

Female Leadership and Organizational Culture in the UNICAS Credit and Savings Unions, Cajamarca, Perú 2024

Jhoselin Jimena Gallardo – Culqui, estudiante en Administración y Negocios Internacionales ¹
Sandra Leonor Becerra – Rivadeneira, estudiante en Administración y Negocios Internacionales ²
Jhaquelin Mareli Mendoza - Castañeda, Magíster en Administración Estratégica de Empresas ³

¹Universidad Privada del Norte, Perú, Email: N00279743 @upn.pe

²Universidad Privada del Norte, Perú, Email: N00294268@upn.pe

³Universidad Privada del Norte, Perú, Email: jhaquelin.mendoza@upn.edu.pe

Abstract- This research aims to determine the relationship between female leadership and organizational culture in the Credit and Savings Unions (UNICAS) of Cajamarca, Peru, for 2024. Using a quantitative, descriptive-correlational approach, the study was non-experimental and cross-sectional. The sample included 52 women from various UNICAS, selected through non-probability sampling. Data were collected via surveys using two validated questionnaires, achieving high reliability (Cronbach's alpha of 0.971 for female leadership and 0.952 for organizational culture). Results showed a strong positive correlation between female leadership and organizational culture (Spearman's Rho of 0.877). Significant positive correlations were also found between female leadership and dimensions such as attention to detail, results orientation, people orientation, team orientation, energy, stability, and risk and innovation. The study concludes that female leadership positively influences organizational culture in the UNICAS of Cajamarca. It recommends promoting policies and strategies to enhance female leadership, fostering a more inclusive and collaborative organizational culture, and contributing to the region's sustainable and equitable development.

Keywords- Female leadership, organizational culture, UNICAS, inclusion, sustainable development.

El liderazgo femenino y la cultura organizacional en las Uniones de Crédito y Ahorro UNICAS, Cajamarca, Perú 2024

Jhoselin Jimena Gallardo – Culqui, estudiante en Administración y Negocios Internacionales ¹
Sandra Leonor Becerra – Rivadeneira, estudiante en Administración y Negocios Internacionales ²
Jhaquelin Mareli Mendoza - Castañeda, Magister en Administración Estratégica de Empresas ³

¹Universidad Privada del Norte, Perú, Email: N00279743 @upn.pe

²Universidad Privada del Norte, Perú, Email: N00294268@upn.pe

³Universidad Privada del Norte, Perú, Email: jhaquelin.mendoza@upn.edu.pe

Resumen- Esta investigación tiene como objetivo determinar la relación entre el liderazgo femenino y la cultura organizacional en las Cooperativas de Ahorro y Crédito (UNICAS) de Cajamarca, Perú, para el año 2024. Utilizando un enfoque cuantitativo, descriptivo-correlacional, el estudio fue no experimental y transversal. La muestra incluyó 52 mujeres de diversas UNICAS, seleccionadas mediante muestreo no probabilístico. Los datos se recolectaron mediante encuestas utilizando dos cuestionarios validados, logrando una alta confiabilidad (alfa de Cronbach de 0.971 para liderazgo femenino y 0.952 para cultura organizacional). Los resultados mostraron una fuerte correlación positiva entre el liderazgo femenino y la cultura organizacional (Rho de Spearman de 0.877). También se encontraron correlaciones positivas significativas entre el liderazgo femenino y dimensiones como atención al detalle, orientación a resultados, orientación a las personas, orientación al equipo, energía, estabilidad y riesgo e innovación. El estudio concluye que el liderazgo femenino influye positivamente en la cultura organizacional en las UNICAS de Cajamarca. Se recomienda promover políticas y estrategias para fortalecer el liderazgo femenino, fomentar una cultura organizacional más inclusiva y colaborativa, y contribuir al desarrollo sostenible y equitativo de la región.

Palabras clave: Liderazgo femenino, cultura organizacional, UNICAS, inclusión, desarrollo sostenible.

I. Introducción

El liderazgo femenino y su impacto en la cultura organizacional han cobrado relevancia en el ámbito académico y empresarial a nivel global. La inclusión de mujeres en roles de liderazgo puede influir positivamente en la dinámica organizacional, promoviendo un ambiente de trabajo más inclusivo y

colaborativo “Referencia [1]”. Según un informe de ONU Mujeres, las empresas con al menos un 30% de mujeres en posiciones de liderazgo tienen un 15% más de probabilidades de superar el rendimiento financiero de sus competidores “Referencia [2]”. En América Latina, el porcentaje de mujeres en roles de alta dirección es del 18%, lo que es inferior al promedio global del 24% “Referencia [3]”.

En el contexto peruano las mujeres tan solo representan menos del 30% de los puestos directivos en el sector financiero, “Referencia [4]”. Específicamente en la región de Cajamarca, las Uniones de Crédito y Ahorro (UNICAS) se presentan como instituciones clave para el desarrollo económico y social. Estas organizaciones no solo facilitan el acceso a servicios financieros, sino que también promueven la participación de las mujeres en la toma de decisiones y en la gestión organizacional, “Referencia [5]”. A pesar de estos avances, la influencia del liderazgo femenino en la cultura organizacional de las UNICAS de Cajamarca no ha sido suficientemente estudiada.

Según datos recientes, las UNICAS en Cajamarca han mostrado un crecimiento significativo en términos de participación y capital social. Hasta el año 2023, se registraron 536 UNICAS sostenibles en la región, con la participación de 9,126 familias y un capital social acumulado de S/. 14,741,415.00. Además, se registró un 3% de participación de mujeres y un 8% de mujeres en cargos directivos “Referencia [6]”.

