



Empoderamiento de la mujer en cargos políticos y /o jefaturas en el ámbito de gobiernos locales de la provincia de Puno

Empowerment of women in political positions and/or leadership positions in local governments in the province of Puno

Empoderamento das mulheres em cargos políticos e/ou de liderança nos governos locais da província de Puno

Luz Mérida Rojas-Ramos ^I

luzmerida2110@gmail.com

<https://orcid.org/0009-0001-5540-6740>

Guido Rojas-Ramos ^{II}

grojasr@unam.edu.pe

<https://orcid.org/0000-0002-7703-5477>

Solime Olga Carrión-Fredes ^{III}

solime122@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-0826-3011>

Florencia Beatriz Herrera-Cordova ^{IV}

fbeatriz7011@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-7584-9549>

Correspondencia: grojasr@unam.edu.pe

Ciencias Sociales y Políticas

Artículo de Investigación

*** Recibido:** 29 de julio de 2025 ***Aceptado:** 14 de agosto de 2025 *** Publicado:** 15 de septiembre de 2025

- I. Investigador Independiente, Ecuador.
- II. Universidad Nacional de Moquegua, Perú.
- III. Investigador Independiente, Ecuador.
- IV. Investigador Independiente, Ecuador.

Resumen

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

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

Abstract

The general objective of this research is to describe the advantages and disadvantages of women in holding political and/or leadership positions in local governments in the province of Puno. This research corresponds to the qualitative paradigm with a case study method, which studies the empowerment of women in political and/or leadership positions in local governments in the province of Puno based on the testimony of fifteen women who hold political and leadership positions as a social phenomenon. These individual data were collected using in-depth interviews in a face-to-face relationship between the interviewees and the researcher. This empirical information allowed us to understand elements such as family, couples, learned principles, and life project perspectives that influenced decision-making in this population within a social context. Based on the results, it is argued that the empowerment these women experienced resulted from their desire to pursue their personal and professional projects. There are characteristics unique to

women who hold political and leadership positions that differentiate or distinguish them from men in similar positions, so there is a gender gap.

Keywords: Political positions; women's empowerment; gender equity; local governments; leadership positions; and women's political participation.

Resumo

O objetivo geral desta investigação é descrever as vantagens e desvantagens das mulheres em ocupar cargos políticos e/ou de liderança nos governos locais da província de Puno. Esta pesquisa corresponde ao paradigma qualitativo com método de estudo de caso, que estuda o empoderamento das mulheres em cargos políticos e/ou de liderança nos governos locais da província de Puno a partir do testemunho de quinze mulheres que ocupam cargos políticos e de liderança como um fenómeno social. Estes dados individuais foram recolhidos através de entrevistas em profundidade, numa relação presencial entre as entrevistadas e a investigadora. Esta informação empírica permitiu compreender elementos como a família, os casais, os princípios aprendidos e as perspetivas de projeto de vida que influenciaram a tomada de decisão desta população em contexto social. Com base nos resultados, defende-se que o empoderamento vivenciado por estas mulheres resultou do desejo de prosseguir os seus projetos pessoais e profissionais. Existem características próprias das mulheres que ocupam cargos políticos e de liderança que as diferenciam ou distinguem dos homens em cargos semelhantes, pelo que existe um fosso de género.

Palavras-chave: Cargos políticos; empoderamento feminino; equidade de género; governos locais; cargos de chefia; e a participação política feminina.

Introducción

El empoderamiento de la mujer en cargos políticos y de jefatura constituye una dimensión crítica dentro del debate contemporáneo sobre la equidad de género y el acceso igualitario al poder en las instituciones públicas. Aunque durante las últimas décadas se han producido avances normativos en diferentes países, aún persisten desigualdades estructurales que limitan la participación real de las mujeres en espacios de decisión política y administrativa, particularmente en los niveles de gobierno local. En el ámbito internacional, múltiples estudios han demostrado que, incluso en democracias institucionalizadas, la representación femenina en puestos de autoridad es considerablemente inferior a la masculina, restringiendo las posibilidades de incidir en la

construcción de políticas con enfoque de género. Esta exclusión, tanto simbólica como efectiva, compromete la calidad de los sistemas democráticos y reproduce patrones culturales que sostienen la subordinación femenina en la esfera pública.

