donde se genera el mayor abandono laboral femenino debido a que varias ejecutivas deciden autónomamente dejar sus trabajos para destinar su tiempo al cuidado familiar (PNUD, 2010).

Las mujeres tienden a pensar que su rol familiar define una identidad caracterizada por la responsabilidad, al esfuerzo y al sacrificio (PNUD, 2010). Por lo mismo, las mujeres ejecutivas conciben las responsabilidades familiares como un asunto que les concierne sólo a ellas, lo que les hace vivirlo como un “problema individual” frente al cual cada una debe buscar una solución, escondiendo así la dimensión social de la reproducción. Estas responsabilidades constituyen una de las principales dificultades señaladas por las mujeres para asumir altos cargos, pues las exigencias del puesto difícilmente permitirán la conciliación con la vida familiar. Ello explicaría que muchas veces se enfrenten al hecho de “hacer carrera” y “tener familia” como opciones contrapuestas (Mauro, 2004).

No dedico más tiempo de lo debido, hace casi más de siete años cuento con mis pequeños y algunas vez tuve la oportunidad de conversar con ellos, dentro de mis prioridades está el tema de ser mamá entonces yo a muy avanzada edad tuve mis hijos yo creo que he tenido la suficiente oportunidad para desarrollarme como profesional y ahora estoy en una etapa de darle prioridad a mis hijos y lo que hago acá es cumplir mis funciones a veces me exige un poquito más del tiempo pero no es en la mayoría del tiempo. (Cecy)

La decisión de la asignación del tiempo entre el trabajo remunerado y las actividades del hogar está influenciada por preferencias complejas, en las cuales intervienen valores, normas y roles. Las preferencias representarán un factor importante en la decisión de participación laboral en aquellos casos en que el trabajo remunerado tiene carácter opcional, como sucede cuando hay otros ingresos en el hogar. En cambio, las preferencias tendrán menos importancia en la decisión de trabajar cuando esta tiene un carácter obligatorio, como sucede en el caso de las personas que representan la principal fuente de ingresos del hogar (Larrañaga, 2004).

Existen días que nos quedamos más de 12 horas cuando hay carga, pero cuando no hay tanto me voy tranquila tampoco me puedo quejar ósea pero cuando hay carga dos tres a veces solíamos salir nueve diez de la noche cuando hay cosas que hacer y dan plazo establecidos y también para que no se nos acumule el trabajo (Rosy)

Por otro lado, en relación a las decisiones y estrategias que adoptan las mujeres en el curso de sus trayectorias laborales en cuanto a ascenso, estas están estrechamente relacionadas con el significado que otorgan al trabajo en

sus vidas, el cual se refiere a la importancia o grado de prioridad que le asignan a este (Mauro, 2004).

Existen diversas apreciaciones de las mujeres en el sector financiero respecto a este tema, pero se pueden distinguir a grandes rasgos cuatro visiones de las mujeres frente al trabajo. En la primera percepción, se observa que el trabajo tiene un significado para la mujer preferentemente instrumental, constituyendo un medio de subsistencia económica; en la segunda visión, el trabajo aparece supeditado al proyecto familiar, por lo cual las mujeres renuncian a las posibilidades de ascenso cuando esto significa sacrificar la vida familiar; en la tercera, el trabajo se constituye como un espacio de realización personal, profesional y de ejercicio de autonomía, cuya importancia se debe equilibrar con el proyecto familiar. Así, cuando los niños son pequeños se tiende a visualizar una lentificación de las carreras de las ejecutivas en la medida que renuncian a las oportunidades de promoción, pero las conservan presentes para más adelante. Y, por último, la cuarta apreciación, concibe al trabajo como el ámbito de la vida más importante al cual las mujeres supeditan el proyecto familiar. En estas situaciones, las mujeres están dispuestas a sacrificar a la familia en términos de tiempo y dedicación para hacer una carrera profesional (Mauro, 2004).

*Existen días en los que prácticamente descuido a mi familia ya que estoy en oficina más de 8 horas con el único objetivo de cumplir con mis labores.
(Elizabeth)*

4.4.3 Toma de decisiones en el ejercicio de la participación política de la mujer en la provincia de Puno.

Tomar decisiones no es algo desconocido para nosotros: lo hacemos todos los días, es probable que al tomar tantas, algunas parezcan automáticas, por lo que hay que tener especial cuidado con estas. Las buenas decisiones no se logran fácilmente, son el resultado de un arduo ordenado proceso mental. La toma de decisiones es el proceso mediante el cual se realiza una elección entre las alternativas o formas para resolver diferentes situaciones de la vida, estas se pueden presentar en diferentes contextos: a nivel laboral, familiar, sentimental, empresarial, etc., es decir, en todo momento se toman decisiones, la diferencia entre cada una de estas es el proceso o la forma en la cual se llega a ellas. La toma

de decisiones consiste, básicamente, en elegir una alternativa entre las disponibles, a los efectos de resolver un problema actual o potencial.

