



UNAP



**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

TESIS

**LIDERAZGO FEMENINO Y SU RELACIÓN CON EL PROCESO DE TOMA
DE DECISIONES EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN EL PERSONAL
ADMINISTRATIVO DE LA CORTE DE JUSTICIA DE LORETO
AÑO 2024**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**PRESENTADO POR: KARENN SIUTH GARCÍA MAFALDO
ASESOR: C.P.C. JOSÉ RICARDO BALBUENA HERNÁNDEZ, DR.**

**IQUITOS, PERÚ
2025**



UNAP



**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

TESIS

**LIDERAZGO FEMENINO Y SU RELACIÓN CON EL PROCESO DE TOMA
DE DECISIONES EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN EL PERSONAL
ADMINISTRATIVO DE LA CORTE DE JUSTICIA DE LORETO
AÑO 2024**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**PRESENTADO POR: KARENN SIUTH GARCÍA MAFALDO
ASESOR: C.P.C. JOSÉ RICARDO BALBUENA HERNÁNDEZ, DR.**

**IQUITOS, PERÚ
2025**



UNAP

Escuela de Postgrado
"Unidad de Asuntos
Académicos"



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS
N°246-2025-UAA-EPG-UNAP

En Iquitos en la Escuela de Postgrado (EPG) de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana (UNAP) a los veintidós días del mes de agosto de 2025 a las 11:00 am., se dió inicio a la sustentación de la tesis denominada: "LIDERAZGO FEMENINO Y SU RELACIÓN CON EL PROCESO DE TOMA DE DECISIONES EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA CORTE DE JUSTICIA DE LORETO AÑO 2024", aprobado con Resolución Directoral N°1894-2025-EPG-UNAP, presentado por la egresada KARENN SIUTH GARCIA MAFALDO, para optar el Grado Académico de Maestra en Gestión Pública, que otorga la UNAP de acuerdo a la Ley Universitaria 30220 y el Estatuto de la UNAP.

El jurado calificador designado mediante Resolución Directoral N°1435-2025-EPG-UNAP, esta conformado por los profesionales siguientes:

Lic. Adm. Juan Carlos Ramírez Cervan, Dr.	(Presidente)
Lic. Nit. Claudia Patricia Lozano Rocha, Mgr.	(Miembro)
C.P.C. Denisse Elda Morillas Silva, Mtra.	(Miembro)

Después de haber escuchado la sustentación y luego de formuladas las preguntas, éstas fueron respondidas: Satisfactoriamente

Finalizado la evaluación; se invitó al público presente y a la sustentante abandonar el recinto; y, luego de una amplia deliberación por parte del jurado, se llegó al resultado siguiente:

La sustentación pública y la tesis ha sido: aprobada con calificación Muy Buena.

A continuación, el Presidente del Jurado da por concluida la sustentación, siendo las 12:45 del veintidós de agosto de 2025; con lo cual, se le declara a la sustentante apta., para optar el Grado Académico de Maestra en Gestión Pública.

Lic. Adm. Juan Carlos Ramírez Cervan, Dr.
Presidente

Lic. Nit. Claudia Patricia Lozano Rocha, Mgr.
Miembro

C.P.C. Denisse Elda Morillas Silva, Mtra.
Miembro

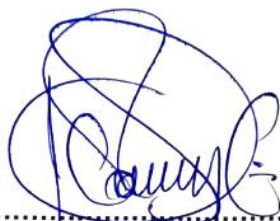
C.P.C. José Ricardo Balbuena Hernández, Dr.
Asesor

Somos la Universidad licenciada más importante de la Amazonía del Perú, rumbo a la acreditación

Calle Los Rosales cuadra 5 s/n, San Juan Bautista, Maynas, Perú
Celular: 953 664 439 - 956 875 744
Correo electrónico: postgrado@unapiquitos.edu.pe www.unapiquitos.edu.pe



**TESIS APROBADA EN SUSTENTACIÓN PÚBLICA EL 22 DE AGOSTO DE
2025 EN LA ESCUELA DE POSTGRADO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL
DE LA AMAZONÍA PERUANA, EN LA CIUDAD DE IQUITOS – PERÚ.**



.....
LIC. ADM. JUAN CARLOS RAMIREZ CERVAN, DR.
PRESIDENTE



.....
LIC. NIT. CLAUDIA PATRICIA LOZANO ROCHA, MGR.
MIEMBRO



.....
C.P.C. DENISSE ELDA MORILLAS SILVA, MTRA.
MIEMBRO



.....
C.P.C JOSÉ RICARDO BALBUENA HERNÁNDEZ, DR.
ASESOR

KARENN SIUTH GARCIA MAFALDO

EPG_M_TESIS_GARCIA MAFALDO.pdf

📅 28 ABR-2 MAY

📅 28 ABR-2 MAY

🏫 Universidad Nacional De La Amazonia Peruana

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trm:oid:::20208:455876783

Fecha de entrega

5 may 2025, 11:39 a.m. GMT-5

Fecha de descarga

5 may 2025, 12:19 p.m. GMT-5

Nombre de archivo

EPG_M_TESIS_GARCIA MAFALDO KARENN SIUTH.pdf

Tamaño de archivo

1.5 MB

77 Páginas

19.533 Palabras

108.333 Caracteres



Página 1 of 86 - Portada

Identificador de la entrega trm:oid:::20208:455876783



Página 2 of 86 - Integrity Overview

Identificador de la entrega trm:oid:::20208:455876783

16% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

Filtered from the Report

- Bibliography
- Small Matches (less than 10 words)

A mí madre por su apoyo incondicional y por inculcarme el valor del esfuerzo y la perseverancia.

AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer a todos los profesionales que han contribuido al éxito de esta tesis, en particular a mi asesor de tesis José Ricardo Balbuena Hernández por su guía y apoyo constante, y a la Corte Superior de Justicia de Loreto por su colaboración en la obtención de los datos para el desarrollo de esta investigación.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Páginas
Carátula	iii
Contracarátula	iv
Acta de Sustentación	iii
Jurado	iv
Resultado del informe de similitud	iv
Dedicatoria	vi
Agradecimiento	vii
Índice de contenidos	viii
Índice de tablas	x
Índice de figuras	xii
Resumen	xiv
Abstract	xv
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO	4
1.1 Antecedentes	4
1.2 Bases teóricas	6
1.3 Definición de términos básicos	22
CAPÍTULO II: VARIABLES E HIPÓTESIS	25
2.1 Variables y su operacionalización	25
2.2 Formulación de la hipótesis	28
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	29
3.1 Tipo y diseño de la investigación	29
3.2 Población y muestra	30
3.3 Técnicas e instrumentos	31
3.4 Procesamiento de recolección de datos	31
3.5 Técnicas de procesamientos y análisis de los datos	32
3.6 Aspectos Éticos	32

CAPÍTULO IV: RESULTADOS	33
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	69
CAPÍTULO VI: PROPUESTA	73
CAPÍTULO VII: CONCLUSIONES	74
CAPÍTULO VIII: RECOMENDACIONES	75
CAPITULO IX: REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	76

ANEXOS

1. Matriz de Consistencia
2. Tabla de operacionalización de Variables
3. Instrumento de Recolección de Datos
4. Consentimiento Informado

ÍNDICE DE TABLAS

	Páginas	
Tabla N° 1	Variable, técnicas e instrumentos	31
Tabla N° 2	Fiabilidad del Instrumento	32
Tabla N° 3	Género	33
Tabla N° 4	Grupo Etario	34
Tabla N° 5	Años en la entidad	35
Tabla N° 6	Capacidad de persuadir para motivar y guiar al equipo por la líder femenina	36
Tabla N° 7	Gestión de conflictos de la líder femenina	37
Tabla N° 8	La líder femenina promueve la colaboración entre los miembros del equipo	38
Tabla N° 9	Liderazgo femenino con influencia y comunicación en la organización	39
Tabla N° 10	La líder femenina demuestra empatía al comprender las necesidades y preocupaciones de los miembros del equipo	40
Tabla N° 11	La líder femenina es capaz de reconocer y entender las emociones de los demás, ajustando su comportamiento	41
Tabla N° 12	La líder femenina gestiona sus propias emociones de manera adecuada	42
Tabla N° 13	La líder femenina utiliza su inteligencia emocional para fomentar la cohesión del equipo	43
Tabla N° 14	Se evidencia un liderazgo femenino con inteligencia emocional en la organización	44
Tabla N° 15	La líder femenina actúa con transparencia en la toma de decisiones	45
Tabla N° 16	La líder femenina guía su comportamiento por sólidos valores morales	46
Tabla N° 17	La líder femenina asume la responsabilidad hacia sus colaboradores, decisiones y acciones	47
Tabla N° 18	La líder femenina demuestra integridad en todas sus acciones	48
Tabla N° 19	Se evidencia un liderazgo femenino con responsabilidad y ética en la organización	49
Tabla N° 20	En la toma de decisiones, se realiza un análisis riguroso de los datos disponibles para asegurar decisiones informadas y precisas	50
Tabla N° 21	La toma de decisiones considera de manera adecuada las variables internas de la organización	51
Tabla N° 22	Lleva a cabo un análisis detallado de las variables externas y las condiciones del mercado para guiar las decisiones estratégicas	52
Tabla N° 23	La evaluación de riesgos es un paso fundamental en la toma de decisiones	53
Tabla N° 24	Las decisiones presentan un enfoque analítico adecuado en la organización	54

Tabla N° 25	Las decisiones en la gestión administrativa se toman considerando su impacto a largo plazo	55
Tabla N° 26	Las decisiones estratégicas buscan fortalecer la competitividad de la organización	56
Tabla N° 27	La toma de decisiones se orienta hacia una perspectiva estratégica, alineando los objetivos a corto plazo con la visión general de la organización	57
Tabla N° 28	Las decisiones administrativas están enfocadas en promover un crecimiento sostenible, equilibrando el desarrollo organizacional con el uso eficiente de recursos	58
Tabla N° 29	Las decisiones presentan un enfoque estratégico adecuado en la organización	59
Tabla N° 30	En la gestión administrativa, se fomenta la participación activa de los empleados en el proceso de toma de decisiones, valorando sus ideas y opiniones	60
Tabla N° 31	Las decisiones se toman considerando la participación de diferentes áreas de la organización, asegurando un enfoque integral y colaborativo	61
Tabla N° 32	El proceso de toma de decisiones en la organización sigue un enfoque democrático	62
Tabla N° 33	La toma de decisiones busca integrar las perspectivas de diversos colaboradores y departamentos	63
Tabla N° 34	Las decisiones presentan un enfoque participativo adecuado en la organización	64
Tabla N° 35	Normalidad variables liderazgo femenino y el proceso de toma de decisiones	65
Tabla N° 36	Correlación variables liderazgo femenino y el proceso de toma de decisiones	65
Tabla N° 37	Normalidad variables liderazgo femenino y la toma de decisiones analíticas	66
Tabla N° 38	Correlación variables liderazgo femenino y la toma de decisiones analíticas	66
Tabla N° 39	Normalidad variables liderazgo femenino y la toma de decisiones estratégicas	67
Tabla N° 40	Correlación variables liderazgo femenino y la toma de decisiones estratégicas	67
Tabla N° 41	Normalidad variables liderazgo femenino y la toma de decisiones participativas	68
Tabla N° 42	Correlación variables liderazgo femenino y la toma de decisiones participativas	68

ÍNDICE DE FIGURAS

	Páginas	
Figura N° 1	Género	33
Figura N° 2	Grupo Etario	34
Figura N° 3	Años en la entidad	35
Figura N° 4	Capacidad de persuadir para motivar y guiar al equipo por la líder femenina	36
Figura N° 5	Gestión de conflictos de la líder femenina	37
Figura N° 6	La líder femenina promueve la colaboración entre los miembros del equipo	38
Figura N° 7	Liderazgo femenino con influencia y comunicación en la organización	39
Figura N° 8	La líder femenina demuestra empatía al comprender las necesidades y preocupaciones de los miembros del equipo	40
Figura N° 9	La líder femenina es capaz de reconocer y entender las emociones de los demás, ajustando su comportamiento	41
Figura N° 10	La líder femenina gestiona sus propias emociones de manera adecuada	42
Figura N° 11	La líder femenina utiliza su inteligencia emocional para fomentar la cohesión del equipo	43
Figura N° 12	Se evidencia un liderazgo femenino con inteligencia emocional en la organización	44
Figura N° 13	La líder femenina actúa con transparencia en la toma de decisiones	45
Figura N° 14	La líder femenina guía su comportamiento por sólidos valores morales	46
Figura N° 15	La líder femenina asume la responsabilidad hacia sus colaboradores, decisiones y acciones	47
Figura N° 16	La líder femenina demuestra integridad en todas sus acciones	48
Figura N° 17	Se evidencia un liderazgo femenino con responsabilidad y ética en la organización	49
Figura N° 18	En la toma de decisiones, se realiza un análisis riguroso de los datos disponibles para asegurar decisiones informadas y precisas	50
Figura N° 19	La toma de decisiones considera de manera adecuada las variables internas de la organización	51
Figura N° 20	Lleva a cabo un análisis detallado de las variables externas y las condiciones del mercado para guiar las decisiones estratégicas	52
Figura N° 21	La evaluación de riesgos es un paso fundamental en la toma de decisiones	53
Figura N° 22	Las decisiones presentan un enfoque analítico adecuado en la organización	54
Figura N° 23	Las decisiones en la gestión administrativa se toman considerando su impacto a largo plazo	55

Figura N° 24	Las decisiones estratégicas buscan fortalecer la competitividad de la organización	56
Figura N° 25	La toma de decisiones se orienta hacia una perspectiva estratégica, alineando los objetivos a corto plazo con la visión general de la organización	57
Figura N° 26	Las decisiones administrativas están enfocadas en promover un crecimiento sostenible, equilibrando el desarrollo organizacional con el uso eficiente de recursos	58
Figura N° 27	Las decisiones presentan un enfoque estratégico adecuado en la organización	59
Figura N° 28	En la gestión administrativa, se fomenta la participación activa de los empleados en el proceso de toma de decisiones, valorando sus ideas y opiniones	60
Figura N° 29	Las decisiones se toman considerando la participación de diferentes áreas de la organización, asegurando un enfoque integral y colaborativo	61
Figura N° 30	El proceso de toma de decisiones en la organización sigue un enfoque democrático	62
Figura N° 31	La toma de decisiones busca integrar las perspectivas de diversos colaboradores y departamentos	63
Figura N° 32	Las decisiones presentan un enfoque participativo adecuado en la organización	64

RESUMEN

Las mujeres aún enfrentan barreras significativas para alcanzar roles de liderazgo, lo que limita la equidad y el desarrollo organizacional, se resalta que el liderazgo femenino mejora la eficiencia, la cohesión y la sostenibilidad, y aboga por iniciativas para derribar obstáculos como el techo de cristal y los estereotipos de género. Por tal motivo, el presente estudio tiene como fin identificar la relación entre el liderazgo femenino y el proceso de toma de decisiones en la gestión administrativa en el personal administrativo de la corte de justicia de Loreto año 2024 desde un enfoque cuantitativo, de tipo observacional y un diseño no experimental considerando una población conformada por el personal administrativo de la corte de justicia de Loreto que ascienden a 127 personas, los resultados revelaron una correlación positiva alta y significativa entre ambas variables ($\rho=0.745$; $p=0.000$), confirmando que el liderazgo femenino fortalece la calidad de las decisiones administrativas. A nivel específico, se encontró una relación positiva alta con la toma de decisiones analíticas ($\rho=0.715$), estratégicas ($\rho=0.719$) y participativas ($\rho=0.701$), evidenciando que el liderazgo femenino potencia no solo la eficacia evaluativa, sino también la visión a largo plazo y la inclusión en los procesos administrativos. De forma descriptiva, se identificó que el liderazgo femenino es ampliamente valorado en competencias como la comunicación, gestión emocional y responsabilidad ética, mientras que los procesos de toma de decisiones son percibidos como estratégicos, analíticos y participativos. En conclusión, el liderazgo femenino desempeña un rol determinante en la mejora de la gestión administrativa, reforzando tanto la dimensión técnica como la humana de la toma de decisiones, lo cual resalta la necesidad de seguir promoviendo y fortaleciendo el desarrollo de liderazgos femeninos en entornos institucionales estratégicos.

Palabras clave: Liderazgo femenino, toma de decisiones, gestión administrativa.

ABSTRACT

Women still face significant barriers to achieving leadership roles, which limits equity and organizational development, it is highlighted that female leadership improves efficiency, cohesion and sustainability, and advocates for initiatives to break down obstacles such as the glass ceiling and gender stereotypes. For this reason, the present study aims to identify the relationship between female leadership and the decision-making process in administrative management in the administrative staff of the Loreto Court of Justice in 2024 from a quantitative, observational approach and a non-experimental design considering a population made up of the administrative staff of the Loreto Court of Justice, amounting to 127 people. The results revealed a high and significant positive correlation between both variables ($\rho = 0.745$; $p = 0.000$), confirming that female leadership strengthens the quality of administrative decisions. At the specific level, a strong positive relationship was found with analytical ($\rho=0.715$), strategic ($\rho=0.719$), and participatory ($\rho=0.701$) decision-making, demonstrating that female leadership enhances not only evaluative effectiveness but also long-term vision and inclusion in administrative processes. Descriptively, it was identified that female leadership is widely valued in competencies such as communication, emotional management, and ethical responsibility, while decision-making processes are perceived as strategic, analytical, and participatory. In conclusion, female leadership plays a decisive role in improving administrative management, reinforcing both the technical and human dimensions of decision-making, which highlights the need to continue promoting and strengthening the development of female leaders in strategic institutional environments.

Keywords: Female leadership, decision-making, administrative management.

INTRODUCCIÓN

Mohammed et. al. (2020) en un artículo de la ONU refieren que, a pesar de los avances en la igualdad de género, en 2020 todavía era muy sorprendente ver que las mujeres continúen siendo pioneras en sectores como la banca y las finanzas, espacios que deberían estar abiertos a todos; la falta de representación femenina en puestos de liderazgo sigue siendo una realidad preocupante a nivel mundial, lo que limita las oportunidades de empoderamiento y frena el crecimiento económico. Numerosos estudios del FMI demuestran que la presencia de mujeres en altos cargos no solo mejora la toma de decisiones, sino que también fortalece la estabilidad y rentabilidad de las organizaciones; sin embargo, las cifras muestran que, aunque hay avances, aún queda mucho por hacer para cerrar esta brecha, algunas iniciativas como las promovidas por el FMI buscan aumentar la diversidad de género, sensibilizando a los gobiernos y alentando a las empresas a adoptar políticas más inclusivas, la participación de manera equitativa de mujeres no solo es un tema de justicia, sino una necesidad para el éxito y la sostenibilidad de las economías a nivel global.

Por tal motivo, Coca-Cola (2023) indica que el liderazgo femenino es crucial en las organizaciones, no solo por su impacto en la igualdad de género, sino por los beneficios que genera en términos de productividad y reputación; por ejemplo, en Coca-Cola FEMSA, la inclusión ha permitido alcanzar reconocimiento internacional, aunque persiste una brecha significativa en el acceso de las mujeres a cargos directivos; este liderazgo suele caracterizarse por la empatía, el trabajo en equipo, la capacidad de delegar y la inclusividad, lo que fomenta la cohesión y el bienestar en el entorno laboral; así mismo, Coca-Cola recalca que las empresas que integran mujeres en puestos de poder han visto mejoras en su rentabilidad y capacidad para atraer talento.

En este sentido, Gestión (2024) menciona que el liderazgo femenino ha demostrado ser un motor de cambio y transformación dentro de las organizaciones, no solo por su capacidad para inspirar y empoderar a otras mujeres, sino también por su impacto positivo en la cultura corporativa y los

resultados financieros; a pesar de los avances en los últimos años, las brechas de género en posiciones de alto mando siguen siendo notables, especialmente en sectores como el de servicios financieros, donde la representación femenina es aún limitada. En Perú, solo el 13% de los cargos directivos son ocupados por mujeres, lo que subraya la importancia de iniciativas que promuevan su participación en roles de liderazgo; por ejemplo, empresas como Credicorp están tomando medidas concretas para impulsar la equidad de género, implementando procesos inclusivos y fijando metas claras para incrementar la presencia femenina en sus estructuras de liderazgo, demostrando que la diversidad no solo es un tema de justicia social, sino también un factor clave para el éxito empresarial.

Las mujeres a lo largo de la historia enfrentan innumerables obstáculos para alcanzar posiciones de liderazgo, no solo en el ámbito laboral, sino también en la sociedad en general; aunque hemos avanzado considerablemente, todavía persisten barreras que limitan su participación equitativa en roles de decisión, dentro las principales causas se encuentran los estereotipos de género profundamente arraigados, la falta de oportunidades de formación y redes de apoyo, así como las responsabilidades familiares desiguales que muchas veces recaen sobre sus hombros; además, el fenómeno del "techo de cristal" sigue siendo una realidad que impide a muchas mujeres avanzar hacia los niveles más altos de poder, a pesar de sus méritos y capacidades. En un mundo donde la igualdad de género es un objetivo compartido, es fundamental reflexionar sobre estas causas y trabajar en conjunto para derribar las barreras que impiden a las mujeres ejercer el liderazgo que tanto pueden aportar a la sociedad.

Por otro lado, la falta de liderazgo femenino en la gestión administrativa tiene profundas consecuencias, no solo para las mujeres, sino también para las organizaciones y la sociedad en su conjunto, cuando las mujeres no están debidamente representadas en los procesos de toma de decisiones, se pierde una valiosa perspectiva que podría enriquecer las estrategias, mejorar la cohesión de los equipos y promover una cultura organizacional más inclusiva y equitativa; dicha exclusión perpetúa la desigualdad de género, limitando el

desarrollo de talentos femeninos que podrían liderar con empatía, colaboración y una visión más humana, así como también afecta el progreso social hacia la igualdad y el desarrollo sostenible, ya que sin una participación equilibrada, las decisiones carecen de la diversidad necesaria para enfrentar los complejos desafíos del mundo moderno.

Por tal motivo, la presente investigación tiene como objetivo identificar la relación entre el liderazgo femenino y el proceso de toma de decisiones en la gestión administrativa en el personal administrativo de la corte de justicia de Loreto año 2024 considerando las decisiones analíticas, las estratégicas y las participativas, porque resulta sustancial abordar y visibilizar una de las principales brechas de género en el ámbito profesional, comprender cómo el liderazgo femenino influye en la eficiencia, la equidad y la inclusividad en la toma de decisiones es esencial para generar cambios estructurales que promuevan una participación más equitativa.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1 Antecedentes

En el año 2022 se realizó un estudio de tipo correlacional y de diseño no experimental, que incluyó como población de estudio a 193 mujeres perteneciente a la directiva de las tiendas Oechle, saga Falabella y Ripley, por de departamento. El estudio determinó el tipo de relación existente entre las variables de liderazgo femenino y el desempeño laboral, y el estudio concluyó que la hipótesis general es aceptada, demostrando que la percepción del liderazgo femenino está positivamente correlacionada con el desempeño laboral en las Tiendas por Departamento de Lima Metropolitana en 2020, con un coeficiente de Spearman de 0.442, indicando una correlación positiva moderada. La pregunta relevante en este análisis fue sobre las quejas por problemas laborales menores. El estudio también confirma la validez de teorías sobre liderazgo femenino y desempeño laboral. La hipótesis específica 1, que relaciona la preocupación por las personas en el liderazgo femenino con el desempeño laboral, muestra una correlación positiva baja de 0.349, evidenciada por la pregunta sobre considerar factores familiares de los colaboradores. Por otro lado, la hipótesis específica 2, relacionada con la capacidad de negociación, presenta una correlación positiva baja de 0.330, destacando la habilidad de comunicación en todos los niveles. Finalmente, la hipótesis específica 3 sobre el liderazgo participativo tiene una correlación positiva baja de 0.855, mostrando que las mujeres directivas delegan funciones y trabajan en equipo. La hipótesis específica 4, que aborda la visión global del liderazgo femenino, revela una correlación positiva baja de 0.351, resaltando la capacidad de las mujeres para escuchar y adaptarse a los cambios. Estos hallazgos validan las dimensiones del liderazgo femenino, reflejando la influencia positiva de estas características en el desempeño laboral (Fernández & Ramírez, 2022).

En el año 2023 se realizó un estudio de tipo no experimental y de enfoque cuantitativo, que incluyó como población de estudio a 198 mujeres que laboran y tienen puestos directivos en los gobiernos municipales de Lima Metropolitana. El estudio determinó la relación entre el liderazgo femenino y el

rendimiento laboral de las mujeres empleadas en puestos directivos dentro del gobierno municipal de Lima Metropolitana durante el año 2022, y el estudio concluyó que se revela que existe una correlación positiva y fuerte de 0.903, indicando una relación directa e importante entre los factores del liderazgo femenino y el desempeño laboral de las colaboradoras en cargos directivos. El primer objetivo específico, que explora la relación entre la habilidad de comunicación y el desempeño laboral, muestra una correlación positiva baja de 0.375, con un 58.8% de aceptación en esta dimensión. El segundo objetivo específico encuentra una correlación positiva moderada de 0.439 entre la preocupación por las personas y el desempeño laboral, respaldada por un 66.7% de aceptación. El tercer objetivo, que examina la relación entre la visión global y la multifuncionalidad, muestra una correlación positiva baja de 0.358, con un 76% de aceptación. El cuarto objetivo específico revela una correlación positiva baja de 0.379 entre el trabajo colaborativo y el desempeño laboral, con un 85.1% de aceptación. El quinto objetivo, sobre la capacidad de negociación, muestra una correlación positiva baja de 0.374, respaldada por un 75.9% de aceptación. Finalmente, el sexto objetivo confirma una correlación positiva moderada de 0.428 entre el poder democrático y el desempeño laboral, con un 85.1% de aceptación. Estos resultados son valiosos para desarrollar políticas públicas y prácticas de liderazgo femenino en las municipalidades y contribuyen a la literatura existente en el tema (Bernedo & Cruz, 2023).