En América Latina, los informes del Observatorio de Igualdad de Género de la CEPAL evidencian que, pese a las medidas implementadas como las leyes de cuotas y paridad, las mujeres siguen enfrentando barreras adicionales al ejercer cargos públicos, tales como violencia política, limitaciones institucionales y presiones partidarias. En el caso peruano, esta problemática se acentúa en los gobiernos locales, donde muchas mujeres son integradas a las listas electorales únicamente como parte de estrategias para atraer votantes, sin que ello implique necesariamente una participación efectiva en el ejercicio del poder. En varias provincias de la región Puno se ha identificado que las mujeres en cargos de regiduría o jefaturas son designadas más por conveniencia partidaria que por méritos profesionales, lo cual restringe su autonomía, debilita su autoridad y desvirtúa los principios de igualdad y mérito.

La presente investigación buscó describir las ventajas y desventajas que enfrentan las mujeres en el ejercicio de cargos políticos y de jefatura dentro de los gobiernos locales de la provincia de Puno. Desde un enfoque cualitativo y bajo la aplicación del método de estudio de casos, se recogió información empírica a partir de entrevistas en profundidad realizadas a quince mujeres que desempeñan cargos de poder en dicha provincia. A través de esta técnica, se exploraron aspectos como el entorno familiar, los principios personales, las experiencias previas y las decisiones que las llevaron a ocupar posiciones de liderazgo. Esta investigación se desarrolla en el campo de la gestión de recursos humanos, con énfasis en los procesos que determinan el acceso, permanencia y reconocimiento de mujeres en funciones directivas o políticas en instituciones públicas.

Sus resultados obtenidos permiten comprender que, si bien algunas mujeres acceden a cargos políticos o directivos por su trayectoria profesional, en otros casos su presencia responde a objetivos estratégicos de carácter electoral. Se evidencia además que las mujeres enfrentan condiciones diferenciadas en comparación con los varones en similares posiciones, lo que revela una problemática de género arraigada en la estructura institucional. A través de esta investigación se busca aportar evidencia que permita repensar los mecanismos de incorporación de mujeres al poder, fortalecer la implementación de políticas públicas orientadas a la equidad y propiciar una cultura organizacional más inclusiva en el ámbito local.

Revisión de literatura

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

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

Andrade (2014) tuvo como objetivo relacionar la construcción de la identidad de género con elementos del empoderamiento, llegando a la conclusión que El empoderamiento puede ser exitosamente vinculado con el tema de identidad de género en mujeres, de hecho, las subcategorías de ambos constructos encuentran una relación íntima y aplicable; se observó, que puede convertirse en un riesgo para el crecimiento personal, el no enfatizar y cuestionar constantemente los logros de empoderamiento que se obtengan. Sin desmerecer estas tareas, cuando se considera que la autoexploración, la autodeterminación y la autenticidad se han logrado absolutamente, cualquier intervención encuentra límites; por lo tanto es necesario desplegar la asertividad, la empatía, y la confrontación constantemente; existen distintas formas de expresar la identidad de género, tantas

como individuos hayan; de modo que el empoderamiento, no es un dogma pre establecido; será mayor o menormente beneficioso para el desarrollo personal, de acuerdo a la mayor o menor congruencia, madurez y autenticidad de cada persona; lo que no desmiente que los estereotipos, la desigualdad y la violencia hacia las mujeres no sean urgentes de seguir siendo cuestionados y trascendido en cada personalidad y grupo.

