

**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL DESARROLLO SOCIAL**



**“EXPERIENCIAS Y REFLEXIONES CUALITATIVAS SOBRE EL COACHING  
ONTOLÓGICO EN LAS MUJERES LÍDERES DE ORGANIZACIONES  
SOCIALES DE HUÁNUCO”**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN GESTIÓN DEL  
DESARROLLO SOCIAL**

**TESISTA:**

**LUNA JAPAN Yulia**

**ASESOR:**

**Dr. BUSTAMANTE PAULINO Nicéforo**

**Huánuco - Perú**

**2023**



## **DEDICATORIA**

A mi amado mi esposo Julio Quiroz por su apoyo incondicional.

Con amor a mis hijos Luis Fernando y Julio César, jóvenes que inspiraron concretar este sueño anhelado por muchos años.

A mis hermanos; Rodolfo, Lucila, Luzmila, Arelia, Eli Armando, por su aliento para tomar impulso y hacer realidad esta meta profesional.

Yulia.

## **AGRADECIMIENTO**

Mi profundo agradecimiento a mi asesor de tesis, Dr. Nicéforo Bustamante Paulino, por disponer de su tiempo para orientar, guiar y apoyar en el desarrollo y culminación de la tesis.

Agradecer al grupo de mujeres líderes de las organizaciones sociales de Huánuco, Amarilis y Pillco Marca, quienes colaboraron en brindar información valiosa para los resultados finales del estudio.

Yulia.

## RESUMEN

El propósito principal de este estudio de tesis fue explorar y evaluar lo que ha venido sucediendo con las lideresas en organizaciones sociales de Huánuco con sus experiencias en el coaching ontológico y el desarrollo del liderazgo femenino. La propuesta de investigación de enfoque cualitativo posee una relevancia significativa tanto a nivel local como en el ámbito más amplio del desarrollo social y de género. La importancia de este estudio radica en varios aspectos claves: Ampliar el conocimiento local, para llenar el vacío en la literatura local al abordar específicamente la intersección entre el coaching ontológico y el liderazgo de mujeres en organizaciones sociales de Huánuco. Ello nos permite contribuir a una mayor comprensión de las experiencias y perspectivas únicas de estas mujeres líderes en el contexto cultural y social de la región. Explorar cómo el coaching ontológico ha influido en el liderazgo de las mujeres en organizaciones sociales para el empoderamiento femenino, proporcionándonos el estudio información valiosa sobre cómo las herramientas y enfoques de desarrollo personal potencian el liderazgo de las mujeres. Esto, a su vez, genera un impacto positivo en el empoderamiento individual y colectivo de las mujeres, fortaleciendo sus voces y contribuciones en la toma de decisiones. Los resultados de la investigación nos brindan información para la práctica y política, las prácticas de coaching ontológico adaptadas a las necesidades y contextos locales en Huánuco, proporciona informaciones útiles para formuladores de políticas y líderes de organizaciones sociales, promoviendo un liderazgo más inclusivo y efectivo, así como estrategias de empoderamiento de género. El coaching ontológico como el liderazgo de mujeres son temas globales de interés, los resultados de este estudio podrían agregarse a la literatura internacional en ambos campos. Al centrarse en un contexto geográfico específico, la investigación sería una propuesta de contribución a la literatura global y enriquecer las discusiones académicas y prácticas sobre cómo estas temáticas se manifiestan y entrelazan. **Palabras claves:** Autoconocimiento, liderazgo, empoderamiento, desafío.

## ABSTRACT

The main purpose of this thesis study was to explore and evaluate what has been happening with the leaders in social organizations of Huánuco with their experiences in ontological coaching and the development of female leadership. The qualitative research proposal on has significant relevance both at the local level and in the broader field of social and gender development. The importance This study lies in several key aspects: Expand local knowledge, to fill the gap in local literature by specifically addressing the intersection between ontological coaching and women's leadership in social organizations in Huánuco. This allows us to contribute to a greater understanding of the unique experiences and perspectives of these women leaders in the cultural and social context of the region. Explore how ontological coaching has influenced women's leadership in social organizations for female empowerment, with the study providing us with valuable information about how personal development tools and approaches enhance women's leadership. This, in turn, generates a positive impact on the individual and collective empowerment of women, strengthening their voices and contributions in decision-making. The results of the research provide us with information for practice and policy, ontological coaching practices adapted to local needs and contexts in Huánuco, provide useful information for policy makers and leaders of social organizations, promoting more inclusive and effective leadership. as well as gender empowerment strategies. Ontological coaching and women's leadership are global topics of interest, the results of this study could be added to the international literature in both fields. By focusing on a specific geographical context, the research would be a proposal to contribute to the global literature and enrich academic and practical discussions about how these themes manifest and intertwine. Keywords: Self-awareness, leadership, empowerment, challenge.

## INDICE

DEDICATORIA .....	iii
AGRADECIMIENTO .....	iv
RESUMEN.....	v
ABSTRACT.....	vi
INDICE.....	vii
INTRODUCCIÓN .....	ix
<b>CAPÍTULO I. CONTEXTUALIZACIÓN INICIAL DEL OBJETO DE ESTUDIO ....</b>	<b>12</b>
1.1 Descripción problematizadora del tema y contexto de estudio .....	12
1.2 Preguntas orientadoras .....	16
1.3 Propósito del estudio .....	17
1.4 Importancia de la investigación.....	18
<b>CAPÍTULO II. CONTEXTO TEÓRICO .....</b>	<b>20</b>
2.1 Estudios previos vinculados con la temática de estudios .....	20
2.2 Referentes teóricos .....	22
<b>CAPÍTULO III. CONTEXTO METODOLÓGICO .....</b>	<b>26</b>
3.1 Paradigma de investigación.....	26
3.2 Perspectiva metodológica.....	27
3.3 Diseño metodológico.....	29
3.4 Delimitación de la investigación .....	32
3.5 Participantes y técnicas para su elección.....	34
3.6 Técnicas de recolección de evidencias .....	34
3.7 Técnicas de sistematización de la evidencia .....	35
3.8 Criterios de legitimidad científica .....	37

CAPÍTULO IV. CONTEXTOS EMPÍRICOS O HALLAZGOS.....	40
CONCLUSIONES/ REFLEXIONES FINALES .....	90
REFERENCIAS.....	93
ANEXOS .....	96
NOTA BIOGRÁFICA .....	128
ACTA DE DEFENSA DE TESIS .....	129
CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD .....	130
AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN DE TESIS ELECTRÓNICA .....	132



## INTRODUCCIÓN

En la actualidad, el papel de las mujeres líderes en organizaciones sociales ha experimentado una transformación significativa, emergiendo como agentes claves de cambio personal y social, para la construcción y desarrollo de comunidades resilientes y sostenibles en el tiempo. Dentro de este contexto dinámico, el coaching ontológico se ha convertido como un nuevo enfoque que no solo busca potenciar habilidades y competencias, sino que profundiza en la comprensión ontológica, impactando directamente en la forma en que las líderes femeninas perciben y enfrentan sus desafíos, en un contexto regido por creencias, patrones y moldes de vida, que simplemente hacen repetitivo en su forma de pensar, conversar y a actuar desde sus emociones aprendidas.

El estudio se sumerge en la exploración profunda de como el coaching ontológico como herramienta de desarrollo personal y liderazgo ha influido en las percepciones y las practicas del liderazgo femenino dentro y fuera de sus entornos cotidianos. La investigación nos permite recoger, analizar e interpretar los cambios de actitudes y hábitos de conducta. Nos enfocamos en las experiencias y testimonios de las mujeres lideres que desempeñan roles fundamentales en la construcción y fortalecimiento de sus organizaciones sociales, abordando desde el coaching ontológico.

La presente tesis se sumerge en el fascinante mundo de las experiencias y reflexiones cualitativas de mujeres líderes en organizaciones sociales de Huánuco, explorando el impacto del coaching ontológico en aspectos fundamentales de sus vidas y liderazgo. Este estudio se sitúa en la intersección de diversas áreas cruciales, como la autoconfianza, el autoconocimiento, el contexto sociocultural, el coaching ontológico, el desarrollo personal, el empoderamiento, la toma de decisiones y la destacada participación de las mujeres en roles directivos de organizaciones sociales.

El coaching ontológico, en particular, se erige como un enfoque transformador que va más allá de las técnicas tradicionales, incidiendo profundamente en la manera en que

las mujeres líderes de Huánuco perciben y abordan los desafíos inherentes a su labor. A través de este trabajo, se pretende desentrañar las conexiones sutiles entre la autoconfianza y el autoconocimiento, así como analizar cómo estas variables influyen en el empoderamiento de las mujeres líderes en el contexto específico de las organizaciones sociales de Huánuco.

La atención a la interacción entre el individuo y su entorno, marcada por la cultura local, proporciona un marco contextual imprescindible para comprender de manera integral las experiencias de estas mujeres líderes. Las dinámicas culturales y socioeconómicas de Huánuco se entrelazan con los procesos de coaching ontológico, delineando un escenario complejo donde la toma de decisiones y el desarrollo personal adquieren matices particulares.

Mediante un enfoque cualitativo, este estudio se propone identificar categorías emergentes que surgen durante el proceso de coaching ontológico, arrojando luz sobre la riqueza y complejidad de las experiencias vividas por las mujeres líderes en este contexto. Se espera que los hallazgos de esta investigación contribuyan no solo al ámbito académico, sino también al diseño de programas de desarrollo personal y liderazgo específicos para mujeres que ocupan roles directivos en organizaciones sociales de Huánuco y, por extensión, en otros entornos similares.

Esta investigación está distribuida en cuatro capítulos el primero de ellos llamado.

“CAPÍTULO I CONTEXTUALIZACIÓN INICIAL DEL OBJETO DE ESTUDIO” comprende la descripción problematizadora del tema y contexto de estudio abordado, la las preguntas orientadoras, el propósito y la importancia de la investigación.

Seguidamente, se encuentra el CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO en el que se hace referencias a los estudios previos vinculados con la temática de estudio y los referentes teóricos.

Por otra parte, se encuentra el **CAPÍTULO III CONTEXTO METODOLOGICO** en el que se definieron todos los aspectos relacionados con los métodos de investigación a emplear y con la técnica e instrumento de recolección de datos empleado con miras a cumplir con los objetivos que han sido fijados previamente.

Luego se desarrolla el **CAPÍTULO IV CONTEXTO EMPIRICO O HALLAZGOS**, en el que se argumentan todos y cada uno de los resultados que ha arrojado el instrumento de recolección de datos que ha sido aplicado a las mujeres líderes de organizaciones sociales. Luego de ello se emitirán las conclusiones y recomendaciones que ha arrojado esta labor investigativa.

Finalmente, en los **ANEXOS**, presentamos los instrumentos empleados, cartas de consentimiento informado y evidencias con fotografías y recortes periodísticos.

## **CAPÍTULO I. CONTEXTUALIZACIÓN INICIAL DEL OBJETO DE ESTUDIO**

### **1.1 Descripción problematizadora del tema y contexto de estudio**

El coaching ontológico ha emergido como una herramienta poderosa en el desarrollo personal y profesional en una variedad de contextos. Sin embargo, su impacto en poblaciones específicas, como las mujeres líderes de organizaciones sociales, es un área de estudio que merece una atención particular, como sostiene (Leal Álvarez et al., 2017) Leal Álvarez et al. (2017) que, “El coaching ontológico implica la comprensión del ser”. (p. 60) que podemos descubrir el poder de acción que tenemos como personas, en relación con el mundo y a las circunstancias que percibimos, y sobre las que queremos generar resultados que realmente nos importen (p. 136). Huánuco, una región ubicada en el corazón de Perú, es conocida por su rica diversidad cultural y sus dinámicas organizaciones sociales.

En este contexto, las mujeres desempeñan un papel vital en la construcción y sostenibilidad de estas organizaciones. No obstante, a pesar de sus contribuciones, a menudo enfrentan desafíos de liderazgo y desarrollo personal que requieren una atención cuidadosa, porque en el contexto de la ciudad de Huánuco se observa patrones conservadoras del pasado, que no permiten la realización personal de la mujer en sus formas de organización, salvo las lideresas que vienen rompiendo esquemas mentales del pasado, como nos argumenta un estudioso de la materia en un interesante trabajo sobre estas realidades, nos dice Rosell. E.J. (2022) “Puede ser identificado en el rechazo a la idea de justicia social, el desplazamiento de cuestión la desigualdad por la lucha contra la pobreza, en la promoción de lógicas aspiracionales y meritocráticas ligadas a figuras de liderazgo emprendedor” (p.14). Comentando sobre la mujer Bell Hooks (2021), sentenciaba que *El feminismo es una lucha constante para terminar con la opresión de género, raza y clase*. Efectivamente el trabajo de las mujeres como una organización de

las mujeres líderes en organizaciones sociales están lidiando con múltiples dimensiones de opresión, lo que agrega complejidad a sus roles y responsabilidades.

La intersección entre el género, la etnia y la posición social puede influir de manera significativa en sus vidas y en la forma en que abordan su liderazgo. Frente a esto fenómeno cultural, social y hasta ideológico se presenta nuevas oportunidades para las mujeres, pero por falta de un trabajo sostenido de largo alimento por parte de las instituciones y organizaciones sociales se evidencia, letargo sin precedente en relación al liderazgo de la mujer de la ciudad de Huánuco: En este escenario usar el coaching ontológico como una metodología que se enfoca en la transformación personal y el empoderamiento es una excelente oportunidad de fomentar liderazgo de las mujeres en los diversos sectores de la sociedad huanuqueña. Muchos estudiosos vienen enfocando el tema coaching ontológico en las diversas organizaciones como (Argyris, 1974); Flores-Araoz, (2016); (Humanitas & 2011; Leal Álvarez et al., 2017, 2017b; María et al., 2018). Todos ellos vienen centrando sus estudiantes en los diversos grupos humanos como organizaciones femeninas, grupos estudiantiles, adultos mayores, sectores empresariales, grupos de amigos entre otros: Sin embargo en la ciudad de Huánuco y sus entorno muy poco se ha avanzado, sobre todo en el sector de las organizaciones femeninas, donde el grupo de mujeres huanuqueñas se encuentran organizados bajo el voluntarismo y el entusiasmo de algunas lideresas, por lo que es conveniente aportar con el valor agregado de las nuevas acciones de los sentimientos y emociones sociales, culturales e ideológicos para un mejor bienestar de la sociedad huanuqueña..

Las mujeres en Huánuco desempeñan roles cruciales en estas organizaciones, liderando movimientos y proyectos que impactan directamente en sus comunidades. Como menciona en su investigación Flores-Araoz, (2016) "Mujeres y Liderazgo en Organizaciones Sociales de Huánuco", la participación de las mujeres en estas organizaciones es fundamental para abordar los desafíos sociales y culturales en la región. Sin embargo, estas mujeres líderes a menudo se enfrentan a obstáculos que dificultan su capacidad para liderar eficazmente y generar cambios significativos. Estos obstáculos

incluyen la falta de oportunidades de desarrollo personal y liderazgo, así como la persistente desigualdad de género.

Sus principios se basan en la idea de que nuestras acciones y emociones están intrínsecamente ligadas a nuestra manera de entender el mundo y a nuestra ontología personal. En este sentido, las palabras de Rafael Echeverría cobran relevancia: "El coaching ontológico es un proceso que ayuda a las personas a cambiar su forma de observar, de escuchar y de accionar en el mundo". Precisamente esta realidad en la ciudad de Huánuco espacio de nuestra área de estudio es una de las grandes limitantes, sobre todo en el sector femenino

Sin embargo, es esencial analizar cómo estas técnicas y enfoques pueden ser adaptados de manera efectiva para las mujeres líderes en organizaciones sociales, teniendo en cuenta sus experiencias únicas y los desafíos que enfrentan. Esta investigación busca llenar un vacío en la literatura académica y práctica al explorar cómo el coaching ontológico puede impactar la vida y el liderazgo de las mujeres en organizaciones sociales en Huánuco. Como señala Audrey Lorde, "No podemos luchar contra la opresión en aislamiento. Debemos entender que nuestra lucha es parte de una lucha más amplia por un mundo más justo". Este estudio tiene el potencial de contribuir a esa lucha y brindar perspectivas valiosas que pueden ser aplicadas para empoderar a las mujeres líderes en contextos similares en todo el mundo.

En el contexto de las organizaciones sociales de Huánuco, el liderazgo de mujeres desempeña un papel fundamental en la promoción de la equidad de género y el empoderamiento. Sin embargo, persisten desafíos en el desarrollo de habilidades de liderazgo, la toma de decisiones y la percepción de la autoeficacia entre estas mujeres líderes. En este escenario, surge el Coaching Ontológico como un enfoque que podría influir en sus experiencias y reflexiones, fortaleciendo sus capacidades y contribuyendo a la transformación de la dinámica organizacional.

A pesar de la creciente atención al coaching ontológico y su relación con el liderazgo, existe una carencia de investigaciones que profundicen en las experiencias y reflexiones específicas de las mujeres líderes en organizaciones sociales de Huánuco en cuanto a la aplicación de este enfoque. Es necesario comprender cómo perciben y se benefician de las prácticas ontológicas, así como explorar las posibles limitaciones y desafíos que puedan surgir en este proceso. Además, se requiere una evaluación de cómo la implementación del coaching ontológico puede influir en la equidad de género y en la cultura organizativa en estas instituciones.

El coaching es una disciplina nueva que se sustenta en una mirada del ser humano muy particular, especialmente en la variante que nosotros desarrollamos, que es la que llamamos el «coaching ontológico». Y ontológico porque se basa en una concepción del ser humano. En este contexto nuestro estudio se centraliza en las organizaciones sociales de base de la Municipalidad de Amarilis, Pillco Marca y de Huánuco, donde se centran nuestro estudio, considerando que en estos contextos están las organizaciones funcionando con métodos tradicionales y dado las virtudes del coaching ontológico, carentes de nuevas metodologías y estrategias de liderazgo de trabajo, de sentimientos y emociones liberadoras, y carentes de ideas para el nuevo rol que debe cumplir las mujeres en las sociedades modernas.

Este conjunto de realidades descritas en líneas que preceden será el referente para abrir espacios de desarrollo y crecimiento personal que favorecerán el clima organizacional, facilitando el trabajo en equipo de alto rendimiento con mejores resultados y fortaleciendo el sentido de pertenencia de su organización social, lo que decantara en la consecución de metas y objetivos personales y organizacionales.

Por lo tanto, la presente investigación tiene como objetivo explorar y comprender en profundidad las experiencias y reflexiones cualitativas de mujeres líderes en organizaciones sociales de Huánuco en relación con el coaching ontológico y su impacto en el desarrollo del liderazgo femenino. Al abordar esta problemática, se pretende llenar el vacío en la literatura existente y brindar información valiosa que pueda informar

estrategias y enfoques más efectivos para promover la equidad de género y el empoderamiento en contextos organizacionales específicos.

En el corazón de los Andes peruanos, la ciudad de Huánuco emerge como un centro cultural y social en constante evolución. Situada en una región de rica historia y diversidad geográfica, Huánuco se convierte en el escenario donde convergen tradiciones ancestrales y desafíos contemporáneos. En este contexto vibrante, las organizaciones sociales han surgido como motores del cambio y la transformación, desempeñando un papel crucial en la promoción de la justicia social y la participación comunitaria.

El fenómeno global del coaching ontológico ha encontrado eco en Huánuco, donde se ha convertido en una herramienta para el crecimiento personal y profesional. De manera paralela, el liderazgo de las mujeres ha surgido como un factor fundamental en la dirección de estas organizaciones sociales. Las voces y perspectivas de estas mujeres líderes a menudo han sido subestimadas o pasadas por alto, a pesar de las contribuciones significativas que aportan al tejido social y económico de la región. En este contexto, la presente investigación se propuso a explorar las experiencias y reflexiones de las mujeres líderes en las organizaciones sociales de Huánuco, con un enfoque en el coaching ontológico como una herramienta que podría influir en su desarrollo profesional y personal.

A través de la adopción de un enfoque cualitativo, se planea involucrar a estas mujeres líderes en diálogos enriquecedores y perspicaces, capturando sus experiencias, desafíos y triunfos. Mediante entrevistas en profundidad y el análisis reflexivo de los datos, se busca comprender cómo el coaching ontológico ha influido en sus enfoques de liderazgo y en su empoderamiento personal.

## **1.2 Preguntas orientadoras**

Por su naturaleza las preguntas orientadoras son referentes generales, para aplicar otras preguntas con mayor precisión durante el trabajo de campo y de escenarios bibliográficos, como sugieren los destacados estudiosos de la investigación (Muñoz et al)



### **1.2.1. Pregunta orientadora general**

2. ¿Qué está sucediendo con las lideresas en organizaciones sociales de Huánuco con sus experiencias en el coaching ontológico y el desarrollo del liderazgo femenino?

### **1.2.2. Preguntas orientadoras específicos**

1. ¿Cuáles son las experiencias y percepciones de las mujeres líderes en organizaciones sociales de Huánuco en relación con el coaching ontológico y su influencia en su liderazgo?
2. ¿Cómo han cambiado las creencias, actitudes y prácticas de liderazgo de estas mujeres como resultado de su participación en programas de coaching ontológico?
3. ¿Cuáles son los desafíos y obstáculos que enfrentan las mujeres líderes al aplicar enfoques ontológicos en sus roles de liderazgo en las organizaciones sociales de Huánuco?
4. ¿Cómo es el empoderamiento las mujeres lideresas en las organizaciones sociales de Huánuco?

## **1.3 Propósito del estudio**

### **1.3.1. Objetivo general:**

1. Explorar y describir lo que viene sucediendo con las lideresas en organizaciones sociales de Huánuco con sus experiencias en el Coaching Ontológico y el desarrollo del liderazgo femenino.

### **1.3.2 Objetivos específicos:**

1. Interpretar las experiencias y percepciones de las mujeres líderes en organizaciones sociales de Huánuco en relación con el coaching ontológico y su influencia en su liderazgo.
2. Describir la forma como han cambiado en creencias, actitudes y prácticas de liderazgo de las mujeres lideresas con su participación en programas de coaching ontológico.

3. Analizar los desafíos y obstáculos que enfrentan las mujeres líderes al aplicar enfoques ontológicos en sus roles de liderazgo en las organizaciones sociales de Huánuco
4. Valorar el empoderamiento de las mujeres líderes en las organizaciones sociales de Huánuco.

#### **1.4 Importancia de la investigación**

La propuesta de la investigación posee una relevancia significativa tanto a nivel local como en el ámbito más amplio del desarrollo social y de género. La importancia de este estudio radica en varios aspectos clave:

- a. **Ampliación del conocimiento local:** La investigación busca llenar un vacío en la literatura local al abordar específicamente la intersección entre el coaching ontológico y el liderazgo de mujeres en organizaciones sociales de Huánuco. Al hacerlo, contribuirá a una mayor comprensión de las experiencias y perspectivas únicas de estas mujeres líderes en el contexto cultural y social de la región.
- b. **Empoderamiento femenino:** Al explorar cómo el coaching ontológico influye en el liderazgo de las mujeres en organizaciones sociales, el estudio puede proporcionar información valiosa sobre cómo las herramientas y enfoques de desarrollo personal pueden potenciar el liderazgo de las mujeres. Esto, a su vez, puede tener un impacto positivo en el empoderamiento individual y colectivo de las mujeres, fortaleciendo sus voces y contribuciones en la toma de decisiones.
- c. **Información para la práctica y política:** Los resultados de esta investigación podrían informar prácticas de coaching ontológico adaptadas a las necesidades y contextos locales en Huánuco. Además, los hallazgos podrían proporcionar perspectivas útiles para formuladores de políticas y líderes de organizaciones sociales, promoviendo un liderazgo más inclusivo y efectivo, así como estrategias de empoderamiento de género.
- d. **Contribución a la literatura global:** Dado que tanto el coaching ontológico como el liderazgo de mujeres son temas globales de interés, los resultados de este estudio

podrían agregarse a la literatura internacional en ambos campos. Al centrarse en un contexto geográfico específico, la investigación puede enriquecer las discusiones académicas y prácticas sobre cómo estas temáticas se manifiestan y entrelazan.

## CAPÍTULO II. CONTEXTO TEÓRICO

### 2.1 Estudios previos vinculados con la temática de estudios

El estudio se basa en un sólido marco teórico que abarca dos áreas fundamentales: el coaching ontológico y el liderazgo de mujeres en organizaciones sociales. El coaching ontológico, que se ha consolidado como un enfoque influyente en el desarrollo personal y profesional, se fundamenta en teorías del aprendizaje y la ontología del lenguaje (Kinslow, 2014). Por su parte, el liderazgo de mujeres en organizaciones sociales se inscribe en teorías de empoderamiento y género, donde se analiza cómo las estructuras sociales influyen en las oportunidades de liderazgo para las mujeres (Smith & Johnson, 2018).

La teoría del aprendizaje social de Bandura (1977) es relevante para comprender cómo el coaching ontológico puede fomentar el crecimiento personal. Bandura postula que las personas aprenden al observar y modelar el comportamiento de otros, lo que resuena con la práctica de la autorreflexión y el cuestionamiento del coaching ontológico. Además, las teorías de la comunicación humana, como la teoría de la comunicación de la coherencia (Pearce & Cronen, 1980), proporcionan una base para entender cómo el lenguaje y la comunicación desempeñan un papel en el cambio personal impulsado por el coaching ontológico.

Desde una perspectiva de género, la teoría de los roles de género Eagly, (1987) es esencial para analizar cómo las expectativas culturales han influido en el liderazgo de las mujeres en organizaciones sociales. La teoría de la interseccionalidad Crenshaw, (1989) aporta una lente valiosa para examinar cómo las identidades múltiples de las mujeres (como raza, clase y orientación sexual) afectan sus experiencias de liderazgo y su acceso a oportunidades.

La perspectiva feminista en el liderazgo Ely & Rhode (2010) también es crucial para comprender cómo las mujeres líderes en organizaciones sociales pueden desafiar y redefinir las normas de liderazgo convencionales. La teoría de la organización feminista Acker, (1990) arroja luz sobre cómo las estructuras y culturas organizacionales pueden

perpetuar desigualdades de género y cómo el liderazgo de las mujeres puede promover el cambio en estas dinámicas.

La fundamentación teórica de esta investigación se basa en dos pilares interconectados: el coaching ontológico y el liderazgo de mujeres en organizaciones sociales. Estos elementos se entrelazan para proporcionar una perspectiva integral sobre cómo el coaching ontológico puede influir en el liderazgo de las mujeres en un contexto específico como Huánuco.

**Coaching Ontológico:** En el núcleo del coaching ontológico se encuentra la ontología del lenguaje, una teoría que considera que nuestras interpretaciones del mundo se construyen a través del lenguaje y la comunicación Kinslow, (2014). Esta perspectiva se alinea con la teoría de la comunicación de la coherencia de Pearce y Cronen (1980), que sostiene que el lenguaje no solo transmite información, sino que también moldea la realidad social. El coaching ontológico busca transformar las interpretaciones limitantes y potenciar el desarrollo personal a través de la autorreflexión y la modificación de patrones lingüísticos.

