



FORTALECIMIENTO DEL LIDERAZGO FEMENINO EN LA PARROQUIA RURAL DE UNAMUNCHO.

STRENGTHENING OF FEMALE LEADERSHIP IN THE RURAL PARISH OF UNAMUNCHO

Naranjo Ruiz Viviana Fidencia¹

ORCID ID: [ORCIDhttps://orcid.org/0000-0002-6998-201X](https://orcid.org/0000-0002-6998-201X)

Magister en Mediación, Arbitraje y Resolución de Conflictos, Universidad Técnica de Ambato de, Docente de la Carrera de Trabajo Social de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Tungurahua, Ecuador. Correo: vivianafnaranjor@uta.edu.ec

Espín Miniguano Anita Dalila²

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-4135-9303>

Magister en Docencia y Currículo para la Educación Superior, Docente de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato. Correo electrónico: ad.espin@uta.edu.ec

Paredes Teresa de Jesus³

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-9174-1119>

Magíster Trabajo Social Familiar Universidad Técnica de Ambato, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, Coordinadora de la Carrera de Trabajo Social, Ambato - Ecuador. orreo electrónico: Tdj.paredes@uta.edu.ec



RESUMEN

El objetivo de esta investigación fue analizar el fortalecimiento del liderazgo femenino para visibilizar y reconocer a la mujer como líder en los entornos laborales, históricamente dominados por hombres. Los resultados muestran que el 50% de los encuestados considera que el liderazgo femenino está presente de manera intermitente en la comunidad, mientras que solo el 14.2% afirma que las mujeres ejercen roles de liderazgo de forma constante. Estos hallazgos reflejan una brecha significativa en la percepción y reconocimiento del liderazgo femenino en la comunidad, posiblemente influenciada por barreras culturales y estereotipos de género. Aunque un reducido porcentaje reconoce el liderazgo femenino constante, sugiere la existencia de mujeres empoderadas que han superado barreras y desafiado estereotipos. Sin embargo, es evidente que se requiere un mayor esfuerzo para alcanzar una participación equitativa de género en el liderazgo comunitario. Para fortalecer el liderazgo femenino en Unamuncho, es esencial implementar estrategias que fomenten la igualdad de oportunidades y el empoderamiento de las mujeres, impulsando un cambio cultural y social que valore y reconozca su liderazgo para construir una comunidad más inclusiva y equitativa, en pos del desarrollo sostenible y beneficioso para todos los miembros de la comunidad, independientemente de su género. La colaboración de todos los actores sociales será fundamental para lograr una sociedad más justa, igualitaria y próspera.

PALABRAS CLAVE: Liderazgo femenino, Percepciones, Equidad de género, Desafíos culturales.

ABSTRACT

The objective of this research was to analyze the strengthening of female leadership to make visible and recognize women as leaders in work environments, historically dominated by men. The results show that 50% of those surveyed consider that female leadership is present intermittently in the community, while only 14.2% affirm that women exercise leadership roles constantly. These findings reflect a significant gap in the perception and recognition of female leadership in the community, possibly influenced by cultural barriers and gender stereotypes. Although a small percentage recognize constant female leadership, it suggests the existence of empowered women who have overcome barriers and challenged stereotypes. However, it is clear that more effort is required to achieve gender equitable participation in community leadership. To strengthen female leadership in Unamuncho, it is essential to implement strategies that promote equal opportunities and the empowerment of women, promoting a cultural and social change that values and recognizes their leadership to build a more inclusive and equitable community, in pursuit of sustainable and beneficial development for all members of the community, regardless of their gender. The collaboration of all social actors will be essential to achieve a more just, egalitarian, and prosperous society.

KEY WORDS: *Female leadership, Perceptions, Gender equality, Cultural challenges*



INTRODUCCIÓN

Han sido varias las sociedades que han habitado en el mundo a lo largo de la historia, desde un inicio se ha notado una principal disconformidad y diferencia en aspectos, siendo las mujeres quienes cumplían roles secundarios en los diferentes escenarios.