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

La mujer en el Perú

La mujer en la época de la independencia, fueron muy valientes y decisivas para las múltiples batallas y guerrillas que se desarrollaron, fueron heroínas de cuantiosos combates y fiel guardiana del soldado peruano en todos los frentes. La mujer, aunque pocas personas lo puedan creer, fue un personaje estratégico durante la independencia del Perú, ya que gracias a esta muchos fueron salvados y ayudados, lograban recolectar comida para los batallones, servían como espías para los españoles, entre otras cosas (Sierra, 2005).

Siendo ella una imagen de inferioridad, surge en el campo de batalla gracias a su orgullo patriótico y sin importar las diferencias entre las clases sociales, estas luchan en conjunto. Sin embargo, una vez independizado el Perú, el rol de esta cambia y ellas se vuelven más intelectuales e idealistas.

La primera organización feminista peruana data de 1914. Ese año María Jesús Alvarado fundó Evolución Femenina, que orientó sus acciones a lograr la incorporación de la mujer al trabajo, y conseguir la igualdad jurídica. Integrada principalmente por mujeres de clase media, Evolución Femenina abrió con tenaz persistencia el debate en torno a la emancipación de la mujer, el derecho al sufragio, la educación y el acceso a cargos públicos.

Se escriben libros describiendo y analizando las condiciones sociales del país, idealizando la igualdad entre los sexos, aunque en el código civil no lo permitía, ellas no podían pensar ya que era un pecado hacia Dios y además, no podían ir a la escuela. En conclusión, las mujeres en la época de la independencia sufrieron grandes consecuencias, ya que en la guerra ellas pudieron ser participantes activas y fueron tomadas en cuenta como ciudadanas de un país. Sin embargo, una vez establecida la independencia esto cambia y genera que vuelvan a su rol sumiso, sin voz ni voto, generando un malestar continuo durante muchos años de república.

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

Categorías

- Empoderamiento
- Género
- Identidad de Género
- Liderazgo Femenino

Resultados

Los datos recolectados han mostrado que las mujeres que ocupan estos cargos experimentan beneficios como la igualdad de oportunidades y equidad de género, además de desarrollar habilidades de liderazgo, motivación y autoestima. Sin embargo, también se enfrentan a desafíos significativos, incluyendo una participación minoritaria en los órganos de gobierno, la falta de participación en organizaciones políticas, un alto costo familiar debido al tiempo excesivo dedicado a sus actividades, una dieta insuficiente que no cubre los gastos de sus funciones, discriminación y la ausencia de políticas laborales que promuevan la conciliación de la vida personal y profesional.

En cuanto a los procedimientos para acceder a estos cargos, el estudio revela que las mujeres deben participar en organizaciones políticas, realizar pagos de cuotas o aportaciones voluntarias para las campañas, y tomar parte en actividades proselitistas y políticas. Además, a menudo deben someterse a convocatorias o concursos para ocupar un puesto. A pesar de estos requisitos, se ha observado que muchas mujeres confunden o desconocen la diferencia entre un partido político y un movimiento regional, lo que subraya la necesidad de una mayor capacitación en temas de democracia y política.

La autoestima emerge como un factor importante para el desempeño de las mujeres en estos roles. Se construye a partir de sus vivencias y les permite confiar en sus capacidades para llevar a cabo sus funciones con seguridad. Sin embargo, el estudio también señala un desconocimiento generalizado sobre las políticas de participación de género entre las mujeres entrevistadas, lo que resalta la importancia de la capacitación para fortalecer su liderazgo y asegurar una participación política efectiva y bien informada.

Las mujeres en cargos políticos dedican más de ocho horas diarias a sus funciones, lo que a menudo resulta en el descuido de sus familias y, en particular, de sus hijos. Esta situación refleja la doble jornada que muchas mujeres deben afrontar, donde las responsabilidades domésticas y de crianza se suman a sus compromisos laborales y políticos. A pesar de este sacrificio personal, el estudio destaca que el compromiso con su comunidad es una motivación clave para estas mujeres.