La presente investigación tiene como objetivo determinar la relación entre el liderazgo femenino y la cultura organizacional en las Uniones de Crédito y

Ahorro UNICAS de Cajamarca para el año 2024. A través de este estudio se busca desarrollar estrategias que fortalezcan el liderazgo femenino y mejoren la cultura organizacional, contribuyendo así al desarrollo sostenible y equitativo de la región.

Gómez, Marín y Guerra llevaron a cabo una investigación en Chiapas, México, con el objetivo de analizar las formas de participación y expectativas de las socias fundadoras y de incorporación posterior en una cooperativa de 96 mujeres indígenas. Este estudio cuasiexperimental utilizó una metodología de visitas de campo para recopilar datos durante cinco años, desde el proceso de escisión de un emprendimiento mixto de economía social y solidaria hasta el 2024. Los resultados mostraron que la cooperativa permitió el empoderamiento y liderazgo de las mujeres, facilitando su participación en la toma de decisiones estratégicas y promoviendo la igualdad de género, con un incremento del 35% en la participación de las mujeres en roles de liderazgo “Referencia [7]”.

En el estudio realizado en Latacunga, Ecuador, se tuvo como objetivo analizar el impacto del liderazgo femenino en el desempeño laboral de los empleados del banco. La investigación fue de tipo cuantitativa y descriptiva, utilizando la prueba de Liderazgo Situacional de Hersey y Blanchard para evaluar el liderazgo femenino y datos de evaluación del desempeño laboral de la entidad financiera. Los resultados indicaron que, a pesar de las políticas de igualdad de género, persistían desigualdades en la distribución de roles de liderazgo, con un 25% de mujeres en posiciones de liderazgo frente al 75% de hombres “Referencia [8]”.

En la investigación realizada en la ciudad de Panamá, se tuvo como objetivo evaluar el estilo de liderazgo femenino en la alta gerencia del sector privado. Este estudio es de tipo investigación aplicada, de campo, realizado bajo un enfoque cuantitativo, de corte transversal, con un diseño no experimental y descriptivo. Utilizando un instrumento validado por alfa de Cronbach 0,912, se recopiló información de una muestra de 94 individuos de distintas empresas. Los resultados concluyen que el liderazgo femenino en el sector privado es predominantemente transformacional, destacando las dimensiones de carisma o influencia idealizada (80%), estimulación intelectual (70%) y consideración individual (68%) “Referencia [9]”.

Así también, en Ecuador se tuvo como objetivo analizar la influencia del estilo de liderazgo en la cultura organizacional de las PYMES del sector manufacturero en Pichincha. La investigación fue de tipo mixto, utilizando encuestas aplicadas a una muestra de 234 empresas (150 pequeñas y 84 medianas) y grupos focales con directivos y mandos

medios. Los resultados mostraron que el estilo de liderazgo predominante es transformacional y que existe una correlación lineal débil pero significativa (coeficiente de correlación -0.159, $p < 0.05$) entre el liderazgo y la cultura organizacional “Referencia [10]”.

La tesis realizada en Lima Norte, Perú, tuvo como objetivo analizar el liderazgo y empoderamiento de mujeres empresarias. La investigación fue de tipo cuantitativo, con un diseño no experimental y de corte transversal, utilizando un muestreo probabilístico. Se trabajó con una muestra de 70 mujeres empresarias. La metodología incluyó la técnica de la encuesta y el instrumento del cuestionario, validado a través de juicio de expertos con un alto nivel de confiabilidad. Los resultados mostraron que el empoderamiento influye significativamente en el liderazgo femenino, destacando la autonomía y autosuficiencia de las mujeres, lo que les permite ejercer una mayor influencia en el proceso de toma de decisiones “Referencia [11]”.

Gómez tuvo como objetivo determinar la influencia del liderazgo femenino en la cultura organizacional de tres empresas en Lima, Perú. La investigación fue de tipo cuantitativo y descriptivo correlacional, utilizando encuestas aplicadas a una muestra de 150 empleados de las tres empresas. Los resultados mostraron que el liderazgo femenino tiene una influencia positiva y significativa en la cultura organizacional, con un coeficiente de correlación de 0.45 “Referencia [12]”.

En el análisis ejecutado en Chiclayo, Perú, se tuvo como objetivo determinar la influencia del liderazgo en la cultura organizacional de una institución financiera pública. La investigación fue de tipo cuantitativo, con un diseño no experimental y nivel explicativo. Se utilizó el cuestionario multifactorial de liderazgo (MLQ-5X) y un cuestionario adaptado sobre las siete dimensiones conceptuales de la cultura organizacional. La muestra estuvo conformada por 40 colaboradores de la institución. Los resultados mostraron que el estilo de liderazgo transaccional predominante tiene una influencia positiva y significativa en la cultura organizacional, con un coeficiente de correlación de 0.45 “Referencia [13]”.

Según el estudio realizado en Lambayeque, se tuvo como objetivo determinar la relación entre el liderazgo femenino y la cultura organizacional en una empresa agrícola. La investigación fue de tipo cuantitativo, descriptivo-correlacional y transversal, con un diseño no experimental. Se utilizó una muestra probabilística de 132 trabajadores liderados por mujeres, y se aplicaron dos cuestionarios: uno para medir el liderazgo femenino (17 preguntas) y otro para

la cultura organizacional (19 preguntas). Los resultados mostraron una relación positiva alta ($\rho = 0.713$) y significativa ($p < 0.05$) entre el liderazgo femenino y la cultura organizacional, indicando que un mayor liderazgo femenino fortalece la cultura organizacional “Referencia [14]”.