En el año 2021 se realizó un estudio de tipo básico con un enfoque cuantitativo junto con un diseño no experimental, transversal y descripción correlacional, que incluyó como población de estudio a 34 trabajadores públicos de sexo femenino de la municipalidad provincial de San Martín durante el año 2021. El estudio determinó la relación del liderazgo que tienen las mujeres y la gestión pública dentro de dicha municipalidad y el estudio concluyó que tenemos una relación significativa entre el liderazgo femenino y la gestión pública, con una significancia bilateral de 0,000 (menor a 0,05) y una correlación de Pearson de $r=0,774$, indicando una relación positiva moderada entre ambas variables. El nivel de liderazgo femenino en esta municipalidad se clasifica predominantemente como medio, con un promedio del 47% de las directivas en este rango, seguido por un 35% en nivel alto y un 18% en nivel bajo. Las

dimensiones del liderazgo mostraron niveles medios en las áreas de Dirección (47%), Participación (38%) y Entrenamiento (53%). En cuanto a la gestión pública, el nivel general también se encuentra en un rango medio, con un promedio del 65%, seguido de un 24% en nivel alto y un 12% en nivel bajo. Las dimensiones de la gestión pública, como Planificación (71%), Organización (68%) y Control (53%), también reflejan predominantemente un nivel medio. (Tejada, 2021).

En el año 2019 se realizó un estudio de tipo no experimental de diseño táctico transeccional y ex post, con enfoque cuantitativo, que incluyó como población de estudio a 108 servidores públicos del gobierno regional del Callao durante el año 2018. El estudio determinó la influencia que tienen la gestión pública y el liderazgo femenino en la toma de decisiones de dicha municipalidad y el estudio concluyó que, en el Gobierno Regional del Callao en 2018, se ha encontrado que la gestión pública y el liderazgo femenino influyen significativamente en varias dimensiones del proceso de toma de decisiones. Primero, estos factores tienen un impacto general en la toma de decisiones, con un pseudo R-cuadrado de Nagelkerke de 94.1% y una significatividad estadística de 0.000. En la dimensión de investigar la situación, la influencia es del 68.4% con una significatividad estadística de 0.000 y 0.021. Para la dimensión de desarrollar alternativas, el impacto es del 47.4% con significatividad estadística de 0.016 y 0.008. En cuanto a implantar la decisión, la influencia es del 45.2% con significatividad estadística de 0.033. Finalmente, para evaluar alternativas, el pseudo R-cuadrado de Nagelkerke es de 60.1% con una significatividad estadística de 0.001. Estos resultados indican que tanto la gestión pública como el liderazgo de la mujer son factores clave en la toma de decisiones y en las distintas etapas del proceso en el Gobierno Regional del Callao (Román, 2019).

1.2 Bases teóricas

1.2.1 Liderazgo femenino

Según Pulido (2014), estamos inmersos en un entorno donde la comunicación y la gestión de la información son esenciales, las relaciones interpersonales juegan un papel fundamental, la administración del tiempo se convierte en una

prioridad y el trabajo en equipo resulta imprescindible. En este contexto, las habilidades innatas de las mujeres parecen ser particularmente aptas para abordar estas nuevas demandas dentro de cualquier panorama, especialmente en la empresarial. Por esta razón, la concepción de Liderazgo Femenino se vincula con la idea de que las mujeres no deberían tener que optar entre trabajo y familia de manera excluyente; en cambio, la solución radica en lograr un equilibrio entre ambas esferas. Para alcanzar este equilibrio, es crucial que las mujeres cuenten con el apoyo y la comprensión de los hombres. Así, el liderazgo femenino debe centrarse en transformar las organizaciones para que se comprometan con la familia y, en consecuencia, se vuelvan más humanas y adaptativas a las necesidades de sus colaboradores. Esta transformación no solo beneficia a las mujeres, sino que también enriquece la cultura organizacional en su totalidad.

Paz et al (2019) nos menciona que el liderazgo juega un papel fundamental en la excelencia de los procesos laborales dentro de las empresas, orientándose hacia la consecución de resultados que aseguren la competitividad organizacional. Para lograrlo, es indispensable cultivar relaciones efectivas con clientes, colaboradores, accionistas, colegas, empresarios, proveedores y otros líderes de instituciones similares. Esta interacción permite desarrollar indicadores que aborden las necesidades sociales y garantice la participación activa de los empleados, mediante un esfuerzo conjunto para cumplir con los objetivos institucionales. En este contexto, el liderazgo femenino destaca por su habilidad para aplicar competencias en el desempeño laboral, demostrando capacidades conceptuales, interpersonales y técnicas en su rol directivo. Esta habilidad facilita una ejecución eficiente de funciones, tareas y responsabilidades, promoviendo así el cumplimiento exitoso de los objetivos planificados y contribuyendo a una cultura organizacional más inclusiva y equitativa. Además, el enfoque femenino en el liderazgo tiende a fomentar un ambiente de trabajo colaborativo y solidario, lo cual puede enriquecer significativamente el rendimiento general de la empresa.

Por otro lado, el Consejo de la Juventud de Extremadura (2016) nos dice que el liderazgo femenino se refiere a la capacidad femenina para adaptarse a

entornos en constante cambio, siendo especialmente eficaz en la actualidad debido al aumento de la esperanza de vida y a la disminución de conflictos armados en regiones con mayor libertad e independencia para las mujeres. Este tipo de liderazgo se caracteriza por ajustar estrategias a largo plazo, evitar confrontaciones directas y enfocarse en la resiliencia organizacional a través de la adaptabilidad. En los mercados contemporáneos, se considera más beneficioso crecer mediante la adaptabilidad al entorno que mediante ataques frontales a competidores. Además, el liderazgo femenino valora un enfoque humano en la gestión, centrado en la comprensión y cohesión de los equipos, y promueve dinámicas que van desde la gestión de recursos humanos hasta la integración en programas comunitarios. Esta estructura fomenta la pertenencia participativa e inclusiva, destacando la felicidad como un elemento clave para la eficiencia corporativa. En resumen, el liderazgo femenino, con sus valores adoptados independientemente del género del líder, es fundamental para enfrentar las estructuras cambiantes e impredecibles de la sociedad global, y tiene el potencial de convertir a las instituciones que lo implementan en referentes significativos en este ámbito.

Así mismo, Batista y Bermúdez (2009) nos mencionan que el liderazgo femenino es la representación de una nueva aportación al ámbito organizacional, tanto en el sector público como en el privado, ofreciendo una perspectiva fresca basada en un conjunto único de atributos, destrezas y desafíos en la gestión empresarial, con el objetivo de lograr los mejores resultados. Este tipo de liderazgo no solo introduce enfoques innovadores para la resolución de problemas, sino que también promueve una cultura de inclusividad y colaboración. Además, una de las características distintivas del liderazgo femenino es la capacidad de las mujeres para anticipar riesgos y su disposición para asumir roles protagónicos, colaborando con los hombres para desarrollar nuevos modelos que beneficien a todos. Este enfoque integral no solo mejora la eficiencia organizacional, sino que también fomenta un entorno laboral más equilibrado y justo.

Navarro et al (2018) lo definen como un proceso de búsqueda constante de equilibrio organizacional y empresarial, a través de un enfoque táctico que

implica la coordinación, concentración y estabilidad como capacidades esenciales. Estas competencias, unidas a la experiencia en el cargo, permiten al liderazgo femenino arraigarse en la trayectoria de la organización y alcanzar una visión a largo plazo. Al aplicar tácticas efectivas, el liderazgo femenino no solo facilita la obtención de resultados exitosos, sino que también contribuye a la implementación de políticas inclusivas y a la creación de un ambiente laboral más cooperativo. Esta perspectiva táctica garantiza que las mujeres líderes puedan enfrentar retos y fomentar una evolución continua dentro de sus organizaciones, solidificando su influencia y fortaleciendo su legado con el tiempo.

1.2.1.1 Estilos de liderazgo femenino

Según Tellaeché (2019) refiere que los estilos de liderazgo femeninos son: El liderazgo carismático que se caracteriza por líderes excepcionales que han transformado sociedades, destacando por su gran confianza en sí mismos y por comportamientos notables, capacidad para ser agentes de cambio y sensibilidad hacia su entorno, entendiendo tanto los recursos como las limitaciones disponibles. Su habilidad para transmitir una visión clara es fundamental, y la percepción de un líder carismático se basa en las reacciones que provoca en sus seguidores, como un rendimiento sobresaliente, devoción, lealtad y entusiasmo por sus ideas. Sin embargo, este tipo de liderazgo no es común y puede no ser el más adecuado para todas las organizaciones, ya que los líderes carismáticos a veces muestran arrogancia y desestiman el valor de otros miembros, generando sentimientos intensos tanto positivos como negativos. Por otro lado, el liderazgo transformacional se enfoca en carisma, liderazgo inspiracional, consideraciones individualizadas y estimulación intelectual. Este estilo puede manifestarse en diversos grados y contextos, especialmente durante cambios y crisis organizacionales, y se basa en características de la personalidad y valores del líder. A diferencia de los líderes carismáticos, los transformacionales buscan empoderar a sus subordinados y a menudo actúan como mentores, resultando generalmente muy efectivos y logrando el éxito en las organizaciones en las que trabajan. En contraste, el liderazgo transaccional se basa en recompensar o sancionar a los seguidores en función de su desempeño respecto a las expectativas establecidas,

clarificando objetivos y planes de acción. Incluye dimensiones como recompensa contingente, gestión activa por excepción y gestión pasiva por excepción. Aunque el liderazgo transaccional y el transformacional son estilos complementarios, el transformacional tiende a ser más efectivo, ya que un uso excesivo del estilo transaccional puede llevar a la percepción de que se obliga a los subordinados a realizar tareas desagradables y que el líder no sabe delegar adecuadamente.

Asimismo, Navas (2016) comenta que para el liderazgo femenino existen dos estilos, los estilos de liderazgo transformacional y transaccional presentan enfoques distintos. El liderazgo transformacional se centra en una interacción que estimula a ambos, líder y seguidores, promoviendo cambios en valores, actitudes y creencias para mejorar la productividad, el rendimiento y la satisfacción laboral. Este estilo se caracteriza por la habilidad del líder para ofrecer una visión clara del futuro, fomentar la creatividad y reconocer las aportaciones individuales de los miembros del equipo. En contraste, el liderazgo transaccional se basa en un intercambio de recompensas y recursos entre el líder y sus subordinados, quienes aceptan la autoridad del líder a cambio de beneficios concretos o reconocimiento. Este enfoque permite que los subordinados continúen trabajando de la misma manera si no se necesitan cambios, y se enfoca en establecer estructuras claras y definir roles y tareas. Aunque el liderazgo transformacional tiende a ser más efectivo en términos de rendimiento y satisfacción, ambos estilos son complementarios, y su combinación puede incrementar la eficacia del liderazgo. Actualmente, se tiende a adoptar un enfoque más transformacional, adaptado a las circunstancias específicas de cada situación.

De igual manera, López et al (2017) nos menciona que el liderazgo transformacional con su enfoque especializado en la dimensión de consideración individualizada, es una característica distintiva del liderazgo femenino, ya que se basa en atender las necesidades específicas de cada miembro del equipo. Este estilo promueve el desarrollo de habilidades individuales y mejora los resultados globales, al mismo tiempo que fomenta la disposición de los colaboradores a contribuir al sentirse reconocidos y

valorados. Al priorizar las necesidades de cada seguidor, el líder puede potenciar sus fortalezas y facilitar el aprendizaje a partir de éxitos y fracasos. La provisión de asesoría, apoyo personalizado y retroalimentación individualizada es esencial en este enfoque, ya que ayuda a identificar competencias únicas, asignar roles adecuados y ofrecer una retroalimentación más efectiva. De esta manera, se crea un entorno de trabajo en el que los miembros del equipo se sienten más motivados y comprometidos, lo que contribuye al éxito general del grupo. Además, esta atención personalizada promueve un ambiente de confianza y respeto mutuo, fortaleciendo la cohesión y el rendimiento del equipo.

Según Rosener (1990) su análisis de mujeres líderes mediante conversaciones directas, reveló patrones claros en su estilo de liderazgo, destacando su enfoque en fomentar la participación y compartir el poder y la información, aspectos clave de la gestión participativa. Estas líderes iban más allá de las definiciones convencionales, enfocándose en elevar la autoestima de los demás y motivar a sus seguidores, ya que creían que el rendimiento mejoraba cuando las personas se sentían bien consigo mismas y con su trabajo. Un ejemplo significativo de este enfoque fue el "club", una reunión informal organizada por una ejecutiva para conectar con personas de distintas funciones y obtener información valiosa en un ambiente relajado. Aunque la participación en el club era voluntaria, la ejecutiva observó que aquellos cuya ayuda necesitaba asistían porque valoraban el intercambio de información en un entorno informal. Las mujeres entrevistadas también procuraban que la inclusión fuera una práctica constante, solicitando opiniones y buscando que todos se sintieran parte del proceso, tomando de ejemplo a líderes que consultaron a sus empleados sobre decisiones difíciles. A pesar de los desafíos que conlleva la gestión o liderazgo participativo, como el tiempo y la exposición a críticas, estas líderes consideraban que permitir a las personas expresar sus ideas resultaba en decisiones más informadas y en un mayor respaldo hacia las mismas, además de reducir el riesgo asociado con la gestión unipersonal de proyectos e inversiones. En última instancia, aunque compartir el poder y la información implicaba ceder control y enfrentar críticas, estas prácticas eran vistas como activos valiosos, ya que las líderes creían que

los empleados rendían mejor cuando se sentían parte de un propósito mayor y tenían oportunidades para aprender y crecer, maximizando así sus contribuciones y utilizando los recursos humanos de manera más eficiente.

Por otro lado, Eagly et al (2003) nos presenta las conclusiones de sus estudios de laboratorio y de evaluación, en el que observó que las mujeres tienden a adoptar estilos de liderazgo más interpersonales y democráticos, mientras que los hombres suelen inclinarse hacia estilos más orientados a las tareas y autocráticos. Sin embargo, en estudios organizacionales, las diferencias entre los estilos de liderazgo de mujeres y hombres son menos marcadas. Las mujeres tienden a emplear un estilo más democrático y participativo en comparación con los hombres, quienes son más autocráticos y directivos. Aunque estos hallazgos sugieren que las mujeres adoptan menos frecuentemente estilos que resultan en evaluaciones negativas, la efectividad de estos estilos democráticos y participativos no está claramente definida, ya que depende de las características específicas del grupo y del entorno organizacional.

1.2.1.2 Factores que influyen en el liderazgo femenino

Ramos (2005) nos comenta que los factores que influyen negativamente en el liderazgo femenino son parte de la cultura organizacional en la que predominan los valores masculinos frente a los femeninos, lo que actúa como una barrera significativa que perpetúa el famoso techo de cristal, dificultando el acceso de las mujeres a los cargos de mayor responsabilidad en la empresa e influyendo negativamente en su interacción con el resto del personal directivo. En este contexto, las relaciones de las mujeres directivas tienden a ser conflictivas y frustrantes; sufren aislamiento o exclusión durante el proceso de toma de decisiones o simplemente carecen de apoyo. Se les trata como seres inferiores, siendo ignoradas, intimidadas e incluso acosadas, lo que contribuye a un ambiente laboral hostil. Además, la cultura organizacional perjudica la promoción laboral de las mujeres a través de redes informales, la mentoría y las políticas de recursos humanos relacionadas con la selección de personal y el desarrollo profesional. Otro factor relevante son los estereotipos asociados a las mujeres directoras, a quienes se les atribuyen actitudes, intereses,

habilidades y comportamientos específicos, así como características físicas particulares, mientras que los hombres son vistos como candidatos naturales para puestos directivos, relegando a las mujeres a posiciones inferiores. También existen factores internos relacionados con la identidad de género femenino, en los que se observa que a las mujeres no se les enseña o fomenta el desarrollo de habilidades para asumir roles de poder, liderazgo o autoridad. Además, se presenta la profecía autocumplida, donde se asume que las mujeres tienen menos ambiciones que los hombres, limitando sus aspiraciones. Un factor adicional investigado es la motivación de logro que presenta como una hipótesis asociada al género que sugiere que las mujeres temen perder su feminidad y relaciones emocionales satisfactorias al buscar una carrera exitosa y de poder, reforzando la idea estereotipada de que son menos ambiciosas.

Según Galán y Castro (2020) ambos investigadores consideraron que existía una discriminación injustificada en la promoción laboral de las mujeres a cargos directivos. Sin embargo, al finalizar sus estudios, descubrieron que en la mayoría de las empresas esto no era el caso. Las mujeres enfrentan ciertos factores limitantes que emergen desde el ámbito personal al asumir un puesto directivo. Entre estos factores se encuentran las responsabilidades familiares, que impiden dedicar el tiempo completo al trabajo debido a las dificultades para conciliar la vida familiar y laboral. Además, en algunos casos, las mujeres pueden ser más susceptibles a problemas emocionales derivados de situaciones familiares, lo cual impacta negativamente en su desempeño profesional. Estos aspectos no solo afectan la capacidad de las mujeres para competir por puestos de mayor responsabilidad, sino que también influyen en su percepción de viabilidad en roles directivos. Las dificultades para equilibrar las demandas laborales con las responsabilidades personales pueden hacer que muchas mujeres se cuestionen su capacidad para asumir roles de alta responsabilidad y, en consecuencia, desistan de postularse para estos cargos.

Ibarra (2021) menciona que las condiciones socioculturales afectan el entorno laboral, donde se observa un modelo de trabajo masculinizado en varios sectores. Este modelo crea obstáculos invisibles, conocidos como techo de

cristal, que impiden a las mujeres alcanzar los niveles más altos de dirección y promoción, resultando en un bajo número de mujeres en posiciones de liderazgo. Los roles estereotipados perpetúan la segmentación sexual del trabajo, obligando a las mujeres a asumir las tareas domésticas y a los hombres a encargarse del trabajo remunerado, lo que complica el acceso de las mujeres a posiciones de liderazgo. A esto se añaden las diferencias salariales por género, a pesar de que mujeres y hombres ocupen roles similares. También surgen retos relacionados con la conciliación entre trabajo y familia, que se manifiestan como problemas de responsabilidad organizacional e incluso social. La falta de equilibrio entre trabajo y familia obliga a las mujeres a enfrentar el dilema de posponer o descartar la posibilidad de formar una familia, tener una pareja y optar por la maternidad, lo que puede llevarlas a experimentar sentimientos de culpa y sensación de abandono familiar.

En concordancia, Jaimes (2021) menciona que el patriarcado sigue siendo una estructura de subordinación y control que se refleja en las diferencias de género y en la asignación desigual de roles entre hombres y mujeres, afectando el acceso de las mujeres a cargos de liderazgo. Este sistema patriarcal concede a los hombres la mayoría de los puestos de autoridad y dirección, mientras que las mujeres están condicionadas a asumir responsabilidades domésticas. Además, el entorno laboral está caracterizado por un modelo masculinizado que genera barreras invisibles, conocidas como techo de cristal, que impiden que las mujeres alcancen niveles superiores de gestión y promoción. Estas barreras son el resultado de prejuicios organizativos y psicológicos que restringen las oportunidades de las mujeres para acceder a puestos de liderazgo. La segmentación sexual del trabajo también juega un papel en esta problemática, con mujeres concentradas en ocupaciones más limitadas y en niveles laborales inferiores, lo que se conoce como segregación vertical y horizontal. Asimismo, la falta de conciliación entre la vida laboral y familiar añade una dificultad adicional para las mujeres, obligándolas a enfrentar el dilema de equilibrar sus responsabilidades familiares con sus aspiraciones profesionales, lo que puede llevar a sentimientos de culpa y sensación de abandono familiar. Finalmente, prácticas

como el mansplaining, que desautorizan las habilidades y conocimientos de las mujeres, perpetúan las dinámicas de violencia de género y dificultan aún más su participación efectiva en el ámbito laboral.

1.2.1.3 Teoría de liderazgo femenino

Teoría de Congruencia de rol de género y liderazgo

Según Eagly y Karau (2002), la teoría de la congruencia de roles, basada en la teoría de roles sociales, investiga cómo las expectativas sobre los roles de género y de liderazgo interactúan y afectan las percepciones de congruencia, así como los prejuicios y comportamientos sesgados. Esta teoría expande el alcance de la teoría de roles sociales al considerar cómo los roles de género y otros roles, especialmente los de liderazgo, pueden estar en conflicto. El sesgo contra las mujeres en roles de liderazgo surge de la discrepancia entre las cualidades tradicionalmente asociadas con el género femenino y las características que se consideran necesarias para liderar. Esta incongruencia puede llevar a que las mujeres sean vistas de manera diferente a los hombres en posiciones de liderazgo, ya que las cualidades comunales asociadas con las mujeres a menudo no coinciden con las características esperadas en líderes. Los estudios han demostrado que las percepciones de los líderes exitosos suelen alinearse más con características masculinas, y los roles de género pueden influir en cómo se perciben estos líderes. Por ejemplo, las mujeres en cargos políticos suelen ser vistas como más adecuadas para objetivos comunales, mientras que los hombres son percibidos como más aptos para objetivos agenticos. Esta mezcla de expectativas puede resultar en una evaluación ambivalente de las mujeres líderes, quienes pueden enfrentar tanto reconocimiento como críticas debido a la transgresión de normas de género. Finalmente, la teoría de la congruencia de roles se diferencia claramente de las teorías tradicionales que consideran el prejuicio como el resultado de mantener un estereotipo desfavorable y, por ende, una actitud negativa hacia un grupo social. Según esta visión, la falta de representación femenina en roles de liderazgo se atribuiría a un estereotipo y actitud negativa general hacia las mujeres. Sin embargo, una teoría que no tenga en cuenta el contexto no puede explicar por qué las mujeres son discriminadas en ciertos roles, pero no en otros.

Asimismo, García y López (2006), nos mencionan que Las características comúnmente asociadas con el rol de líder, tales como poder, autoridad, logro y competencia, se vinculan más frecuentemente con el rol de género masculino que con el femenino. Esta asociación favorece la percepción de congruencia entre el rol de género masculino y el rol de líder, mientras que se percibe una incongruencia entre el rol de género femenino y el rol de líder. En este contexto, la conducta de una persona que se percibe como acorde con las expectativas se atribuye generalmente a causas estables o internas, como la destreza o competencia. En contraste, la conducta vista como incongruente se atribuye a causas inestables o externas, como el azar o la suerte. Por esta razón, se anticipa que las mujeres tengan menos éxitos y más fracasos que los hombres, debido a los roles tradicionales que se les han asignado. Este patrón de atribución es más notable en tareas consideradas propias del género masculino, siendo más acentuado cuanto más masculina se perciba la tarea. Los éxitos de las mujeres tienden a atribuirse más a factores externos, mientras que sus fracasos se atribuyen a factores internos, en comparación con los hombres. Estos patrones de atribuciones causales influyen en cómo se perciben y evalúan los éxitos y fracasos de hombres y mujeres.

Teoría del Liderazgo transformacional basado en el Género

Según Díaz (2020), nos menciona que la teoría de liderazgo transformacional refuta la noción de que existen diferencias importantes en el desempeño entre mujeres y hombres en roles de liderazgo. Su característica universal la hace particularmente adecuada para comparar comportamientos entre grupos de género femenino y masculino, especialmente en investigaciones que emplean un diseño de auto-reporte. Aunque se han destacado los logros de las mujeres en el ámbito educativo y empresarial, se advirtió que, a pesar de que los cargos directivos en las organizaciones están cada vez más equilibrados en términos de género, esto no asegura que las contribuciones de las mujeres en posiciones directivas reciban el mismo nivel de aceptación o impacto en la toma de decisiones que las aportaciones de sus colegas masculinos. Además, En relación con la subrepresentación y la falta de inclusión de la mujer en puestos de liderazgo, se refutó que el género sea un factor determinante de eficacia o interés; ser mujer no implica una desventaja en el rendimiento de

liderazgo ni impide la participación en roles directivos. El liderazgo eficaz requiere la participación activa del líder y sus seguidores, y los grandes cambios son logrados por las masas en lugar de por individuos actuando de forma aislada. Con el tiempo, estas perspectivas de liderazgo han ganado relevancia, y la complejidad en entornos empresariales, políticos y educativos demanda un enfoque sistémico en el que los seguidores empleen su capacidad de diagnóstico y adaptación para encontrar soluciones a problemas que no siempre son evidentes.

Para Cuadrado y Molero (2002), el liderazgo transformacional, especialmente su componente de carisma, se relaciona de manera muy positiva con la efectividad y la satisfacción en los equipos de trabajo, que relacionado al género se inhibe a las mujeres generalmente por ser un liderazgo particular y común entre ellas. En comparación, el factor de recompensa contingente del liderazgo transaccional también muestra una relación positiva con la efectividad y la satisfacción, aunque en menor medida. La dirección por excepción tiene escasos efectos sobre la satisfacción y el desempeño, mientras que el estilo laissez-faire se asocia negativamente con ambas variables. Estos hallazgos han sido observados en diversos países y tipos de organizaciones, y también se han corroborado en el país en cuestión. Se ha notado que a las mujeres se les atribuyen más comportamientos asociados con el liderazgo transformacional, mientras que a los hombres se les asocian más con el liderazgo transaccional. Las mujeres líderes tienden a describirse a sí mismas con características del liderazgo transformacional, mientras que los líderes masculinos suelen describir su estilo en términos de transacciones o intercambios. Las mujeres adoptan este estilo de liderazgo cuando el contexto organizacional lo permite, es decir, en entornos con una cultura creada por mujeres que se ajusta a sus habilidades. La relevancia del contexto en la adopción del liderazgo transformacional por parte de las mujeres es significativa, dado que, en organizaciones tradicionales, caracterizadas por su burocracia, rigidez y predominancia masculina, las mujeres tienden a ajustarse a las normas masculinas predominantes. En cambio, en organizaciones no tradicionales, las mujeres tienen la libertad de exhibir su auténtico estilo de liderazgo, lo que puede facilitar un entorno más inclusivo y equitativo.