Los trabajos sobre mujer y dirección recogen aspectos centrados en los puntos débiles de las mujeres en cuanto a su rol directivo y su estilo de liderazgo, frente al estilo masculino. El estilo de dirección propio de las mujeres se conoce como femenino-natural, basado en lo racional y lo emocional para el logro de los objetivos organizacionales de todo el personal implicado (Loden, 1987). La consecución del éxito, como propósito fundamental de la dirección femenina, es el logro de la calidad mediante la intuición y la estrategia racional; incorporando características de un control reducido, con comprensión, colaboración y altos niveles de rendimiento. De tal modo, que la dirección femenina posee una mayor aptitud para el sostenimiento de las relaciones interpersonales; esta toma en consideración los sentimientos dentro del proceso de toma de decisiones y búsqueda de soluciones (Ramos, 2002).

Las decisiones que yo tomo en el cargo que estoy son por el mismo cargo y la función que yo ocupo y se tiene que basar de acuerdo a las funciones que yo estoy realizando de acuerdo al reglamento, de acuerdo al manual del MOF el reglamento del RIC. (Cecy)

Tomar decisiones es mas allá de los que es un compañerismo y tomar pues decisiones en las cuales me tengan que mirar mal. Para eso hay que tener un poquito de valentía para hacerlas, pero eso es parte de la función en la que uno ha asumido esa responsabilidad. (Rosy)

En el contexto de la diversidad, se puede afirmar que el desarrollo de estilos de dirección plurales para afrontar las demandas empresariales y los requerimientos del mercado laboral solo es posible en organizaciones donde se favorezca la igualdad de géneros. Es así que estas empresas se beneficiarán tanto de las características de los hombres como de las mujeres. Dentro de estas, las féminas muestran mayor capacidad para participar en la toma de decisiones, lo cual es determinante para el compromiso de los equipos de trabajo (Pérez Y Morales, 1992).

Para tomar una decisión, lo discutimos en reunión pedimos aportes propuestas y llegamos a un acuerdo no que es lo más importante no porque solamente una persona puede equivocarse a veces no entonces por eso siempre tomamos en cuenta la opinión del compañero y mejor aún la experiencia. (Rosy)

Las principales diferencias entre hombres y mujeres, desde el punto de vista del liderazgo, están en los valores organizacionales. En el estilo masculino resaltan la jerarquía, el individualismo, la competitividad, el conformismo y el control; mientras que dentro de los valores femeninos predominan la colaboración, el compromiso, la igualdad, el desarrollo de equipos de trabajo y de relaciones personales. Esto lleva a concluir que el estilo de dirección femenina es el participativo, donde la toma de decisiones se basa tanto en aspectos racionales como emocionales, al buscar el consenso y considerar las necesidades de las otras personas (Maher, 1997).

Se toman decisiones importantes, pero no nos toman en cuenta a las mujeres no podemos expresarnos libremente entonces estos espacios de reuniones varones y mujeres tenemos una gran oportunidad en este espacio de gestión, pues estamos también alzando la voz muestra forma de pensar para que se incluya y todas podamos participar contribuir con el desarrollo del país no. (Elizabeth)

CONCLUSIONES

- Analizar las ventajas y desventajas que tiene la mujer, en el ejercicio de cargos políticos y/o de jefaturas en el ámbito de gobiernos locales de la provincia de Puno.
Ventajas. La mujer que cumple cargo político y/o de jefatura, en la actualidad tiene o cuenta con las siguientes ventajas: Igualdad de oportunidades, equidad de género, liderazgo, motivación y autoestima. **Desventajas.** La mujer que desempeña cargo político y/o de jefatura, afronta hoy en día una participación minoritaria en los órganos de gobierno local y/o jefaturas; la no participación activa en organizaciones políticas; un costo familiar, al dedicar tiempo en exceso a sus actividades ediles; percepción de una dieta que no cubre el desarrollo de actividades propias a la función, existiendo y/o generando un gasto adicional a las mujeres que desempeñan un cargo político; discriminación por ser y tener una participación menor en los órganos de gobierno. Los procedimientos que tuvieron que seguir las mujeres para acceder a cargos políticos y/o jefatura, son:
 - Participación en organización política
 - Pago de cupo y/o “aporte voluntario, para campaña”
 - Participar de actividades proselitistas y políticas
 - Participación de convocatoria a concurso para ocupar cargo
- Las ventajas identificadas por las mujeres que han desempeñado un cargo político y/o directivos son
 - **Igualdad de oportunidades.** - En la actualidad estamos en un mundo de igualdad de oportunidades donde varones y mujeres tienen los mismos

derechos, y hoy en día se tiene la misma capacidad para el ejercicio de cargos de responsabilidad política.