La teoría del aprendizaje social de Bandura (1977) también es relevante, ya que establece que las personas aprenden al observar y modelar el comportamiento de los demás. En el contexto del coaching ontológico, esta teoría se relaciona con la importancia de los facilitadores como modelos de autorreflexión y crecimiento personal. Asimismo, la teoría de la educación experiencial (Kolb, 1984) resulta con el enfoque práctico del coaching ontológico, que promueve el aprendizaje a través de la experiencia y la reflexión.

**Liderazgo de Mujeres en Organizaciones Sociales:** El liderazgo de mujeres en organizaciones sociales se aborda desde una perspectiva de género y empoderamiento. La teoría de los roles de género de Eagly (1987) ofrece un marco para comprender cómo las expectativas culturales influyen en las oportunidades y percepciones de liderazgo para las mujeres. La teoría de la interseccionalidad de Crenshaw (1989).

En conjunto, este contexto teórico informará el diseño de la investigación y proporcionará las herramientas conceptuales necesarias para interpretar las experiencias y reflexiones de las mujeres líderes en organizaciones sociales de Huánuco.

## **2.2 Referentes teóricos**

Se sustenta en los siguientes estudiosos teóricos acerca del coaching ontológico y el liderazgo femenino para la transformación de su ser, mediante el autoconocimiento, autoestima y empoderamiento para una vida consciente del buen vivir .

### **Andrés Kinslow:**

Kinslow es conocido por su trabajo en coaching ontológico. Su obra "Coaching ontológico" explora los fundamentos y enfoques de los coaching basados en la ontología del lenguaje. Proporciona una visión práctica de cómo el lenguaje y la autorreflexión pueden ser herramientas poderosas para el crecimiento personal y profesional.

### **Rafael Echeverría:**

Echeverría es autor de "Ontología del lenguaje". Su libro se centra en la relación entre el lenguaje, la interpretación y la construcción de la realidad. Examina cómo nuestras interpretaciones influyen en nuestras acciones y cómo podemos transformar nuestra realidad a través de un uso consciente del lenguaje. Teniendo en cuenta que el lenguaje genera mundos y realidades.

### **Alice H. Eagly:**

Eagly es una destacada experta en psicología social y de género. Su trabajo "A través del laberinto: La verdad sobre cómo las mujeres se convierten en líderes" investiga cómo las mujeres acceden al liderazgo y las barreras que enfrentan. Aborda la interacción entre roles de género, percepciones sociales y oportunidades de liderazgo.

**Joan Acker:**

Acker es conocida por su enfoque en la teoría de organización feminista. En "Regímenes de desigualdad: género, clase y raza en las organizaciones", explora cómo las desigualdades de género, clase y raza están integradas en las estructuras organizativas. Examina cómo estas desigualdades se reflejan en las dinámicas de liderazgo.

**William B. Pearce y Vernon E. Cronen:**

Los autores de "Comunicación, acción y significado: La creación de realidades sociales" presentan la teoría de la comunicación de la coherencia. Esta teoría destaca cómo el lenguaje y la comunicación influyen en la construcción de realidades sociales compartidas. Explora cómo los procesos comunicativos forman la manera en que entendemos el mundo.

De los argumentos científicos que preceden se tiene la precisión de los siguientes términos, utilizados en nuestro estudio:

**a. Categorías:** Las categorías son agrupaciones o clasificaciones que se utilizan para organizar y analizar datos en una investigación cualitativa. Estas agrupaciones permiten identificar patrones y temas comunes en los datos recopilados. Las categorías pueden surgir a partir de las respuestas de los participantes, los conceptos teóricos o las observaciones. Son herramientas esenciales para sintetizar y comprender la información recopilada durante el proceso de análisis.

**b. Conceptualización:** La conceptualización se refiere al proceso de definir y comprender un concepto de manera clara y precisa. En investigación cualitativa, implica desarrollar una comprensión profunda de los conceptos clave que se están estudiando. Esto puede incluir identificar las dimensiones y características esenciales de un concepto, así como establecer relaciones entre conceptos interrelacionados. La conceptualización contribuye a la claridad y coherencia en la interpretación de los datos.

**c. Teorías existentes:** Las teorías existentes se refieren a los enfoques teóricos previamente desarrollados por otros investigadores en relación con el tema de estudio. Estas teorías proporcionan un marco conceptual que ayuda a contextualiza.

Las tareas implícitas en el contexto del liderazgo de mujeres en organizaciones sociales pueden variar según la cultura, la región y la situación específica. Sin embargo, aquí tienes algunos ejemplos generales de tareas implícitas que las mujeres líderes podrían enfrentar:

**1. Gestión de expectativas de género:** Las mujeres líderes a menudo enfrentan expectativas culturales arraigadas sobre su rol en la sociedad. Pueden sentir la presión de equilibrar las características habituales asociadas con el liderazgo, como la autoridad y la toma de decisiones, con las expectativas de género de ser colaborativas y comprensivas.

**2. Negociación de identidad:** Las mujeres líderes pueden sentir la necesidad de negociar su identidad de género en un entorno dominado por hombres. Pueden lidiar con la dualidad de demostrar competencia y liderazgo mientras evitan ser percibidas como "demasiado agresivos" o "insensibles".

**3. Equilibrio entre liderazgo y maternidad:** Para aquellas mujeres líderes que también son madres, el equilibrio entre sus responsabilidades profesionales y familiares puede ser una tarea implícita significativa. Pueden sentir la presión de demostrar su compromiso con ambas áreas sin comprometer su efectividad en ninguna de ellas.

**4. Superar estereotipos:** Las mujeres líderes a menudo deben trabajar para superar los estereotipos de género que pueden limitar sus oportunidades y su influencia. Pueden enfrentar el desafío de demostrar su capacidad y legitimidad como líderes en un contexto donde los roles de género están arraigados.

**5. Negociación de conflictos:** Las mujeres líderes pueden optar por abordar el conflicto de manera más indirecta y diplomática debido a las expectativas de género de ser



conciliadoras y cuidadoras en la comunicación. Esto puede influir en su estilo de liderazgo y en cómo enfrentar los desafíos interpersonales.

**6. Mentoría y apoyo:** Las mujeres líderes a menudo actúan como modelos a seguir.

Para un mejor entendimiento, precisamos en el cuadro de resumen: Las categorías, conceptualización, teorías existentes, caracterización, tareas implícitas en el Anexo N° 01.

## CAPÍTULO III. CONTEXTO METODOLÓGICO

### 3.1 Paradigma de investigación

El presente trabajo se realizó con el paradigma interpretativo. **¿Por qué interpretativo?** (Lincoln y Guba, 1985, 39-43): Los fenómenos no pueden ser comprendidos si son aislados de sus contextos, el sujeto humano es el instrumento de investigación por antonomasia, puesto que no resulta factible idear un instrumento no humano capaz de adaptarse a las diferentes realidades de cada contexto.

El conocimiento tácito ayuda al investigador interpretativo a apreciar los sutiles fenómenos presentes en los ámbitos objeto de indagación, adaptándose mejor a las realidades múltiples con las que se ha de trabajar. El investigador interpretativo prefiere el análisis inductivo porque este procedimiento ofrece grandes ventajas para la descripción y comprensión de una realidad plural y permite describir de una manera completa el ambiente en el cual están ubicados los fenómenos estudiados.

La teoría se conforma progresivamente, "enraizada" en el campo y en los datos que emergen a lo largo del proceso de investigación; el investigador naturalista prefiere negociar los significados y las interpretaciones con los sujetos humanos que configuran la realidad investigada, contrastando con ellos su propia visión del proceso. No se trata de un informe de carácter técnico, sino que ha de recoger, entre otros aspectos, una descripción completa del contexto y del papel del investigador en el proceso de comunicación con los sujetos.

Las interpretaciones se llevan a cabo remitiéndose a la particularidad del caso analizado y dependen del contexto concreto y en las relaciones establecidas entre el investigador y los informantes. Las especiales características de la investigación interpretativa exigen criterios diferentes para valorar la confianza que merece la investigación, frente a los conceptos convencionales de validez, fiabilidad y objetividad

la investigación interpretativa se propone demostrar que merece credibilidad hacia el proceso que pone en marcha y hacia los resultados que dicho proceso genera.

En nuestro estudio reconocemos las experiencias de las mujeres líderes son subjetivas y que sus interpretaciones son esenciales para comprender plenamente su realidad. Se prestó atención a cómo construyen sus experiencias y cómo estas interpretaciones influyen en su liderazgo.

### **3.2 Perspectiva metodológica**

Desde la investigación cualitativa, la perspectiva metodológica se centra en la comprensión profunda y contextual de fenómenos sociales o humanos.

#### **3.2.1 Investigación cualitativa**

La investigación cualitativa se centra en comprender y explorar fenómenos sociales, culturales y humanos a través de la recopilación y análisis de datos no numéricos. (Denzin & Lincoln 1994, p. 2). La investigación cualitativa tiene un enfoque multi-metodológico, que implica un enfoque interpretativo y naturalista a su objeto de estudio. Esto significa que los investigadores cualitativos estudian las cosas en sus ambientes naturales, intentando darles sentido y interpretando los fenómenos en función de los significados que las personas les otorgan. La investigación cualitativa involucra el estudiado uso y recopilación de una variedad de materiales empíricos (estudio de caso, experiencia personal, introspectiva, historia de vida, textos observacionales, históricos, interactivos y visuales), los cuales describen momentos y sentidos rutinarios y problemáticos en la vida de los individuos.

(John W. Creswell 1994, p.13.) Es un proceso interrogativo de comprensión basado en distintas tradiciones metodológicas de indagación que exploran un problema social o humano. El investigador construye un panorama complejo y holístico, analiza discursos, refiere visiones detalladas de los informantes y lleva a cabo el estudio en un entorno natural.

### **Características de la perspectiva metodológica**

**Múltiples realidades:** En este estudio aceptamos que existen múltiples realidades y perspectivas válidas. En lugar de buscar una verdad única y objetiva, se busca comprender las diversas interpretaciones que las personas tienen de una situación o fenómeno.

**Enfoque holístico:** Esto significó considerar todas las dimensiones de una experiencia, incluyendo aspectos emocionales, cognitivos y sociales en las experiencias y reflexiones sobre el coaching ontológico de las mujeres líderes en organizaciones sociales de Huánuco.

**Análisis cualitativo:** Se utilizó un análisis cualitativo para explorar en profundidad las experiencias, a menudo a través de métodos como entrevistas en profundidad, observación participante y análisis de contenido, permitió capturar la riqueza y la diversidad de las perspectivas de las participantes.

**Construccionismo social:** Sostiene que la realidad es construida a través de la interacción social y la interpretación. Esto significa que se consideró que las interpretaciones individuales son fundamentales para la construcción de la realidad.

**Contextualización:** Se prestó atención a la contextualización de las experiencias, reconociendo que los significados y las interpretaciones pueden variar en función del contexto cultural, social y temporal en el que se producen.

**Comprensión profunda:** Implicó explorar las perspectivas de las participantes en su propio lenguaje y contexto. Para nuestro estudio, se centró en comprender cómo las mujeres líderes en organizaciones sociales de Huánuco, interpretan y dan sentido a su liderazgo y su relación con el coaching ontológico.

#### **3.2.2 Método fenomenológico hermenéutico:**

Es una combinación de dos enfoques filosóficos y metodológicos; la fenomenología y la hermenéutica. (Fuster Guillen, D. E. 2019, p. 201-215): Estos

enfoques son utilizados para explorar y comprender las experiencias humanas desde una perspectiva más profunda y contextualizada. Este método es especialmente útil cuando se busca explorar y comprender las complejidades de las experiencias humanas, ya que integra la atención a los detalles fenomenológicos con el proceso interpretativo hermenéutico.

#### **Características claves del método fenomenológico:**

**Exploración de la subjetividad:** Se prestó atención a las experiencias subjetivas de las mujeres líderes, permitiendo comprender cómo interpretan su liderazgo y su relación con el coaching ontológico.

**Descripción detallada:** A través del método fenomenológico nos enfocamos en describir en detalle las experiencias, identificando las estructuras esenciales y los significados subyacentes acerca de las experiencias y reflexiones de las mujeres líderes de organizaciones sociales de Huánuco.

**Análisis contextual:** Se consideró el contexto cultural y social de Huánuco, reconociendo que las experiencias están influidas por estos factores, como el caso de la procedencia de las diversas culturas regionales en la ciudad de Huánuco.

**Diálogo significativo:** Se estableció un diálogo significativo con las participantes para profundizar en sus experiencias y perspectivas.

### **3.3 Diseño metodológico**

Se sustenta en el diseño de investigación fenomenológica que es un enfoque cualitativo que busca comprender y describir las experiencias subjetivas de las personas en relación con un fenómeno, seguimos el siguiente diseño.

### Diseño del proceso de investigación fenomenológica:

Dimensión	Fases	Actividades	Producto
<b>Fase 1: Preparación</b>			
Diseño de investigación	Revisión de la literatura sobre coaching ontológico, liderazgo de mujeres y fenomenología.	Revisión de artículos y libros relevantes.	Fichas textuales y de resumen.
Selección de participantes	identificación y selección de mujeres líderes en organizaciones sociales de Huánuco.	Elaboración de un criterio de selección. Entrevistas iniciales para identificar participantes	Lista de participantes seleccionadas.
Ética y consentimiento informado	Elaboración de un protocolo ético y obtención de consentimiento informado.	Diseño de un protocolo ético. Obtención de consentimientos informados de las participantes.	Protocolo ético y consentimientos firmados.
<b>Fase 2: Recopilación de datos</b>			
Entrevistas en profundidad	Realización de entrevistas	Entrevistas estructuradas y	

	individuales con las mujeres líderes.	semiestructuradas. Grabación y transcripción de las entrevistas.	Transcripciones de las entrevistas
<b>Fase 3: Análisis de datos</b>			
Codificación de datos	Identificación de patrones y temas emergentes en las transcripciones.	Codificación temática de las transcripciones.	Matriz de códigos y temas emergentes.
Análisis fenomenológico	Exploración de las estructuras esenciales en las experiencias de liderazgo y coaching ontológico.	Identificación de estructuras esenciales en las experiencias.	Descripciones fenomenológicas detalladas.
<b>Fase 4: Interpretación y presentación</b>			
Síntesis y escritura	Síntesis de resultados y redacción de hallazgos	Resumen de los hallazgos y escritura de conclusiones.	informe de investigación.
<b>Reflexión y comparación</b>	Reflexión sobre cómo las experiencias se relacionan con el coaching	Comparación de los resultados con la teoría existente.	Interpretación de los hallazgos.

	ontológico y el liderazgo.		
<b>Fase 5: Conclusión y divulgación</b>			
<b>Conclusiones finales</b>	Elaboración de conclusiones y recomendaciones.	Síntesis de hallazgos y recomendaciones finales.	Documento de conclusión y recomendaciones
<b>Divulgación y presentación</b>	Presentación de los resultados en conferencias o seminarios académicos.	Preparación de presentaciones y materiales visuales.	Presentación oral y materiales visuales

### 3.4 Delimitación de la investigación

#### 3.4.1 Contexto geográfico y organizacional

Se centra en el contexto de la ciudad de Huánuco - Perú. Se limita a las organizaciones sociales que trabajan en temas como educación, salud comunitaria y desarrollo local. Estas organizaciones están activas en la región de Huánuco durante los últimos cinco años.

#### 3.4.2 Contextualización cultural y social

Se contextualiza en el espacio de la ciudad de Huánuco, que es una ciudad de larga data histórica; su proceso se remontan en tres grandes fases, 1) el proceso milenario, cuyos primeros testimonios se fundamentan en el hombre de Lauricocha desde 9525 años de antigüedad; 2) el proceso colonial, desde 1532 a 1821 , donde su rasgo elemental es el



proceso de contradicciones sociales entre la republica de indios y españoles y la 3) es del periodo republicano que comprende desde 1821 a nuestros días.

Se centra en el Huánuco actual del Perú republicano, heredera de las culturas que se desarrollaron en nuestra ciudad y que en cada fase se produjo una serie de contradicciones sociales sobre todo referente a la mujer. Entre estas herencias ancestrales destacan el machismo, racismo, xenofobia, la marginación, las sectorizaciones por asentamientos.

En este contexto surgen las organizaciones sociales de Huánuco con la finalidad de superar los obstáculos de herencia ancestral destacan entre ellas Organización Social Ollas Comunes de la Región Huánuco, Junta Vecinal de Loma Blanca, Comité del Asentamiento Humano las Moras, Programa social para reducir la anemia en la provincia de Huánuco, Programa, Tambos Pesqueros Diamante.

Durante nuestro trabajo de campo se tuvo contacto de manera grupal con cada uno de las integrantes, pero básicamente de sus lideresas, quienes fueron nuestros principales informantes a través del taller del coaching ontológico que se llevó a cabo en centro recreacional de Kotosh, durante los meses de abril y mayo respectivamente. En estas organizaciones notamos, una serie de rasgos que se han sintetizado en los datos que hemos descrito en las categorías de nuestro tema de estudio que están descritos en la narrativa hermenéutica y la interpretativa

### **3.4.3 Fenómeno de estudio**

El foco principal de esta investigación fue explorar las experiencias y reflexiones de mujeres líderes en organizaciones sociales en relación con el coaching ontológico y su impacto en el ejercicio del liderazgo. Se indagó en cómo las participantes comprenden y aplican los principios del coaching ontológico en su liderazgo, así como en los desafíos y beneficios percibidos.

### **3.5 Participantes y técnicas para su elección**

#### **3.5.1 Selección de participantes:**

Se seleccionaron a las mujeres que con roles de liderazgo en organizaciones sociales de los distritos de Huánuco, Amarilis y Pillco Marca. Estos roles de liderazgo fueron incluidos, las presidentas, coordinadoras y promotoras de los programas sociales, organizaciones de mujeres de Huánuco y actoras de los programas sociales que promueven los gobiernos locales.

Se dio prioridad a las mujeres que tenían la experiencia directa o en los procesos. Esto aseguró que las participantes con un conocimiento previo del tema, proporcionen significativos aportes sobre su relación con el coaching ontológico. Se buscó una diversidad de experiencias en términos de la duración de su liderazgo en las organizaciones de Huánuco que viven en los distritos de Huánuco, Amarilis y Pillco Marca, el tipo de organizaciones a las que pertenecían, y la intensidad de su participación en el coaching ontológico. Esto permitió una comprensión más completa y rica de las experiencias y reflexiones.

#### **3.5.2 Técnicas para la elección de participantes:**

En base a la (Revista Investigaciones Andina. 2015, p. 1150), optamos el tipo de muestro que utilizamos fue el muestreo propositivo.

Establecimos contacto directo con las lideresas de las organizaciones sociales de, llamadas telefónicas y visitas personales, le explicamos el propósito de la investigación y la importancia de sus participaciones en el estudio. Logrando seleccionar a 6 participantes para nuestro estudio.

### **3.6 Técnicas de recolección de evidencias**

Las técnicas priorizadas para nuestro estudio fue, la entrevista en profundidad (6).

## **Entrevistas en profundidad**

Realizamos seis entrevistas a profundidad a las mujeres líderes seleccionadas. Apoyándonos de una guía de preguntas semiestructuradas. Que permitió que el grupo en estudio, compartan sus experiencias, perspectivas y reflexiones sobre cómo el coaching ontológico influye en su liderazgo y en su relación con la organización. La guía de entrevista y evidencia fotográfica podemos ver en el Anexo N° 03.

### **3.7 Técnicas de sistematización de la evidencia**

**Análisis temático :** Identificamos los patrones recurrentes y temas emergentes en las entrevistas y otras fuentes de datos. Por ejemplo, agrupamos las reflexiones de las mujeres líderes en temas como "Impacto del coaching ontológico en la toma de decisiones" o "Desafíos percibidos en la implementación del coaching ontológico".

**Codificación:** La codificación abierta es el proceso analítico por medio del cual se identifican los conceptos y se descubren en los datos sus propiedades y dimensiones. La codificación selectiva es un proceso de integración y refinamiento teórico. La codificación axial permite relacionar categorías y subcategorías.

Desde la codificación abierta, asignamos etiquetas o códigos a fragmentos de datos que comparten similitudes. Por ejemplo, codificamos fragmentos donde las participantes discuten cómo el coaching ontológico las ha ayudado a mejorar la comunicación interna con su equipo.

**Categorización:** Fue un proceso crucial en la investigación cualitativa que implicó organizar datos en grupos o categorías significativas. Este procedimiento nos ayudó a identificar patrones, temas y relaciones en la información recopilada.

**Identificación de códigos y categorías emergentes:** Llevamos a cabo una codificación abierta de los datos, identificando palabras, frases o patrones que surgieron de manera natural en las respuestas de las mujeres líderes en relación con el coaching ontológico.

Se alimentó las seis entrevistas precisadas en la muestra de estudio (se les asigno como código la letra E y números: E1, E2, E3, E4, E5, E6), que se convirtieron en categorías de estudio. Con la finalidad de concretar el estudio sistemático se realizó la codificación inductiva con los elementos precisados en el proyecto y la codificación deductiva, donde se hizo la codificación abierta, axial y selectivo y como resultado de ello se obtuvo las categorías que desarrollo en el acápite 4.1.

**Matrices de comparación cruzada :** Creamos una matriz que compara las experiencias y reflexiones de diferentes participantes en relación con aspectos específicos del coaching ontológico y el liderazgo. Por ejemplo, se logró comparar cómo líderes con diferentes niveles de experiencia aplican el coaching ontológico en su toma de decisiones.

**Mapas de conceptos :** Utilizamos herramientas visuales para representar conceptos o las redes semánticas a través del Atlas Ti versión 23.

**Transcripción literal de las entrevistas :** Para obtener todas las percepciones previa autorización grabamos en audio y tomas fotográficas, para luego ser transcritas de modo literal en todo su contenido, las mismas que fueron analizadas de manera individual, para su posterior contrastación con otros datos recogidos durante la investigación. Ver anexo N° 4.

### **Narrativa hermenéutica**

En función a los datos emergentes, los mismos que han sido priorizados en función a la intensidad de los códigos y el enraizamiento de las categorías presentamos en función a la trascendencia de su engranaje. Creamos una narrativa coherente que explique cómo estas categorías emergentes se entrelazan y se relacionan con las experiencias y reflexiones de las mujeres líderes. Ver capítulo IV.

## **3.8 Criterios de legitimidad científica**

### **3.8.1 Credibilidad**

**Triangulación** : Utilizamos múltiples fuentes de datos, como entrevistas, observaciones y documentos, para confirmar los patrones emergentes y las conclusiones. Pero además para el presente estudio triangulamos con el proceso metodológico de otros autores; de la misma manera se trianguló los datos recogidos de la entrevista a profundidad, la entrevista a grupos focales, la información documentaria y con los resultados de la observación. Igualmente con la finalidad de la rigurosidad científica el presente trabajo fue sometido a la opinión de los investigadores calificados de la Universidad, pudiendo ser los docentes de RENACYT. Y terminaremos el proceso de triangulación comparando y contrastando con las otras teorías vigentes sobre el estudio de las “Experiencias y reflexiones cualitativas sobre el coaching ontológico en las mujeres líderes de organizaciones sociales de Huánuco”.

**Participación reflexiva** : Mantenemos una relación cercana con las participantes, compartimos nuestras interpretaciones con expertos y permitiéndoles brindar retroalimentación sobre la interpretación de sus experiencias.

### **3.8.2 Transferibilidad**

**Descripción detallada del contexto** : Proporcionamos una descripción exhaustiva del contexto de Huánuco y las organizaciones sociales para que los lectores determinen si los resultados podrían aplicarse en otros contextos similares.

**Descripción de participantes** : Detallamos las características de las mujeres líderes participantes, su rol en las organizaciones y cómo fueron seleccionadas, para que otros investigadores evalúen, si sus contextos son comparables.

### **3.8.3 Dependencia y confirmabilidad**

**Rigor metodológico :** Describimos con detalle los pasos que programamos para recopilar y analizar los datos, incluyendo las técnicas de recolección y análisis, para que otros investigadores puedan seguir y verificar nuestro proceso autenticidad.

**Inmersión y exposición prolongada :** Nos involucramos profundamente en el contexto de la investigación. Dedicamos tiempo a interactuar con las participantes y comprender sus perspectivas en profundidad.

**Análisis reflexivo :** Mantenimos un registro reflexivo de nuestras propias preconcepciones y suposiciones, y cómo estas podrían haber influido en la interpretación de los datos. Esto permitió la transparencia y la autenticidad de nuestras conclusiones.

#### **3.8.4 Neutralidad y confirmación**

**Análisis reflexivo del investigador :** Mantenemos una conciencia constante de nuestras propias creencias y valores para minimizar la influencia en la interpretación de los datos.

**Revisión por pares o auditores :** Consideramos la posibilidad de que otros investigadores revisen nuestro trabajo para evaluar la objetividad y la interpretación de los hallazgos.

#### **3.8.5 Coherencia**

**Consistencia en el análisis :** Aseguramos que nuestras interpretaciones y conclusiones estén respaldadas por los datos recopilados. Evitamos forzar los datos para que encajen en preconcepciones previas.

**Seguimiento de cambios a lo largo del tiempo :** Si observamos cambios en las percepciones o en la implementación del coaching ontológico a lo largo del tiempo, documentamos estas tendencias y explicamos sus posibles razones.

#### **3.8.6 Saturación de Datos**

En nuestro trabajo de investigación, la saturación de datos alcanzamos cuando los nuevos datos recopilados ya no aportan información sustancial nueva sobre las experiencias y reflexiones de las mujeres líderes en relación con el coaching ontológico y el liderazgo. Para el efecto tuvimos en cuenta los siguientes:

**Repeticiones de patrones :** A medida que realizamos entrevistas o analizamos otros datos, se nota repeticiones en los patrones, temas y experiencias mencionadas por las mujeres líderes. Cuando estos patrones se vuelven consistentes y ya no surjan nuevos aspectos relevantes, nos estamos acercando a la saturación.

**Variedad de perspectivas :** La saturación no solo implica la repetición de patrones, sino también la exploración de diversas perspectivas. Si hemos entrevistado a mujeres líderes con diferentes niveles de experiencia, antecedentes y enfoques de liderazgo, y sus respuestas se están volviendo coherentes, eso puede indicar que estamos alcanzado la saturación.

## **CAPÍTULO IV. CONTEXTOS EMPÍRICOS O HALLAZGOS**

Empezamos con una comprensión general de los datos cualitativos recopilados, que incluyen, entrevistas y otros materiales relevantes como las entrevistas a profundidad, reportes fotográficos, recortes de videos de los talleres de coaching ontológico.

### **4.1. Comprensión preliminar del texto**

Los datos recogidos nos permiten desentrañar muchas cosas, explorando las diversas respuestas de nuestras entrevistadas que le da el significado a las dimensiones más profundas de su liderazgo, incluyendo sus creencias y emociones subyacentes. Es crucial indagar en cómo el coaching ontológico contribuye al autoconocimiento de nuestro grupo de estudio en Huánuco y cómo este autoconocimiento influye en su capacidad para liderar de manera auténtica.

El coaching ontológico tienen diversidad de variantes y conexiones con los aspectos de la vida en diversas dimensiones, como la cultura, educación, la confianza, el autoconcepto, al aprendizaje, autoconocimiento, el liderazgo, el liderazgo comunitario, la gestión de grupo, el trabajo en equipo, la mutua confianza, el crecimiento personal, las vivencias culturales, como creencias y estereotipos culturales y sociales, el rol de la familia, el rol en la sociedad, el empoderamiento, el emprendimiento, las fortaleza y debilidades de los seres humanos, el rol de la empatía, la diversidad de cambios como lo político, cultural, social, comunitario, la ascendencia de los líderes sobre el grupo, el trabajo de la horizontalidad, el poder de la mente y de la palabra en la vida cotidiana.