Teoría del Techo de Cristal

Camarena y Saavedra (2018) menciona que el término es empleado desde finales de los años ochenta para describir una barrera invisible que impide a las mujeres altamente capacitadas alcanzar cargos de responsabilidad. Esta barrera, también definida como una red de obstáculos invisibles, actúa como un freno para aquellas mujeres con una trayectoria profesional sobresaliente que intentan avanzar en sus carreras, debido a una cultura patriarcal androcéntrica que provoca discriminación de género y restringe el acceso a posiciones superiores. Las explicaciones que atribuyen la falta de progreso a la capacidad intelectual de las mujeres son obsoletas, ya que el acceso generalizado de las mujeres a niveles educativos avanzados y sus buenos resultados refutan estos argumentos. Además, las barreras externas, como los estereotipos de género que asocian características masculinas con el éxito en el liderazgo, persisten, mientras que las cualidades consideradas femeninas ganan cada vez más reconocimiento en las organizaciones. Las mujeres no solo enfrentan un techo de cristal que limita su ascenso a cargos superiores, sino también un suelo pegajoso que representa las dificultades para acceder a los primeros niveles de la carrera académica. Entre las barreras internas se encuentran las relacionadas con la identidad de género femenina, que pueden influir negativamente en la promoción profesional. Las barreras externas incluyen la cultura organizacional, las redes masculinas en las organizaciones, políticas de recursos humanos poco inclusivas, y la falta de mentores y políticas de conciliación. Adicionalmente, las responsabilidades reproductivas y familiares, junto con la falta de apoyo organizacional, complican aún más el ascenso de las mujeres a puestos de poder. No obstante, algunas mujeres optan por no asumir cargos directivos para mantener el equilibrio entre su vida profesional y sus roles de esposa y madre.

Nos comenta Reyes (2022) que describir las dificultades que enfrentan las mujeres para alcanzar ciertos cargos o avanzar en sus carreras, destacando las barreras invisibles que limitan su progreso y las mantienen estancadas en niveles intermedios dentro de la estructura organizacional. Este término se refiere a los obstáculos que las mujeres encuentran al intentar llegar a posiciones altas con igualdad de condiciones y salario en empresas, así como

en organizaciones gubernamentales, educativas y sin fines de lucro. El techo de cristal se define como una barrera sutil pero discriminatoria que restringe el ascenso profesional de las mujeres, un desafío difícil de superar. Aunque a menudo este obstáculo parece intangible, las estadísticas revelan su existencia, mostrando que, a pesar de los avances hacia la igualdad, los hombres continúan disfrutando de ventajas en el acceso a posiciones de poder. Además, el suelo pegajoso mantiene a las mujeres en niveles de menor jerarquía, dificultando su acceso a cargos directivos y reflejando cómo los múltiples roles que desempeñan en el hogar contribuyen a complicar aún más su progreso profesional.

Teoría del Rol de Género

Según Etchezahar (2014), la teoría del rol de género ofrece un enfoque útil para entender el prejuicio de género, al analizar cómo los roles y expectativas asignados a hombres y mujeres influyen en su comportamiento y percepción. Define la identidad de género como el conjunto de significados compartidos dentro de una estructura social, cuyo propósito es mantener el orden establecido, facilitando ciertas interacciones mientras limita otras. Los individuos interiorizan estos significados a través de los roles que desempeñan, afectando su autoestima y su percepción del mundo social a nivel personal. En el ámbito laboral, cada puesto de trabajo está asociado a una serie de requisitos específicos, y si un cargo es predominantemente ocupado por hombres, se asume que ciertas cualidades son inherentes a ese rol masculino, reflejándose en la asignación de funciones y expectativas. Por ejemplo, la percepción tradicional de las mujeres como más amables y comprensivas cambia según su entorno; una mujer en una posición de alta responsabilidad puede ser vista como tan autónoma como sus colegas masculinos, mientras que en roles de menor jerarquía se la percibe como más sumisa. Del mismo modo, los hombres que realizan tareas domésticas suelen ser considerados sensibles en las relaciones interpersonales, al igual que las mujeres. A pesar de las críticas a la teoría de roles de género, los esfuerzos actuales buscan desarrollar un marco teórico integrador que combine estos principios con otros enfoques para ofrecer una comprensión más completa de la identidad de género y el prejuicio asociado.

1.2.2 Toma de decisiones

Vélez (2006) menciona que el proceso de toma de decisiones sigue las mismas fases y está influenciado por los mismos factores que las acciones. Se presenta una nueva perspectiva que define la decisión como una acción que comienza en la mente y concluye con la ejecución del acto, atravesando siempre las etapas de reflexión y realización. En otras palabras, las decisiones forman parte de un ciclo continuo, afectado por el conocimiento, las expectativas y las experiencias previas del decisor, lo que a su vez modifica su comportamiento ante la situación. Para que el tomador de decisiones desarrolle un pensamiento sistémico en su proceso, es crucial identificar la palanca, el punto en el que las acciones y modificaciones en las estructuras pueden llevar a mejoras significativas y sostenibles. Este concepto es esencial para lograr un pensamiento sistémico, que a su vez está vinculado con la idea de que el pensamiento sistémico abarca otras cuatro disciplinas del aprendizaje. Por lo tanto, quien logra identificar y aplicar la palanca alcanza el pensamiento sistémico y, en consecuencia, el aprendizaje.

De igual forma para Zapata et al (2016) la toma de decisiones se refiere al proceso de identificar y resolver problemas en una organización, considerando diferentes opciones de acción para seleccionar e implementar la más adecuada. Este proceso se ve afectado por recursos materiales y cognitivos, así como por conflictos de intereses, lo que lo convierte en un desafío y limita a los individuos. Aunque las intenciones pueden ser buenas, las circunstancias reales a menudo reducen la capacidad de tomar decisiones de manera completamente lógica. La centralización significa que el poder para tomar decisiones está concentrado en los niveles superiores de la jerarquía organizacional, donde la mayoría de las decisiones se toman de manera jerárquica. En contraste, la descentralización de decisiones ocurre cuando las decisiones, tanto operativas como estratégicas, se delegan a niveles jerárquicos más bajos, otorgando mayor autonomía a gerentes y empleados. Es importante entender que, en una organización centralizada, el poder decisional está en manos de unos pocos, mientras que, en una descentralizada, se distribuye entre varios individuos. La toma de decisiones puede ser estratégica, centrada en cuestiones a mediano y largo plazo que

afectan a la organización y que generalmente no se delegan a niveles inferiores u operativa, relacionada con actividades diarias y a corto plazo que son específicas para cada puesto de trabajo y que se asignan a los niveles operativos para cumplir con los objetivos inmediatos.

1.2.2.1 Modelo de la toma decisiones

Modelo pragmático-democrático

Para González et al (2007) el modelo pragmático busca fusionar el conocimiento técnico con los valores políticos a través de un diálogo público que incluya a expertos científicos, políticos y la opinión general, con el objetivo de facilitar procesos de aprendizaje mutuo y empatía. Este enfoque pretende armonizar la toma de decisiones fundamentada en la razón científica con aquella justificada por criterios y valores políticos considerados "irracionales". Para lograr esta armonización, se organiza una conversación entre las partes interesadas e involucra a un tercer actor esencial para la democracia: el público. En contraste, el Homo politicus actúa con racionalidad subjetiva y procedimental, comprendiendo la situación política como una representación de la realidad. En este contexto, los objetivos y problemas dependen del comportamiento de los responsables de las decisiones, quienes operan dentro de un sistema de valores cuyas consecuencias pueden ser evaluadas.

Modelo Racional

Según Chacín, el modelo racional del proceso de toma de decisiones se define como la selección entre diversas alternativas con el objetivo de optimizar los beneficios para la organización. Este proceso comienza con una definición detallada y precisa del problema en cuestión, asegurando que se comprendan todas sus dimensiones. A continuación, se lleva a cabo una recopilación minuciosa y un análisis exhaustivo de los datos relevantes, lo que permite una comprensión profunda de la situación. Finalmente, se realiza una evaluación meticulosa de cada alternativa disponible, considerando sus posibles consecuencias y beneficios. Este enfoque integral y sistemático asegura que la decisión final sea la más adecuada para alcanzar los objetivos organizacionales y maximizar los resultados positivos.

1.3 Definición de términos básicos

1.3.1 Empoderamiento

El concepto de empoderamiento se examina a través de cuatro elementos clave: como una cualidad intrínseca, como un proceso en evolución, situado dentro de un contexto específico, y experimentado en diversos niveles del tejido social. Este enfoque multidimensional permite comprender cómo el empoderamiento puede manifestarse no solo como un atributo personal, sino también como una dinámica interactiva y contextualizada que afecta a diferentes estratos de la comunidad (Silva & Loreto, 2004).

1.3.2 Equidad de género

El proceso que asegura que mujeres y hombres tengan acceso a un conjunto de conocimientos, habilidades y competencias que les permitan estar en condiciones de vida más equitativas y mejoradas. Esto implica educar reconociendo y desde la diversidad para validar y respetar las características individuales de cada persona (Camacho & Watson).

1.3.3 Toma de decisiones

La toma de decisiones es el procedimiento de aprendizaje, ya sea natural o planificado, a través del cual se selecciona entre dos o más alternativas para resolver diversas situaciones o problemas en la vida, la familia, la empresa u organización (La Fundación para el Desarrollo Socio Económico Y Restauración Ambiental, 2011).

1.3.4 Participación

La participación se entiende como la habilidad de expresar decisiones que sean reconocidas por el entorno social y que influyen en la vida personal o en la de la comunidad. Aunque la participación no tiene edad, en la práctica, el interés y el deseo de involucrarse se deben aprender. (Lasala & Etxebarria, 2020).

1.3.5 Transparencia

La transparencia se define como la disposición y la actitud de proporcionar información. Por lo tanto, la transparencia abarca más que solo la rendición

de cuentas; también implica asegurar el acceso, la apertura y la visibilidad de la información, facilitando prácticas de certeza entre las organizaciones y sus partes interesadas internas y externas (Arredondo et al, 2014).

1.3.6 Cohesión de equipo

Proceso activo que se manifiesta en la inclinación de un grupo a permanecer cohesionado y no disolverse, con el objetivo de alcanzar sus metas funcionales y/o satisfacer las necesidades emocionales de sus miembros. Se analiza como un elemento que genera una percepción de eficacia grupal (Navarro et al, 2016).

1.3.7 Liderazgo transformacional

El liderazgo transformacional es aquel que inspira a las personas a superar sus propias expectativas, fomentando el surgimiento de la conciencia entre los empleados, motivando a los empleados a adoptar y comprometerse con la misión de la organización, dejando de lado sus intereses personales, lo que resulta en cambios en los equipos, las organizaciones y la sociedad (Mendoza & Ortiz, 2006).

1.3.8 Comunicación efectiva

Instrumento que facilita la expresión de afecto al interactuar con otros, promoviendo empatía, emociones y energías positivas en las relaciones interpersonales, lo que se manifiesta en una convivencia armoniosa. Además, se configura como una estrategia para optimizar las relaciones interpersonales y la convivencia (Concha & Berrio, 2017).

1.3.9 Resolución de conflictos

Es un método o procedimiento que utiliza técnicas informales y cooperativas, ofreciendo un elemento clave para la humanización del conflicto a través de la intervención de un tercero que sirve como mediador experto en la resolución o prevención del conflicto (Fuquen, 2003).

1.3.10 Visión estratégica

La visión estratégica implica reconocer tendencias clave y sus repercusiones y potenciales; desarrollar una perspectiva a largo plazo que contemple de manera integral oportunidades, riesgos, escenarios y estrategias; prever acontecimientos futuros e identificar fuerzas motivadoras y limitantes (Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal, 2023).

CAPÍTULO II: VARIABLES E HIPÓTESIS

2.1 Variables y su operacionalización

2.1.1 Variables

X₁. Liderazgo femenino

X₂. Proceso de toma de decisiones

2.1.2 Definiciones Conceptual

Liderazgo Femenino

Implica la participación destacada de la mujer en posiciones como autoridad y toma de decisiones dentro de diferentes ámbitos laborales (Cámara Madrid, 2024).

Proceso de toma de decisiones

Es un proceso cíclico que comienza con un proyecto mental, influido por conocimientos y experiencias previas, y culmina en la ejecución de una acción (Vélez, 2006)

2.1.3 Definiciones operacionales

Liderazgo femenino

Medida mediante las dimensiones Influencia y comunicación, inteligencia emocional y responsabilidad y ética.

Proceso de toma de decisiones

La variable será medida mediante las dimensiones decisiones analíticas, decisiones estratégicas y decisiones participativas.

2.1.4 Dimensiones

- Influencia y comunicación
- Inteligencia emocional
- Responsabilidad y ética
- Decisiones analíticas

- Decisiones estratégicas
- Decisiones participativas

2.1.5 Indicadores

- Persuasión
- Manejo de conflictos
- Fomento de colaboración
- Confianza
- Empatía
- Entendimiento de emociones
- Manejo de emociones
- Trabajo en equipo
- Transparencia
- Valores morales
- Responsabilidad hacia colaboradores
- Integridad
- Análisis de datos
- Análisis de variables internas
- Análisis de variables externas
- Riesgos
- Impacto a largo plazo
- Competitividad
- Perspectiva estratégica
- Crecimiento sostenible
- Participación empleados
- Participación de áreas
- Democracia
- Integración

2.1.6 Ítems

- Influencia y comunicación 1, 2, 3, 4 y 5
- Inteligencia emocional 6, 7, 8, 9 y 10
- Responsabilidad y ética 11, 12, 13, 14 y 15

- Decisiones analíticas 16, 17, 18, 19 y 20
- Decisiones estratégicas 21, 22, 23, 24 y 25
- Decisiones participativas 26, 27, 28, 29 y 30

2.1.7 Instrumento

Cuestionario

2.2 Formulación de la hipótesis

Hipótesis General

El liderazgo femenino presenta una relación positiva y significativa con el proceso de toma de decisiones en la gestión administrativa en el personal administrativo de la corte de justicia de Loreto año 2024.

Hipótesis Específicas

- a) El liderazgo femenino presenta una relación positiva y significativa con la toma de decisiones analíticas en la gestión administrativa en el personal administrativo de la corte de justicia de Loreto año 2024.
- b) El liderazgo femenino presenta una relación positiva y significativa con la toma de decisiones estratégicas en la gestión administrativa en el personal administrativo de la corte de justicia de Loreto año 2024.
- c) El liderazgo femenino presenta una relación positiva y significativa con la toma de decisiones participativas en la gestión administrativa en el personal administrativo de la corte de justicia de Loreto año 2024.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

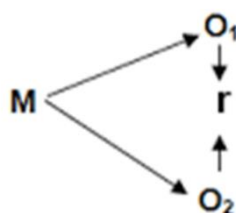
3.1 Tipo y diseño de la investigación

Se empleó un enfoque cuantitativo, el cual para Hernández et al. (2014), este tipo de investigación se enfocó en recolectar y analizar datos numéricos, con el objetivo de explicar fenómenos y comprobar hipótesis y utiliza herramientas estadísticas para manejar grandes volúmenes de información, lo que permitió generalizar los resultados a una población más amplia.

El estudio fue de tipo observacional, sobre ello Hernández et al. (2014), este enfoque se basó en observar y registrar variables en su entorno natural, sin intervención del investigador, cuyo propósito es describir de manera precisa situaciones y contextos reales, proporcionando una visión detallada y contextualizada de los fenómenos que se analizan.

La investigación utilizó un diseño no experimental y correlacional, como característica Hernández et al. (2014), este tipo de estudio examina las relaciones entre dos o más variables sin manipularlas. Su objetivo fue identificar asociaciones o correlaciones entre las variables, aunque no permite establecer una relación de causa y efecto.

Esquema:



Dónde:

M = Personal administrativo de la Corte de Justicia de Loreto

O1 = Liderazgo femenino

O2 = Proceso de toma de decisiones

r = Correlación entre variables

3.2 Población y muestra

La población para el presente estudio estuvo integrada por el personal administrativo de la corte de justicia de Loreto que ascienden a 127 personas.

Tamaño de la Muestra de estudio

Se calculó estadísticamente utilizando la siguiente fórmula:

$$n = \frac{(z^2 \cdot p \cdot q \cdot N)}{[e^2 \cdot (N-1)] + (z^2 \cdot p \cdot q)}$$

Datos:

(Z) Nivel de confianza: 1.65 =90%

(p) Probabilidad: 50%= 0.5

(q) (1 - p) = 0.5

(d) Margen de error: 5% = 0.05

(N) Población: 127

Reemplazando la fórmula: n = 87 personas

Se obtiene una muestra de 87 individuos de la población de estudio.

Tipo de Muestreo y Procedimiento de selección de la muestra

El método que se aplicó es el muestreo no probabilístico, en el que el investigador adoptó la muestra a partir de criterios subjetivos en vez de hacer uso de la selección aleatoria.

Criterios de selección

Criterios de inclusión

Se incluyó al personal administrativo de la corte de justicia de Loreto que tengan más de un año de relación laboral y que estuvieran activos en sus funciones cuando se aplicó el instrumento de recolección de datos.

Criterios de exclusión

No se incluyó al personal administrativo de la corte de justicia de Loreto que tuvieran menos de un año de relación laboral con la entidad y/o que estuvieran disfrutando de vacaciones o licencias conforme a la normativa vigente.

3.3 Técnicas e instrumentos

La metodología que se empleó en esta investigación consistió en realizar entrevistas, con el fin de obtener información directa y personalizada sobre las experiencias, opiniones y vivencias de los participantes.

Se recogieron datos primarios que expresen las percepciones de los entrevistados. Para ello, se utilizó un cuestionario con 30 preguntas en formato de escala Likert, diseñado específicamente para obtener información empírica que permita evaluar las variables e indicadores establecidos en la investigación.

Tabla 1 Variable, técnicas e instrumentos

Variable	Fuente	Técnica	Instrumento
Liderazgo femenino	Primaria	Encuesta	Cuestionario
Proceso de toma de decisiones	Primaria	Encuesta	Cuestionario

3.4 Procesamiento de recolección de datos

El proceso se desarrolló en varias etapas:

1. Se creó un formulario en formato virtual, junto con una versión impresa de la encuesta, de manera que los participantes pudieron elegir el formato que prefieran y en un plazo de 30 días.
2. A cada persona se le explicó los objetivos del estudio para asegurar que completen correctamente el formulario.
3. Se recogieron las respuestas verificando que el cuestionario esté completo.
4. Finalmente, las respuestas se ingresaron en una hoja de cálculo para su análisis posterior.

Confiabilidad del Instrumento

El resultado obtenido del alfa de Cronbach 0.969 indica que el instrumento de medición utilizado posee una confiabilidad excelente, Este valor refleja una alta consistencia interna entre los ítems que componen el cuestionario, lo que significa que las preguntas están bien alineadas con los constructos evaluados.

Tabla 2 Fiabilidad del Instrumento

Estadística	
Alfa de Cronbach	Nº Elementos
,981	30

Fuente: Análisis estadístico.

3.5 Técnicas de procesamientos y análisis de los datos

Se realizaron los siguientes pasos:

1. Los datos que se recolectaron se organizaron en un programa de hojas de cálculo.
2. Se constituyeron tablas con los resultados obtenidos.
3. Se procedió a realizar un análisis estadístico descriptivo de los datos, en relación con los objetivos e hipótesis de la investigación.
4. Los datos obtenidos fueron interpretados, resaltando los aspectos más importantes en el informe final.
5. Se llevó a cabo un análisis de normalidad de los datos utilizando el software SPSS versión 27 y la prueba de Kolmogorov-Smirnov.
6. Dependiendo de los resultados del análisis de normalidad, se realizó una correlación estadística utilizando los coeficientes de Pearson o Spearman, empleando el software SPSS versión 27.

3.6 Aspectos Éticos

Este estudio no presentó conflictos éticos, porque se solicitó el consentimiento informado de los representantes de la entidad para entrevistar a los servidores. Las preguntas estuvieron formuladas con un enfoque académico, garantizando una medición objetiva de las variables.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

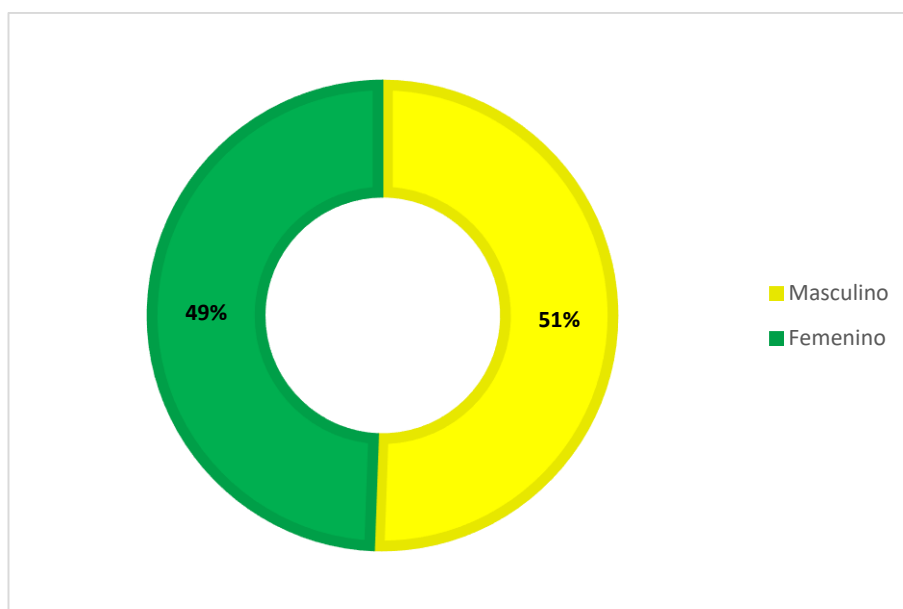
4.1 Datos identificativos de la población

Tabla 3 Género

Género	Frec. Absoluta	Frec. Relativa	Frec. Relativa Acumulada
Masculino	44	51%	51%
Femenino	43	49%	100%
TOTAL	87	100%	

Fuente: Encuesta propia

Figura 1 Género



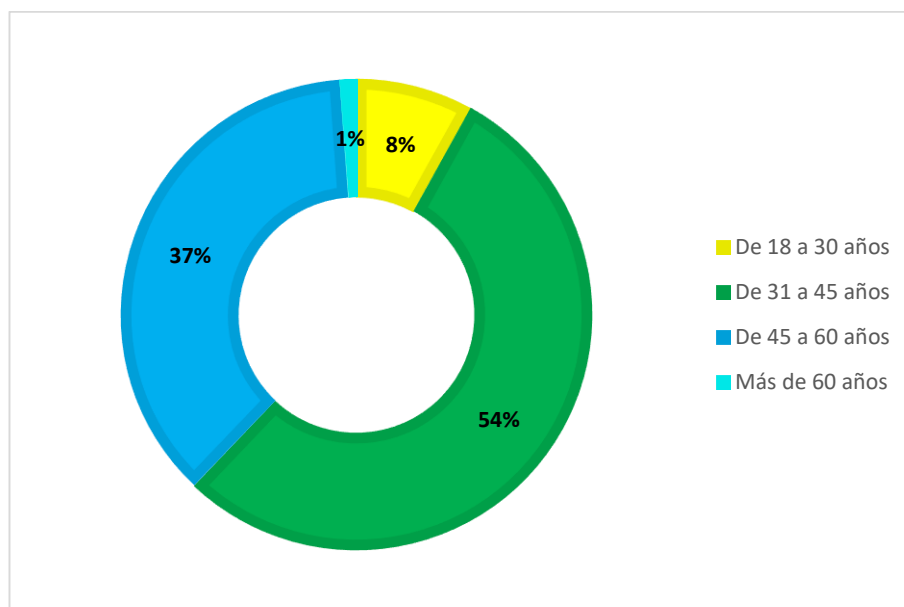
Los datos muestran que la distribución por género es equilibrada, con un 51% correspondiente a 44 personas de género masculino y un 49% correspondiente a 43 personas de género femenino. Este balance en las frecuencias sugiere puede ser útil para evaluar percepciones o comportamientos sin sesgos significativos relacionados con el género.

Tabla 4 Grupo Etario

Grupo Etario	Frec. Absoluta	Frec. Relativa	Frec. Relativa Acumulada
De 18 a 30 años	7	8%	8%
De 31 a 45 años	47	54%	62%
De 45 a 60 años	32	37%	99%
Más de 60 años	1	1%	100%
TOTAL	87	100%	

Fuente: Encuesta propia

Figura 2 Grupo Etario



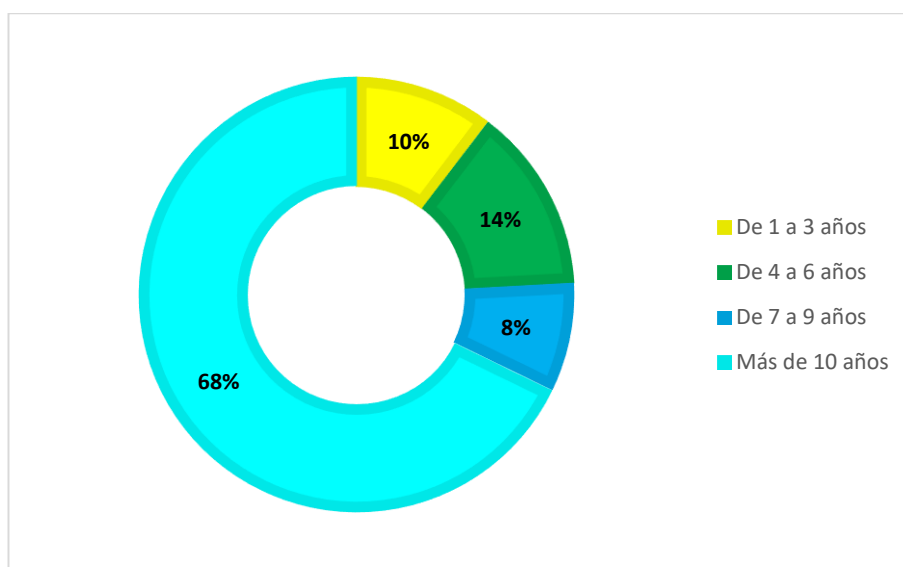
Los datos muestran la distribución por grupo etario, donde el 54 %, equivalente a 47 personas, pertenece al grupo de 31 a 45 años, seguido por el 37 %, equivalente a 32 personas, en el grupo de 45 a 60 años. El 8 %, equivalente a siete personas, corresponde al grupo de 18 a 30 años, y solo el 1 %, equivalente a una persona, está en el grupo de más de 60 años. Esto refleja una mayor concentración de participantes en los grupos de edad media, con una representación mínima en los extremos de la distribución etaria.