Según un informe del Foro Económico Mundial de 2020, "la participación de las mujeres en posiciones de liderazgo ejecutivo ha aumentado lentamente en los últimos años. En 2015, las mujeres ocupaban aproximadamente el 21% de los puestos de CEO en empresas de todo el mundo, mientras que en 2020, esta cifra aumentó alrededor del 26%. Aunque se ha producido un progreso, todavía existe una brecha significativa en la representación de mujeres en roles de liderazgo en comparación con los hombres."

De cada 10 gerencias 2 es ocupada mujeres; el 29% de las empresas en el Ecuador tiene una mujer en sus directorios; y que el 65% de las empresas ecuatorianas no tienen políticas para promover la participación de mujeres. Según Torres; Pedraza; Ortiz; Mejía (2019) se puede evidenciar el resultado de importantes procesos de cambio social, culturales y demográficos es notable el crecimiento femenino en el mercado mundial. Santander Becas, (2022) Solo el 36% de los cargos gerenciales del sector privado y público son mujeres, por cada 100 hombres que son ascendidos.

Así mismo el sometimiento y la inferioridad son tomados como hechos normales que vulneran los derechos humanos, este se produce ante un cuadro de desigualdad y es experimentado por mujeres, hombres, personas de diferente identidad de género y preferencia sexual. Los antecedentes de la violencia de género están atada al sistema de dominación de las mujeres, denominado patriarcado; donde la autoridad la tiene el hombre y la mujer está situada en una subordinación y exclusión Canava & Jaramillo (2020)



Dentro de los antecedentes históricos tenemos que en zona rural el (48,5%) de las mujeres han sido víctimas de algún tipo de violencia, siendo mínima la diferencia con las mujeres que viven en zonas urbanas con un (48,7%). En el 2011 el Instituto Nacional de Estadística y Censo informó que 6 de cada 10 mujeres de 15 y más años (60,6%) han vivido algún tipo de violencia de género, física, sexual, psicológica o patrimonial por parte de algún familiar o persona extraña en distintos ambientes del desmenuando social.

De igual manera, las mujeres indígenas el (59,3%) tienen la tasa más alta de violencia de género, en segundo lugar, están las afroecuatorianas con (55,3%), por debajo están las mestizas con un puntaje de (43,2%). Uno de los factores de mayor incidencia en la violencia es el bajo nivel de escolaridad, donde indica que, a mayor educación menor posibilidad de violencia.

En este sentido, según el INEC (2011) indica que las mujeres indígenas con un porcentaje de (59,3%) tienen la tasa más alta de violencia de género en diversas áreas, seguida por las afroecuatorianas (55,3%), estando por debajo las autodenominadas blancas con un puntaje de (43,2%). Encontramos a la Sierra con niveles inferiores en la escala educativa, establecemos un posible antecedente que indica los mayores niveles de violencia de género, estos datos se corroboran con la información brindada por el INEC 2011, donde indican que, a mayor educación menores posibilidades de sufrir este tipo de violencia, ubicando así con el (57,4%) de índice de violencia a mujeres analfabetas o con poca alfabetización.

En la parroquia de Unamuncho se ha visto un crecimiento del 4%, de mujeres que han logrado sobresalir, pero esto va más allá de posibilidades las mujeres tienen arraigado el pensamiento de una mujer abnegada y que debe estar únicamente al cuidado de sus hijos y de su hogar en un 59% prefieren dedicarse a las labores del hogar.



El liderazgo femenino ha sido objeto de estudio en diversas investigaciones, especialmente en el contexto de Bayamo durante el período de 1880-1895. Se han destacado los antecedentes históricos y los cambios legales que permitieron a las mujeres participar en la vida económica, política y social de la época. Estos estudios han utilizado diferentes enfoques y métodos de investigación para comprender el liderazgo femenino en este período.

Revisión Literaria

En una investigación previa realizada por Pérez (2018), se utilizó un enfoque histórico-hermenéutico para examinar el liderazgo femenino en el ámbito político de Bayamo durante el siglo XIX. Se analizaron las fuentes documentales y se identificaron los roles y las contribuciones de las mujeres en la esfera política. El estudio resaltó la importancia de las mujeres líderes en la lucha por la independencia y su participación en movimientos políticos y sociales.