- **Equidad de género.** - Tanto varones como mujeres son capaces de jugar roles muy importantes dentro de una sociedad, así como de responsabilidad en el entorno político.
 - **Liderazgo.** - Las mujeres en la actualidad no solo se ocupan en liderar su familiar si no vienen incorporándose en espacios públicos, permitiéndoles hacer un ejercicio de liderazgo asertivo.
 - **Motivación.** - Las mujeres que ocupan estos cargos, motivan a otras mujeres en participar de elecciones y cambiar la realidad en la que vivimos.
 - **Autoestima.** - La Autoestima en las mujeres que tienen cargos políticos la construyen en base a lo que les ha tocado vivir al momento de asumir estos cargos, es así que la autoestima les ha servido para confiar en sí mismas y realizar sus actividades con seguridad.
- Las desventajas identificadas por mujeres que han desempeñado cargos son:
- **Participación minoritaria.** - La mujer en este caso se ha visto con cierta limitación en la toma de decisión por su número menor en cuanto a la participación de la mujer en los órganos de gobierno; son más democráticas y consientes al momento de tomar una decisión.
 - **Organización política.** - Las mujeres sujetas a estudio, han tenido en su mayoría, solo una sola vez en participar como candidata al cargo de regidoras, pero también se pudo ver que, una de las debilidades que tienen, es de confundir, desconocer lo que es un partido político y un movimiento regional que participa en elecciones del gobierno local.
 - **Costo familiar.** - El tiempo que dedican a cargos políticos son de 8 horas, inclusive existen días donde tienen que asistir a reuniones, visitar comunidades y entre otras actividades e invierten más tiempo del que tienen predispuesto, estas mujeres regidoras, pueden asegurar que los mencionados cargos políticos, hacen que abandonen su familia (sus hijos). Pero como ellas

refieren, lo hacen por el compromiso que ellas han adquirido con su pueblo, al asumir el cargo.

- **Dieta insuficiente.** - La dieta percibida por la función que desempeñan les ocasionan gastos adicionales en el ejercicio; siendo esta otro problema que trae consigo la no participación en política; ya que tienen una dieta del 30% de lo que percibe el alcalde y esto, no les alcanza para cumplir sus funciones de legislación y fiscalización. Incluso estas invierten dinero de su propio bolsillo solo para cumplir con su gestión.
- **Inseguridad.** - La inseguridad personal y social al momento de ejercer un cargo político, en tanto el miedo que tiene la mujer al ejercer un cargo político no es demostrada a la luz de la población, estas sintieron el temor, solo a un inicio de la gestión, pero con el transcurso del tiempo estas supieron superarlo.
- **Discriminación.** - La realidad de las mujeres con cargo político manifestaron que vivimos en una sociedad machista, incluso de la propia mujer, siendo así que la posición de la mujer es criticada ya sea por su capacidad, formación y experiencia respecto a la de un varón.
- **Unidad familiar.** - Las que ejercen cargos y jefaturas señalan que existe una ausencia en cuanto a una política laboral que favorezca la conciliación de la vida laboral y familiar, ya que en su mayoría han tenido que rechazar mejores oportunidades laborales, por la unidad familiar.
- **Motivación.** - Ausencia de motivación para las mujeres que ejercen cargos políticos y jerárquicos por parte Estado.

RECOMENDACIONES

Para las instituciones como el gobierno regional, municipalidad, ministerio de la mujer entre otras, es hacer cumplir las campañas de alfabetización, es decir, impulsar a las autoridades para educar a la población; recordando siempre que educar va más allá del simple hecho de enseñar a leer y a escribir, educar significa instruir en el ser humano principios, valores, y sobre todo enseñarle los derechos y las obligaciones para con su persona y sobre todo para con su país, como también impulsen a la ciudadanía a ejercer su participación y a reclamar el goce de sus derechos. En tal sentido, presentamos a continuación las siguientes recomendaciones:

- Se fortalezca sobre todo la educación para la mujer, en el ámbito rural. Esta situación conllevará para más adelante tener mujeres que desempeñan jefaturas y/o cargos políticos, deben seguir fortaleciéndose académicamente. Esta formación les permitirá continuar ascendiendo y adquiriendo los conocimientos necesarios para la gestión efectiva de grupos de trabajo. Finalmente. Las direcciones de Recursos Humanos de cada organización deben desarrollar de manera objetiva y oportuna el desarrollo y fortalecimiento de su personal mediante un plan de capacitación anual. Desarrollar talleres para el manejo de las emociones negativas, y en especial el estrés, para poder tomar mejores decisiones y ejercer eficazmente la posición de liderazgo. Así como, mejorar continuamente las habilidades gerenciales, bajo la premisa de que siempre hay espacio para la mejora. Entre estas, se debe enfatizar la comunicación, la empatía y la gestión de grupos.
- Que las participaciones en política y cargos directivos, sea de manera voluntaria y de convicción, con el propósito de lograr los objetivos trazados.

- Fortalecer y fomentar la igualdad de oportunidades, de género, liderazgo, Motivación y autoestima, en otros.
- Para elevar y mejorar la participación de la mujer, el estado debe desarrollar todo tipo de actividad académica (talleres, cursos, charlas, capacitaciones, entre otros) y por todos los niveles de gobierno (Local, provincial, regional y nacional) en cuanto a participación, organizaciones políticas, fortalecimiento familiar, buscar los mecanismos de mejora en las dietas, seguridad en el desarrollo personal y motivación, y no discriminación.