Tabla 5 Años entidad

Años en la entidad	Frec. Absoluta	Frec. Relativa	Frec. Relativa Acumulada
De 1 a 3 años	9	10%	10%
De 4 a 6 años	12	14%	24%
De 7 a 9 años	7	8%	32%
Más de 10 años	59	68%	100%
TOTAL	87	100%	

Fuente: Encuesta propia

Figura 3 Años en la entidad



Los datos muestran la distribución por años en la entidad, donde el 68 %, equivalente a 59 personas, tiene más de diez años de antigüedad, lo que representa la mayor parte del grupo. Le sigue el 14 %, equivalente a 12 personas, con entre cuatro y seis años de experiencia, el 10 %, equivalente a nueve personas, con entre uno y tres años, y finalmente, el 8 %, equivalente a siete personas, con entre siete y nueve años en la entidad. Esto indica que la mayoría de los participantes tiene una larga trayectoria en la entidad.

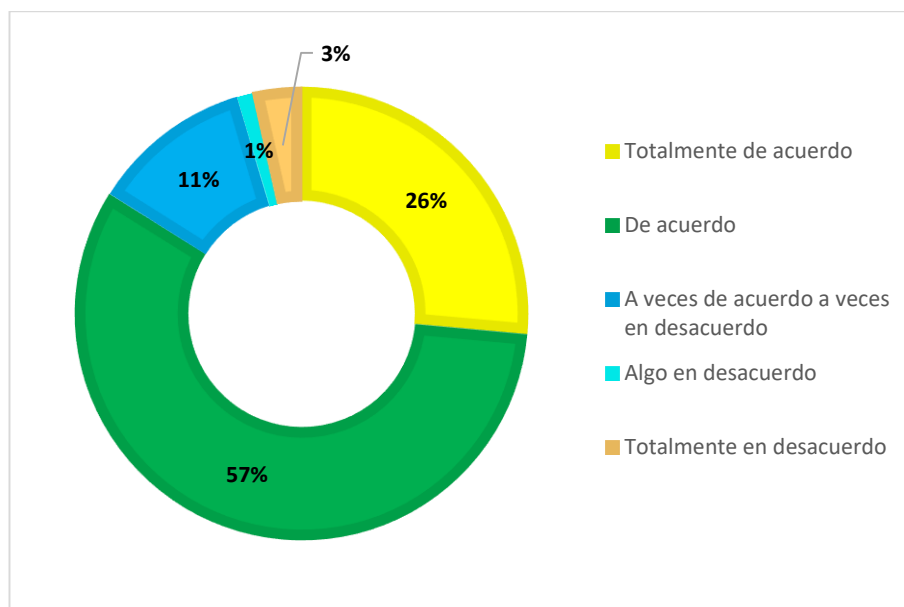
4.2 Análisis descriptivo liderazgo femenino

Tabla 6 Capacidad de persuadir para motivar y guiar al equipo por la líder femenina

La líder femenina utiliza su capacidad de persuasión para motivar y guiar al equipo hacia el logro de los objetivos comunes	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Relativa Acumulada
T. D. acuerdo	23	26%	26%
D. acuerdo	50	57%	84%
A veces de acuerdo a veces desacuerdo	10	11%	95%
A. desacuerdo	1	1%	97%
T. E. desacuerdo	3	3%	100%
TOTAL	87	100%	

Fuente: Encuesta propia

Figura 4 Capacidad de persuadir para motivar y guiar al equipo por la líder femenina



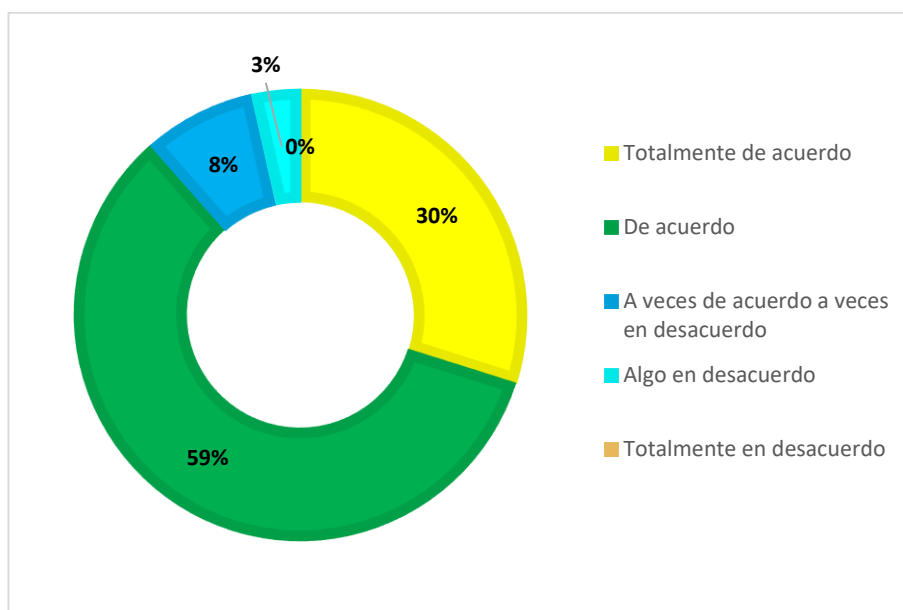
Los datos muestran la percepción de la capacidad de la líder femenina para usar su capacidad de persuasión para motivar y guiar al equipo hacia el logro de los objetivos comunes, donde el 57 %, equivalente a 50 personas, está de acuerdo y el 26 %, equivalente a 23 personas, está totalmente de acuerdo, sumando un 83 % de respuestas positivas. Por otro lado, un 11 %, equivalente a diez personas, se posiciona de manera neutral con a veces de acuerdo a veces en desacuerdo, mientras que solo un 4 %, equivalente a cuatro personas, está algo o totalmente en desacuerdo, lo que indica un consenso general favorable hacia las habilidades persuasivas de la líder.

Tabla 7 Gestión de conflictos de la líder femenina

La líder femenina gestiona los conflictos de manera eficiente, buscando soluciones justas y equitativas que beneficien a todas las partes involucradas	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Relativa Acumulada
T. D. acuerdo	26	30%	30%
D. acuerdo	51	59%	89%
A veces de acuerdo a veces desacuerdo	7	8%	97%
A. desacuerdo	3	3%	100%
T. E. desacuerdo	0	0%	100%
TOTAL	87	100%	

Fuente: Encuesta propia

Figura 5 Gestión de conflictos de la líder femenina



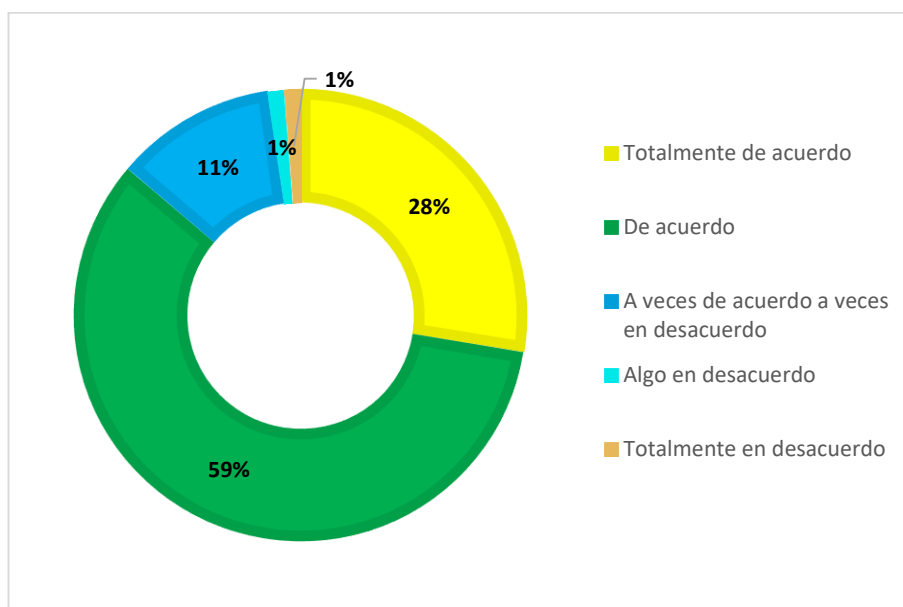
Los datos muestran la percepción de que, si la líder femenina gestiona los conflictos de manera eficiente, buscando soluciones justas y equitativas que beneficien a todas las partes involucradas, donde el 59 %, equivalente a 51 personas, está de acuerdo y el 30 %, equivalente a 26 personas, está totalmente de acuerdo, sumando un 89 % de respuestas positivas. Por otro lado, un 8 %, equivalente a siete personas, se posiciona de manera neutral con a veces de acuerdo a veces en desacuerdo, mientras que solo un 3 %, equivalente a tres personas, está algo en desacuerdo, y ningún participante expresó estar totalmente en desacuerdo, lo que refleja una alta valoración hacia la capacidad de gestión de conflictos de la líder.

Tabla 8 La líder femenina promueve la colaboración entre los miembros del equipo

La líder femenina promueve la colaboración entre los miembros del equipo, fomentando un ambiente de trabajo cooperativo y participativo	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Relativa Acumulada
T. D. acuerdo	24	28%	28%
D. acuerdo	51	59%	86%
A veces de acuerdo a veces desacuerdo	10	11%	98%
A. desacuerdo	1	1%	99%
T. E. desacuerdo	1	1%	100%
TOTAL	87	100%	

Fuente: Encuesta propia

Figura 6 La líder femenina promueve la colaboración entre los miembros del equipo



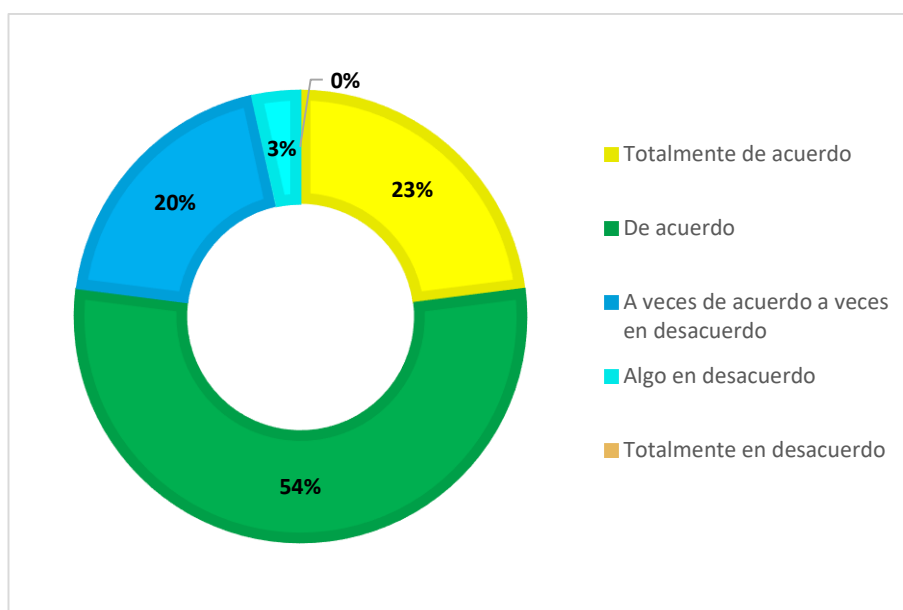
Sobre si la líder femenina promueve la colaboración entre los miembros del equipo, fomentando un ambiente de trabajo cooperativo y participativo, el 59%, equivalente a 51 personas, está de acuerdo y el 28 %, equivalente a 24 personas, está totalmente de acuerdo, sumando un 87 % de respuestas positivas. Por otro lado, un 11 %, equivalente a diez personas, se posiciona de manera neutral con a veces de acuerdo a veces en desacuerdo, mientras que solo un 2 %, equivalente a dos personas, está algo o totalmente en desacuerdo, lo que evidencia una valoración mayoritariamente favorable hacia su capacidad de fomentar la colaboración.

Tabla 9 Liderazgo femenino con influencia y comunicación en la organización

Liderazgo femenino con influencia y comunicación en la organización	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Relativa Acumulada
T. D. acuerdo	20	23%	23%
D. acuerdo	47	54%	77%
A veces de acuerdo a veces desacuerdo	17	20%	97%
A. desacuerdo	3	3%	100%
T. E. desacuerdo	0	0%	100%
TOTAL	87	100%	

Fuente: Encuesta propia

Figura 7 Liderazgo femenino con influencia y comunicación en la organización



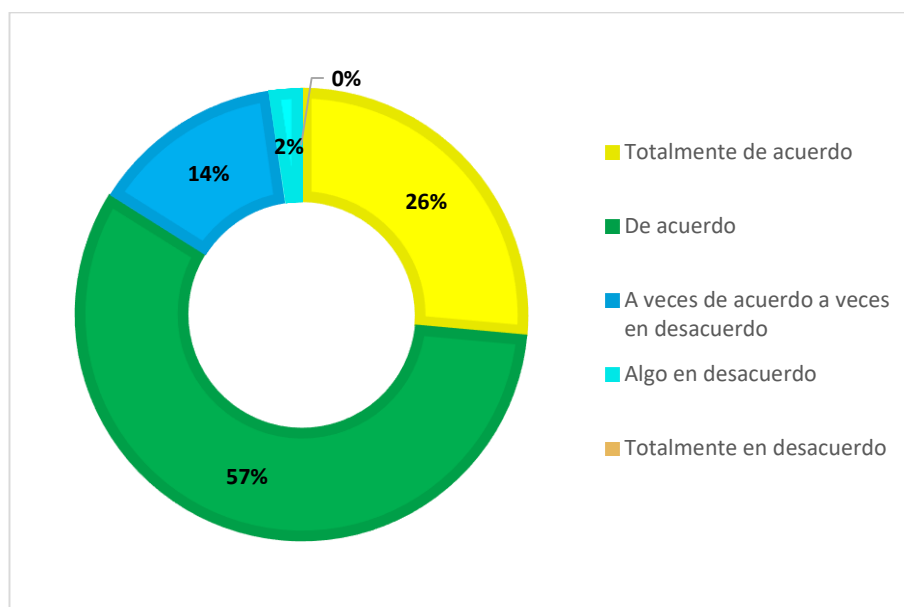
Los datos muestran la percepción sobre el liderazgo femenino con influencia y comunicación en la organización. La mayoría de los participantes, 47 personas que representan el 54%, están de acuerdo, lo que indica una evaluación positiva general. Un grupo menor pero significativo, 20 personas equivalentes al 23%, está totalmente de acuerdo, reforzando esta tendencia favorable. Sin embargo, 17 personas, que constituyen el 20%, expresaron una opinión ambivalente, lo que podría reflejar incertidumbre o experiencias mixtas. Solo tres personas, equivalentes al 3%, están algo en desacuerdo, y no se registraron respuestas en total desacuerdo, sugiriendo una baja oposición. Estos resultados resaltan una percepción mayoritariamente positiva, aunque con áreas que podrían requerir mayor atención para reducir la ambivalencia.

Tabla 10 La líder femenina demuestra empatía al comprender las necesidades y preocupaciones de los miembros del equipo

La líder femenina demuestra empatía al comprender las necesidades y preocupaciones de los miembros del equipo, fomentando un ambiente de apoyo mutuo	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Relativa Acumulada
T. D. acuerdo	23	26%	26%
D. acuerdo	50	57%	84%
A veces de acuerdo a veces desacuerdo	12	14%	98%
A. desacuerdo	2	2%	100%
T. E. desacuerdo	0	0%	100%
TOTAL	87	100%	

Fuente: Encuesta propia

Figura 8 La líder femenina demuestra empatía al comprender las necesidades y preocupaciones de los miembros del equipo



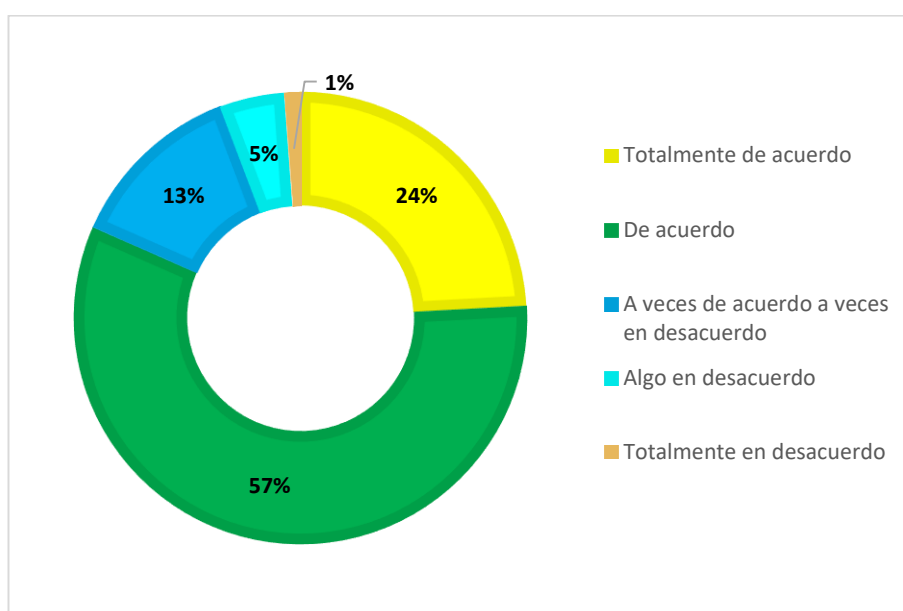
Los datos muestran la percepción sobre la empatía de la líder femenina al comprender las necesidades y preocupaciones del equipo, fomentando un ambiente de apoyo mutuo. La mayoría de los participantes, 50 personas que representan el 57%, están de acuerdo, lo que destaca una evaluación predominantemente positiva. Además, 23 personas, equivalentes al 26%, están totalmente de acuerdo, reforzando esta perspectiva favorable. Sin embargo, 12 personas, que corresponden al 14%, expresaron una opinión ambivalente, mientras que solo dos personas, que representan el 2%, están algo en desacuerdo. No se registraron respuestas en total desacuerdo, lo que sugiere que casi todos perciben de manera positiva la empatía de la líder.

Tabla 11 La líder femenina es capaz de reconocer y entender las emociones de los demás, ajustando su comportamiento

La líder femenina es capaz de reconocer y entender las emociones de los demás, ajustando su comportamiento para promover un clima emocional positivo	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Relativa Acumulada
T. D. acuerdo	21	24%	24%
D. acuerdo	50	57%	82%
A veces de acuerdo a veces desacuerdo	11	13%	94%
A. desacuerdo	4	5%	99%
T. E. desacuerdo	1	1%	100%
TOTAL	87	100%	

Fuente: Encuesta propia

Figura 9 La líder femenina es capaz de reconocer y entender las emociones de los demás, ajustando su comportamiento



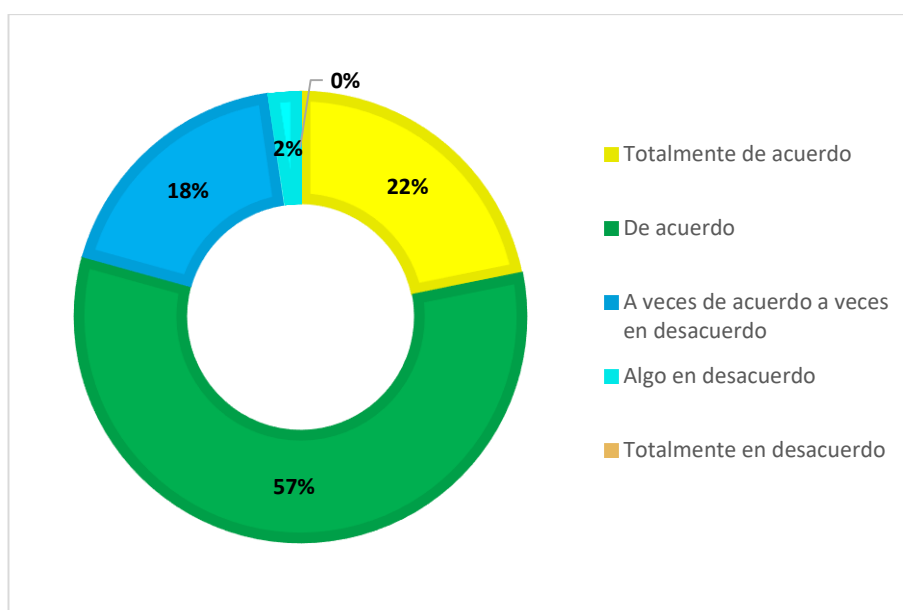
Los datos muestran la percepción sobre la capacidad de la líder femenina para reconocer y entender las emociones de los demás, ajustando su comportamiento para promover un clima emocional positivo. La mayoría de los participantes, 50 personas que representan el 57%, están de acuerdo, lo que refleja una valoración positiva dominante. Además, 21 personas, equivalentes al 24%, están totalmente de acuerdo, reforzando esta tendencia favorable. Sin embargo, 11 personas, que corresponden al 13%, expresaron una opinión ambivalente, mientras que cuatro personas, que representan el 5%, están algo en desacuerdo y una persona, que equivale al 1%, está totalmente en desacuerdo.

Tabla 12 La líder femenina gestiona sus propias emociones de manera adecuada

La líder femenina gestiona sus propias emociones de manera adecuada, manteniendo la calma y el control en situaciones difíciles o de presión	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Relativa Acumulada
T. D. acuerdo	19	22%	22%
D. acuerdo	50	57%	79%
A veces de acuerdo a veces desacuerdo	16	18%	98%
A. desacuerdo	2	2%	100%
T. E. desacuerdo	0	0%	100%
TOTAL	87	100%	

Fuente: Encuesta propia

Figura 10 La líder femenina gestiona sus propias emociones de manera adecuada



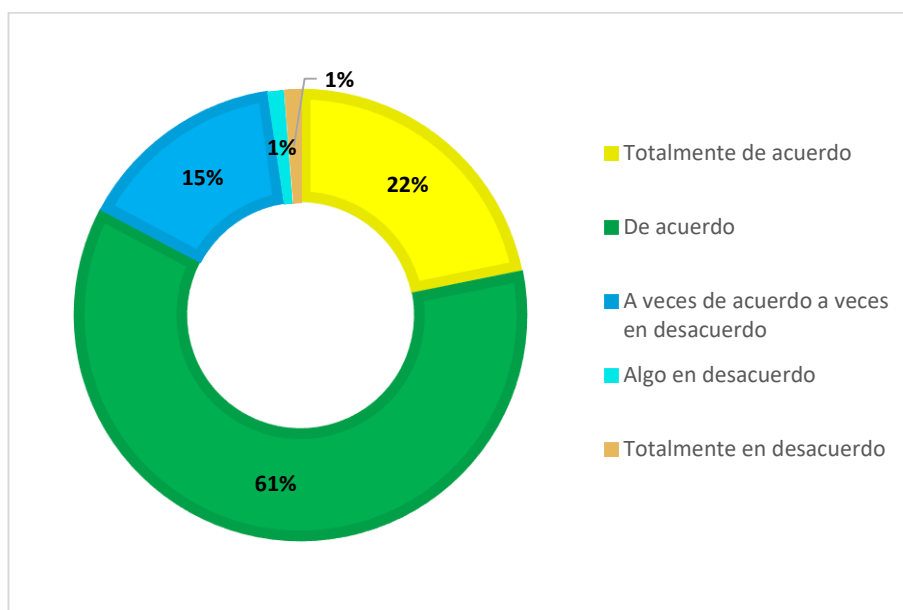
Los datos muestran la percepción sobre la capacidad de la líder femenina para gestionar sus propias emociones de manera adecuada, manteniendo la calma y el control en situaciones difíciles o de presión. La mayoría de los participantes, 50 personas que representan el 57%, están de acuerdo, destacando una evaluación positiva predominante. Además, 19 personas, equivalentes al 22%, están totalmente de acuerdo, lo que refuerza esta visión favorable. Sin embargo, 16 personas, que constituyen el 18%, expresaron una opinión ambivalente, mientras que solo dos personas, equivalentes al 2%, están algo en desacuerdo. No se registraron respuestas en total desacuerdo, lo que sugiere que casi todos los participantes reconocen la capacidad de la líder en este aspecto, aunque la ambivalencia podría reflejar áreas de mejora percibidas en ciertos contextos.

Tabla 13 La líder femenina utiliza su inteligencia emocional para fomentar la cohesión del equipo

La líder femenina utiliza su inteligencia emocional para fomentar la cohesión del equipo, promoviendo una colaboración armoniosa y efectiva entre sus miembros	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Relativa Acumulada
T. D. acuerdo	19	22%	22%
D. acuerdo	53	61%	83%
A veces de acuerdo a veces desacuerdo	13	15%	98%
A. desacuerdo	1	1%	99%
T. E. desacuerdo	1	1%	100%
TOTAL	87	100%	

Fuente: Encuesta propia

Figura 11 La líder femenina utiliza su inteligencia emocional para fomentar la cohesión del equipo



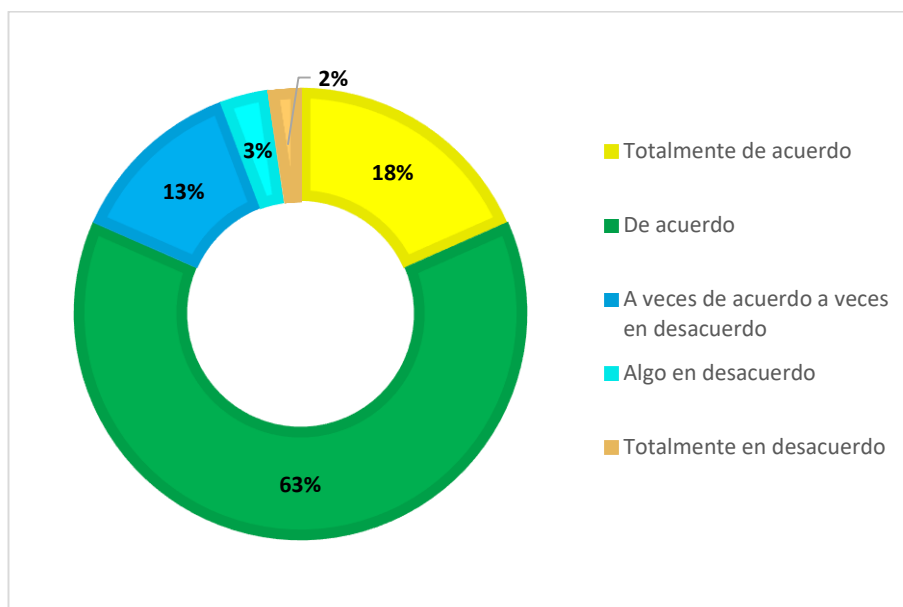
Los datos muestran la percepción sobre el uso de la inteligencia emocional por parte de la líder femenina para fomentar la cohesión del equipo y promover una colaboración armoniosa y efectiva. La mayoría de los participantes, 53 personas que representan el 61%, están de acuerdo, indicando una opinión predominantemente positiva. Además, 19 personas, equivalentes al 22%, están totalmente de acuerdo, lo que refuerza esta valoración favorable. Sin embargo, 13 personas, que corresponden al 15%, expresaron una opinión ambivalente, mientras que una persona, que representa el 1%, está algo en desacuerdo y otra, también equivalente al 1%, está totalmente en desacuerdo. Estos resultados destacan una percepción mayoritariamente positiva, con solo una pequeña minoría mostrando desacuerdo, lo que podría señalar áreas específicas de mejora para fortalecer aún más la cohesión del equipo.