González (2019) llevó a cabo una investigación relevante utilizando un enfoque sociológico para analizar el liderazgo femenino en el sector empresarial de Bayamo. El estudio se basó en entrevistas en profundidad con mujeres líderes empresariales y examinó los desafíos y las oportunidades que enfrentan en el ámbito empresarial. El estudio destacó la importancia de la capacidad de liderazgo y las habilidades de negociación en el éxito de las mujeres líderes en el sector empresarial.

García (2020) asegura que con relación a las fuentes utilizadas en los estudios sobre el liderazgo femenino, se han empleado una variedad de fuentes documentales como los Protocolos Notariales, Registro de Contribuyente, Censos y Padrones. Estas fuentes proporcionan información valiosa sobre las restricciones legales impuestas a las mujeres, la propiedad de bienes patrimoniales y el papel asignado a las mujeres en las leyes civiles y criminales.



Según Osca (2021) el artículo analiza el liderazgo femenino en Bayamo durante el período de 1880-1895, destacando los antecedentes históricos y los cambios legales que permitieron a las mujeres participar en la vida económica, política y social. Se utilizó un enfoque dialéctico-materialista y método histórico-lógico, análisis-síntesis, inducción-deducción, y análisis bibliográfico-documental. Las fuentes incluyeron Protocolos Notariales, Registro de Contribuyente, Censos y Padrones. Se destacan las restricciones legales impuestas a las mujeres, la propiedad de bienes patrimoniales, el papel secundario asignado a las mujeres en las leyes civiles y criminales, y la influencia de los cambios legales en la preparación de la Guerra Necesaria.

En el contexto actual el liderazgo femenino es un tema de vital importancia, ya que busca promover la equidad de género y romper con los estereotipos tradicionales. Al explorar este tema, es fundamental reflexionar sobre las barreras y desafíos que las mujeres enfrentan al ascender a posiciones de liderazgo. Esto nos lleva a preguntarnos si los prejuicios arraigados en nuestra sociedad y a buscar formas de empoderar y promover la participación de las mujeres en roles de liderazgo.

En el escenario Cruz, Lucena, & Domingo (2020) mencionan que el liderazgo femenino se ha logrado caracterizar como instrumento que permite empoderar a todos no solo a mujeres, con una búsqueda de conflictos y el fortalecimiento de la interacción social, pero sobre todo busca visibilizar y dar reconocimiento a la mujer como líder-en el desarrollo de los entornos de trabajo que históricamente se les ha otorgado únicamente a los hombres.

Al analizar el liderazgo femenino, es esencial considerar los múltiples enfoques y teorías que existen en torno a este tema. Desde la teoría del liderazgo transformacional de acuerdo con Duryea (2021) hasta la teoría de los roles de género, cada perspectiva ofrece una visión única y valiosa sobre cómo las mujeres pueden ejercer un liderazgo efectivo. Al reflexionar sobre estas teorías, podemos



comprender mejor las fortalezas y habilidades particulares que las mujeres aportan al liderazgo y cómo se pueden aprovechar en beneficio de las organizaciones y la sociedad en general.

"Es importante reconocer y destacar los logros y contribuciones de las mujeres líderes en diferentes campos y contextos. Al analizar los casos de éxito de mujeres líderes, podemos identificar las estrategias, habilidades y enfoques que han utilizado para alcanzar el éxito en sus carreras. Estos ejemplos inspiradores pueden servir como modelos a seguir y empoderar a otras mujeres para buscar oportunidades de liderazgo y superar las barreras existentes." (Sandberg, S., 2013).

El liderazgo femenino

El liderazgo femenino no solo beneficia a las mujeres individualmente, sino también a las organizaciones y sociedades en su conjunto. Numerosos estudios han demostrado que la diversidad de género en los equipos de liderazgo se traduce en un mayor rendimiento y éxito organizacional. Al fomentar la inclusión y la participación equitativa de las mujeres en puestos de liderazgo, se generan ideas innovadoras, se promueve la toma de decisiones más sólidas y se crea un ambiente laboral más equitativo y colaborativo. (McKinsey & Company, 2020).

