



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Programa de empoderamiento de mujeres líderes, para la mejora organizacional y empresarial de la comunidad nativa Kukama, Independencia, río Amazonas- Loreto, 2023

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración**

AUTORA:

Díaz Rodríguez, Doris (orcid.org/0000-0003-2609-9910)

ASESOR:

Dr. Castillo Salazar, Regner Nicolás (orcid.org/0000-0001-8956-2402)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2023

Dedicatoria

Quiero, dedicar esta tesis, en primer lugar, a Dios porque siempre está presente en todo momento de mi vida.

A mis hijos, quienes son mi motivo y mi inspiración de seguir adelante, y ser para ellos un referente en sus vidas, para que logren sus crecimientos personales y profesionales.

También, se lo dedico a mi madre y a las personas que siempre están pendientes y me apoyan en todo lo que yo me proponga, porque me enseñaron el valor y el esfuerzo que uno necesita para alcanzar nuestros propósitos.

Agradecimiento

Este agradecimiento va en especial a mi madre, a mis hijos, y a todas las demás personas que conforman mi familia, por ser parte de ella y de mi crecimiento personal y profesional.

Un gran agradecimiento, a mi asesor el Dr. Regner Nicolás Castillo Salazar por sus enseñanzas y sus aportes para poder alcanzar y lograr mis metas profesionales, con el desarrollo de mi tesis.

Agradecer a la comunidad nativa Kukama, independencia rio amazonas, por brindarme sus aportes al estudio.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, REGNER NICOLÁS CASTILLO SALAZAR, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Programa de empoderamiento de mujeres líderes, para la mejora organizacional y empresarial de la comunidad nativa Kukama, Independencia, río Amazonas- Loreto, 2023", cuyo autor es DIAZ RODRIGUEZ DORIS, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 14.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 05 de Diciembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
REGNER NICOLÁS CASTILLO SALAZAR DNI: 41248557 ORCID: 0000-0001-8956-2402	Firmado electrónicamente por: CSALAZARN15 el 06-12-2023 20:06:57

Código documento Trilce: TRI - 0684491





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, DIAZ RODRIGUEZ DORIS estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Programa de empoderamiento de mujeres líderes, para la mejora organizacional y empresarial de la comunidad nativa Kukama, Independencia, río Amazonas- Loreto, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
DORIS DIAZ RODRIGUEZ DNI: 05379504 ORCID: 0000-0003-2609-9910	Firmado electrónicamente por: DDIAZRO75 el 05-12- 2023 21:32:05

Código documento Trilce: TRI - 0684502

Índice de Contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de Autenticidad del Asesor.....	iv
Declaratoria de Originalidad del Autor.....	v
Índice de contenidos.....	vi
Índice de tablas	vii
Resumen	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA.....	17
3.1 Tipo y diseño de la investigación.....	17
3.2 Variables y operacionalización	18
3.3 Población, muestra, muestreo y unidad de análisis	19
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.5 Procedimientos	21
3.6 Método de análisis de datos	21
3.7 Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN	37
IV. CONCLUSIONES.....	43
VII. RECOMENDACIONES	45
REFERENCIAS.....	47
ANEXOS.....	53

Índice de Tablas

Tabla 1. Listado de expertos	20
Tabla 2. Resultados de confiabilidad- Alfa de Cronbach	20
Tabla 3. Datos demográficos de las mujeres nativas Kukama	23
Tabla 4. Nivel de participación de las mujeres en la organización y empoderamiento dentro de la comunidad nativa Kukama.....	25
Tabla 5. Nivel de participación de las mujeres en la organización y empoderamiento dentro de la comunidad nativa Kukama.....	25
Tabla 6. Nivel de liderazgo de las mujeres de la comunidad nativa Kukama, según dimensiones.....	26
Tabla 7. Nivel de liderazgo de las mujeres de la comunidad nativa Kukama.....	26
Tabla 9. Nivel de liderazgo de las mujeres de la comunidad nativa Kukama.....	34
Tabla 10. Nivel de Empoderamiento de las mujeres de la comunidad nativa Kukama.....	34
Tabla 11. Pruebas de normalidad	35
Tabla 12. Prueba de rangos con signo de Wilcoxon.....	35
Tabla 13. Estadísticos de prueba	36

Resumen

El objetivo de la presente investigación fue establecer el efecto del programa de empoderamiento en el liderazgo de las mujeres, para la mejora organizacional y empresarial, de las comunidades nativas, caso de la comunidad nativa Kukama, independencia rio Amazonas, Loreto-2023. El estudio realizado, fue de investigación aplicada, de diseño pre experimental, debido que solo la variable dependiente se evaluó antes y después de la intervención, con una muestra conformada por 33 mujeres de la comunidad nativa Kukama, se empleó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario, para la validación de los instrumentos se solicitó la aprobación de tres expertos profesionales y para la confiabilidad se utilizó el coeficiente alfa de Cronbach obteniendo como resultado de la variable empoderamiento 0.708 con una escala aceptable y para la variable liderazgo 0.815 con una escala aceptable. Los resultados que se obtuvo en este estudio, respecto al pretest evidencio que el nivel de participación de las mujeres en la organización y empoderamiento dentro de la comunidad reflejaban un nivel medio del 45,5% y un nivel alto débil del 24,2%, el cual no era una situación óptima, y en cuanto al nivel de liderazgo reflejaba un nivel medio del 45,5% y un nivel alto débil del 24,2%, en la que se tenía que reforzar esta parte, ya que reflejaba un nivel débil; luego de aplicar el programa de empoderamiento para mejorar el liderazgo de las mujeres de la comunidad nativa Kukama, se evidencio que el nivel del liderazgo obtuvo un nivel alto del 57,6% y el empoderamiento logro alcanzar un nivel alto del 51,5%, en el cual refleja una mejora en el liderazgo. Se concluye que la prueba de normalidad muestra un resultado con un valor de 0,000 en Shapiro -Wilk, por lo cual se acepta la hipótesis de estudio, en la que se puede notar que los datos presentados no tienen una distribución normal, y la prueba de rangos con signo de Wilcoxon en la cual se puede comparar un antes y un después, suman los rangos positivos y negativos cuyo nivel de significancia es = 0,000 que es menor a 0.005, como resultado podemos decir que, si existe efecto positivo del programa.

Palabras clave: Empoderamiento de la mujer, liderazgo organizacional y empresarial, liderazgo transaccional, liderazgo transformacional.

Abstract

The objective of this research was to establish the effect of the empowerment program on women's leadership, for organizational and business improvement, of native communities, case of the Kukama native community, independence of the Amazon River, Loreto-2023. The study carried out was applied research, of pre-experimental design, because only the dependent variable was evaluated before and after the intervention, with a sample made up of 33 women from the native Kukama community, the survey was used as a technique and the questionnaire as an instrument, for the validation of the instruments the approval of three professional experts was requested and for reliability the Cronbach's alpha coefficient was used, obtaining as Result of the empowerment variable 0.708 with an acceptable scale and for the leadership variable 0.815 with an acceptable scale. The results obtained in this study, with respect to the pretest, showed that the level of participation of women in the organization and empowerment within the community reflected an average level of 45.5% and a weak high level of 24.2%, which was not an optimal situation, and as for the level of leadership it reflected an average level of 45.5% and a weak high level of 24.2%. in which this part had to be reinforced, since it reflected a weak level, after applying the empowerment program to improve the leadership of the women of the Kukama native community, it is evident that the level of Leadership obtained a high level of 57.6% and empowerment managed to reach a high level of 51.5%. in which it reflects an improvement in leadership. It is concluded that the normality test shows a result with a value of 0.000 in Shapiro-Wilk, therefore, the study hypothesis is accepted, in which it can be noted that the data presented do not have a normal distribution, and the Wilcoxon sign rank test, in which a before and after can be compared, add the positive and negative ranges whose level of significance is = 0.000 is less than 0.005, As a result, we can say that there is a positive effect of the program.

Keywords: Women's empowerment, organizational and business leadership, transactional leadership, transformational leadership.

I. INTRODUCCIÓN

El empoderamiento de las mujeres direcciona a una mayor autonomía que poseen, aun mas como lideres, para ser reconocidas y visibles de lo que ellas aportan. El empoderamiento implica a participar plenamente en todos los niveles y sectores de la acción económica, para establecer sociedades más justas y estables, edificando fuertes capitales, alcanzando los objetivos del desarrollo sostenible, y de los derechos humanos, que les provea a las familias un mejor estilo de vida (Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres, 2016).

Así tenemos en el ámbito internacional, “La Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer”, conocida como CSW, creado en 1946, es considerado el mayor órgano en la formulación de políticas para promover exclusivamente el empoderamiento femenino y la igualdad de género. En la sesión del 2021 (CSW 65), se tocó como temas principales la participación y la adopción de decisiones de la mujer completa y efectiva en la vida pública, la exclusión de la violencia física y mental sobre la mujer, avanzar en la igualdad de género y en el empoderamiento femenino. En esa reunión se tuvo como resultados que, para alcanzar el empoderamiento de todas las mujeres y la igualdad de género, deben interponer la aceptación de sus habilidades, de una manera efectiva, plena en la vida pública, como también la exclusión de la violencia, y poder lograr todo lo que se proponen (CSW 65, 2021).

En el Perú se tomaron medidas para impulsar el liderazgo y la intervención de la mujer en el contexto de identidad y en todas las fases de desarrollo sostenible. Así, según DS 008-2019-MIMP se aprobó la “Política Nacional de Igualdad de Género” que representa un avance en el abordaje de las políticas públicas. Es así como esta política establece lineamientos y servicios organizados con el propósito de disminuir la violencia física y mental sobre las mujeres, garantizando derechos referidos a la reproducción y a la salud sexual, así como mecanismos para sumar su participación en la toma de decisiones, el ejercicio de los derechos socioeconómicos, también avanzar en la igualdad de género y eliminar patrones socioculturales discriminatorios en la población (MEF, 2018).

Rodríguez et al. (2021) desarrollaron un proyecto productivo sobre las formas de empoderamiento de las mujeres indígenas de una comunidad en Guatemala. Este proyecto surgió de la necesidad de impulsar la economía para aumentar los ingresos además de generar diversos empleos enfocados en las mujeres para que tengan más visibilidad y participación dentro de su comunidad. Estos autores concluyeron que la conformación de asociaciones contribuye con el empoderamiento de las mujeres en la implementación de proyectos sociales y productivos, fortaleciendo a su vez el empoderamiento colectivo y favoreciendo el desarrollo de la comunidad.

Así mismo, existe el compromiso de organismos que vienen trabajando articuladamente con 31 federaciones indígenas Lideresas de Loreto- Perú, los cuales se enfocaron en que se les reconozca a la mujer indígena en sus espacios comunales, y organizacional, como sus fortalezas y sus demandas. En las que se abordaron los principales problemas que ellas afrontan en sus comunidades como son, abuso de menores, violencia doméstica, contaminación por actividad petrolera, invasión de territorio, actividades ilegales y desigualdad doméstica. Por lo que se planteó, trabajar en una agenda que definan tareas y en las que se tiene que realizar la promoción y así como la presencia de las mujeres indígenas en su ámbito territorial y organizacional, así como de promover un desarrollo sostenible de planes de vida, a nivel de comunidad (Derecho, Ambiente y Recursos Naturales-DAR, 2021).

Además de ello, existe un grupo colectivo de mujeres líderes denominado "WAINA" que en idioma Kukama significa "Mujer", quienes vienen desarrollando diferentes capacitaciones en algunas zonas de intervenciones más vulnerables en la región Loreto, con el proyecto "Mujeres Amazónicas Valorando el entorno cultural y ambiental", proyectos financiados por entes públicos, privados y locales, así mismo trabajan con la "Asociación de Artesanos de la comunidad Nativa Independencia Rio Amazonas", con la finalidad de capacitar y formar mujeres líderes, que les va a permitir ser generadoras de sus propios ingresos, tener sostenibilidad con la producción de sus propios productos y conocer sus derechos. El Empoderamiento de la Mujer Amazónica tiene 4 ejes que son 1) El Liderazgo, 2) Participación ciudadana, 3) Igualdad de género y 4) Derechos Humanos.

La presente investigación que se denomina “Programa de empoderamiento de mujeres líderes para la mejora organizacional y empresarial de la comunidad nativa Kukama, Independencia, río Amazonas – Loreto 2023”, tiene como marco los objetivos del desarrollo sostenible. Así, el empoderamiento de mujeres líderes contribuye con el logro del objetivo 5 “Igualdad de género” mientras que la mejora organizacional y empresarial de las comunidades apunta al objetivo 10 “Disminución de las desigualdades” y al objetivo 8 “Trabajo digno y desarrollo económico”.

La relación entre ambos temas da lugar a la principal interrogante de investigación ¿Cuál es el efecto del programa del empoderamiento en el liderazgo de las mujeres para la mejora organizacional y empresarial de la comunidad nativa Kukama, Independencia, rio Amazonas- Loreto- 2023?

De manera específica se planteó las siguientes interrogantes ¿Cuál es el nivel de participación de las mujeres en la organización y empoderamiento dentro de la comunidad nativa Kukama? ¿Cuál es el nivel de liderazgo actual de las mujeres de la comunidad nativa Kukama? ¿Cuáles son las brechas que existen frente al empoderamiento de las mujeres líderes en la comunidad Nativa Kukama? ¿Cuáles son las características del programa de empoderamiento, para mejorar el liderazgo de las mujeres de la comunidad nativa Kukama? ¿Cuál es el nivel de liderazgo de las mujeres de la comunidad nativa Kukama, después de la implementación del programa de empoderamiento?

Así, se espera que el nivel de liderazgo de las mujeres sea mayor después de la implementación del “Programa de empoderamiento de mujeres líderes para la mejora organizacional y empresarial de la comunidad nativa Kukama, Independencia, río Amazonas – Loreto 2023”.

En el estudio práctico se justifica, en proporción de los resultados a las mujeres líderes del colectivo, para la formación y capacitación con talleres sobre el empoderamiento de mujeres líderes para la mejora organizacional y empresarial de la comunidad nativa Kukama, Independencia rio Amazonas- Loreto 2023, con la finalidad de que puedan implementar este instrumento de investigación, brindando formación y capacitación de dicho programa a todas las mujeres dentro de la comunidad mencionada, el cual les permita desarrollar sus capacidades y habilidades en los sectores productivos y empresariales, que les hará ser más

proactivas y así poder solucionar sus diversos problemas que afrontan, tanto en lo económico, político, social y cultural, para lograr un desarrollo sostenible.

La investigación teórica se justifica, con el objetivo de brindar información actualizada del empoderamiento de mujeres líderes para la mejora organizacional y empresarial de la comunidad nativa Kukama, Independencia río Amazonas, Loreto-2023, por lo que al desarrollar la investigación se deslindaron temas relacionados al empoderamiento y liderazgo, mejora organizacional y empresarial, que serán un soporte que les permita desenvolverse en su máximo potencial como mujeres nativas.

En esta investigación metodológica, se justifica porque se hizo un estudio preexperimental y una metodología cuantitativa, el cual nos permitió cuantificar las dimensiones. Para la recopilación de datos se empleará la encuesta y a modo de instrumento se empleará el cuestionario.

Asimismo, la investigación tiene una justificación social, porque al finalizar el estudio permitió facilitar la ventaja de la información con el propósito de impactar en la mejora del empoderamiento y liderazgo, y la organización empresarial de la comunidad nativa Kukama, Independencia río Amazonas, Loreto- 2023.

Conforme a lo establecido, el objetivo general de la investigación es: Establecer el efecto del programa de empoderamiento en el liderazgo de las mujeres, para la mejora organizacional y empresarial, de las comunidades nativas, caso de la comunidad nativa Kukama, Independencia río Amazonas, Loreto- 2023.

Los objetivos específicos son: Establecer el nivel de participación de las mujeres en la organización y empoderamiento dentro de la comunidad nativa Kukama, Definir el nivel de liderazgo de las mujeres de la comunidad nativa Kukama, Identificar las brechas que existen frente al empoderamiento de las mujeres líderes en la comunidad nativa Kukama, Describir las características del programa de empoderamiento, para mejorar el liderazgo de las mujeres de la comunidad nativa Kukama, establecer el nivel de liderazgo de las mujeres de la comunidad nativa Kukama después de la implementación del programa de empoderamiento.

La hipótesis general planteada expresa lo siguiente: existe efecto positivo del programa de empoderamiento de mujeres como líderes, para la mejora organizacional y empresarial de las comunidades nativas, caso de la comunidad nativa Kukama, Independencia río Amazonas, Loreto- 2023.

Hipótesis 1: El nivel de participación de las mujeres en la organización y empoderamiento dentro de la comunidad nativa Kukama, es medio bajo.

Hipótesis 2: El nivel de liderazgo de las mujeres de la comunidad nativa Kukama, es medio bajo.

Hipótesis 3: Las brechas que existen frente al empoderamiento de las mujeres líderes en la comunidad nativa Kukama son: la toma de decisiones, el autoconocimiento, el ejercicio de derechos, la autoestima, la participación y el acceso a los recursos.

Hipótesis 4: Describir las características del programa de empoderamiento, para mejorar el liderazgo de las mujeres de la comunidad nativa Kukama, son viables.

Hipótesis 5: El nivel de liderazgo de las mujeres de la comunidad nativa Kukama, después de la implementación del programa de empoderamiento, es alto.

II. MARCO TEÓRICO

De acuerdo con la ONU Mujeres (2020), en la nota informativa sobre las mujeres en la sociedad, menciona que las mujeres tienen participación total e igualitaria en todos los ámbitos de la sociedad por derecho. Sin embargo, a nivel mundial, las mujeres están poco representadas principalmente en la política, en el trabajo y en el entretenimiento. En este informe citan que, según la lista Fortune 500 del 2019 registró una gran cantidad de mujeres como directoras generales, considerando un éxito, a pesar de que, del total de personas en puestos de jefatura ejecutiva, menos del 7 % son mujeres.

A nivel mundial se ha obtenido avances importantes, desde el año 2000 en el tema de representación de las mujeres, siendo que en 24 países la cifra supera el 40% de participación. En este sentido, las mujeres representan a 109 países entre el 10% y el 29,9% de los miembros del parlamento, la cifra fue menos del 10% en 27 países, ya que, de 5 presidentes, solo 1 ha sido mujer. Existe una cifra en 4 países de un 50% o más de mujeres en el parlamento, en su totalidad, se trata de países europeos y africanos, del Caribe y América Latina (ONU, 2021).

A nivel nacional, el panorama en cuanto a inclusión por género, hacen notar que las mejoras avanzan lentamente. De las 500 empresas que conforman Fortune 500 el 15% lo conforman mujeres. A marzo del 2022, 74 mujeres ocuparon el cargo de directoras ejecutivas, a junio 2021 fueron 41 y al 2022 fueron 7. Frente a ello, se pronuncia que ante esta situación se hace una alerta al trabajo actual. Para una participación total de las mujeres, se deben formar a los equipos de trabajo con orientación de género, cooperar para diseñar políticas públicas y trabajar de manera articulada como sociedad, por lo que se requiere corregir la desigualdad en el bastón de medición, y participar activamente en la mesa de discusión (Portocarrero, 2022).

En el estudio de Parella (2003) realizado en España sobre la participación femenina en acciones de desarrollo social, cita que la globalización tiene un impacto diferenciado de acuerdo con el género, así, las mujeres de los países subdesarrollados son las que más pierden. Esto debido a su posición de subordinación de las mujeres en el sistema de la económica mundial y en el contexto de las relaciones patriarcales desde la antigüedad. Este estudio describe

las principales contribuciones de las mujeres, tanto en la esfera de la reproducción como la producción en el desarrollo de la sociedad, principalmente en la incorporación de las mujeres en el trabajo asalariado en industrias de exportación. Finalmente mencionan que, las mujeres participan de manera sustancial en la supervivencia tanto de las familias como de las comunidades en los países subdesarrollados.

Así también, Martínez, et al. (2023) en su investigación sobre las perspectivas de género y puestos de responsabilidad en el área social, identificaron los contenidos claves que obstaculizan que las mujeres ocupen altos puestos y lideren en las instituciones de bienestar social. Los autores mencionan que el problema surge en todas las áreas, incluido el lugar de trabajo, dando lugar a una evaluación diferente de los roles que tienen los hombres, en comparación con los que las mujeres necesitan. Los hallazgos sugieren que, a pesar de que las condiciones de la mujer han mejorado en las últimas décadas, aún existen parámetros e inconvenientes que impiden avanzar hacia una verdadera igualdad, liderazgo y empoderamiento desde una figura de género en las instituciones sociales.

En México, Fernández y Martínez (2010) estudiaron la participación femenina empresarial en Bahías de Huatulco, En este estudio fueron evaluados los procesos y las formas como la mujer participa en dos tipos de empresas turísticas, una privada y una comunitaria. Aquí se determinaron si el nivel de empoderamiento de las mujeres se relaciona con el tipo de empresa, privada y comunitaria. Los efectos de este estudio señalaron que la estructura organizada de la empresa en una comunidad donde pertenecen las mujeres logró alcanzar un alto nivel de empoderamiento, que aquellas mujeres que trabajan en empresas con una estructura organizada privada.