BIBLIOGRAFÍA

- Abbott-Chapman, J. y Robertson, M. (2009). Space and Culture. *Adolescents' Favourite Places: Redefining the Boundaries between Private and Public Space*.
- Agapiou, A. (1998). Construction Management and Economics. *A review of recent developments in construction operative training in the UK*.
- Agut, S. (2007). Apuntes de Psicología. *Factores que dificultan el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad: Una revisión teórica*.
- Ajello, A. M. (2003). Manual de psicología de la educación. *La motivación para aprender*. España: Popular.
- Amaratunga, R., Haigh, R., Shanmugam, M., Lee, A., y Elvitigalage, N. (2006). Proceedings of the 3rd International SCRI Research Symposium. *Construction industry and women: A review of the barriers*.
- Amez Luna, M. C., Guzmán Escalante, L. y Soto Chávez, K. (2017). *Caracterización de las Mujeres que Ejercen Cargos de Jefatura* (Tesis para obtener el grado de magíster en administración estratégica de empresas). Pontificia Universidad Católica del Perú Escuela de Posgrado. Surco, Perú.
- Andrade, S. (2014). *Relación de identidad de género y empoderamiento en un grupo de mujeres*. Universidad Iberoamericana-México
- Avolio, B. (2008). *Un estudio exploratorio del perfil de las mujeres empresarias en el Perú*. CENTRUM católica. Lima, Perú.
- Balestini, M. (2006). *Cómo se elabora un proyecto de investigación*. Caracas, Venezuela: Consultores Asociados.
- Barberá, E. (2013). *Rompiendo el techo de cristal: Los beneficios de la diversidad de género en los equipos de dirección*.
- Barreto, U. (2015). *Barreras para el desarrollo profesional de las mujeres cualificadas en el sector de la construcción peruano*. Universidad Politécnica de Valencia, Valencia, España.
- Bernal, A. (2014). *Las mujeres y el poder político: una investidura incompleta*. Universidad Autónoma de Barcelona

- Berryman-Fink, C. (2001). *Women's responses to sexual harassment at work: organizational policy versus employee practice*.
- Bierema, L. (1996). How executive women learn corporate culture. *Human Resource Development Quarterly*.
- Bierema, L. (1996). *Human Resource Development Quarterly. How executive women learn corporate culture*.
- Bisquerra, R. (2000). *Educación emocional y bienestar*. Barcelona: CISSPRAXIS.
- Blanchard, K. (2007). *The heart of a leader*. Colombia: David C. Cook.
- Branden, N. (1995). *Los seis pilares de la autoestima*. Barcelona: Paidós, ISBN
- Brown en: Sánchez, Vázquez, (2010). *Liderazgo: teorías y aplicaciones*.
- Byron, K. (2005). *Journal of Vocational Behaviour. A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents*.
- CAFSU (2002). *La seguridad de las mujeres*. Montreal, Canadá.
- Calvo, F. (2014). *Los liderazgos de las mujeres: Una propuesta para incorporar la perspectiva de género*. Universidad FLACSO. México.
- Carnegie, D. (2014). *Liderazgo, cómo vencer a los demás y ser líder*. España: Edit. Elipse.
- Cortis, R., y Casar, V. (2004). *Women in Management Review. Perceptions of and about women as managers: Investigating job involvement, self-esteem and attitudes*.
- Cruz, M. (2016). *Participación Política de las Mujeres en el Ámbito Municipal: Obstáculos, Oportunidades y Desafíos*.
- Cuevas, V. (2013). *Participación política y percepción de la democracia de las mujeres en el área metropolitana de Monterrey*. Universidad Autónoma De Nuevo León. Nuevo León, México.
- Daugherty, E. (2012). Executive women in business: Exploring challenges and pathways of specialty areas. *International Journal of Business Strategy*.
- Daugherty, E. (2012). *International Journal of Business Strategy. Executive women in business: Exploring challenges and pathways of specialty areas*.
- De la Torre, J. (2016). *Empoderamiento y participación política de las mujeres afrodescendientes de Colombia, en los últimos 20 años*. Universidad Complutense De Madrid
- Delgado, D., Zapata, E., Martínez, B., y Alberti, P. (2010). Identidad y empoderamiento de mujeres en un proyecto de capacitación. *Revista de sociedad, cultura y Desarrollo Sustentable*.