De acuerdo con la investigación realizada en el distrito de Asunción, se tuvo como objetivo identificar los aspectos socioculturales que limitan el empoderamiento de las mujeres mayores de edad. La investigación fue de tipo cuantitativo y descriptivo, con un diseño transversal. Se utilizó una muestra de 360 mujeres de entre 18 y 60 años, calculada con un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5%. Los resultados evidenciaron un limitado empoderamiento en las mujeres del distrito, destacando la influencia de patrones socioculturales patriarcales “Referencia [15]”.

Esta investigación toma las siguientes bases teóricas, teniendo al liderazgo femenino como primera variable. Esta se define como un estilo de liderazgo que contribuye al crecimiento de las organizaciones, complementando al del varón, ya que ambos responden a las tendencias innovadoras de las nuevas culturas organizacionales. Asimismo, debemos reconocer que el liderazgo femenino es diferente en su forma de comunicar, resolver problemas, tomar decisiones y establecer estrategias para el logro de metas empresariales. Por ello, esta variable se desglosa en cinco dimensiones: preocupación por las personas, capacidad de negociación, liderazgo participativo, visión global y poder democrático “Referencia [16]”.

La *preocupación* por las personas se puede evaluar a través de indicadores como la empatía, apoyo emocional y desarrollo personal. La empatía es la capacidad de entender y compartir los sentimientos de los demás. El apoyo emocional nos permite ver el nivel de ambiente laboral que se da a cada miembro del equipo. Desarrollo personal se refiere a las oportunidades y recursos que la empresa les brinda a sus empleados.

La *capacidad de negociación* se puede evaluar a través de factores como la comunicación efectiva que es la habilidad de escuchar y transmitir ideas activamente. La Flexibilidad permite tener dentro de la empresa la adaptabilidad para alcanzar acuerdos en las negociaciones. La capacidad de resolución de conflictos maneja y resuelve disputas de manera constructiva.

El *liderazgo participativo* tiene indicadores como la inclusión que busca involucrar a todos los miembros de un equipo en la toma de decisiones. La colaboración fomenta el trabajo en equipo y la cooperación. La delegación nos habla de asignar responsabilidades a los empleados.

La *visión global* se puede definir a través de indicadores como la capacidad de perspectiva estratégica para ver el panorama completo y planificar a largo plazo. La habilidad de anticipación que provee tendencias y cambios dentro de un entorno. La Innovación que genera nuevas ideas y enfoques para el crecimiento organizacional.

El *poder democrático* tiene indicadores que permiten medirlo como lo es la igualdad que garantiza la equidad en la toma de decisiones. La transparencia que busca mantener una comunicación abierta y honesta. El empoderamiento que fomenta la participación y el liderazgo compartido.

Como segunda variable, tenemos la cultura organizacional, definida como un sistema de significados compartidos por los miembros de una organización que se diferencia de una a otra. Incluye valores, creencias, comportamientos y normas que influyen en la forma en que los empleados interactúan y trabajan juntos. Esta variable se desglosa en siete dimensiones: atención a los detalles, orientación a resultados, orientación a las personas, orientación a los equipos, energía, estabilidad y riesgo e innovación “Referencia [17]”.

La *atención a los detalles* se puede evaluar a través de indicadores como la precisión que hace referencia al nivel de exactitud en el trabajo realizado. La meticulosidad mide el grado de cuidado y minuciosidad en las tareas. La calidad se enfoca en la excelencia y la perfección en los resultados.

La *orientación a los resultados* se puede evaluar mediante factores como la eficiencia para lograr objetivos con los recursos disponibles. La productividad que evalúa como se utilizan los recursos para generar resultados. El cumplimiento de metas se refiere al grado de logro de los objetivos establecidos.

La *orientación a las personas* que incluye indicadores como la satisfacción del empleado mide el nivel de felicidad y bienestar de los miembros de un equipo. El desarrollo personal se refiere a las oportunidades para el crecimiento y avance profesional. Las relaciones interpersonales evalúan la calidad de las interacciones y vínculos entre empleados.

La *orientación a los equipos* se puede definir a través de indicadores como la colaboración mide el grado de la cooperación y trabajo conjunto entre los miembros del equipo. La comunicación evalúa la efectividad en el intercambio de información e ideas. La cohesión del equipo se refiere al nivel de unidad u solidaridad dentro del equipo.

La *energía* se puede evaluar mediante indicadores como la motivación y el nivel de entusiasmo y compromiso de los empleados. El

dinamismo se refiere al grado de actividad y proactividad en el entorno laboral.

La *estabilidad* incluye indicadores como la consistencia mide el grado de uniformidad en los procesos y prácticas. La seguridad laboral se refiere a la precepción de estabilidad y seguridad en el empleo. La previsibilidad evalúa la capacidad para anticipar y planificar el futuro en una empresa.

El *riesgo e innovación* se puede evaluar a través de indicadores como la tolerancia al riesgo mide la disposición para asumir riesgo calculado. La creatividad se refiere a la habilidad para pensar de manera original y fuera de lo común. La adaptabilidad evalúa la capacidad para ajustarse a cambios y nuevas circunstancias.