Podemos concluir que el coaching ontológico no solo es una serie de sesiones, sino un proceso interpretativo que ha guiado a nuestro grupo de trabajo a descubrir y dar significado a las capas más profundas de su liderazgo,



Para este caso destaca la conexión intrínseca entre la autoconfianza, el conocimiento, empoderamiento, autoconocimiento, desarrollo personal, coaching ontológico, empoderamiento, mujeres líderes, organizaciones sociales y toma de decisiones entre otras facetas del coaching ontológico y sus efectos en las organizaciones sociales de mujeres en la ciudad de Huánuco. Para el efecto Utilizamos con ejemplos concretos los datos para ilustrar y respaldar los argumentos, que describimos a continuación.

#### **4.1.1. Autoconfianza**

La grafica No.1, nos explica que la autoconfianza es un componente clave del empoderamiento, las mujeres líderes de Huánuco confían en sus habilidades y toman decisiones con convicción tienden a sentirse más empoderadas en su rol.

La autoconfianza ha influido directamente en la capacidad de tomar decisiones informadas y asertivas, las líderes confiadas son más propensas a enfrentar desafíos, para asumir riesgos calculados y liderar con determinación su proyecto de vida y organización social.

Esta categoría nos conduce, que la autoconfianza también afecta la capacidad de influir en los demás desde su ejemplo de cambio, son mujeres líderes seguras de sí mismas pueden comunicar sus ideas de manera convincente, inspirando a su equipo y generando un impacto más significativo en la comunidad.

La autoconfianza contribuye a la resiliencia emocional, nuestra participante de la entrevista a profundidad E1, *“El coaching ha influido en mi autoconfianza y empoderamiento, permitiéndome tomar decisiones efectivas y orientadas al cambio”*. En un contexto de liderazgo, donde se enfrentan constantes desafíos, la capacidad de mantener la confianza en sí misma ayuda a la líder a superar obstáculos y aprender de las experiencias.

Igualmente se constata en imágenes fotográficas donde la lideresa de las ollas comunes expresa su confianza de sí misma, como podemos constatar en la siguiente imagen fotográfica, donde después de haber pasado por un taller de coaching ontológico se dirige a los dirigentes de organizaciones sociales, participantes y población del asentamiento humano de las Moras, en el informe de gestión y rendición de cuentas del gobierno local de la municipalidad provincial de Huánuco, con una buena oratoria segura de sí misma.



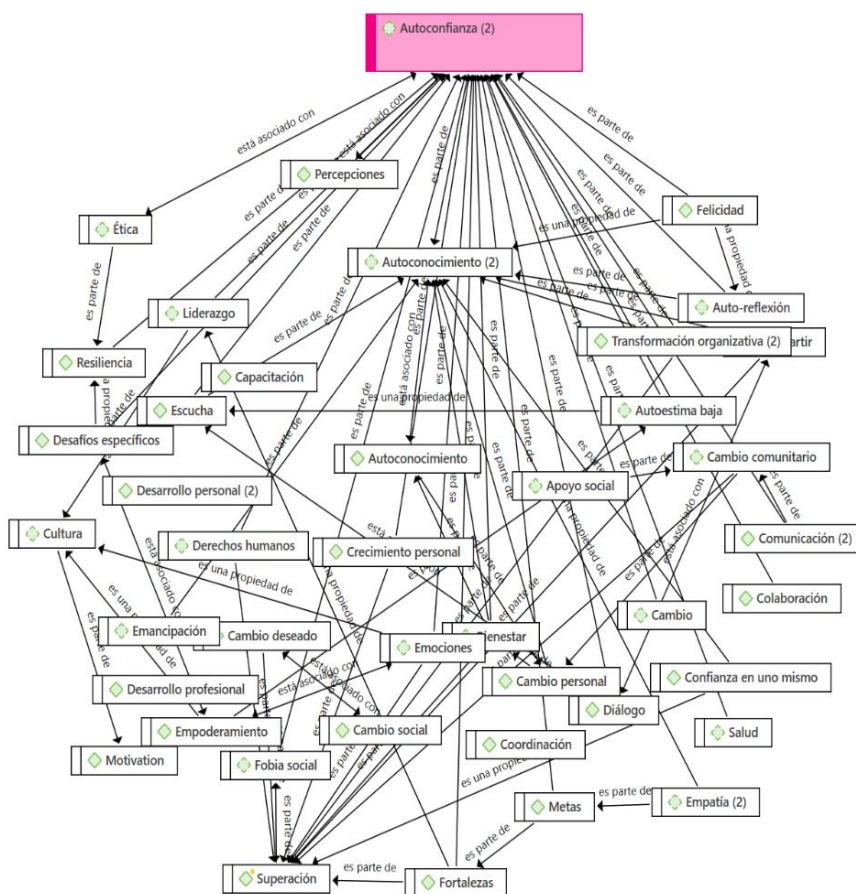
**Figura No. 1 Lideresa de organización social expresando en confianza después de un encuentro de Coaching.**

El coaching ontológico y la autoconfianza están relacionados estrechamente, a través del enfoque de coaching ontológico que permite desarrollar y fortalecer su autoconfianza, como en superar inseguridades y patrones de vida, arraigadas como el “miedo al rechazo”, “miedo al qué dirán”, “si me equivoco”, “no puedo” “no sirvo para esto”, al superar estas barreras y centrarse en el crecimiento personal y la toma de conciencia, es clave para fortalecer la autoconfianza.

Las líderes que participaron en procesos de coaching ontológico, empiezan a creer y confiar en ellas mismas, y están en condiciones de potenciar y maximizar sus fortalezas, aumentando así su confianza en sus habilidades y capacidades.

De tal manera que una líder auto confiada puede crear un entorno de trabajo positivo, motivador y abierto al mundo de posibilidades y oportunidades. El equipo tiende a responder de manera más receptiva y productiva a un líder que irradia confianza y autoconocimiento. Como podemos visualizar en el gráfico No.1 acerca de la importancia de la autoconfianza.

**Gráfico No.1 Autoconfianza de los participantes en el estudio**



**Fuente. Procesado en Atlas ti versión 23, en base a las entrevistas**

#### **4.1.2. Autoconocimiento**

Nuestras participantes en el estudio antes de embarcarse en el proceso de coaching, han enfrentado desafíos en la toma de decisiones relacionadas con la implementación de proyectos personales y grupales, tenían dudas sobre su estilo de liderazgo y la forma en que se comunicaba con su equipo.

Antes de su participación en los talleres de coaching ontológico, desconocían de la importancia de trabajar en su ser interior, por ello su autoconocimiento podría haber sido limitado, lo que podría haber afectado la eficacia de sus acciones y decisiones.

Durante las sesiones de coaching ontológico, las participantes han tenido la oportunidad de reflexionar sobre sus experiencias, valores y creencias, se han animado a explorar su estilo de liderazgo único y a identificar sus fortalezas y áreas de mejora. Las dinámicas de autoevaluación y diálogo con su coach, las mujeres de mayor comprensión de sí misma y de cómo su forma de ser impacta en su liderazgo. Han demostrado que tienen habilidades innatas para inspirar a su equipo, pero también reconocen que a veces puede ser demasiado autocríticas.

A través del autoconocimiento, empiezan a comprender cómo sus experiencias personales influyen en su enfoque de liderazgo. Por ejemplo, descubren que su infancia en una comunidad rural le ha dado una perspectiva única que puede aprovechar para conectar mejor con las personas que lidera. Con un mayor autoconocimiento, las mujeres se vuelven más conscientes de sus emociones y reacciones en situaciones de liderazgo. Esto le permite tomar decisiones más informadas y adaptar su enfoque según las necesidades de su equipo y comunidad. Además, su confianza aumenta a medida que reconoce y celebran sus logros y aprendizajes.

El impacto se refleja en la organización social cuando los proyectos educativos de las mujeres se vuelven más efectivos y sostenibles. Su equipo se beneficia de un liderazgo más auténtico y centrado en las necesidades reales de la comunidad de Huánuco como



### 4.1.3. Confianza

De acuerdo a los datos de nuestro estudio la confianza es un elemento clave en el coaching ontológico, están interconectados en la forma en como percibimos y actuamos en el mundo, E5 participante de nuestro estudio comenta que el coaching ontológico le ha dado la confianza necesaria para creer que todo saldrá bien, *“cuando quiero que alguna meta se cumpla declaro y hablo en positivo y me cumple”*. Más adelante ella afirma que ha *“He aplicado los conceptos aprendidos del coaching en mi toma de decisiones, como poner a vender pescado en mi propia casa sin dudar”*, revela un cambio significativo en su percepción de sí misma como líder a través del coaching ontológico. La falta de seguridad inicial sugiere una posible brecha en la confianza en sus habilidades, potencialidades, virtudes y decisiones previas.

El proceso de coaching actúa como una herramienta interpretativa que facilita la reflexión y la comprensión de su propio ser en el contexto de liderazgo, la expresión de E6, *“Comencé a confiar más en mis decisiones”*, señala un proceso dinámico de construcción de confianza, el coaching, se convierte en la lente de la cual, interpreta y da significado a sus experiencias.

Cada sesión de coaching se convierte en un diálogo interpretativo que ayuda a desentrañar capas de percepciones y creencias, permitiendo que la confianza en sí misma emerja y se fortalezca. E5, valora su experiencia en el coaching ontológico y destaca que le ha brindado la confianza y el emprendimiento necesarios para liderar sin miedo a equivocarse. Sin embargo, es crucial considerar el contexto cultural y social de Huánuco en este análisis. ¿Cómo influyen las normas culturales y las expectativas sociales en la construcción de la confianza como líder? ¿Cómo se relaciona su empoderamiento con las dinámicas de género en la sociedad huanuqueña? Estas preocupaciones nos invitaron que la interpretación de la confianza no es universal y está influenciada por el contexto cultural específico.

La confianza no es solo un fenómeno individual, sino que se entrelaza con las estructuras sociales y las identidades culturales, tal como es su confianza en ellas mismas,

será su confianza con los demás, a mayor confianza, mejor autoestima personal. En última instancia, la hermenéutica destaca que la confianza no es estática; es un proceso en constante evolución.

Las sesiones de coaching ofrecen nuevas capas de significado y comprensión, permitiendo que las líderes de organizaciones sociales en Huánuco desarrollen una confianza más sólida y auténtica en su capacidad para impactar positivamente en sus comunidades, por tanto, es necesario interpretar y comprender la emergente confianza en el contexto del coaching ontológico con mujeres líderes de organizaciones sociales en Huánuco.

De acuerdo al video adjunto una de nuestras participantes E1, *“El coaching ontológico me creó confianza ante ustedes”*, evidentemente las acciones de reflexiones permanente de nuestra práctica cotidiana influyen significativamente en nuestra forma de ser. De los datos descritos en la narrativa hermenéutica destaca la importancia crucial de la confianza en el contexto del coaching ontológico para mujeres líderes de organizaciones sociales en Huánuco, y cómo esta construcción de confianza está intrínsecamente vinculada a elementos culturales y sociales específicos.

En este caso tenemos seis dimensiones que se relacionan con la confianza en la temática de esta tesis:

Transformación de la percepción personal a través del coaching; La interpretación revela que el coaching ontológico actúa como un catalizador para transformar la percepción personal de las mujeres líderes, como E5, sobre sus habilidades y decisiones. La confianza se posiciona como un elemento clave que evoluciona a medida que avanzan en su proceso de coaching; este argumento se sustenta en las citas descritas en la narrativa hermenéutica y ciertamente en la expresión de los mensajes fotográficos.

Diálogo interpretativo en el coaching; desde una perspectiva hermenéutica, cada sesión de coaching se presenta como un diálogo interpretativo. A través de este proceso, las mujeres líderes, como E5, desentrañan capas de percepciones y creencias que influyen

en su confianza en sí mismas. La construcción de confianza se convierte en un fenómeno dinámico y en constante evolución.

Contexto cultural y social; la hermenéutica subraya la importancia de considerar el contexto cultural y social de Huánuco en la interpretación de la confianza. Pregunta cómo influyen las normas culturales y las expectativas sociales en la construcción de la confianza de E5, como líder. Este enfoque resalta que la confianza no es universal y está moldeada por las estructuras sociales y las identidades culturales específicas.

Dinámicas de género y empoderamiento; la interpretación destaca la conexión entre la construcción de confianza y las dinámicas de género en la sociedad huanuqueña. ¿Cómo se relaciona el empoderamiento de con las expectativas y roles de género en su entorno cultural? Estas preguntas revelan que la confianza y el empoderamiento están entrelazados con las complejas dinámicas sociales y de género.

Proceso en constante evolución, la hermenéutica enfatiza que la confianza no es estática, sino un proceso en constante evolución como están descritas en las expectativas de las mujeres participantes del taller ontológico. Cada sesión de coaching ofrece nuevas capas de significado y comprensión, permitiendo que las líderes desarrollen una confianza más sólida y auténtica en su capacidad para impactar positivamente en sus comunidades, Liberación de preceptos culturales conservadores, la interpretación destaca cómo el coaching ontológico actúa como una forma de liberación de preceptos culturales conservadores.

Este fenómeno sugiere que el coaching puede desafiar y transformar las percepciones arraigadas en las culturas familiares, permitiendo a las mujeres líderes explorar nuevas formas de ser y liderar. En conjunto, la interpretación hermenéutica resalta la complejidad y la riqueza de la construcción de confianza en el contexto del coaching ontológico en mujeres líderes de organizaciones sociales en Huánuco, destacando la interconexión entre el proceso individual, las dinámicas culturales y las expectativas sociales.





mediar en situaciones de conflicto, siendo pertinente revelar el coaching ha llevado al incremento de la satisfacción estudiantil, puesto que permite que puedan mediar cuando se presentan situaciones de conflicto.”

Estas realidades tanto de las experiencias de las mujeres en su contexto grupal de barrio, como de la ciudad se compatibilizan con sus actividades cotidianas que luchan día a día por un mejor empoderamiento dentro de nuestro ámbito, veamos en la siguiente fotografía lo nos muestra las mujeres en su busca de un bienestar mejor dentro de su contexto.



**Figura No. 2. Mujeres lideresas marchando por la plaza de Armas de Huánuco en busca de una mejora social.**

Observamos a las mujeres líderes marchando en las calles de Huánuco, buscando la reivindicación de sus derechos y la de sus hijos, en su mayoría se observa madres jóvenes, con su banderola que significa el símbolo de su lucha en busca de una justicia social. Existe una profunda interconexión entre la cultura local, el liderazgo de las mujeres

y la influencia positiva del coaching ontológico. Aquí hay una interpretación hermenéutica fenomenológica que a continuación lo describimos en seis dimensiones humanas.

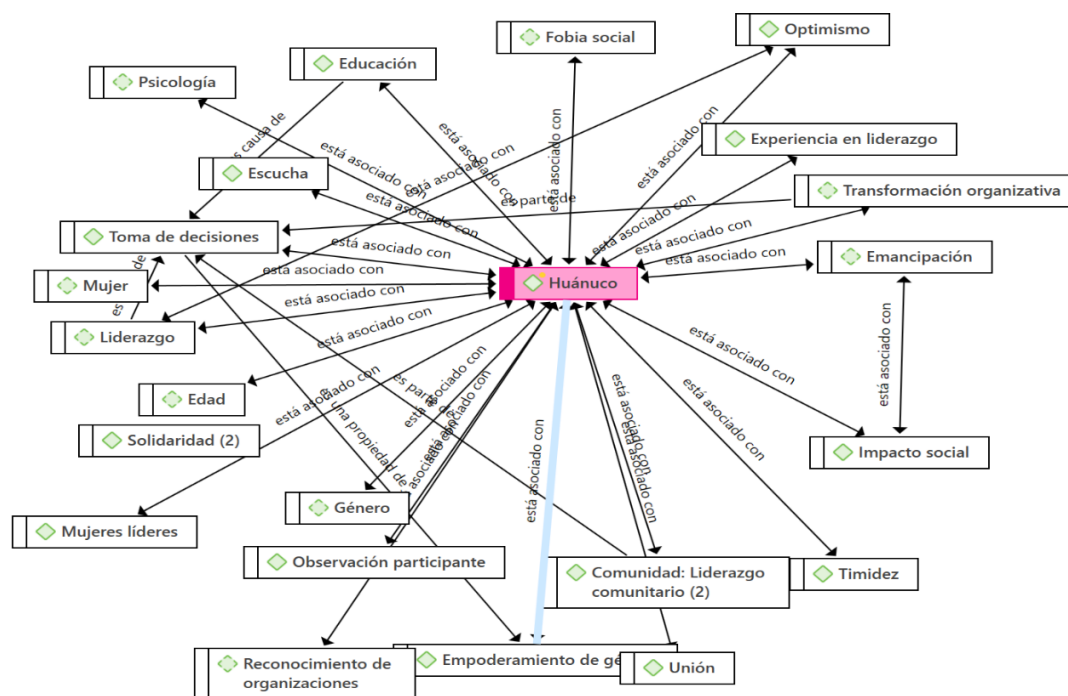
Importancia central de la cultura huanuqueña con fuerte enraizamiento del machismo; la afirmación de querer cambiar de actitud y comportamiento en las organizaciones sociales y familiares de "la cultura es fundamental en todo lo que hacemos" resalta la importancia central de la cultura local en la vida y el liderazgo. La hermenéutica fenomenológica nos invita a comprender cómo la cultura no solo sirve como contexto, sino que impregna todas las dimensiones de su experiencia de liderazgo.

Exploración de prácticas culturales específicas; los resultados nos guían a explorar cómo prácticas culturales específicas de Huánuco impactan la percepción y el ejercicio del liderazgo por parte de las mujeres en organizaciones sociales. Se busca desentrañar cómo elementos culturales específicos influyen en las decisiones y acciones de E1, como líder.

De los datos descritos en la narrativa hermenéutica destaca la importancia crucial de la confianza en el contexto del coaching ontológico para mujeres líderes de organizaciones sociales en Huánuco, y cómo esta construcción de confianza está intrínsecamente vinculada a elementos culturales y sociales específicos.

Ciertamente el aspecto del contexto como podemos visualizar en el gráfico No. 4 expresa la interrelación de los diversos conceptos y aspectos de la realidad, como optimismo, educación, fobia social, psicología, toma de decisiones, emancipación de la mujer, liderazgo, edad, solidaridad, entre otras dimensiones que interactúan dentro de la sociedad huanuqueña y precisamente el estudio pretende entender esa dinámica de interconexiones sociales.

**Grafico No. 4 Sobre el engranaje de la palabra contexto en el contexto de Huánuco**



**Fuente. Procesado en Atlas ti versión 23, en base a las entrevistas**

#### 4.1.5. Cultura

Como todos entendemos la cultura aquí es fundamental en todo lo que hacemos. Nuestras tradiciones, formas de comunicarnos y valores influyen en la manera en que lideramos. El coaching ayuda a comprender como mejorar y cómo integrar nuestra rica cultura en nuestras decisiones y en la manera en que trabaja nuestros conciudadanos.

Desde nuestra premisa compartimos sus apreciaciones teóricas; en concordancia a los datos obtenidos en los talleres contrastamos con el argumento teórico de Porras quien teoriza desde una revisión literaria; en tanto nosotros planteamos desde escenario practico, donde se viene trabajando la experiencia de mujeres líderes en organizaciones sociales en Huánuco con el coaching ontológico.

Coaching ontológico como facilitador de integración cultural; la narrativa sugiere que el coaching ontológico ayuda a comprender y a integrar de la rica cultura local en las decisiones y acciones de liderazgo. A través de los datos de la narrativa hemos explorado de cómo el coaching ontológico facilita esta comprensión y conexión consciente con la cultura, permitiendo, liderar de manera auténtica.

Reflejo de tradiciones y valores en objetivos organizacionales; donde se destaca la importancia de explorar cómo las tradiciones y valores específicos de Huánuco, como: el machismo, el conformismo que son prácticas ancestrales, con el coaching ontológico se reflejan en las metas y objetivos de la organización social liderada, incorpora estos elementos.

Transformación personal a través del coaching; lo que nos permite interpretar cómo el coaching influye en su autopercepción, confianza y en su capacidad para superar desafíos, como el miedo a hablar y expresarse.

Impacto en la dinámica y cultura organizativa; Se destaca un cambio total en la dinámica y cultura organizativa como resultado del coaching ontológico. Se explora de cómo la capacitación en coaching fortalece, infunde voluntad y confianza en la organización. Se busca entender cómo este cambio cultural contribuye al éxito y desarrollo continuo de la organización.

Liberación y mejora personal y colectiva. En suma, los comportamientos y actitudes nos revelan la intrincada relación entre la cultura, el liderazgo de las mujeres y el coaching ontológico, subrayando cómo la integración consciente de la cultura es esencial para liderar auténtica y efectivamente en el contexto específico de Huánuco.

Este fenómeno sugiere que el coaching puede desafiar y transformar las percepciones arraigadas en las culturas familiares, permitiendo a las mujeres líderes explorar nuevas formas de ser y liderar. En conjunto, la interpretación hermenéutica resalta la complejidad y la riqueza de la construcción de confianza en el contexto del coaching ontológico en mujeres líderes de organizaciones sociales en Huánuco,

destacando la interconexión entre el proceso individual, las dinámicas culturales y las expectativas sociales.

Un hecho esencial de la dinámica es el contexto cultural y educativo: Se menciona que persisten detalles culturales y educativos que deben abordarse, especialmente en temas de andragogía; otro aspecto esencial son las imágenes que muestran las mujeres capacitadas en coaching ontológico donde se preocupan por temas como ollas comunes, equidad de género, igualdad ante la ley, manejo financiero y presupuestario, gestión ante las autoridades, y liderazgo en la familia, emprendimiento y empoderamiento; al que consideramos como una premisa fundamental del coaching ontológico en las organizaciones sociales de mujeres en la ciudad de Huánuco.

También vale destacar las acciones de las participantes, donde se presentan testimonios detallados de mujeres que han experimentado cambios positivos en su autopercepción, toma de decisiones, liderazgo y equidad de género después de participar en sesiones de coaching ontológico. Esto permite a nuevos desafíos continuos relacionados con la equidad de género y superar las actitudes machistas. Como sostiene Porras.N.R. (2016) que “es importante resaltar que el conflicto y la cooperación son elementos que forman parte de la vida de las organizaciones” (p.36)

La integración consciente de la cultura, facilitada por el coaching ontológico, emerge como un componente clave para liderar de manera auténtica y efectiva en este contexto.



E4, *“Me ha ayudado en el cambio de actitudes, forma de pensar y hablar, para dejar atrás creencias limitantes”*. Considera que el coaching ontológico es de suma importancia en su liderazgo, uno de los aspectos más relevantes que ha percibido en su experiencia como líder, *“es que el coaching me ha ayudado a no imponer mis ideas y a trabajar en equipo”*. En otra parte de su comentario nos dice: *“Antes tenía comportamientos machistas, pero ahora estoy trabajando mi feminidad y reconozco los roles de cada persona”*. Sin embargo, aún enfrenta desafíos relacionados con el machismo en las autoridades y considera que el coaching puede contribuir más a la promoción de la equidad de género a través de la capacitación y el empoderamiento de las mujeres. En conclusión, E4, considera, que se deben realizar más capacitaciones en coaching ontológico para empoderar a más mujeres.

Similar argumento nos brinda E2, acuerdo a la transcripción de la entrevista adjunta en anexos, nos dice: *“Antes había comportamientos machistas, ahora que están haciéndose consciente del liderazgo femenino, aprendieron a diferenciar los roles de cada persona, tanto de los varones como de las mujeres”*. Sin embargo, aún enfrenta desafíos relacionados con el machismo en las autoridades y considera que el coaching puede contribuir más a la promoción de la equidad de género a través de la capacitación y el empoderamiento de las mujeres. También, destaca la importancia de la participación de las mujeres en las organizaciones y el trabajo conjunto para lograr cambios positivos en la sociedad; por su parte E1, *“Antes no me podía hacer escuchar como lideresa”* en su apreciación acerca del tema precisa que es importante fortalecer la promoción de la equidad de género a través del coaching ontológico y los desafíos que aún existen en este aspecto.

E1, enfatizó de seguir capacitándose en talleres de coaching ontológico para fortalecer las habilidades y virtudes de las mujeres en las organizaciones sociales *“el coaching me está ayudando a atravesar grandes desafíos y generando empatía y confianza en mi organización”*.



Otra de nuestras entrevistadas E5, quien manifestó que el proceso de coaching ha impactado positivamente su autopercepción, seguridad y confianza, brindándole tranquilidad y paz para enfrentar desafíos en la organización. En otra parte de la entrevista menciona que ha observado cambios en su vida personal y en la dinámica de trabajo de la organización después de implementar los principios del coaching ontológico en su liderazgo.

E6, *“he notado una mayor eficacia y colaboración con los equipos de mi organización”*. quien nos refiere que el coaching ha mejorado su autopercepción y sentido de empoderamiento, lo que le ha permitido tomar decisiones efectivas y liderar con éxito. Además, ha observado cambios en la dinámica y cultura de su organización después de implementar el coaching ontológico, en otra parte de su comentario precisa que, todavía enfrenta desafíos relacionados con el género, ya que algunos hombres se resisten a participar en roles de liderazgo y hay estereotipos arraigados en la sociedad. Sugiere que se realicen más talleres y programas de empoderamiento para promover la igualdad de género y facilitar el crecimiento personal y organizacional.

Por su parte E3 *“En mi organización, ha habido transformaciones a nivel personal y familiar, como el cambio en la comunicación y el aumento de la autoestima de las madres con quienes se relacionan en su calidad de actora social”*, el coaching ontológico, ha afectado su autopercepción y decisiones, y ha influenciado en su empoderamiento y la toma de decisiones. Aunque aún hay desafíos de equidad de género, cree que el coaching ontológico puede contribuir a través de talleres que empoderen a más mujeres.

Además, considera que este enfoque tiene una influencia significativa en la capacidad de tomar decisiones importantes en roles de liderazgo, ya que se centra en la forma en que percibimos.

Respecto a los cambios en la dinámica y cultura organizativa, destaca que estos comienzan desde lo personal y tienen un impacto en el entorno familiar, laboral y social.

Considera que habrá una generación de liderazgo. Sin embargo, todavía hay desafíos en cuanto a la equidad de género y se observan actitudes machistas entre las mujeres líderes.

En general, el coaching ontológico ha empoderado a estas mujeres y les ha permitido desarrollar su liderazgo innato. Asimismo, de acuerdo al gráfico No. 6, podemos afirmar que el coaching ontológico abarca diversos aspectos conceptos de la vida, por tanto, está integrado en un sistema de conexiones, lo que nos induce entender el fenómeno como una totalidad, es decir el todo y las partes y las partes y el todo. Sin embargo, aún persisten detalles que subsanar, pero básicamente de aspecto cultural y educativo en temas de andragogía.