- Dennis, K., Pino, I. y Soto, A. (2009). *Mujer, Género y Empoderamiento. Uso del Discurso Público en el Funcionamiento Familiar*. Universidad Academia de Humanismo Cristiano. Santiago, Chile.
- Di Marco, L. (2009). *Jefas. Quiénes son, cómo llegaron, y cómo viven las ejecutivas más poderosas de la Argentina*. Buenos Aires, Argentina: Sudamericana
- Díaz, D. (2005). *Toma de decisiones: el imperativo diario de la vida en la organización moderna*.
- Díez, E., Valle, E., Terrón, E., y Centeno, B. (2013). Revista Iberoamericana de Educación. *El liderazgo femenino y su ejercicio en las organizaciones educativas*.
- Doña, K. (2004). *Liderazgo femenino: ¿mito o realidad?*
- Doña, K. (2013). Agenda Pública. *Liderazgo femenino: ¿Mito o realidad?*
- Epstein, R., y Hundert, E. (2002). Defining and assessing professional competence. *JAMA*.
- Estrada, D. (2004). *El empoderamiento de la mujer: un factor determinante para superar la marginación social*. Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala.
- Fahmy, N. (1999). En: Histoire sociale/ Social History, No. 47. *Histoire, objectivité et cientificité. Jalons pour une reprise du débat épistémologique*
- Fariñas, V. (2007). *Psicologización, poder constituyente y autonomía: repensando la construcción de la subjetividad en la postmodernidad*. Athenea Digital.
- Fisher, H. (2000). *El Primer Sexo. Las capacidades innatas de las Mujeres y cómo están cambiando el mundo*. Madrid, España: Taurus.
- Foucault, M. (1999). *Las mallas del poder. En Estética, ética y hermenéutica*. Barcelona, España: Paidós.
- Galeano, E. (1999). *Patatas arriba. La escuela del mundo al revés*. Madrid, España: Siglo XXI,
- Gallegos, F., Guzmán, J., Saavedra, C. y Silva, A. (2012). *Participación de mujeres en cargos gerenciales: una investigación cualitativa de empresas financieras*. Universidad De Chile. Chile.
- García, B. (2003). Estudios demográficos y urbanos. *Empoderamiento y autonomía de las mujeres en la investigación sociodemográfica actual*.
- Gil, M. y Cáceres, J. (2008). *Cuerpos que hablan Géneros, identidades y representaciones sociales*. Madrid, España: Montesinos.
- Glass, C., & Cook, A. (2015). Leading at the top: Understanding women's challenges above the glass ceiling. *The Leadership Quarterly*.

- Gough, K. y Franch, M. (2005). *Children's Geographies. Spaces of the street: Socio-spatial mobility and exclusion of youth in Recife*.
- Grimwood, C. y Popplestone, R. (1993). *Women, Management and Care*. Londres: McMillan.
- Güell, M. y Muñoz, J. (2000). *Desconóctete a ti mismo. Programa de alfabetización emocional*. Barcelona, España: Paidós.
- Guzmán, G., y Bolio, M. (2010). *Construyendo la herramienta perspectiva de género: cómo portar lentes nuevos*. México: Universidad Iberoamericana.
- Haden, J. (2014). Eight qualities that make great bosses unforgettable.
- Helgsen, S. (1995). *The female advantage: Women's ways of leadership*. Toronto: Doubleday Currency.
- Herrera, F., Ramírez, M. I., Roa, J. M., y Herrera, I. (2004). Revista Iberoamericana de Educación, Sección de Investigación, N° 37/2. *Tratamiento de las creencias motivacionales en contextos educativos pluriculturales*. España.
- Instituto Aguascalentense de las Mujeres. (2011). *Consecuencias del acoso laboral (mobbing) en las empresas maquiladoras de Aguascalientes con mano de obra femenina*. Aguascalientes, México: Coordinación Estatal de Planeación y Proyectos.
- Instituto de la Mujer (2006). *Distintas estadísticas correspondientes al primer trimestre de 2006*. Extraídas de: Mujer en Cifras. Disponible en: <http://www.mtas.es/mujer/mujeres/cifras>.
- Jurado Nacional De Elecciones (2011). *Compendio de legislación electoral*. Lima, Perú: Gráficos Rodríguez Paredes
- Kaufmann, A. (1996). *Tercer milenio y liderazgo*.
- Lagarde, M. (1999). *Instituto de Estudios de la Mujer*. Costa Rica: Universidad Nacional Heredia de Costa Rica. Costa Rica.
- Lagarde, M. (2005). *Los cautiverios de las mujeres: madres, esposas, monjas, putas, presas y locas*. México: Universidad Nacional Autónoma de México. Mexico.
- Larrañaga, O. (2004). *Participación laboral de la mujer, 1958-2003*.
- Lecourt, Y. (2005). *Relaciones de género y liderazgo de mujeres dentro del partido comunista de Chile*. Universidad de Chile Facultad de Ciencias Sociales
- Leymann, H. (1990). *Mobbing and psychological terror at workplace. Violence and Victims*.