En consecuencia, se ha planteado la siguiente pregunta general de investigación para este estudio, ¿Cuál es la relación entre el liderazgo femenino y la cultura organizacional en las Uniones de Crédito y Ahorro UNICAS, Cajamarca, Perú 2024?

Como objetivo general:

Determinar la relación entre el liderazgo femenino y la cultura organizacional en las Uniones de Crédito y Ahorro UNICAS, Cajamarca, Perú 2024

Como objetivos específicos:

Determinar la relación entre el liderazgo femenino y la atención a los detalles en las Uniones de Crédito y Ahorro UNICAS, Cajamarca, Perú 2024.

Determinar la relación entre el liderazgo femenino y la orientación a resultados en las Uniones de Crédito y Ahorro UNICAS, Cajamarca, Perú 2024.

Determinar la relación entre el liderazgo femenino y la orientación a las personas en las Uniones de Crédito y Ahorro UNICAS, Cajamarca, Perú 2024

Determinar la relación entre el liderazgo femenino y la orientación a los equipos en las Uniones de Crédito y Ahorro UNICAS, Cajamarca, Perú 2024

Determinar la relación entre el liderazgo femenino y energía en las Uniones de Crédito y Ahorro UNICAS, Cajamarca, Perú 2024

Determinar la relación entre el liderazgo femenino y estabilidad en las Uniones de Crédito y Ahorro UNICAS, Cajamarca, Perú 2024

Determinar la relación entre el liderazgo femenino y riesgo e innovación o en las Uniones de Crédito y Ahorro UNICAS, Cajamarca, Perú 2024

Siguiendo este razonamiento, se plantea como Hipótesis general:

Existe una relación directa y significativa entre el liderazgo femenino y la cultura organizacional en las Uniones de Crédito y Ahorro UNICAS, Cajamarca, Perú 2024

Hipótesis Nula

No existe una relación directa y significativa entre el liderazgo femenino y la cultura organizacional

en las Uniones de Crédito y Ahorro UNICAS, Cajamarca, Perú 2024

La investigación se justifica teóricamente en los conceptos de liderazgo femenino y cultura organizacional, destacando la participación de las mujeres en roles de liderazgo y su impacto positivo en la gestión organizacional. Prácticamente, busca determinar la relación entre el liderazgo femenino y la cultura organizacional en las Uniones de Crédito y Ahorro (UNICAS) de Cajamarca, Perú 2024, con el objetivo de desarrollar estrategias que fortalezcan el liderazgo femenino y promuevan una cultura más inclusiva y colaborativa. Socialmente, la investigación es crucial para fomentar la inclusión y participación de las mujeres en roles de liderazgo, mejorando el bienestar y la cohesión social. Metodológicamente, proporcionará un marco conceptual y datos empíricos sobre cómo las UNICAS pueden mejorar la participación y gestión colaborativa de las mujeres, contribuyendo al desarrollo sostenible y equitativo de la región.

II. Materiales y Métodos

El enfoque utilizado en el presente estudio es de carácter cuantitativo, lo que se enfoca en la recopilación de datos para probar hipótesis basándose en la medición numérica y el análisis estadístico, con la finalidad de establecer pautas de comportamiento y probar teorías. Este enfoque es secuencial y probatorio, permitiendo encontrar la relación entre dos variables mediante un análisis de la recolección de información a través de encuestas “Referencia [18]”.

Los tipos de investigación se dividen en básica y aplicada. La investigación básica se subdivide en exploratoria, descriptiva, explicativa y predictiva, mientras que la investigación aplicada, basada en la investigación básica de las ciencias fácticas, formula problemas o hipótesis para resolver problemas de la sociedad. En este contexto, el presente estudio es de tipo básico descriptivo, ya que se pretende describir la correlación existente entre el liderazgo femenino y la cultura organizacional “Referencia [19]”:

En cuanto al nivel de investigación, el presente estudio estará bajo un nivel correlacional. Los estudios correlacionales están enfocados en conocer la relación o grado de asociación entre las variables de estudio en un contexto particular. Por lo tanto, en el presente estudio se aplica este nivel de investigación para demostrar la relación entre el liderazgo femenino y la cultura organizacional en las UNICAS de Cajamarca “Referencia [18]”.

El diseño de estudio de la presente investigación es no experimental, lo que implica que no se manipulan deliberadamente las variables existentes.

En estos tipos de diseños, en su mayoría, se observan o miden fenómenos y variables para su análisis. Adicionalmente, se aplicará un diseño de corte transversal, que recolecta datos en un momento específico. El momento específico para la recolección de datos en el presente estudio será el año 2024 “Referencia [20]”.

Respecto a la población de estudio, la población es un conjunto de casos definido, limitado y accesible que sirve para realizar la elección de la muestra, cumpliendo una serie de criterios predeterminados “Referencia [21]”. En este sentido, la población de estudio en la presente investigación está conformada por 60 mujeres socias registradas en el listado de las UNICAS de Coriquilqui (14 mujeres asociadas), Dios con Nosotros (12 mujeres asociadas), Las Florecitas (14 mujeres asociadas) y UNICA graduada La Esmeralda (20 mujeres asociadas) en la región Cajamarca.

El muestreo que se utilizará en el estudio será no probabilístico, lo que en palabras de Creswell [18], supone un procedimiento de selección orientado por las características de la investigación, es decir, la elección muestral no depende de que todos tengan la misma posibilidad de ser elegidos. Por ello se tomó como muestra a 52 mujeres emprendedoras (de las cuales 12 son de la UNICA de Coriquilqui, 10 de Dios Con Nosotros, 12 de Las Florecitas y de La Esmeralda 18) que sean parte de la junta directiva o socia de una UNICA en la región de Cajamarca, 2024.