Igualmente, en Perú, Samamé (2020) investigó estrategias de empoderamiento para prevenir la agresión física y mental sobre las mujeres en el contexto del Programa Juntos, distrito de Jazán, Amazonas. Como resultado del uso del instrumento de la encuesta, determinaron que el índice de violencia contra las mujeres es alto ya que el 45% de esas mujeres han sufrido cierta clase de maltrato psicológico, físico, económico y sexual. Como efecto, un conjunto de estrategias denominadas "Empowering Mujer de Jazán", el cual se compone de

talleres didácticos e interactivos que refuerzan el conocimiento de los derechos de la persona y las formas efectivas de defenderse.

Sobre la igualdad de género, Pérez (2015) en su estudio sobre el turismo rural comunitario, desarrollo y género, planteó importantes temas referidos a como el turismo representa oportunidades para avanzar en la igualdad de género y para el fortalecimiento del rol femenino en el desarrollo en zonas indígenas y rurales de América Latina. Sin embargo, el autor también concluyó que, a pesar de que la intervención de las mujeres en emprendimientos contribuyó a diferenciar los ingresos familiares, se mantiene la asociación entre género y tipo de trabajo. Hay otros factores que manifiestan los efectos negativos y positivos de estos emprendimientos de turismo, tal como, la conectividad con los centros urbanos, la ubicación en circuitos turísticos y la familiarización en el trato con extranjeros. Por otro lado, en este trabajo no hubo un enfoque de género, razón principal para explicar el bajo impacto en la lucha para la igualdad de género y el empoderamiento femenino.

Por lo tanto, Cassab y Mayorca (2018) refieren las habilidades gerenciales que las mujeres empresarias adquieren desde casa a través de sus propias experiencias y la formación que les brindan las marcas que representan. Distinguió los rasgos que emergen en las habilidades gerenciales y comerciales, así como su impacto en las habilidades comerciales familiares. Los hallazgos de la investigación determinaron, que luego de tabular y analizar los datos, se destacan las habilidades técnicas, humanas y conceptuales que han desarrollado las mujeres que trabajan en sus hogares, las cuales se caracterizan por la iniciativa, el liderazgo, las relaciones interpersonales positivas y la capacidad frecuente.

Para, Maza (2022) en su tesis sobre “los cambios en el rol de la mujer indígena y en el proceso de implementación de dos proyectos Ampiyacu y Chiriyaku por REDD+. Este trabajo se plantea si el REDD+ aplicado en el Perú a través del “Programa Nacional de Conservación de Bosques para la Mitigación del Cambio Climático (PNCBMCC)”, promueve una alta intervención de las mujeres indígenas y si contribuye al empoderamiento femenino. En la investigación realizada en la comunidad de Chiriyacu de la región San Martín, se identificó un proceso de empoderamiento femenino gracias a la intervención en la asociación Warmi Awadora. Sin embargo, en la región Loreto, Chiriyaku, hubo conflictos con

el PNCBMCC y no se aprovechó la representación de las mujeres de las comunidades indígenas.

Otro trabajo realizado en Perú, sobre el empoderamiento de la mujer fue el de Arrollo y Chuquillanqui (2019) en su investigación sobre ciudadanía y género en la Comunidad Nativa Campa San Ramon de Pangoa, resaltaron la importancia de la mujer en las numerosas áreas de la sociedad, principalmente las mujeres de las comunidades originarias de la selva central. El efecto de dicho estudio indica que las mujeres de la comunidad han construido y desarrollado un proceso de visibilización a partir de su intervención en la economía familiar, en las decisiones de la comunidad y su intervención en la política, también en la representación de género implementada en los miembros de la comunidad.

En cuanto a la variable empoderamiento, podemos decir que, existe una diversidad de conceptos e interpretaciones del empoderamiento debido a que se inicia con el concepto de “poder” y este, por su vez, es muy amplio. Para este autor, se debe iniciar por las teorías existentes sobre Poder centrándose al empoderamiento y las relaciones de poder. Así, a partir de diversas definiciones, en general “poder” indica dominio y fuerza, es decir, la inteligencia de una persona o un conjunto de personas que consigue, que otras personas hagan algo en contra de su propia voluntad (Rowlands, 1997).

Así mismo, basado en las teorías de Max Weber citado por Orsini, (2012), el poder representa la oportunidad de una persona o varias, para conseguir sus objetivos por encima de la resistencia de los otros que están participando. Así mismo, el autor menciona cuatro formas de ejercicio de poder: El "poder sobre": poder controlador sobre otra persona; El "poder para", ósea el poder generativo, para múltiples posibilidades y potencialidades humanas, aquí ambos se favorecen; El "poder con", es decir, el poder colectivo, utilizado para multiplicar los poderes de una persona, donde el todo prevalece a la adición de las partes; y, El "poder desde dentro", es decir, el poder interior, el cual surge desde uno mismo.

El término “empoderamiento” fue utilizado por primera vez en 1985, donde una red de grupos de mujeres científicas, llamada DAWN, propuso utilizar el término *empowerment* que rápidamente se convirtió en "empoderamiento" el cual fue designado para el proceso por el que las mujeres controlan los capitales y consolidan sus capacidades y protagonismo en todos los espacios de la sociedad.

Este término fue definido como tal, años después, en la Conferencia Mundial de las Mujeres que se elogió en Pekín, en la declaratoria del acontecimiento de las Naciones Unidas donde se asevera que el empoderamiento femenino se expresa como la participación en igualdad de condiciones en las diferentes esferas de la vida en sociedad, como en la toma de decisiones y el acceso a posiciones de poder, que le permiten conseguir la igualdad, el desarrollo y la paz (Orsini, 2012).

El empoderamiento es un proceso que esta agrupado con la exigencia de conjuntos frágiles, que confirman su entorno dentro de una población. En cuanto a esta característica social, el empoderamiento puede alcanzar un proceso de transformación individual, en la cual la persona obtiene poder y control en la toma de sus propias decisiones y logra sus propios objetivos. Estas características la tienen las mujeres, quienes en la actualidad están experimentando estos cambios, donde cada vez se aplica menos teoría y más prácticas (Sinharoy et al., 2022).

El empoderamiento es multidimensional, en las cuales comprenden diferentes características como son sociales, políticos, psicológicos, económicos, laborales, entre otros. Surge en la década de los 60, y ahora en la actualidad que las mujeres en situación vulnerable son un referente gubernamental para alcanzar los objetivos de desarrollo sostenible, por lo que sienten haber renovado un compromiso a nivel mundial transformada en el ámbito de igualdad de género. Esto a través de un sin número de metas establecidas, encaminadas a extender las oportunidades económicas, reconocer sus derechos hacia una sociedad, la capacidad para tomar decisiones, la capacidad individual, la libertad económica y valorar el trabajo no remunerado (Vega & Bermúdez, 2019; Verzosi & Carvajal, 2023).

Existen tres dimensiones del empoderamiento psicológico, en el plano individual donde la mujer es capaz de decidir por sí misma además de dar solución a los problemas, aumentando su autoestima y autoeficacia. De esta manera las dimensiones se centran en intrapersonal respecto a sus propias capacidades; Interactivo, piensa en el conocimiento de su ambiente, es decir, en los vínculos entre el individuo y su entorno inmediato, las expectativas que tiene, así como la mejora de capacidades; y el conductual, comprende las acciones para obtener resultado mediante un propósito, es decir, acciones específicas que los individuos realizan para obtener el control de sus vidas (Banda & Morales, 2015; Mut, 2020).

Según Young (1991), para el feminismo, se debe producir un cambio total en los conocimientos y en las organizaciones que implican la subordinación femenina. El empoderamiento es una ficción si no deviene de acciones colectivas dentro de un proceso colectivo y no se vincula con el contexto. Riger manifiesta que es importante dar la razón a los conocimientos individuales, pero no lograr el exceso de reducir el empoderamiento a la psicología cognitiva que desconoce lo histórico y lo político. Young apunta a que el empoderamiento contiene gran proporción en el cambio individual y en el trabajo colectivo. Para hallar el funcionamiento del poder, se ve reflejada como parte principal en la dependencia entre el actor, la construcción de lo social y su práctica social. El empoderamiento como autoestima y autoconfianza se puede componer en un proceso de sentido con la comunidad, la solidaridad y la cooperación. Es decir, de mostrar el imperioso cambio, que se haga visible en la falta de perturbar las organizaciones sociales modernas, al tener en cuenta el proceso real que crea la insuficiencia de poder.

Es así como Shuler y Hashemi (1991), en su artículo sobre las manifestaciones sociales del empoderamiento, consideran que el empoderamiento es un proceso en el que las mujeres desarrollan capacidades para controlar sus vidas y su ambiente; un avance en la conciencia de las mujeres sobre sí mismas, en su estatus y en su eficacia en las interacciones sociales. Asimismo, plantearon que el acceso de la mujer al crédito favorece el empoderamiento, ya que las mujeres para controlar su poder y empoderamiento tienen una mejor preparación. Existen seis condiciones para el empoderamiento: 1. *“Sentido de seguridad y visión de un futuro”*. Es decir, la capacidad de establecer un futuro deseado. 2. *“Capacidad de ganarse la vida”*. Es decir, acceso al crédito y la generación de ingresos propios. 3. *“Capacidad de proceder eficazmente en los espacios públicos”*. La capacidad para participar en programas crediticios y de microempresas y en la búsqueda de acceso a servicios. 4. *“Mayor poder de tomar decisiones en el hogar”*. 5. *“Participación en grupos no familiares y uso de grupos de solidaridad como recursos de información y apoyo”*. 6. *“Movilidad y visibilidad en la comunidad”*. En dicha publicación se identifican dos características que favorecen de tal modo al centro del empoderamiento: las nuevas oportunidades de generar ingresos financieros y la necesidad de que las mujeres participen en los grupos solidarios. Los dos elementos son considerados significativos ya que van a contribuir a que

las mujeres posean una inteligencia autentica de sí mismas y una mayor autoestima, el cual les permita defender su dominio, en un pacto de trato interno con su familia.

En resumen, el empoderamiento se basa en el proceso social de construcción del desarrollo de la globalización, a partir de aspectos que caracterizan el comportamiento de las mujeres tales como fuerza laboral, efectos de la protección social, e implicaciones de políticas y programas. Así mismo, el empoderamiento es un esfuerzo de aproximación al esfuerzo y éxito de las mujeres desde la enseñanza formal, el acceso a la salud, la participación en los diferentes aspectos de la vida en sociedad, el cuidado del medio ambiente, además de la protección a las niñas y adolescentes, en total, a todos los derechos de la mujer (Campos et al. 2019).

Sobre la variable liderazgo, Maxwell (2007) en su libro sobre “desarrolle el líder que está en usted”, define que el liderazgo es “influencia”, es decir la capacidad que tiene una persona para obtener seguidores y no solo de alcanzar una posición, así mismo, menciona que, la influencia es una habilidad que se puede desarrollar. Así, el autor describe los tipos o niveles de liderazgo según el nivel de influencia, desde el nivel básico o nivel de Posición, este nivel es cuando un líder ha sido nombrado como tal, es decir, las personas siguen al líder por su autoridad y no por su capacidad de líder, por tanto, los líderes posicionales tienen más dificultad para trabajar con gente joven. El segundo tipo de líder descrito por el autor es del nivel 2 o de Permiso, aquí el líder dirige por interrelaciones, es decir, el tiempo, la energía y el enfoque se centran en las necesidades y deseos de las personas que lidera. El tercer nivel es el de Producción, nivel que ya no es solo de relaciones interpersonales sino el objetivo son los resultados, las reuniones son para estar juntos y lograr un propósito, orientados hacia los resultados en conjunto. Por último, el autor describe el líder del cuarto nivel o de Desarrollo Humano, aquí el líder dirige por su habilidad de hacer surgir su poder a los demás, aquí el seguidor se vuelve leal al líder ya que los líderes son personas que dejan “huella” participando del desarrollo personal a sus seguidores.

El liderazgo se refiere al típico comportamiento que cuenta el líder, con el propósito de guiar al personal subordinado como objeto de lograr las metas de la

organización (López Giraldo & Beltrán Rios, 2020). Un líder eficiente es aquel que logra productos y servicios totalmente compatibles con el insumo utilizado y un líder efectivo, es aquel que elige las cosas que se deben de realizar, (Castaño Marín, Hernández Díaz, & Torres Varón, 2019). Una característica del líder es escuchar a sus seguidores y brindar retroalimentación de manera positiva, (Castro, 2018). El líder es el actor de impartir poder y compromiso entre los miembros que conforman el grupo, esta relación es muy sustancial para la adecuada toma de decisiones y de gran ayuda al grupo que lo cede, (Arroyo, 2017). El líder del poder para el éxito en las organizaciones, necesitan de una persona para ser dirigidas, (Orellana & Portalanza, 2014).

En tanto el liderazgo transaccional está conformado por dirección, por excepción y por recompensa contingencial, (Sánchez, 2019). Los líderes transaccionales, se enfocan en trabajar en el ya existente, y no investigan la versatilidad a nivel cultural dentro de la organización, (Fernández & Quintero, 2017). El liderazgo transaccional está apoyado en lo que el trabajador debe hacer, para lograr los objetivos, (Martínez, Vera, & Martínez, 2017). El liderazgo transaccional, basado en acuerdos que ostentan una relación de costo- beneficio, que se compensa en el intercambio de la relación entre líder y seguidores, (Silva Peralta, Olsen, Pezzi, & Sanjurjo, 2016). Liderazgo Transformacional, tienen las siguientes características: carismáticos, emprendedores, verdadero sentido de misión, facilitan una visión, obteniendo respeto y confianza, originando orgullo (Rojas Carrasco, et al. 2020). El líder transformacional es aquella persona que busca innovar, iniciando con una motivación inspiradora, (Briceño, 2018). El liderazgo transformacional impacta en los desafíos y retos de manera favorable en toda reacción emocional y psicológica de las personas que integran la organización, específicamente las dimensiones de carisma e intelectualidad, (Leyva, Ochoa, & García, 2018).

Para Londoño (2018), considera como una aproximación de definición más relevante que, el liderazgo en su pleno juicio influye en un grupo de personas (seguidores), por el lado de una persona (líder) el cual le va a permitir alcanzar los objetivos trazados de la organización, mientras (Ramírez, 2013) lo considera como un comportamiento social por lo que está presente en todas las actividades y, que

por su naturaleza, significa el ejercicio del poder, la autoridad y el compromiso en las organizaciones (citado en Rojero et al., 2019).

Gómez Rada (2002), asevera que el líder o la líder tiene que ser una persona que inspire en la satisfacción de las necesidades de su equipo en un clima de calidad, tendencia a la unidad, seguridad y sentido de pertenencia. Como lo describen Silíceo, Casares y González (1999), el líder es el arquitecto de la cultura organizacional, entendida esta como la agrupación de valores, tradiciones, creencias, hábitos, conductas, normas y actitudes que le brindan sentido a la organización para conseguir sus objetivos sociales y económicos citado en (Cárdenas y Vega, 2020).

Del mismo modo, Zapata, et al. (2018) menciona que se conocen diferentes características de liderazgo que van a ser definitivas en la mejora de las organizaciones. Por otro lado, Yulk y Van (1992) y Bass (1990) citados por Lupano y Castro (2005), sugieren que en el estudio de liderazgo existen diferentes abordajes debido a la falta de integración de estos enfoques por parte de los investigadores.

Según Lupano y Castro (2005), existen diversos enfoques sobre el liderazgo y sus teorías, creados por diversos autores, donde definen según las características intrínsecas y extrínsecas de la persona, tal como: el *enfoque de rasgos*, que es enmarcado dentro de la teoría del “gran hombre”. Este enfoque sugiere que ciertos rasgos individuales diferencia al líder de los demás, como la inteligencia, la intuición, autoconfianza, persuasión entre otros. Describe también el *enfoque conductual* que se centra en la conducta de los líderes y la relación entre estas con el liderazgo efectivo, es decir, además de realizar diversas actividades como la organización el trabajo, definición de roles y obligaciones, también tiene buena relación con sus seguidores. El tercer tipo es el *enfoque situacional*, basada en diversas teorías donde diferentes conductas son efectivos en diferentes situaciones, tal como la *teoría de la contingencia*, es decir, para que un liderazgo sea adecuado la buena relación entre el líder y sus subordinados es la clave, la estructura de labores y la autoridad del líder; *la teoría de las metas*: aquí los líderes tienen la capacidad de guiar a sus subordinados hacia la realización de las metas y logros valiosos; *la teoría de los sustitutos del liderazgo*, factores como el nivel de experiencia, inteligencia y la capacidad de sus colaboradores hacen innecesario el

liderazgo; *la teoría de la decisión normativa*, instrucciones efectivas, decisiones por el poder total del líder o posteriores a la información, consultas a cada uno y de forma grupal así como decisiones en grupo; *la teoría de los recursos cognitivos*, donde determinadas situaciones como el estrés influyen en que algunos recursos cognitivos como la inteligencia y la experiencia que podrían afectar los resultados, y, por último, *la teoría de la interacción*: que es la conexión entre el líder, su ambiente y sus seguidores (Lupano y Castro, 2005).

En cuanto a las dimensiones del liderazgo se consigna a Burns, (1978), citado por Lupano & Castro, (2005), son, el liderazgo transformacional y transaccional. El *Liderazgo transformacional* verifica los rasgos como las conductas del que lidera y la situación en su entorno, es decir los líderes influyen sobre sus seguidores y pueden modificar sus conductas dependiendo de la respuesta o resistencia de sus seguidores; y por último, el liderazgo *transaccional*, aquí los subordinados los motiva el interés personal y no siguen a sus líderes por influencia, de esta manera, los líderes van a premiar o sancionar después de verificar la capacidad de sus subordinados según sus resultados.

Sobre la relación entre el empoderamiento y liderazgo de la mujer, Pando et al. (2022), determinó la influencia en su estudio sobre el liderazgo y el empoderamiento en las mujeres empresarias. En sus resultados afirman que el empoderamiento tiene influencia directa en el liderazgo de mujeres empresarias y la capacidad de cada mujer en demostrar su autonomía y su autosuficiencia. Así, el empoderamiento tiene como finalidad influenciar en el proceso de transformación de mujeres líderes y emprendedoras con visión transformadora y con capacidad de decisión en las empresas que lideran.

El empoderamiento femenino es importante porque permite que las mujeres sean valientes, decididas y emprendedoras; se sienten seguras de sí mismas al resolver o enfrentarse a cualquier situación; asimismo, crean el compromiso en su sano juicio sobre las decisiones que tenga que acatar, en los diversos lugares en la que se desarrollan, desenvuelven, comparten y conviven con los demás (Montes de Oca, et al., 2022).

El componente clave es el poder de elección para el empoderamiento de la mujer, para demostrar sus capacidades y dar respuesta a sus necesidades. Así, los emprendimientos productivos son los que han dado respuesta; es así como en

el último periodo el empoderamiento femenino ha ocupado un título notorio en la economía. De esta manera, las mujeres para realizar los cambios en sus vidas propias requieren de una autonomía y seguridad, porque a través de esas capacidades y poder, puedan influenciar y participar en tomar decisiones, como conseguir gozar igualmente de los mismos derechos que los hombres, y esto a su vez les permita tener una vida sin violencia (Kabeer, 1999).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de la investigación

Tipo de investigación

El tipo de investigación fue aplicada, conocida como práctica o empírica, tiene como finalidad resolver problemas prácticos y aplicar los conocimientos obtenidos en la práctica, busca crear soluciones tangibles y aplicables a situaciones concretas (Murillo, 2008).

El estudio ha sido de naturaleza descriptiva ya que identifiqué un punto específico de un determinado fenómeno, y de tipo propositivo porque propuse estrategias que logren ser empleadas para solucionar el problema abordado (Hernández -Sampieri & Mendoza, 2018).

En cuanto al enfoque fue cuantitativa, porque estaba basada en una hipótesis, y se procedió a la recolección de datos, para su análisis por medio de operaciones estadísticas, con el propósito de crear muestras de comportamiento y experimentar las hipótesis (Hernández -Sampieri & Mendoza, 2018).

Se efectuó un análisis del empoderamiento, a través de un cuestionario; inmediatamente se evaluó el liderazgo de la mujer nativa de la comunidad nativa Kukama, en la localidad de Independencia, río Amazonas de Loreto.

Diseño de investigación

El diseño fue preexperimental, debido que solo la variable dependiente se evaluó antes de la intervención y después de la intervención. Como indica Sampieri (2014) que una investigación preexperimental es aquella donde se estudia una sola variable, señalando que no existe ningún tipo de control o relación entre la variable independiente y dependiente, pues este diseño tiene la propiedad de administrar las prepruebas y las pospruebas del estudio para encontrar el grado de factibilidad.