- Líderes, R. (2012). *Las empresas con mujeres en puestos directivos mejoran sus rendimientos*.
- Loden, M. (1987) *Dirección femenina: Cómo triunfar en los negocios sin actuar como un hombre*. Barcelona, España: Hispano Europea.
- Loden, M. (1987). *Feminine leadership, or how to succeed in business without being one of the boys*. Londres, Inglaterra: Times Books.
- López, E. y Rojas, J. (2013). *La importancia del liderazgo en las organizaciones*. Facultad de derecho, UAB. Barcelona, España.
- López, M. (2012). *Los espacios del miedo, ciudad y género*. Geographicalia.
- Macera, P. (1995). *Mujeres Peruanas. El otro lado de la historia*. Lima, Perú: Minerva.
- Maher, K. (1997). *Sex Roles. Gender-related stereotypes of transformational and transactional leadership*.
- Manz, Ch., y Sims, H. (2003). *Superliderazgo: Cómo enseñar a otros a auto liderarse en la empresa*. Madrid, España: Paidós.
- Marshall, C., y Rossman, G. (1999). *Designing qualitative research*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Maureira, O. (2006). Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación. *Dirección y eficacia escolar, una relación fundamental*.
- Mauro, A. (2004). *Trayectorias laborales en el sector financiero. Recorridos de las mujeres*. Naciones Unidas, CEPAL.
- Mc Farland, L., Senn, L., y Childress, J. (2006). *Liderazgo para el siglo XXI*. Bogotá, Colombia: McGraw-Hill.
- Metz, I. y Tharenou, P. (2001). *Women's career advancement. Group & Organization Management*.
- Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social (2016). *Enfoque de género*. MIDIS, Lima.
- Molina, M.; Baldares; T. y Maya, A. (1996). *Fortalezcamos la autoestima y las relaciones interpersonales*. San José: Sibaja.
- Montejo, R. (2013). *Empoderamiento y autonomía de mujeres campesinas de Musa, las Margaritas, Chiapas*. Universidad de Chile. Chile.
- Moser, C. (1991). Una nueva lectura. Género en el desarrollo, Entre Mujeres *.La planificación de género en el Tercer Mundo: enfrentando las necesidades prácticas y estratégicas de género*. Lima, Perú.
- Mujtaba, M. (2016). *Differences and characteristics of manager and leader*. Johor, Malaysia: University Tun Hussein Onn.

- Musitu, G. y Buelga, S. (2004). *Desarrollo Comunitario y potenciación*. Barcelona: UOC
- Naranjo, M. (2004). *Enfoques conductistas, cognitivos y racional emotivos*. San José: Universidad de Costa Rica
- O'Driscoll, M. P. (1996). International Review of Industrial and Organizational Psychology, Vol. 11. *The interface between job and off-job roles: enhancement and conflict*. Chichester: Willey
- Ohlott, P. J., Ruderman, M. N. y McCauley, C. D. (1994). Academy of Management Journal. *Gender differences on managers' developmental job experiences*.
- OIT (2004). *Romper el techo de cristal. Las mujeres en puestos de dirección. Actualización 2004*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- Olivares, M.; Sequeira, N.; Solano, M. y Vargas, R. (1998). *Programa de orientación personal para el fortalecimiento de la autoestima en docentes*. Universidad de Costa Rica, San José, Costa Rica.
- OMS (2017). *Género*. Extraído de <http://www.who.int/topics/gender/es/>
- Ortega, A. (2017). *Rol de Naciones Unidas en los procesos de empoderamiento político de las mujeres indígenas en Colombia. Caso de estudio: Mujeres indígenas del Cauca 2010-2015*. Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, FLACSO Ecuador.
- Pain, R. (2001). *Gender, Race, Age and Fear in the City*.
- Pérez, A. (2008). *Origen y Trasmisión de la violencia de género*. Madrid: Centro de Estudios Ramón Areces.
- Pérez, J., y Morales, J. (1992). *Factores psicosociales que inciden en el acceso de las mujeres a los puestos de dirección*. Universidad de Valencia, Valencia, España.
- Pérez, M. (2009). *Factores determinantes en el posicionamiento de la mujer en cargos directivos en el sector financiero de la ciudad de Cartagena, Tatiana Patricia Ávila*. Universidad De Cartagena
- Pizarro O., Amorós E., Guerra M., y Leguina A. (2009). *Perfil de la mujer emprendedora en Chile*. Santiago, Chile: Centro de Estudios Empresariales de la Mujer.
- PNUD (2010). Informe sobre Desarrollo Humano en Chile. *Género: los desafíos de la igualdad*. Santiago.
- PNUD (2012). *Estrategia de igualdad de género*. Perú
- Postigo, M. (2006). *Género e igualdad de oportunidades: la teoría feminista y sus implicaciones ético-políticas*. Universidad de Málaga