**Figura No. 3** Donde se observa mujeres en actividad de protesta bajo la conducción de sus lideresas.

Acerca de los argumentos planteados en la narrativa hermenéutica, partiremos de la siguiente premisa teórica que nos proporciona (Porrás.N.R., 2016) y nos plantea en su artículo una premisa puntual: El coaching ontológico aporta a psicología organizacional y a la gestión de los conflictos, una manera diferente de interpretar a los seres humanos, su modo de relacionarse, de aprender, de actuar y de alcanzar los objetivos que se proponen para sí mismos, para sus organizaciones y para la sociedad en general, a partir

del reconocimiento de su capacidad de crecimiento en el domino del ser ( basado en el aprendizaje transformacional que cuestiona las formas tradicionales de percibir e interpretar el mundo interno y externo), y su increíble capacidad para desarrollar todo su verdadero (p. 37).

En las siguientes imágenes constatamos que las mujeres que participan en esta escena son los que se han formado en el coaching ontológico, como las preocupaciones en las ollas comunes, la equidad de género, igualdad ante la ley, su manejo financiero y presupuestario, su gestión a las autoridades gubernamentales, pero sobre todo en la conducción de la familia y el grupo como lideresas en busca del bien común no sólo de las mujeres sino de sus hijos y maridos. Además, se puede evidenciar el liderazgo femenino innato y empoderamiento al dirigirse ante sus compañeras de organización social.



**Figura No.4 Varones y mujeres participando de la marcha por la olla común.**



**Figura No. 5. Mujer líder dirigiendo un discurso a sus compañeros de grupo.**

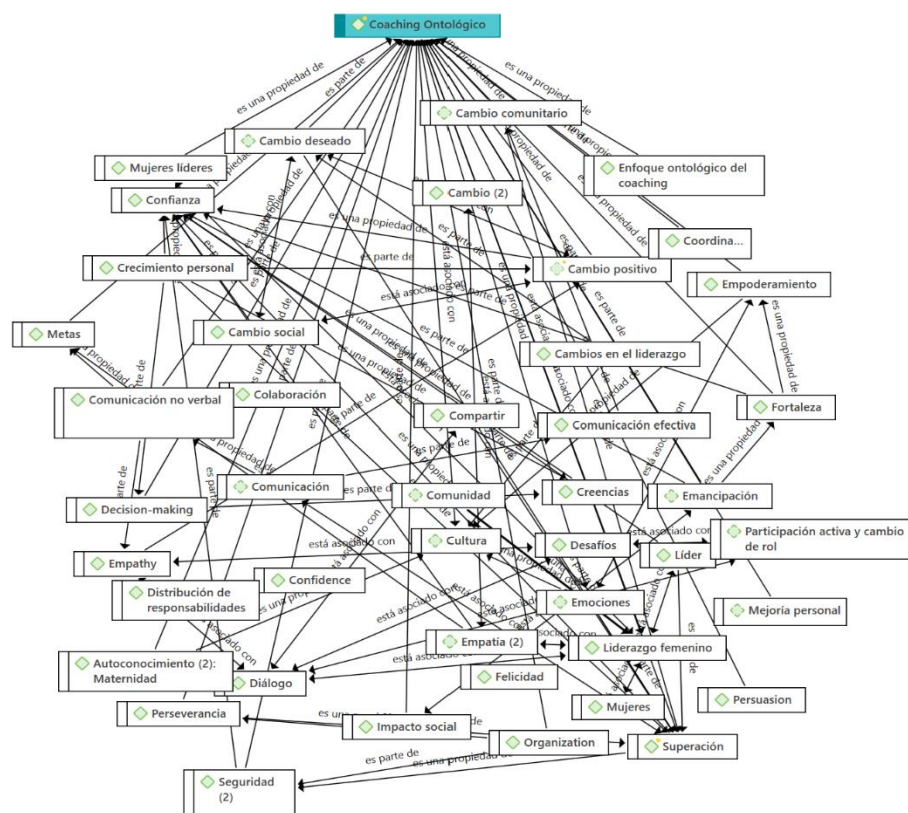
Finalmente en lo referente a este acápite constatamos que el coaching ontológico tienen diversidad de variantes y conexiones con los aspectos de la vida en diversas dimensiones, como la cultura, educación, la confianza, el autoconcepto, al aprendizaje, autoconocimiento, el liderazgo, el liderazgo comunitario, la gestión de grupo, el trabajo en equipo, la mutua confianza, el crecimiento personal, las vivencias culturales, como creencias y estereotipos culturales y sociales, el rol de la familia, el rol en la sociedad, el empoderamiento, el emprendimiento, las fortaleza y debilidades de los seres humanos, el rol de la empatía, la diversidad de cambios como lo político, cultural, social, comunitario, la ascendencia de los líderes sobre el grupo, el trabajo de la horizontalidad, el poder de la mente y de la palabra en la vida cotidiana.

Desde una perspectiva hermenéutica nos permite desentrañar muchas cosas, explorando las diversas respuestas de nuestros entrevistados que le da el significado a las dimensiones más profundas de su liderazgo, incluyendo sus creencias y emociones subyacentes. Es crucial indagar en cómo el coaching ontológico contribuye al

autoconocimiento de nuestro grupo de estudio en Huánuco y cómo este autoconocimiento influye en su capacidad para liderar de manera auténtica.

A través de la hermenéutica, se puede concluir que el coaching ontológico no solo es una serie de sesiones, sino un proceso interpretativo que ha guiado a nuestro grupo de trabajo a descubrir y dar significado a las capas más profundas de su liderazgo. Las gráficas y las fotografías ilustran cómo el coaching ontológico, desde una perspectiva hermenéutica, se convierte en una herramienta transformadora que influye en la autenticidad y la conexión de las mujeres líderes en organizaciones sociales de Huánuco.

### Gráfico No. 6 Sobre el engranaje de Cultura en el Coaching ontológico



Fuente. Procesado en Atlas ti versión 23, en base a las entrevistas

#### 4.1.7. Desarrollo personal

En el corazón de Huánuco, un grupo de mujeres líderes en organizaciones sociales se sumerge en un viaje único de desarrollo personal a través del coaching ontológico. Dudas internas y la presión de las responsabilidades la llevan a buscar el coaching ontológico. Las sesiones iniciales actúan como espejos, reflejando aspectos de su ser que rara vez había explorado. A medida que avanza en el proceso, nuestras participantes se aventuran en una exploración profunda de su propia identidad. Descubren creencias arraigadas que limitaban su potencial y patrones de comportamiento que necesitaban revisión y toma de conciencia que esos arquetipos no les conducen a nada positivo. El coaching, desde una perspectiva ontológica, se convierte en la brújula que la guía a través de este territorio desconocido de autoconocimiento, abriéndolas a las posibilidades.

Veamos algunas apreciaciones de E4, *“Estos cambios han mejorado mi capacidad de liderar y enfrentar desafíos en mi organización social”*. En cuanto al empoderamiento y toma de decisiones, el coaching ontológico ha ayudado bastante, *“Antes creía en todo en todo lo que me decían, ahora aprendí a confiar en sí misma”*; similar respuesta dio E2, reconoce que los desafíos en la equidad de género y sugiere que el coaching ontológico puede ayudar a empoderar a las mujeres, superar obstáculos y cambiar la mentalidad de superioridad masculina. E1, dice que los desafíos que ha enfrentado, especialmente fueron durante la pandemia de COVID-19.

En tanto E5, destaca que el proceso de coaching ha impactado positivamente su autopercepción y confianza, brindándole estar en paz y tener tranquilidad para enfrentar desafíos en la organización; de otro lado E6, afirma haber experimentado numerosos desafíos en su rol de liderazgo, como la falta de apoyo financiero y el miedo a hablar en público. Por su parte E3, dice haber enfrentado desafíos como el equilibrio entre su rol de liderazgo y su familia, así como la orientación a víctimas de violencia física.



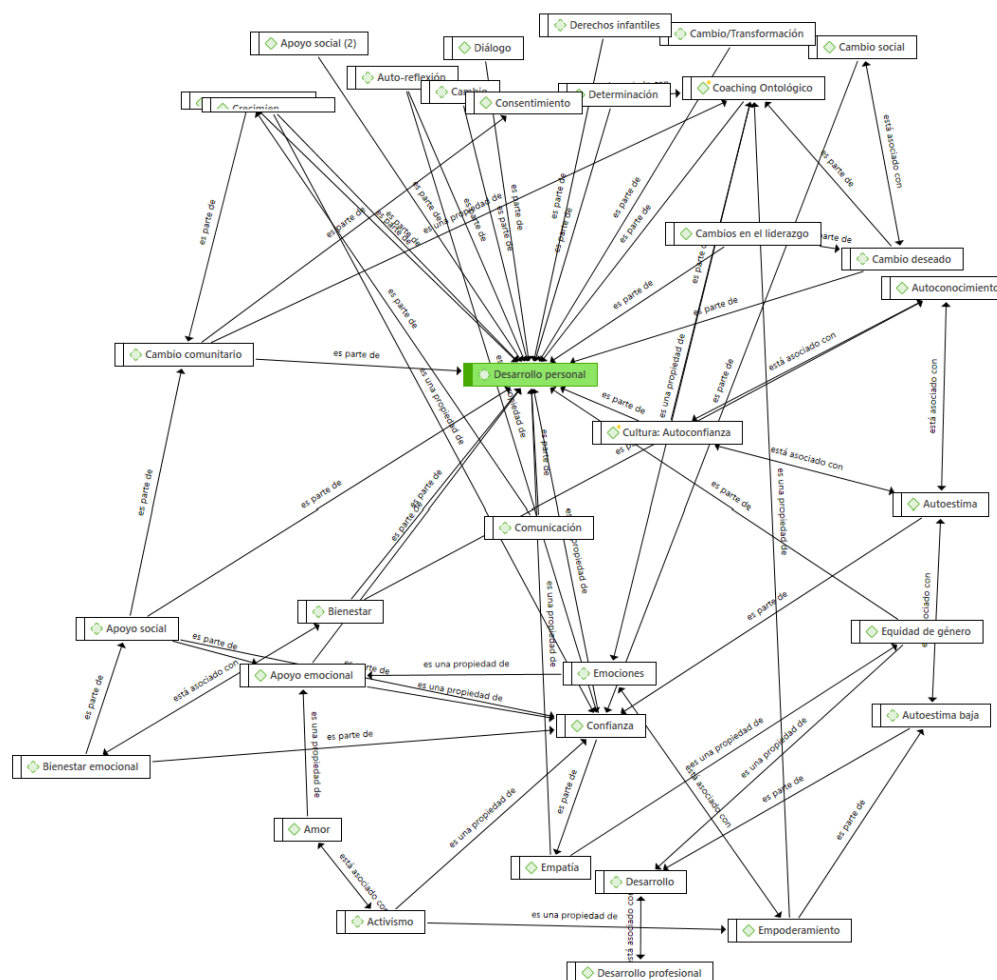
**Figura No. 6 Mujeres en proceso de análisis e interpretación de un marco normativo.**

Las sesiones de coaching ontológico, no son solo momentos de introspección; son epifanías que iluminan caminos previamente oscuros. El desarrollo personal experimentado por las mujeres en los talleres de coaching ontológico no se queda en las reflexiones internas. Cada descubrimiento se traduce en acciones tangibles en su liderazgo. Aprende a liderar desde un lugar de autenticidad, tejiendo su historia y valores en la trama de las decisiones y estrategias de la organización social que dirige.

Por tanto, la organización social de las mujeres no solo la transforma a ellas, sino que también tiene un impacto palpable en su comunidad. La autenticidad y la claridad que ha ganado a través del coaching ontológico se reflejan en proyectos más enfocados, equipos más comprometidos y una comunidad que se siente más conectada a la visión que lidera.

El desarrollo personal de las mujeres que participan de las organizaciones sociales guiado por el coaching ontológico, no es solo un proceso, es una narrativa en evolución. La síntesis de sus experiencias revela que el desarrollo personal no es un destino, sino un camino continuo de descubrimiento y crecimiento. Su historia se entrelaza con las historias de otras mujeres líderes en Huánuco, creando un tapiz colectivo de empoderamiento y transformación personal a través del coaching ontológico.

**Gráfico No. 7 Sobre el engranaje de Desarrollo personal**



**Fuente. Procesado en Atlas ti versión 23, en base a las entrevistas**



#### 4.1.8. Empoderamiento

De acuerdo a los datos que nos proporciona nuestras entrevistas a profundidad y las mujeres líderes de Huánuco, al inicio, lleva consigo la carga de las expectativas y desafíos que enfrenta como lideresas. El coaching ontológico se convirtió en el catalizador que despierta su consciencia y la impulsa a explorar las dimensiones más profundas de su liderazgo y su identidad. Las mujeres se sumergen en las sesiones de coaching, comienzan a desafiar las creencias limitantes que la han restringido.

El proceso ontológico actúa como un espejo revelador, permitiéndole cuestionar y reconstruir su percepción de sí misma. Descubren que sus capacidades de liderar no tienen límites predefinidos, sino que se nutre de su autenticidad y confianza interna. El empoderamiento de las mujeres de las organizaciones sociales no solo yace en la conciencia de sus habilidades, sino en la conexión con sus propias fuerzas interiores. Aprenden a reconocer y valorar su voz en el espacio de liderazgo, sintiéndose empoderada para expresar sus ideas y tomar decisiones audaces que anteriormente podrían haber sido eclipsadas por la duda. De nuestro grupo de entrevistados E4, nos dice que en cuanto al empoderamiento y toma de decisiones, el coaching ontológico ha ayudado *“a no creer en todo lo que me dicen y a confiar en sí misma”*. En otro pasaje de su respuesta considera que el coaching puede contribuir más a la promoción de la equidad de género a través de la capacitación y el empoderamiento.

En tanto E6, *“Antes desconfiaba de todo hasta de mí misma”*. considera que en el coaching ha mejorado su autopercepción y sentido de empoderamiento, lo que le ha permitido tomar decisiones efectivas y liderar con éxito, sugiere que se realicen más talleres y programas de empoderamiento para promover la igualdad de género y facilitar el crecimiento personal y organizacional.

De otro lado E3, dice que el coaching ontológico ha afectado su autopercepción y decisiones, ha influenciado en su empoderamiento y toma de decisiones.

El empoderamiento de las mujeres de las organizaciones sociales de Huánuco no se queda en las reflexiones internas. A medida que avanza en su viaje, las lecciones aprendidas se traducen en acciones concretas. Empieza a liderar con un sentido renovado de propósito, orientada por la creencia de que su influencia puede catalizar cambios significativos en su comunidad. La transformación de las mujeres de las organizaciones sociales, no es solo personal; refleja en su comunidad. La energía empoderada que trae consigo se convierte en un faro que ilumina a otros, inspirando a mujeres y hombres por igual. La organización social que lideran las mujeres bajo un nuevo paradigma de liderazgo basado en la fortaleza interna y la colaboración.

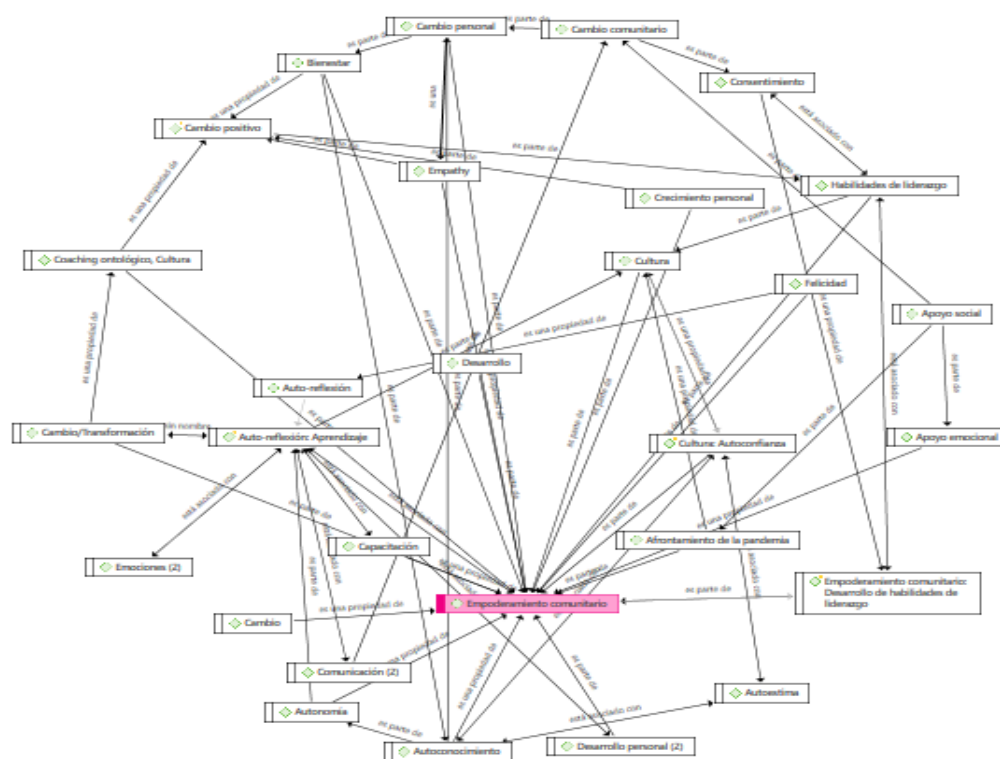
La síntesis de las experiencias de las mujeres de las organizaciones sociales de Huánuco revela que el empoderamiento no es un regalo externo, sino un proceso interno que puede ser cultivado y fortalecido. Su historia se entrelaza con las de otras mujeres líderes en Huánuco, formando una narrativa colectiva de empoderamiento que refleja la capacidad del coaching ontológico para catalizar un cambio profundo en las mujeres que lideran organizaciones sociales en esta región vibrante.

El análisis fenomenológico hermenéutico de estos párrafos destaca la riqueza de las experiencias de las mujeres líderes en organizaciones sociales en Huánuco, centrándose en la comprensión profunda del contexto específico, las dinámicas sociales únicas y los desafíos que enfrentan. Este enfoque hermenéutico busca desentrañar las capas de significado en la interacción entre las experiencias individuales y el entorno cultural y social; veamos las siguientes premisas: Hemos explorado las interconexiones sociales y las diversas dimensiones de la realidad en Huánuco. La fotografía y el gráfico No. 5 muestran cómo conceptos como optimismo, educación, fobia social, toma de decisiones, emancipación de la mujer, liderazgo y solidaridad interactúan dentro de la sociedad huanuqueña.

En Conclusión, de estas premisas diremos que los diversos aspectos fenomenológicos revelan la complejidad y la diversidad de las experiencias de liderazgo de las mujeres en Huánuco, proporcionando una comprensión más profunda de cómo las

dinámicas individuales y contextuales se entrelazan para dar forma a su empoderamiento y lucha por la justicia social. Esta virtud lo podemos visualizar en el gráfico No. 8.

**Gráfico No. 8. Engranaje del proceso de empoderamiento.**



**Fuente. Procesado en Atlas ti versión 23, en base a las entrevistas**

#### 4.1.9. Mujeres líderes

En torno a la ciudad de Huánuco, un grupo de mujeres líderes de organizaciones sociales abraza la oportunidad de introspección a través del coaching ontológico. Entre ellas, destaca un conjunto de mujeres como ejemplo revelador de la intersección entre su papel como líder y las reflexiones facilitadas por el coaching que les permitiendo romper y soltar moldes de vida que no les conduce a ningún resultado con exitoso; E4, empieza su comentario indicando *“que antes gritaba y era autoritaria pero ahora se estoy cambiando mi actitud”* y se reconocen los roles de cada persona una líder respetada en su comunidad; esto gracias a lo ellas que se sumergen en el diálogo hermenéutico del coaching ontológico.

Las sesiones se convierten en un espacio donde sus experiencias, valores y creencias se entrelazan con la búsqueda de un liderazgo más auténtico y efectivo. Salazar considera que se deben realizar más capacitaciones en coaching ontológico para empoderar a más mujeres como lideresas. Similar argumento nos dice E2, que el coaching ontológico puede ayudar a empoderar a las mujeres, superar obstáculos y cambiar la mentalidad de superioridad masculina. También destaca la importancia de la participación de las mujeres en las organizaciones y el trabajo conjunto para lograr cambios positivos en la sociedad; interpreta su papel de mujer líder en el contexto cultural y social de Huánuco. Se exploran las expectativas y desafíos inherentes a su género, y cómo estas influyen su percepción del liderazgo.

El coaching se convierte en el lente a través del cual examina y redefine su identidad en el rol de líder. Otra dama que forma parte de nuestro tema de estudio es decir E1, enfatiza la importancia de seguir capacitándose en coaching para fortalecer las habilidades y virtudes de las mujeres en las organizaciones sociales; similar argumento destaca, E5, dice que se ha vuelto más segura de sí misma y eso ha contagiado a las demás mujeres de la organización. Además, E5, cree que el coaching ontológico puede contribuir a la equidad de género en las organizaciones sociales a través de la capacitación y la realización de talleres conjuntos para hombres y mujeres.

En ese contexto se destaca la red de conectividad del coaching ontológico, indicando que abarca diversas dimensiones de la vida, como cultura, educación, confianza, liderazgo, trabajo en equipo, empoderamiento, entre otros; esta realidad exige en los futuros ciudadanos cambios a nivel personal y familiar, incluido el aumento de la autoestima de las madres y la mejora en la dinámica familiar.

Se indica que el coaching ontológico tiene diversas variantes y conexiones con varios aspectos de la vida, desde lo político y cultural hasta lo social y comunitario. Por tanto, se enfatiza cómo las mujeres experimentan cambios en diferentes aspectos, como la autopercepción, la toma de decisiones y la dinámica cultural.

Considerando que en Huánuco todavía existe el sesgo a la mujer como nos sostiene Zevallos Fretel et al. (2009) en un interesante estudio acerca de la mujer huanuqueña y refiere que “se visualiza el proceso de discriminación y marginación social de la mujer en las diversas instancias públicas, familiares, comerciales, políticas, culturales y políticas” (p.36).

Si bien es cierto esto es un fenómeno nacional, pero es verdad que hay sectores sociales que vienen trabajando para superar esta práctica que atenta a la equidad de género, por ello se destaca que el coaching ontológico va más allá de sesiones prácticas, siendo un proceso interpretativo que guía a las mujeres a descubrir y dar significado a las capas más profundas de su liderazgo; que sugieren que el coaching ontológico, desde una perspectiva hermenéutica, se convierte en una herramienta transformadora que influye en la autenticidad y conexión de las mujeres líderes, el análisis hermenéutico fenomenológico revela cómo el coaching ontológico ha impactado en las experiencias, creencias y acciones de las mujeres líderes en organizaciones sociales en Huánuco, y cómo estas experiencias están intrincadamente conectadas con diversos aspectos de sus vidas y el contexto cultural en el que se desenvuelven.

La interpretación hermenéutica se convierte en una herramienta que le permite tejer su historia personal con la narrativa colectiva de mujeres líderes en Huánuco, las

mujeres de las organizaciones sociales a través del coaching, construye conexiones significativas entre su liderazgo y las necesidades de su comunidad. Sus reflexiones sobre el contexto social y cultural se traducen en estrategias de liderazgo más inclusivas y efectivas.

La interpretación de su papel como mujer líder se convierte en un proceso dinámico de adaptación y evolución. Estas acciones revelan que el proceso de coaching no solo influye en la percepción interna de las organizaciones sociales de mujeres de Huánuco, sino que tiene un impacto transformador en la sociedad en su conjunto. Sus liderazgos, ahora enriquecido por la autenticidad y la comprensión profunda, generan un cambio positivo que se extiende más allá de las fronteras de su organización social.

La narrativa de las mujeres de las organizaciones sociales resalta la riqueza de la experiencia de mujeres líderes en Huánuco, a través del coaching ontológico, el diálogo interpretativo se convierte en un puente que conecta las experiencias individuales con las dinámicas culturales y sociales más amplias. La narrativa de las mujeres no es solo de sus historias, es un eco de la resiliencia y la capacidad transformadora de las mujeres líderes en las organizaciones sociales de Huánuco. La hermenéutica, como guía interpretativa, revela el poder de la narrativa para iluminar, comprender y fortalecer el liderazgo de estas mujeres en su contexto único.

Destaca cómo una líder con autoconfianza, como resultado del coaching ontológico, puede influir en la dinámica del equipo y crear un entorno de trabajo positivo y motivador como es el caso de las mujeres que participan del taller del coaching ontológico. El equipo responde de manera más receptiva y productiva ante un liderazgo que irradia confianza y autoconocimiento.

La interpretación hermenéutica, por lo tanto, revela la riqueza de significados entrelazados en la relación entre la autoconfianza, el empoderamiento y la eficacia del coaching ontológico en el contexto específico de mujeres líderes de organizaciones sociales en Huánuco.



Vaso de Leche de Amarilis, Programa Tambos Pesqueros Diamante, en cuyos escenarios destacan varias lideresas que emergen como un relato paradigmático de la intersección entre sus papel como líderes y las reflexiones facilitadas por el coaching.

Los grupos sociales de mujeres, son una fuerza dinámica comprometidas con la transformación social, se sumerge en el diálogo hermenéutico del coaching ontológico. Las sesiones actúan como un crisol donde sus experiencias en el ámbito de las organizaciones sociales se entrelazan con la búsqueda de un liderazgo más auténtico y efectivo.

En este contexto durante nuestro trabajo de campo recogimos las apreciaciones de las mujeres que participan en estos menesteres entre ellas E2, destaca la importancia de la participación de las mujeres en las organizaciones y el trabajo conjunto para lograr cambios positivos en la sociedad. Por su parte E1, enfatiza la importancia de seguir capacitándose en coaching para fortalecer las habilidades y virtudes de las mujeres en las organizaciones sociales.

El coaching se convierte en una herramienta hermenéutica que les permiten examinar y reinterpretar su papel en la construcción del tejido social de la comunidad. A medida que avanza en el proceso, el engranaje revela revelaciones significativas. Las mujeres comienzan a desentrañar capas de significado en sus experiencias en las organizaciones sociales. Descubre cómo su identidad como líder se entrelaza con las necesidades y aspiraciones de la comunidad.

La interpretación se convierte en una herramienta que le permite reconstruir significados, dando nueva forma a su enfoque de liderazgo. Sus actos iluminan a las organizaciones sociales de mujeres en Huánuco, a través del coaching, construye una conexión más profunda entre su liderazgo y la misión de las organizaciones sociales. Sus reflexiones sobre la dinámica social y los desafíos específicos que enfrentan se traducen en estrategias más informadas y acciones más alineadas con las necesidades de la comunidad.