Tabla 14 Se evidencia un liderazgo femenino con inteligencia emocional en la organización

Se evidencia un liderazgo femenino con inteligencia emocional en la organización	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Relativa Acumulada
T. D. acuerdo	16	18%	18%
D. acuerdo	55	63%	82%
A veces de acuerdo a veces desacuerdo	11	13%	94%
A. desacuerdo	3	3%	98%
T. E. desacuerdo	2	2%	100%
TOTAL	87	100%	

Fuente: Encuesta propia

Figura 12 Se evidencia un liderazgo femenino con inteligencia emocional en la organización



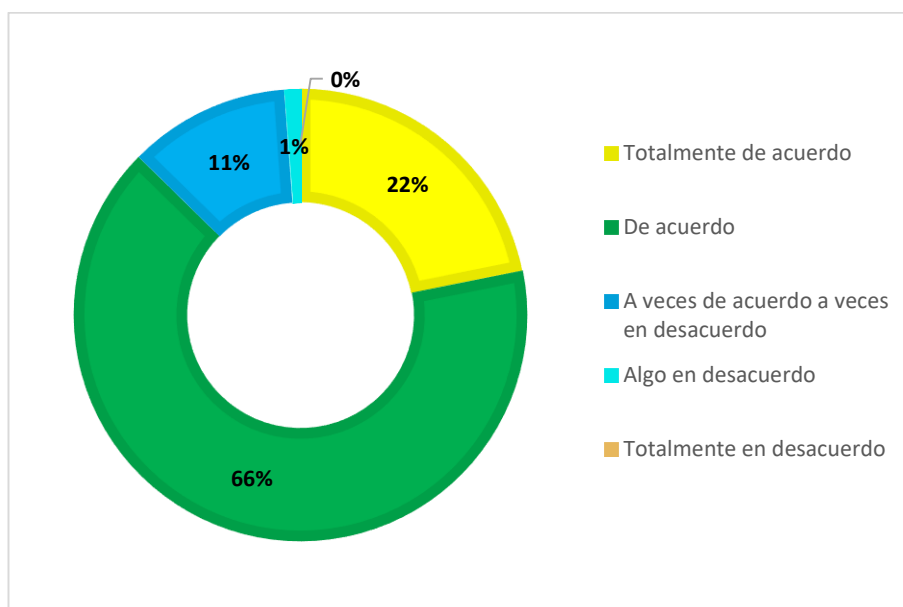
Los datos muestran la percepción sobre la presencia de un liderazgo femenino con inteligencia emocional en la organización. La mayoría de los participantes, 55 personas que representan el 63%, están de acuerdo, lo que indica una evaluación mayoritariamente positiva. Además, 16 personas, equivalentes al 18%, están totalmente de acuerdo, reforzando esta perspectiva favorable. Sin embargo, 11 personas, que constituyen el 13%, expresaron una opinión ambivalente, mientras que tres personas, que representan el 3%, están algo en desacuerdo y dos personas, que equivalen al 2%, están totalmente en desacuerdo. Estos resultados reflejan una percepción positiva dominante, aunque con un pequeño grupo que expresa desacuerdo.

Tabla 15 La líder femenina actúa con transparencia en la toma de decisiones

La líder femenina actúa con transparencia en la toma de decisiones, compartiendo de manera clara la información relevante con el equipo	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Relativa Acumulada
T. D. acuerdo	19	22%	22%
D. acuerdo	57	66%	87%
A veces de acuerdo a veces desacuerdo	10	11%	99%
A. desacuerdo	1	1%	100%
T. E. desacuerdo	0	0%	100%
TOTAL	87	100%	

Fuente: Encuesta propia

Figura 13 La líder femenina actúa con transparencia en la toma de decisiones



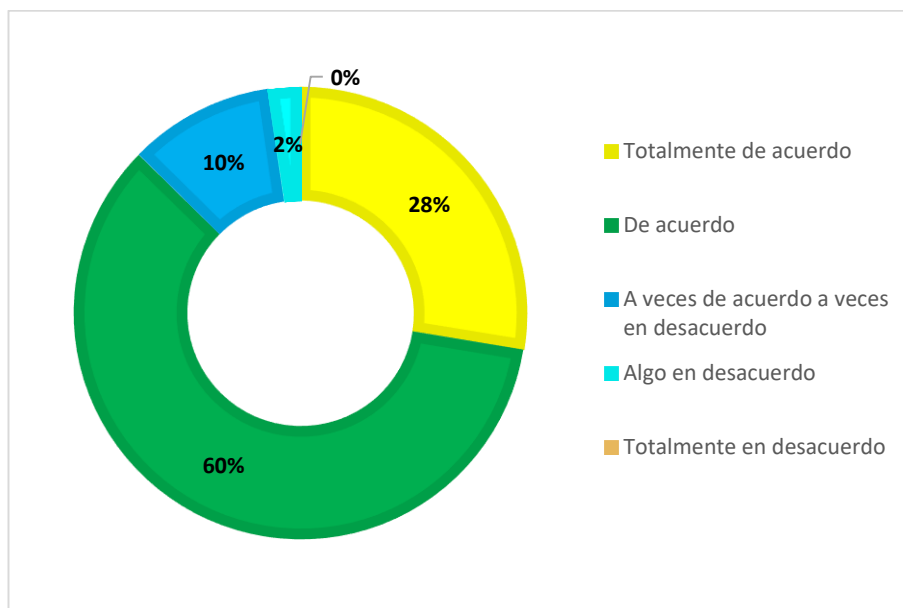
Los datos muestran la percepción sobre la transparencia de la líder femenina en la toma de decisiones y su capacidad para compartir de manera clara la información relevante con el equipo. La mayoría de los participantes, 57 personas que representan el 66%, están de acuerdo, reflejando una opinión predominantemente positiva. Además, 19 personas, equivalentes al 22%, están totalmente de acuerdo, reforzando esta valoración favorable. Por otro lado, diez personas, que constituyen el 11%, expresaron una opinión ambivalente, mientras que solo 1 persona, que representa el 1%, está algo en desacuerdo. No se registraron respuestas en total desacuerdo, lo que resalta una percepción ampliamente positiva, con una minoría que podría requerir mayor claridad o consistencia en la comunicación de decisiones.

Tabla 16 La líder femenina guía su comportamiento por sólidos valores morales

La líder femenina guía su comportamiento por sólidos valores morales, tomando decisiones que reflejan principios éticos en su gestión	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Relativa Acumulada
T. D. acuerdo	24	28%	28%
D. acuerdo	52	60%	87%
A veces de acuerdo a veces desacuerdo	9	10%	98%
A. desacuerdo	2	2%	100%
T. E. desacuerdo	0	0%	100%
TOTAL	87	100%	

Fuente: Encuesta propia

Figura 14 La líder femenina guía su comportamiento por sólidos valores morales



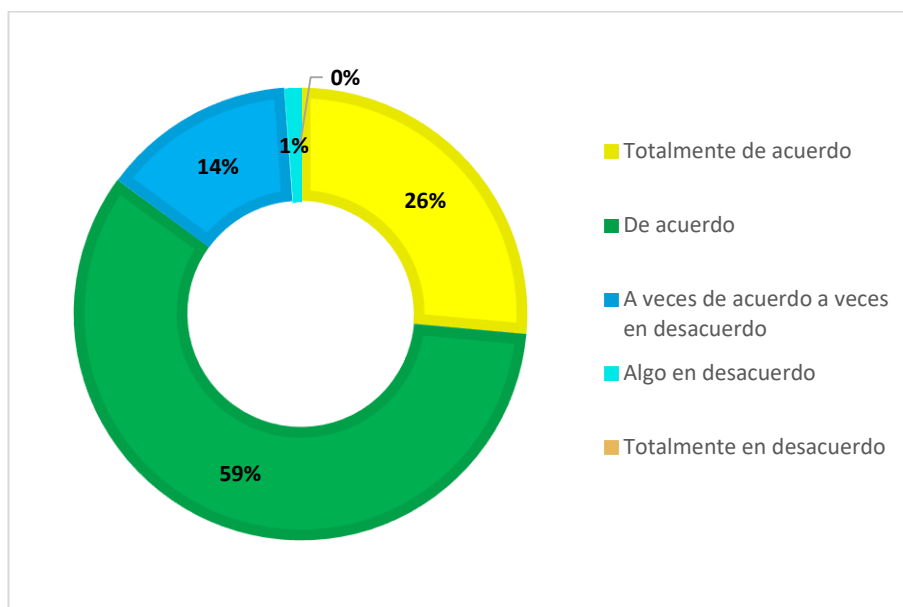
Los datos muestran la percepción sobre cómo la líder femenina guía su comportamiento por sólidos valores morales, tomando decisiones que reflejan principios éticos en su gestión. La mayoría de los participantes, 52 personas que representan el 60%, están de acuerdo, lo que indica una visión mayoritariamente favorable. Además, 24 personas, equivalentes al 28%, están totalmente de acuerdo, reforzando esta valoración positiva. Por otro lado, nueve personas, que constituyen el 10%, expresaron una opinión ambivalente, mientras que dos personas, equivalentes al 2%, están algo en desacuerdo. No se registraron respuestas en total desacuerdo, lo que sugiere una fuerte percepción positiva de los principios éticos de la líder, aunque la ambivalencia de algunos participantes podría reflejar áreas de mejora en cuanto a la consistencia o claridad en sus decisiones.

Tabla 17 La líder femenina asume la responsabilidad hacia sus colaboradores, decisiones y acciones

La líder femenina asume la responsabilidad hacia sus colaboradores, asegurándose de que sus decisiones y acciones tengan un impacto positivo en su bienestar	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Relativa Acumulada
T. D. acuerdo	23	26%	26%
D. acuerdo	51	59%	85%
A veces de acuerdo a veces desacuerdo	12	14%	99%
A. desacuerdo	1	1%	100%
T. E. desacuerdo	0	0%	100%
TOTAL	87	100%	

Fuente: Encuesta propia

Figura 15 La líder femenina asume la responsabilidad hacia sus colaboradores, decisiones y acciones



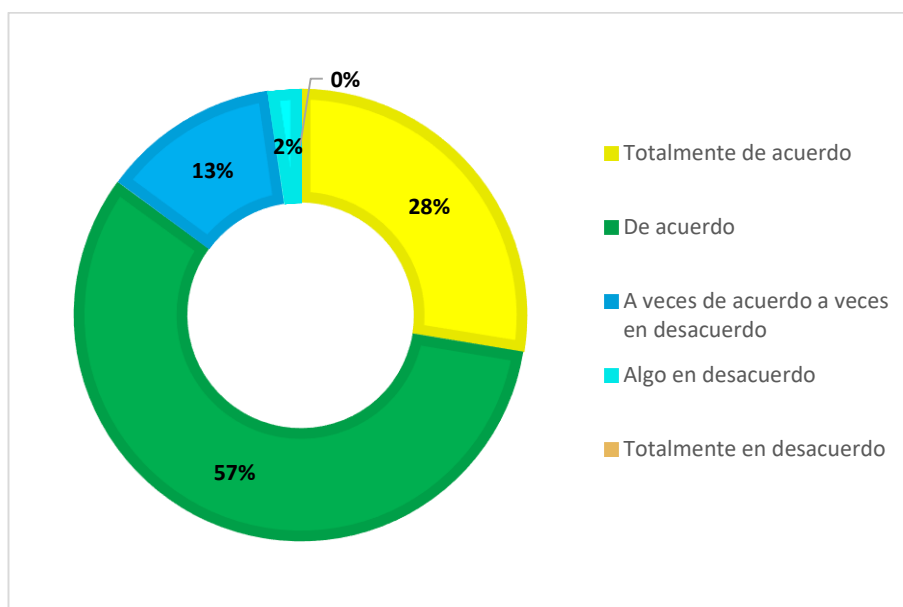
Los datos muestran la percepción sobre la responsabilidad que asume la líder femenina hacia sus colaboradores, asegurándose de que sus decisiones y acciones tengan un impacto positivo en su bienestar. La mayoría de los participantes, 51 personas que representan el 59%, están de acuerdo, lo que indica una evaluación mayoritariamente positiva. Además, 23 personas, equivalentes al 26%, están totalmente de acuerdo, lo que refuerza esta tendencia favorable. Sin embargo, 12 personas, que constituyen el 14%, expresaron una opinión ambivalente, mientras que solo una persona, equivalente al 1%, está algo en desacuerdo. No se registraron respuestas en total desacuerdo, lo que refleja una fuerte percepción positiva de la responsabilidad de la líder hacia el bienestar de sus colaboradores.

Tabla 18 La líder femenina demuestra integridad en todas sus acciones

La líder femenina demuestra integridad en todas sus acciones, manteniéndose firme en sus principios y actuando de acuerdo con lo que es correcto	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Relativa Acumulada
T. D. acuerdo	24	28%	28%
D. acuerdo	50	57%	85%
A veces de acuerdo a veces desacuerdo	11	13%	98%
A. desacuerdo	2	2%	100%
T. E. desacuerdo	0	0%	100%
TOTAL	87	100%	

Fuente: Encuesta propia

Figura 16 La líder femenina demuestra integridad en todas sus acciones



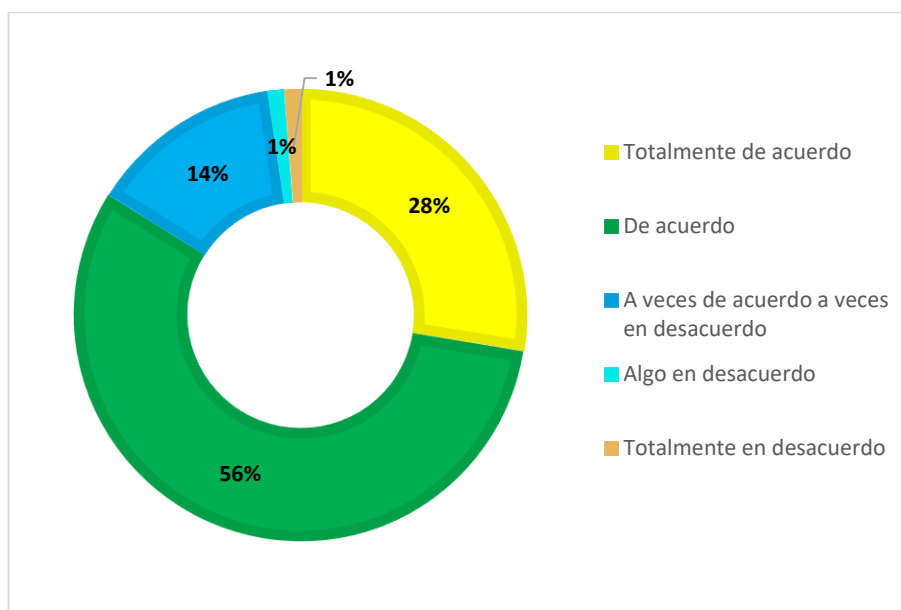
Los datos muestran la percepción sobre la integridad de la líder femenina en todas sus acciones, manteniéndose firme en sus principios y actuando de acuerdo con lo que es correcto. La mayoría de los participantes, 50 personas que representan el 57%, están de acuerdo, reflejando una evaluación positiva general. Además, 24 personas, equivalentes al 28%, están totalmente de acuerdo, lo que refuerza esta percepción favorable. Sin embargo, 11 personas, que constituyen el 13%, expresaron una opinión ambivalente, mientras que dos personas, equivalentes al 2%, están algo en desacuerdo. No se registraron respuestas en total desacuerdo, lo que indica una percepción mayoritariamente positiva de la integridad de la líder, aunque la ambivalencia de algunos participantes podría señalar áreas para fortalecer aún más la percepción de consistencia en sus principios.

Tabla 19 Se evidencia un liderazgo femenino con responsabilidad y ética en la organización

Se evidencia un liderazgo femenino con responsabilidad y ética en la organización	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Relativa Acumulada
T. D. acuerdo	24	28%	28%
D. acuerdo	49	56%	84%
A veces de acuerdo a veces desacuerdo	12	14%	98%
A. desacuerdo	1	1%	99%
T. E. desacuerdo	1	1%	100%
TOTAL	87	100%	

Fuente: Encuesta propia

Figura 17 Se evidencia un liderazgo femenino con responsabilidad y ética en la organización



Los datos muestran la percepción sobre el liderazgo femenino con responsabilidad y ética en la organización. La mayoría de los participantes, 49 personas que representan el 56%, están de acuerdo, lo que indica una valoración predominantemente positiva. Además, 24 personas, equivalentes al 28%, están totalmente de acuerdo, reforzando esta visión favorable. Por otro lado, 12 personas, que constituyen el 14%, expresaron una opinión ambivalente, mientras que una persona, que representa el 1%, está algo en desacuerdo y otra, también equivalente al 1%, está totalmente en desacuerdo.

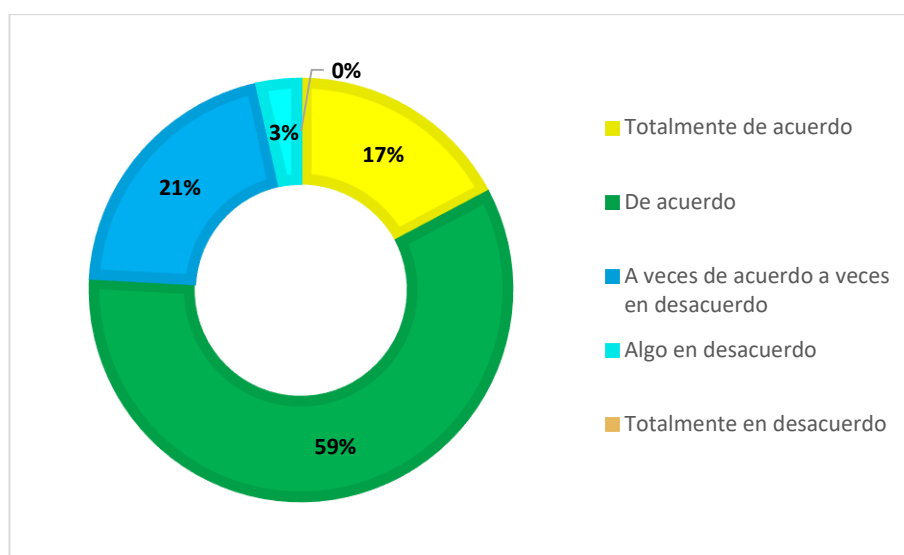
4.3 Análisis descriptivo proceso de toma de decisiones

Tabla 20 En la toma de decisiones, se realiza un análisis riguroso de los datos disponibles para asegurar decisiones informadas y precisas

En la toma de decisiones, se realiza un análisis riguroso de los datos disponibles para asegurar decisiones informadas y precisas	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Relativa Acumulada
T. D. acuerdo	15	17%	17%
D. acuerdo	51	59%	76%
A veces de acuerdo a veces desacuerdo	18	21%	97%
A. desacuerdo	3	3%	100%
T. E. desacuerdo	0	0%	100%
TOTAL	87	100%	

Fuente: Encuesta propia

Figura 18 En la toma de decisiones, se realiza un análisis riguroso de los datos disponibles para asegurar decisiones informadas y precisas



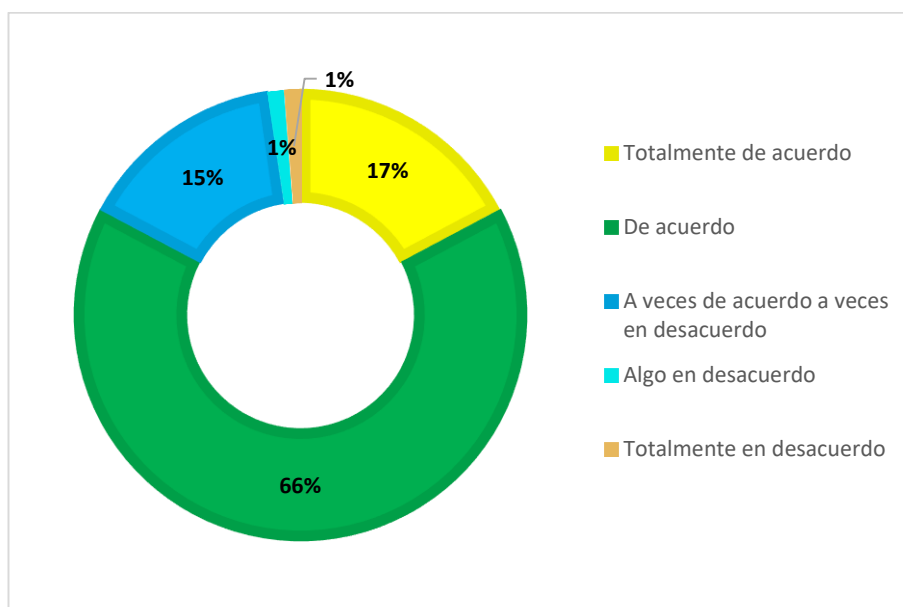
Los datos muestran la percepción sobre el análisis riguroso de los datos disponibles en la toma de decisiones para asegurar decisiones informadas y precisas. La mayoría de los participantes, 51 personas que representan el 59%, están de acuerdo, lo que refleja una evaluación positiva general. Además, 15 personas, equivalentes al 17%, están totalmente de acuerdo, lo que refuerza esta perspectiva favorable. Sin embargo, 18 personas, que constituyen el 21%, expresaron una opinión ambivalente, mientras que tres personas, equivalentes al 3%, están algo en desacuerdo. No se registraron respuestas en total desacuerdo, lo que indica una percepción mayoritariamente positiva sobre el análisis de datos en la toma de decisiones, aunque la ambivalencia de algunos participantes podría sugerir áreas en las que el proceso de análisis podría percibirse como menos claro o consistente.

Tabla 21 La toma de decisiones considera de manera adecuada las variables internas de la organización

La toma de decisiones considera de manera adecuada las variables internas de la organización, como recursos, capacidades y procesos	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Relativa Acumulada
T. D. acuerdo	15	17%	17%
D. acuerdo	57	66%	83%
A veces de acuerdo a veces desacuerdo	13	15%	98%
A. desacuerdo	1	1%	99%
T. E. desacuerdo	1	1%	100%
TOTAL	87	100%	

Fuente: Encuesta propia

Figura 19 La toma de decisiones considera de manera adecuada las variables internas de la organización



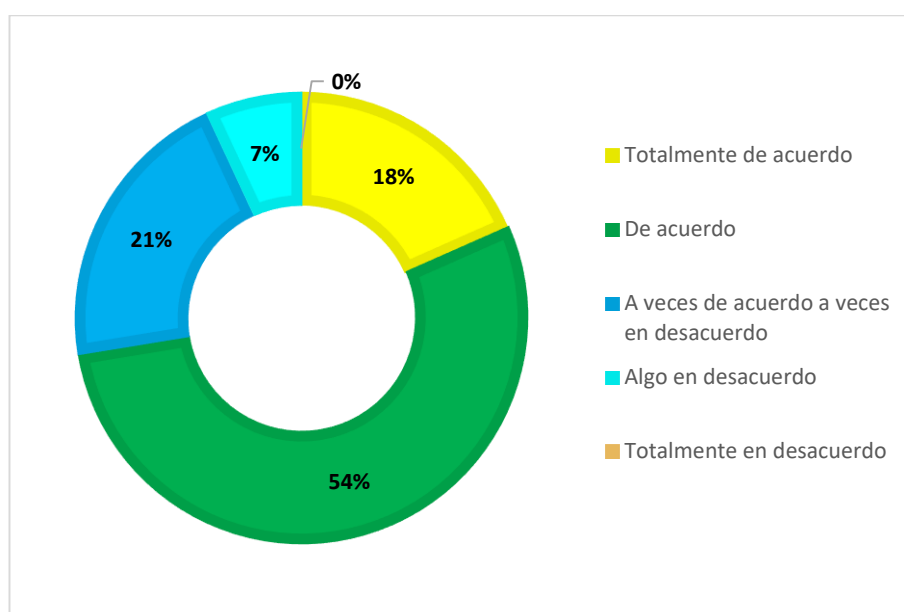
Los datos muestran la percepción sobre si la toma de decisiones considera de manera adecuada las variables internas de la organización, como recursos, capacidades y procesos. La mayoría de los participantes, 57 personas que representan el 66%, están de acuerdo, lo que refleja una valoración positiva en general. Además, 15 personas, equivalentes al 17%, están totalmente de acuerdo, reforzando esta visión favorable. Sin embargo, 13 personas, que constituyen el 15%, expresaron una opinión ambivalente, mientras que 1 persona, equivalente al 1%, está algo en desacuerdo y otra, también del 1%, está totalmente en desacuerdo.