Las técnicas de recolección de datos son procedimientos y actividades necesarias para el investigador. Entonces, la técnica utilizada en el presente estudio para la recolección de datos será la encuesta, dirigida a las mujeres socias de las UNICAS en Cajamarca “Referencia [21]”.

Se utilizaron cuestionarios como instrumento de estudio. Se realizaron dos cuestionarios: el primero corresponde a la variable de liderazgo femenino y consta de 17 ítems, y el segundo cuestionario, de cultura organizacional, consta de 19 ítems. La validez de contenido se determinó mediante el juicio de 4 expertos. Los cuestionarios utilizados para la medición de las variables fueron validados por expertos y tuvieron un alfa de Cronbach de 0.971 para la variable de liderazgo femenino y 0.952 para cultura organizacional, medidos por la escala de Likert con sus respectivos rangos: 1 = Nunca, 2 = Casi nunca, 3 = A veces, 4 = Casi siempre, 5 = Siempre. Este instrumento fue previamente validado por Rodríguez [14].

El procedimiento para la recolección de datos incluyó el contacto con las UNICAS a través de visitas a los caseríos, como fue el caso de Cristo Rey (Baños del Inca – Cajamarca) y Porcón Bajo (Cajamarca –

Cajamarca). En otros casos, se habló vía telefónica para pasarles la encuesta, facilitando al investigador el desarrollo de esta. Teniendo en cuenta que la validación de las encuestas toma en consideración la relación entre la variable 1 y la variable 2, también se solicitó la participación de mujeres emprendedoras para el estudio. Asimismo, se desarrolló la información recopilada en tablas y gráficos, considerando las dimensiones de cada variable estudiada.

TABLA 1
OPERACIONALIDAD DE VARIABLE: LIDERAZGO FEMENINO

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
Liderazgo femenino	Las mujeres tienden a adoptar un estilo de liderazgo más participativo y orientado hacia lo interpersonal que los hombres, a su vez también suelen reflejar en sus estilos empatía, apoyo y colaboración. [16]	El liderazgo femenino es la participación de la mujer en los diversos ámbitos laborales o sociales en donde ejerce el poder, la comunicación, la empatía para la consecución de los objetivos.	Preocupación por las personas	Empatía Apoyo emocional Desarrollo personal
			Capacidad de Negociación	Comunicación efectiva Flexibilidad Resolución de conflicto
			Liderazgo Participativo	Participación en la gerencia Toma de decisiones
			Visión Global	Perspectiva estratégica Anticipación Innovación
			Poder democrático	Igualdad Transparencia Empoderamiento

Datos sacados de [14]

TABLA 2
OPERACIONALIDAD DE VARIABLE: CULTURA ORGANIZACIONAL.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
Cultura organizacional	“Sistema de significados compartidos por los miembros, y que distingue a una organización de las demás. La cultura organizacional a la muestra la forma en que los empleados perciben las características de la cultura de una organización, no el nivel de aceptación” [17]	Es la personalidad de la empresa, es el conjunto de valores y creencias que comparten los miembros de una organización y que los distingue de otras organizaciones	Atención a los detalles	Precisión Meticulosidad Calidad
			Orientación a resultados	Eficiencia Productividad Cumplimiento de metas
			Orientación a las personas	Satisfacción del empleado Desarrollo personal Relaciones interpersonales
			Orientación a los equipos	Colaboración Comunicación Cohesión
			Energía	Motivación Dinamismo Innovación
			Estabilidad	

				Consistencia Seguridad laboral Previsibilidad
			Riesgo e Innovación	Tolerancia al riesgo Creatividad Adaptabilidad

Datos sacados de [14]

III. Resultados

Tomando en cuenta los objetivos planteados y luego de haber aplicado el cuestionario a 52 mujeres que conforman distintas Únicas se obtuvieron los siguientes resultados:

TABLA 3

CORRELACIÓN DEL LIDERAZGO FEMENINO Y LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN LAS UNIONES DE CRÉDITO Y AHORRO (UNICAS), CAJAMARCA, PERÚ 2024

Correlación			Liderazgo femenino	Cultura organizacional
Rho de Spearman	Liderazgo femenino	Coefficiente de correlación	1,000	,877
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	52	52
	Cultura organizacional	Coefficiente de correlación	,877	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	-
		N	52	52

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 3 se presenta un coeficiente Rho de Spearman de 0.877, lo que indica una correlación positiva fuerte y estadísticamente significativa entre las variables. Además, dado que la significancia obtenida es de 0.00, se acepta la hipótesis del investigador. Esto sugiere que cuando las mujeres tienen un mayor liderazgo dentro de una organización, es más probable que esta desarrolle una mejor cultura organizacional.

TABLA 4

CORRELACIÓN DEL LIDERAZGO FEMENINO Y LA ATENCIÓN A LOS DETALLES EN LAS UNIONES DE CRÉDITO Y AHORRO (UNICAS), CAJAMARCA, PERÚ 2024

Correlación			Liderazgo femenino	Atención a los detalles
Rho de Spearman	Liderazgo femenino	Coefficiente de correlación	1,000	,855
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	52	52

		N	52	52
	Cultura organizacional	Coefficiente de correlación	,855	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	-
		N	52	52

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 4, se presenta un coeficiente Rho de Spearman de 0.855, lo que sugiere una correlación positiva fuerte y estadísticamente significativa entre las variables. Esto indica que cuando las mujeres tienen un mayor liderazgo dentro de una organización, es más probable que se preste mayor atención a los detalles en la misma.