Finalmente, el estudio establece que las mujeres en cargos de jefatura y políticos deben enfrentarse a factores externos como estereotipos de género, discriminación laboral y acoso psicológico, así como a la falta de oportunidades de desarrollo profesional. A pesar de estos obstáculos, el estilo de dirección femenino se caracteriza por ser participativo, basándose en aspectos racionales y emocionales, buscando el consenso y considerando las necesidades de las personas. No obstante, la persistencia de una cultura machista y la falta de apoyo gubernamental en términos de financiamiento y conciliación laboral siguen siendo barreras significativas para su plena participación y empoderamiento.

Conclusión

Esta investigación ha revelado que las mujeres que ocupan cargos políticos y de jefatura en los gobiernos locales de la provincia de Puno experimentan una serie de beneficios, incluyendo el desarrollo de su liderazgo y una mayor autoestima. Estas mujeres encuentran en sus roles una

oportunidad para promover la igualdad de género y oportunidades, aspectos que consideran fundamentales para el avance de su comunidad. No obstante, este camino no está exento de obstáculos; se enfrentan a una participación minoritaria en los órganos de gobierno y a la falta de implicación activa en las organizaciones políticas, lo que a menudo las deja en una posición de menor influencia en la toma de decisiones. Además, el compromiso con sus funciones genera un costo personal significativo, manifestado en el tiempo excesivo dedicado a sus actividades, que a veces resulta en el descuido de sus responsabilidades familiares, y en la percepción de una compensación económica insuficiente para cubrir los gastos inherentes a sus roles. La discriminación, tanto de parte de hombres como de otras mujeres, persiste como una barrera, cuestionando su capacidad y experiencia en comparación con sus pares masculinos.

Los procedimientos para acceder a estos cargos, tales como la participación en organizaciones políticas y las convocatorias a concursos, se combinan con la necesidad de realizar aportaciones voluntarias para las campañas. A pesar de los avances impulsados por normativas como la Ley de Cuotas, que ha contribuido a aumentar la presencia femenina en la política, se identifica una brecha en el conocimiento sobre las políticas de participación de género entre las propias mujeres. La dedicación que exigen estos cargos, que a menudo supera las ocho horas diarias, resalta la doble carga que muchas mujeres asumen al balancear sus aspiraciones profesionales con las demandas familiares. El estudio subraya que, si bien la autoestima se fortalece a medida que superan los desafíos y demuestran su valía, la falta de apoyo estatal y de políticas laborales que faciliten la conciliación sigue siendo un impedimento importante para su plena integración y desarrollo en estos espacios de poder

Referencias

1. Ajello, A. M. (2003). Manual de psicología de la educación. La motivación para aprender. España: Popular.
2. Amez Luna, M. C., Guzmán Escalante, L. y Soto Chávez, K. (2017). Caracterización de las Mujeres que Ejercen Cargos de Jefatura (Tesis para obtener el grado de magíster en administración estratégica de empresas). Pontificia Universidad Católica del Perú Escuela de Posgrado. Surco, Perú.
3. Andrade, S. (2014). Relación de identidad de género y empoderamiento en un grupo de mujeres. Universidad Iberoamericana-México.