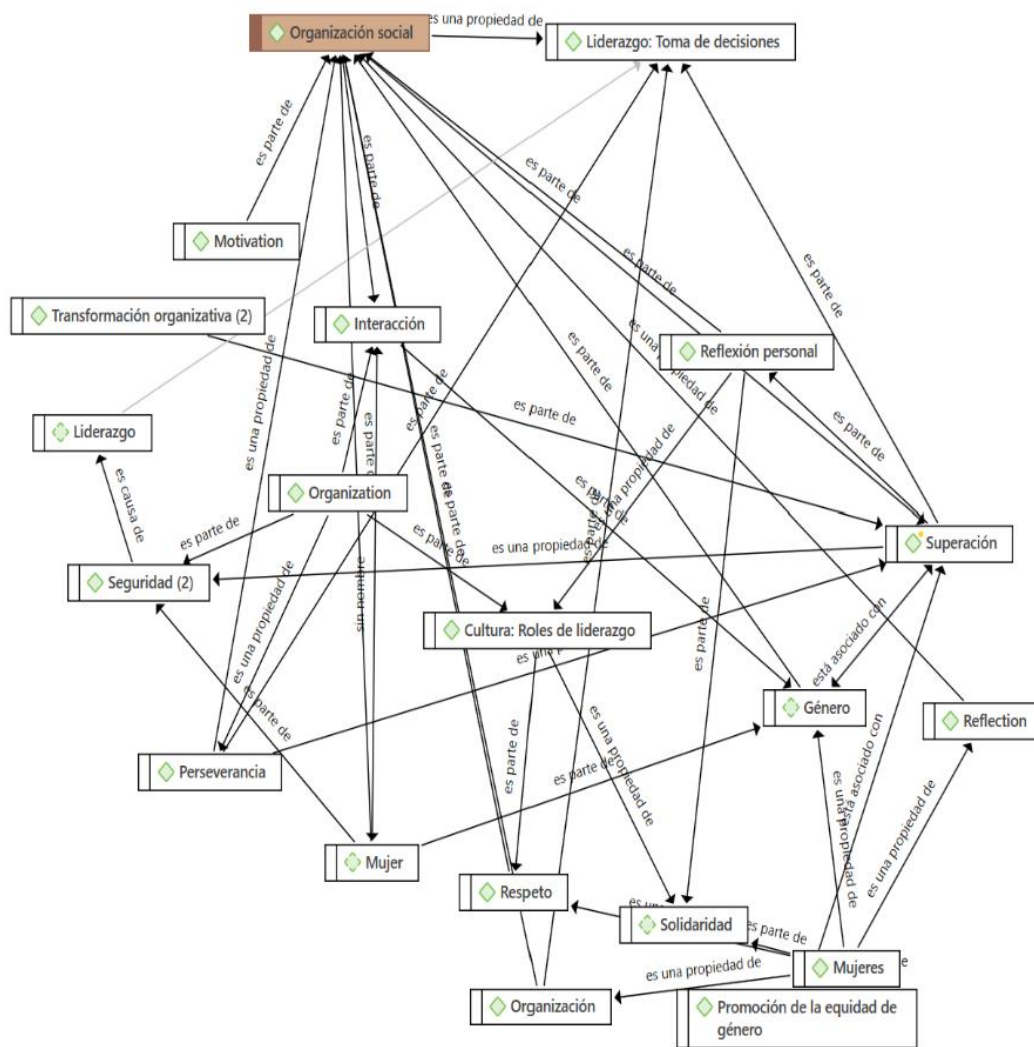
La síntesis narrativa revela que el proceso de coaching no solo influye en la percepción interna de las organizaciones sociales, sino que tiene un impacto transformador en el entorno social. Sus liderazgos, ahora enriquecidos por una comprensión más profunda del contexto de las organizaciones sociales, se convierte en un catalizador para el cambio positivo en la comunidad. La hermenéutica, como guía interpretativa, revela el poder de la narrativa para iluminar, comprender y fortalecer el liderazgo de estas mujeres en el contexto único de las organizaciones sociales.

Las organizaciones sociales de Huánuco destacan, la riqueza de las experiencias de mujeres líderes en el entorno específico de las organizaciones sociales en Huánuco. A través del coaching ontológico, el diálogo interpretativo se convierte en un puente que conecta las experiencias individuales con las dinámicas particulares de las organizaciones sociales de esta región.



**Figura No. 7 Mujeres capacitadas en Coaching Ontológico en representación de sus organizaciones.**

Gráfico 10 Organizaciones sociales y sus dimensiones



Fuente. Procesado en Atlas ti versión 23, en base a las entrevistas

#### 4.1.11. Superación personal

En las incomparables tierras de la ciudad de Huánuco, emerge un grupo de mujeres líderes de organizaciones sociales que se aventura en un camino de superación personal a través del coaching ontológico. La historia de las organizaciones sociales de las mujeres líderes empoderadas, ilustran cómo este fenómeno se manifiesta en su experiencia del coaching ontológico.



**Fig. No. 8 Grupo de mujeres preparándose para las adversidades de la vida**

En la figura constatamos en situ a las mujeres de las organizaciones sociales enfrentando desafíos y ansias de crecimiento personal, se sumerge en el proceso de coaching ontológico. Al principio, sus inseguridades y dudas internas actúan como sombras que limitan su capacidad de liderar con plenitud.

El coaching se convierte en un faro que ilumina las áreas de su vida que anhelan transformación. En otra faceta las mujeres se preparan de manera frecuente para enfrentar desafíos de la vida cotidiana como podemos visualizar en la figura No.9, donde una madre expresa sus intenciones de emprendedora, cumpliendo el dicho en la vida las aspiraciones nunca son tardes.



**Figura No 9. Después de un taller de Coaching en el centro recreacional de Kotosh, en abril de 2023.**

El coaching ontológico actúa como una brújula que guía a las organizaciones sociales de mujeres de Huánuco hacia el despertar de su conciencia y autoconocimiento. A través de diálogos reflexivos, las mujeres comienzan a reconocer patrones de pensamiento limitantes y creencias arraigadas que han estado obstaculizando su camino hacia la superación personal.

Las experiencias de los expertos se convierten en la herramienta interpretativa que le permite dar sentido a estas revelaciones. En este contexto se produce la superación personal y colectiva de las mujeres que implican una profunda reconstrucción de sus autoimágenes.

El taller revela cómo, a lo largo de las sesiones de coaching, ellas comienzan a abrazar una versión más positiva y valiente de sí misma. La conexión con su autenticidad

se convierte en un faro que guía su camino hacia una mayor autorreflexión y autoaceptación.

En la figura No.10, podemos visualizar el sueño de la superación de una mujer que participa del taller, donde manifiesta en su gráfico el llegar lejos conjuntamente con su familia y el anhelo de ser una emprendedora de éxito, pero no sólo de ella sino de todas las que participan de este trabajo de realización personal a través del coaching ontológico.

La superación personal se manifiesta en el empoderamiento, a medida que se adentra en su viaje, el coaching ontológico le proporciona las herramientas para tomar decisiones más conscientes y alineadas con sus valores. La transformación personal se traduce en acciones audaces y estratégicas en su liderazgo en la organización social.



**Figura No. 10. El sueño de ser emprendedora y de realización personal.**

La superación personal y grupal de las mujeres de las organizaciones sociales Huánuco no es un fenómeno aislado; se convierte en un eco que resuena en su comunidad y en sus relaciones interpersonales. Destaca cómo su mayor autoconfianza y claridad impactan positivamente en su capacidad para liderar, inspirando a otros y fortaleciendo la conexión con su equipo y la comunidad a la que sirve.

La narrativa de las mujeres resalta la travesía única de superación personal que experimentan las mujeres líderes en organizaciones sociales de Huánuco a través del coaching ontológico. La hermenéutica, destaca cómo este proceso no solo moldea a la líder individual, sino que también contribuye a un cambio más amplio en el tejido social de la comunidad. La superación personal, alimentada por el coaching ontológico, se convierte así en un fenómeno transformador que fortalece no solo a las líderes individuales, sino a toda la red de relaciones y liderazgo en las organizaciones sociales de Huánuco.



**Figura No 11, Mujeres capacitándose sobre la superación personal a través del taller Coaching Ontológico.**

Participar del coaching ontológico, desarrollan una profunda autoconciencia sobre sus patrones de auto-limitación, reconociendo creencias arraigadas que antes obstaculizaban su liderazgo; a través del coaching, se empodera para tomar decisiones más conscientes y alineadas con sus valores, desencadenando acciones estratégicas que impactan positivamente en su organización social.

Desde la óptica de la interpretación científica implica analizar y comprender las experiencias vividas por las mujeres líderes en Huánuco a través del prisma de la fenomenología y la hermenéutica.

A continuación, lo sintetizamos de manera precisa en algunos componentes del desarrollo personal a través del coaching ontológico en las organizaciones sociales de mujeres en Huánuco:

La búsqueda de desarrollo personal, las mujeres líderes que participan de las organizaciones sociales de Huánuco, buscan el desarrollo personal a través del coaching ontológico debido a desafíos internos y la presión de responsabilidades en sus roles de liderazgo en organizaciones sociales.

El reflejo y autoconocimiento; a través de esta dimensión el coaching ontológico actúa como un espejo, reflejando aspectos de su ser que rara vez habían explorado. A medida que avanzan en el proceso, descubren creencias limitantes y patrones de comportamiento que necesitan revisión.

El empoderamiento y toma de decisiones, donde se destaca que el coaching ontológico ha mejorado la capacidad de liderazgo al fortalecer la confianza en sí mismas, fomentar el empoderamiento y desafiar las creencias externas.

El impacto en la equidad de género; esta premisa se concreta cuando los participantes ven el coaching como una herramienta para superar desafíos de equidad de género y cambiar la mentalidad de superioridad masculina en el ámbito del liderazgo.

Los desafíos comunes; donde las mujeres líderes enfrentan diversos desafíos, como la falta de apoyo financiero, el miedo a hablar en público, la dificultad de equilibrar el liderazgo con responsabilidades familiares y la presión de destacar en una sociedad predominantemente liderada por hombres.

La transformación personal y liderazgo; que se expresa a través del coaching, las participantes experimentan una transformación personal positiva, mejorando la comunicación, desarrollando habilidades de liderazgo y desafiando creencias limitantes arraigadas.

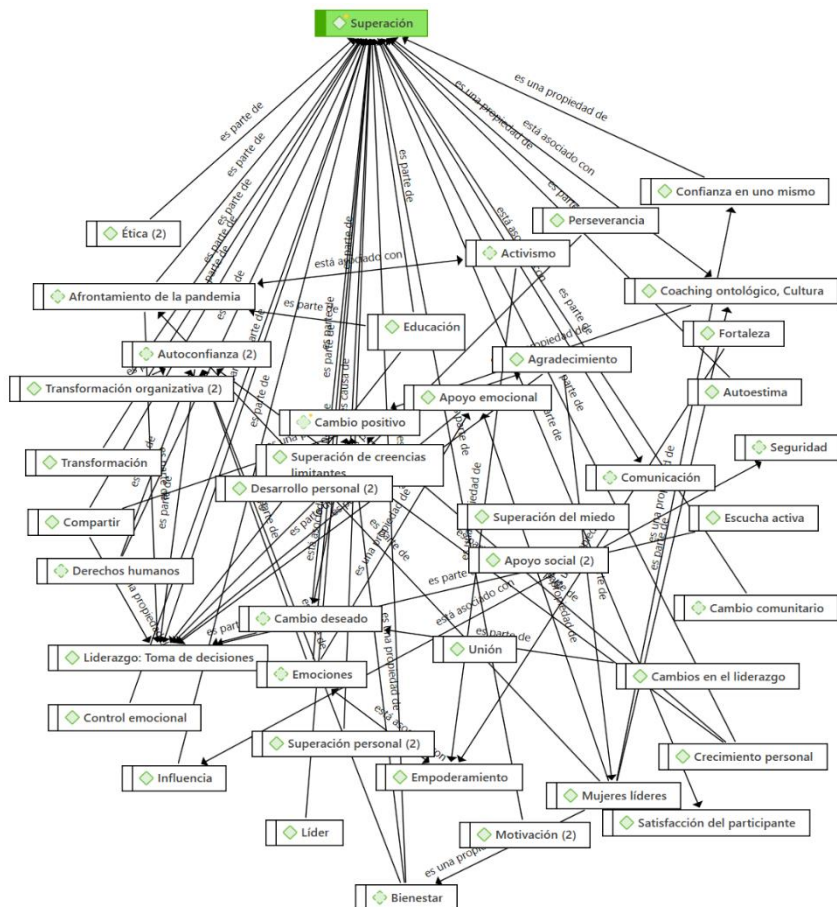
La persistencia de desafíos de género, que se observa con dificultades, pesar de los avances, persisten desafíos relacionados con la equidad de género y se observan actitudes machistas entre las propias mujeres líderes, lo que sugiere la necesidad continua de abordar estos problemas.

El contexto cultural y raíces; donde las mujeres líderes encuentran herramientas poderosas para liderar en sus historias de vida y raíces culturales, lo que resalta la importancia de la conexión entre el desarrollo personal y el contexto cultural en las organizaciones sociales de mujeres en Huánuco.

En el gráfico No, 11 se retrata de manera certera la importancia y el engranaje de la superación personal a lo largo de la vida, que ciertamente no es nada sencillo sino complejo y tedioso que requiere una permanente retroalimentación para su realización como persona.



**Gráfico No.11 engranaje de cómo se produce la superación personal**



**Fuente. Procesado en Atlas ti versión 23, en base a las entrevistas**

#### 4.1.12. Toma de decisiones.

En las colinas de Huánuco, una mujer líder comprometida con su comunidad, se embarca en un proceso de superación personal a través del coaching ontológico. Su experiencia revela cómo este viaje influye en su capacidad para tomar decisiones significativas en el contexto de su organización social.

De la entrevista a profundidad de E4, se extracta el siguiente mensaje. “*A no creer en todo lo que me dicen y a confiar en sí misma*”, en cuanto al empoderamiento y toma

de decisiones, el coaching ontológico ha ayudado a escuchar a sus compañeras de organización y a tomar decisiones de forma más colaborativa, por su parte E5, manifiesta que en cuanto al empoderamiento y toma de decisiones, comenta que el coaching ontológico *“Me ha dado la confianza necesaria para creer que todo saldrá bien”*. Ella afirma que ha aplicado los conceptos aprendidos del coaching en su toma de decisiones, como poner a vender pescado en su propia casa sin dudar.

En tanto E6, el coaching ha mejorado su autopercepción y sentido de empoderamiento, lo que le ha permitido tomar decisiones efectivas y liderar con éxito. *“he aprendido a ser valiente y a compartir su felicidad y fortaleza con los demás”*. Además, ha observado cambios en la dinámica y cultura de su organización después de implementar el coaching ontológico, y ha notado una mayor eficacia y colaboración en los equipos.

De otro lado E3, dice que el coaching ontológico ha afectado su autopercepción y decisiones, y ha influenciado en su empoderamiento y toma de decisiones. En su organización, *“ha habido transformaciones a nivel personal y familiar, como el cambio en la comunicación y el aumento de la autoestima de las madres”*.

En cuanto al empoderamiento y toma de decisiones, Claudio afirmó que el enfoque ontológico del coaching ha contribuido a su empoderamiento como líder, permitiéndole realizar actividades como hablar en público y desenvolverse ante los demás con mayor soltura. Todas estas premisas de las mujeres de las organizaciones sociales de Huánuco han permitido un proceso lento pero seguro de cambio de rol como persona al inicio del coaching, se enfrenta a decisiones cruciales en su liderazgo. Se sentían abrumadas por la responsabilidad y duda de sus elecciones.

El coaching ontológico se convierte en el catalizador que despierta su conciencia y la impulsa a abordar estas decisiones desde un lugar de mayor claridad y autenticidad. A lo largo de las sesiones, las mujeres de las organizaciones sociales de Huánuco han

profundizado en su autoconocimiento. Descubren creencias limitantes arraigadas que la han estado frenando en la toma de decisiones.

La superación personal implica dismantelar estas creencias y reconstruir una mentalidad más positiva y empoderada. El coaching ontológico guía a las mujeres de las organizaciones hacia la claridad en sus valores y prioridades. A través de la reflexión, identifica qué aspectos son fundamentales para su organización social y para ellas como líderes. Este proceso de autoexploración informa sus decisiones, alineándolas con una visión más auténtica y alentadora.

El proceso de coaching no solo revela obstáculos internos, sino que también desarrolla habilidades prácticas de toma de decisiones. Las mujeres aprenden a evaluar opciones de manera más objetiva, considerando las implicaciones a corto y largo plazo. Se vuelve más segura en su capacidad para tomar decisiones informadas. La superación personal y colectiva de las mujeres se traduce en acciones transformadoras. En la gráfica No. 12 podemos visualizar que tomar decisiones es un acto complejo de realización humana como persona, desde una mentalidad fortalecida, implementa cambios innovadores en su organización social.

La experiencia de las mujeres de las organizaciones sociales de Huánuco ejemplifica cómo la superación personal, facilitada por el coaching ontológico, se entrelaza de manera intrínseca con su capacidad para tomar decisiones. Al enfrentar y superar desafíos internos, las mujeres emergen como una líder más segura y consciente, capaz de tomar decisiones que reflejan no solo las necesidades prácticas de su organización social, sino también su auténtico yo empoderado. Este ejemplo subraya cómo la superación personal no es solo un proceso interno, sino una fuerza motriz que transforma la toma de decisiones y, en última instancia, el liderazgo de las mujeres en organizaciones sociales de Huánuco, ha de ser un ejemplo a imitar por otros grupos sociales de nuestra patria.

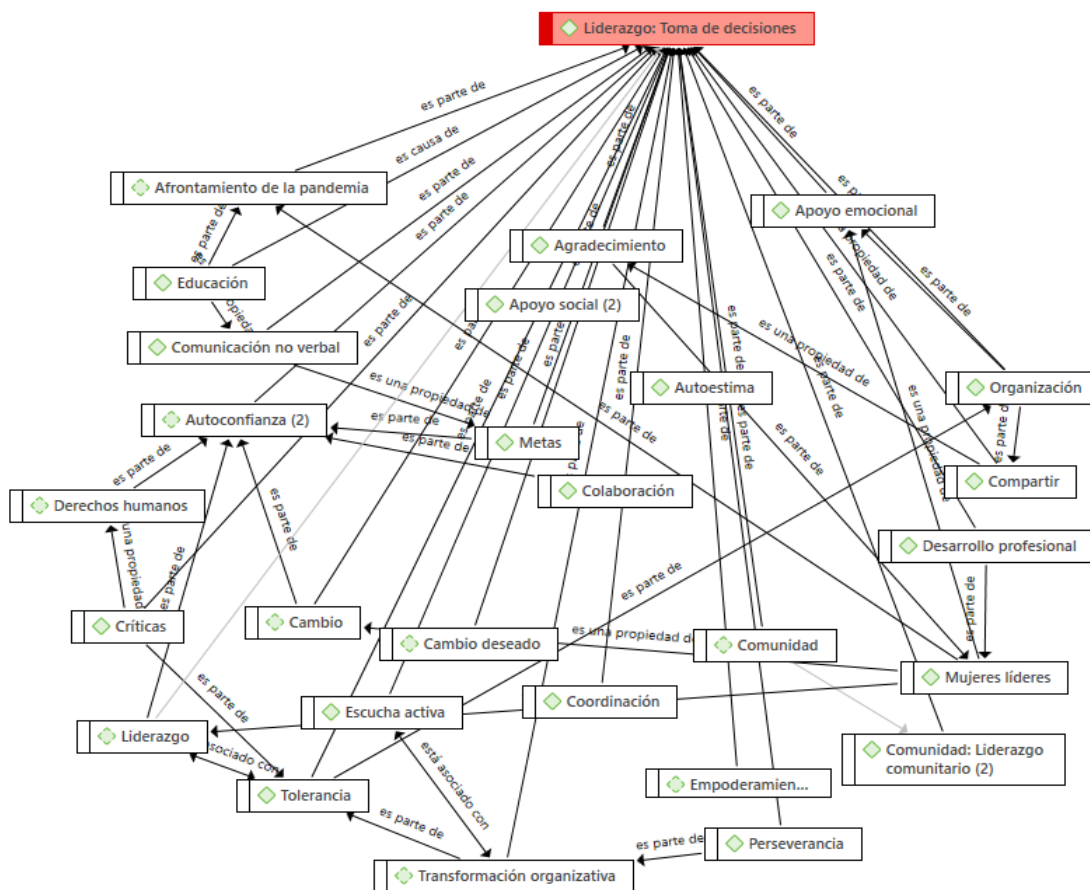


**Figura No. 12 El sueño d la mujer huanuqueña, planeando metas para su futuro**



**Figura No. 13 Lideresas de organizaciones sociales muestran su mapa de sueños tras su participación del coaching ontológico.**

Gráfico No. 12 Engranaje de la toma de decisiones



Fuente. Procesado en Atlas ti versión 23, en base a las entrevistas.

#### **4.2. Reflexión epistemológica y ética**

Dado nuestros datos expresados en la narrativa hermenéutica y la interpretación de la mismo, en esta premisa planteamos varias consideraciones teóricas en base a nuestros resultados del trabajo campo y la descripción de los mismos. Nuestra teoría epistémica se encuadra al enfoque Constructivista, viendo desde esta perspectiva se fundamenta que los conocimientos planteados en los párrafos precedentes han sido contruidos en base a la experiencia vivida en los talleres del coaching ontológico para mujeres que participan de las organizaciones sociales de Huánuco.

Las organizaciones sociales son entornos donde se generan y comparten significados. El coaching ontológico, al influir en las percepciones y experiencias de las mujeres líderes en este contexto, puede ser visto como un proceso de construcción de significados que coadyuven a la ayuda de conflictos de grupo. En el taller los participantes previamente son auscultados de sus experiencias y en base ello se plantea las nuevas propuestas, generándose un conflicto cognitivo en el cerebro de los participantes y paulatinamente se va generando el proceso de asimilación hasta constituirse en un conocimiento de alternativa, como lo planteaba Ángel et al. (2008) que “la mayoría de enfoque psicoterapéutico entiende este tipo de situación como un conflicto interno o dilema personal más o menos consciente, “deseo y no puedo” abandonar la situación sintomática, en términos de conflicto interno” (p. 244). Precisamente en este proceso se produce el conflicto cognitivo para la generación de un nuevo conocimiento, en este caso el coaching ontológico para las organizaciones sociales de las mujeres en la ciudad de Huánuco se constituye en el núcleo de la generación de nuevos conocimientos, autoconcepto, autoconfianza, liderazgo, empoderamiento, cultura, mujeres líderes, organización social, coaching ontológico.

Si bien es cierto que el coaching tiene sus raíces en la antigua Grecia, pero con el correr de los años se fue sistematizando como las nuevas experiencia teóricas de Francisco Varela, Humberto Maturana, Susana Bloch, Rolando Toro y Claudio Naranjo entre otros, quienes ensayaron en sus respectivos contextos con diferentes métodos y enfoque; por

nuestra parte hemos ensayo una sencilla y elemental forma de genera conocimiento a través de los talleres de reflexión con las mujeres que participan en las organizaciones sociales de Huánuco, donde los aprendizajes son nuevos. Es decir, las teorías existentes vienen siendo contextualizados conducentes a genera nuevos conocimientos en consonancia a nuestra realidad, bajo esta premisa teórica estamos en condiciones sustentar que el conocimiento es construido socialmente.

Las organizaciones sociales son entornos donde se generan y comparten significados. El coaching ontológico, al influir en las percepciones y experiencias de las mujeres líderes, puede ser visto como un proceso de construcción de significados.

Una segunda premisa de nuestro trabajo se fundamenta en la Epistemología Feminista que viene planteando Graf (2012) al sostener que: La epistemología feminista estudia lo anterior, abordando la manera en que el género influye en las concepciones del conocimiento, en la persona que conoce y en las prácticas de investigar, preguntar y justificar. Identifica las concepciones dominantes y las prácticas de atribución, adquisición y justificación del conocimiento que sistemáticamente ponen en desventaja a las mujeres porque se les excluye de la investigación, se les niega que tengan autoridad epistémica, se denigran los estilos y modos cognitivos femeninos de conocimiento, se producen teorías de las mujeres que las representan como inferiores o desviadas con respecto al modelo masculino, se producen teorías de fenómenos sociales que invisibilizan las actividades y los intereses de las mujeres o a las relaciones desiguales de poder genéricas, y se produce conocimiento científico y tecnológico que refuerza y reproduce jerarquías de género (p.22).

Enfoque teórico, planteado desde una revisión biográfica, en base a la experiencia de otros estudios, que discrepamos en muchos acápites de sus metodología de estudio; considerando que nuestro argumento descrito en la narrativa hermenéutica y la interpretación hermenéutica es la expresión del trabajo de campo y de las experiencias vividas en la realidad del entorno de la ciudad de Huánuco que se enfoca en comprender cómo las mujeres líderes en organizaciones sociales participan en la creación y

reinterpretación de conocimiento como las formas de organización, el liderazgo femenino, la mujer líder, la autogestión, el autoconocimiento, el autoconcepto, la cultura, el emprendimiento, el, liderazgo etc. En este caso la premisa teórica se sustenta de como las mujeres a través del coaching ontológico influye en la búsqueda de nuevos saberes, la indagación, la autorreflexión y la conciencia de las líderes respecto a su papel en la organización social, considerando que las dinámicas de poder de género y el empoderamiento, como el elemento más valioso de nuestra metodología de trabajo y nuestros argumentos basados en una realidad diferente a los realizados por otros investigadores pero que tiene su enorme valor en la vida práctica de las organizaciones sociales de Huánuco.

### **Reflexiones éticas**

#### **Consentimiento informado**

Para el inicio del estudio se tuvo la carta del consentimiento informado, que se les entregó a las participantes en estricta observancia al código de ética propuesto por la Universidad nacional Hermilio Valdizan; igualmente se tuvo en consideración el código Helsinki, el Código de Nuremberg y las directrices de Blemont. Estos tres últimos como referencia y guía para nuestro estudio, considerando que nuestro trabajo es con seres humanos. La carta de consentimiento informado se entregó a cada participante quienes se comprometieron a formar parte de nuestro estudio sin coacción alguna.

#### **Confidencialidad y anonimato**

De conformidad al código de ética de nuestra universidad hemos mantenido la confidencialidad de la información recopilada. Igualmente, en poder de la suscrita quedan los documentos probatorios de nuestro estudio como la entrevista a profundidad, la entrevista de grupos focales, y las tomas fotográficas, como también la descripción de la guía de entrevista. En el proceso del estudio se ha respetado las normas culturales y la sensibilidad al contexto local, especialmente al trabajar con mujeres líderes en Huánuco.



Finalmente, el trabajo será socializado con los participantes, de conformidad a los protocolos establecidos en nuestro proyecto de Investigación.

### **Transparencia en la investigación.**

En cuanto a la autenticidad metodológica del proceso de trabajo se han utilizado el gestor bibliográfico Mendeley para asegurar las citas y referencias de los autores, los mismos que pueden ser auditados. Igualmente se ha hecho uso de la inteligencia artificial para procesar la información como el Atlas ti versión 23 y sus correspondientes enlaces para procesar la investigación como es el caso del presente trabajo.

### **Ética en la interpretación:**

Los resultados han sido interpretados de manera sensata con la finalidad de evitar sesgos ideológicos, culturales y conceptuales; ha sido una ayuda fundamental la inteligencia artificial.

### **Revisión ética**

Finalmente se somete el presente trabajo a juicio de expertos en investigación cualitativa fenomenológica hermenéutica para la revisión de un comité de ética de investigación si el caso amerita.

### **Devolución de resultados.**

Concluido el proceso de la sustentación de la tesis el resultado será socializado con los usuarios y si lo amerita será publicado para el beneficio de la colectividad huanuqueña, como parte de la responsabilidad social Universitaria.

### **4.3.Síntesis y conclusiones**

Presentamos una visión general de las principales categorías emergentes y cómo contribuyen a la comprensión de la experiencia de coaching ontológico en mujeres líderes de organizaciones sociales en Huánuco.