Tabla 22 Lleva a cabo un análisis detallado de las variables externas y las condiciones del mercado para guiar las decisiones estratégicas

Lleva a cabo un análisis detallado de las variables externas, como el entorno económico y las condiciones del mercado, para guiar las decisiones estratégicas	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Relativa Acumulada
T. D. acuerdo	16	18%	18%
D. acuerdo	47	54%	72%
A veces de acuerdo a veces desacuerdo	18	21%	93%
A. desacuerdo	6	7%	100%
T. E. desacuerdo	0	0%	100%
TOTAL	87	100%	

Fuente: Encuesta propia

Figura 20 Lleva a cabo un análisis detallado de las variables externas y las condiciones del mercado para guiar las decisiones estratégicas



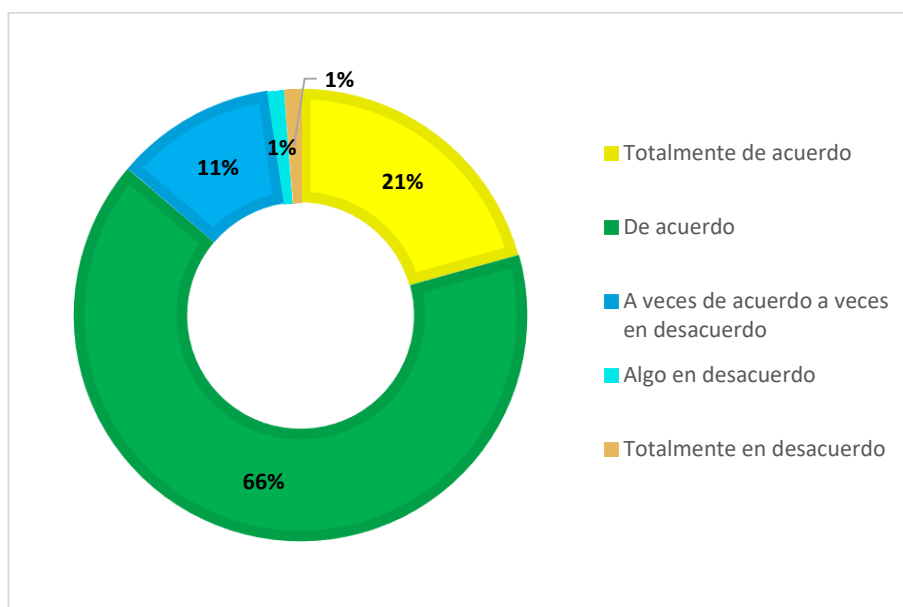
Los datos muestran la percepción sobre si se lleva a cabo un análisis detallado de las variables externas, como el entorno económico y las condiciones del mercado, para guiar las decisiones estratégicas. La mayoría de los participantes, 47 personas que representan el 54%, están de acuerdo, lo que indica una valoración positiva general. Además, 16 personas, equivalentes al 18%, están totalmente de acuerdo, reforzando esta tendencia favorable. Sin embargo, 18 personas, que constituyen el 21%, expresaron una opinión ambivalente, y seis personas, que representan el 7%, están algo en desacuerdo. No se registraron respuestas en total desacuerdo, lo que resalta una percepción mayoritariamente positiva sobre el análisis de las variables externas en la toma de decisiones estratégicas.

Tabla 23 La evaluación de riesgos es un paso fundamental en la toma de decisiones

La evaluación de riesgos es un paso fundamental en la toma de decisiones, asegurando que se consideren posibles consecuencias y alternativas de mitigación	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Relativa Acumulada
T. D. acuerdo	18	21%	21%
D. acuerdo	57	66%	86%
A veces de acuerdo a veces desacuerdo	10	11%	98%
A. desacuerdo	1	1%	99%
T. E. desacuerdo	1	1%	100%
TOTAL	87	100%	

Fuente: Encuesta propia

Figura 21 La evaluación de riesgos es un paso fundamental en la toma de decisiones



Los datos muestran la percepción sobre la evaluación de riesgos como un paso fundamental en la toma de decisiones, asegurando que se consideren posibles consecuencias y alternativas de mitigación. La mayoría de los participantes, 57 personas que representan el 66%, están de acuerdo, lo que indica una valoración positiva general. Además, 18 personas, equivalentes al 21%, están totalmente de acuerdo, lo que refuerza esta visión favorable. Sin embargo, diez personas, que constituyen el 11%, expresaron una opinión ambivalente, mientras que una persona, equivalente al 1%, está algo en desacuerdo y otra, también del 1%, está totalmente en desacuerdo. Estos resultados reflejan una percepción mayoritariamente positiva sobre la importancia de la evaluación de riesgos en la toma de decisiones, aunque la ambivalencia y el desacuerdo de

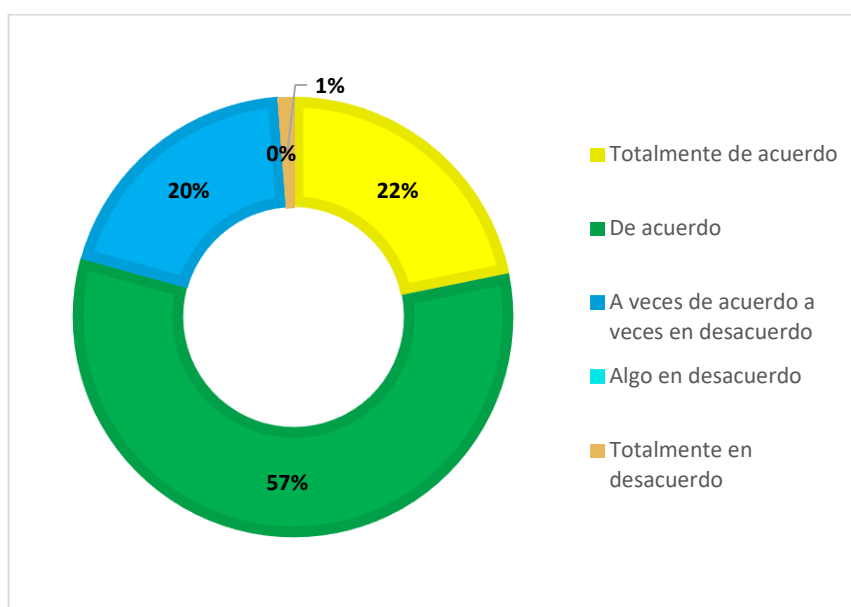
un pequeño grupo podrían señalar áreas donde se perciben debilidades o falta de claridad en este proceso.

Tabla 24 Las decisiones presentan un enfoque analítico adecuado en la organización

Las decisiones presentan un enfoque analítico adecuado en la organización	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Relativa Acumulada
T. D. acuerdo	19	22%	22%
D. acuerdo	50	57%	79%
A veces de acuerdo a veces desacuerdo	17	20%	99%
A. desacuerdo	0	0%	99%
T. E. desacuerdo	1	1%	100%
TOTAL	87	100%	

Fuente: Encuesta propia

Figura 22 Las decisiones presentan un enfoque analítico adecuado en la organización



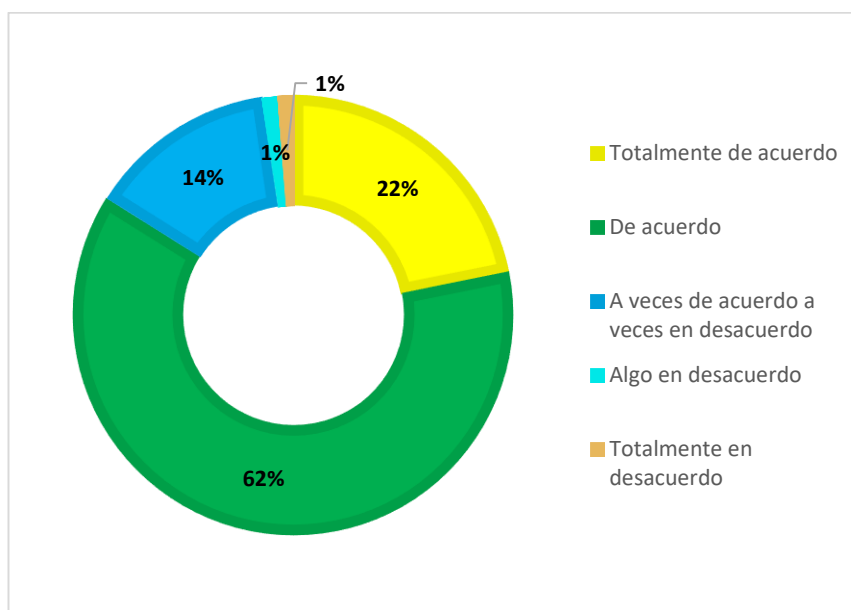
Los datos muestran la percepción sobre el enfoque analítico en la toma de decisiones en la organización. La mayoría de los participantes, 50 personas que representan el 57%, están de acuerdo, lo que indica una valoración positiva general. Además, 19 personas, equivalentes al 22%, están totalmente de acuerdo, reforzando esta tendencia favorable. Sin embargo, 17 personas, que constituyen el 20%, expresaron una opinión ambivalente, mientras que solo una persona, equivalente al 1%, está totalmente en desacuerdo. No se registraron respuestas en algo en desacuerdo, lo que refleja una percepción mayoritariamente positiva sobre el enfoque analítico en la toma de decisiones, aunque la ambivalencia de algunos participantes podría señalar áreas para un análisis más claro o coherente.

Tabla 25 Las decisiones en la gestión administrativa se toman considerando su impacto a largo plazo

Las decisiones en la gestión administrativa se toman considerando su impacto a largo plazo, asegurando la sostenibilidad de las acciones implementadas	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Relativa Acumulada
T. D. acuerdo	19	22%	22%
D. acuerdo	54	62%	84%
A veces de acuerdo a veces desacuerdo	12	14%	98%
A. desacuerdo	1	1%	99%
T. E. desacuerdo	1	1%	100%
TOTAL	87	100%	

Fuente: Encuesta propia

Figura 23 Las decisiones en la gestión administrativa se toman considerando su impacto a largo plazo



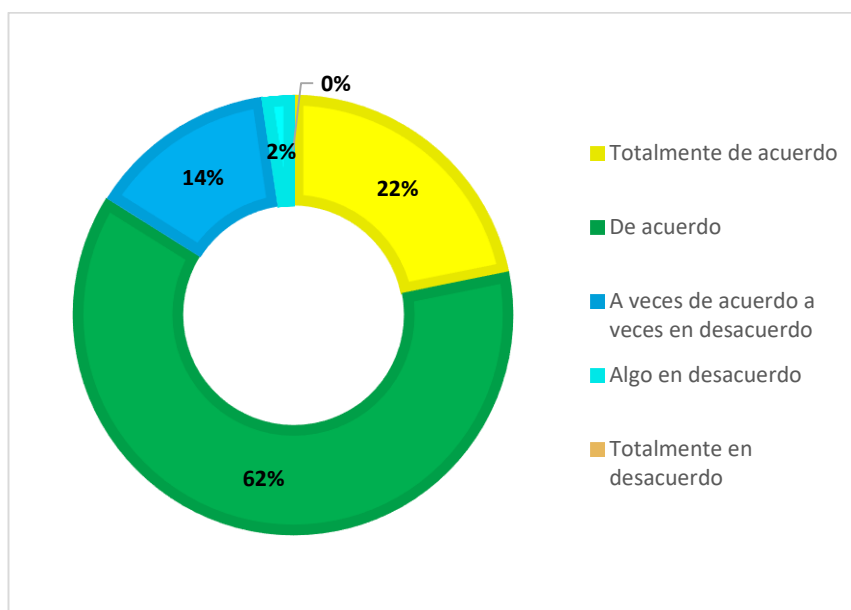
Los datos muestran la percepción sobre si las decisiones en la gestión administrativa se toman considerando su impacto a largo plazo, asegurando la sostenibilidad de las acciones implementadas. La mayoría de los participantes, 54 personas que representan el 62%, están de acuerdo, lo que refleja una valoración positiva general. Además, 19 personas, equivalentes al 22%, están totalmente de acuerdo, lo que refuerza esta visión favorable. Sin embargo, 12 personas, que constituyen el 14%, expresaron una opinión ambivalente, mientras que una persona, equivalente al 1%, está algo en desacuerdo y otra, también del 1%, está totalmente en desacuerdo.

Tabla 26 Las decisiones estratégicas buscan fortalecer la competitividad de la organización

Las decisiones estratégicas buscan fortalecer la competitividad de la organización, posicionándola favorablemente en su sector o mercado	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Relativa Acumulada
T. D. acuerdo	19	22%	22%
D. acuerdo	54	62%	84%
A veces de acuerdo a veces desacuerdo	12	14%	98%
A. desacuerdo	2	2%	100%
T. E. desacuerdo	0	0%	100%
TOTAL	87	100%	

Fuente: Encuesta propia

Figura 24 Las decisiones estratégicas buscan fortalecer la competitividad de la organización



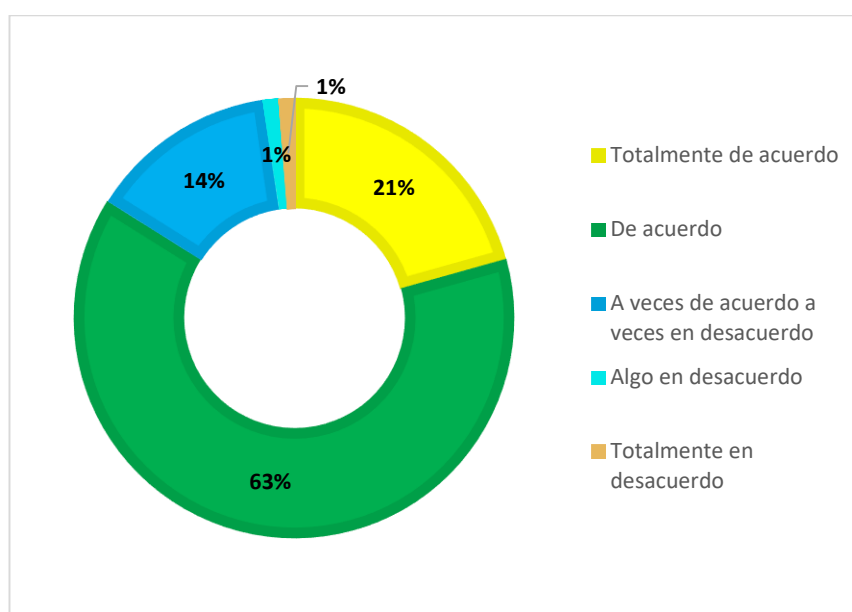
Los datos muestran la percepción sobre si las decisiones estratégicas buscan fortalecer la competitividad de la organización, posicionándola favorablemente en su sector o mercado. La mayoría de los participantes, 54 personas que representan el 62%, están de acuerdo, lo que indica una valoración mayoritariamente positiva. Además, 19 personas, equivalentes al 22%, están totalmente de acuerdo, reforzando esta visión favorable. Sin embargo, 12 personas, que constituyen el 14%, expresaron una opinión ambivalente, mientras que dos personas, que representan el 2%, están algo en desacuerdo. No se registraron respuestas en total desacuerdo, lo que resalta una percepción mayoritariamente positiva sobre el enfoque estratégico en la competitividad de la organización, aunque la ambivalencia y el desacuerdo de un pequeño grupo podrían señalar áreas para fortalecer aún más este enfoque.

Tabla 27 La toma de decisiones se orienta hacia una perspectiva estratégica, alineando los objetivos a corto plazo con la visión general de la organización

La toma de decisiones se orienta hacia una perspectiva estratégica, alineando los objetivos a corto plazo con la visión general de la organización	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Relativa Acumulada
T. D. acuerdo	18	21%	21%
D. acuerdo	55	63%	84%
A veces de acuerdo a veces desacuerdo	12	14%	98%
A. desacuerdo	1	1%	99%
T. E. desacuerdo	1	1%	100%
TOTAL	87	100%	

Fuente: Encuesta propia

Figura 25 La toma de decisiones se orienta hacia una perspectiva estratégica, alineando los objetivos a corto plazo con la visión general de la organización



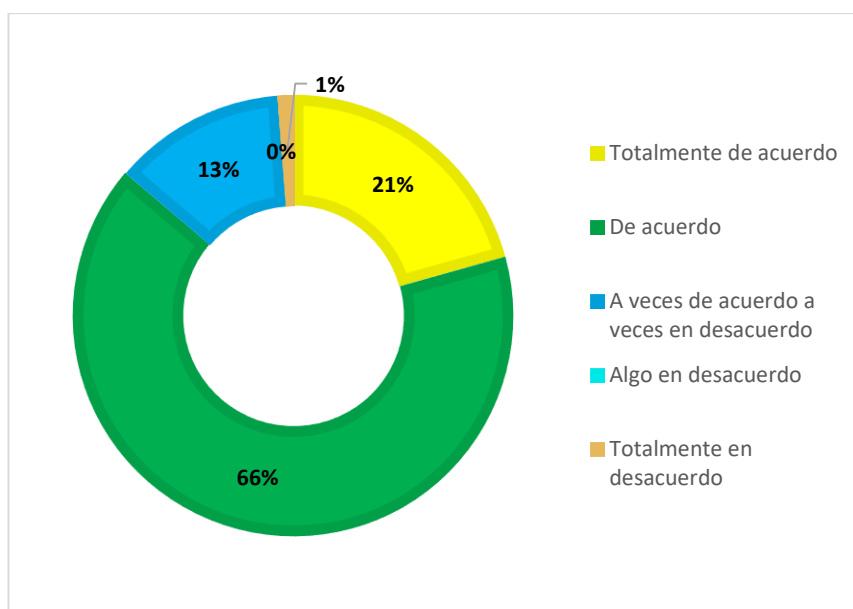
Los datos muestran la percepción sobre si la toma de decisiones se orienta hacia una perspectiva estratégica, alineando los objetivos a corto plazo con la visión general de la organización. La mayoría de los participantes, 55 personas que representan el 63%, están de acuerdo, lo que refleja una valoración positiva general. Además, 18 personas, equivalentes al 21%, están totalmente de acuerdo, reforzando esta visión favorable. Sin embargo, 12 personas, que constituyen el 14%, expresaron una opinión ambivalente, mientras que una persona, equivalente al 1%, está algo en desacuerdo y otra, también del 1%, está totalmente en desacuerdo.

Tabla 28 Las decisiones administrativas están enfocadas en promover un crecimiento sostenible, equilibrando el desarrollo organizacional con el uso eficiente de recursos

Las decisiones administrativas están enfocadas en promover un crecimiento sostenible, equilibrando el desarrollo organizacional con el uso eficiente de recursos	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Relativa Acumulada
T. D. acuerdo	18	21%	21%
D. acuerdo	57	66%	86%
A veces de acuerdo a veces desacuerdo	11	13%	99%
A. desacuerdo	0	0%	99%
T. E. desacuerdo	1	1%	100%
TOTAL	87	100%	

Fuente: Encuesta propia

Figura 26 Las decisiones administrativas están enfocadas en promover un crecimiento sostenible, equilibrando el desarrollo organizacional con el uso eficiente de recursos



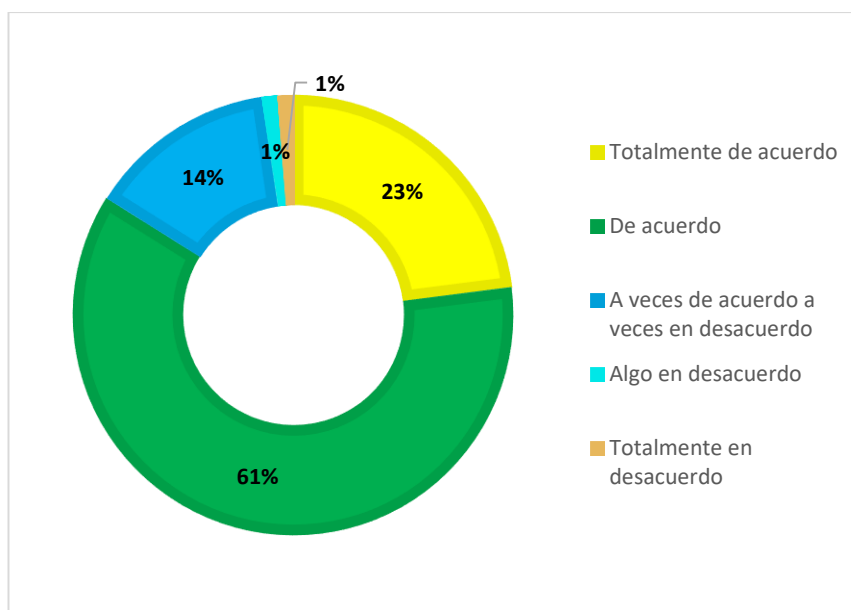
Los datos muestran la percepción sobre si las decisiones administrativas están enfocadas en promover un crecimiento sostenible, equilibrando el desarrollo organizacional con el uso eficiente de recursos. La mayoría de los participantes, 57 personas que representan el 66%, están de acuerdo, lo que indica una valoración mayoritariamente positiva. Además, 18 personas, equivalentes al 21%, están totalmente de acuerdo, reforzando esta visión favorable. Sin embargo, 11 personas, que constituyen el 13%, expresaron una opinión ambivalente, mientras que una persona, equivalente al 1%, está totalmente en desacuerdo. No se registraron respuestas en algo en desacuerdo, lo que refleja una percepción mayoritariamente positiva sobre la orientación de las decisiones administrativas hacia un crecimiento sostenible.

Tabla 29 Las decisiones presentan un enfoque estratégico adecuado en la organización

Las decisiones presentan un enfoque estratégico adecuado en la organización	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Relativa Acumulada
T. D. acuerdo	20	23%	23%
D. acuerdo	53	61%	84%
A veces de acuerdo a veces desacuerdo	12	14%	98%
A. desacuerdo	1	1%	99%
T. E. desacuerdo	1	1%	100%
TOTAL	87	100%	

Fuente: Encuesta propia

Figura 27 Las decisiones presentan un enfoque estratégico adecuado en la organización



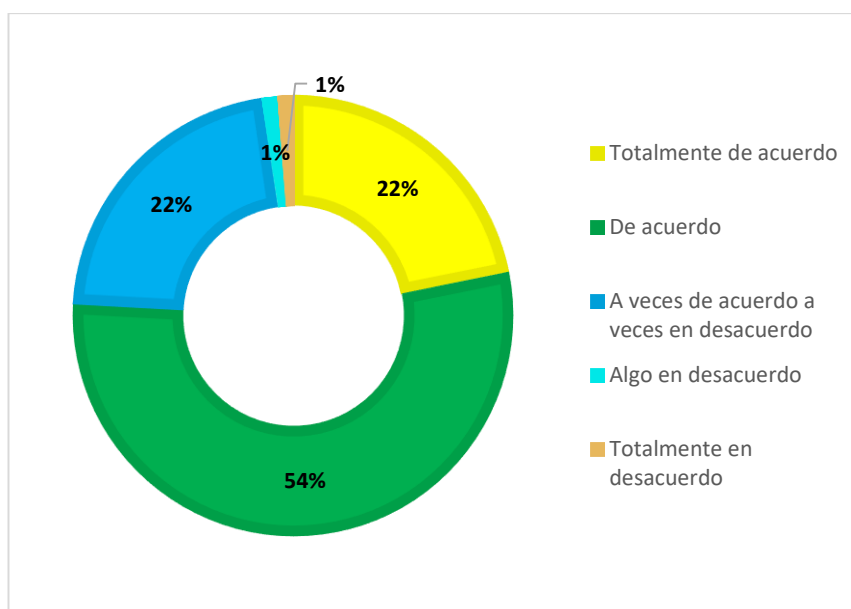
Los datos muestran la percepción sobre si las decisiones presentan un enfoque estratégico adecuado en la organización. La mayoría de los participantes, 53 personas que representan el 61%, están de acuerdo, lo que refleja una valoración positiva general. Además, 20 personas, equivalentes al 23%, están totalmente de acuerdo, reforzando esta visión favorable. Sin embargo, 12 personas, que constituyen el 14%, expresaron una opinión ambivalente, mientras que una persona, equivalente al 1%, está algo en desacuerdo y otra, también del 1%, está totalmente en desacuerdo. Estos resultados indican una percepción mayoritariamente positiva sobre el enfoque estratégico en las decisiones de la organización.

Tabla 30 En la gestión administrativa, se fomenta la participación activa de los empleados en el proceso de toma de decisiones, valorando sus ideas y opiniones

En la gestión administrativa, se fomenta la participación activa de los empleados en el proceso de toma de decisiones, valorando sus ideas y opiniones	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Relativa Acumulada
T. D. acuerdo	19	22%	22%
D. acuerdo	47	54%	76%
A veces de acuerdo a veces desacuerdo	19	22%	98%
A. desacuerdo	1	1%	99%
T. E. desacuerdo	1	1%	100%
TOTAL	87	100%	

Fuente: Encuesta propia

Figura 28 En la gestión administrativa, se fomenta la participación activa de los empleados en el proceso de toma de decisiones, valorando sus ideas y opiniones



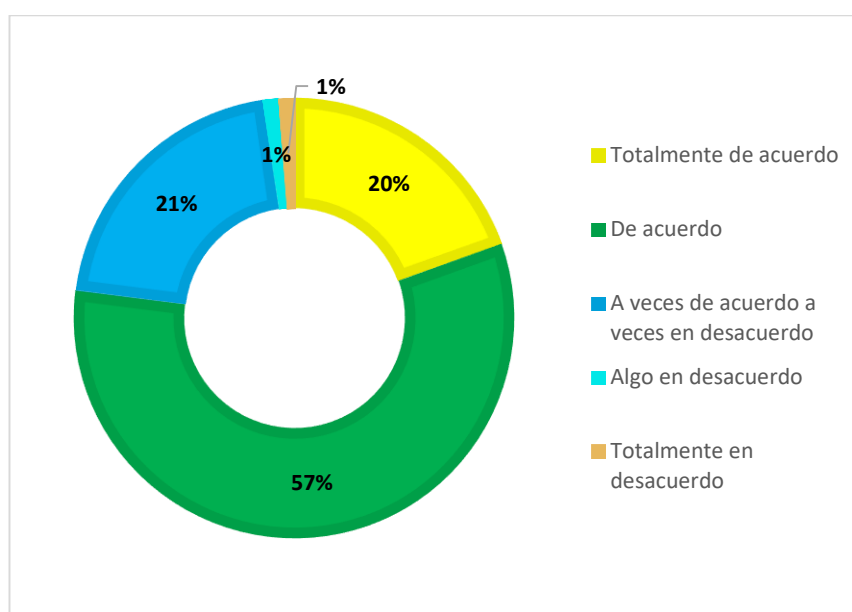
Los datos muestran la percepción sobre si en la gestión administrativa se fomenta la participación activa de los empleados en el proceso de toma de decisiones, valorando sus ideas y opiniones. La mayoría de los participantes, 47 personas que representan el 54%, están de acuerdo, lo que indica una valoración positiva general. Además, 19 personas, equivalentes al 22%, están totalmente de acuerdo, lo que refuerza esta visión favorable. Sin embargo, 19 personas, que constituyen el 22%, expresaron una opinión ambivalente, mientras que una persona, equivalente al 1%, está algo en desacuerdo y otra, también del 1%, está totalmente en desacuerdo.