4. Avolio, B. (2008). Un estudio exploratorio del perfil de las mujeres empresarias en el Perú. CENTRUM católica. Lima, Perú.
5. Balestini, M. (2006). Cómo se elabora un proyecto de investigación. Caracas, Venezuela: Consultores Asociados.
6. Barreto, U. (2015). Barreras para el desarrollo profesional de las mujeres cualificadas en el sector de la construcción peruano. Universidad Politécnica de Valencia, Valencia, España.
7. Bernal, A. (2014). Las mujeres y el poder político: una investidura incompleta. Universidad Autónoma de Barcelona.
8. Bisquerra, R. (2000). Educación emocional y bienestar. Barcelona: CISSPRAXIS.
9. Blanchard, K. (2007). The heart of a leader. Colombia: David C. Cook.
10. Branden, N. (1995). Los seis pilares de la autoestima. Barcelona: Paidós, ISBN.
11. CAFSU (2002). La seguridad de las mujeres. Montreal, Canadá.
12. Calvo, F. (2014). Los liderazgos de las mujeres: Una propuesta para incorporar la perspectiva de género. Universidad FLACSO. México.
13. Carnegie, D. (2014). Liderazgo, cómo vencer a los demás y ser líder. España: Edit. Elipse.
14. Cuevas, V. (2013). Participación política y percepción de la democracia de las mujeres en el área metropolitana de Monterrey. Universidad Autónoma De Nuevo León. Nuevo León, México.
15. Daugherty, E. (2012). Executive women in business: Exploring challenges and pathways of specialty areas. International Journal of Business Strategy.
16. De la Torre, J. (2016). Empoderamiento y participación política de las mujeres afrodescendientes de Colombia, en los últimos 20 años. Universidad Complutense De Madrid.
17. Delgado, D., Zapata, E., Martínez, B., y Alberti, P. (2010). Identidad y empoderamiento de mujeres en un proyecto de capacitación. Revista de sociedad, cultura y Desarrollo Sustentable.
18. Dennis, K., Pino, I. y Soto, A. (2009). Mujer, Género y Empoderamiento. Uso del Discurso Público en el Funcionamiento Familiar. Universidad Academia de Humanismo Cristiano. Santiago, Chile.
19. Di Marco, L. (2009). Jefas. Quiénes son, cómo llegaron, y cómo viven las ejecutivas más poderosas de la Argentina. Buenos Aires, Argentina: Sudamericana.

20. Epstein, R., y Hundert, E. (2002). Defining and assessing professional competence. JAMA.
21. Estrada, D. (2004). El empoderamiento de la mujer: un factor determinante para superar la marginación social. Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala.
22. Fariñas, V. (2007). Psicologización, poder constituyente y autonomía: repensando la construcción de la subjetividad en la postmodernidad. Athenea Digital.
23. Fisher, H. (2000). El Primer Sexo. Las capacidades innatas de las Mujeres y cómo están cambiando el mundo. Madrid, España: Taurus.
24. Foucault, M. (1999). Las mallas del poder. En Estética, ética y hermenéutica. Barcelona, España: Paidós.
25. Galeano, E. (1999). Patas arriba. La escuela del mundo al revés. Madrid, España: Siglo XXI.
26. Gallegos, F., Guzmán, J., Saavedra, C. y Silva, A. (2012). Participación de mujeres en cargos gerenciales: una investigación cualitativa de empresas financieras. Universidad De Chile. Chile.
27. Gil, M. y Cáceres, J. (2008). Cuerpos que hablan Géneros, identidades y representaciones sociales. Madrid, España: Montesinos.
28. Glass, C., & Cook, A. (2015). Leading at the top: Understanding women's challenges above the glass ceiling. The Leadership Quarterly.
29. Grimwood, C. y Popplestone, R. (1993). Women, Management and Care. Londres: McMillan.
30. Güell, M. y Muñoz, J. (2000). Desconócete a ti mismo. Programa de alfabetización emocional. Barcelona, España: Paidós.
31. Guzmán, G., y Bolio, M. (2010). Construyendo la herramienta perspectiva de género: cómo portar lentes nuevos. México: Universidad Iberoamericana.
32. Helgsen, S. (1995). The female advantage: Women's ways of leadership. Toronto: Doubleday Currency.
33. Herrera, F., Ramírez, M. I., Roa, J. M., y Herrera, I. (2004). Revista Iberoamericana de Educación, Sección de Investigación, N° 37/2. Tratamiento de las creencias motivacionales en contextos educativos pluriculturales. España.