Hablar de liderazgo femenino no se trata solo de las mujeres en posiciones de poder, sino también de crear un entorno inclusivo donde todas las voces y perspectivas sean valoradas y escuchadas. Esto implica desafiar los estereotipos de género arraigados en nuestras mentes y en la sociedad en general, y fomentar un cambio cultural que promueva la igualdad de oportunidades para todos. Al reflexionar sobre el liderazgo femenino, nos invita a cuestionar y redefinir nuestras propias percepciones y creencias sobre el liderazgo y a trabajar juntos para construir un futuro más equitativo y diverso.



Tipos de liderazgo

El liderazgo auténtico se basa en la sinceridad, transparencia y honestidad de la líder, lo que crea un ambiente de confianza y respeto entre ella y sus seguidores. Las líderes auténticas muestran congruencia entre sus valores personales y su comportamiento profesional, lo que fortalece su capacidad para influir positivamente en otros. (Avolio & Gardner, 2005).

El liderazgo transformacional se caracteriza por inspirar y motivar a los seguidores a alcanzar niveles más altos de rendimiento y desarrollo personal. Las líderes transformacionales se centran en la visión, la inspiración y el empoderamiento de su equipo para lograr un cambio significativo en la organización. (Burns, 1978)

Liderazgo Transformador El liderazgo transformador se enfoca en crear cambios fundamentales y duraderos en la organización, y se basa en la visión y la inspiración. Las líderes transformadoras buscan empoderar a su equipo y fomentar el desarrollo individual y colectivo, lo que conduce a mejoras significativas en el rendimiento y el logro de metas organizacionales. (Bass & Riggio, 2006).

Empoderamiento y Liderazgo Femenino

El empoderamiento se ha vinculado al liderazgo femenino, ya que las mujeres empoderadas tienden a asumir roles de liderazgo con mayor confianza y determinación. Según Khalid et al. (2021), el empoderamiento puede mejorar la autoeficacia de las mujeres líderes y su capacidad para influir positivamente en sus seguidores.

METODOLOGÍA

La metodología utilizada en esta investigación es de enfoque cuantitativo y emplea la técnica de la encuesta. Se busca cuantificar la magnitud del problema



relacionado con la influencia de los representantes de Unamuncho en la promoción de la igualdad de género en el lugar de estudio. Se utilizará un cuestionario estructurado para obtener información específica sobre la percepción de los participantes, y los datos recopilados se analizaron cuantitativamente para obtener conclusiones sólidas y fundamentadas. La mensuración exhaustiva y controlada permitirá responder y fundamentar posibles suposiciones o ideas sobre el tema.

RESULTADOS

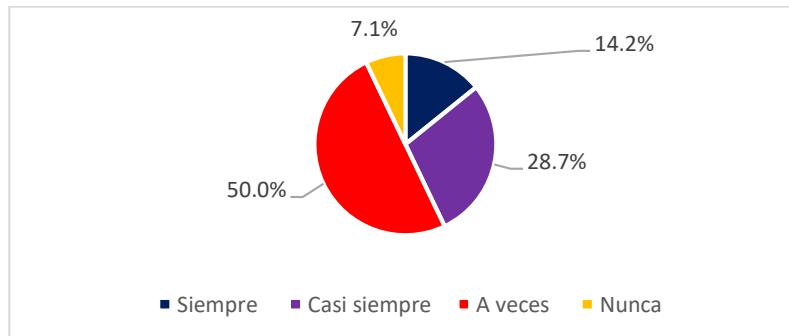
¿Consideras que el liderazgo femenino está presente en tu comunidad?