Esquema de la investigación

O_1 -----x----- O_2

Siendo:

M: Muestra

O₁: Nivel de Liderazgo antes de la intervención

X: Taller sobre Empoderamiento

O₂: Nivel de Liderazgo después de la intervención

3.2 Variables y operacionalización

Empoderamiento

Definición Conceptual: Definido como un proceso que esta agrupado con la exigencia de conjuntos frágiles, que confirman su entorno dentro de una población. En cuanto a esta característica social, el empoderamiento puede alcanzar un proceso de transformación individual, en la cual la persona obtiene poder y control en la toma de sus propias decisiones y logra sus propios objetivos (Sinharoy et al., 2022).

Definición operacional: Esta variable ayudara a medir con el instrumento de recolección de datos de 33 personas, en el hallazgo se consideró la dimensión que lo describen (Banda & Morales, 2015; Mut, 2020), en el plano individual, se precisan tres dimensiones: El Intrapersonal, El Interactivo y El Conductual. Asimismo, se contará con 6 indicadores. En la medición se utilizará a modo de técnica la encuesta y a modo de instrumento el cuestionario, con un total de 18 ítems en la escala de Likert. En cuanto al resultado de los análisis, se utilizará la estadística descriptiva e inferencial en la que los datos se registraran en el SPSS V26; para la contrastación con las teorías y los trabajos anteriores.

Liderazgo

Definición conceptual: Según Maxwell (2007), define que el liderazgo es “influencia”, es decir la capacidad que tiene una persona para obtener seguidores y no solo de alcanzar una posición, así mismo, menciona que la influencia es una habilidad que se puede desarrollar.

Definición operacional: Esta variable ayudará a medir con el instrumento de recolección de datos, integradas con las 2 dimensiones; liderazgo transaccional, transformacional, según Burns, (1978), citado por Lupano & Castro, (2005). Así mismo, se tendrá 6 indicadores. En la medición se utilizará la encuesta como técnica y como instrumento el cuestionario, con un total de 11 ítems en la escala

de Likert. En cuanto al resultado de los análisis, se utilizará la estadística descriptiva e inferencial en la que los datos se registraran en el SPSS V26; para la contrastación con las teorías y los trabajos anteriores.

3.3 Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

Población

Se determinó que la población será finita, ya que las mismas mujeres conformaron la muestra, el cual tuvo como población a 33 mujeres de la comunidad nativa Kukama, ubicada en la localidad de Independencia, Rio Amazonas, Loreto-2023.

Criterios de inclusión

Mujeres que pertenecen a la comunidad nativa Kukama, mayores de 18 años que quieran recibir formación y capacitación en la comunidad nativa.

Criterios de exclusión

Mujeres que hayan participado de anteriores programas de empoderamiento.

Muestra

Según Otzen & Manterola (2017), la muestra fue censal estuvo integrada, por la población en estudio; es decir por todas las 33 mujeres nativas de la comunidad Kukama, Independencia, rio Amazonas, Loreto, las mismas que cumplen con el criterio de inclusión.

Unidad de análisis

Se consideró a cada mujer, que se encuentre ubicada en la comunidad nativa Kukama, Independencia, rio Amazonas, Loreto, quienes cumplan con los criterios de inclusión y exclusión señaladas en el estudio.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

En el estudio, se empleó la encuesta, el cual estuvo direccionada a las mujeres nativas, para lograr determinar el nivel del empoderamiento en las mujeres y el nivel del liderazgo empresarial, de la población a estudiar.

Instrumento

Como instrumento de la investigación se utilizó el cuestionario, ya que, posterior a definir los ítems relacionados a las dimensiones de las variables del presente estudio, se obtuvo la información necesaria que permitió conocer el empoderamiento de mujeres líderes, para la mejora organizacional y empresarial de la comunidad nativa Kukama, Independencia, río Amazonas, Loreto -2023.

Validez

Para validar cada uno de los instrumentos, se solicitó la aprobación de tres expertos profesionales en administración, con grado de Magister y Doctor, quienes verificaron y evaluaron los ítems de cada variable estudiada.

Tabla 1. Listado de expertos

Experto	Especialidad	Validez
Dr. Regner Nicolas Castillo Salazar	Administración	Aplicable
Dr. Karl Vladimir Mena Farfán	Comunicación Social	Aplicable
Dr. Gilbert Ronald Alvarado Arbildo	Ciencias Empresariales	Aplicable

Confiabilidad

En el estudio, se destinó el coeficiente alfa de Cronbach, para establecer el nivel de consistencia del cuestionario a aplicar, así como su variabilidad y homogeneidad. Con la participación de 33 mujeres de la comunidad nativa, para establecer los factores encontrados en los instrumentos.

Tabla 2. Resultados de confiabilidad- Alfa de Cronbach

Variable	Ítems	A-Cronbach	Escala
Cuestionario del empoderamiento de la mujer	18	0.708	Aceptable
Cuestionario del liderazgo empresarial	11	0.815	Aceptable
Coeficiente Alfa de Cronbach en los instrumentos			

Elaboración: Propia

El coeficiente alfa de Cronbach fue desarrollado por Lee J. Cronbach en 1951, también conocido como el coeficiente de consistencia interna de Cronbach, es una medida utilizada para valorar la confiabilidad o consistencia de un conjunto de ítems o preguntas en un cuestionario. El coeficiente varía entre 0 y 1, y se interpreta como una medida de la proporción de varianza común en los ítems. Un valor alto de alfa de Cronbach indica que los ítems en el cuestionario están correlacionados entre sí y miden una característica subyacente de manera coherente. También es válido para escalas de respuesta tipo Likert y otros tipos de preguntas de opción múltiple.

3.5 Procedimientos

Para dicha investigación, se solicitó la autorización al Líder de la comunidad nativa Kukama, con la finalidad de garantizar la confiabilidad. Para la segunda fase que compete al desarrollo del programa se procedió a aplicar los cuestionarios con relación al tamaño de la población y muestra determinada, para la tercera y cuarta parte se procedió con el análisis de la información y poder llegar a las conclusiones, y diferenciar la discusión con las referencias. Así mismo se tuvo en cuenta las capacitaciones que se realizaron; y para el postest, la recopilación de los datos y la tabulación se pasó al sistema.

3.6 Método de análisis de datos

En este estudio, elaboramos el análisis de las encuestas que fueron procesada en la hoja de cálculo Excel y luego en el SPSS versión 26, para los análisis descriptivos se realizó el análisis de pretest y postest. En este tipo de análisis, se recolecto información anterior a la intervención (pretest), y posterior a la intervención (postest) para establecer y determinar si ha habido algún cambio significativo. Los resultados de estos análisis pueden ayudar a determinar la eficacia de la intervención y a tomar decisiones informadas sobre su continuidad, modificación o ajuste.

3.7 Aspectos éticos

El aspecto ético y la conducta profesional de la ACM [10], protege la contribución al bienestar humano y a un medio seguro, siendo justo, honesto, evitando el daño y respetando los derechos de pertenencia intelectual, respetando la confidencialidad y la privacidad, protegiendo altos niveles de competencia profesional y respetando la normatividad vigente.

La investigación tendrá en consideración la norma vigente de la Universidad César Vallejo y las normas APA 7^a edición, acatando las citas, conceptos y las referencias bibliográficas de los autores, incluidas, asimismo el respeto a la confidencialidad de los interrogados, para la obtención de información que serán empleados en dicha investigación.

IV. RESULTADOS

En el presente estudio, se determinó de manera eficaz los resultados alcanzados por cada una de nuestras hipótesis específicas e hipótesis general, con la colaboración de las encuestas ejecutadas a las 33 mujeres, el cual ayudo a lograr que la investigación sea mejor, para proceder de inmediato y de acuerdo con los lineamientos, consiguiendo buenos resultados en la mejora organizacional y empresarial para el empoderamiento y liderazgos de las mujeres de la comunidad nativa Kukama.

Tabla 3. Datos demográficos de las mujeres nativas Kukama

VARIABLES	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Edad	18 a 28	10	30%
	29 a 38	8	24%
	39 a 48	8	24%
	49 a 58	5	15%
	59 a mas	2	7%
Grado de educación	Primaria	17	52%
	Secundaria	13	39%
	Técnico	3	9%
	Superior Univ.	0	0%
	Posgrado	0	0%
Condición civil	Casada	3	9%
	Divorciada	0	0%
	Viuda	0	0%
	Soltera	15	45%
	Convivientes	15	45%
Idioma natal	Kukama	3	9%
	Español	30	91%
	Ingles	0	0%
Ocupación	Ama de casa	17	52%
	Dependiente	0	0%
	Independiente	16	48%

Número de hijos	Sin hijos		
	De 1 a 3	17	51%
	De 4 a 7	14	42%
	De 8 a 10	2	7%

Elaboración propia

Interpretación: En cuanto a los datos demográficos de la población de mujeres de la comunidad nativa Kukama, el 30% se encuentra entre las edades de 18 a 28 años, que es el porcentaje más alto, asimismo con el 7% oscilan entre los 59 a más años.

Interpretación: En cuanto al grado de educación de la población de mujeres de la comunidad nativa Kukama, 52% cuenta con estudios primarios y un 9% con estudios técnicos.

Interpretación: En cuanto a su condición civil de la población de mujeres de la comunidad nativa Kukama, el 45% son solteras y convivientes, mientras que el 9% son casadas.

Interpretación: En cuanto al idioma natal de la población de mujeres de la comunidad nativa Kukama, el 91% habla el idioma español, mientras que el 9% habla su idioma natal Kukama.

Interpretación: En cuanto a su ocupación de la población de mujeres de la comunidad nativa Kukama, el 52% es ama de casa y el 48% son independientes.

Interpretación: En cuanto al número de hijos de la población de mujeres de la comunidad nativa Kukama, el 51% tiene entre 1 a 3 hijos y el 7% tiene entre 8 a 10 hijos.

Hipótesis 1: El nivel de participación de las mujeres en la organización y empoderamiento dentro de la comunidad nativa Kukama, es medio bajo.

Tabla 4. Nivel de participación de las mujeres en la organización y empoderamiento dentro de la comunidad nativa Kukama.

		Frecuencia	Porcentaje
Empoderamiento individual intrapersonal	Bajo	11	33,3
	Medio	16	48,5
	Alto	6	18,2
Empoderamiento individual interactivo	Bajo	10	30,3
	Medio	14	42,4
	Alto	9	27,3
Empoderamiento Individual Conductual	Bajo	12	36,4
	Medio	13	39,4
	Alto	8	24,2
Total		33	100,0

Resultados procesados SPSS V26

Interpretación: La tabla 4 muestra que, de las 33 mujeres de la comunidad, el empoderamiento individual intrapersonal tiene un nivel medio con un 48,5%, y un nivel alto débil de un 18,2%, seguidamente el empoderamiento individual interactivo con un nivel medio de un 42,4% y un nivel alto débil de un 27,3%, y finalmente el empoderamiento individual conductual muestra un nivel medio de un 39,4% y un nivel alto débil de un 24,2%.

Tabla 5. Nivel de participación de las mujeres en la organización y empoderamiento dentro de la comunidad nativa Kukama.

		Frecuencia	Porcentaje
Empoderamiento	Bajo	10	30,3
	Medio	15	45,5
	Alto	8	24,2
	Total	33	100,0

Resultados procesados SPSS V26

Interpretación: La tabla 5 nos muestra que, hay un nivel medio de participación de las mujeres en la organización y empoderamiento dentro de la

comunidad, el cual refleja un nivel medio del 45,5%, y nivel alto débil que refleja un 24,2%, quiere decir que la participación es más o menos, el cual no es una situación óptima, por lo cual se acepta la hipótesis de la investigación; ya que el nivel de participación de las mujeres en la organización y empoderamiento dentro de la comunidad nativa Kukama es medio bajo.

Hipótesis 2: El nivel de liderazgo de las mujeres de la comunidad nativa Kukama, es medio bajo.

Tabla 6. Nivel de liderazgo de las mujeres de la comunidad nativa Kukama, según dimensiones.

		Frecuencia	Porcentaje
Liderazgo Transaccional	Bajo	10	30,3
	Medio	16	48,5
	Alto	7	21,2
Liderazgo Transformacional	Bajo	13	39,4
	Medio	12	36,4
	Alto	8	24,2
Total		33	100,0

Resultados procesados SPSS V26

Interpretación: La tabla 6 muestra que, en el liderazgo transaccional, podemos resaltar que, de las 33 mujeres de la comunidad el 48,5% tiene un porcentaje valido de nivel medio y un 21,2% de porcentaje en cuanto al nivel alto, asimismo el liderazgo transformacional nos muestra, que hay un 39,4% de porcentaje valido bajo y un 24,2% de porcentaje alto.

Tabla 7. Nivel de liderazgo de las mujeres de la comunidad nativa Kukama

		Frecuencia	Porcentaje
Liderazgo	Bajo	10	30,3
	Medio	15	45,5
	Alto	8	24,2
Total		33	100,0

Resultados procesados SPSS V26

Interpretación: La tabla 7 muestra, que de las 33 mujeres de la comunidad nativa Kukama, el nivel de liderazgo refleja un nivel medio con un 45,5% y un 24,2% un nivel alto débil, quiere decir que se debe de reforzar esta parte en cuanto al liderazgo, ya que refleja un nivel débil; por lo cual se acepta la hipótesis de investigación ya que el nivel de liderazgo es medio bajo.

Hipótesis 3: Las brechas que existen frente al empoderamiento de las mujeres líderes en la comunidad nativa Kukama son: la toma de decisiones, el autoconocimiento, el ejercicio de derechos, la autoestima, la participación y el acceso a los recursos.

Tabla 8. Brechas que existen frente al empoderamiento de las mujeres líderes de la comunidad nativa Kukama

		Frecuencia	Porcentaje
Autoconocimiento	Bajo	11	33,3
	Medio	17	51,5
	Alto	5	15,2
Autoestima	Bajo	11	33,3
	Medio	15	45,5
	Alto	7	21,2
Ejercicio de derechos	Bajo	11	33,3
	Medio	16	48,5
	Alto	6	18,2
Acceso a recursos	Bajo	11	33,3
	Medio	14	42,4
	Alto	8	24,2
participación	Bajo	12	36,4
	Medio	14	42,4
	Alto	7	21,2
Toma de decisiones	Bajo	10	30,3
	Medio	22	66,7
	Alto	1	3,0
Total		33	100,0

Resultados en SPSS V26

Interpretación: La tabla 8 nos muestra que, en cuanto a las brechas que existen frente al empoderamiento de las mujeres líderes de la comunidad nativa Kukama, está en primer lugar la toma de decisiones con un porcentaje de nivel medio de 66,7% y un porcentaje de nivel alto débil del 3%, en segundo lugar está el autoconocimiento con un porcentaje de nivel medio de 51,5% y un porcentaje de nivel alto de un 15,2%, en tercer lugar está el ejercicio de derechos con un porcentaje medio de 48,5% y un porcentaje alto débil de 18,2%, en cuarto lugar se encuentra el autoestima con un porcentaje de nivel medio de 45,5% y un porcentaje de nivel alto débil de 21,2 %, en quinto lugar tenemos el acceso a los recursos con un porcentaje de nivel medio del 42,2% y un porcentaje del nivel alto del 24,2%, y finalmente tenemos la participación con un porcentaje de nivel medio de un 42,4% y un porcentaje de nivel alto del 21,2%.

Hipótesis 4: Describir las características del programa de empoderamiento, para mejorar el liderazgo de las mujeres de la comunidad nativa Kukama, son viables.

Programa de empoderamiento para mejorar el liderazgo de las mujeres de la comunidad nativa Kukama

Descripción de la comunidad nativa Kukama, Independencia ríos Amazonas- Loreto.

El origen de los pueblos señala que los Kukama, ingresaron al Perú como parte de una migración histórica de los Tupí, en un aproximado de 200 o 300 años antes que nos conquistaran los españoles a causa de una expansión de su población. La expedición de Juan Salinas de Loyola descubre a los Kukamas en el año 1557, quien fuera el primer europeo en dirigirse por el río Ucayali. Aquel lugar no contaba con recursos suficientes, por lo que un grupo nutrido seguía migrando por río abajo hasta el río Marañón, en la que fundaron por más de 150 años, la ciudad de Nauta. Asimismo, otros pobladores continuaron río abajo hasta la localidad de Pevas, para luego subir río arriba al Marañón y Huallaga, asentándose en la ciudad de Lagunas. Unos 15000 pobladores, viven en distritos de la ciudad de Iquitos y en sus zonas marginales (río Itaya, bajo Nanay y el río Amazonas).

Los cocamas, autodenominados Kukamas, comunidad de origen mestizo, y hacen su reseña a la Independencia del Perú, marcando el gran patriotismo y la ambición de peruanidad en nombre de su comunidad. Se encuentra ubicado aproximadamente a 20 minutos por río y a 30 minutos por carretera, saliendo del puerto de Bellavista- Nanay, del distrito de Punchana, en la ciudad de Iquitos, a orillas del río Amazonas.

La población de la comunidad nativa de Independencia está conformada aproximadamente por 218 habitantes (INEI, 2017).

En la actualidad, tienen como dirigente de la lengua materna Kukama al Sr. Luis Grimaldo Navarro Acho.

Visión

La comunidad nativa Kukama, Independencia río Amazonas, en el año 2028, será un pueblo con un desarrollo sostenible por sus atractivos turísticos, sus artesanías y sus productos, con las aportaciones de los visitantes internacionales, nacionales y locales.

Misión

La comunidad nativa Kukama, Independencia río Amazonas, es una comunidad que tiene una pequeña población y cuenta con varios atractivos turísticos, y viven de su producción y artesanías, en la cual se desenvuelven sus pobladores, para generar sus propios ingresos.

Diagnostico FODA

Fortalezas	Oportunidades
<p>F1. Es una comunidad que genera valor agregado a los productores y artesanos</p> <p>F2. Presencia de ONG'S y empresas privadas vinculadas al apoyo en capacitaciones de formación al emprendimiento y liderazgo.</p> <p>F3. Atractivos turísticos con las que cuenta la comunidad.</p> <p>F4. Comunidad con riqueza cultural y biodiversidad.</p> <p>F5. Compromiso e iniciativa por parte de la comunidad, para emprender.</p>	<p>O1. Generadores de ingresos de la producción de sus productos y artesanías.</p> <p>O2. Apoyo a los entes no gubernamentales y empresas privadas en el desarrollo de potencialidades de los pobladores de la comunidad.</p> <p>O3. Buena acogida por parte de los turistas que visitan la comunidad.</p> <p>O4. Disposición de recursos del estado para el desarrollo de las actividades.</p>
Debilidades	Amenazas
<p>D1. Bajo nivel en la organización de los productores y artesanos.</p> <p>D2. Falta de capacitación en la formación a los pobladores.</p> <p>D3. Ausencia en la promoción turística.</p> <p>D4. Pérdida de identidad de los pobladores de la comunidad.</p> <p>D5. Desmotivación de los pobladores para sus emprendimientos.</p>	<p>A1. Deficiencia de los servicios básicos (Agua, Desagüe, Luz, Internet).</p> <p>A2. Deficiente formación para el desarrollo de potencialidades en los pobladores.</p> <p>A3. Afectaciones por desastres ambientales y naturales.</p> <p>A4. Migración de los pobladores</p> <p>A5. Ausencia por parte del estado.</p>

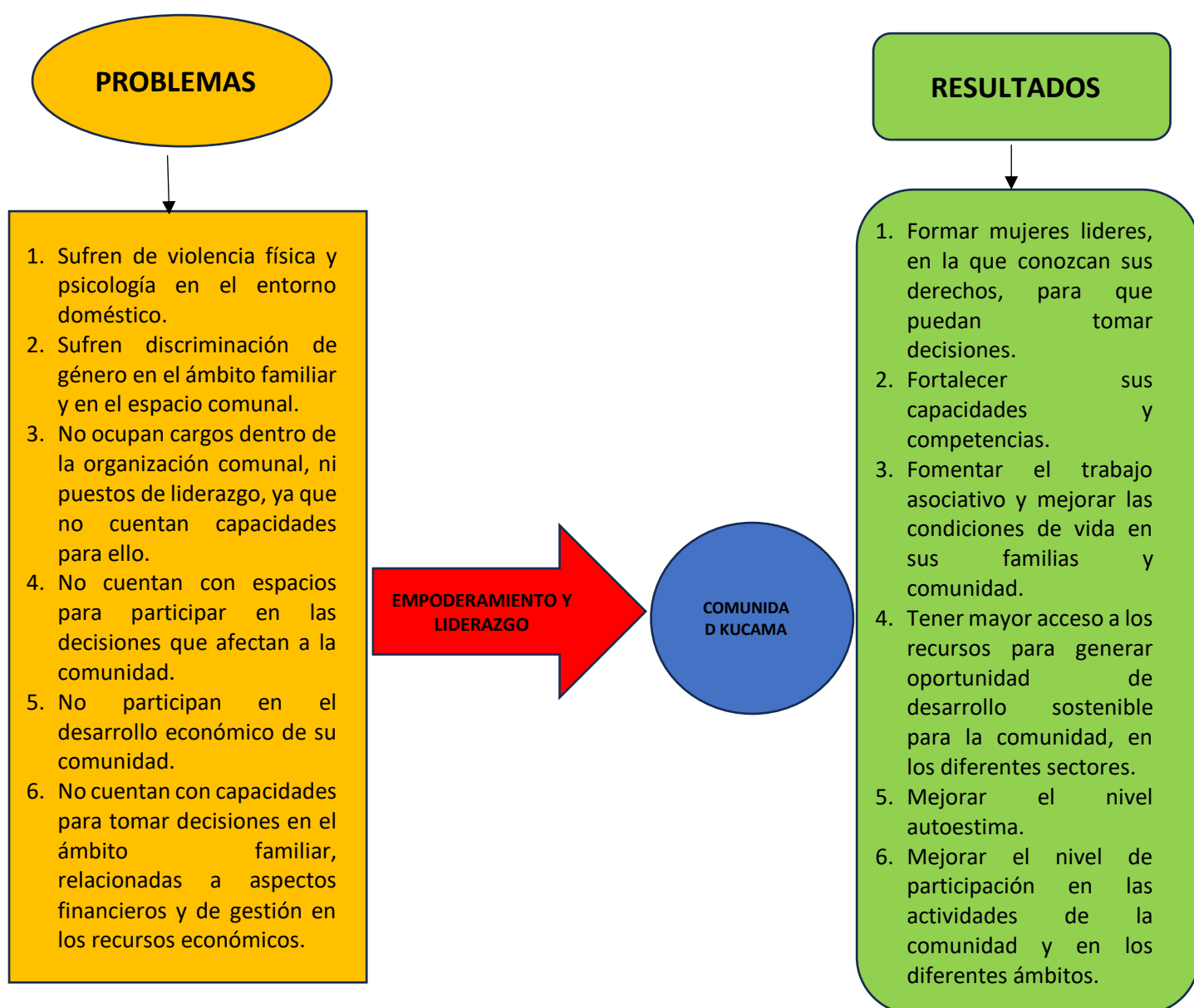
Establecer las condiciones de mejora de a través del programa

Identificas las condiciones actuales

PROBLEMAS

1. Las mujeres de la comunidad nativa sufren de violencia física y psicológica en el entorno doméstico que afecta su autoestima y su calidad de vida.
2. Sufren discriminación de género en el ámbito familiar y en el espacio comunal.