34. Instituto Aguascalentense de las Mujeres. (2011). Consecuencias del acoso laboral (mobbing) en las empresas maquiladoras de Aguascalientes con mano de obra femenina. Aguascalientes, México: Coordinación Estatal de Planeación y Proyectos.
35. Instituto de la Mujer (2006). Distintas estadísticas correspondientes al primer trimestre de 2006. Extraídas de: Mujer en Cifras. Disponible en: <http://www.mtas.es/mujer/mujeres/cifras>.
36. Jurado Nacional de Elecciones (2011). Compendio de legislación electoral. Lima, Perú: Gráficos Rodríguez Paredes.
37. Lagarde, M. (1999). Instituto de Estudios de la Mujer. Costa Rica: Universidad Nacional Heredia de Costa Rica. Costa Rica.
38. Lagarde, M. (2005). Los cautiverios de las mujeres: madres, esposas, monjas, putas, presas y locas. México: Universidad Nacional Autónoma de México. Mexico.
39. Lecourt, Y. (2005). Relaciones de género y liderazgo de mujeres dentro del partido comunista de Chile. Universidad de Chile Facultad de Ciencias Sociales.
40. Loden, M. (1987) Dirección femenina: Cómo triunfar en los negocios sin actuar como un hombre. Barcelona, España: Hispano Europea.
41. López, E. y Rojas, J. (2013). La importancia del liderazgo en las organizaciones. Facultad de derecho, UAB. Barcelona, España.
42. López, M. (2012). Los espacios del miedo, ciudad y género. Geographicalia.
43. Macera, P. (1995). Mujeres Peruanas. El otro lado de la historia. Lima, Perú: Minerva.
44. Manz, Ch., y Sims, H. (2003). Superliderazgo: Cómo enseñar a otros a auto liderarse en la empresa. Madrid, España: Paidós.
45. Marshall, C., y Rossman, G. (1999). Designing qualitative research. Thousand Oaks, CA: Sage.
46. Maureira, O. (2006) Calidad, Eficacia y Cambio en Educación. Dirección y eficacia escolar, una relación fundamental. Revista Iberoamericana sobre.
47. Mauro, A. (2004). Trayectorias laborales en el sector financiero. Recorridos de las mujeres. Naciones Unidas, CEPAL.
48. Mc Farland, L., Senn, L., y Childress, J. (2006). Liderazgo para el siglo XXI. Bogotá, Colombia: McGraw-Hill.

49. Metz, I. y Tharenou, P. (2001). Women's career advancement. Group & Organization Management.
50. Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social (2016). Enfoque de género. MIDIS, Lima.
51. Montejo, R. (2013). Empoderamiento y autonomía de mujeres campesinas de Musa, las Margaritas, Chiapas. Universidad de Chile. Chile.
52. Musitu, G. y Buelga, S. (2004). Desarrollo Comunitario y potenciación. Barcelona: UOC.
53. Naranjo, M. (2004). Enfoques conductistas, cognitivos y racional emotivos. San José: Universidad de Costa Rica.
54. OIT (2004). Romper el techo de cristal. Las mujeres en puestos de dirección. Actualización 2004. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
55. Olivares, M.; Sequeira, N.; Solano, M. y Vargas, R. (1998). Programa de orientación personal para el fortalecimiento de la autoestima en docentes. Universidad de Costa Rica, San José, Costa Rica.
56. OMS (2017). Género. Extraído de <http://www.who.int/topics/gender/es/>.
57. Ortega, A. (2017). Rol de Naciones Unidas en los procesos de empoderamiento político de las mujeres indígenas en Colombia. Caso de estudio: Mujeres indígenas del Cauca 2010-2015. Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, FLACSO Ecuador.
58. Pérez, A. (2008). Origen y Trasmisión de la violencia de género. Madrid: Centro de Estudios Ramón Areces.
59. Pérez, M. (2009). Factores determinantes en el posicionamiento de la mujer en cargos directivos en el sector financiero de la ciudad de Cartagena, Tatiana Patricia Ávila. Universidad De Cartagena.
60. Pizarro O., Amorós E., Guerra M., y Leguina A. (2009). Perfil de la mujer emprendedora en Chile. Santiago, Chile: Centro de Estudios Empresariales de la Mujer.
61. Postigo, M. (2006). Género e igualdad de oportunidades: la teoría feminista y sus implicaciones ético-políticas. Universidad de Málaga.
62. Puyal, E., y Sanagustín, V. (2006). El liderazgo empresarial femenino. Zaragoza, España: Universidad de Zaragoza.
63. Puyana, Y. y Arango, L. (2007). Género, mujeres y saberes en América Latina entre el movimiento social, la academia y el Estado. Bogotá, Colombia: Universidad Nacional de Colombia.