- Poveda, M. (1992). *El trabajo de la mujer. En M. García (Coord.), La sociedad valenciana de los 90*. Valencia: Alfons el Magnànim.
- Puyal, E., y Sanagustín, V. (2006). *El liderazgo empresarial femenino*. Zaragoza, España: Universidad de Zaragoza.
- Puyana, Y. y Arango, L. (2007). *Género, mujeres y saberes en América Latina entre el movimiento social, la academia y el Estado*. Bogotá, Colombia: Universidad Nacional de Colombia.
- Ramos, L. (2006). *Mujeres y liderazgo: Una nueva forma de dirigir*. Valencia, España: Universidad Politécnica de Valencia.
- Ramos, L. (2006). *Mujeres y liderazgo: Una nueva forma de dirigir*. Valencia, España: Universidad Politécnica de Valencia.
- Randall, A. (2006). *Liderazgo en la actualidad*. México: McGraw-Hill.
- Rappaport, J. (1987). *American Journal of Community Psychology. Terms of empowerment/ exemplars of prevention: Toward a Theory for community psychology*.
- Rocha, T. y Díaz, R. (2011). *Identidades de género más allá de cuerpos y mitos*. México: Trillas.
- Rodríguez, S. (2009). *¿Víctimas o heroínas? Los desafíos de la Historia de las Mujeres y su desarrollo en Uruguay* en “*Mujeres e Historia en el Uruguay*”. Montevideo.
- Rodriguez, V. (2015). *Participación social y política de mujeres líderes, integrantes de la red nacional de mujeres autoridades Trujillo – 2014*. Universidad Nacional De Trujillo. Perú.
- Rojas, E. (2001). *¿Quién eres?* Madrid: Temas de Hoy S.A.
- Román, P. y Ferri, J. (2013). *El liderazgo político femenino: la dificultad de una explicación*. Universidad Complutense de Madrid, España.
- Romero, O. (2000). *Liderazgo en equipos autodirigidos*. Mérida, Venezuela: Rogya.
- Rosas, G. (1995). *Psicología comunitaria en el desarrollo local y regional. Revista de psicología*, V.
- Santrock, J. (2002). *Psicología de la educación*. México: Mc Graw-Hill.
- Sarrió, M., Barberá, E., Ramos, A. y Candela, C. (2002). *Revista de Psicología Social. El techo de cristal en la promoción profesional de las mujeres*.
- Schein, E. (1988). *Process consultation*. Cambridge: Addison-Wesley Publishing Company.

- Scott, J. (2008). El género: una categoría útil para el análisis histórico. *Género e historia*, pp.48-74. México, FCE/Universidad Autónoma de la Ciudad de México (UACM).
- San Segundo Manuel, T. (2008). *Violencia de género una visión multidisciplinar*. Madrid: Centro de Estudios Ramón Areces.
- SERNAM. (2013). *Diseño y evaluación de proyectos con enfoque de género*. Chile: Universidad Tecnológica Metropolitana.
- Serrano Rincón, A. (2003). *Mauro: el camino del líder*.
- SERVIR (2016). Informe sobre La Mujer en el Servicio Civil Peruano. *Participación de las mujeres en puestos gerenciales: la experiencia del cuerpo de gerentes públicos*. Perú
- Setlena, S., Terrell, K., y Bardasi, E. (2009). *How do female entrepreneurs perform? Evidence from three developing regions*. Washington, DC: World Bank.
- Sevillano, C. (2014). *Mujeres allegadas al Club de Madres "San Miguel" del AAHH José Gálvez de VMT se relacionan agresivamente con sus parejas y educan a sus hijas e hijos en un ambiente sin afecto y agresividad*. Pontificia Universidad Católica Del Perú.
- Shaffer, M.A., Joplin, J.R.W., Bell, M.P., Lau, T. y Oguz, C. (2000). *Gender discrimination and job-related outcomes: A cross-cultural comparison of working women in the United States and China*. Journal of Vocational Behavior.
- Sierra, J. (1998) *El Municipio en América Latina y el Caribe*. Chile: Ipes/Cepal
- Solares, T. (2013). *La participación política de las mujeres en los diferentes espacios creados para ejercer su ciudadanía en Santo Tomás La Unión, Suchitepéquez*. Universidad Rafael Landívar
- Taylor, S. y Bogdan, R. (1989): *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. Paidós, Barcelona.
- Thiteux-Altschul, M. (2001). *Transparencia: liderazgos sin corrupción*. Fundación Mujeres en Igualdad y Banco Interamericano de Desarrollo. Buenos Aires, Argentina
- TRANSPARENCIA (2013). *Cuadernos para el diálogo político. Retos para la participación política de las mujeres en el Perú*
- Trechera, J. L. (2005). *Saber motivar: ¿El palo o la zanahoria?*
- UNESCO, (2017). *Indicadores UNESCO de cultura para el desarrollo. Igualdad de género*.

- Vartia, M. (2001). *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health. Consequences of workplace bullying with respect to the wellbeing of its targets and the observers of bullying.*
- Xicará, M. (2014). *Participación y empoderamiento en la política de desarrollo local: Estudio comparado de las formas de participación ciudadana de las comunidades indígenas de Guatemala (2002-2012).* Universidad Autónoma de Barcelona
- Yin, R. (2003). *Case study research: Concepts and methods.* Thousand Oaks, CA: Sage.
- Zimmerman, M. A. (2000). Empowerment theory. *Handbook of community psychology.* New York, USA: Kluwer Academic.