## CONCLUSIONES / REFLEXIONES FINALES

### Conclusiones

Conocer lo que está sucediendo con las lideresas en organizaciones sociales de Huánuco con sus experiencias en el coaching ontológico y el desarrollo del liderazgo femenino, nos ha permitido valorar respuestas de nuestras entrevistadas que le da el significado a las dimensiones más profundas de su liderazgo, incluyendo sus creencias y emociones. El coaching ontológico ha contribuido al autoconocimiento de nuestro grupo de estudio y cómo este autoconocimiento influye en su capacidad para liderar de manera auténtica en sus familias y organizaciones sociales. En un contexto de liderazgo, donde se enfrentan constantes desafíos, la capacidad de mantener la confianza en sí misma ayuda a la líder a superar obstáculos y aprender de las experiencias.

El coaching ontológico ha impacto de manera positiva en el desarrollo personal y grupal de las mujeres líderes, logrando fortalecer sus habilidades de liderazgo. El coaching ontológico les está ayudando a mejorar su comunicación y participación en reuniones, foros y asambleas populares, a pesar de sus temores de hablar en público, las lideresas de organizaciones sociales, participan sin miedo, ni vergüenza. Se muestran seguras porque empezaron a confiar en sus capacidades.

Las participantes líderes que accedieron a los programas de coaching ontológico se permitieron hacer consientes para el cambio de creencias, actitudes y prácticas de liderazgo. El coaching les ha ayuda a las lideresas de las organizaciones sociales, a conocer su forma de pensar, hablar y percibir lo que pasa en su mundo interior y hacer una introspección en sus vidas y soltar patrones y creencias limitantes que en muchas oportunidades no les permite avanzar hacia sus resultados esperados.

Las experiencias recogidas de nuestras entrevistadas nos demuestran que el enfoque del coaching ontológico, tiene una efectividad para desafiar paradigmas que atraviesan las lideresas en las organizaciones sociales de Huánuco. Las lideresas destacan

la importancia de la participación de las mujeres en las organizaciones y el trabajo conjunto para lograr cambios positivos en la sociedad; interpretando su papel de mujer líder en el contexto cultural y social de Huánuco.

El empoderamiento de las mujeres de las organizaciones sociales no solo yace en la conciencia de sus habilidades, sino en la conexión con sus propias fuerzas interiores. Porque aprenden a reconocer y valorar su voz en el espacio de liderazgo, sintiéndose empoderada para expresar sus ideas y tomar decisiones audaces que anteriormente podrían haber sido eclipsadas por la duda. Enfatiza la importancia de seguir capacitándose en coaching Ontológico para fortalecer las habilidades y virtudes de las mujeres en las organizaciones sociales.

### **Reflexiones finales**

El estudio de investigación nos deja un impacto positivo, aún se observa posturas y conductas machistas, deben fortalecer su esencia femenina. Hay liderazgo innato de sus presidentas quienes las están convocando, organizando a participar en todo evento público.

Las lideresas de nuestra muestra de estudio son conscientes que el coaching ontológico les ha cambiado la vida, antes estaban enfrascadas en sus creencias o patrones de vida, sin embargo, deben seguir recibiendo más sesiones de coaching para que ellas puedan empoderarse más y poner en práctica el liderazgo innato que tienen cada una de ellas.

Las entrevistadas manifestaron que, creían que estaban resignadas a su destino y que así les tocaba vivir en medio de la violencia, la pelea y el sometimiento por sus esposos, ahora reflexionan que son ellas las que tienen que cambiar y poner un alto a la violencia de género. Va depender de ellas y que pongan de su parte para que logran sus metas y sueños anhelados.

Sentirse valoradas y reconocidas por ellas mismas les permite vivir presente, en calma, en liderazgo y comunicación. Pero aún sienten y tienen la dependencia económica de sus parejas y autoridades, las autoridades solo las convocan para marchas, movilizaciones, audiencias públicas o para la llegada de un funcionario de la capital para hacer acto de presencia, más no para la toma de decisiones en beneficio de la población.

El empoderamiento femenino desde el coaching ontológico debe convertirse en una política nacional para promover la mayor participación de las mujeres en espacios públicos y sociales quienes serian una contribución clave para el desarrollo del país.

## REFERENCIAS

- Acker Joan Elise Robinson. (2006) *Class Questions Feminist Answers*. Lanham, MD: Rowman y Littlefield.
- Acker, Joan (1989). *Haciendo un valor comparable: Equidad de género, clase y remuneración*. Filadelfia: Temple University Press. [ISBN](#) 9780877226215.
- Acker, Joan (1 de agosto de 2006). "Regímenes de desigualdad: género, clase y raza en las organizaciones". *Género y sociedad*. **20** (4): 441–464. [doi](#) : 10.1177/0891243206289499. [ISSN](#) 0891-2432
- Branden, Nathaniel (2011). *Los seis Pilares de la Autoestima*, Ediciones Paidós Ibérica. España
- Dascal, M. (1995). *Epistemología, controversias y pragmática*.
- Eagly, Alice H. y Linda L. (2007). *Las Mujeres y el Laberinto del Liderazgo*. Impact Comercial SA, España.
- Echeverría, R. (2011). *experiencias coaching ontologico - Google Académico*. (n.d.).
- Echeverría, R (2006). *Ontología del Lenguaje*, Ediciones Granica SA, Lavalle 1634 3° Buenos Aires Argentina.
- Echeverría, R (2011). *Ética y Coaching Ontológico del Lenguaje*, Ediciones Granica SA, Lavalle 1634 3° G. Buenos Aires Argentina.
- Falcon, N. Entrevista a Grupo a profundidad, realizado en el local de Tambos pesqueros, el día 28 de agosto de 2023.
- Fernández, P. Entrevista a profundidad, realizado en el local de Tambos pesqueros, el día 28 de agosto de 2023.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio M.P.D (2014) *Metodología de la Investigación* (6.ª ed.) Graw Hill Educación.
- Hernández (2020). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mcgraw-hill.

- Leal Álvarez, M. I., Mejías De Pichardo, L., & Guédez Torcates, M. (2017). Coaching ontológico como enfoque gerencial para la transformación y desarrollo organizacional. *Revistas.Uclave.OrgPaperpile*. <https://revistas.uclave.org/index.php/dissertare/article/view/1116>
- Muñoz, L., didáctica, A. E.-M. y, & 2013, undefined. (n.d.). Metodología de la investigación fenomenológica en enfermería Capítulo. *Iris.Paho.OrgPaperpile*. Retrieved October 15, 2023, from [https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/51587/9789275318171\\_spa.pdf?sequence=3#page=35](https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/51587/9789275318171_spa.pdf?sequence=3#page=35)
- Paucar, K. Entrevista a profundidad, realizado en el comedor popular de Jactay, el día 08 de setiembre de 2023.
- Phenomenological, S. L.-R. da A. G., & 2014, undefined. (n.d.). La entrevista fenomenológica: una propuesta para la investigación en psicología y psicoterapia.
- Quiroz A, Julio C. (2020) Efecto del coaching educativo en el nivel de satisfacción en tiempos de pandemia de los estudiantes de la escuela profesional de ciencias de la comunicación social de la UNHEVAL – Huánuco, Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.13080/8056>
- Ramírez, A.C. Entrevista a profundidad, realizado en el local comunal del asentamiento humano del pueblo joven las Moras, el día 08 de setiembre de 2023. *Redalyc.OrgPaperpile*. Retrieved October 15, 2023, from <https://www.redalyc.org/pdf/3577/357733920009.pdf>
- Rojas, D. Entrevista a profundidad, realizado en el comedor de la olla común de Jactay, Aparicio Pomares, el día 20 de agosto de 2023.
- Rosell. E.J. (2022). El coaching ontológico desde la problematización del exilio. *Qellqasqa.Com.ArPaperpile*. <http://qellqasqa.com.ar/ojs/index.php/estudios/article/view/516>
- Smith, J. A., F. P., & L. M. (2009). *Interpretative phenomenological analysis: Theory, method, and research* (Sage Publications, Ed.; Primera, Vol. 1).

Salazar, C. Entrevista a profundidad, realizado en el local comunal de Loma Blanca, el día 08 de setiembre de 2023.

William B. Pearce y Vernon E. Cronen, (1980). "Comunicación, acción y significado: La creación de realidades sociales.

## **ANEXOS**



**ANEXO N° 01. Categorías, conceptualización, teorías existentes, caracterización, tareas implícitas**

<b>Categorías</b>	<b>Conceptualizaciones</b>	<b>Teorías existentes</b>	<b>Caracterización</b>	<b>Tareas implícitas</b>
1. Percepciones del Coaching Ontológico.	a. Coaching Ontológico: Enfoque de desarrollo personal y profesional que aborda la forma en que las personas perciben y se relacionan con su entorno.	a. Teoría del Liderazgo Femenino: Explora los enfoques, desafíos y oportunidades específicas que enfrentan las mujeres en posiciones de liderazgo.	a. Participantes: Mujeres líderes en organizaciones sociales de Huánuco.	a. Diseño de cuestionario y guía de entrevistas.
2. Desafíos en el desarrollo del liderazgo femenino.				b. Selección y reclutamiento de participantes.
3. Influencia en la auto percepción y confianza.	b. Liderazgo Femenino: Participación y liderazgo de mujeres en roles de dirección y toma de decisiones en diferentes contextos, incluidas organizaciones sociales en Huánuco.	b. Teoría del Empoderamiento: Examina cómo los individuos ganan poder, autoridad y control sobre sus vidas y circunstancias.	b. Método: Investigación cualitativa, entrevistas individuales y análisis temático de datos.	c. Conducción de entrevistas en profundidad. Análisis de contenido de las respuestas.
4. Empoderamiento y toma de decisiones.				d. Identificación de patrones y tendencias en los datos.
5. Transformación organizativa.				
6. Equidad de género en	c. Organizaciones Sociales: Grupos y entidades	c. Teoría del Cambio Organizativo: Analiza	c. Análisis: Codificación y agrupación de datos para	

organizaciones sociales.	que trabajan en pro del bienestar social y la comunidad en Huánuco.	cómo las organizaciones se transforman en función de nuevas prácticas y enfoques, como el Coaching Ontológica	identificar patrones y temas emergentes	e. Elaboración de conclusiones y recomendaciones
--------------------------	---	---	---	--

**ANEXO N° 02. Carta de solicitud para consentimiento informado**



**CARTA DE SOLICITUD PARA CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Huánuco, 15 de agosto de 2023

CARTA NO.002-YLJ-EPG-UNHEVAL. -

Señor (a

C i u d a d.-

Asunto : Solicito su consentimiento para participar en el los alcances del Proyecto de Investigación, **“Experiencias y reflexiones cualitativas sobre el coaching ontológico en las mujeres líderes de organizaciones sociales de Huánuco”**

Tengo el singular agrado de expresarle mi cordial saludo y manifestarle, que la suscrita viene realizando un trabajo de investigación titulado **“Experiencias y reflexiones cualitativas sobre el coaching ontológico en las mujeres líderes de organizaciones sociales de Huánuco**. En tal sentido he visto por conveniente **que** su persona forma parte de nuestro proyecto en calidad de informante; por lo que le solicito su consentimiento para participar de los procesos de la encuesta, las tomas fotográficas, la entrevista, y en sus diversas modalidades. Asimismo, si Usted acepta participar en el estudio, se sujetará a los siguientes criterios:

Usted no recibirá ningún beneficio directo por su participación en el estudio, sin embargo, si acepta participar, estará colaborando con aportar en la construcción de la literatura del coaching ontológico y su impacto en el liderazgo de organizaciones de mujeres.

Toda la información que Ud. nos proporcione para el estudio será de carácter estrictamente confidencial, será utilizada únicamente por el equipo de investigación y no estará disponible para ningún otro propósito.

Usted quedará identificado con su nombre y apellido para la sistematización de los resultados de este estudio que serán publicados con fines académicos, pero se presentarán con sus datos, respetando su bienestar e integridad.

Los riesgos potenciales que implican su participación en este estudio son mínimos. Si alguna de las preguntas le hicieran sentir incómodo (a), tiene derecho a no responderla.

No recibirá ningún pago por participar en el estudio y tampoco implicará ningún costo para su persona. Asimismo, la participación en este estudio es absolutamente voluntaria

  
 Yulia Luna Japan  
 Investigadora

## Modelo de carta de consentimiento informado



### CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Investigación titulada: "Experiencias y reflexiones cualitativas sobre el coaching ontológico en las mujeres líderes de organizaciones sociales de Huánuco"

Elaborada por la tesista: Lic. Yulia Luna Japan

Yo, KARIN YUNET PAUCAR CANEPA

(Nombre y apellidos en MAYÚSCULAS)

Declaro que:

- He leído la hoja de información que me han facilitado.
- He podido formular las preguntas que he considerado necesarias acerca del estudio.
- He recibido información adecuada y suficiente por el investigador abajo indicado sobre:
  - Los objetivos del estudio y sus procedimientos.
  - Los beneficios e inconvenientes del proceso.
  - Que mi participación es voluntaria y altruista
  - El procedimiento y la finalidad con que se utilizarán mis datos personales y las garantías de cumplimiento de la legalidad vigente.
  - Que en cualquier momento puedo revocar mi consentimiento (sin necesidad de explicar el motivo y sin que ello afecte a mi atención médica) y solicitar la eliminación de mis datos personales.
  - Que tengo derecho de acceso y rectificación a mis datos personales.

### CONSENTO EN LA PARTICIPACIÓN EN EL PRESENTE ESTUDIO

SÍ  NO

(marcar lo que corresponda)

Para dejar constancia de todo ello, firmo a continuación:

Fecha 08-09-2023

Firma [Firma manuscrita]

DNI--- huella digital 22507304

Nombre investigador Yulia Luna Japan

Firma del investigador [Firma manuscrita]

### APARTADO PARA LA REVOCACIÓN DEL CONSENTIMIENTO

Yo,

.....  
revoco el consentimiento de participación en el proceso, arriba firmado.

Firma y Fecha de la revocación

Los demás documentos están en la base de datos de la investigación.

***ANEXO N° 03. Guía de entrevista semiestructurada***

“Experiencias y reflexiones cualitativas sobre el coaching ontológico en las mujeres líderes de organizaciones sociales de Huánuco”.

Introducción y Consentimiento:

Saludo y presentación.

Explicación del propósito de la entrevista y la confidencialidad de la información.

Solicitud de consentimiento para grabar la entrevista (si es apropiado) y para usar la información para fines de investigación.

Contexto General:

Pregunta Introductoria: ¿Podría compartir un poco sobre su rol actual en la organización social y cómo se involucró en el liderazgo?

¿Qué desafíos específicos ha enfrentado en su rol de liderazgo en una organización social en Huánuco?

**Objetivo Específico 1: Analizar las percepciones de las mujeres líderes en organizaciones sociales de Huánuco sobre el concepto y los principios del Coaching Ontológico.**

Pregunta 1: ¿Cómo definiría usted el Coaching Ontológico en el contexto de su liderazgo en organizaciones sociales?

Pregunta 2: ¿Cuáles son los aspectos más relevantes del Coaching Ontológico que ha percibido en su experiencia como líder?

Pregunta 3: ¿De qué manera considera que los principios del Coaching Ontológico se alinean con sus propias visiones y enfoques de liderazgo?

**Objetivo Específico 2: Identificar los desafíos específicos que enfrentan las mujeres líderes en el contexto de las organizaciones sociales de Huánuco en su desarrollo de habilidades de liderazgo.**

Pregunta 4: ¿Cuáles considera que son los principales obstáculos que enfrenta en su desarrollo de habilidades de liderazgo en esta organización social?

Pregunta 5: ¿Cómo cree que estos desafíos podrían ser abordados a través del Coaching Ontológico?

Pregunta 6: ¿Podría proporcionar ejemplos de situaciones en las que el Coaching Ontológico podría haber ayudado a enfrentar estos desafíos?

**Objetivo Específico 3: Explorar cómo las experiencias de Coaching Ontológico han influido en la autopercepción y confianza de las mujeres líderes en su rol de liderazgo dentro de las organizaciones sociales.**

Pregunta 7: ¿Ha notado cambios en su autopercepción y nivel de confianza como resultado de participar en sesiones de Coaching Ontológico?

Pregunta 8: ¿De qué manera cree que estos cambios han influido en su capacidad para liderar y enfrentar desafíos en la organización social?

Pregunta 9: ¿Podría compartir ejemplos específicos de cómo el proceso de coaching ha impactado su autopercepción y habilidades de liderazgo?

**Objetivo Específico 4: Investigar las formas en que el enfoque ontológico del coaching ha contribuido al empoderamiento y toma de decisiones de las mujeres líderes en las organizaciones sociales.**

Pregunta 10: ¿Cómo ha influido el Coaching Ontológico en su sentido de empoderamiento como líder en esta organización social?

Pregunta 11: ¿De qué manera ha observado que el enfoque ontológico del coaching ha afectado su capacidad para tomar decisiones efectivas y orientadas al cambio en el contexto de la organización?

Pregunta 12: ¿Podría proporcionar ejemplos concretos de cómo ha aplicado los conceptos aprendidos del Coaching Ontológico en su toma de decisiones?

**Objetivo Específico 5: Analizar las transformaciones en la dinámica y la cultura organizativa de las instituciones sociales de Huánuco como resultado de la implementación del Coaching Ontológico en el liderazgo femenino.**

Pregunta 13: ¿Ha observado cambios en la dinámica de trabajo y en la cultura de la organización después de implementar los principios del Coaching Ontológico en su liderazgo?

Pregunta 14: ¿Cómo cree que estos cambios han impactado en la eficacia y colaboración dentro de los equipos y en la organización en general?

Pregunta 15: ¿Podría compartir ejemplos específicos de cómo estas transformaciones han influido en el logro de los objetivos de la organización?

**Objetivo Específico 6: Identificar patrones emergentes en las narrativas de las mujeres líderes sobre los beneficios y limitaciones percibidos del Coaching Ontológico en la promoción de la equidad de género en las organizaciones sociales.**

Pregunta 16: ¿Qué tendencias o patrones ha notado en cómo el Coaching Ontológico ha influido en la promoción de la equidad de género en su rol de liderazgo?

Pregunta 17: ¿Ha enfrentado desafíos específicos relacionados con la implementación del Coaching Ontológico en un contexto de género en la organización social?

Pregunta 18: ¿Cómo cree que el Coaching Ontológico podría contribuir aún más a la promoción de la equidad de género en el liderazgo y las estructuras de poder dentro de la organización?

Cierre:

Pregunta Final: ¿Hay algo más que le gustaría agregar o compartir en relación con su experiencia de Coaching Ontológico y liderazgo en organizaciones sociales de Huánuco?

Agradecimiento por su participación.



Socialización con las lideresas de organizaciones de mujeres para la aplicación del instrumento de estudio.

***ANEXO N° 04. Transcripción de las entrevistas semiestructuradas***

**Participantes:**

1. Addy Ramírez E2
2. Nancy Primitiva E6
3. Ninfa Falcon E3
4. Karin Canepa E5
5. Dalila Rojas E1
6. Cristina Salazar E4

¿Podría compartir un poco sobre su rol actual en la organización social y cómo se involucró en el liderazgo?

Addy: Desde el colegio era brigadier, era alcalde ya cuando deje el colegio empecé en mi barrio, en las Moras, en el FUR y actualmente en los Tambos, creo que vio a mis profesoras y así me involucre en las organizaciones sociales.

Primitiva: Cuando tuve a mi pareja y mi hija me involucre en el club de madres, comedores, y Tambos y hemos reforzado con las charlas que nos dieron, ahora somos lideres y trabajamos como actores sociales en la Municipalidad de Huánuco, visitando niños para la prevención de anemia, actualmente estoy ahí.

Ninfa: Me involucre desde que mi hijita estaba en el jardín, siempre me elegían para ser presidenta, en Lima también fui presidenta de ollas comunales, en Ica trabajé con el vaso de leche, comedores, fui candidata a ser regidora, aquí en Huánuco me designaron agente comunitario, en colegio soy presidenta de CONEI, en Cuna más y en la actualidad soy actora social de la municipalidad para prevenir la anemia en niños y hago talleres demostrativos de productos de cada zona, en los Tambos. Con el taller hemos fortalecido nuestro liderazgo.



Karin: Yo me involucro cuando me invitaron para poder participar del proyecto como vieron que era responsable me dijeron para ser la coordinadora.

Dalila: Si pertenezco asociación de ollas por la lucha contra el hambre de la región Huánuco, soy presidenta central de la organización, porque vi la necesidad que pasaba la gente de mi sector en plena pandemia.

Cristina: Pertenezco al comité siete de Loma Blanca en Aparicio Pomares Huánuco, soy secretaria de organización y agente comunitaria del puesto de salud de Aparicio Pomares y llegué a esos cargos porque otras no quieren ocupar cargos.

¿Qué desafíos específicos ha enfrentado en su rol de liderazgo en una organización social en Huánuco?

Addy: Los desafíos por ejemplo en las organizaciones sociales donde yo he estado, la mayoría son varones, ahí imponer tus ideas o pedir que se te escuche lo veía complicado, También es el tema económico, sobre todo para las mujeres, cuando están en una organización en su comunidad en un cargo, es ad honorem, no tienes ingresos y cuando se van capacitando recién después de 20 años están recibiendo un incentivo. El manejo de las redes sociales, uso de los medios de comunicación eso también es un desafío, no utilizaban redes sociales, pero ahora veo que si hacen uso de todos esos medios y accesos.

Primitiva: Por ser agente comunitario no nos dan ninguna propina para movilizarnos, no sabíamos manejar el celular, pero a tantas capacitaciones estamos aprendiendo a usar el aplicativo. Otro de nuestros desafíos era el miedo a hablar en público, ahora ya somos campechanas.

Ninfa: El desafío era no organizarme en mi familia, ponerme un horario para cocinar y salir por mi organización, pero lo he logrado por mis hijos, como madre, como esposa, ósea no he descuidado mi hogar. Otro de los desafíos ha sido encontrarme con víctimas de violencia física y orientarles para que salga adelante y de trabajar ad honorem por servir a la población. Bueno gracias a la Municipalidad en la actualidad nos dan una propina.

Karin: Mi desafío fue aprender a hablar en público y a hacer las reuniones con las promotoras porque yo era muy tímida.

Dalila: El desafío más fuerte fue enfrentar al COVID 19 porque no hemos tenido miedo al contagio de dicha enfermedad, otro el desafío de lograr un presupuesto para nuestra organización para las ollas comunes y se logró en plena pandemia. Otro enfrentar el hambre cara a cara en nuestros vecinos.

Cristina: Nos falta que nos capaciten en liderazgo y como trabajar en equipo, para organizarnos adecuadamente.

**Objetivo Específico 1: Analizar las percepciones de las mujeres líderes en organizaciones sociales de Huánuco sobre el concepto y los principios del Coaching Ontológico.**

Pregunta 1: ¿Cómo definiría usted el Coaching Ontológico en el contexto de su liderazgo en organizaciones sociales?

Addy: Lo defino como algo muy importante para la persona, muchas veces nos preocupamos por la parte externa por tener cosas materiales, pero las personas a veces llevan un dolor interior, heridas que están ahí, que no lo podemos curar, procesar, creo que es importante en trabajar en tu ser, en tu interior.

Primitiva: Coaching me ha servido bastante para sobresalir de los aspectos negativos que teníamos, también para nosotros que hacemos visitas para poder apoyarlos y hablarles que los mitos no existen, son cosas sin importancia que no debemos creer.

Ninfa: El coaching es muy importante, nos ayuda a nuestro ser para poder cambiar para no estar en cosas materiales, sino en nuestro ser, cambiar y perder el miedo. Aconsejar a los demás si hay un taller que vayan que si hay un cambio bastante que uno se da cuenta.

Karin: Este taller fue muy entretenido y nos enseñaron que debemos de poner entusiasmo en lo que hacemos, ser líderes de cambio primero en mí.

Dalila: El coaching es una charla que nos hizo reflexionar de diversas actitudes y patrones que quizás como seres humanos no nos damos cuenta, nos enseña a reflexionar, valorar lo mucho o poco que tenemos en la vida etc.

Cristina: Es de suma importancia, a mí me ha servido bastante, más antes yo hacía lo que me daba la gana, imponía mis ideas y se tenía que hacer con yo diga, sino me molestaba, pero gracias al coaching he cambiado bastante, ya no pienso como antes, ahora soy diferente.

Pregunta 2: ¿Cuáles son los aspectos más relevantes del Coaching Ontológico que ha percibido en su experiencia como líder?

Addy: El aspecto emotivo, porque ha cambiado mi forma de pensar, de actuar, incluso de controlar mis emociones, saberlo procesar, eso ha sido muy importante. Antes de conocer a Yulia, yo tenía colera a una persona, no lo podía ver, tenía tanta ira, pero luego del taller he aprendido a tolerar, ahora que me vuelvo a encontrar no hay esa ira. Creo que necesito más de estos talleres porque me hace bien.

Primitiva: Para sobresalir, controlar mis emociones porque de tanto renegar podrías enfermarte y aprendí a soltar.

Ninfa: De concentrarnos para encontrarnos con nuestro ser interior y te sientes bien emocionalmente, es estar en paz. Les comenté a los demás que me sentía tranquila.

Karin: En tratar de cumplir las cosas que planeamos y no rendirnos para lograr el cambio personal.

Dalila: De tener herramientas para manejar nuestro estado emocional, porque con la pandemia hemos quedado mal anímicamente, ahí nos enseñaron a soltar el todo lo negativo y vivir nuestro presente.

Cristina: Que me ayudado a cambiar a dejar esas creencias, era creída de todo lo que me decían o pasaba y no dejaba que actuara como una buena líder, si mi gato aullaba, no

quería salir de mi casa porque pensaba que algo malo iba a suceder, pero ahora ya estoy superando todas esas creencias.

Pregunta 3: ¿De qué manera considera que los principios del Coaching Ontológico se alinean con sus propias visiones y enfoques de liderazgo?

Addy: Yo creo que en el tema de lenguaje, emoción y corporalidad para el liderazgo es muy importante, es una fortaleza para las personas porque ayuda a las que estamos frente de una organización de muchas mujeres, entonces esos rasgos físicos y de seguridad de la persona es importante porque un líder es un agente de cambio, si tu esta sana emocionalmente puedes ayudar a otras mujeres también. A mi visión el coaching me ayudo a manejar mi seguridad y sobre todo mi estado emocional.

Primitiva: Ha sido para sentirme segura, como madre ser segura y hablar de los talleres que nos dan, también poder transmitir a ellas entonces nosotros vamos con toda la seguridad y confianza. Nos ayuda a que nos escuchen y a perder el miedo.

Ninfa: Me ayuda a decir y mentalizarme que voy a poder, es el poder de la mente que se hace realidad una meta, e también ir con seguridad para lograr la que te propones. Si me ayuda.

Karin: En que nos animan y nos hacen ver que podemos hacerlo y ser fuente de liderazgo.

Dalila: Son cuando reflexiono de mis actitudes y digo que tengo que ser más empática con las personas y si cometí una equivocación tengo que corregirlo.

Cristina: Ha cambiado mi forma de ver las cosas y lo que pensaba, como le dije estaba sumergida a creencias y eso estaba en mi cabeza, si soñaba cuchillo pensando que me van traicionar, o alguien me día no hagas eso porque algo malo te va para, le hacía caso, ahora sé que es una creencia. Y en mi organización les explico que es mentira.