ALTERNATIVA	RESPUESTA	PORCENTAJE
SIEMPRE	2	14,2 %
CASI SIEMPRE	4	28,7 %
A VECES	7	50 %
NUNCA	1	7,1 %
TOTAL RESPUESTAS	14	100%

Fuente: Encuesta líderes y lideresas de la comunidad de Unamuncho

Elaboración: Propia

Gráfico 2. ¿Consideras que el liderazgo femenino es importante en tu comunidad?



Fuente: Encuesta líderes y lideresas de la comunidad de Unamuncho

Elaboración: Propia



Análisis e interpretación

En relación a que el liderazgo femenino es importante en tu comunidadde 14 líderes encuestados el 50% aseguran que el liderazgo femenino está presente en la comunidad a veces y solamente el 14.2% mencionan que las mujeres siempre están presentes en la comunidad.

De los resultados obtenidos se concluya que la mayoría de las personas encuestadas, es decir, el 50%, reconoce que el liderazgo femenino en la comunidad está presente solo en ciertas ocasiones, lo que sugiere que existe una percepción de una presencia intermitente y limitada de las mujeres en roles de liderazgo. Esto podría indicar que, aunque hay momentos en los que las mujeres son reconocidas por sus habilidades y liderazgo, no se les brinda la oportunidad o el espacio para ejercerlo de manera constante.

¿Qué tan importante es tener mujeres en posiciones de liderazgo en su comunidad?

Tabla 2. En su opinión, ¿qué tan importante es tener mujeres en posiciones de liderazgo en su comunidad?

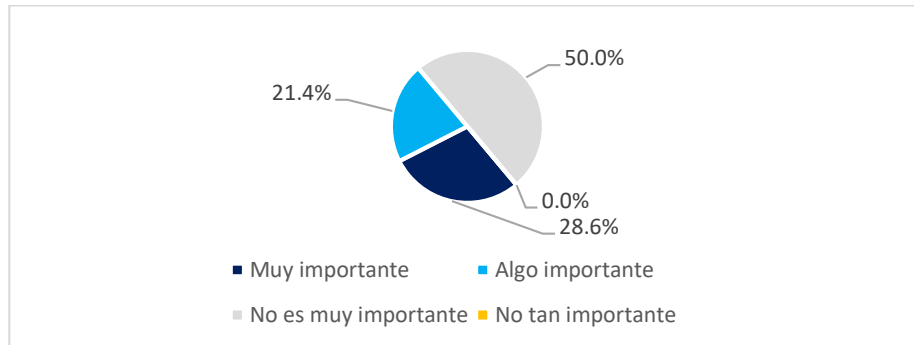
ALTERNATIVA	RESPUESTA	PORCENTAJE
MUY IMPORTANTE	4	28,6 %
ALGO IMPORTANTE	3	21,4 %
NO ES MUY IMPORTANTE	7	50 %
NO TAN IMPORTANTE	0	0 %
TOTAL RESPUESTAS	14	100%



Fuente: Encuesta líderes y lideresas de la comunidad de Unamuncho

Elaboración: Propia

Gráfico 2. En su opinión, ¿qué tan importante es tener mujeres en posiciones de liderazgo en su comunidad?



Fuente: Encuesta líderes y lideresas de la comunidad de Unamuncho

Elaboración: Propia

Análisis e interpretación de datos

En cuanto a la pregunta si es importante considerar el liderazgo dentro de una comunidad del total de los encuestados el 50% aseguran que esto no es importante, y solamente el 28,6% consideran que las mujeres deben posicionarse como líderes dentro de la comunidad.

De los resultados obtenidos se deduce que la mayoría de los datos indica que hay una considerable falta de apoyo o reconocimiento hacia la importancia del liderazgo dentro de la comunidad. Con el 50% de los encuestados afirmando que no consideran el liderazgo como algo relevante, se puede inferir que existe un grupo significativo que no ve o no valora la necesidad de tener líderes en la comunidad.

DISCUSIÓN

La investigación ha revelado que el liderazgo femenino en la comunidad de Unamuncho aún enfrenta desafíos significativos. Aunque se reconoce la presencia de mujeres líderes en ciertos momentos, existe una percepción de que su



participación es intermitente y limitada. Esto sugiere la necesidad de fomentar oportunidades y espacios constantes para que las mujeres ejerzan roles de liderazgo en la comunidad.