3. No ocupan cargos dentro de la organización comunal, ni puestos de liderazgo, ya que no cuentan con capacidades para ello.
4. No cuentan con espacios para participar en las decisiones que afectan a la comunidad en aspectos sociales, económicos y ambientales, que afectan el desarrollo de sus familias.
1. No participan en el desarrollo económico de su comunidad, ya que las actividades productivas están reservadas para la población masculina.
2. No cuentan con capacidades para tomar decisiones en el ámbito familiar relacionadas a aspectos financieros y de gestión de los recursos económicos.



Actividades de empoderamiento

Cronograma de actividades para el taller de capacitación de empoderamiento y liderazgo de las mujeres en la comunidad nativa Kukama, Independencia, río Amazonas – 2023

ítem	Actividad	Octubre			
		S1	S2	S3	S4
	I TALLER:				
1	Tema: sensibilización sobre los derechos humanos: Equidad e Igualdad de Género, y participación ciudadana.				
2	Tema: Roles de género, autocuidado y economía, en su contexto socioeconómico y cultural.				
3	Tema: Empoderamiento y Liderazgo femenino				
	II TALLER				
4	Tema: Sostenibilidad con los recursos naturales de la zona.				
5	Tema: Fortalecimiento de cadenas de valor con enfoque de género.				
6	Tema: Gestión y organización				
7	Evaluación por medio de un cuestionario a todas las mujeres de la comunidad nativa, después de los talleres de capacitación.				

Presupuesto de actividades

SERVICIOS

Cantidad	Unidad de Medida	Descripción	Costo Unitario	Costo Total (S/)
2	Taller	Honorarios profesionales del capacitador	S/ 300.00	S/ 600.00
5	Unidad	Movilidad local para recorrido a la comunidad	S/ 50.00	S/ 250.00
40	Unidad	Servicios de refrigerios	S/ 5.00	S/ 200.00
40	Unidad	Servicios de alimentación	S/ 10.00	S/ 400.00
100	Unidad	Servicios diversos (Servicio de aplicación de impresión encuestas)	S/3.00	S/ 300.00

TOTAL SERVICIOS

S/. 1,750.00

EQUIPOS Y BIENES DURADEROS

Cantidad	Unidad de Medida	Descripción	Costo Unitario	Costo Total (S/)
1	Unidad	Laptop CORE i5	S/. 2,500.00	S/. 2,500.00

TOTAL DE EQUIPOS Y BIENES DURADEROS

S/. 2,500.00

MATERIALES E INSUMOS

Cantidad	Unidad de Medida	Descripción	Costo Unitario	Costo Total (S/)
1	unidad	Corrector	S/. 5.00	S/. 5.00
40	unidad	Lapiceros	S/. 1.50	S/. 60.00
2	unidad	Tajadores	S/. 2.50	S/. 5.00
1	unidad	Libretas de apuntes	S/. 5.00	S/. 5.00
2	ciento	Papel bond A4	S/. 25.00	S/. 50.00
2	Unidad	Engrapador	S/.15.00	S/.30.00
1	Caja	Grapas	S/.5.00	S/.5.00
40	Unidad	Folder manila A4	S/.0.50	S/.20.00
4	unidad	Tinta para impresora	S/. 45.00	S/.180.00

TOTAL DE MATERIALES E INSUMOS

S/. 325.00

Resumen Total

Descripción del Gasto	Costo S/.
Servicios	1,750.00
Equipos y bienes duraderos	2,500.00
Materiales e insumos	325.00
TOTAL	4,575.00

Resultado: Para la realización de los talleres de capacitación de empoderamiento y liderazgo, que tuvo una duración de 4 semanas, se contó con un presupuesto de S/ 4,575.00 y se capacito a 33 mujeres de la comunidad nativa, por lo que se acepta la hipótesis de investigación.

Hipótesis 5: El nivel de liderazgo de las mujeres de la comunidad nativa Kukama, después de la implementación del programa de empoderamiento, es alto.

Tabla 9. Nivel de liderazgo de las mujeres de la comunidad nativa Kukama

		Frecuencia	Porcentaje
Liderazgo	Alto	19	57,6
	Medio	10	30,3
	Bajo	4	12,1
	Total	33	100,0

Resultados procesados SPSS V26

Interpretación: La tabla 9 muestra, que después de haber aplicado el programa de empoderamiento, para mejorar el nivel de liderazgo de las mujeres de la comunidad nativa Kukama, nos indica que el nivel de liderazgo ha obtenido un resultado alto del 57,6%, y un nivel bajo del 12,10%, vale decir que se ha reforzado el nivel de liderazgo, ya que refleja un nivel positivo, por lo que se acepta la hipótesis de investigación.

Tabla 10. Nivel de Empoderamiento de las mujeres de la comunidad nativa Kukama

		Frecuencia	Porcentaje
Empodera miento	Alto	17	51,5
	Medio	10	30,3
	Bajo	6	18,2
	Total	33	100,0

Resultados procesados SPSS V26

Interpretación: La tabla 10 muestra, que después de haber aplicado el programa de empoderamiento, para mejorar el nivel de liderazgo de las mujeres de

la comunidad nativa Kukama, nos indica que el nivel de empoderamiento ha obtenido un resultado alto del 51,5%, y un nivel bajo del 18,2%, el cual refleja una mejora en el nivel de liderazgo, por lo que se acepta la hipótesis de investigación.

Hipótesis General: El efecto del programa de empoderamiento en el liderazgo de las mujeres, para la mejora organizacional y empresarial, de las comunidades nativas, caso de la comunidad nativa Kukama, Independencia río Amazonas, Loreto-2023.

Prueba de normalidad

P > 0.005 los datos son normales

P < 0.005 no existe normalidad en los datos

Tabla 11. Pruebas de normalidad

	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Empoderamiento	,320	33	,000	,752	33	,000
Liderazgo	,354	33	,000	,720	33	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación: La tabla 11, muestra el resultado con un valor que se obtuvo de 0.000 en Shapiro -Wilk, por ser menor a 0.005; por lo cual se acepta la hipótesis del estudio, en la que se puede notar que los datos presentados no tienen una distribución normal.

Tabla 12. Prueba de rangos con signo de Wilcoxon

		N	Rango promedio	Suma de rangos
Liderazgo	Rangos negativos	0 ^a	,00	,00
Liderazgo	Rangos positivos	33 ^b	17,00	561,00
	Empates	0 ^c		
	Total	33		

a. Liderazgo < Liderazgo

b. Liderazgo > Liderazgo

c. Liderazgo = Liderazgo

Interpretación: La tabla 12, muestra que la prueba de rangos con signo de Wilcoxon es una muestra no paramétrica de 2 muestras relacionadas, en la cual se puede comparar un antes y un después; asimismo se muestran la asignación de rangos positivos, rangos negativos y empates, así como la suma de los rangos positivos y negativos, cuyo sig. = 0,000 es menor a 0,05.

Tabla 13. Estadísticos de prueba

	Liderazgo - Liderazgo
Z	-5,014 ^b
Sig. asintótica(bilateral)	,000

a. Prueba de rangos con signo de Wilcoxon

b. Se basa en rangos negativos.

Interpretación: La tabla 13, nos muestra en la estadística de prueba, que en este caso el valor de la razón es Z, tiene un nivel de significancia de la prueba en - 5,014.

Contraste de hipótesis

$P > 0.005$ se acepta la hipótesis de estudio

$P < 0.005$ no se acepta la hipótesis de estudio.

Por lo tanto, se acepta la hipótesis de la investigación, como resultado podemos decir que, si existe efecto positivo del programa de empoderamiento de mujeres como líderes para la mejora organizacional y empresarial de las comunidades nativas, caso de la comunidad nativa Kukama, Independencia rio Amazonas, Loreto -2023.

V. DISCUSIÓN

Como primer objetivo específico, fue establecer el nivel de participación de las mujeres en la organización y empoderamiento dentro de la comunidad nativa Kukama. En la cual se muestra que, el empoderamiento individual intrapersonal tiene un nivel medio con un 48,5%, y un nivel alto débil de un 18,2%, seguidamente el empoderamiento individual interactivo con un nivel medio de un 42,4% y un nivel alto débil de un 27,3%, y finalmente el empoderamiento individual conductual muestra un nivel medio de un 39,4% y un nivel alto débil de un 24,2%. Existen tres componentes del empoderamiento psicológico, en el plano individual donde la mujer es capaz de decidir por sí misma además de dar solución a los problemas, aumentando su autoestima y autoeficacia. De esta manera las dimensiones se centran en intrapersonal respecto a sus propias capacidades; Interactivo, piensa en el conocimiento de su ambiente, es decir, en los vínculos entre el individuo y su entorno inmediato, las expectativas que tiene, así como la mejora de capacidades; y el conductual, comprende las acciones para obtener resultado mediante un propósito, es decir, acciones específicas que los individuos realizan para obtener el control de sus vidas (Banda & Morales, 2015; Mut, 2020).

Asimismo, nos muestra que, hay un nivel medio de participación de las mujeres en la organización y empoderamiento dentro de la comunidad, el cual refleja un 45,5%, y nivel alto débil que refleja un 24,2%, quiere decir que la participación es más o menos, el cual no es una situación óptima. El componente clave es el poder de elección para el empoderamiento de la mujer, para demostrar sus capacidades y dar respuesta a sus necesidades. Así, los emprendimientos productivos son los que han dado respuesta, es así como en el último periodo el empoderamiento femenino ha ocupado un título notorio en la economía. Asimismo, las mujeres para realizar los cambios en sus vidas propias requieren de una autonomía y seguridad, porque a través de esas capacidades y poder, puedan influenciar y participar en tomar decisiones, como conseguir gozar igualmente de los mismos derechos que los hombres, y les permita tener una vida sin violencia (Kabeer, 1999).

Como segundo objetivo específico, fue definir el nivel de liderazgo de las mujeres de la comunidad nativa Kukama, nos muestra que, en el liderazgo transaccional, podemos resaltar que, de las 33 mujeres de la comunidad el 48,5% tiene un porcentaje válido de nivel medio y un 21,2% de porcentaje en cuanto al nivel alto, asimismo el liderazgo transformacional nos muestra, que hay un 39,4% de porcentaje válido bajo y un 24,2% de porcentaje alto. Es así como el nivel de liderazgo refleja un nivel medio con un 45,5% y un 24,2% un nivel alto débil, quiere decir que se debe de reforzar esta parte en cuanto al liderazgo, ya que refleja un nivel débil.

En tanto el liderazgo transaccional está conformado por dirección, por excepción y por recompensa contingencial, (Sánchez, 2019). Los líderes transaccionales, se enfocan en trabajar en el ya existente, y no investigan la versatilidad a nivel cultural dentro de la organización, (Fernández & Quintero, 2017). El liderazgo transaccional está apoyado en lo que el trabajador debe hacer, para lograr los objetivos, (Martínez, Vera, & Martínez, 2017). El liderazgo transaccional, basado en acuerdos que ostentan una relación de costo- beneficio, que se compensa en el intercambio de la relación entre líder y seguidores, (Silva Peralta, Olsen, Pezzi, & Sanjurjo, 2016). Liderazgo Transformacional, tienen las siguientes características: carismáticos, emprendedores, verdadero sentido de misión, facilitan una visión, obteniendo respeto y confianza, originando orgullo (Rojas Carrasco, et al., 2020).

Es así, que el líder transformacional es aquella persona que busca innovar, iniciando con una motivación inspiradora, (Briceño, 2018). El liderazgo transformacional impacta en los desafíos y retos de manera favorable en toda reacción emocional y psicológica de las personas que integran la organización, específicamente las dimensiones de carisma e intelectualidad, (Leyva, Ochoa, & García, 2018). Sobre la variable liderazgo, Maxwell (2007) en su libro sobre “desarrolle el líder que está en usted”, define que el liderazgo es “influencia”, es decir la capacidad que tiene una persona para obtener seguidores y no solo de alcanzar una posición, así mismo, menciona que, la influencia es una habilidad que se puede desarrollar. Así, el autor describe los tipos o niveles de liderazgo según el nivel de influencia, desde el nivel básico o nivel de Posición, este nivel es cuando un líder ha sido nombrado como tal, es decir, las personas siguen al líder por su

autoridad y no por su capacidad de líder, por tanto, los líderes posicionales tienen más dificultad para trabajar con gente joven.

En tanto en el tercer objetivo específico sobre, Identificar las brechas que existen frente al empoderamiento de las mujeres líderes en la comunidad nativa Kukama, nos muestra que, está en primer lugar la toma de decisiones con un porcentaje de nivel medio de 66,7% y un porcentaje de nivel alto débil del 3%, en segundo lugar está el autoconocimiento con un porcentaje de nivel medio de 51,5% y un porcentaje de nivel alto de un 15,2%, en tercer lugar está el ejercicio de derechos con un porcentaje medio de 48,5% y un porcentaje alto débil de 18,2%, en cuarto lugar se encuentra el autoestima con un porcentaje de nivel medio de 45,5% y un porcentaje de nivel alto débil de 21,2 %, en quinto lugar tenemos el acceso a los recursos con un porcentaje de nivel medio del 42,2% y un porcentaje del nivel alto del 24,2%, y finalmente tenemos la participación con un porcentaje de nivel medio de un 42,4% y un porcentaje de nivel alto del 21,2%.

Sobre la igualdad de género, Pérez (2015) en su estudio sobre el turismo rural comunitario, desarrollo y género, planteó importantes temas referidos a como el turismo representa oportunidades para avanzar en la igualdad de género y para el fortalecimiento del rol femenino en el desarrollo en zonas indígenas y rurales de América Latina. Sin embargo, el autor también concluyó que, a pesar de que la intervención de las mujeres en emprendimientos contribuyó a diferenciar los ingresos familiares, se mantiene la asociación entre género y tipo de trabajo. Hay otros factores que manifiestan los efectos negativos y positivos de estos emprendimientos de turismo, tal como, la conectividad con los centros urbanos, la ubicación en circuitos turísticos y la familiarización en el trato con extranjeros. Para hallar el funcionamiento del poder, se ve reflejada como parte principal en la dependencia entre el actor, la construcción de lo social y su práctica social.

El empoderamiento como autoestima y autoconfianza se puede componer en un proceso de sentido con la comunidad, la solidaridad y la cooperación. Es decir, de mostrar el imperioso cambio, que se haga visible en la falta de perturbar las organizaciones sociales modernas, al tener en cuenta el proceso real que crea la insuficiencia de poder (Young, 1991). Por otro lado, en este trabajo no hubo un

enfoque de género razón principal para explicar el bajo impacto en la lucha para la igualdad de género y el empoderamiento femenino.

Para una participación total de las mujeres, se deben formar a los equipos de trabajo con orientación de género, cooperar para diseñar políticas públicas y trabajar de manera articulada como sociedad, por lo que se requiere corregir la desigualdad en el bastón de medición, y participar activamente en la mesa de discusión (Portocarrero, 2022).

Para el cuarto objetivo específico, sobre describir las características del programa de empoderamiento, para mejorar el liderazgo de las mujeres de la comunidad nativa Kukama, se diseñó un programa de capacitación en la que se estableció las condiciones de mejora y se identificó las condiciones actuales, por lo que se implementó dicho programa para su ejecución el cual nos permitirá incrementar la mejora en el liderazgo de las mujeres de la comunidad nativa. Este programa de capacitación fue una buena iniciativa para la obtención de un mejor resultado, para la mejora organización y empresarial, el cual tuvo un efecto positivo, en el nivel de liderazgo de las mujeres en la comunidad nativa kukama.

Así también, (Martínez, et al. 2023) en su investigación sobre las perspectivas de género y puestos de responsabilidad en el área social, identificaron los contenidos claves que obstaculizan que las mujeres ocupen altos puestos y lideren en las instituciones de bienestar social. Los autores mencionan que el problema surge en todas las áreas, incluido el lugar de trabajo, dando lugar a una evaluación diferente de los roles que tienen los hombres, en comparación con los que las mujeres necesitan. Los hallazgos sugieren que, a pesar de que las condiciones de la mujer han mejorado en las últimas décadas, aún existen parámetros e inconvenientes que impiden avanzar hacia una verdadera igualdad, liderazgo y empoderamiento desde una figura de género en las instituciones sociales.

En cuanto al quinto objetivo específico, para establecer el nivel de liderazgo de las mujeres de la comunidad nativa Kukama, después de la implementación del del programa de empoderamiento, reflejaron un nivel de mejora positivo, según el posttest en el empoderamiento ha obtenido un nivel alto del 51,5% y en

el liderazgo se obtuvo un nivel alto del 57,6%, por lo que se deduce que se reforzó el nivel de liderazgo el cual refleja un nivel positivo. Sobre la relación entre el empoderamiento y liderazgo de la mujer, Pando et al. (2022), determinó esta influencia en su estudio sobre el liderazgo y el empoderamiento en las mujeres empresarias. En sus resultados afirman que el empoderamiento tiene influencia directa en el liderazgo de mujeres empresarias y la capacidad de cada mujer en demostrar su autonomía y su autosuficiencia. Así, el empoderamiento tiene como finalidad influenciar en el proceso de transformación de mujeres líderes y emprendedoras con visión transformadora y con capacidad de decisión en las empresas que lideran.

Finalmente, como objetivo general, tenemos como establecer el efecto del programa de empoderamiento en el liderazgo de las mujeres, para la mejora organizacional y empresarial, de las comunidades nativas, caso de la comunidad nativa Kukama, Independencia río Amazonas, Loreto-2023, que el resultado tuvo un valor del 0.005 en Shapiro-Wilk, por lo cual se acepta la hipótesis del estudio, en la que se puede notar que los datos presentados son normales. Otro trabajo realizado en Perú sobre el empoderamiento de la mujer fue el de Arrollo y Chuquillanqui (2019) en su investigación sobre ciudadanía y género en la Comunidad Nativa Campa San Ramon de Pangoa, resaltaron la importancia de la mujer en las numerosas áreas de la sociedad, principalmente las mujeres de las comunidades originarias de la selva central. El efecto de dicho estudio indica que las mujeres de la comunidad han construido y desarrollado un proceso de visibilización a partir de su intervención en la economía familiar, en las decisiones de la comunidad y su intervención en la política, también en la representación de género implementada en los miembros de la comunidad.

El empoderamiento femenino es importante porque permite que las mujeres sean valientes, decididas y emprendedoras; se sienten seguras de sí mismas al resolver o enfrentarse a cualquier situación; asimismo, crean el compromiso en su sano juicio sobre las decisiones que tenga que acatar, en los diversos lugares en la que se desarrollan, desenvuelven, comparten y conviven con los demás (Montes de Oca, et al., 2022).