**Objetivo Específico 2: Identificar los desafíos específicos que enfrentan las mujeres líderes en el contexto de las organizaciones sociales de Huánuco en su desarrollo de habilidades de liderazgo.**

Pregunta 4: ¿Cuáles considera que son los principales obstáculos que enfrenta en su desarrollo de habilidades de liderazgo en esta organización social?

Addy: Mi principal obstáculo es la inseguridad, la inseguridad de no conocer un tema a profundidad, el miedo, miedo al qué dirán, aún me falta trabajar más.

Primitiva: Es la negatividad de la gente, no te creen, no te escuchan, por ejemplo, cuando le comento a mis vecinos sobre la ampliación de la red no me creían y a la desconfianza de la población, porque anteriormente la gente no actuaba como debe ser, pedían dinero con otra persona, esa desconfianza hace que no pobladores no hagan caso lo que yo les digo. No nos creen, le hablamos a una mamita y no practican al final su hijo sigue con anemia.

Ninfa: El dinero, mi meta es hacer las loncheras saludables, por ejemplo, tener la cocina demás cosas y no puedo, eso son los obstáculos.

Karin: Las personas que no te ayudan y todo critican, yo aprendí a entender y cambiar mi forma de pensar que era negativo.

Dalila: De ser empática con las integrantes de mi organización, antes no sabía escucharlas hacia las cosas sola, si ellas no venían para coordinar, creo que nos falta talleres de trabajo en equipo.

Cristina: Que somos intolerantes e impacientes, me gana la colera, y la ira, somos controladoras, yo soy demasiado mandona, quiero que se haga como yo les digo, y cuando no hacen, así como les decía no participaba.

Pregunta 5: ¿Cómo cree que estos desafíos podrían ser abordados a través del Coaching Ontológico?

Addy: Buscando a más personas que te ayudan a crecer y a soltar tus temores y las inseguridades que tú tienes, buscar ayuda, eso es muy importante. Guardar silencio y tocar puertas, el ser humano no sabe todo, muchas veces no lo expresamos todo, por vergüenza

y decimos como voy a buscar a esa persona para que me ayude, eso no es bueno, por ejem. Para vencer tus propios temores hay que buscar ayuda profesional.

Nancy: Con más talleres y llegar a la población con taller de coaching ontológico.

Ninfa: involucrar en estos talleres a toda la familia y comunidad, líderes de la comunidad eso podría ser el desafío para que ellos también sepan de estos talleres.

Karin: Asistir a más talleres similares con el propósito de poner en práctica lo aprendido.

Dalila: Participando constantemente a este tipo de coaching, siempre nos capacitan, pero no para ser mejores personas, aquí nos ayudan a soltar el pasado y no pensar mucho en el futuro y solo pensar en el presente.

Cristina: Con talleres y más dinámicas que nos ayuden a comprender más de la vida, venimos con creencias y moldes y actuamos como nos enseñaron nuestros padres.

Pregunta 6: ¿Podría proporcionar ejemplos de situaciones en las que el Coaching Ontológico podría haber ayudado a enfrentar estos desafíos?

Addy: Si en los talleres que realizamos eso impacta mucho en el sentido en que las personas por ejemplo te ayudan a sanar heridas de la infancia y emocionales.

Primitiva: Si, por ejemplo, de quitarme el miedo, a quitarme a sentirme sola.

Ninfa: El desafío serio, perder el miedo, yo soy de poco hablar a veces lo llevo interiormente, pero he aprendido a no guardar rencor de lo que te dicen los familiares y otros, entonces me sentí liberada todo rencor.

Karin: Que si tenemos algo soñado y queremos hacer si podemos que no podemos decir que no voy a poder.

Dalila: Uno de los obstáculos es lidiar con tus propias compañeras de la organización ya que no para todos trabajas satisfactoriamente. Otro de los obstáculos es luchar contra la corrupción de nuestras autoridades. Que ahora soy más proactiva con mis integrantes de

mi organización y siempre estoy haciendo las cosas para lograr lo que me propongo, ahora me va mejor la comunicación con mis integrantes.

Cristina: Si, ahora soy comprensiva porque he entendido muchas cosas que antes no sabía, como por ejemplo antes decían que no podría pisar el techo de mi casa después del vaciado porque se hundiría, pero entendiendo que eso estaba solo en mi cabeza y era una creencia, cuando vacié mi techo normal subí y pise y nada paso.

**Objetivo Específico 3: Explorar cómo las experiencias de Coaching Ontológico han influido en la autopercepción y confianza de las mujeres líderes en su rol de liderazgo dentro de las organizaciones sociales.**

Pregunta 7: ¿Ha notado cambios en su autopercepción y nivel de confianza como resultado de participar en sesiones de Coaching Ontológico?

Addy: Si he notado cambios, he notado cambios en mi seguridad de alguna manera puede repercutir en mi hogar, si yo estoy sana eso voy a repercutir, igual las demás mujeres esas mujeres líderes podrán repercutir en sus comunidades.

Primitiva: Querirme a mí misma y cambiar como debe ser.

Ninfa: Te da más seguridad, confianza, así poder hablar a mi familia, a mis hijos y mi esposo me dice has cambiado nos, tanto que eras así, has cambiado, creo que nos ha hecho una mejor persona.

Karin: Si porque yo cuando asistí estaba muy dolida por la pérdida de mi papá y ese taller me ayudo aliviar la carga emocional.

Dalila: creo yo sería con charlas de concientización a las personas. Más que todo a los jóvenes para que por lo menos puedan practicar los valores y principios.

Cristina: Si, muchos cambios, ira intolerante ahora soy más dócil, mejor dicho, ya no me enciendo como un fosforo cuando me dicen cosas que no me gustan, estoy aprendiendo a confiar en mí, en mis fortalezas y creer en mis bondades como lideresa.

Pregunta 8: ¿De qué manera cree que estos cambios han influido en su capacidad para liderar y enfrentar desafíos en la organización social?

Addy: ha influido de manera positiva porque a veces dentro de una organización hay diferencia de opiniones y a veces nosotros no sabemos lidiar con ese tipo de personas, creó que ahora he aprendido a escuchar más, he aprendido a ponerme los zapatos de esas personas, me he vuelto más perseverante, me ha motivado a seguir muchos ideales que yo no seguía, me ha ayudado bastante.

Primitiva: Hablar a la persona con confianza ya escucharlos a ellos los problemas que ellos tienen y ayudarnos para que se sientan igual que nosotras. Transmitir esa energía de sentirse bien.

Ninfa: Es de perder el miedo, sin temor a decir, si ellos te preguntan y tú respondes con seguridad y también liderar en el tema por ejemplo sobre la alimentación, las mujeres víctimas de violencia, hablarles ya con seguridad, eso nos ha ayudado a no tener miedo.

Karin: En poder tener paz y tranquilidad para poder hacer las cosas que me propongo, perder el miedo y nerviosismo.

Dalila: Bueno en mi caso aprendí a ser más empático con las personas y como líder también trato de dar solución a los problemas y no a hacerlos enfrentar a las personas

Cristina: Porque ahora se conversar mejor, respeto las ideas de los demás antes yo imponía, ahora nos ponemos de acuerdo, y respeto la opinión de las demás integrantes.

Pregunta 9: ¿Podría compartir ejemplos específicos de cómo el proceso de coaching ha impactado su autopercepción y habilidades de liderazgo?

Addy: Ha impactado en todo, especialmente en mi entorno, yo tengo una hija adolescente que me día herramientas para poder ayudar a mi hija y ha mejorado la relación en la familia, trabajo y amigos. Te abre la posibilidad de ser mejor ser humano.



Primitiva: para ayudar a mi propia familia que se desenvuelve y sobresalga ante los problemas que tengan, mi esposo antes no se agrupaba más que ser baratero, de tanto hablarle, hoy también está en otras agrupaciones y espacios. Hoy reparte alimentos a cuna más, él también ha cambiado bastante.

Ninfa: De hacerles conocer cuál es la importancia de asistir a esos talleres que hay un cambio, yo le hable a mis familias que tienen que asistir ahí para que haya ese cambio, porque para los temas de pareja va a ayudar bastante.

Karin: Por ejemplo, yo dije voy a poner en mi casa a vender pescado y como mi casa es lejos del mercadillo, pero no dude y me fue bien.

Dalila: Si creo más en mí como mujer como persona como mamá soy segura de lo que quiero y lo que puedo.

Cristina: Si, como le dije antes yo quería que se hagan las cosas como yo quería, y no escuchaba a las demás, pero ahora escucho a mis compañeras de organización y tomamos acuerdos para realizar alguna acción.

**Objetivo Específico 4: Investigar las formas en que el enfoque ontológico del coaching ha contribuido al empoderamiento y toma de decisiones de las mujeres líderes en las organizaciones sociales.**

Pregunta 10: ¿Cómo ha influido el Coaching Ontológico en su sentido de empoderamiento como líder en esta organización social?

Addy: Ha influido de manera positiva, el empoderamiento femenino lo vemos en la sociedad que quieren ocupar otros espacios para tener un sitio que ellos quieren y en Huánuco generalmente no se veían plasmado esa realidad. Visitabas los asentamientos humanos, no te encontrabas con una lideresa en esa comunidad, ahora eso ha cambiado totalmente, hay presidenta en los asentamientos humanos de tenientes gobernadores, presidentas comunales, de vaso de leche, entonces a nivel de medios ha influido bastante, a nivel del coaching también ha hecho que ese empoderamiento se afiance más dentro de

nosotros, que mejor aún con el ingrediente que nosotros ya tenemos esa fórmula ese liderazgo innato que está en nosotros más con el taller de coaching, nos ha ayudado a procesar. Creo para ser una mejor persona y ser un agente de cambio en la comunidad.

Primitiva: Empoderarme más para poder organizarme, de repente participar en otras organizaciones y con otras mujeres.

Ninfa: Me ha empoderado para no tener miedo, por ejemplo, me preguntan que es el SIS, SISFHO entonces puedo responderlas a las mamás a las personas con seguridad.

Karin: En poder tener la confianza de que todo nos va ir bien.

Dalila: Soy más empática y lo que yo pase no pase o no lo haga alguien más

Cristina: Ha influido haciéndome cambiar mi manera de pensar, antes creía todo lo que me decían, lo daba como verdadera y no me permitía ser yo misma, era desconfiada, pero ahora no le hago caso y me va mejor en mi familia y mi organización.

Pregunta 11: ¿De qué manera ha observado que el enfoque ontológico del coaching ha afectado su capacidad para tomar decisiones efectivas y orientadas al cambio en el contexto de la organización?

Addy: Nos ha servido para ser mejores personas, desde nuestras limitaciones, desde nuestras creencias que eran una gran debilidad para nosotros durante muchos años nos ha permitido mirar de otra manera. Ha impactado para tomar mejor nuestras decisiones y vencer nuestras inseguridades, las creencias alimentantes, ahora ya sabemos que es una creencia limitante, antes mi mamá me decía, si sales y te encuentras con una mujer todo te va ir mal, y eso me pasaba, pero ahora ya no creo en eso, porque todo va depender de mi para que todo salga bien.

Primitiva: En perder el miedo, en superar todas las creencias antiguas, como dice nuestra propia boca, nuestra propia imaginación va llamar a todas las cosas negativas para que te sucedan y eso yo les comento a mis mamás de la organización.

Ninfa: Ha impactado en no creer en las creencias negativas ya a raíz de eso yo estoy haciendo cosas que no me atrevía hacer, si me ayudado a tomas decisiones.

Karin: En tener la seguridad que nos va ir bien.

Dalila: Me reúno con los jóvenes o conversamos con ellos respecto a la vida y las experiencias que viví y pido que ellos sean más cuidadosos de sus actos para con otras personas.

Cristina: Ha ayudado bastante a que yo pueda aprender a escuchar a todas mis integrantes antes de tomar una decisión, ahora las dejo que participen todas y desde ahí llegar a acuerdos.

Pregunta 12: ¿Podría proporcionar ejemplos concretos de cómo ha aplicado los conceptos aprendidos del Coaching Ontológico en su toma de decisiones?

Addy: Si me ayudado, antes decía a mi hija le voy hacer estudiar aquí porque no va poder, pero me doy cuenta si me propongo si puedo lograr más cosas para ella y también para mí, sobre todo en mejor yo en mi autoestima y arreglo personal.

Primitiva: El coaching me dio bastante seguridad, si me propongo a algo para cumplirlo, si tengo una meta a alcanzar mi meta.

Ninfa: Los talleres me ayudado a la toma de decisiones y dejar de lado las creencias limitantes, ya he tomado la decisión de construir mi casa y aquí está mi casa.

Karin: en hacer lo que pensé sin dudar como poner a vender el pescado en mi casa.

Dalila: Soy más decidida por que me siento segura de lo que quiero y de lo que soy y de lo que represento.

Cristina: Si recientemente estamos dando un espacio a Cuna Más para que puedan abrir un local y eso lo hicimos coordinando entre todas, se consultó y se tomó las opiniones de cada uno de las integrantes.

**Objetivo Específico 5: Analizar las transformaciones en la dinámica y la cultura organizativa de las instituciones sociales de Huánuco como resultado de la implementación del Coaching Ontológico en el liderazgo femenino.**

Pregunta 13: ¿Ha observado cambios en la dinámica de trabajo y en la cultura de la organización después de implementar los principios del Coaching Ontológico en su liderazgo?

Addy: Si he notado cambios positivos e incluso conmigo misma y cambio laboral, por ejemplo, en mi equipo hay un comunicador y él a veces llegaba tarde y aprendí a ser más tolerante, entender porque sé que tiene sus trabajos de noche, toca tiene su grupo, aprendí a ser tolerante, a escuchar, aprendí que el equipo tiene debilidades y ante esas debilidades debo convertirlas en fortalezas.

Primitiva: Si mis compañeras que eran negativas han cambiado en su modo de actuar, yo era también igual, pero con todo lo que he visto en ese taller puedo aplicar en mi organización.

Ninfa: En mi organización falta aún trabajar más tenemos una autoridad muy negativa, te dice ya, pero hace todo lo contrario, necesitaría hacer su taller, pero a mí como líder me ha servido para hacer cambios en mi entorno familia, para eso si ha impactado.

Karin: Pues en algo, pero si en mi propia vida en mi porque me volví más confiada en mis palabras y lo que me propongo.

Dalila: Si bastante, cuando les hablo toman atención y siento que soy escuchada ante mis recomendaciones y sugerencias.

Cristina: Si bastante, antes les hablaba desde mis creencias y ahora les hablo de manera calmada y me toman atención y siento que soy escuchada, estoy practicando la comunicación asertiva.

Pregunta 14: ¿Cómo cree que estos cambios han impactado en la eficacia y colaboración dentro de los equipos y en la organización en general?

Addy: Con el trabajo en equipo, no asumí sola todo el trabajo, sino era delegar a tener reuniones previas

Nancy: En mi entorno familiar ha impactado, porque ha mejorado la comunicación, aprendí a dialogar con mi entorno.

Ninfa: Por ejemplo, en mi organización venían y me decían sr. Esto estoy haciendo mal, como es me preguntaban y les respondía esto se hace así o así es, así a impactado en comunicarme mejor.

Karin: En que nos ponemos de acuerdo para hacer las cosas que te propones y lo haces sin miedo al fracaso.

Dalila: Hago que cuando yo hablo todos me tomen atención y su concentración

Cristina: En que ahora todos participan y se respeta la participación y sin jugar, respetando las ideas de todas.

Pregunta 15: ¿Podría compartir ejemplos específicos de cómo estas transformaciones han influido en el logro de los objetivos de la organización?

Addy: Creo que sí, antes era negativa ahora aprendí a escuchar, en mi trabajo a delegar responsabilidades, identificar mis fortalezas debilidades, trabajar en ello para crecer tanto en la organización como en la familia.

Primitiva: Por ejemplo, nosotros llevamos mensajes de la buena alimentación de los niños a las madres o le falta una vacuna, o la mamá no le llevo a sus controles, nosotros le hablamos, le explicamos, cual es la importancia de la vacuna y de su control a su niño, la mamá acepta el mensaje y ahora los niños han mejorado su alimentación y anemia. Porque hacen su tamizaje y la buena alimentación a los niños para que tenga una buena hemoglobina.

Ninfa: Si habido un logro, por ejemplo, con las mamás que yo trabajo han mejorado su autoestima de quererse más de brindar amor y cariño a sus hijos eso que es lo primordial, había muchas madres que comentan que conversan y juegan con sus hijos eso también sería gracias al coaching.

Karin: Yo me vuelto una persona más segura y eso contagio a todas mis amigas de mi organización.

Dalila: Si las personas que conforman la organización siento se han vuelto más empáticas, seguras y comunicativas, antes no eran tan participativas, ahora hablan y nos ponemos de acuerdo para hacer alguna actividad.

Cristina: El objetivo de la organización es representar a todo el sector, ahora siento que hay liderazgo y orden para la toma decisiones, ya no lo hacemos de manera impositiva, sino que acordamos y entre todas sacamos una sola idea.

**Objetivo Específico 6: Identificar patrones emergentes en las narrativas de las mujeres líderes sobre los beneficios y limitaciones percibidos del Coaching Ontológico en la promoción de la equidad de género en las organizaciones sociales.**

Pregunta 16: ¿Qué tendencias o patrones ha notado en cómo el Coaching Ontológico ha influido en la promoción de la equidad de género en su rol de liderazgo?

Addy: Se creía que el hombre por ser el más fuerte era el guía de la organización, pero también nosotras podemos liderar.

Primitiva: Que los varones también tienen deberes porque se decía porque es varón no debe asumir los roles en el hogar, creo que eso ya cambio, antes con nuestros niños no nos ayudaban, ahora veo a muchos padres ayudar a cocinar, a cuidar a los niños a cambiar pañal, les dan su biberón los bebés, en mi caso mío ha habido cambios positivos con mi pareja hacia mis hijos.

Ninfa: Mi cambio y concepción es que los hombres y las mujeres son iguales, así trabaja en una oficina o donde también deben tener roles iguales que ambos. Aunque en las reuniones de los colegios de sus hijos, más se ve la presencia de las mujeres, ellos no van mucho y eso debería cambiar. En mi hogar la tarea es compartida, igual pasa con mi hija y su pareja, me ha servido el coaching bastante para el cambio.

Karin: creo en tratar a todos por igual, porque tenemos los mismos derechos y deberes.

Dalila: Siempre tiene que recordar y practicar los valores y los principios la educación por adelante son muy respetuosos y cualquier problema siempre es primero el dialogo.

Cristina: Una de los patrones eran el machismo, que todas las mujeres teníamos comportamiento como los varones, pero ahora estamos trabajando nuestra feminidad, ya no nos comportamos como ellos, hasta hacíamos trabajos rudos y con el coaching hemos entendido que cada quien tiene roles que no podemos comparar con la fuerza de un hombre.

Pregunta 17: ¿Ha enfrentado desafíos específicos relacionados con la implementación del Coaching Ontológico en un contexto de género en la organización social?

Addy: Si habido desafíos en la equidad de género, en la reunión que se tiene dentro de los sectores la gran mayoría son varones, y creo que ahí está pendiente fortalecer el rol de la mujer en la comunidad, porque la mujer es un eje transversal de cambio en la comunidad, si tu empoderas a una mujer definitivamente, eso se va ver cambios en la familia, en el entorno laboral, en la propia comunidad. Lo que ha pasado en el sector siete de las Moras, que la misma comunidad lo tiene identificado a Nancy a Ninfa y a Cristina y dicen que porque las señoras están ahí, en todas las reuniones porque ellas siempre están dispuestas a sumir el reto que les impongan la comunidad. Mientras que a otra mujer falta empoderar y trabajar en su seguridad no lo hacen, pero como ellas ya están en las organizaciones, ellas están más en contacto con las autoridades y sus miedos ya no existen y asumen el reto de poder ocupar otro o cualquier cargo, pues aquí siempre la comunidad siempre se les ha cuestionado, porque la señora Nancy, Ninfa y Cristina.

Primitiva: Si, hay varones que no quieren participar para asumir los cargos, dicen que eso son para las mujeres, en el entorno familiar es igualito, le dices has esto, te dicen no eso son para las mujeres.

Ninfa: Dentro de mi organización dicen porque esas tres mujeres están metidas, no aceptan que las mujeres lideran. Las demás mujeres aún no se atreven a salir, no les van a buscar a sus casas diciéndoles, tú quieres trabajar, tú quieres asumir ese cargo, tú quieres cambiar, no van a venir a buscarlas, nosotras tenemos que salir, a buscar, tenemos que estar comunicadas o en conversación por ejemplo vamos a saber hay este taller para capacitarnos y vamos a participar, ellas no saben y nosotras si estamos conectadas y buscamos seguir capacitándonos a través de talleres de coaching para nuestro cambio personal y organizacional.

Karin: No, pero en la sociedad hay machismo, es difícil romper el machismo porque nosotras las mujeres dejamos y permitimos que prime el machismo.

Dalila: Si, aún las autoridades no valoran la participación de la mujer de las organizaciones sociales, a ellas solo las llaman cuando necesitan para sus movilizaciones o audiencias, pero no nos toman en cuenta para algún trabajo o servicio que podríamos dar las mujeres.

Cristina: Si, las autoridades no valoran la participación de la mujer de las organizaciones sociales, siento que aún hay machismo, a las mujeres nos utilizan para sus campañas políticas como portátiles, pero cuando están de gobierno ya no se acuerdan de nosotras.

Pregunta 18: ¿Cómo cree que el Coaching Ontológico podría contribuir aún más a la promoción de la equidad de género en el liderazgo y las estructuras de poder dentro de la organización?

Addy: Haciendo más incidencia, seguir trabajando con los talleres de coaching, llegar a las otras poblaciones donde aún todavía nadie sabe lo que es el coaching, por ejemplo, la zona rural que es una zona prácticamente virgen, necesitamos que ahí también las mujeres



tengan voz, más mujeres con voz, necesitamos que todas las mujeres podamos vencer todas nuestras inseguridades eso hace falta

Primitiva: Que haya más talleres, empoderamiento para las mujeres o un instituto para el empoderamiento femenino, talleres para mujeres para emprender en trabajos manuales para poder ganar algunos sencillos porque ahorita esta la economía escasa.

Ninfa: Se necesitaría más talleres para que las mujeres pierdan ese miedo no se sientan encerrado en sus cuatro paredes o cuadrado que salga de ahí, entonces que haya más talleres, si quiera una vez al mes o cada tres meses debe haber un taller para que las mujeres se empoderen.

Karin: Si, en seguir capacitándonos para romper nuestros miedos y creencias negativas y en hacer más talleres con hombres y mujeres juntos.

Dalila: Los miedos y creencias limitantes son muchas, uno o dos talleres de coaching no es suficiente, ojalá pudiera haber más instituciones que se preocupen en capacitar a las mujeres de las organizaciones sociales.

Cristina: Rompiendo nuestras creencias que nos limitan a seguir, nos ayuden a aprender a manejar nuestras emociones y darnos más capacitaciones de liderazgo y autoestima.

Pregunta Final: ¿Hay algo más que le gustaría agregar o compartir en relación con su experiencia de Coaching Ontológico y liderazgo en organizaciones sociales de Huánuco?

Addy: Creo que debemos unirnos las mujeres, para seguir generando cambios en la sociedad, la mujer juega un rol fundamental en la familia y en la sociedad y creo que desde mi punto de vista en el espacio donde tú estás Yulia podrías ayudar a más mujeres a que puedan cambiar de manera positiva tanto en su ser interior como también en sus propia comunidad y entorno. Aun también falta el trabajo con las autoridades porque muchas veces también entiendo que en el grupo donde estas se necesita un recurso económico, porque el coaching ontológico ayuda mucho en el cambio, en el ser interior de la persona,

no lo ven así, entonces necesitamos unirnos más las mujeres para lograr cambios en la reestructuración.

Primitiva: Que se hagan más talleres en donde se involucra a papá, mamá e hijo después ya en la comunidad.

Ninfa: Yo quiero formar mi propia organización para la preparación de alimentos y ahí me gustaría un taller en donde fortalezcan a las mujeres para poder sobresalir, como para aquellas madres abandonadas y dar más trabajo mediante el emprendimiento.

Karin: Que estuvo muy entretenido y bonito el taller, gracias a ello me he vuelto emprendedora sin miedo a equivocarme.

Dalila: Debería haber más capacitaciones con el coaching para aprender más sobre vuestras habilidades y virtudes que tenemos, a veces no creemos en nosotras mismas, porque aún existe maltrato a las lideresas.

Cristina: Debería haber más capacitaciones con el coaching para aprender más sobre vuestras fortalezas, virtudes para poder empoderar a más mujeres y a nuestra familia.



Presidentas de las ollas comunes de Huánuco

## ***ANEXO N° 05 Procesamiento de entrevistas en Atlas Ti versión 23***

### **ENTREVISTA: DALILA ROJAS**

#### **Guía de Entrevista Semiestructurada: Experiencias y Reflexiones sobre Coaching Ontológico en las mujeres de Organizaciones Sociales de Huánuco.**

Introducción y Consentimiento:

Saludo y presentación.

Explicación del propósito de la entrevista y la confidencialidad de la información.

Solicitud de consentimiento para grabar la entrevista (si es apropiado) y para usar la información para fines de investigación.

Contexto General:

Pregunta Introdutoria: ¿Podría compartir un poco sobre su rol actual en la organización social y cómo se involucró en el liderazgo?

Dalila: Si pertenezco asociación de ollas por la lucha contra el hambre de la región Huánuco, soy presidenta central de la organización, porque vi la

3:1 Solicitud d...

- ◇ Consentimiento
- ◇ Investigación

3:2 Pregunta In...

- ◇ Auto-reflexión: Aprendizaje
- ◇ Mujeres líderes
- ◇ Participación social

3:3 Dalila: Si per

- ◇ Afrontamiento de la pandemia...
- ◇ Emociones: Necesidad socioec...
- ◇ Emociones: Solidaridad
- ◇ Mujeres líderes

Dalila: Si pertenezco asociación de ollas por la lucha contra el hambre de la región Huánuco, soy presidenta central de la organización, porque vi la necesidad que pasaba la gente de mi sector en plena pandemia.

¿Qué desafíos específicos ha enfrentado en su rol de liderazgo en una organización social en Huánuco?

Dalila: El desafío más fuerte fue enfrentar al COVID 19 porque no hemos tenido miedo al contagio de dicha enfermedad, otro el desafío de lograr un presupuesto para nuestra organización para las ollas comunes y se logró en plena pandemia. Otro enfrentar el hambre cara a cara en nuestros vecinos.

**Objetivo Específico 1: Analizar las percepciones de las mujeres líderes en organizaciones sociales de Huánuco sobre el concepto y los principios del Coaching Ontológico.**

Pregunta 1: ¿Cómo definiría usted el Coaching Ontológico en el contexto de su liderazgo en

In...

3:3 Dalila: Si pertenezco a...

- ◆ Afrontamiento de la pandemia...
- ◆ Emociones: Necesidad socioec...
- ◆ Emociones: Solidaridad
- ◆ Mujeres líderes

3:4 Dalila: El desafío más fuerte fue...

- ◆ Afrontamiento de la pandemia...
- ◆ Emociones: Miedo al contagio
- ◆ Ética: Pandemia

3:5 Objetivo Específi...