La mayoría de los encuestados no considera importante tener mujeres en posiciones de liderazgo en la comunidad. Este hallazgo es un indicativo de la persistencia de estereotipos y prejuicios de género arraigados en la sociedad, lo que dificulta la promoción del liderazgo femenino.

La investigación pone de relieve la importancia de implementar programas de desarrollo específicos para mujeres líderes, que les brinden las herramientas y habilidades necesarias para prosperar en sus roles de liderazgo. Esto podría contribuir a cambiar la percepción negativa hacia el liderazgo femenino y fomentar una mayor participación de las mujeres en posiciones de liderazgo en la comunidad.

Varios autores han abordado el tema del liderazgo femenino desde diferentes perspectivas. González (2019) destacó la importancia de la capacidad de liderazgo y las habilidades de negociación en el éxito de las mujeres líderes en el sector empresarial. García (2020) resaltó la relevancia de las fuentes documentales en el estudio del liderazgo femenino, proporcionando información valiosa sobre las restricciones legales y el papel asignado a las mujeres en las leyes civiles y criminales.

CONCLUSIONES

Los resultados de la encuesta muestran una realidad compleja en cuanto al liderazgo femenino en la comunidad de Unamuncho. Aunque se ha avanzado en el reconocimiento de mujeres líderes, todavía hay una falta de apoyo y valoración hacia su participación en roles de liderazgo. Esto podría atribuirse a la persistencia de estereotipos y prejuicios de género arraigados en la sociedad, lo que limita las oportunidades y espacios para que las mujeres ejerzan su liderazgo de manera continua. Es relevante destacar que, a pesar de la falta de reconocimiento



generalizado, un porcentaje significativo de los encuestados considera importante tener mujeres en posiciones de liderazgo en la comunidad. Esto sugiere que hay una oportunidad para cambiar la percepción y promover el liderazgo femenino a través de programas de desarrollo y sensibilización, que permita alcanzar la igualdad de género y el mismo objetivo destacando el potencial femenino.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

- Avolio, B. J., & Gardner, W. L. (2005). Authentic leadership development: Getting to the root of positive forms of leadership. *The Leadership Quarterly*, 16(3), 315-338.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership*. Psychology Press.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. Harper & Row
- Cruz, Lucena, & Domingo. (2020). *Female principals and leadership identity. A review of the literature*. Orlando: The International Journal of Organizational Diversity,.
- Khalid, A., Aslam, S., Sajjad, A., & Asghar, S. (2021). Empowerment and women leadership: A review of literature. *Journal of Gender Studies*, 30(1), 76-90.
- Zuloaga, & Moncayo . (2015). *Liderazgo y género: barreras de mujeres directivas en la academia*. *Pensamiento y gestión*, (39), 142-177.
- Torres, Pedraza , Ortiz , & Mejía. (2019). *La mujer y el liderazgo empresarial*. Bogota: Redalyc.
- Pérez. (2018). *La mujer y la sociedad*. Perú: FabyL .
- González. (2019). *La sociedad y la mujer empresarial* .
- García, (. R. (2020). *Perspectivas de género y políticas de formación e inserción laboral en América Latina*. Buenos Aires. Buenos Aires : redEtis.
- Oscá. (2021). *Desarrollo de carrera y género: factores que influyen en las diferencias entre hombres y mujeres*. . *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*.
- Duryea. (2021). *La mujer en el mercado de trabajo*. Lima : BID.
- Ramos, M., Ludín , B., & Fonseca . (2020). *Liderazgo femenino en Bayamo*. Granma: Revista científica de la provincia de Granma .
- González. (2019). *El gran mundo de los negocios femeninos* . Uruguay: Libros.
- Canava, & Jaramillo . (2020). *Claves feministas para liderazgos*. Venezuela: Uvigo.



INEC . (2011). *Encuesta a mujeres indígenas de Ecuador* . Cuenca: Instituto nacional de estadísticas y censos .