TABLA 5

CORRELACIÓN DEL LIDERAZGO FEMENINO Y LA ORIENTACIÓN A RESULTADOS EN LAS UNIONES DE CRÉDITO Y AHORRO (UNICAS), CAJAMARCA, PERÚ 2024

Correlación			Liderazgo femenino	Orientación a los resultados
Rho de Spearman	Liderazgo femenino	Coefficiente de correlación	1,000	,852
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	52	52
	Orientación a los resultados	Coefficiente de correlación	,852	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	-
		N	52	52

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 5, se presenta un coeficiente Rho de Spearman de 0.852, lo que sugiere una correlación positiva fuerte y estadísticamente significativa entre las variables. Esto implica que un mayor liderazgo femenino está asociado con una mayor orientación a resultados dentro de la organización.

TABLA 6

CORRELACIÓN DEL LIDERAZGO FEMENINO Y LA ORIENTACIÓN A LAS PERSONAS EN LAS UNIONES DE CRÉDITO Y AHORRO (UNICAS), CAJAMARCA, PERÚ 2024.

Correlación			Liderazgo femenino	Orientación a las personas
Rho de Spearman	Liderazgo femenino	Coefficiente de correlación	1,000	,845
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	52	52

	Orientación a las personas	Coefficiente de correlación	,845	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	-
		N	52	52

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 6, se presenta un coeficiente Rho de Spearman de 0.845, lo que sugiere una correlación positiva fuerte y estadísticamente significativa entre las variables. Esto significa que cuando las mujeres tienen un mayor liderazgo, es más probable que la organización tenga una mayor orientación hacia las personas.

TABLA 7
CORRELACIÓN DEL LIDERAZGO FEMENINO Y LA ORIENTACIÓN A LOS EQUIPOS EN LAS UNIONES DE CRÉDITO Y AHORRO (UNICAS), CAJAMARCA, PERÚ 2024

Correlación			Liderazgo femenino	Orientación a los equipos
Rho de Spearman	Liderazgo femenino	Coefficiente de correlación	1,000	,861
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	52	52
	Orientación a los equipos	Coefficiente de correlación	,861	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	-
		N	52	52

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 7, se presenta un coeficiente Rho de Spearman de 0.861, lo que sugiere una correlación positiva fuerte y estadísticamente significativa entre las variables. Esto indica que un mayor liderazgo femenino está asociado con una mejor orientación a los equipos dentro de la organización.

TABLA 8
CORRELACIÓN DEL LIDERAZGO FEMENINO Y ENERGÍA EN LAS UNIONES DE CRÉDITO Y AHORRO (UNICAS), CAJAMARCA, PERÚ 2024

Correlación			Liderazgo femenino	Energía
Rho de Spearman	Liderazgo femenino	Coefficiente de correlación	1,000	,823
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	52	52

	Energía	Coefficiente de correlación	,823	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	-
		N	52	52

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 8, se presenta un coeficiente Rho de Spearman de 0.823, lo que sugiere una correlación positiva fuerte y estadísticamente significativa entre las variables. Esto implica que un mayor liderazgo femenino está relacionado con una mayor energía dentro de la organización.

TABLA 9
CORRELACIÓN DEL LIDERAZGO FEMENINO Y ESTABILIDAD EN LAS UNIONES DE CRÉDITO Y AHORRO (UNICAS), CAJAMARCA, PERÚ 2024

Correlación			Liderazgo femenino	Estabilidad
Rho de Spearman	Liderazgo femenino	Coefficiente de correlación	1,000	,869
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	52	52
	Estabilidad	Coefficiente de correlación	,869	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	-
		N	52	52

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 9, se presenta un coeficiente Rho de Spearman de 0.869, lo que sugiere una correlación positiva fuerte y estadísticamente significativa entre las variables. Esto significa que un mayor liderazgo femenino está asociado con una mayor estabilidad dentro de la organización.

TABLA 10
CORRELACIÓN DEL LIDERAZGO FEMENINO Y RIESGO E INNOVACIÓN O EN LAS UNIONES DE CRÉDITO Y AHORRO (UNICAS), CAJAMARCA, PERÚ 2024

Correlación			Liderazgo femenino	Riesgo e innovación
Rho de Spearman	Liderazgo femenino	Coefficiente de correlación	1,000	,867
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	52	52
	Riesgo e innovación	Coefficiente de correlación	,867	1,000

		Sig. (bilateral)	,000	-
		N	52	52

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 10, se presenta un coeficiente Rho de Spearman de 0.867, lo que sugiere una correlación positiva fuerte y estadísticamente significativa entre las variables. Esto indica que un mayor liderazgo femenino está relacionado con una mayor disposición al riesgo y la innovación dentro de la organización.

IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Discusión

Al haber culminado el análisis de los resultados, en el presente capítulo se dará a conocer algunas comparaciones de los resultados obtenidos en base a otros estudios y el punto de vista de diferentes autores.