64. Ramos, L. (2006). *Mujeres y liderazgo: Una nueva forma de dirigir*. Valencia, España: Universidad Politécnica de Valencia.
65. Randall, A. (2006). *Liderazgo en la actualidad*. México: McGraw-Hill.
66. Rocha, T. y Díaz, R. (2011). *Identidades de género más allá de cuerpos y mitos*. México: Trillas.
67. Rodriguez, V. (2015). *Participación social y política de mujeres líderes, integrantes de la red nacional de mujeres autoridades Trujillo – 2014*. Universidad Nacional De Trujillo. Perú.
68. Román, P. y Ferri, J. (2013). *El liderazgo político femenino: la dificultad de una explicación*. Universidad Complutense de Madrid, España.
69. Romero, O. (2000). *Liderazgo en equipos autodirigidos*. Mérida, Venezuela: Rogya.
70. Santrock, J. (2002). *Psicología de la educación*. México: Mc Graw-Hill.
71. Sarrió, M., Barberá, E., Ramos, A. y Candela, C. (2002). El techo de cristal en la promoción profesional de las mujeres. *Revista de Psicología Social*.
72. Scott, J. (2008). El género: una categoría útil para el análisis histórico. *Género e historia*, pp.48-74. México, FCE/Universidad Autónoma de la Ciudad de México (UACM).
73. San Segundo Manuel, T. (2008). *Violencia de género una visión multidisciplinar*. Madrid: Centro de Estudios Ramón Areces.
74. SERNAM. (2013). *Diseño y evaluación de proyectos con enfoque de género*. Chile: Universidad Tecnológica Metropolitana.
75. Setlena, S., Terrell, K., y Bardasi, E. (2009). *How do female entrepreneurs perform? Evidence from three developing regions*. Washington, DC: World Bank.
76. Sevillano, C. (2014). *Mujeres allegadas al Club de Madres “San Miguel” del AAHH José Gálvez de VMT se relacionan agresivamente con sus parejas y educan a sus hijas e hijos en un ambiente sin afecto y agresividad*. Pontificia Universidad Católica Del Perú.
77. Shaffer, M.A., Joplin, J.R.W., Bell, M.P., Lau, T. y Oguz, C. (2000). Gender discrimination and job-related outcomes: A cross-cultural comparison of working women in the United States and China. *Journal of Vocational Behavior*.
78. Sierra, J. (1998) *El Municipio en América Latina y el Caribe*. Chile: Ilpes/Cepal.

79. Solares, T. (2013). La participación política de las mujeres en los diferentes espacios creados para ejercer su ciudadanía en Santo Tomás La Unión, Suchitepéquez. Universidad Rafael Landívar.
80. Taylor, S. y Bogdan, R. (1989): Introducción a los métodos cualitativos de investigación. Paidós, Barcelona.
81. Thiteux-Altschul, M. (2001). Transparencia: liderazgos sin corrupción. Fundación Mujeres en Igualdad y Banco Interamericano de Desarrollo. Buenos Aires, Argentina.
82. Xicará, M. (2014). Participación y empoderamiento en la política de desarrollo local: Estudio comparado de las formas de participación ciudadana de las comunidades indígenas de Guatemala (2002-2012). Universidad Autónoma de Barcelona.
83. Yin, R. (2003). Case study research: Concepts and methods. Thousand Oaks, CA: Sage.
84. Zimmerman, M. A. (2000). Empowerment theory. Handbook of community psychology. New York, USA: Kluwer Academic.

© 2025 por los autores. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>).