ANEXOS

Anexo 1. Consentimiento Informado

Me comprometo a participar en el estudio titulado "EMPODERAMIENTO DE LA MUJER EN CARGOS POLITICOS Y/O JEFATURAS EN EL AMBITO DE GOBIERNOS LCALES DE LA PROVINCIA DE PUNO, 2016-2017", el cual está siendo conducido por Luz Mérida Rojas Ramos, bajo la supervisión de su asesora, la M.sc. Maritza Castro Távara. Entiendo que esta participación es enteramente voluntaria; por lo que puedo retirar mi consentimiento en cualquier momento sin ningún perjuicio, y los resultados de dicha participación, que puedan ser identificados como míos, me serán devueltos y eliminados de los archivos de la investigación, o destruidos.

Me ha sido explicado lo siguiente:

El motivo de la investigación es identificar las ventajas y desventajas que tiene la mujer en el cargo político o de jefatura donde se desenvuelven. Se requiere a la apreciación que poseen las entrevistadas en cuanto a conocer su situación actual, ya que se describen percepciones y no una realidad concreta o medible.

Estoy de acuerdo con los siguientes procedimientos:

Contestar a las preguntas que me formulará el entrevistador, con una duración de aproximadamente 1 hora, en las cuales el investigador me formulará preguntas relativas a mis características. Es entendible la negación que puedo tener al contestar las preguntas que me son formuladas, por lo cual puedo declinar mi participación en cualquier momento.

Esta información que yo suministre tendrá uso confidencial, no será publicada en ninguna forma que sea personalmente identificable sin mi previo consentimiento. Se utilizará grabadora durante la entrevista y las respuestas serán transcritas con un código con el fin de proteger mi identidad.

El investigador responderá a cualquier pregunta adicional, en este momento o durante el transcurso del proyecto.

Por favor, firmar ambas copias, retener una y devolver la otra al investigador

Anexo 2. Protocolo del Caso**A. Generalidades del Estudio**

- Antecedentes del estudio
- Propósitos del estudio y preguntas de investigación
- Revisión de la literatura o marco teórico

B. Procedimientos de Campo

- Datos de las mujeres jefas a entrevistar
- Invitación para la entrevista
- Consentimiento informado
- Calendario de las entrevistas
- Documentos disponibles antes de la entrevista
- Equipo de grabación/audio

C. Preguntas del Caso

- Guía de la entrevista

D. Reporte del Caso

- Datos generales de las entrevistas realizadas
- Formato de Consentimiento firmado por la entrevistada
- Transcripción de la entrevista
- Reporte del investigador
- Narrativas sobre las respuestas a las preguntas de la guía de entrevista

Anexo 3. Guía de entrevista**ENTREVISTA A MUJERES EN CARGOS POLÍTICOS Y/O JEFATURAS EN
EL ÁMBITO DE GOBIERNOS LOCALES DE LA PROVINCIA DE PUNO,
2016-2017**

Estimada amiga, se está realizando una investigación de empoderamiento de las mujeres en cargos políticos y/o jefatura en el ámbito de gobiernos locales de la provincia de puno, 2016-2017, para lo cual se le realizara la siguiente entrevista

1. Aspectos Demográficos
 - Edad
 - Grado de instrucción
 - Ocupación
 - Procedencia
2. ¿Qué entiende usted por género?
3. ¿Cómo concibe usted hablar de género?
 - Hombre
 - mujer
4. ¿Qué entiende por empoderamiento de la mujer?
5. ¿Qué ventajas tiene usted al momento de ejercer un cargo político y/o jefatura?
 - Comunitario
 - Familiar
 - Poder
 - Liderazgo
6. ¿Qué desventajas tiene usted al momento de ejercer un cargo político y/o jefatura?
 - Comunitario
 - Familiar
 - Poder
 - Liderazgo
7. ¿Conoce usted que las políticas promueven la participación en el Perú?
8. ¿Cómo toma sus decisiones en el ejercicio de su cargo político?
9. ¿Cómo es su participación?
 - Social
 - Familiar
 - Comunitario

10. ¿Qué tipo de liderazgo usted ejerce en el ejercicio de su cargo político y/o jefatura?
 - Autoritario
 - Democrático
 - Participativo
11. ¿Cree usted que existe igualdad de género en el Perú?
 - Discriminación
 - Derechos humanos
12. ¿Usted cree que participar en cargos políticos y/o jefaturas promueve su educación/desarrollo profesional?
13. ¿Qué cargo político ejerce?
14. ¿Qué entiende por autoestima?
15. ¿Considera usted que ha perdido el miedo al ejercer un cargo político y/o jefatura?
16. ¿Cuánto tiempo dedica a ejercer su cargo político y/o jefatura?
17. ¿Qué posición ha tenido usted en el ejercicio de los cargos públicos?
18. ¿En el ejercicio de cargo políticos y/o jefatura ¿En qué cargo ha participado?
 - Local
 - Regional
 - Nacional
 - Congreso
 - Partidos políticos
19. ¿Quién asume sus gastos cuando participa en los cargos políticos y/o jefatura?
20. ¿Crees usted al ejercer un cargo político y/o jefatura te consideran visible?
21. ¿Quiénes son tus motivaciones para participar en cargos políticos y/o jefatura?
22. ¿Motivas a otras mujeres a participar en cargos políticos y/o jefaturas?
23. ¿Cómo miran tus redes sociales tu participación?