En cuanto al liderazgo femenino y la cultura organizacional, los antecedentes en Lima, Perú, y Lambayeque encontraron una relación positiva y significativa entre el liderazgo femenino y la cultura organizacional, con coeficientes de correlación de 0.45 y 0.713, respectivamente. En el presente estudio, se encontró un coeficiente de correlación de 0.877, lo que sugiere una relación aún más fuerte y significativa entre el liderazgo femenino y la cultura organizacional en las UNICAS de Cajamarca. Esto refuerza la hipótesis de que un mayor liderazgo femenino contribuye a una mejor cultura organizacional “Referencias [12], [14]”.

Respecto a la atención a los detalles, los antecedentes en Ecuador mostraron desigualdades en la distribución de roles de liderazgo, afectando la atención a los detalles. Sin embargo, el presente estudio encontró una correlación positiva fuerte (0.855) entre el liderazgo femenino y la atención a los detalles, indicando que las mujeres en roles de liderazgo tienden a mejorar la precisión y calidad en las tareas organizacionales “Referencia [8]”.

En términos de orientación a resultados, Bistué destacó el liderazgo transformacional femenino y su impacto en la orientación a resultados. Con un coeficiente de correlación de 0.852, el estudio actual confirma que el liderazgo femenino está asociado con una mayor eficiencia y productividad en las UNICAS de Cajamarca “Referencia [9]”.

Castro y Delgado-Márquez señalaron que el liderazgo femenino promueve un ambiente de trabajo inclusivo y colaborativo. El coeficiente de correlación de 0.845 en este estudio sugiere que el liderazgo femenino en las UNICAS de Cajamarca mejora

significativamente la satisfacción y desarrollo personal de los empleados “Referencia [1]”.

Con relación a la orientación a los equipos, en Ecuador mostró una correlación débil pero significativa entre liderazgo y cultura organizacional. Este estudio encontró una correlación fuerte (0.861) entre el liderazgo femenino y la orientación a los equipos, indicando una mejora en la colaboración y cohesión del equipo bajo liderazgo femenino “Referencia [10]”.

En términos de energía y estabilidad, se encontraron correlaciones positivas fuertes (0.823 y 0.869, respectivamente) entre el liderazgo femenino y la energía y estabilidad organizacional, sugiriendo que las mujeres líderes fomentan un entorno laboral dinámico y estable.

Finalmente, en cuanto a riesgo e innovación, en Chiclayo se mostró que el liderazgo transaccional influye en la innovación organizacional. Con un coeficiente de correlación de 0.867, el presente estudio indica que el liderazgo femenino está asociado con una mayor disposición al riesgo y la innovación en las UNICAS de Cajamarca “Referencia [13]”.

Conclusiones

Existe una relación positiva y significativa entre el liderazgo femenino y la cultura organizacional en las UNICAS de Cajamarca, Perú 2024, con un coeficiente de correlación de 0.877. Esto sugiere que un mayor liderazgo femenino fortalece la cultura organizacional. El liderazgo femenino tiene un impacto positivo en diversas dimensiones de la cultura organizacional, incluyendo la atención a los detalles, orientación a resultados, orientación a las personas, orientación a los equipos, energía, estabilidad, y riesgo e innovación.

En base al primer objetivo específico formulado, se concluye que la correlación existente entre el liderazgo femenino y la atención a los detalles en las Uniones de Crédito y Ahorro (UNICAS) de Cajamarca, Perú 2024, sí existe, ya que el coeficiente de correlación es de 0.855, lo que indica una correlación positiva fuerte. Esto sugiere que un mayor liderazgo femenino está asociado con una mayor atención a los detalles dentro de la organización.

En base al segundo objetivo específico formulado, se concluye que la correlación existente entre el liderazgo femenino y la orientación a resultados en las UNICAS de Cajamarca sí existe, ya que el coeficiente de correlación es de 0.852, lo que indica una correlación positiva fuerte. Esto implica que un mayor liderazgo femenino está asociado con una mayor eficiencia y productividad en la organización.

En base al tercer objetivo específico formulado, se concluye que la correlación existente entre el liderazgo femenino y la orientación a las personas en las UNICAS de Cajamarca, Perú 2024, sí existe, ya que el coeficiente de correlación es de $x0.845$, lo que indica una correlación positiva fuerte. Esto significa que un mayor liderazgo femenino mejora significativamente la satisfacción y desarrollo personal de los empleados.

En base al cuarto objetivo específico formulado, se concluye que la correlación existente entre el liderazgo femenino y la orientación a los equipos en las UNICAS de Cajamarca, Perú 2024, sí existe, ya que el coeficiente de correlación es de 0.861 , lo que indica una correlación positiva fuerte. Esto sugiere que un mayor liderazgo femenino está asociado con una mejor colaboración y cohesión del equipo dentro de la organización.

En base al quinto objetivo específico formulado, se concluye que la correlación existente entre el liderazgo femenino y la energía en las UNICAS de Cajamarca, Perú 2024, sí existe, ya que el coeficiente de correlación es de 0.823 , lo que indica una correlación positiva fuerte. Esto implica que un mayor liderazgo femenino está relacionado con una mayor energía y dinamismo dentro de la organización.

En base al sexto objetivo específico formulado, se concluye que la correlación existente entre el liderazgo femenino y la estabilidad en las UNICAS de Cajamarca, Perú 2024, sí existe, ya que el coeficiente de correlación es de 0.869 , lo que indica una correlación positiva fuerte. Esto sugiere que un mayor liderazgo femenino está asociado con una mayor estabilidad organizacional.

En base al séptimo objetivo específico formulado, se concluye que la correlación existente entre el liderazgo femenino y el riesgo e innovación en las UNICAS de Cajamarca, Perú 2024, sí existe, ya que el coeficiente de correlación es de 0.867 , lo que indica una correlación positiva fuerte. Esto indica que un mayor liderazgo femenino está relacionado con una mayor disposición al riesgo y la innovación dentro de la organización.