En resumen, el empoderamiento se basa en el proceso social de construcción del desarrollo de la globalización, a partir de aspectos que caracterizan el comportamiento de las mujeres tales como fuerza laboral, efectos de la protección social, e implicaciones de políticas y programas. Así mismo, el empoderamiento es un esfuerzo de aproximación al esfuerzo y éxito de las mujeres desde la enseñanza formal, el acceso a la salud, la participación en los diferentes aspectos de la vida en sociedad, el cuidado del medio ambiente, además de la protección a las niñas y adolescentes, en total, a todos los derechos de la mujer (Campos et al., 2019).

IV. CONCLUSIONES

- 6.1 Se estableció el efecto del programa de empoderamiento en el liderazgo de las mujeres, para la mejora organizacional y empresarial, de las comunidades nativas, caso de la comunidad nativa Kukama, Independencia río Amazonas, Loreto-2023, el resultado que se obtuvo fue un valor del 0.000 en Wilcoxon, por lo cual se acepta la hipótesis del estudio, en la que se puede comparar un antes y un después, en la cual si se empodera y se sigue fortaleciendo el programa de empoderamiento y liderazgo se verá mejorada significativamente la parte organizacional de las mujeres en la comunidad nativa.
- 6.2 Se estableció el nivel de participación de las mujeres en la organización y empoderamiento dentro de la comunidad nativa Kukama, el cual refleja un nivel medio en el empoderamiento individual intrapersonal, interactivo y conductual, quiere decir que la participación es más o menos, el cual no es óptima, por lo que el resultado es medio bajo.
- 6.3 Se definió el nivel de liderazgo de las mujeres de la comunidad nativa Kukama, en la que refleja que el liderazgo transaccional tiene un nivel medio y el liderazgo transformacional tiene un nivel bajo, por lo que el nivel de liderazgo refleja un nivel medio y un nivel bajo, que quiere decir que se debe de reforzar el liderazgo, ya que refleja un nivel débil.
- 6.4 Se identifico las brechas que existen frente al empoderamiento de las mujeres líderes de la comunidad nativa Kukama, en la cual el primer lugar lo ocupada la toma de decisiones con un nivel medio, en segundo lugar el autoconocimiento con un nivel medio, en tercer lugar está el ejercicio a los derechos con porcentaje medio, en el cuarto lugar el autoestima con un nivel medio, en quinto lugar el acceso a los recursos con un nivel medio y finalmente tenemos la participación con un nivel medio, el cual nos indica que existe una deficiencia en estos indicadores.

- 6.5 Se diseñó el programa de capacitación, en la que se estableció las condiciones de mejora y se identificó las condiciones actuales, por lo que se implementó dicho programa para su ejecución, el cual nos permitirá incrementar la mejora en el liderazgo de las mujeres de la comunidad nativa.
- 6.6 Se estableció el nivel de liderazgo de las mujeres de la comunidad nativa Kukama, después de la implementación del programa de empoderamiento, el cual reflejó un nivel de mejora según el posttest en el empoderamiento obtuvo un nivel alto y en el liderazgo obtuvo un nivel alto, por lo que se deduce que se ha reforzado el nivel de liderazgo obteniendo un efecto positivo.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1 Se recomienda a través del dirigente de la comunidad, tener en cuenta a los organismos internacionales como la ONU, las Ong's, los colectivos sociales, el gobierno central, regional y local, para la continuidad de programas no solo de empoderamiento y liderazgo, sino en función de oportunidades comerciales de emprendimientos en comunidades nativas, el cual les dé una libertad económica para que se puedan desenvolver, y en las que surjan efectos positivos, para lograr un desarrollo sostenible.
- 7.2 Se recomienda al dirigente de la comunidad, usar mecanismos para sumar su participación en igualdad de condiciones para la toma de decisiones de las mujeres en la organización, el cual les permita ser representativas en los diferentes ámbitos y puedan ocupar puestos importantes.
- 7.3 Se recomienda a la agente municipal, que, en cuanto al nivel de liderazgo de las mujeres en la comunidad, deben de tener ciertas características, en la que les permita desarrollarse de una manera inspiradora, motivadora e innovadora, para lograr ser visibles, por su autoridad y capacidad de líder.
- 7.4 Se recomienda al dirigente y la agente municipal, que en cuanto a la identificación de las brechas que existen frente al empoderamiento de las mujeres líderes de la comunidad, deben de buscar estrategias que ayuden a reforzar esas capacidades y protagonismo en todos los espacios de la sociedad.
- 7.5 Se recomienda que, a través del dirigente y los colectivos sociales, se diseñen programas de capacitación continua, que contribuya en la formación de proyectos sociales y productivos, para fortalecer sus capacidades y competencias, y que a su vez fomenten el trabajo asociativo para mejorar las condiciones de vida de sus familias y la comunidad.
- 7.6 Se recomienda al dirigente, con el apoyo de los colectivos sociales y ong's la implementación de programas para impulsar el liderazgo y la intervención

de la mujer en el contexto de identidad y en todas las fases de desarrollo sostenible, con un enfoque de autonomía y seguridad, para que a través de esas capacidades y poder, puedan influenciar y participar en tomar decisiones, que les permita gozar de los mismo derechos e igualdad, logrando alcanzar así un nivel importante de empoderamiento en sus espacios comunales y organizacionales.

REFERENCIAS

- ACM, Association for Computing Machinery, «Code of Ethics and Professional Conduct» 1992, <https://ethics.acm.org/code-of-ethics/previous-versions/1992-acm-code/>
- Arias-Herrera, José Christian & López, Robert & Soto Karass, José & Díaz-Rodríguez, Eustacio & Ibarra-Michel, Juan. (2021). Liderazgo y Motivación: Efecto en Mandos Medios en Medianas Empresas de Comercio. 10.5281/zenodo.4925421.
<https://www.researchgate.net/publication/352131044>
- Arrollo, M., Chuquillanqui, G. (2019). *ciudadanía y género: de la invisibilización al empoderamiento de la mujer en la comunidad nativa Campa San Ramon de Pangoa 2016-2017*. (tesis para optar el título profesional de sociología, UNCP) Huancayo, Perú. <https://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/6714>
- Banda C.; Morales, Z. (2015). Empoderamiento psicológico: un modelo sistémico con componentes individuales y comunitarios. *Revista de Psicología* 33(1): 3-20. <https://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/101236>
- Cassab, M., Mayorca, D. (2018). Habilidades gerenciales en mujeres comerciantes cabeza de hogar y economía familiar. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (84): 153–166. <https://doi.org/10.21158/01208160.n84.2018.1922>
- Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres (2016) <https://www.gob.mx/conavim/articulos/por-que-es-importante-el-empoderamiento-de-las-mujeres-para-el-desarrollo?idiom=es>
- Cordero, Z. R. V. (2009). La investigación aplicada: una forma de conocer las realidades con evidencia científica. *Revista educación*, 33(1), 155-165.

[https://scholar.google.com.pe/scholar?q=Revista+Educaci%C3%B3n+33\(1\),+155-165,+ISSN:+0379-7082,+2009&hl=es&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholar](https://scholar.google.com.pe/scholar?q=Revista+Educaci%C3%B3n+33(1),+155-165,+ISSN:+0379-7082,+2009&hl=es&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholar)

Cronbach L.J. Coeficiente alfa y la estructura interna de la prueba. *psicometria*. 1951; 16:297-334.

CSW-65, (2021). Comisión sobre el estado de la mujer. https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/CSW/65/CSW65_AC_draft%20presented_by_the_Bureau.pdf

Derecho, Ambiente y Recursos Naturales-DAR (2021). "Lideresas indígenas de Loreto compartieron sus experiencias y demandas para plantear la Agenda Mujer al 2022". <https://dar.org.pe/lideresas-indigenas-de-loreto-compartieron-sus-experiencias-y-demandas-para-plantear-la-agenda-mujer-al-2022/>

Fernández, A., Martínez, B. (2010). Participación de las mujeres en las empresas turísticas privadas y comunitarias de Bahías de Huatulco, México. ¿Hacia un cambio en el rol de género? *Cuadernos de Turismo*, 26: 129-151. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=39817020007>

Hernández, R., Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta, ciudad de México, México: Editorial McGraw Hill, Año de edición: 2018, ISBN:978-1-4562-6096-5, 714p.

INEI, 2017, III Censo de Comunidades Nativas y I Censo de Comunidades Campesinas en el marco de los Censos Nacionales 2017: XII de Población, VII de Vivienda y III de Comunidades Indígenas. https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1597/TOMO_01.pdf

Kabeer, N. (1999). Resources, agency, achievements: Reflections on the measurement of women's empowerment. *Development and change*, 30(3): 435-464. <https://doi.org/10.1111/1467-7660.00125>

Lupano, P., Castro, S. (2005). Estudios sobre el liderazgo, teorías y evaluación. *Psicología, Cultura y Sociedad*, Argentina, 107-22. <http://hdl.handle.net/10226/415>

Madrid, V.C. (2020). *Liderazgo empresarial y empoderamiento de la mujer artesana en Sullana, Piura* (Tesis para obtener grado académico de Maestría en Gestión Pública, Universidad César Vallejo). <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/51675>

Maza, G. (2022). *¿Cambios hacia el empoderamiento? Cambios en el rol de la mujer indígena en el proceso de implementación de REDD+ (TDC): Ampiyacu y Chiriyaku comparados*. (tesis para obtener el grado académico de Magister en Desarrollo Humano: Enfoques y Políticas, PUCP), Lima Perú. 209 pp. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/24941>

MEF, Ministerio de Economía y Finanzas, (2018). Decreto supremo N° 056-2018-PCM <https://www.gob.pe/institucion/mef/normas-legales/31250-056-2018-pcm>

Martínez, I.M., Ochando R.M.; Morcillo, J.M. (2023). Perspectiva de Género y Acceso a puestos de Responsabilidad en Instituciones Sociosanitarias desde el Trabajo Social. *Géneros (Barcelona)*, 12 (1): 1–27. Recuperado de <https://doi.org/10.17583/generos.11246>

Maxwell, J.C. (2007). *Desarrolle el líder que está en usted*. Editorial Caribe, Nashville, USA. 225 pp. (books.google.com.pe).

Ocampo Hernández, J. M., & Pacheco Capitaine, M. (2023). El rol del liderazgo en la generación de innovaciones tecnológicas en las empresas familiares mexicanas. *Ciencia Nicolaita*, (88). <https://doi.org/10.35830/cn.vi88.615>

- ONU, (2021). *Naciones Unidas-Consejo Económico y Social, Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, 65º periodo de sesiones*. N2036664.pdf (un.org).
- ONU Mujeres, 2020. La representación de las mujeres en la sociedad. <https://www.unwomen.org/es/digital-library/multimedia/2020/2/infographic-visualizing-the-data-womens-representation>
- Otzen, Tamara, & Manterola, Carlos. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232. <https://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Orsini, M. (2012). El concepto de empoderamiento en los estudios de género y en la prensa femenina. I congreso internacional de comunicación y género, Sevilla, España, G2012: 951-971.
- Oviedo, Heidi Celina, & Campo-Arias, Adalberto. (2005). Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 34(4), 572-580. Retrieved July 04, 2023, from http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-74502005000400009&lng=en&tlng=es.
- Pando, T.T., Cangalaya-Sevillano, L.M., Herrera, Z. E., Cabrejos, R.E. (2022). Liderazgo y empoderamiento en las mujeres empresarias en el Perú. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXVIII (Especial 5), 234- 245. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/racs/issue/view/3732>
- Parella, R. (2003). Repensando la participación de las mujeres en el desarrollo desde una perspectiva de género. *Paper* 69: 31.57. <https://doi.org/10.5565/rev/papers/v69n0.1282>

- Pérez, G. (2015). Turismo rural comunitario, género y desarrollo en comunidades campesinas e indígenas del sur del Perú. *Quaderns* 31: 95-119. <https://core.ac.uk/outputs/39087167>
- Portocarrero (2022). “El Rol de la Mujer Peruana al 2030”, <https://www.freiheit.org/es/andean-states/el-rol-de-la-mujer-peruana-al-2030>
- Rodríguez, T., Vásquez, S., Costero, G. (2021). Proyectos productivos como vía de empoderamiento de las mujeres indígenas en el desarrollo comunitario en San Pedro La Laguna, Sololá, Guatemala. *Revista de el Colegio de San Luis*, (22). <https://revista.colsan.edu.mx/index.php/COLSAN/article/view/1333/1421>
- Rowlands, J. (1997). Empoderamiento y mujeres rurales en Honduras: Un modelo para el desarrollo. En: León Magdalena (ed.) *Poder y empoderamiento de las mujeres* (213-245). Santa Fe de Bogotá: Tercer Mundo, [https://scholar.google.com.pe/scholar?q=Rowlands,+J.+\(1997\).&hl=es&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholart](https://scholar.google.com.pe/scholar?q=Rowlands,+J.+(1997).&hl=es&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholart)
- Rivas, Roxani. (2003). *Uwaritata. Los kukama-kukamiria y su bosque. Serie: Un instrumento, un mundo – trampas de caza de los pueblos indígenas amazónicos*. Lima: FORMABIAP/ISPL/AIDSESEP/WWF/AIF/DK, 2003.
- Salas Blas, Edwin. (2013). Diseños preexperimentales en psicología y educación: una revisión conceptual. *Liberabit*, 19(1), 133-141. Recuperado en 22 de junio de 2023, http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-48272013000100013&lng=es&tlng=es.
- Samamé, Z. J. M. (2020). Estrategias de empoderamiento para la prevención de la violencia en la mujer caso Programa Juntos en el distrito Jazán –Amazonas. (Tesis para grado de Maestría en Gestión Pública, Universidad Cesar Vallejo) <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/64251>.

- Schuler, M. y Hashemi, S., 1991. "Poder y Empoderamiento de las Mujeres" Primera Edición, agosto de 1997 The impact of paid employment on women's empowerment: A case study of female garment workers in Bangladesh.
<https://doi.org/10.1016/j.wds.2022.100026>
<https://bibliotecaiztapalapauin.files.wordpress.com/2018/07/podermujer2.pdf>
- Soto, E. (2018). ¿Qué tipo de muestreo se debe utilizar en una tesis? Tesisciencia.
<https://tesisciencia.com/2018/08/29/muestreo-muestra-tesis/>
- Veja, S.C., Bermúdez, L. H. F. (2019). Informalidad, emprendimiento y empoderamiento femenino. Economía popular y paradojas de la venta directa en el sur de Quito (Ecuador). *Revista de Antropología Social*, 28(2), 345-370.
<https://doi.org/10.5209/raso.65618>
- Verzosi, C.V., Carvajal, R.V. (2023): "La Economía Popular y Solidaria en el Ecuador. El empoderamiento femenino", CIRIEC-España, *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 107, 71-100. DOI:
<https://doi.org/10.7203/CIRIEC-E.107.17063>.
- Young, Kate, 1991. "Reflexiones sobre cómo enfrentar las necesidades de las mujeres", en Guzmán et al. (ed.), *Una nueva mirada: género en el desarrollo*. Lima: Flora Tristán y Entre Mujeres., 1993, "Planning from a gender perspective: Making a world of difference", en Young, Kate, *Planning Development with Women: Making a World of Difference*. London: Macmillan.
<https://bibliotecaiztapalapauin.files.wordpress.com/2018/07/podermujer2.pdf>
- Zapata-Garza, C.G., Demmler, M., Uribe-Urán, A.P. (2018). El liderazgo en la implementación de una cultura ecoeficiente en las organizaciones. *Producción + Limpia*, 13(1), 43–53. <https://doi.org/10.22507/pml.v13n1a4>.

ANEXOS

Anexo 1.

CONSENTIMIENTO INFORMADO *

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Título de la investigación: **Programa de empoderamiento de mujeres líderes, para la mejora organizacional y empresarial de la comunidad nativa Kukama, Independencia, rio Amazonas- Loreto 2023**

Investigador (a) (es): DORIS DIAZ RODRIGUEZ

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Programa de empoderamiento de mujeres líderes, para la mejora organizacional y empresarial de la comunidad nativa Kukama, Independencia, rio Amazonas- Loreto 2023”, cuyo objetivo es Establecer el efecto del programa de empoderamiento en el liderazgo de las mujeres, para la mejora organizacional y empresarial, de las comunidades nativas, caso de la comunidad nativa Kukama, Independencia rio Amazonas, Loreto- 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad

Describir el impacto del problema de la investigación.

Se apoyará en la formación del empoderamiento de mujeres lideres, con la finalidad de implementar el programa para brindar capacitación con talleres sobre el empoderamiento y liderazgo, el cual les permita desarrollar sus capacidades y habilidades en los sectores productivos y empresariales, para la mejora organizacional y empresarial de las mujeres de la comunidad nativa Kukama-Independencia, rio Amazonas, Loreto.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Programa de empoderamiento de mujeres líderes, para la mejora organizacional y empresarial de la comunidad nativa Kukama, Independencia, rio Amazonas- Loreto 2023”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 10 minutos y se realizará en las inmediaciones de la comunidad nativa Independencia-rio Amazonas- Loreto. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de no maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) Diaz Rodríguez Doris, email ddiazro75@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor Dr. Castillo Salazar Regner Nicolas, email: rcastillos@ucv.edu.pe.

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

Nombre y apellidos: DORIS DIAZ RODRIGUEZ

Fecha y hora: 09 de julio 2023

[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google].

** Obligatorio a partir de los 18 años*

Anexo 2.

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°066-2023-VI-UCV

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC:
COMUNIDAD NATIVA INDEPENDENCIA	
Nombre del Titular o Representante legal: LUIS GRIMALDO NAVARRO ACHO	
Nombres y Apellidos: LUIS GRIMALDO NAVARRO ACHO	DNI: 40288642

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 8º, literal “c” del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (RCU Nro. 0470-2022/UCV) (*), autorizo [X], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación: PROGRAMA DE EMPODERAMIENTO DE MUJERES LIDERES, PARA LA MEJORA ORGANIZACIONAL Y EMPRESARIAL DE LA COMUNIDAD NATIVA KUKAMA, INDEPENDENCIA, RIO AMAZONAS-LORETO 2023.	
Nombre del Programa Académico: Administración	
Autor: DORIS DIAZ RODRIGUEZ Nombres y Apellidos	DNI:05379504

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: 07-07-2023

Firma y sello:  _____

(Titular o Representante legal de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 8º, literal “c” **Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución.** Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en las tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, ni en el cuerpo de la tesis ni en los anexos, pero sí será necesario describir sus características.

Anexo 3

Ficha de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de la EP Administración

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°155-2023-VI-UCV

Título del proyecto de Investigación: **"Programa de empoderamiento de mujeres líderes, para la mejora organizacional y empresarial de la comunidad nativa Kukama, Independencia, río Amazonas-Loreto 2023"**

Autor(es): Doris Diaz Rodríguez

Especialidad del autor principal del proyecto: Gestión de la Organización

Programa: Administración

Otro(s) autor(es) del proyecto:

Lugar de desarrollo del proyecto (ciudad, país): Iquitos, Perú






Código de revisión del proyecto: 2023-1_SUBE_PL_LN_C2_06

Correo electrónico del autor de correspondencia/docente asesor: rcastillos@ucv.edu.pe

N.º	Criterios de evaluación	Cumple	No cumple	No corresponde
I. Criterios metodológicos				
1	El título de investigación va acorde a las líneas de investigación del programa de estudios.	X		
2	Menciona el tamaño de la población / participantes, criterios de inclusión y exclusión, muestra y unidad de análisis, si corresponde.	X		
3	Presenta la ficha técnica de validación e instrumento, si corresponde.	X		
4	Evidencia la validación de instrumentos respetando lo establecido en la Guía de elaboración de trabajos conducentes a grados y títulos (Resolución de Vicerrectorado de Investigación N°062-2023-VI-UCV, según Anexo 2 Evaluación de juicio de expertos), si corresponde.	X		
5	Evidencia la confiabilidad del(los) instrumento(s), si corresponde.	X		
II. Criterios éticos				
6	Evidencia la aceptación de la institución a desarrollar la investigación, si corresponde.	X		
7	Incluye la carta de consentimiento (Anexo 3) y/o asentimiento informado (Anexo 4) establecido en la Guía de elaboración de trabajos conducentes a grados y títulos (Resolución de Vicerrectorado de Investigación N°062-2023-VI-UCV), si corresponde.	X		
8	Las citas y referencias van acorde a las normas de redacción científica.	X		
9	La ejecución del proyecto cumple con los lineamientos establecidos en el Código de Ética en Investigación vigente en especial en su Capítulo III Normas Éticas para el desarrollo de la Investigación.	X		

Nota: Se considera como APTO, si el proyecto cumple con todos los criterios de la evaluación.