Tabla 31 Las decisiones se toman considerando la participación de diferentes áreas de la organización, asegurando un enfoque integral y colaborativo

Las decisiones se toman considerando la participación de diferentes áreas de la organización, asegurando un enfoque integral y colaborativo	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Relativa Acumulada
T. D. acuerdo	17	20%	20%
D. acuerdo	50	57%	77%
A veces de acuerdo a veces desacuerdo	18	21%	98%
A. desacuerdo	1	1%	99%
T. E. desacuerdo	1	1%	100%
TOTAL	87	100%	

Fuente: Encuesta propia

Figura 29 Las decisiones se toman considerando la participación de diferentes áreas de la organización, asegurando un enfoque integral y colaborativo



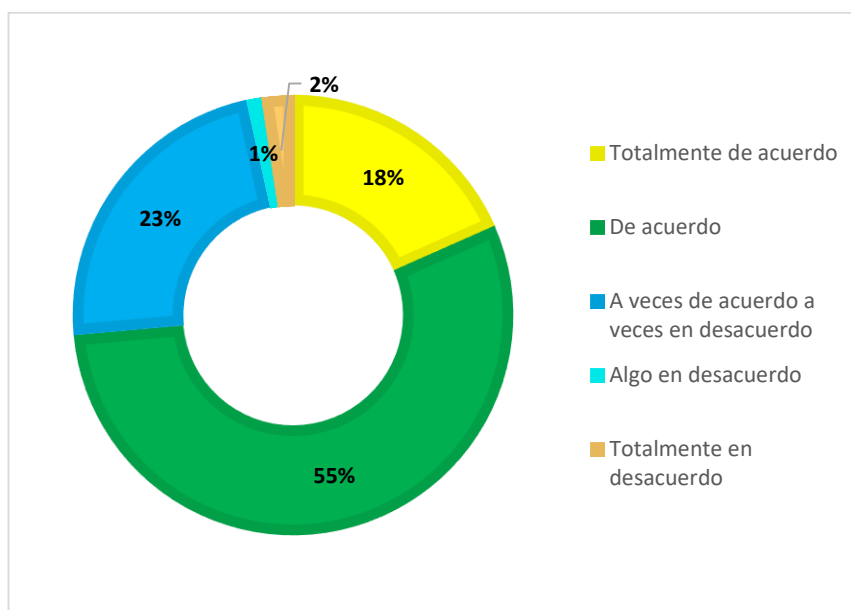
Los datos muestran la percepción sobre si las decisiones se toman considerando la participación de diferentes áreas de la organización, asegurando un enfoque integral y colaborativo. La mayoría de los participantes, 50 personas que representan el 57%, están de acuerdo, lo que indica una valoración positiva general. Además, 17 personas, equivalentes al 20%, están totalmente de acuerdo, reforzando esta visión favorable. Sin embargo, 18 personas, que constituyen el 21%, expresaron una opinión ambivalente, mientras que una persona, equivalente al 1%, está algo en desacuerdo y otra, también del 1%, está totalmente en desacuerdo.

Tabla 32 El proceso de toma de decisiones en la organización sigue un enfoque democrático

El proceso de toma de decisiones en la organización sigue un enfoque democrático, donde se escucha y se valora la opinión de todos los involucrados	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Relativa Acumulada
T. D. acuerdo	16	18%	18%
D. acuerdo	48	55%	74%
A veces de acuerdo a veces desacuerdo	20	23%	97%
A. desacuerdo	1	1%	98%
T. E. desacuerdo	2	2%	100%
TOTAL	87	100%	

Fuente: Encuesta propia

Figura 30 El proceso de toma de decisiones en la organización sigue un enfoque democrático



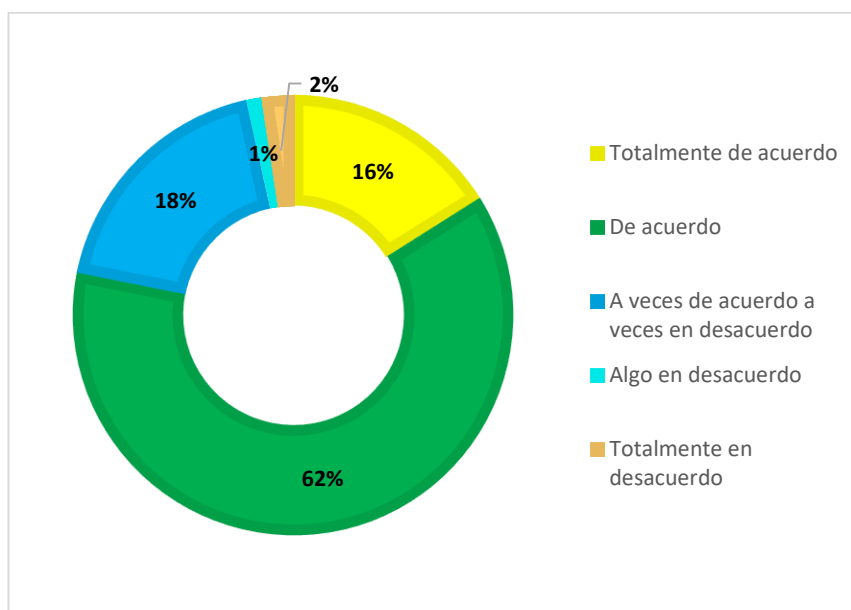
Los datos muestran la percepción sobre si el proceso de toma de decisiones en la organización sigue un enfoque democrático, donde se escucha y se valora la opinión de todos los involucrados. La mayoría de los participantes, 48 personas que representan el 55%, están de acuerdo, lo que refleja una valoración positiva general. Además, 16 personas, equivalentes al 18%, están totalmente de acuerdo, reforzando esta visión favorable. Sin embargo, 20 personas, que constituyen el 23%, expresaron una opinión ambivalente, mientras que una persona, equivalente al 1%, está algo en desacuerdo y dos personas, que representan el 2%, están totalmente en desacuerdo. Estos resultados reflejan una percepción mayoritariamente positiva sobre el enfoque democrático en la toma de decisiones.

Tabla 33 La toma de decisiones busca integrar las perspectivas de diversos colaboradores y departamentos

La toma de decisiones busca integrar las perspectivas de diversos colaboradores y departamentos, promoviendo una mayor cohesión organizacional	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Relativa Acumulada
T. D. acuerdo	14	16%	16%
D. acuerdo	54	62%	78%
A veces de acuerdo a veces desacuerdo	16	18%	97%
A. desacuerdo	1	1%	98%
T. E. desacuerdo	2	2%	100%
TOTAL	87	100%	

Fuente: Encuesta propia

Figura 31 La toma de decisiones busca integrar las perspectivas de diversos colaboradores y departamentos



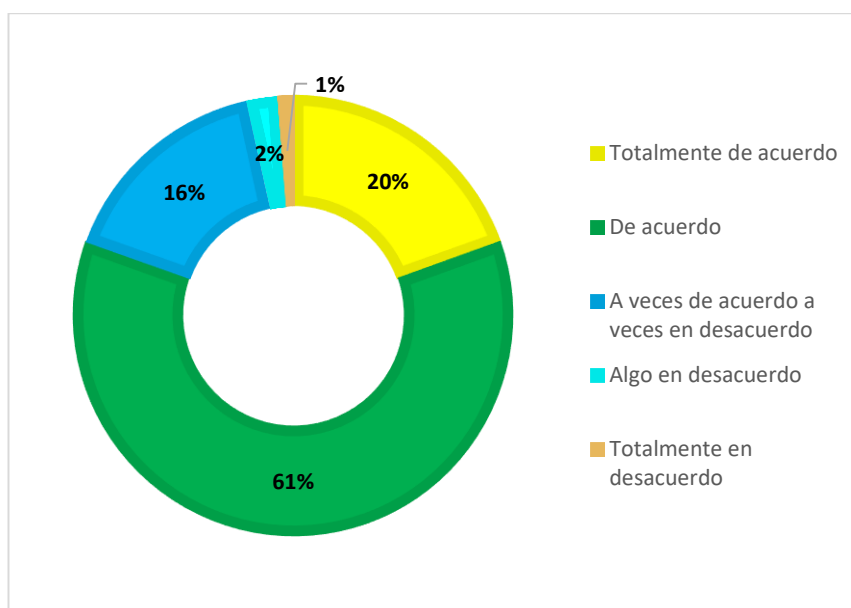
Los datos muestran la percepción sobre si la toma de decisiones busca integrar las perspectivas de diversos colaboradores y departamentos, promoviendo una mayor cohesión organizacional. La mayoría de los participantes, 54 personas que representan el 62%, están de acuerdo, lo que refleja una valoración positiva general. Además, 14 personas, equivalentes al 16%, están totalmente de acuerdo, lo que refuerza esta visión favorable. Sin embargo, 16 personas, que constituyen el 18%, expresaron una opinión ambivalente, mientras que una persona, equivalente al 1%, está algo en desacuerdo y dos personas, que representan el 2%, están totalmente en desacuerdo. Estos resultados indican una percepción mayoritariamente positiva sobre la integración de diversas perspectivas en la toma de decisiones.

Tabla 34 Las decisiones presentan un enfoque participativo adecuado en la organización

Las decisiones presentan un enfoque participativo adecuado en la organización	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Relativa Acumulada
T. D. acuerdo	17	20%	20%
D. acuerdo	53	61%	80%
A veces de acuerdo a veces desacuerdo	14	16%	97%
A. desacuerdo	2	2%	99%
T. E. desacuerdo	1	1%	100%
TOTAL	87	100%	

Fuente: Encuesta propia

Figura 32 Las decisiones presentan un enfoque participativo adecuado en la organización



Los datos muestran la percepción sobre si las decisiones presentan un enfoque participativo adecuado en la organización. La mayoría de los participantes, 53 personas que representan el 61%, están de acuerdo, lo que indica una valoración positiva general. Además, 17 personas, equivalentes al 20%, están totalmente de acuerdo, reforzando esta visión favorable. Sin embargo, 14 personas, que constituyen el 16%, expresaron una opinión ambivalente, mientras que dos personas, equivalentes al 2%, están algo en desacuerdo y una persona, representando el 1%, está totalmente en desacuerdo. Estos resultados reflejan una percepción mayoritariamente positiva sobre el enfoque participativo en las decisiones, aunque la ambivalencia y el desacuerdo de un pequeño grupo podrían señalar áreas para mejorar en la inclusión de todos los involucrados en el proceso decisional.

4.4 Identificar la relación entre el liderazgo femenino y el proceso de toma de decisiones en la gestión administrativa en el personal administrativo de la corte de justicia de Loreto año 2024.

Tabla 35 Normalidad variables liderazgo femenino y el proceso de toma de decisiones

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo femenino	0.180	87	0.000
Proceso de toma de decisiones	0.169	87	0.000

Fuente: Análisis estadístico programa SPSS V27.

El análisis de Kolmogórov-Smirnov mostró valores de significancia de 0.000 para las variables liderazgo femenino y proceso de toma de decisiones, indicando que ambas no siguen una distribución normal en la muestra evaluada.

Tabla 36 correlación variables liderazgo femenino y el proceso de toma de decisiones

		<u>Correlaciones</u>	
		Liderazgo femenino	Proceso de toma de decisiones
Liderazgo femenino	Correlación de Spearman	1,000	,745
	Sig. (bilateral)		,000
	N	87	87
Proceso de toma de decisiones	Correlación de Spearman	,745	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	87	87

Fuente: Análisis estadístico programa SPSS V27.

La prueba de correlación de Spearman arrojó un coeficiente de 0.745, con una significancia bilateral de 0.000, evidenciando una relación positiva alta y estadísticamente significativa entre el liderazgo femenino y el proceso de toma de decisiones en la gestión administrativa, lo que sugiere que, a mayor liderazgo ejercido por mujeres, se observa un fortalecimiento en la capacidad de tomar decisiones administrativas eficaces.

4.5 Determinar la relación entre el liderazgo femenino y la toma de decisiones analíticas en la gestión administrativa en el personal administrativo de la corte de justicia de Loreto año 2024.

Tabla 37 Normalidad variables liderazgo femenino y la toma de decisiones analíticas

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo femenino	0.180	87	0.000
Proceso de toma de decisiones analíticas	0.189	87	0.000

Fuente: Análisis estadístico programa SPSS V27.

Según el test de Kolmogórov-Smirnov, las variables liderazgo femenino y toma de decisiones analíticas presentan valores de significancia de 0.000, confirmando la ausencia de normalidad en los datos recolectados.

Tabla 38 Correlación variables liderazgo femenino y la toma de decisiones analíticas

		Correlaciones	
		Liderazgo femenino	Proceso de toma de decisiones analíticas
Liderazgo femenino	Correlación de Spearman	1,000	,715
	Sig. (bilateral)		,000
	N	87	87
Proceso de toma de decisiones analíticas	Correlación de Spearman	,715	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	87	87

Fuente: Análisis estadístico programa SPSS V27.

Se observó una correlación de Spearman de 0.715 con un nivel de significancia de 0.000, indicando una relación positiva alta y significativa entre el liderazgo femenino y la toma de decisiones analíticas. Este hallazgo implica que un mayor nivel de liderazgo femenino está asociado con un mejor desarrollo de habilidades analíticas en la gestión administrativa.

4.6 Determinar la relación entre el liderazgo femenino y la toma de decisiones estratégicas en la gestión administrativa en el personal administrativo de la corte de justicia de Loreto año 2024.

Tabla 39 Normalidad variables liderazgo femenino y la toma de decisiones estratégicas

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo femenino	0.180	87	0.000
Proceso de toma de decisiones estratégicas	0.198	87	0.000

Fuente: Análisis estadístico programa SPSS V27.

Los resultados del test de Kolmogórov-Smirnov revelaron valores de significancia de 0.000 tanto para el liderazgo femenino como para la toma de decisiones estratégicas, ratificando que las variables no se distribuyen de manera normal.

Tabla 40 Correlación variables liderazgo femenino y la toma de decisiones estratégicas

		Correlaciones	
		Liderazgo femenino	Proceso de toma de decisiones estratégicas
Liderazgo femenino	Correlación de Spearman	1,000	,719
	Sig. (bilateral)		,000
	N	87	87
Proceso de toma de decisiones estratégicas	Correlación de Spearman	,719	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	87	87

Fuente: Análisis estadístico programa SPSS V27.

La correlación de Spearman fue de 0.719, con una significancia de 0.000, demostrando una relación positiva alta y significativa entre el liderazgo femenino y la toma de decisiones estratégicas. Esta evidencia señala que un liderazgo femenino más fortalecido promueve una mayor capacidad para la formulación de decisiones de carácter estratégico dentro de la gestión administrativa.

4.7 Determinar la relación entre el liderazgo femenino y la toma de decisiones participativas en la gestión administrativa en el personal administrativo de la corte de justicia de Loreto año 2024.

Tabla 41 Normalidad variables liderazgo femenino y la toma de decisiones participativas

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo femenino	0.180	87	0.000
Proceso de toma de decisiones participativas	0.200	87	0.000

Fuente: Análisis estadístico programa SPSS V27.

El análisis de Kolmogórov-Smirnov indicó una significancia de 0.000 en ambas variables, liderazgo femenino y toma de decisiones participativas, confirmando la no normalidad de los datos analizados.

Tabla 42 Correlación variables liderazgo femenino y la toma de decisiones participativas

<u>Correlaciones</u>			
		Liderazgo femenino	Proceso de toma de decisiones participativas
Liderazgo femenino	Correlación de Spearman	1,000	,701
	Sig. (bilateral)		,000
	N	87	87
Proceso de toma de decisiones participativas	Correlación de Spearman	,701	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	87	87

Fuente: Análisis estadístico programa SPSS V27.

El coeficiente de correlación de Spearman fue de 0.701, con una significancia bilateral de 0.000, evidenciando una relación positiva alta y estadísticamente significativa entre el liderazgo femenino y la toma de decisiones participativas. De esta forma, se interpreta que un liderazgo femenino sólido favorece una gestión más participativa en la toma de decisiones administrativas.

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

Al contratar la hipótesis general se confirmó que existe una relación positiva y significativa entre el liderazgo femenino y el proceso de toma de decisiones en la gestión administrativa en el personal administrativo de la Corte de Justicia de Loreto, con un coeficiente de correlación de Spearman obtenido 0.745 y una significancia de $p=0.000$, lo que permite afirmar que un mayor ejercicio del liderazgo femenino se vincula estrechamente con un proceso de toma de decisiones más eficiente y estructurado en el ámbito administrativo.

Respecto a la primera hipótesis específica, el análisis estadístico ratificó la existencia de una relación positiva y significativa entre el liderazgo femenino y la toma de decisiones analíticas en la gestión administrativa, el coeficiente de Spearman arrojó un 0.715 con una significancia de $p=0.000$, por lo que se sugiere que el fortalecimiento del liderazgo femenino impulsa una mayor capacidad de análisis y evaluación crítica al momento de tomar decisiones administrativas.

Para la segunda hipótesis específica se acepta ante la evidencia de una relación positiva y significativa entre el liderazgo femenino y la toma de decisiones estratégicas en la gestión administrativa, el análisis de correlación de Spearman 0.719, con una significancia de $p=0.000$, lo que demuestra que el liderazgo ejercido por mujeres favorece la formulación de decisiones de carácter estratégico, esenciales para la proyección y sostenibilidad institucional.

En cuanto a la tercera hipótesis específica, los resultados mostraron que el liderazgo femenino mantiene una relación positiva y significativa con la toma de decisiones participativas en la gestión administrativa, con un coeficiente de Rho de Spearman 0.701 y una significancia de $p=0.000$, sustentando que el liderazgo femenino promueve un entorno más inclusivo y participativo en los procesos de decisión, enriqueciendo así la dinámica administrativa de la organización.

El análisis descriptivo de la percepción del liderazgo femenino en la organización revela una valoración predominantemente positiva. Un 26% de los encuestados manifestó estar totalmente de acuerdo con que la líder femenina utiliza su capacidad de persuasión para motivar al equipo, mientras un 57% indicó estar de acuerdo, reflejando que el liderazgo femenino es percibido como un factor clave en la orientación hacia los objetivos comunes. Resultados similares se observaron en otros atributos del liderazgo femenino, como la gestión de conflictos (59% de acuerdo), la promoción de la colaboración (59%), y la generación de confianza a través de la transparencia (57%). Además, la demostración de empatía, inteligencia emocional y la actuación ética fueron ampliamente reconocidas, superando en la mayoría de los casos el 80% de respuestas en los niveles "de acuerdo" y "totalmente de acuerdo" combinados. Solo un porcentaje minoritario, inferior al 5%, manifestó desacuerdo. Estos resultados describen un perfil de liderazgo femenino caracterizado por la influencia positiva, la comunicación efectiva, la responsabilidad ética y la promoción de un clima organizacional favorable.

Respecto a la variable toma de decisiones en la gestión administrativa, los resultados evidencian un enfoque mayoritariamente analítico, estratégico y participativo, en el conjunto de ítems evaluados, se destaca que un porcentaje importante de encuestados superior al 75% en la mayoría de las afirmaciones se situó entre "de acuerdo" y "totalmente de acuerdo", especialmente en dimensiones relacionadas con el análisis riguroso de datos (76%), la consideración de variables internas y externas (81% y 72%, respectivamente) y la evaluación de riesgos (87%). Asimismo, la sostenibilidad de las decisiones a largo plazo (84%) y la orientación estratégica de la toma de decisiones (83%) fueron aspectos altamente valorados, por otro lado, el enfoque participativo también fue relevante: un 77% reconoció que se fomenta la participación activa de los empleados en el proceso decisional, mostrando una organización que valora las perspectivas diversas y la colaboración interdepartamental. Los niveles de desacuerdo fueron mínimos (menos del 3%), lo que reafirma la percepción favorable hacia los procesos de toma de decisiones en la organización evaluada.

Al comparar los hallazgos de Fernández y Ramírez (2022) con los resultados actuales, se observa que ambos estudios coinciden en señalar la existencia de una relación positiva entre el liderazgo femenino y variables de desempeño organizacional. Sin embargo, una diferencia relevante es la magnitud de las correlaciones: mientras Fernández y Ramírez reportan correlaciones positivas moderadas y bajas (entre 0.330 y 0.442), en el presente estudio se evidencian correlaciones positivas altas (superiores a 0.700) entre liderazgo femenino y toma de decisiones. Asimismo, aunque ambos trabajos destacan dimensiones como la preocupación por las personas y el liderazgo participativo, en los resultados actuales se profundiza en aspectos específicos de la toma de decisiones (analíticas, estratégicas y participativas), lo cual otorga un enfoque más centrado en la gestión administrativa.

En relación con el estudio de Bernedo y Cruz (2023), se encuentran similitudes en cuanto a la naturaleza positiva de la relación entre el liderazgo femenino y el desempeño o efectividad organizacional. No obstante, la diferencia principal radica en la fuerza de la correlación general: Bernedo y Cruz reportan un coeficiente muy alto (0.903), mientras que en el presente análisis las correlaciones, aunque altas, se mantienen en un rango de 0.701 a 0.745. Además, ambos estudios coinciden en destacar dimensiones como comunicación, preocupación por las personas y trabajo colaborativo, aunque los resultados actuales amplían el análisis hacia la calidad de la toma de decisiones en distintas modalidades, aportando un matiz más técnico y específico al impacto del liderazgo femenino en el ámbito administrativo.

Comparando los resultados obtenidos con el estudio de Tejada (2021), se advierte una coincidencia en cuanto a la existencia de una relación positiva y significativa entre el liderazgo femenino y aspectos de gestión organizacional. Sin embargo, mientras Tejada reporta una correlación positiva moderada ($r=0.774$) y niveles medios de liderazgo y gestión pública, en el presente estudio las correlaciones son consistentemente altas y la percepción sobre el ejercicio del liderazgo femenino resulta mucho más favorable. Asimismo, mientras Tejada aborda principalmente los niveles de liderazgo y gestión en términos generales (planificación, organización y control), los resultados

actuales exploran de manera más precisa el impacto del liderazgo en las diferentes dimensiones de la toma de decisiones administrativas.

En comparación con Román (2019), se identifica una coincidencia clave: ambos estudios destacan que el liderazgo femenino influye de manera significativa en el proceso de toma de decisiones, sin embargo el autor integra el análisis de la gestión pública como variable adicional y utiliza modelos de regresión para medir la influencia global, mientras que en el presente estudio se focaliza exclusivamente en la correlación entre liderazgo femenino y las distintas formas de toma de decisiones, asimismo presenta niveles de influencia variados según la etapa del proceso decisional, en tanto que en el estudio actual se demuestra de manera homogénea una alta correlación en todas las dimensiones de la toma de decisiones analizadas (analíticas, estratégicas y participativas).

CAPÍTULO VI: PROPUESTA

Los resultados obtenidos en el presente estudio evidenciaron una alta valoración del liderazgo femenino y su influencia positiva en la toma de decisiones administrativas. Sin embargo, el análisis detallado también permitió identificar oportunidades de mejora y áreas en las que resulta estratégico fortalecer las competencias existentes, por lo que la investigadora plantea las siguientes:

1. Programa de capacitación continua en toma de decisiones estratégicas y participativas

Implementar talleres y seminarios periódicos dirigidos a mujeres líderes administrativos, centrados en técnicas avanzadas de análisis estratégico, gestión de riesgos y liderazgo participativo. Esto reforzará la capacidad de las líderes para actuar con visión de futuro, asegurar procesos democráticos y mantener altos niveles de cohesión organizacional, consolidando las fortalezas detectadas en la toma de decisiones estratégicas y participativas.

2. Fortalecimiento de la inteligencia emocional y la ética organizacional

Diseñar e integrar módulos de entrenamiento sobre gestión emocional, transparencia y principios éticos en la formación de lideresas. A pesar de los resultados positivos en estas áreas, consolidar estas competencias permitirá sostener y elevar la influencia positiva del liderazgo femenino en el bienestar organizacional, especialmente bajo condiciones de presión o conflicto.

3. Sistema de retroalimentación y monitoreo participativo

Establecer un mecanismo formal de retroalimentación continua donde los colaboradores evalúen el impacto del liderazgo femenino en las decisiones administrativas. Esto no solo permitirá identificar nuevas áreas de mejora en tiempo real, sino que fortalecerá el enfoque participativo y el sentido de pertenencia organizacional, alineándose con los hallazgos que destacan la importancia de la participación activa en la toma de decisiones.

CAPÍTULO VII: CONCLUSIONES

1. Se concluye que existe una relación positiva alta y significativa entre el liderazgo femenino y el proceso de toma de decisiones en la gestión administrativa del personal de la Corte de Justicia de Loreto, demostrando que el fortalecimiento del liderazgo ejercido por mujeres favorece directamente la calidad de las decisiones institucionales.
2. Se determinó que el liderazgo femenino presenta una relación positiva alta y significativa con la toma de decisiones analíticas, evidenciando que un liderazgo enfocado en la empatía y el análisis crítico impulsa mejores procesos evaluativos en la gestión administrativa.
3. Se confirmó que existe una relación positiva alta y significativa entre el liderazgo femenino y la toma de decisiones estratégicas, indicando que el liderazgo de mujeres directivas fortalece la visión de largo plazo y la formulación de acciones estratégicas dentro de la organización.
4. Los resultados demostraron una relación positiva alta y significativa entre el liderazgo femenino y la toma de decisiones participativas, lo que refleja que el liderazgo femenino fomenta un clima de inclusión, colaboración y corresponsabilidad en los procesos administrativos.
5. La percepción del liderazgo femenino en la organización es mayoritariamente favorable, destacando competencias en comunicación, gestión de conflictos, integridad ética y manejo emocional, con niveles de acuerdo superiores al 80% entre los participantes.
6. En cuanto a la gestión administrativa, se evidencia una orientación marcada hacia procesos de toma de decisiones estratégicos, analíticos y participativos, donde predomina la valoración positiva del impacto a largo plazo y la participación activa de los empleados.