Los resultados del presente estudio son consistentes con investigaciones previas, aunque muestran una relación más fuerte en algunos casos, lo que destaca la importancia del liderazgo femenino en el contexto específico de las UNICAS de Cajamarca, Perú 2024. Se recomienda fomentar políticas y estrategias que promuevan el liderazgo femenino en las UNICAS de Cajamarca, Perú, ya que esto no solo mejora la cultura organizacional, sino que también contribuye al desarrollo sostenible y equitativo de la región.

REFERENCIAS

- [1] J. Castro, R. Justo y I. Delgado-Marquez, «Liderazgo femenino: impacto en la organización», 2018. [En línea]. Available: <https://www.ie.edu/insights/es/articulos/liderazgo-femenino-impacto-la-organizacion/>.
- [2] ONU MUJERES, «Los datos de ONU Mujeres revelan que el liderazgo de las mujeres está lejos de ser igualitario y se encuentra amenazado por la pandemia. El Foro Generación Igualdad es más importante que nunca,» 2021. [En línea]. Available: <https://www.unwomen.org/es/news/stories/2021/3/press-release-data-reveals-womens-leadership-is-far-from-equal-and-under-threat-by-pandemic>.
- [3] Grant Thornton, «“Women in Business. Turning promise into Practice”,» 2016. [En línea].
- [4] P. PwC, P. WomenCEO y C. PUCP, «II Estudio sobre mujeres en directorio de las empresas del mercado de valores,» 2023. [En línea]. Available: <https://www.pwc.pe/es/woman-ceo-estudio-2023.pdf>.
- [5] M. Barusso, «Liderazgo femenino: una transición hacia una cultura organizacional más equilibrada y humana,» 2024. [En línea]. Available: <https://www.forbesargentina.com/columnistas/liderazgo-femenino-una-transicion-una-cultura-organizacional-mas-equilibrada-humana-n50365>.
- [6] ALAC, «Uniones de Crédito y Ahorro V2.0,» 2023. [En línea]. Available: <https://www.losandes.org.pe/uniones-de-credito-y-ahorro-v-2-0/>.
- [7] A. Gómez C. S., L. M. Marín A. y A. Guerra S., «Empoderamiento y liderazgo en una cooperativa de mujeres indígenas en Chiapas,» 2024. [En línea]. Available: <https://doi.org/10.33937/revco.2024.389>.
- [8] Y. M. Maldonado H. y W. R. Romero V., «Liderazgo femenino y desempeño laboral dentro del banco Austro de la ciudad de Latacunga,» 2023. [En línea]. Available: <https://repositorio.ute.edu.ec/items/f2b7da51-defc-4150-b993-6a6cdc954a24>.
- [9] M. T. Bistué, «Evaluación del estilo de liderazgo femenino en el ámbito empresario de la ciudad de Panamá,» 2022. [En línea]. Available: <https://doi.org/10.56880/experiencia114>.
- [10] C. García A., «"Influencia del liderazgo en la cultura organizacional. Estudio comparativo en pequeñas y medianas empresas de Pichincha (Ecuador)",» 2019. [En línea]. Available: https://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/121987/Documento_completo.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- [11] T. T. Pando E., L. M. Cangalaya-Sevillano, Z. E. Herrera M. y R. E. y Cabrejos B., «Liderazgo y empoderamiento en las mujeres,» 2022. [En línea]. Available: <https://www.redalyc.org/journal/280/28071845019/28071845019.pdf>.

- [12] N. Gómez R., «"La influencia del liderazgo femenino en la cultura organizacional de tres empresas limeñas",» 2018. [En línea]. Available: <https://hdl.handle.net/20.500.12727/3986>.
- [13] D. Aurazo, «"Influencia del liderazgo en la cultura organizacional de una institución financiera pública, Chiclayo 2020",» 2020. [En línea]. Available: <http://purl.org/pe-repo/renati/type#tesis>.
- [14] J. A. Rodríguez A., «"Liderazgo femenino y cultura organizacional de una empresa agrícola de la región Lambayeque en el 2023",» 2024. [En línea]. Available: <https://hdl.handle.net/11537/37804>.
- [15] Z. O. d. R. Corvera F., «El estado de empoderamiento femenino en el Distrito de Asunción, Provincia – Cajamarca año 2020,» 2022. [En línea]. Available: <http://hdl.handle.net/20.500.14074/4958>.
- [16] P. Debeljuh y C. Estol, Varón + Mujer = Complementariedad, Buenos Aires Argentina: Editorial Acción Empresarial, 2013.
- [17] S. Robbins y M. Coulter, Administración, México: Pearson Education, 2005.
- [18] J. W. Creswell, Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches (4th ed.), Thousand Oaks, CA: Sage, 2014. <https://doi.org/10.5539/elt.v12n5p40>
- [19] R. H. & M. C. P. Sampieri, Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta (6th ed.), México: McGraw-Hill Education, 2018. <https://doi.org/10.22201/fesc.20072236e.2019.10.18.6>
- [20] F. N. Kerlinger y H. B. y Lee, Foundations of Behavioral Research (4th ed.), México: Foundations of Behavioral Research (4th ed.), 2002.
- [21] E. R. Babbie, The Practice of Social Research (14th ed.), Belmont, CA: Cengage Learning, 2016.