Lima, 16 de noviembre de 2023

Nombres y apellidos	Cargo	DNI N.º	Firma
Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya	Presidente	44326351	
Dr. Miguel Bardales Cárdenas	Vicepresidente	08437636	
Dr. José German Linares Cazola	Miembro 1	31674876	
Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón	Miembro 2	43648948	
Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón	Miembro 3	06614765	






Anexo 4

Informe de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de la EP Administración

El que suscribe, presidente del Comité de Ética en Investigación de la EP Administración, deja constancia que el proyecto de investigación titulado **“Programa de empoderamiento de mujeres líderes, para la mejora organizacional y empresarial de la comunidad nativa Kukama, Independencia, rio Amazonas- Loreto 2023”**, presentado por los autores Doris Diaz Rodríguez, ha pasado una revisión expedita por Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya, Dr. Miguel Bardales Cárdenas, Dr. José German Linares Cazola, Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón, Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón, y de acuerdo a la comunicación remitida el 10 de noviembre de 2023 por correo electrónico se determina que la continuidad para la ejecución del proyecto de investigación cuenta con un dictamen:

(X)favorable () observado () desfavorable.

Lima, 16 de noviembre de 2023

Nombres y apellidos	Cargo	DNI N.º	Firma
Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya	Presidente	44326351	
Dr. Miguel Bardales Cárdenas	Vicepresidente	08437636	
Dr. José German Linares Cazola	Miembro 1	31674876	
Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón	Miembro 2	43648948	
Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón	Miembro 3	06614765	

Anexo 5. Tabla de Operacionalización de variables

Variable	Tipo de Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Variable 1 Empoderamiento	Independiente	El empoderamiento, lo define como un proceso que esta agrupado con la exigencia de conjuntos frágiles, que confirman su entorno dentro de una población. En cuanto a esta característica social, el empoderamiento puede alcanzar un proceso de transformación individual, en la cual la persona obtiene poder y control en la toma de sus propias decisiones y logra sus propios objetivos. (Sinharoy et al., 2022).	Esta variable ayudara a medir con el instrumento de recolección de datos de 32 personas, en el hallazgo se consideró la dimensión que lo describen (Banda & Morales, 2005; Mut, 2020), en el plano individual, se precisan tres componentes: El Intrapersonal, El Interactivo y El Conductual. Asimismo, se contará con 6 indicadores. En la medición se utilizará a modo de técnica la encuesta y a modo de instrumento el cuestionario, en la escala de Likert. En cuanto al resultado de los análisis, se utilizará la estadística descriptiva e inferencial en la que los datos se registraran en el SPSS V26; para la contrastación con las teorías y los trabajos anteriores.	Empoderamiento Individual-Intrapersonal Empoderamiento Individual-Interactivo Empoderamiento Individual-Conductual	- Autoconocimiento - Autoestima - Ejercicio de derechos - Acceso a recursos - Participación - Toma de decisiones	Ordinal

Anexo 6: Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario de Empoderamiento de la Mujer

En este cuestionario, se tiene como fin recolectar información para saber cuáles son las brechas que existen frente al empoderamiento de las mujeres. Por lo que se le pide responder de manera objetiva, con respeto y sinceridad.

Agradezco de antemano su colaboración y participación, ya que de ello dependerá los resultados que se obtengan de este estudio, el cual permita desarrollar el plan de mejora del empoderamiento de las mujeres líderes en la comunidad nativa, por lo que se presentan las siguientes interrogantes, en la que debe marcar (X) la alternativa correcta según la escala propuesta.

Datos demográficos

Rango de edad: 18 a 28 () 29 a 38 () 39 a 48 () 49 a 58 () 59 a más ()

Grado de educación:

Primaria () Secundaria () Técnica () Superior Universitaria () Post grado ()

Condición civil: Casada () Divorciada () Viuda () Soltera () Conviviente ()

Idioma natal: Kukama () Español () Inglés ()

Ocupación: Ama de casa () Dependiente () Independiente ()

Número de hijos: ()

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

N o	ÍTEMS	1	2	3	4	5
	EMPODERAMIENTO INDIVIDUAL INTRAPERSONAL					
1	Reconoce que tiene capacidades para desarrollar un emprendimiento					
2	Tener independencia económica le hace sentir importante					
3	Se siente satisfecha consigo misma					
4	Siente que cuenta con capacidades para entablar relaciones comerciales					
5	Me siento feliz cuando recibo elogios o premios					

6	Para poder ejercer un liderazgo en la comunidad es necesario nacer con cualidades					
	EMPODERAMIENTO IDIVIDUAL INTERACTIVO					
7	Su trabajo es valorado y reconocido por los demás					
8	Las mujeres gozan de los mismos derechos que los hombres, para obtener puestos de poder y liderazgo					
9	Las mujeres tenemos la capacidad para ocupar puestos de poder y liderazgo					
10	Su capacidad económica es suficiente para aportar en su hogar					
11	Siente que sus ingresos están a su disposición					
	EMPODERAMIENTO INDIVIDUAL CONDUCTUAL					
12	Participa en actividades de emprendimiento respecto a su sector					
13	El nivel cultural influye en las mujeres, para poder desempeñarse en puestos de poder o políticos					
14	Las mujeres tenemos las mismas oportunidades que los hombres, para acceder a puestos de poder					
15	Tiene la capacidad que necesita, para participar socialmente					
16	Es mejor que el hombre sea el que tome las decisiones importantes					
17	Su opinión es importante para la toma de decisiones en su hogar y emprendimiento					
18	Sus ingresos le permiten tomar sus propias decisiones					

Cuestionario de Liderazgo empresarial

En este cuestionario, se tiene como fin recolectar información para saber cuál el nivel de liderazgo. Por lo que se le pide responder de manera objetiva, con respeto y sinceridad.

Agradezco de antemano su colaboración y participación, ya que de ello dependerá los resultados que se obtengan de este estudio, el cual permita desarrollar el plan de mejora del empoderamiento de las mujeres líderes en la comunidad nativa, por lo que se presentan las siguientes interrogantes, en la que debe marcar (X) la alternativa correcta según la escala propuesta.

Datos demográficos

Rango de edad: 18 a 28 () 29 a 38 () 39 a 48 () 49 a 58 () 59 a más ()

Grado de educación:

Primaria () Secundaria () Técnica () Superior Universitaria () Post grado ()

Condición civil: Casada () Divorciada () Viuda () Soltera () Conviviente()

Idioma natal: Kukama () Español () Ingles ()

Ocupación: Ama de casa () Dependiente () Independiente ()

Número de hijos: ()

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

N	ÍTEMS	1	2	3	4	5
	LIDERAZGO TRANSACCIONAL					
1	Existe comunicación entre su líder y usted					
2	Es recompensada al cumplir con las metas					
3	Su líder mantiene una relación directa con los trabajadores					
4	Se siente con la capacidad de delegar responsabilidades de manera eficaz					
5	Considera que los valores son significativos para usted como líder					
6	Se siente capaz de ayudar a los demás y aceptar nuevas ideas					

	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL					
7	Su líder influye en la motivación					
8	Considera que puede resolver los conflictos entre los integrantes de su grupo					
9	De qué forma contribuye el desarrollo de una visión, que inspire a los demás a un nuevo proyecto					
1 0	Tiene establecido algún método de comunicación					
1 1	Su líder cuenta con un plan de capacitación en motivación					

Anexo 7. Modelo de consentimiento y/o consentimiento informado



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CARTA DE PRESENTACIÓN

Sr.: Dr. Regner Nicolás Castillo Salazar

Presente

Asunto: Opinión de instrumentos a través de juicio de experto.

Me es grato dirigirme a usted para expresarle mi saludo, así mismo, hacer de su conocimiento que soy estudiante de pregrado de la Universidad César Vallejo, campus Lima Norte, lo cual requiero validar los instrumentos con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título del proyecto de investigación es: "Programa de empoderamiento de mujeres líderes, para la mejora organizacional y empresarial de la comunidad nativa Kukama, Independencia, río Amazonas- Loreto- 2023" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de Administración.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Matriz de evaluación por juicio de expertos

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente

Doris Diaz Rodríguez
DNI: 05379504

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar los instrumentos "Cuestionario de Empoderamiento de la Mujer" y "Cuestionario de Liderazgo empresarial". La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente, aportando al quehacer gubernamental. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Regner Nicolás Castillo Salazar
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica () Social (X) Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Administración, Gestión Pública, Gobernanza, marketing, Finanzas.
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo – Filial Lima Norte
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la prueba:	Cuestionario de Empoderamiento de la Mujer y Liderazgo Empresarial
Autor(a):	Doris Diaz Rodríguez
Procedencia:	Universidad Cesar Vallejo
Administración:	Directa
Tiempo de aplicación:	1 hora
Ámbito de aplicación:	Independencia rio Amazonas -Loreto
Significación:	Variable 1: Empoderamiento; dimensiones (Empoderamiento individual -Intrapersonal, Empoderamiento individual -Interactivo y Empoderamiento individual -Conductual). Variable 2: Liderazgo; dimensiones (Liderazgo Transaccional y Liderazgo Transformacional).

4. Soporte teórico

Variable o categoría	Dimensiones	Definición	Escala /área
Empoderamiento	Empoderamiento Individual- Intrapersonal	Se refiere a que Juega un rol importante que es la motivación.	Ordinal, tipo Likert: 1-5
	Empoderamiento Individual- Interactivo	Se refiere a que piensa en el conocimiento de su ambiente, las expectativas que tiene, así como la mejora de capacidades.	Ordinal, tipo Likert: 1-5
	Empoderamiento Individual- Conductual	Comprende las acciones para obtener resultados mediante un propósito.	Ordinal, tipo Likert: 1-5
Liderazgo	Liderazgo Transaccional	Define a su líder que trata de conseguir la mayor satisfacción de sus colaboradores, mediante estímulos de reconocimiento y recompensa por su trabajo, para que de esta forma se sienten motivados a cumplir de mejor manera sus labores dentro de la organización.	Ordinal, tipo Likert: 1-5
	Liderazgo Transformacional	Define a los líderes que poseen una destreza de cambiar los aspectos de los colaboradores, de inspirar y motivar, para su total satisfacción en el área donde ejerce sus funciones, acrecentando su mayor esfuerzo a su productividad, siendo ejemplo con sus demás compañeros para alcanzar su objetivo.	Ordinal, tipo Likert: 1-5

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento las matrices de operacionalización de las variables, en las que están incluidos los ítems de los cuestionarios correspondientes, elaborados por Doris Diaz Rodríguez, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio	2. Bajo Nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

Título: Programa de empoderamiento de mujeres líderes, para la mejora organizacional y empresarial de la comunidad nativa Kukama, Independencia, río Amazonas, Loreto -2023

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Objetivo de la dimensión y subcategoría	Indicadores	Items	Escala de Medición
Empoderamiento	El empoderamiento, lo define como un proceso que esta agrupado con la exigencia de conjuntos frágiles, que confirman su entorno dentro de una población. En cuanto a esta característica social, el empoderamiento puede alcanzar un proceso de transformación individual, en la cual la persona obtiene poder y control en la toma de sus propias decisiones y logra sus propios objetivos. (Sinharoy 2022)	Esta variable ayudara a medir con el instrumento de recolección de datos de 32 personas, en el hallazgo se consideró la dimensión que lo describe Mut. (2020), en el plano individual, se precisan tres componentes: El Intrapersonal, El Interactivo y El Conductual. Asimismo, se contará con 6 indicadores. En la medición se utilizará a modo de técnica la encuesta y a modo de instrumento el cuestionario, en la escala de Likert. En cuanto al resultado de los análisis, se utilizará la estadística descriptiva e inferencial en la que los datos se registraran en el SPSS V26; para la contrastación con las teorías y los trabajos anteriores.	Empoderamiento Individual-Intrapersonal	Establecer de qué manera afecta el empoderamiento individual-Intrapersonal, con sus indicadores de: Autoconocimiento y autoestima.	Autoconocimiento	1	Ordinal
						2	
						3	
					Autoestima	4	
						5	
						6	
			Empoderamiento Individual-Interactivo	Establecer de qué manera afecta el empoderamiento individual-Interactivo, con sus indicadores de: Ejercicio de derechos y Acceso a recursos.	Ejercicio de derechos	7	
						8	
						9	
					Acceso a recursos	10	
						11	
						12	
			Empoderamiento Individual-Conductual	Establecer de qué manera afecta el empoderamiento individual-Conductual, con sus indicadores de: Participación y toma de decisiones.	Participación	13	
						14	
						15	
					Toma de decisiones	16	
						17	
						18	

Liderazgo	Maxwell (2007). Hace conocer que todo líder es el indicado de influenciar en los colaboradores para emerger satisfactoriamente en sus actividades laborales y de este modo mejorar su capacidad y logren sus objetivos alcanzados.	Estas variables ayudarán a medir con el instrumento de recolección de datos, integradas con las 2 dimensiones; liderazgo transaccional, transformacional, según Zapata, Demmler y Uribe, (2018). Así mismo, se tendrá seis indicadores. En la medición se utilizará la encuesta como técnica y como instrumento el cuestionario, en la escala de Likert. En cuanto al resultado de los análisis, se utilizará la estadística descriptiva e inferencial en la que los datos se registraran en el SPSS V26; para la contrastación con las teorías y los trabajos anteriores.	Liderazgo Transaccional	Cuál es el nivel de Liderazgo Transaccional y sus indicadores de: Incentivos, trato directo y recompensa.	Incentivos	1	Ordinal
						2	
					Trato directo	3	
						4	
						5	
					Recompensa	6	
			Liderazgo Transformacional	Cuál es el nivel del Liderazgo transformacional, con sus indicadores de: Inspiración, influencia y motivación.		Inspiración	
					Influencia		
						9	
						Motivación	
					11		

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Variable Empoderamiento de la Mujer

Nº	DIMENSIONES / Empoderamiento Individual Intrapersonal	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
01	Reconoce que tiene capacidades para desarrollar un emprendimiento				X				X				X	
02	Tener independencia económica le hace sentir importante				X				X				X	
03	Se siente satisfecha consigo misma				X				X				X	
04	Siente que cuenta con capacidades para entablar relaciones comerciales				X				X				X	
05	Me siento feliz cuando recibo elogios o premios				X				X				X	
06	Para poder ejercer un liderazgo en la comunidad es necesario nacer con cualidades				X				X				X	
Nº DIMENSIONES / Empoderamiento Individual Interactivo														
07	Su trabajo es valorado y reconocido por los demás				X				X				X	
08	Las mujeres gozan de los mismos derechos que los hombres, para obtener puestos de poder y liderazgo				X				X				X	
09	Las mujeres tenemos la capacidad para ocupar puestos de poder y liderazgo				X				X				X	
10	Su capacidad económica es suficiente para aportar en su hogar				X				X				X	
11	Siente que sus ingresos están a su disposición				X				X				X	
Nº DIMENSIONES / Empoderamiento Individual Contractual														
12	Participa en actividades de emprendimiento respecto a su sector				X				X				X	
13	El nivel cultural influye en las mujeres, para poder desempeñarse en puestos de poder o políticos				X				X				X	
14	Las mujeres tenemos las mismas oportunidades que los hombres, para acceder a puestos de poder				X				X				X	
15	Tiene la capacidad que necesita, para participar socialmente				X				X				X	
16	Es mejor que el hombre sea el que tome las decisiones importantes				X				X				X	
17	Su opinión es importante para la toma de decisiones en su hogar y emprendimiento				X				X				X	
18	Sus ingresos le permiten tomar sus propias decisiones				X				X				X	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): existe suficiencia para la aplicación del instrumento.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Castillo Salazar Regner Nicolás

DNI: 41248557

Especialidad del validador (a): Doctor en gestión Pública y Gobernabilidad

Lima, 12 de junio de 2023

¹Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


 Doctor en Gestión Pública
 Y Gobernabilidad
 CLAD: 009750

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Variable Liderazgo Empresarial

Nº	DIMENSIONES / Liderazgo Transaccional	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
01	Existe comunicación entre su jefe y usted				X				X				X	
02	Es recompensada al cumplir con las metas				X				X				X	
03	Su jefe mantiene una relación directa con los trabajadores				X				X				X	
04	Se siente con la capacidad de delegar responsabilidades de manera eficaz				X				X				X	
05	Considera que los valores son significativos para usted como líder				X				X				X	
06	Se siente capaz de ayudar a los demás y aceptar nuevas ideas				X				X				X	
Nº	DIMENSIONES / Liderazgo Transformacional													
07	Su líder influye en la motivación				X				X				X	
08	Considera que puede resolver los conflictos entre los integrantes de su grupo				X				X				X	
09	De qué forma contribuye el desarrollo de una visión, que inspire a los demás a un nuevo proyecto				X				X				X	
10	Tiene establecido algún método de comunicación				X				X				X	
11	Su líder cuenta con un plan de capacitación en motivación				X				X				X	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo Nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Cumple con el criterio para ser aplicado en la muestra del estudio

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Castillo Salazar Regner Nicolas

DNI: 41248557

Especialidad del validador (a): Doctor en gestión Pública y Gobernabilidad

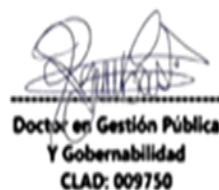
Lima, 12 de junio de 2023

¹Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



CARTA DE PRESENTACIÓN

Sr.: Dr. Karl Vladimir Mena Farfán

Presente

Asunto: Opinión de instrumentos a través de juicio de experto.

Me es grato dirigirme a usted para expresarle mi saludo, así mismo, hacer de su conocimiento que soy estudiante de pregrado de la Universidad César Vallejo, campus Lima Norte, lo cual requiero validar los instrumentos con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título del proyecto de investigación es: "Programa de empoderamiento de mujeres líderes, para la mejora organizacional y empresarial de la comunidad nativa Kukama, Independencia, río Amazonas- Loreto- 2023" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de Administración.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Matriz de evaluación por juicio de expertos

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Doris Diaz Rodríguez
DNI: 05379504

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar los instrumentos "Cuestionario de Empoderamiento de la Mujer" y "Cuestionario de Liderazgo empresarial". La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente, aportando al quehacer gubernamental. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Karl Vladimir Mena Farfán
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica () Social (X) Educativa () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Administración, Marketing, Comunicación Social
Institución donde labora:	Universidad Cesar Vallejo- Sede Chiclayo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Docente Renacyt Nivel VI

2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la prueba:	Cuestionario de Empoderamiento de la Mujer y Liderazgo Empresarial
Autor(a):	Doris Diaz Rodríguez
Procedencia:	Universidad Cesar Vallejo
Administración:	Directa
Tiempo de aplicación:	1 hora
Ámbito de aplicación:	Independencia rio Amazonas -Loreto
Significación:	Variable 1: Empoderamiento; dimensiones (Empoderamiento individual -Intrapersonal, Empoderamiento individual -Interactivo y Empoderamiento individual -Conductual). Variable 2: Liderazgo; dimensiones (Liderazgo Transaccional y Liderazgo Transformacional).