CAPÍTULO VIII: RECOMENDACIONES

1. Implementar programas de fortalecimiento de habilidades directivas dirigidos a mujeres líderes, enfocándose en potenciar su influencia en los procesos de toma de decisiones administrativas.
2. Desarrollar capacitaciones especializadas en análisis crítico y toma de decisiones basadas en datos, integrando componentes de inteligencia emocional en la formación de lideresas administrativas.
3. Promover talleres de planificación estratégica orientados a mujeres líderes, enfocándose en la construcción de visiones institucionales sostenibles y en el diseño de acciones estratégicas a largo plazo.
4. Fomentar espacios de diálogo y participación activa que integren a todos los niveles organizacionales, liderados por mujeres, para fortalecer la toma de decisiones colaborativas y corresponsables.
5. Consolidar programas de reconocimiento y retroalimentación continua que valoren las competencias comunicativas, éticas y emocionales del liderazgo femenino, fortaleciendo su rol en la cultura organizacional.
6. Institucionalizar metodologías de toma de decisiones que refuercen la perspectiva estratégica, analítica y participativa, asegurando su aplicación sistemática en todos los niveles de la gestión administrativa.

CAPITULO IX: REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arredondo, F. G., de la Garza, J., & Vázquez, J. C. (2014). Transparencia en las organizaciones, una aproximación desde la perspectiva de los colaboradores. *Estudios Gerenciales*, 30(133), 408-418. <https://www.redalyc.org/pdf/212/21232399009.pdf>
- Batista, J & Bermúdez, M. C (2009). Inteligencia emocional y liderazgo femenino en cargos de dirección en organismos público. *Revista electrónica de Humanidades, Educación y Comunicación Social*. <https://ojs2.urbe.edu/index.php/redhecs/article/view/80/83>
- Bernedo, D., Cruz, J. (2023). Liderazgo femenino y su relación con el desempeño laboral de las colaboradoras en cargos directivos en municipalidades de Lima Metropolitana, 2022 [Tesis, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC)]. <http://hdl.handle.net/10757/671064>
- Camacho, L., & Watson, H. (2007). Reflexiones Sobre Equidad De Género Y Educación Inicial. *Intersedes: Revista De Las Sedes Regionales*, VIII(14), 33-48. <https://www.redalyc.org/pdf/666/66615071004.pdf>
- Cámara Madrid. (2024). Características del liderazgo femenino y su importancia en las empresas. <https://cursos-formacion.camaramadrid.es/blog/caracteristicas-liderazgo-femenino-importancia-empresa/#:~:text=%C2%BFQu%C3%A9%20es%20el%20liderazgo%20femenino,equipos%20y%20tomar%20decisiones%20estrat%C3%A9gicas>.
- Camarena, M. E & Saavedra, M. L (2018). El techo de cristal en México. La ventana. *Revista de estudios de género*. vol.5 (47). https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-94362018000100312
- Chacín, L (2010). Tecnología de la información como apoyo al proceso para la toma de decisiones gerenciales en organizaciones del sector eléctrico de Venezuela. *Revista Espacios*. Vol. 31 (2) 2010. Pág. 13. <https://www.revistaespacios.com/a10v31n02/10310233.html#:~:text=EI%20Modelo%20Racional%3A%20constituye%20un,cuidadosa%20evaluaci%C3%B3n%20de%20las%20alternativas>.
- CocaCola. (2023). Liderazgo femenino y su importancia en las organizaciones. <https://coca-colafemsa.com/noticias/liderazgo-femenino-y-su-importancia-en-las-organizaciones/>
- Concha, N. C & Berrio, J. A (2017). Importancia De La Comunicación Afectiva Como Una Estrategia Para Fortalecer Las Relaciones Interpersonales Y La Convivencia En El Aula De Clase. [Tesis, Corporación Universitaria Minuto De Dios]. https://repository.uniminuto.edu/jspui/bitstream/10656/7825/1/T.EDI_ConchaMendozaNidia_2017.pdf

- Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal (2023). Unidad de Administración y Finanzas: Curso de Visión Estratégica. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/797957/VISION_ESTATEGICA_ingreso.pdf
- Consejo de la Juventud de Extremadura (2016). Liderazgo femenino y definición ideológica: Una Reflexión Sobre La Construcción Política Del Organiso Hacia La Juventud. Área de relaciones Institucionales. <https://www.cjex.org/wp-content/uploads/2017/06/Liderazgo-femenino.pdf>
- Cuadrado, I & Molero, F (2002). Liderazgo transformacional y género: autoevaluaciones de directivos y directivas españoles. Vol. 18 (1) 39-55. <https://journals.copmadrid.org/jwop/archivos/78702.pdf>
- Díaz Gómez, E. R. (2020). Liderazgo transformacional y equidad de género: el caso de estudiantes de posgrado. *Revista Universidad & Empresa*, 22(39), 1-21. <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.7854>
- Eagly, A. H & Karau, S. J (2002). Teoría de la congruencia de roles en el prejuicio hacia las mujeres líderes. *Psychological Review*. Vol. 109, (3) 573–598. https://www.women-unlimited.com/wp-content/uploads/prejudice_against_women.pdf
- Eagly, A. H., Johannesen, M. C & van Engen, M. L. Estilos de liderazgo transformacional, transaccional y laissez-faire: un metaanálisis que compara a mujeres y hombres. *Psychological Bulletin*. Vol. 129 (4) 569–591. [https://goal-lab.psych.umn.edu/orgPsych/readings/13.%20Leadership/Eagly,%20Johannesen-Schmidt,%20&%20van%20Engen%20\(2003\).pdf](https://goal-lab.psych.umn.edu/orgPsych/readings/13.%20Leadership/Eagly,%20Johannesen-Schmidt,%20&%20van%20Engen%20(2003).pdf)
- Etchezahar, E (2014). La construcción social del género desde la perspectiva de la Teoría de la Identidad Social. *Revista Ciencia, Docencia y Tecnología*. Vol. 25 (49). <https://www.scielo.org.ar/pdf/cdyt/n49/n49a05.pdf>
- Fernández, D., Ramírez, V. (2022). La percepción del liderazgo femenino y su relación con el desempeño laboral en las Tiendas por Departamento en Lima Metropolitana, año 2020 [Tesis, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC)]. <http://hdl.handle.net/10757/660190>
- Fuquen, M. E., (2003). Los conflictos y las formas alternativas de resolución. *Tabula Rasa*, (1), 265-278. <https://www.redalyc.org/pdf/396/39600114.pdf>
- Galán, L. M & Castro, M (2020). Factores que influyen en el liderazgo de la mujer en puestos directivos de la industria mueblera de ocotlán, jalisco. *Revista de la Facultad de Contaduría y Ciencias Administrativas*. Vol. 5 (9) 23 -33. <https://rfcca.umich.mx/index.php/rfcca/article/view/134>
- García, R & López, E (2006). Congruencia de rol de género y liderazgo: el papel de las atribuciones causales sobre el éxito y el fracaso. *Revista Latinoamericana de Psicología*. Vol. 38 (2).

https://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-05342006000200002

- Gestión. (2024). Liderazgo femenino: impacto transformador en las empresas. https://especial.gestion.pe/mujeres-con-proposito/2024/02/16/liderazgo-femenino-impacto-transformador-en-las-empresas/?gad_source=1&gclid=Cj0KCQjwo8S3BhDeARIsAFRmkOPOMB866Fx932lizS83LfgPzf0MjJSy4djONBjqSuaEjHY83xbckMaAuiqEALw_wcB
- González, C. H., & Gómez, C. W. (2007). El proceso de toma de decisiones en políticas públicas. Prospectiva. Revista de Trabajo Social e intervención social, (12), 75-104. <https://www.redalyc.org/pdf/5742/574261798004.pdf>
- Hernández, S.; Fernández, C. & Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación (Sexta ed.). México, D.F.: McGRAW-HILL/Interamericana Editoras S.A. de C.V.
- Ibarra, V. (2021). Condiciones Que Influyen En El Liderazgo De Las Mujeres En El Ámbito Laboral En Chile. [Tesis, Universidad de Chile]. <https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/182637/Tesis%20-%20Vivian%20Ibarra%20-%20Parte%20I.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Jaimés, M (2021). Condiciones que influyen en el liderazgo de las mujeres en el ámbito laboral en Chile. [Tesis I, Universidad de Chile]. <https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/182637/Tesis%20-%20Marian%20Jaimés%20-%20Parte%20I.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- La Fundación para el Desarrollo Socio Económico Y Restauración Ambiental (2011). ¿Cómo enseñar a tomar decisiones acertadas?: Proceso para tomar decisiones. http://www.ula.ve/ciencias-juridicas-politicas/images/NuevaWeb/MERCANTIL/deci_acer.pdf
- Lasala, I & Etxebarria, I (2020). Participación en la escuela: Una utopía no tan lejana. Una propuesta enmarcada en el sistema educativo español. Revista Electrónica Educare, vol. 24 (1), 213-230. <https://www.redalyc.org/journal/1941/194162217012/html/>
- López, E., Hincapié, S. M & Zuluaga, Y. C (2017). Dimensiones del liderazgo transformacional y capacidad de aprendizaje organizacional en Pymes. Revista Espacios. Vol. 38 (57) 16. <https://www.revistaespacios.com/a17v38n57/a17v38n57p16.pdf>
- Mendoza, M. R., & Ortiz, C. (2006). El Liderazgo Transformacional, Dimensiones e Impacto en la Cultura Organizacional y Eficacia de las Empresas. Revista de la Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión, XIV (1), 118-134. <https://www.redalyc.org/pdf/909/90900107.pdf>

- Mohammed, A.; Georgieva, K. & Levonian, L. (2020). A bordo con más mujeres en el liderazgo. <https://unsdq.un.org/es/latest/blog/bordo-con-mas-mujeres-en-el-liderazgo>
- Navarro, J. E & Vergara, M. L (2018). Liderazgo femenino en el escenario educativo: un fundamento para posibles intervenciones psicoterapéuticas y sociales. Editorial Sociedad Venezolana de Farmacología Clínica y Terapéutica. <http://hdl.handle.net/20.500.12442/2461>
- Navarro, J. E., Vergara, M. L., & Eljach, M. (2018). Liderazgo femenino en el escenario educativo: un fundamento para posibles intervenciones psicoterapéuticas y sociales. Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica, 37(5), 489-494. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=55963207009>
- Navarro, R., Mecías, M., Basanta, S., & Lojo, C. (2016). Análisis De La Cohesión Grupal De Los Equipos De Fútbol Sala De Máxima Categoría En Galicia (España). Revista Iberoamericana de Psicología del Ejercicio y el Deporte, 11(2), 247-251. <https://www.redalyc.org/pdf/3111/311145841009.pdf>
- Navas, N (2016). Las mujeres y el liderazgo en las organizaciones: La percepción social del liderazgo femenino. [Tesis, Universitat de les Illes Balears]. https://dspace.uib.es/xmlui/bitstream/handle/11201/3710/Navas_Acevedo_Nuria.pdf?sequence=1
- Paz, A., Pinto, E., Cantillo, N., García, J & Suárez, H. (2019). Liderazgo femenino: Un estilo de gestión en la Universidad de La Guajira (Colombia). Revista Espacios. Vol. 37 (37) 2. <https://www.revistaespacios.com/a19v40n37/a19v40n37p02.pdf>
- Pulido, M. A. S (2014). Liderazgo y Mujer. Revista de Educación y Humanidades. N°6 273 – 283. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4734038>
- Ramos, M. A (2005). Mujeres y Liderazgo: Una nueva forma de dirigir. Universitat de València. https://books.google.com.mx/books?id=rOFpsbjl5PkC&pg=PA44&dq=FACTORES+QUE+INFLUYEN+EN+EL+LIDERAZGO+DE+LA+MUEJER+EN+PUESTOS+DIRECTIVOS&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=FACTORES%20QUE%20INFLUYEN%20EN%20EL%20LIDERAZGO%20DIRE&f=false
- Reyes, M. (2022). Las Mujeres Directivas: El Techo De Cristal Y La Igualdad Efectiva. [Tesis, Universidad de Miguel Hernández]. <https://dspace.umh.es/bitstream/11000/27922/1/TFG-Reyes%20Carrasco%2C%20Manuel.pdf>
- Román, Y., (2019). La gestión pública y liderazgo de la mujer en la toma de decisiones del Gobierno Regional del Callao – 2018 [Tesis, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/25427>

- Rosener, J. B (1990). Ways Women Lead. Managing people. Harvard Business Review. <https://hbr.org/1990/11/ways-women-lead>
- Silva, C., & Loreto, M. (2004). Empoderamiento: Proceso, Nivel y Contexto. Psykhe, 13(2), 29-39. <https://www.redalyc.org/pdf/967/96713203.pdf>
- Tejada, K., (2021). Liderazgo de la mujer y gestión pública en la Municipalidad provincial de San Martín, 2021 [Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/68851>
- Tellaeché, S. B (2019). Liderazgo Femenino Y Su Impacto En Los Resultados Empresariales. <https://repositorio.comillas.edu/rest/bitstreams/271638/retrieve>
- Vélez, M. I., (2006). El proceso de toma de decisiones como un espacio para el aprendizaje en las organizaciones. Revista Ciencias Estratégicas, 14(16), 153-169. <https://www.redalyc.org/pdf/1513/151320326003.pdf>
- Zapata, G. J., Sigala, L & Mirabal, A. (2016). Toma De Decisiones Y Estilo De Liderazgo: Estudio En Medianas Empresas. Compendium, vol. 19, núm. 36, pp. 35-59, 2016. https://www.redalyc.org/journal/880/88046587003/html/#redalyc_88046587003_ref33

ANEXOS

1. Matriz de Consistencia

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN	PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS	TIPO Y DISEÑO DE ESTUDIO	POBLACIÓN Y PROCESAMIENTO DE DATOS	INSTRUMENTO RECOLECCIÓN DE DATOS
LIDERAZGO FEMENINO Y SU RELACIÓN CON EL PROCESO DE TOMA DE DECISIONES EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA CORTE DE JUSTICIA DE LORETO AÑO 2024	<p>General ¿Qué relación presenta el liderazgo femenino y el proceso de toma de decisiones en la gestión administrativa en el personal administrativo de la corte de justicia de Loreto año 2024?</p> <p>Específico a) ¿Qué relación presenta el liderazgo femenino y la toma de decisiones analíticas en la gestión administrativa en el personal administrativo de la corte de justicia de Loreto año 2024? b) ¿Qué relación presenta el liderazgo femenino y la toma de decisiones estratégicas en la gestión administrativa en el personal administrativo de la corte de justicia de Loreto año 2024? c) ¿Qué relación presenta el liderazgo femenino y la toma de decisiones participativas en la gestión administrativa en el personal administrativo de la corte de justicia de Loreto año 2024?</p>	<p>General Identificar la relación entre el liderazgo femenino y el proceso de toma de decisiones en la gestión administrativa en el personal administrativo de la corte de justicia de Loreto año 2024.</p> <p>Específico a) Determinar la relación entre el liderazgo femenino y la toma de decisiones analíticas en la gestión administrativa en el personal administrativo de la corte de justicia de Loreto año 2024. b) Determinar la relación entre el liderazgo femenino y la toma de decisiones estratégicas en la gestión administrativa en el personal administrativo de la corte de justicia de Loreto año 2024. c) Determinar la relación entre el liderazgo femenino y la toma de decisiones participativas en la gestión administrativa en el personal administrativo de la corte de justicia de Loreto año 2024.</p>	<p>General El liderazgo femenino presenta una relación positiva y significativa con el proceso de toma de decisiones en la gestión administrativa en el personal administrativo de la corte de justicia de Loreto año 2024.</p> <p>Específico a) El liderazgo femenino presenta una relación positiva y significativa con la toma de decisiones analíticas en la gestión administrativa en el personal administrativo de la corte de justicia de Loreto año 2024. b) El liderazgo femenino presenta una relación positiva y significativa con la toma de decisiones estratégicas en la gestión administrativa en el personal administrativo de la corte de justicia de Loreto año 2024. c) El liderazgo femenino presenta una relación positiva y significativa con la toma de decisiones participativas en la gestión administrativa en el personal administrativo de la corte de justicia de Loreto año 2024.</p>	<p>Tipo: Cuantitativo Observacional</p> <p>Diseño: Diseño no experimental correlacional</p>	<p>Población: Personal administrativo de la corte de justicia de Loreto</p> <p>Procesamiento de Datos: Estadística descriptiva Programa Excel Programa SPSS v.27</p>	Cuestionario de preguntas

2. Tabla de operacionalización de Variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Índice	Instrumento
Liderazgo femenino	Implica la participación destacada de las mujeres en posiciones de autoridad y toma de decisiones dentro de diferentes ámbitos laborales (Cámara Madrid, 2024).	La variable será medida mediante las dimensiones de Influencia y comunicación, inteligencia emocional y responsabilidad y ética.	Influencia y comunicación	Nivel de Influencia y comunicación	La líder femenina utiliza su capacidad de persuasión para motivar y guiar al equipo hacia el logro de los objetivos comunes.	Cuestionario
					La líder femenina gestiona los conflictos de manera eficiente, buscando soluciones justas y equitativas que beneficien a todas las partes involucradas.	
					La líder femenina promueve la colaboración entre los miembros del equipo, fomentando un ambiente de trabajo cooperativo y participativo.	
					La líder femenina genera confianza en el equipo a través de la transparencia y el respeto en sus decisiones y acciones.	
					Se evidencia un liderazgo femenino con influencia y comunicación en la organización.	
			Inteligencia emocional	Nivel de Inteligencia emocional	La líder femenina demuestra empatía al comprender las necesidades y preocupaciones de los miembros del equipo, fomentando un ambiente de apoyo mutuo.	
					La líder femenina es capaz de reconocer y entender las emociones de los demás, ajustando su comportamiento para promover un clima emocional positivo.	
					La líder femenina gestiona sus propias emociones de manera adecuada, manteniendo la calma y el control en situaciones difíciles o de presión.	
					La líder femenina utiliza su inteligencia emocional para fomentar la cohesión del equipo, promoviendo una colaboración armoniosa y efectiva entre sus miembros.	
					Se evidencia un liderazgo femenino con inteligencia emocional en la organización.	
			Responsabilidad y ética	Nivel de Responsabilidad y ética	La líder femenina actúa con transparencia en la toma de decisiones, compartiendo de manera clara la información relevante con el equipo.	
					La líder femenina guía su comportamiento por sólidos valores morales, tomando decisiones que reflejan principios éticos en su gestión.	
					La líder femenina asume la responsabilidad hacia sus colaboradores, asegurándose de que sus decisiones y acciones tengan un impacto positivo en su bienestar.	
					La líder femenina demuestra integridad en todas sus acciones, manteniéndose firme en sus principios y actuando de acuerdo con lo que es correcto.	
					Se evidencia un liderazgo femenino con responsabilidad y ética en la organización.	

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Índice	Instrumento
Proceso de toma de decisiones	Es un proceso cíclico que comienza con un proyecto mental, influido por conocimientos y experiencias previas, y culmina en la ejecución de una acción (Vélez, 2006)	La variable será medida mediante las dimensiones decisiones analíticas, decisiones estratégicas y decisiones participativas.	Decisiones analíticas	Nivel de Decisiones analíticas	En la toma de decisiones, se realiza un análisis riguroso de los datos disponibles para asegurar decisiones informadas y precisas.	Cuestionario
					La toma de decisiones considera de manera adecuada las variables internas de la organización, como recursos, capacidades y procesos.	
					Se lleva a cabo un análisis detallado de las variables externas, como el entorno económico y las condiciones del mercado, para guiar las decisiones estratégicas.	
					La evaluación de riesgos es un paso fundamental en la toma de decisiones, asegurando que se consideren posibles consecuencias y alternativas de mitigación.	
					Las decisiones presentan un enfoque analítico adecuado en la organización.	
			Decisiones estratégicas	Nivel de Decisiones estratégicas	Las decisiones en la gestión administrativa se toman considerando su impacto a largo plazo, asegurando la sostenibilidad de las acciones implementadas.	
					Las decisiones estratégicas buscan fortalecer la competitividad de la organización, posicionándola favorablemente en su sector o mercado.	
					La toma de decisiones se orienta hacia una perspectiva estratégica, alineando los objetivos a corto plazo con la visión general de la organización.	
					Las decisiones administrativas están enfocadas en promover un crecimiento sostenible, equilibrando el desarrollo organizacional con el uso eficiente de recursos.	
					Las decisiones presentan un enfoque estratégico adecuado en la organización.	
			Decisiones participativas	Nivel de Decisiones participativas	En la gestión administrativa, se fomenta la participación activa de los empleados en el proceso de toma de decisiones, valorando sus ideas y opiniones.	
					Las decisiones se toman considerando la participación de diferentes áreas de la organización, asegurando un enfoque integral y colaborativo.	
					El proceso de toma de decisiones en la organización sigue un enfoque democrático, donde se escucha y se valora la opinión de todos los involucrados.	
					La toma de decisiones busca integrar las perspectivas de diversos colaboradores y departamentos, promoviendo una mayor cohesión organizacional.	
					Las decisiones presentan un enfoque participativo adecuado en la organización.	

3. Instrumento de Recolección de Datos

CUESTIONARIO

INSTRUCCIONES: Lee detenidamente cada pregunta. Luego seleccione el casillero que usted crea correspondiente.

Identificación de participantes

Genero

- a) Masculino
- b) Femenino

Grupo etario

- a) De 18 a 30 años
- b) De 31 a 45 años
- c) De 45 a 60 años
- d) Más de 60 años

Año en la entidad

- a) De 1 a 3 años
- b) De 4 a 6 años
- c) De 7 a 9 años
- d) Más de 10 años

A continuación, se le presenta una serie de preguntas las cuales deberá Ud. Responder, marcando una (x) la respuesta que considera correcta.

5	4	3	2	1
Totalmente de acuerdo	De acuerdo	A veces de acuerdo a veces en desacuerdo	Algo desacuerdo	Totalmente en desacuerdo

N°	Ítems	1	2	3	4	5
	Variable: Liderazgo Femenino					
	Influencia y comunicación					
1	La líder femenina utiliza su capacidad de persuasión para motivar y guiar al equipo hacia el logro de los objetivos comunes.					
2	La líder femenina gestiona los conflictos de manera eficiente, buscando soluciones justas y equitativas que beneficien a todas las partes involucradas.					
3	La líder femenina promueve la colaboración entre los miembros del equipo, fomentando un ambiente de trabajo cooperativo y participativo.					
4	La líder femenina genera confianza en el equipo a través de la transparencia y el respeto en sus decisiones y acciones.					
5	Se evidencia un liderazgo femenino con influencia y comunicación en la organización.					

Inteligencia emocional						
6	La líder femenina demuestra empatía al comprender las necesidades y preocupaciones de los miembros del equipo, fomentando un ambiente de apoyo mutuo.					
7	La líder femenina es capaz de reconocer y entender las emociones de los demás, ajustando su comportamiento para promover un clima emocional positivo.					
8	La líder femenina gestiona sus propias emociones de manera adecuada, manteniendo la calma y el control en situaciones difíciles o de presión.					
9	La líder femenina utiliza su inteligencia emocional para fomentar la cohesión del equipo, promoviendo una colaboración armoniosa y efectiva entre sus miembros.					
10	Se evidencia un liderazgo femenino con inteligencia emocional en la organización.					
Responsabilidad y ética						
11	La líder femenina actúa con transparencia en la toma de decisiones, compartiendo de manera clara la información relevante con el equipo.					
12	La líder femenina guía su comportamiento por sólidos valores morales, tomando decisiones que reflejan principios éticos en su gestión.					
13	La líder femenina asume la responsabilidad hacia sus colaboradores, asegurándose de que sus decisiones y acciones tengan un impacto positivo en su bienestar.					
14	La líder femenina demuestra integridad en todas sus acciones, manteniéndose firme en sus principios y actuando de acuerdo con lo que es correcto.					
15	Se evidencia un liderazgo femenino con responsabilidad y ética en la organización.					

N°	Ítems	1	2	3	4	5
	Variable: Toma de decisiones en la gestión administrativa					
	Decisiones analíticas					
16	En la toma de decisiones, se realiza un análisis riguroso de los datos disponibles para asegurar decisiones informadas y precisas.					
17	La toma de decisiones considera de manera adecuada las variables internas de la organización, como recursos, capacidades y procesos.					
18	Se lleva a cabo un análisis detallado de las variables externas, como el entorno económico y las condiciones del mercado, para guiar las decisiones estratégicas.					
19	La evaluación de riesgos es un paso fundamental en la toma de decisiones, asegurando que se consideren posibles consecuencias y alternativas de mitigación.					
20	Las decisiones presentan un enfoque analítico adecuado en la organización.					
	Decisiones estratégicas					

21	Las decisiones en la gestión administrativa se toman considerando su impacto a largo plazo, asegurando la sostenibilidad de las acciones implementadas.					
22	Las decisiones estratégicas buscan fortalecer la competitividad de la organización, posicionándola favorablemente en su sector o mercado.					
23	La toma de decisiones se orienta hacia una perspectiva estratégica, alineando los objetivos a corto plazo con la visión general de la organización.					
24	Las decisiones administrativas están enfocadas en promover un crecimiento sostenible, equilibrando el desarrollo organizacional con el uso eficiente de recursos.					
25	Las decisiones presentan un enfoque estratégico adecuado en la organización.					
	Decisiones participativas					
26	En la gestión administrativa, se fomenta la participación activa de los empleados en el proceso de toma de decisiones, valorando sus ideas y opiniones.					
27	Las decisiones se toman considerando la participación de diferentes áreas de la organización, asegurando un enfoque integral y colaborativo.					
28	El proceso de toma de decisiones en la organización sigue un enfoque democrático, donde se escucha y se valora la opinión de todos los involucrados.					
29	La toma de decisiones busca integrar las perspectivas de diversos colaboradores y departamentos, promoviendo una mayor cohesión organizacional.					
30	Las decisiones presentan un enfoque participativo adecuado en la organización.					

4. Consentimiento Informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO DE PARTICIPACIÓN EN INVESTIGACIÓN

He recibido información sobre los objetivos, alcance y los resultados esperados de este estudio, así como sobre los detalles de mi participación. Entiendo que la información que brinde será tratada de manera completamente confidencial y anónima, y no será utilizada para ningún otro propósito que no esté relacionado con esta investigación.

También se me ha informado que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que tengo el derecho de retirarme del estudio en cualquier momento, sin necesidad de dar explicaciones ni enfrentar consecuencias.

Comprendo que se me proporcionará una copia de este documento de consentimiento y que podré solicitar los resultados del estudio una vez finalizado, contactando a la investigadora a través del correo electrónico o teléfono que se me ha proporcionado.

Atentamente

• Acepto participar

• No acepto participar