- ◆ Coaching Ontológico
- ◆ Investigación cualitativa
- ◆ Mujeres líderes
- ◆ Organizaciones sociales
- ◆ Percepciones

**Objetivo Específico 2: Identificar los desafíos específicos que enfrentan las mujeres líderes en el contexto de las organizaciones sociales de Huánuco en su desarrollo de habilidades de liderazgo.**

Pregunta 4: ¿Cuáles considera que son los principales obstáculos que enfrenta en su desarrollo de habilidades de liderazgo en esta organización social?

Dalila: De ser empática con las integrantes de mi organización, antes no sabía escucharlas hacia las cosas sola, si ellas no venían para coordinar, creo que nos falta talleres de trabajo en equipo.

Pregunta 5: ¿Cómo cree que estos desafíos podrían ser abordados a través del Coaching Ontológico?

Dalila: Participando constantemente a este tipo de coaching, siempre nos capacitan, pero no para ser mejores personas, aquí nos ayudan a soltar el pasado y no pensar mucho en el futuro y solo pensar en el presente.

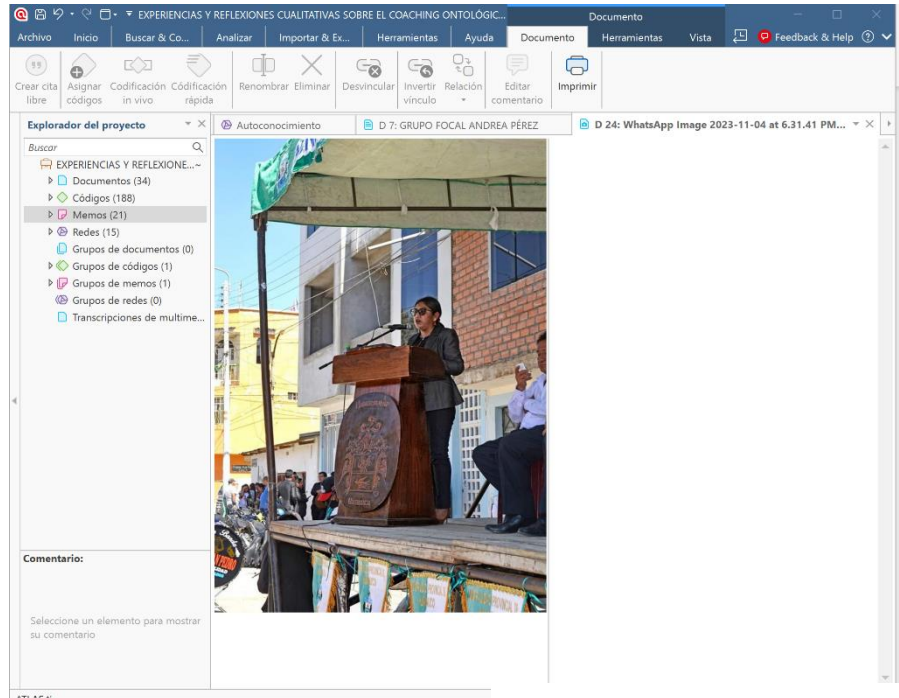
3:9 Objetivo Específico 2: Id...  
 ◆ Desafíos específicos  
 ◆ Habilidades de liderazgo  
 ◆ Mujeres líderes  
 ◆ Organizaciones sociales

3:10 Pregunta 4: ¿C...  
 ◆ Empoderamiento comunitario:...  
 ◆ Obstáculos

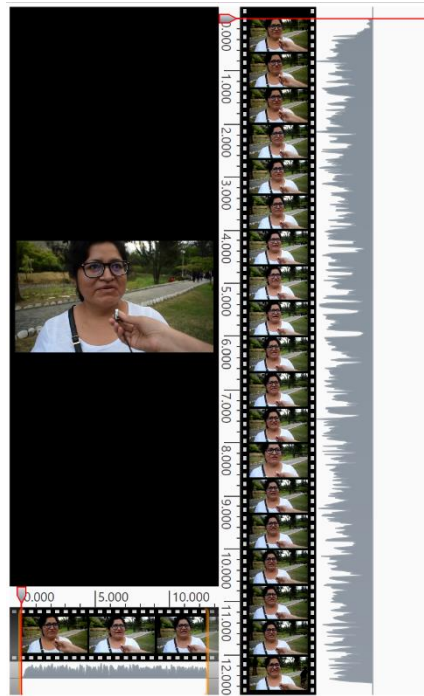
3:11 Dalila: De ser e...  
 ◆ Afrontamiento de la pandemia...  
 ◆ Desarrollo personal: Falta de h...

3:12 Dalila: Participando c...  
 ◆ Auto-reflexión: Aprendizaje  
 ◆ Cambio positivo: Enfoque en e...  
 ◆ Desarrollo personal (2)  
 ◆ Superación personal (2)

**ANEXO N° 06 Procesamiento de fotos, videos y documentos periodísticos en Atlas Ti versión 23 para selección de categorías.**



Página 3, LUNES 6 DE MARZO DE 2023



Damas voluntarias demandan apoyo con psicólogos.

## Mujeres ayudando a mujeres violentadas

«Mujeres defendiendo los derechos de mujeres, niños y adolescentes, es el nombre de un grupo de damas voluntarias que, sin esperar apoyo de las autoridades, se ha organizado para brindar apoyo a la población vulnerable que ha sido o es víctima de violencia.

Se trata de un grupo de mujeres voluntarias que buscan ayudar a las víctimas de violencia física o sexual. «Nosotras les apoyamos con lo que podemos, les asesoramos paso a paso en el proceso de la denuncia, les creamos mapas y damos apoyo con psicólogos», explica la presidenta de la asociación, Rosaluz Lino.

Rosaluz afirma que su grupo de «mujeres guerreras» viene trabajando hace casi una década, pero recién se formalizó como una asociación en noviembre del 2019. En los últimos años han apoyado a «una infinidad de mujeres en casos de violencia física, violencia sexual».

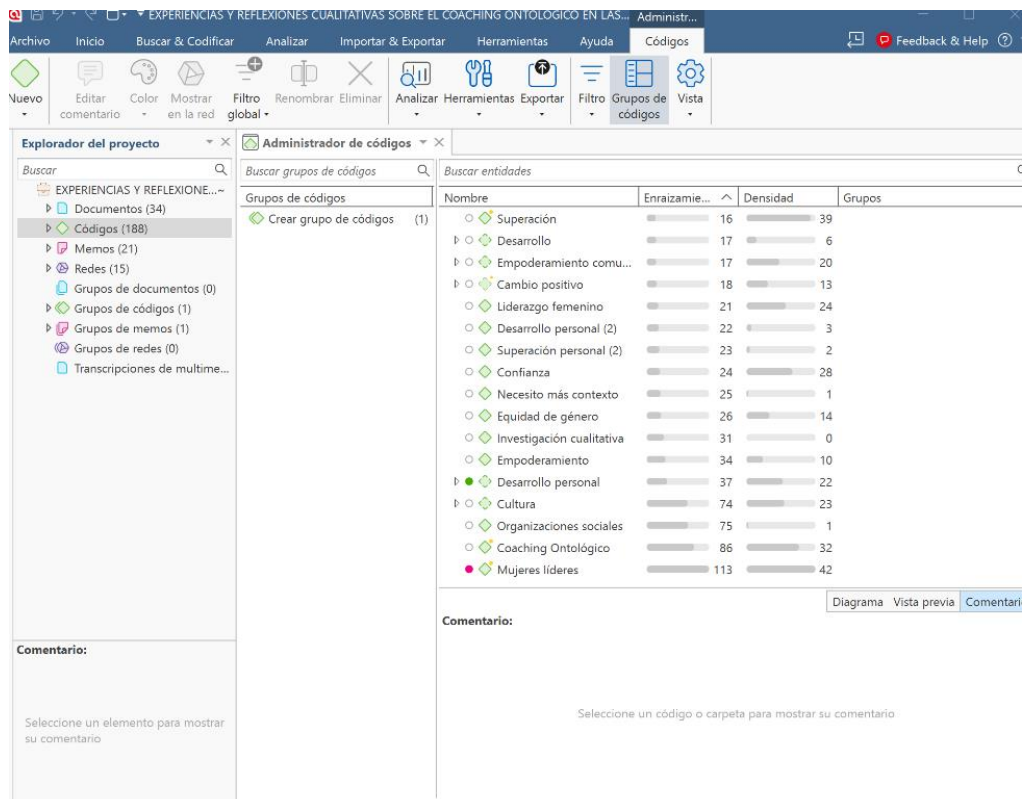
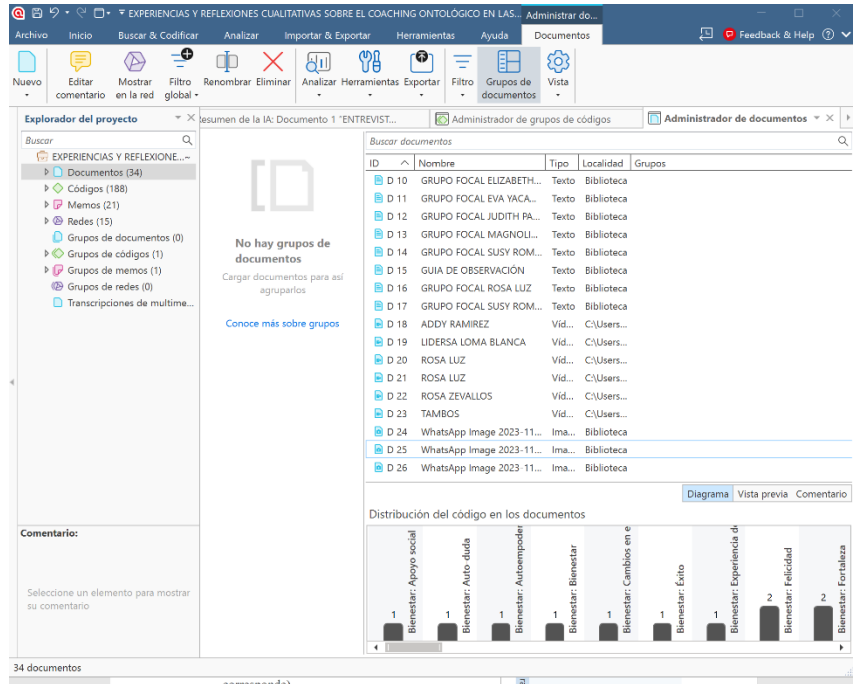
«Apoyamos con lo que está a nuestro alcance, porque si tocamos las puertas a las autoridades siempre nos dicen 'no hay'. Realizamos eventos y música aportan, ni las autoridades ni las empresas, se queja la dirigente a pocos días de como morarse el Día Internacional de la Mujer.

Muchas de las voluntarias fueron víctimas de violencia alguna vez y hoy buscan apoyar a otras mujeres que atraviesan por lo mismo, distribuidas en varias zonas de la ciudad de Huánuco.

Una de ellas, Maricarmen Mejía, cuenta que recibe casos de niñas, jóvenes y hasta adultas «que llegan a ser ultrajadas por sus propios familiares; es por eso que necesitamos el apoyo de las autoridades para salir a apoyar a más personas».

El apoyo de las voluntarias no es suficiente para atender a todas las mujeres violentadas. «Nosotras necesitamos psicólogos, necesitamos hogares para llevar a las mujeres que denuncian agresión. Estas cosas nosotras les pedimos a las autoridades que pongan en agenda».

**ANEXO N° 07 Procesamiento de entrevistas en Atlas Ti versión 23 para selección de categorías.**



## NOTA BIOGRÁFICA

Yulia Luna Japan, nació en la provincia de Huánuco, el 12 de mayo de 1973. Sus padres, doña Constantina Japan Zevallos del distrito de Yanas, provincia de Dos de mayo y Don Fernando Luna Eustaquio del distrito de Chuquis, provincia de Dos de Mayo. Es la hija cuarta de seis hermanos.

Su niñez, adolescencia y juventud vivió con sus padres y hermanos (Rodolfo, Lucila, Luzmila, Arelia y Eli Armando) en el distrito de Amarilis, provincia de Huánuco.

Sus estudios de educación primaria lo realizaron en la Gran Unidad Leoncio Prado Gutiérrez y la secundaria en el Colegio Nacional “Nuestra Señora de Las Mercedes” en la ciudad de Huánuco.

Su educación superior realizó en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, se graduó como licenciado en Ciencia de la Comunicación Social y en la actualidad ejerce el periodismo y se dedica al fortalecimiento de capacidades de niños, adolescentes, jóvenes y mujeres de organizaciones sociales, a través del coaching ontológico.

Cuando egreso de la universidad, se inició ejerciendo el periodismo radial, luego el televisivo, durante varios años se ha desempeñado en diversos proyectos y programas sociales públicos y privados como consultora en comunicación y gestora local. Asimismo, se formó como coach Ontológico Profesional convirtiéndose en una destacada entrenadora y conferencista de vida.

Es madre de dos hijos Luis Fernando (24), Julio César (21) y está casada con don Julio César Quiroz Alvarado, natural de Huánuco.





"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"  
 UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN  
 HUANUCO - PERÚ  
 LICENCIADA CON RESOLUCIÓN DEL CONSEJO DIRECTIVO N° 099-2019-SUNEDU/CD  
 ESCUELA DE POSGRADO



### ACTA DE DEFENSA DE TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO

En la Plataforma Microsoft Teams de la Escuela de Posgrado, siendo las 13:00 horas, del día miércoles 27 DE DICIEMBRE 2023 ante los Jurados de Tesis constituido por los siguientes docentes:

Dra. Clorinda Natividad BARRIONUEVO TORRES	Presidente
Dr. Edwin Roger ESTEBAN RIVERA	Secretario
Mg. Lourdes Lucila CESPEDES AGUIRRE	Vocal

Asesor (a) de tesis: Dr. Nicéforo BUSTAMANTE PAULINO (Resolución N° 00423-2023-UNHEVAL/EPG-D)

**La aspirante al Grado de Maestro en Gestión del Desarrollo Social, Doña Yulia LUNA JAPAN.**

#### Procedió al acto de Defensa:

Con la exposición de la Tesis titulado: "EXPERIENCIAS Y REFLEXIONES CUALITATIVAS SOBRE EL COACHING ONTOLÓGICO EN LAS MUJERES LÍDERES DE ORGANIZACIONES SOCIALES DE HUÁNUCO".

Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado.

Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación de la aspirante al Grado de Maestro, teniendo presente los criterios siguientes:

- Presentación personal.
- Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y recomendaciones.
- Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado.
- Dicción y dominio de escenario.

Así mismo, el Jurado plantea a la tesis **las observaciones** siguientes:

Obteniendo en consecuencia la Maestría la Nota de DIECISEIS ( 16 )  
 Equivalente a BUENO, por lo que se declara APROBADO.

(Aprobado o desaprobado)

Los miembros del Jurado firman el presente ACTA en señal de conformidad, en Huánuco, siendo las 14:20 horas del día miércoles 27 DE DICIEMBRE 2023.

  
 PRESIDENTE

DNI N° 82422313

  
 SECRETARIO

DNI N° 20719667

  
 VOCAL

DNI N° 08313575

Legenda:  
 19 a 20: Excelente  
 17 a 18: Muy Bueno  
 14 a 16: Bueno

(Resolución N° 01807-2023-UNHEVAL/EPG)



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN



ESCUELA DE POSGRADO

**CONSTANCIA DE SIMILITUD N° 108-2023-SOFTWARE  
ANTIPLAGIO TURNITIN-UNHEVAL-EPG**

La Directora de la Escuela de Posgrado, emite la presente **CONSTANCIA DE SIMILITUD**, aplicando el software **TURNITIN**, el cual reporta un **2%** de similitud, correspondiente a la interesada **Yulia LUNA JAPAN**, de la tesis titulada: **EXPERIENCIAS Y REFLEXIONES CUALITATIVAS SOBRE EL COACHING ONTOLÓGICO EN LAS MUJERES LÍDERES DE ORGANIZACIONES SOCIALES DE HUÁNUCO**, cuyo asesor es el Dr. Niceforo **BUSTAMANTE PAULINO**; por consiguiente.

**SE DECLARA APTO**

Se expide la presente, para los trámites pertinentes.

Cayhuayna, 19 de diciembre de 2023.



**Dra. Digna Amabilia Manrique de Lara Suarez**  
**DIRECTORA DE LA ESCUELA DE POSGRADO**  
**UNHEVAL**

## Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

**EXPERIENCIAS Y REFLEXIONES CUALITATIVAS SOBRE EL COACHING ONTOLÓGICO EN LAS MUJERES LÍDERES DE ORGANIZACIONES SOCIALES DE HUÁNUCO**

AUTOR

**YULIA LUNA JAPAN**

RECuento DE PALABRAS

**25062 Words**

RECuento DE CARACTERES

**141277 Characters**

RECuento DE PÁGINAS

**99 Pages**

TAMAÑO DEL ARCHIVO

**15.8MB**

FECHA DE ENTREGA

**Dec 19, 2023 4:44 PM GMT-5**

FECHA DEL INFORME

**Dec 19, 2023 4:46 PM GMT-5**

● **2% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base

- 2% Base de datos de Internet
- 0% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de Crossref
- Base de datos de contenido publicado de Crossref
- 2% Base de datos de trabajos entregados

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 15 palabras)



## ● 2% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 2% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 2% Base de datos de trabajos entregados
- 0% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

### FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	<b>yumpu.com</b> Internet	<1%
2	<b>docplayer.es</b> Internet	<1%
3	<b>fundacioncapac.org.ar</b> Internet	<1%
4	<b>hdl.handle.net</b> Internet	<1%
5	<b>infobae.com</b> Internet	<1%
6	<b>repositorio.unheval.edu.pe</b> Internet	<1%
7	<b>1library.co</b> Internet	<1%
8	<b>Corporación Universitaria Minuto de Dios, UNIMINUTO on 2023-11-20</b> Submitted works	<1%



## AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DIGITAL Y DECLARACIÓN JURADA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR UN GRADO ACADÉMICO O TÍTULO PROFESIONAL

### 1. Autorización de Publicación: (Marque con una "X")

<b>Pregrado</b>	<b>Segunda Especialidad</b>	<b>Posgrado:</b>	<b>Maestría</b>	<input checked="" type="checkbox"/>	<b>Doctorado</b>	<input type="checkbox"/>
Pregrado (tal y como está registrado en SUNEDU)						
<b>Facultad</b>						
<b>Escuela Profesional</b>						
<b>Carrera Profesional</b>						
<b>Grado que otorga</b>						
<b>Título que otorga</b>						
Segunda especialidad (tal y como está registrado en SUNEDU)						
<b>Facultad</b>						
<b>Nombre del programa</b>						
<b>Título que Otorga</b>						
Posgrado (tal y como está registrado en SUNEDU)						
<b>Nombre del Programa de estudio</b>	GESTIÓN DEL DESARROLLO SOCIAL					
<b>Grado que otorga</b>	MAESTRO EN GESTIÓN DEL DESARROLLO SOCIAL					

### 2. Datos del Autor(es): (Ingrese todos los datos requeridos completos)

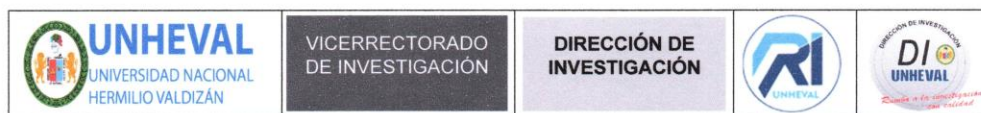
<b>Apellidos y Nombres:</b>	LUNA JAPAN YULIA					
<b>Tipo de Documento:</b>	<b>DNI</b>	<input checked="" type="checkbox"/>	<b>Pasaporte</b>	<input type="checkbox"/>	<b>C.E.</b>	<input type="checkbox"/>
<b>Nro. de Documento:</b>	22504195			<b>Nro. de Celular:</b>	962907214	
				<b>Correo Electrónico:</b>	yulia_luna@hotmail.com	
<b>Apellidos y Nombres:</b>						
<b>Tipo de Documento:</b>	<b>DNI</b>	<input type="checkbox"/>	<b>Pasaporte</b>	<input type="checkbox"/>	<b>C.E.</b>	<input type="checkbox"/>
<b>Nro. de Documento:</b>				<b>Nro. de Celular:</b>		
				<b>Correo Electrónico:</b>		
<b>Apellidos y Nombres:</b>						
<b>Tipo de Documento:</b>	<b>DNI</b>	<input type="checkbox"/>	<b>Pasaporte</b>	<input type="checkbox"/>	<b>C.E.</b>	<input type="checkbox"/>
<b>Nro. de Documento:</b>				<b>Nro. de Celular:</b>		
				<b>Correo Electrónico:</b>		

### 3. Datos del Asesor: (Ingrese todos los datos requeridos completos según DNI, no es necesario indicar el Grado Académico del Asesor)

<b>¿El Trabajo de Investigación cuenta con un Asesor?:</b> (marque con una "X" en el recuadro del costado, según corresponda)	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
<b>Apellidos y Nombres:</b>	BUSTAMANTE PAULINO NICÉFORO			<b>ORCID ID:</b>	0000-000_28582-269X	
<b>Tipo de Documento:</b>	<b>DNI</b>	<input checked="" type="checkbox"/>	<b>Pasaporte</b>	<input type="checkbox"/>	<b>C.E.</b>	<input type="checkbox"/>
				<b>Nro. de documento:</b>	04010138	

### 4. Datos del Jurado calificador: (Ingrese solamente los Apellidos y Nombres completos según DNI, no es necesario indicar el Grado Académico del Jurado)

<b>Presidente:</b>	BARRIONUEVO TORRES CLORINDA NATIVIDAD
<b>Secretario:</b>	ESTEBAN RIVERA EDWIN ROGER
<b>Vocal:</b>	CESPEDES AGUIRRE LOURDES LUCILA
<b>Vocal:</b>	
<b>Vocal:</b>	
<b>Accesitario</b>	

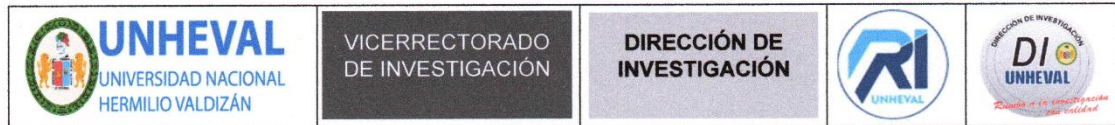

**5. Declaración Jurada:** *(Ingrese todos los datos requeridos completos)*

<b>a) Soy Autor (a) (es) del Trabajo de Investigación Titulado:</b> <i>(Ingrese el título tal y como está registrado en el Acta de Sustentación)</i>	
"EXPERIENCIAS Y REFLEXIONES CUALITATIVAS SOBRE EL COACHING ONTOLÓGICO EN LAS MUJERES LÍDERES DE ORGANIZACIONES SOCIALES DE HUÁNUCO"	
<b>b) El Trabajo de Investigación fue sustentado para optar el Grado Académico ó Título Profesional de:</b> <i>(tal y como está registrado en SUNEDU)</i>	
MAESTRO EN GESTIÓN DEL DESARROLLO SOCIAL	
c) El Trabajo de investigación no contiene plagio (ninguna frase completa o párrafo del documento corresponde a otro autor sin haber sido citado previamente), ni total ni parcial, para lo cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias.	
d) El trabajo de investigación presentado no atenta contra derechos de terceros.	
e) El trabajo de investigación no ha sido publicado, ni presentado anteriormente para obtener algún Grado Académico o Título profesional.	
f) Los datos presentados en los resultados (tablas, gráficos, textos) no han sido falsificados, ni presentados sin citar la fuente.	
g) Los archivos digitales que entrego contienen la versión final del documento sustentado y aprobado por el jurado.	
h) Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán (en adelante LA UNIVERSIDAD), cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido del Trabajo de Investigación, así como por los derechos de la obra y/o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y frente a terceros de cualquier daño que pudiera ocasionar a LA UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causas en la tesis presentada, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello. Asimismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido del trabajo de investigación. De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán.	

**6. Datos del Documento Digital a Publicar:** *(Ingrese todos los datos requeridos completos)*



Ingrese solo el año en el que sustentó su Trabajo de Investigación: <i>(Verifique la Información en el Acta de Sustentación)</i>		2023	
Modalidad de obtención del Grado Académico o Título Profesional: <i>(Marque con X según Ley Universitaria con la que inició sus estudios)</i>	Tesis	X	Tesis Formato Artículo
	Trabajo de Investigación		Trabajo de Suficiencia Profesional
	Trabajo Académico		Otros <i>(especifique modalidad)</i>
Palabras Clave: <i>(solo se requieren 3 palabras)</i>	AUTOCONOCIMIENTO	LIDERAZGO	EMPODERAMIENTO
Tipo de Acceso: <i>(Marque con X según corresponda)</i>	Acceso Abierto	X	Condición Cerrada (*)
	Con Periodo de Embargo (*)		Fecha de Fin de Embargo:
¿El Trabajo de Investigación, fue realizado en el marco de una Agencia Patrocinadora? <i>(ya sea por financiamientos de proyectos, esquema financiero, beca, subvención u otras; marcar con una "X" en el recuadro del costado según corresponda):</i>	SI	NO	X
Información de la Agencia Patrocinadora:			

El trabajo de investigación en digital y físico tienen los mismos registros del presente documento como son: Denominación del programa Académico, Denominación del Grado Académico o Título profesional, Nombres y Apellidos del autor, Asesor y Jurado calificador tal y como figura en el Documento de Identidad, Título completo del Trabajo de Investigación y Modalidad de Obtención del Grado Académico o Título Profesional según la Ley Universitaria con la que se inició los estudios.



#### 7. Autorización de Publicación Digital:

A través de la presente. Autorizo de manera gratuita a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán a publicar la versión electrónica de este Trabajo de Investigación en su Biblioteca Virtual, Portal Web, Repositorio Institucional y Base de Datos académica, por plazo indefinido, consintiendo que con dicha autorización cualquier tercero podrá acceder a dichas páginas de manera gratuita pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente. Se autoriza cambiar el contenido de forma, más no de fondo, para propósitos de estandarización de formatos, como también establecer los metadatos correspondientes.

Firma: 		
Apellidos y Nombres:	LUNA JAPAN YULIA	Huella Digital
DNI:	22504195	
Firma:		
Apellidos y Nombres:		Huella Digital
DNI:		
Firma:		
Apellidos y Nombres:		Huella Digital
DNI:		
Fecha: 04/04/ 2024		

#### Nota:

- ✓ No modificar los textos preestablecidos, conservar la estructura del documento.
- ✓ Marque con una X en el recuadro que corresponde.
- ✓ Llenar este formato de forma digital, con tipo de letra **calibri**, **tamaño de fuente 09**, manteniendo la alineación del texto que observa en el modelo, sin errores gramaticales (*recuerde las mayúsculas también se tildan si corresponde*).
- ✓ La información que escriba en este formato debe coincidir con la información registrada en los demás archivos y/o formatos que presente, tales como: DNI, Acta de Sustentación, Trabajo de Investigación (PDF) y Declaración Jurada.
- ✓ Cada uno de los datos requeridos en este formato, es de carácter obligatorio según corresponda.