4. Soporte teórico

Variable o categoría	Dimensiones	Definición	Escala /área
Empoderamiento	Empoderamiento Individual- Intrapersonal	Se refiere a que Juega un rol importante que es la motivación.	Ordinal, tipo Likert: 1-5
	Empoderamiento Individual- Interactivo	Se refiere a que piensa en el conocimiento de su ambiente, las expectativas que tiene, así como la mejora de capacidades.	Ordinal, tipo Likert: 1-5
	Empoderamiento Individual- Conductual	Comprende las acciones para obtener resultados mediante un propósito.	Ordinal, tipo Likert: 1-5
Liderazgo	Liderazgo Transaccional	Define a su líder que trata de conseguir la mayor satisfacción de sus colaboradores, mediante estímulos de reconocimiento y recompensa por su trabajo, para que de esta forma se sienten motivados a cumplir de mejor manera sus labores dentro de la organización.	Ordinal, tipo Likert: 1-5
	Liderazgo Transformacional	Define a los líderes que poseen una destreza de cambiar los aspectos de los colaboradores, de inspirar y motivar, para su total satisfacción en el área donde ejerce sus funciones, acrecentando su mayor esfuerzo a su productividad, siendo ejemplo con sus demás compañeros para alcanzar su objetivo.	Ordinal, tipo Likert: 1-5

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento las matrices de operacionalización de las variables, en las que están incluidos los ítems de los cuestionarios correspondientes, elaborados por Doris Díaz Rodríguez, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio	2. Bajo Nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

Título: Programa de empoderamiento de mujeres líderes, para la mejora organizacional y empresarial de la comunidad nativa Kukama, Independencia, río Amazonas, Loreto -2023

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Objetivo de la dimensión y subcategoría	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
Empoderamiento	El empoderamiento, lo define como un proceso que esta agrupado con la exigencia de conjuntos frágiles, que confirman su entorno dentro de una población. En cuanto a esta característica social, el empoderamiento puede alcanzar un proceso de transformación individual, en la cual la persona obtiene poder y control en la toma de sus propias decisiones y logra sus propios objetivos. (Sinharoy et. Al 2022)	Esta variable ayudara a medir con el instrumento de recolección de datos de 32 personas, en el hallazgo se consideró la dimensión que lo describe Mut. (2020), en el plano individual, se precisan tres componentes: El Intrapersonal, El Interactivo y El Conductual. Asimismo, se contará con 6 indicadores. En la medición se utilizará a modo de técnica la encuesta y a modo de instrumento el cuestionario, en la escala de Likert. En cuanto al resultado de los análisis, se utilizará la estadística descriptiva e inferencial en la que los datos se registraran en el SPSS V26; para la contrastación con las teorías y los trabajos anteriores.	Empoderamiento Individual-Intrapersonal	Establecer de qué manera afecta el empoderamiento individual-Intrapersonal, con sus indicadores de: Autoconocimiento y autoestima.	Autoconocimiento	1	Ordinal
						2	
						3	
					Autoestima	4	
						5	
						6	
			Empoderamiento Individual-Interactivo	Establecer de qué manera afecta el empoderamiento individual-Interactivo, con sus indicadores de: Ejercicio de derechos y Acceso a recursos.	Ejercicio de derechos	7	
						8	
						9	
					Acceso a recursos	10	
						11	
						12	
			Empoderamiento Individual-Conductual	Establecer de qué manera afecta el empoderamiento individual-Conductual, con sus indicadores de: Participación y toma de decisiones.	Participación	13	
						14	
						15	
					Toma de decisiones	16	
						17	
						18	

Liderazgo	Maxwell (2007). Hace conocer que todo líder es el indicado de influenciar en los colaboradores para emerger satisfactoriamente en sus actividades laborales y de este modo mejorar su capacidad y logren sus objetivos alcanzados.	Estas variables ayudarán a medir con el instrumento de recolección de datos, integradas con las 2 dimensiones; liderazgo transaccional, transformacional, según Zapata, Demmler y Uribe, (2018). Así mismo, se tendrá seis indicadores. En la medición se utilizará la encuesta como técnica y como instrumento el cuestionario, en la escala de Likert. En cuanto al resultado de los análisis, se utilizará la estadística descriptiva e inferencial en la que los datos se registraran en el SPSS V26; para la contrastación con las teorías y los trabajos anteriores.	Liderazgo Transaccional	Cuál es el nivel de Liderazgo Transaccional y sus indicadores de: Incentivos, trato directo y recompensa.	Incentivos	1	Ordinal
						2	
					Trato directo	3	
						4	
						5	
						6	
			Liderazgo Transformacional	Cuál es el nivel del Liderazgo transformacional, con sus indicadores de: Inspiración, influencia y motivación.	Inspiración	7	
						Influencia	
					9		
					Motivación		
						11	

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
Variable Empoderamiento de la Mujer

N°	DIMENSIONES / Empoderamiento Individual Intrapersonal	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
01	Reconoce que tiene capacidades para desarrollar un emprendimiento				X				X				X	Ninguna
02	Tener independencia económica le hace sentir importante				X				X				X	Ninguna
03	Se siente satisfecha consigo misma				X				X				X	Ninguna
04	Siente que cuenta con capacidades para entablar relaciones comerciales				X				X				X	Ninguna
05	Me siento feliz cuando recibo elogios o premios				X				X				X	Ninguna
06	Para poder ejercer un liderazgo en la comunidad es necesario nacer con cualidades				X				X				X	Ninguna
N°	DIMENSIONES / Empoderamiento Individual Interactivo													
07	Su trabajo es valorado y reconocido por los demás				X				X				X	Ninguna
08	Las mujeres gozan de los mismos derechos que los hombres, para obtener puestos de poder y liderazgo				X				X				X	Ninguna
09	Las mujeres tenemos la capacidad para ocupar puestos de poder y liderazgo				X				X				X	Ninguna
10	Su capacidad económica es suficiente para aportar en su hogar				X				X				X	Ninguna
11	Siente que sus ingresos están a su disposición				X				X				X	Ninguna
N°	DIMENSIONES / Empoderamiento Individual Contractual													
12	Participa en actividades de emprendimiento respecto a su sector				X				X				X	Ninguna
13	El nivel cultural influye en las mujeres, para poder desempeñarse en puestos de poder o políticos				X				X				X	Ninguna
14	Las mujeres tenemos las mismas oportunidades que los hombres, para acceder a puestos de poder				X				X				X	Ninguna
15	Tiene la capacidad que necesita, para participar socialmente				X				X				X	Ninguna
16	Es mejor que el hombre sea el que tome las decisiones importantes				X				X				X	Ninguna
17	Su opinión es importante para la toma de decisiones en su hogar y emprendimiento				X				X				X	Ninguna
18	Sus ingresos le permiten tomar sus propias decisiones				X				X				X	Ninguna

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Revisado el instrumento de recolección de datos existe la suficiencia para que este sea aplicado en la investigación.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mena Farfán Karl Vladimir

DNI: 16727481

Especialidad del validador (a): Doctor en Comunicación Social

Lima, 19 de junio de 2023

¹Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Doctor en Comunicación Social
CRPP - Filial Lambayeque N° 00265

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
Variable Liderazgo Empresarial

N°	DIMENSIONES / Liderazgo Transaccional	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
01	Existe comunicación entre su jefe y usted				X				X				X	
02	Es recompensada al cumplir con las metas				X				X				X	
03	Su jefe mantiene una relación directa con los trabajadores				X				X				X	
04	Se siente con la capacidad de delegar responsabilidades de manera eficaz				X				X				X	
05	Considera que los valores son significativos para usted como líder				X				X				X	
06	Se siente capaz de ayudar a los demás y aceptar nuevas ideas				X				X				X	
N°	DIMENSIONES / Liderazgo Transformacional													
07	Su líder influye en la motivación				X				X				X	
08	Considera que puede resolver los conflictos entre los integrantes de su grupo				X				X				X	
09	De qué forma contribuye el desarrollo de una visión, que inspire a los demás a un nuevo proyecto				X				X				X	
10	Tiene establecido algún método de comunicación				X				X				X	
11	Su líder cuenta con un plan de capacitación en motivación				X				X				X	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo Nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Revisado el instrumento de recolección de datos existe la suficiencia para que este sea aplicado en la investigación.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mena Farfán Karl Vladimir

DNI: 16727481


Especialidad del validador (a): Doctor en Comunicación Social

¹Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Doctor en Comunicación Social
CRPP - Filial Lambayeque N° 00265

Lima, 19 de junio de 2023

CARTA DE PRESENTACIÓN

Sr.: Dr. Gilbert Ronald Alvarado Arbildo

Presente

Asunto: Opinión de instrumentos a través de juicio de experto.

Me es grato dirigirme a usted para expresarle mi saludo, así mismo, hacer de su conocimiento que soy estudiante de pregrado de la Universidad César Vallejo, campus Lima Norte, lo cual requiero validar los instrumentos con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título del proyecto de investigación es: "Programa de empoderamiento de mujeres líderes, para la mejora organizacional y empresarial de la comunidad nativa Kukama, Independencia, río Amazonas- Loreto- 2023" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de Administración.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Matriz de evaluación por juicio de expertos

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Doris Diaz Rodríguez
DNI: 05379504

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar los instrumentos "Cuestionario de Empoderamiento de la Mujer" y "Cuestionario de Liderazgo empresarial". La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente, aportando al quehacer gubernamental. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dr. Gilbert Ronald Alvarado Arbildo
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica () Social (X) Educativa () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Administración, Ciencias Empresariales
Institución donde labora:	Universidad Nacional de la Amazonia Peruana-UNAP-FACEN
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la prueba:	Cuestionario de Empoderamiento de la Mujer y Liderazgo Empresarial
Autor(a):	Doris Diaz Rodríguez
Procedencia:	Universidad Cesar Vallejo
Administración:	Directa
Tiempo de aplicación:	1 hora
Ámbito de aplicación:	Independencia rio Amazonas -Loreto
Significación:	Variable 1: Empoderamiento; dimensiones (Empoderamiento individual -Intrapersonal, Empoderamiento individual -Interactivo y Empoderamiento individual -Conductual). Variable 2: Liderazgo; dimensiones (Liderazgo Transaccional y Liderazgo Transformacional).

4. Soporte teórico

Variable o categoría	Dimensiones	Definición	Escala /área
Empoderamiento	Empoderamiento Individual- Intrapersonal	Se refiere a que Juega un roll importante que es la motivación.	Ordinal, tipo Likert: 1-5
	Empoderamiento Individual- Interactivo	Se refiere a que piensa en el conocimiento de su ambiente, las expectativas que tiene, así como la mejora de capacidades.	Ordinal, tipo Likert: 1-5
	Empoderamiento Individual- Conductual	Comprende las acciones para obtener resultados mediante un propósito.	Ordinal, tipo Likert: 1-5
Liderazgo	Liderazgo Transaccional	Define a su líder que trata de conseguir la mayor satisfacción de sus colaboradores, mediante estímulos de reconocimiento y recompensa por su trabajo, para que de esta forma se sienten motivados a cumplir de mejor manera sus labores dentro de la organización.	Ordinal, tipo Likert: 1-5
	Liderazgo Transformacional	Define a los líderes que poseen una destreza de cambiar los aspectos de los colaboradores, de inspirar y motivar, para su total satisfacción en el área donde ejerce sus funciones, acrecentando su mayor esfuerzo a su productividad, siendo ejemplo con sus demás compañeros para alcanzar su objetivo.	Ordinal, tipo Likert: 1-5

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento las matrices de operacionalización de las variables, en las que están incluidos los ítems de los cuestionarios correspondientes, elaborados por Doris Diaz Rodríguez, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio	2. Bajo Nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

Título: Programa de empoderamiento de mujeres líderes, para la mejora organizacional y empresarial de la comunidad nativa Kukama, Independencia, río Amazonas, Loreto -2023

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Objetivo de la dimensión y subcategoría	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
Empoderamiento	El empoderamiento, lo define como un proceso que esta agrupado con la exigencia de conjuntos frágiles, que confirman su entorno dentro de una población. En cuanto a esta característica social, el empoderamiento puede alcanzar un proceso de transformación individual, en la cual la persona obtiene poder y control en la toma de sus propias decisiones y logra sus propios objetivos. (Sinharoy et. Al 2022)	Esta variable ayudara a medir con el instrumento de recolección de datos de 32 personas, en el hallazgo se consideró la dimensión que lo describe Mut. (2020), en el plano individual, se precisan tres componentes: El Intrapersonal, El Interactivo y El Conductual. Asimismo, se contará con 6 indicadores. En la medición se utilizará a modo de técnica la encuesta y a modo de instrumento el cuestionario, en la escala de Likert. En cuanto al resultado de los análisis, se utilizará la estadística descriptiva e inferencial en la que los datos se registraran en el SPSS V26; para la contrastación con las teorías y los trabajos anteriores.	Empoderamiento Individual- Intrapersonal	Establecer de qué manera afecta el empoderamiento individual- Intrapersonal, con sus indicadores de: Autoconocimiento y autoestima.	Autoconocimiento	1	Ordinal
						2	
						3	
					Autoestima	4	
						5	
						6	
			Empoderamiento Individual- Interactivo	Establecer de qué manera afecta el empoderamiento individual- Interactivo, con sus indicadores de: Ejercicio de derechos y Acceso a recursos.	Ejercicio de derechos	7	
						8	
						9	
			Acceso a recursos			10	
						11	
						12	
			Empoderamiento Individual- Conductual	Establecer de qué manera afecta el empoderamiento individual- Conductual, con sus indicadores de: Participación y toma de decisiones.	Participación	13	
						14	
						15	
Toma de decisiones					16		
					17		
					18		

Liderazgo	Maxwell (2007). Hace conocer que todo líder es el indicado de influenciar en los colaboradores para emerger satisfactoriamente en sus actividades laborales y de este modo mejorar su capacidad y logren sus objetivos alcanzados.	Estas variables ayudarán a medir con el instrumento de recolección de datos, integradas con las 2 dimensiones; liderazgo transaccional, transformacional, según Zapata, Demmler y Uribe, (2018). Así mismo, se tendrá seis indicadores. En la medición se utilizará la encuesta como técnica y como instrumento el cuestionario, en la escala de Likert. En cuanto al resultado de los análisis, se utilizará la estadística descriptiva e inferencial en la que los datos se registraran en el SPSS V26; para la contrastación con las teorías y los trabajos anteriores.	Liderazgo Transaccional	Cuál es el nivel de Liderazgo Transaccional y sus indicadores de: Incentivos, trato directo y recompensa.	Incentivos	1	Ordinal			
						2				
					Trato directo	3				
						4				
						5				
					Recompensa				6	
			Liderazgo Transformacional	Cuál es el nivel del Liderazgo transformacional, con sus indicadores de: Inspiración, influencia y motivación.					Inspiración	7
										Influencia
					9					
			Motivación			10				
						11				

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
Variable Empoderamiento de la Mujer

N°	DIMENSIONES / Empoderamiento Individual Intrapersonal	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
01	Reconoce que tiene capacidades para desarrollar un emprendimiento				X				X				X	
02	Tener independencia económica le hace sentir importante				X				X				X	
03	Se siente satisfecha consigo misma				X				X				X	
04	Siente que cuenta con capacidades para entablar relaciones comerciales				X				X				X	
05	Me siento feliz cuando recibo elogios o premios				X				X				X	
06	Para poder ejercer un liderazgo en la comunidad es necesario nacer con cualidades				X				X				X	
N° DIMENSIONES / Empoderamiento Individual Interactivo														
07	Su trabajo es valorado y reconocido por los demás				X				X				X	
08	Las mujeres gozan de los mismos derechos que los hombres, para obtener puestos de poder y liderazgo				X				X				X	
09	Las mujeres tenemos la capacidad para ocupar puestos de poder y liderazgo				X				X				X	
10	Su capacidad económica es suficiente para aportar en su hogar				X				X				X	
11	Siente que sus ingresos están a su disposición				X				X				X	
N° DIMENSIONES / Empoderamiento Individual Contractual														
12	Participa en actividades de emprendimiento respecto a su sector				X				X				X	
13	El nivel cultural influye en las mujeres, para poder desempeñarse en puestos de poder o políticos				X				X				X	
14	Las mujeres tenemos las mismas oportunidades que los hombres, para acceder a puestos de poder				X				X				X	
15	Tiene la capacidad que necesita, para participar socialmente				X				X				X	
16	Es mejor que el hombre sea el que tome las decisiones importantes				X				X				X	
17	Su opinión es importante para la toma de decisiones en su hogar y emprendimiento				X				X				X	
18	Sus ingresos le permiten tomar sus propias decisiones				X				X				X	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Cumple con el criterio para ser aplicado en la muestra de la investigación.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Alvarado Arbildo Gilbert Ronald

DNI: 05226218

Especialidad del validador (a): Doctor en Ciencias Empresariales

Lima, 21 de junio de 2023

¹Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficiente para medir la dimensión



Doctor en Ciencias Empresariales

Ciad 01929

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
Variable Liderazgo Empresarial

N°	DIMENSIONES / Liderazgo Transaccional	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
01	Existe comunicación entre su jefe y usted			X				X				X		
02	Es recompensada al cumplir con las metas			X				X				X		
03	Su jefe mantiene una relación directa con los trabajadores			X				X				X		
04	Se siente con la capacidad de delegar responsabilidades de manera eficaz			X				X				X		
05	Considera que los valores son significativos para usted como líder			X				X				X		
06	Se siente capaz de ayudar a los demás y aceptar nuevas ideas			X				X				X		
N° DIMENSIONES / Liderazgo Transformacional														
07	Su líder influye en la motivación			X				X				X		
08	Considera que puede resolver los conflictos entre los integrantes de su grupo			X				X				X		
09	De qué forma contribuye el desarrollo de una visión, que inspire a los demás a un nuevo proyecto			X				X				X		
10	Tiene establecido algún método de comunicación			X				X				X		
11	Su líder cuenta con un plan de capacitación en motivación			X				X				X		

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo Nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Cumple con el criterio para ser aplicado en la muestra de la investigación.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Alvarado Arbildo Gilbert Ronald

DNI: 05226218

Especialidad del validador (a): Doctor en Ciencias Empresariales

Lima, 21 de junio de 2023

¹Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficiente para medir la dimensión



Doctor en Ciencias Empresariales

Clad 01929

Encuestados	EMPODERAMIENTO INDIVIDUAL INTRAPERSONAL						EMPODERAMIENTO INDIVIDUAL INTERACTIVO					EMPODERAMIENTO INDIVIDUAL CONTRACTUAL						
	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18
1	5	3	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	3	5	5
2	3	3	5	4	2	5	5	5	5	2	2	5	5	5	3	3	5	5
3	5	3	5	4	3	5	4	5	4	4	3	5	5	5	4	3	5	5
4	3	4	5	2	4	5	4	5	5	3	3	5	4	5	4	3	5	5
5	5	3	5	4	1	5	3	1	1	4	2	3	1	2	5	3	5	5
6	5	3	5	2	5	3	3	5	5	4	3	5	4	5	5	3	5	5
7	5	3	5	4	3	3	5	5	5	3	3	4	4	5	5	3	5	4
8	3	3	5	4	2	3	5	5	5	5	5	4	4	5	5	3	5	5
9	4	5	5	3	3	3	5	3	4	4	3	4	2	3	3	3	5	5
10	5	4	5	2	5	3	3	1	3	1	5	3	2	2	4	3	5	5
11	2	4	5	3	5	3	5	5	3	5	3	3	5	5	3	3	5	5
12	5	5	5	5	5	3	5	3	5	1	3	5	1	2	3	3	4	3
13	3	5	5	3	5	3	5	4	5	3	3	3	3	3	3	4	5	4
14	3	4	5	4	5	3	5	3	5	3	3	3	3	4	3	4	5	5
15	5	3	5	3	5	3	5	3	5	1	4	5	4	5	5	4	4	5
16	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4
17	4	5	5	5	5	4	4	4	5	3	4	5	3	2	4	3	4	5
18	3	4	5	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	5
19	3	2	5	1	2	3	5	5	5	2	2	5	2	4	4	5	4	4
20	3	2	5	4	2	3	4	3	5	2	2	5	4	5	5	4	3	4
21	4	2	5	2	4	4	5	3	5	4	3	4	5	4	3	5	3	3
22	5	2	5	1	2	1	3	5	5	2	2	4	3	4	5	4	5	4
23	5	4	5	5	2	4	5	4	5	4	2	3	2	5	5	3	2	2
24	4	2	5	3	2	5	4	3	5	4	3	5	2	4	5	3	3	2
25	3	2	3	4	3	2	3	4	5	5	3	3	1	5	4	3	2	3
26	5	2	5	2	1	4	3	2	5	3	2	4	3	5	5	4	4	2
27	5	2	5	2	3	3	5	3	5	3	2	3	2	5	4	4	2	3
28	3	3	5	2	4	3	2	3	2	2	3	3	4	4	2	3	4	2
29	5	3	5	3	4	2	3	4	2	2	3	4	4	5	5	3	2	2
30	4	3	3	5	3	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	3	4	3
31	4	3	5	4	4	3	5	4	5	5	3	4	3	4	4	4	5	2
32	5	3	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	3	3	4
33	2	3	5	1	1	3	2	1	1	3	2	3	2	2	4	3	4	4

3. Validación del instrumento de la variable del Liderazgo

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	33	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	33	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

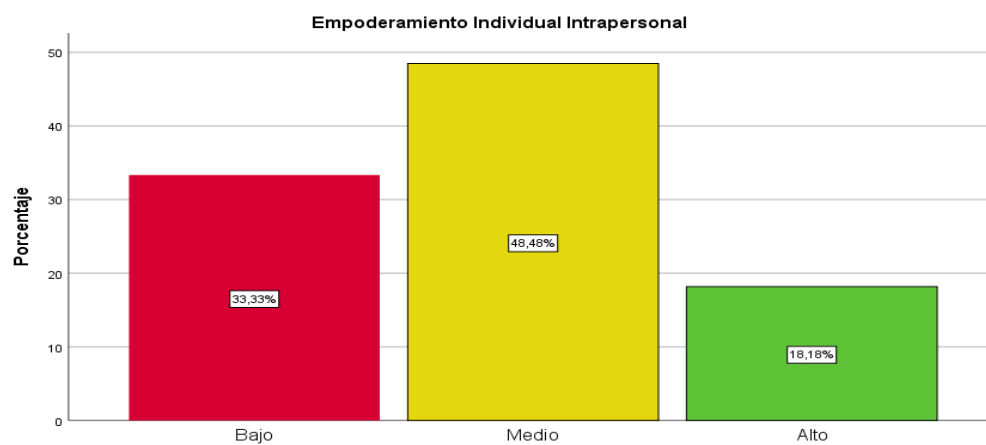
Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,815	11

Encuestados	LIDERAZGO TRANSACCIONAL						LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL				
	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11
1	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	1
2	4	4	4	4	5	3	3	5	3	3	1
3	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	1
4	2	3	2	3	5	4	3	4	3	3	1
5	1	1	1	4	3	5	1	1	1	1	1
6	2	4	2	5	5	5	2	3	3	2	1
7	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	1
8	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	1
9	5	4	5	5	3	5	5	4	2	4	1
10	3	5	3	5	3	5	1	3	3	2	1
11	3	5	4	5	5	4	4	3	3	4	1
12	5	4	4	5	3	5	1	1	1	3	2
13	2	5	1	4	5	3	5	3	4	4	1
14	5	4	5	4	4	4	3	3	3	3	1
15	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	1
16	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	1
17	5	5	5	5	3	3	5	4	2	5	2
18	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	1
19	2	2	2	3	4	4	3	4	4	3	1
20	5	5	5	5	3	3	5	4	2	5	1
21	2	2	3	2	3	4	3	3	1	4	2
22	4	2	3	2	4	2	1	5	4	2	1
23	4	4	2	4	3	4	1	4	4	1	1
24	2	3	3	4	5	3	2	3	4	2	1
25	3	4	2	2	3	4	2	4	4	2	2
26	3	5	4	3	2	3	4	2	3	2	2
27	3	3	4	2	4	2	4	3	4	3	2
28	3	3	2	2	3	2	2	4	2	2	1
29	4	2	3	2	3	4	3	4	3	2	2
30	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	2
31	3	2	4	2	4	5	3	2	2	4	2
32	3	3	4	5	5	5	4	5	4	3	1
33	2	2	2	3	4	3	2	3	3	2	1

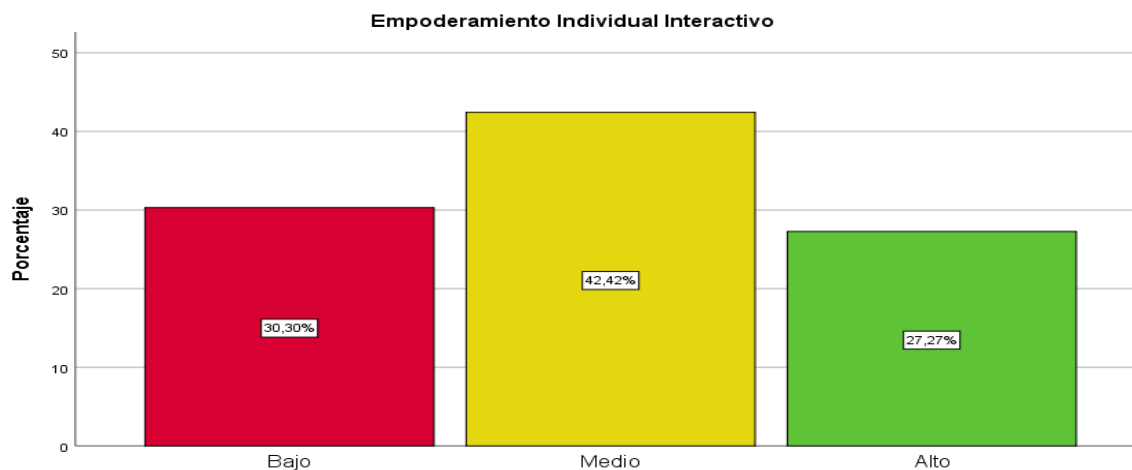
EMPII

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	11	33,3	33,3	33,3
	Medio	16	48,5	48,5	81,8
	Alto	6	18,2	18,2	100,0
	Total	33	100,0	100,0	



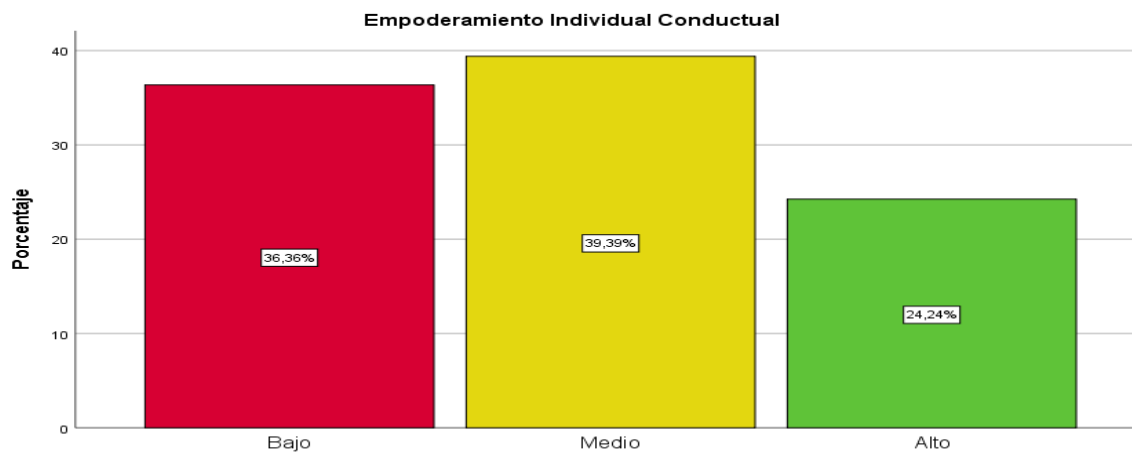
EII

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	10	30,3	30,3	30,3
	Medio	14	42,4	42,4	72,7
	Alto	9	27,3	27,3	100,0
	Total	33	100,0	100,0	



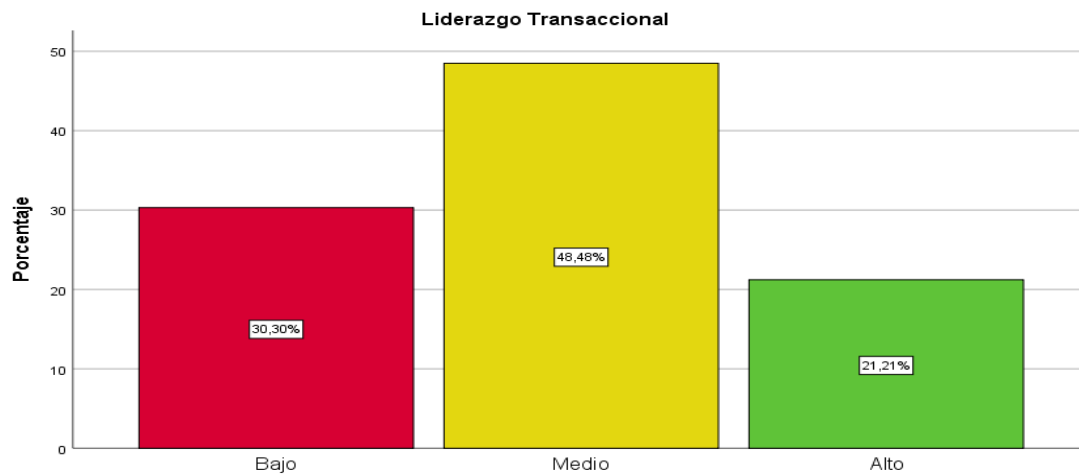
EIC

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	12	36,4	36,4	36,4
	Medio	13	39,4	39,4	75,8
	Alto	8	24,2	24,2	100,0
	Total	33	100,0	100,0	



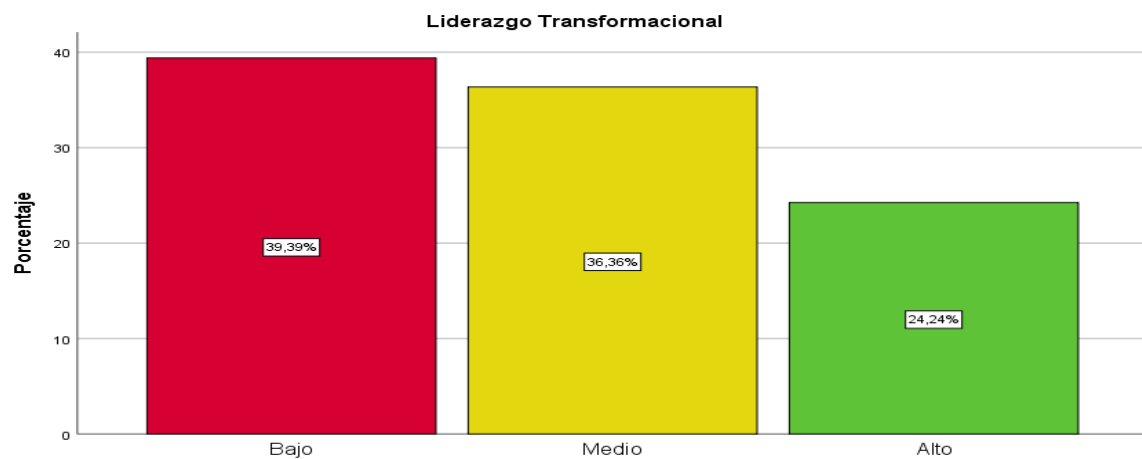
LTRANS

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	10	30,3	30,3	30,3
	Medio	16	48,5	48,5	78,8
	Alto	7	21,2	21,2	100,0
	Total	33	100,0	100,0	



LTRANSF

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	13	39,4	39,4	39,4
	Medio	12	36,4	36,4	75,8
	Alto	8	24,2	24,2	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

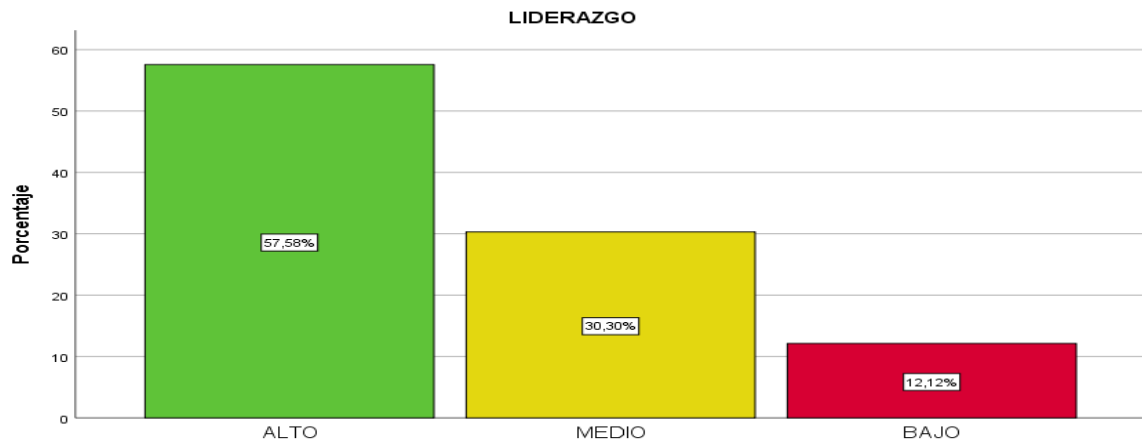


Base de datos Postest

Encuestados	EMPODERAMIENTO																		LIDERAZGO																		
	EMERAMIENTO INDIVIDUAL INTRAPER						EMPODERAMIENTO INDIVIDUAL INTERACTIVO						EMPODERAMIENTO INDIVIDUAL CONTRACTUAL						LIDERAZGO TRANSACCIONAL							LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL											
	I1	I2	I3	I4	I5	I6	D1	I7	I8	I9	I10	I11	D2	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	D3	V1	I1	I2	I3	I4	I5	I6	D1	I7	I8	I9	I10	I11	D2	V2	
1	5	4	5	4	5	5	28	4	5	5	4	5	23	5	5	5	4	4	5	5	33	84	5	4	5	5	5	5	29	5	5	5	4	4	23	52	
2	4	4	5	4	5	5	27	5	5	5	4	4	23	5	5	5	4	4	5	5	33	83	4	5	4	5	5	5	28	4	5	4	5	4	22	50	
3	5	4	5	4	3	5	26	4	5	5	4	4	22	5	5	5	4	4	5	5	33	81	5	4	5	4	5	5	28	4	5	5	5	4	23	51	
4	4	4	5	4	4	5	26	4	5	5	4	4	22	5	4	5	4	4	5	5	32	80	5	5	4	5	5	5	29	5	5	5	4	4	23	52	
5	5	4	5	4	4	5	27	4	4	5	4	4	21	5	5	5	5	4	5	5	34	82	5	5	5	5	4	5	29	4	5	4	4	4	21	50	
6	5	4	5	4	5	4	27	4	5	5	4	4	22	5	4	5	5	4	5	5	33	82	5	5	4	5	5	5	29	5	5	5	5	4	24	53	
7	5	4	5	4	4	4	26	5	5	5	4	5	24	5	4	5	5	4	5	4	32	82	5	5	5	5	5	5	30	4	5	4	5	4	22	52	
8	4	4	5	4	5	4	26	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	4	5	5	33	84	5	5	4	5	5	5	29	5	5	5	5	4	24	53	
9	4	5	5	4	4	4	26	5	4	5	4	4	22	5	4	5	4	4	5	5	32	80	5	4	5	5	4	5	28	5	5	5	4	4	23	51	
10	5	4	5	4	5	4	27	4	4	5	4	5	22	5	4	5	4	4	5	5	32	81	5	5	4	5	4	5	28	4	5	4	5	4	22	50	
11	4	4	5	4	5	4	26	5	5	5	5	4	24	5	5	5	4	4	5	5	33	83	5	5	4	5	5	4	28	4	5	5	4	4	22	50	
12	5	5	5	5	5	4	29	5	4	5	4	5	23	5	4	4	5	4	4	5	31	83	5	4	5	5	4	5	28	4	5	4	5	4	22	50	
13	4	5	5	4	5	4	27	5	4	5	4	4	22	5	4	5	4	4	5	4	31	80	5	5	4	5	5	4	28	5	5	5	4	4	23	51	
14	4	4	5	4	5	4	26	5	4	5	4	5	23	5	4	4	5	4	5	5	32	81	5	4	5	4	5	4	27	4	5	4	4	4	21	48	
15	5	4	5	3	5	4	26	5	4	5	4	4	22	5	4	5	5	4	4	5	32	80	5	4	5	5	5	5	29	5	5	5	5	4	24	53	
16	4	5	4	4	4	4	25	5	4	5	4	4	22	5	5	5	4	4	5	4	32	79	4	5	4	5	5	4	27	4	5	5	5	4	23	50	
17	4	5	5	5	5	4	28	4	5	5	4	4	22	5	4	5	4	4	4	5	31	81	5	5	5	5	4	4	28	5	5	4	4	5	4	22	50
18	4	4	5	4	5	4	26	4	5	4	5	4	22	5	4	5	4	4	4	5	31	79	5	4	5	4	5	5	28	4	5	5	5	4	23	51	
19	4	4	5	4	4	4	25	5	5	5	4	4	23	5	4	4	5	4	4	5	30	78	5	4	5	5	4	4	27	4	5	5	4	4	22	49	
20	4	4	5	4	5	4	26	4	4	5	3	4	20	5	4	5	5	4	5	4	32	78	5	5	5	4	5	5	29	5	5	5	5	4	24	53	
21	4	4	5	4	4	4	25	5	4	5	4	4	22	5	5	4	5	5	4	5	33	80	5	5	4	5	5	4	28	4	5	4	5	4	22	50	
22	5	4	5	4	5	4	27	4	5	5	4	4	22	5	4	4	5	4	5	4	31	80	4	4	5	4	4	4	27	4	5	5	4	4	22	49	
23	4	5	5	5	5	5	29	4	4	5	4	4	21	5	4	4	5	4	4	5	31	81	4	4	4	5	5	5	27	5	5	4	5	4	23	50	
24	4	4	5	4	4	4	25	4	4	5	5	4	22	5	4	5	4	4	4	5	31	78	5	4	5	5	5	4	28	4	4	5	5	4	22	50	
25	5	4	5	4	5	4	27	4	5	5	4	4	22	5	4	5	5	4	4	5	32	81	4	5	4	3	5	5	26	4	5	5	4	4	22	48	
26	5	4	5	4	5	4	27	5	4	5	4	4	22	5	4	5	4	4	4	5	31	80	5	5	4	5	5	4	28	4	5	5	5	4	22	50	
27	4	4	5	5	4	4	26	4	4	5	4	4	21	5	4	4	5	4	4	5	31	78	4	5	4	5	5	5	28	5	5	5	4	4	23	51	
28	4	4	5	4	5	4	26	4	4	5	4	4	21	5	4	5	4	4	5	4	32	80	5	4	5	4	5	4	27	4	4	5	5	4	22	49	
29	5	4	5	4	4	4	27	4	4	5	4	4	21	5	4	5	4	4	5	4	32	80	5	4	5	4	5	4	27	4	4	5	5	4	22	49	
30	4	5	5	5	4	5	28	5	5	5	4	4	23	5	5	5	4	4	4	5	32	83	4	4	5	4	5	5	27	4	5	5	4	4	22	49	
31	4	5	5	4	4	4	26	5	4	5	5	4	23	4	4	4	5	4	5	4	30	79	5	5	4	5	4	5	28	5	5	5	5	4	24	52	
32	5	4	5	5	4	4	27	5	5	5	4	4	23	5	4	5	5	4	5	4	32	82	4	5	5	5	5	5	29	4	5	4	5	4	22	51	
33	4	4	5	4	5	4	26	4	5	5	4	4	22	5	4	5	4	4	4	4	30	78	5	5	4	5	4	5	28	4	5	4	5	4	22	50	

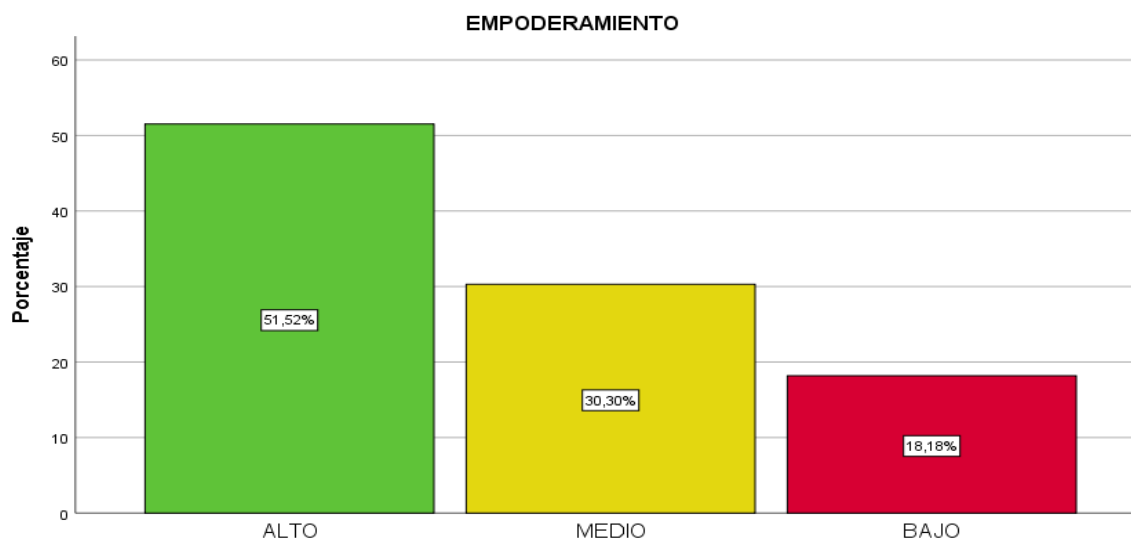
LIDERAZGO

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido ALTO	19	57,6	57,6	57,6
MEDIO	10	30,3	30,3	87,9
BAJO	4	12,1	12,1	100,0
Total	33	100,0	100,0	



EMPODERAMIENTO

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	ALTO	17	51,5	51,5	51,5
	MEDIO	10	30,3	30,3	81,8
	BAJO	6	18,2	18,2	100,0
	Total	33	100,0	100,0	



Prueba de rangos con signo de Wilcoxon

Rangos

		N	Rango promedio	Suma de rangos
LIDERAZGO -	Rangos negativos	0 ^a	,00	,00
LIDERAZGO	Rangos positivos	33 ^b	17,00	561,00
	Empates	0 ^c		
	Total	33		

a. LIDERAZGO < LIDERAZGO

b. LIDERAZGO > LIDERAZGO

c. LIDERAZGO = LIDERAZGO

Estadísticos de prueba^a

	LIDERAZGO - LIDERAZGO
Z	-5,014 ^b
Sig. asintótica(bilateral)	,000

a. Prueba de rangos con signo de Wilcoxon

b. Se basa en rangos negativos.

FOTOGRAFIAS: COMUNIDAD NATIVA KUKAMA- INDEPENDENCIA



Primera encuesta



Talleres de Capacitación:

Empoderamiento de mujeres líderes, para la mejora organizacional y empresarial de la comunidad nativa Kukama, Independencia, río Amazonas-Loreto 2023

I Taller

Temas:

- Sensibilización sobre los derechos humanos
- Roles de género, autocuidado y economía en su contexto socioeconómico y cultural
- Empoderamiento y Liderazgo Femenino

Expositora:

Lisi Bardales Vásquez

Iquitos, octubre 2023



Empoderamiento de mujeres líderes, para la mejora organizacional y empresarial de la comunidad nativa Kukama, Independencia, río Amazonas-Loreto 2023

II Taller

Temas:

- Sostenibilidad con los recursos naturales de la zona.
- Fortalecimiento de cadenas de valor con enfoque de género.
- Gestión y organización

Expositora:

Lisi Bardales Vásquez

Iquitos, octubre 2023





Segunda encuesta



“Unidas somos más fuertes”