



Universidad Laica “Eloy Alfaro de Manabí”

Facultad de Ciencias Sociales, Derecho y Bienestar

Carrera de Trabajo Social

Trabajo de Integración Curricular en la Modalidad de Proyecto de Investigación

Requisito para Obtener el título de Licenciados en Trabajo Social

Tema:

El Liderazgo y su Incidencia en la Toma de Decisiones en Las Mujeres Barriales de la

Ciudad de Manta, año 2024

Autora:

Anahis Yamileth López Alvarado

Tutora

Lic. Patricia Josefa López Mero, Mg

Periodo Académico:

2024 – 2025 (2)

Manta – Manabí – Ecuador



Universidad Laica “Eloy Alfaro de Manabí”

Facultad de Ciencias Sociales, Derecho y Bienestar

Carrera de Trabajo Social

Trabajo de Integración Curricular en la Modalidad de Proyecto de Investigación

Requisito para Obtener el título de Licenciados en Trabajo Social

Tema:

El Liderazgo y su Incidencia en la Toma de Decisiones en Las Mujeres Barriales de la

Ciudad de Manta, año 2024

Autora:

Anahis Yamileth López Alvarado

Tutora

Lic. Patricia Josefa López Mero, Mg

Periodo Académico:

2024 – 2025 (2)

Manta – Manabí – Ecuador

Aprobación del Titular de Grado

Tema: El Liderazgo y su Incidencia en la Toma de Decisiones en Las mujeres Barriales de la Ciudad de Manta, año 2024. Puesto a consideración de la autoridad de la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí y la Unidad Académica de la Facultad de Ciencias Sociales, Derecho y Bienestar, como requisito para la obtención del Título de Licenciada en Trabajo Social, declara:

Aprobado

	Firma
Dr. Lenin Arroyo Baltán, PhD Decano de Facultad	
Lic. Patricia López Mero, Mgtr. Tutora de Titulación	

	Calificación	Firma
Lic. María Pibaque Tigua. Mg. Miembro de Tribunal		
Lic. Asunción Barreto, Mg. Miembro de Tribunal		

	NOMBRE DEL DOCUMENTO: CERTIFICADO DE TUTOR(A).	CÓDIGO: PAT-04-F-004
	PROCEDIMIENTO: TITULACIÓN DE ESTUDIANTES DE GRADO BAJO LA UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR	REVISIÓN: 1
		Página 1 de 1

CERTIFICACIÓN

En calidad de docente tutor de la Carrera de Trabajo Social de la Facultad de Ciencias Sociales, Derecho y Bienestar de la Universidad Laica "Eloy Alfaro" de Manabí, CERTIFICO:

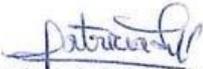
Haber dirigido, revisado y aprobado preliminarmente el Trabajo de Integración Curricular bajo la autoría de la estudiante **Anahis Yamileth López Alvarado**, legalmente matriculada en la carrera de Trabajo Social, período académico 2024-02, cumpliendo el total de 384 horas, cuyo tema de **Proyecto de Investigación** es **"El Liderazgo y su Incidencia en la Toma de Decisiones en Las mujeres Barriales de la Ciudad de Manta, año 2024."**

La presente investigación ha sido desarrollada en apego al cumplimiento de los requisitos académicos exigidos por el Reglamento de Régimen Académico y en concordancia con los lineamientos internos de la opción de titulación en mención, reuniendo y cumpliendo con los méritos académicos, científicos y formales, y la originalidad del mismo, requisitos suficientes para ser sometida a la evaluación del tribunal de titulación que designe la autoridad competente.

Particular que certifico para los fines consiguientes, salvo disposición de Ley en contrario.

Manta, 11 de diciembre de 2024.

Lo certifico,


Lic. Patricia López Mero, Mgtr.
Docente Tutora
Área: Ciencias Sociales

Certificado de Revisión del Sistema COMPILATIO MAGISTER

Manta, 11 de diciembre de 2024

Se informa sobre el resultado del análisis del sistema de similitud y coincidencias **COMPILATIO MAGISTER**, al que fue sometido el Trabajo de Titulación de la estudiante **Anahis Yamileth López Alvarado**, en la modalidad Proyecto de Investigación, bajo el tema: **El Liderazgo y su Incidencia en la Toma de Decisiones en Las mujeres Barriales de la Ciudad de Manta, año 2024**. Su análisis presenta 2% de coincidencia con otros documentos, para su constancia adjunto resultado del análisis.

CERTIFICADO DE ANÁLISIS

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN-LÓPEZ ALVARADO ANAHIS YAMILETH- EL LIDERAZGO

2% Textos coincidentes

2% Similitud no coincidentes

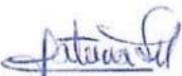
Nombre del documento: PROYECTO DE INVESTIGACION LÓPEZ ALVARADO ANAHIS YAMILETH EL LIDERAZGO.docx
 ID del documento: 23d7844f71a7e260f7a7e7824719a7b0a2a
 Tamaño del documento original: 479.11 kB
 Autentico: 0

Depositar: PATRICIA LÓPEZ MERO
 Fecha de depósito: 11/12/2024
 Tipo de carga: manual
 Fecha de realización análisis: 11/12/2024

Número de palabras: 19.108
 Número de similitudes: 112.018

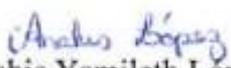
Observación de los documentos analizados:

Atentamente,


 Lic. Patricia López Mero, Mgtr.
 DOCENTE TUTORA

Declaración De Autoría

Yo, López Alvarado Anahis Yamileth, con cédula de identidad N° 131497862-6, estudiante de la Facultad de Ciencias Sociales, Derecho y Bienestar de la carrera de Trabajo Social y autora del presente trabajo de investigación con el tema: El liderazgo y su incidencia en la toma de decisiones en las mujeres barriales de la ciudad de Manta, declaro la originalidad y autenticidad del presente trabajo investigativo.


Anahis Yamileth López Alvarado
CED. 1314978626

Agradecimiento

Expreso mis más sinceros agradecimientos a todas las personas que de una u otra forma contribuyeron a la realización de tesis. Extiendo mi más profunda gratitud a mi Padre Celestial, quien me brinda sabiduría, gracia, paz, fuerza y amor. Su presencia en mi vida ha contribuido para tener crecimiento personal y profesional, a pesar de todas las barreras que se me presentaron creo fielmente que sus planes son perfectos y que absolutamente todo tuvo propósito. Creo en su palabra que estará conmigo en todo momento y en todo lugar.

Agradezco de manera especial a mis progenitores, a mi lindo padre, Jairo Daniel López Rivera y a mi amada madre, Mercedes Elizabeth Alvarado Bailón, quienes me han apoyado constantemente en toda mi trayectoria de estudio, confieso que son mi mayor inspiración, su dedicación ha sido fundamentales para mi crecimiento personal y profesional, me siento muy bendecida y afortunada por su presencia en mi vida.

Agradezco a mis mentores, Familia Cherrez Saltos, personas sabias y de gran corazón, quienes me han brindado de su amor, consejos y apoyo desde mi niñez, su presencia y motivación han sido un impulso significativo en mi vida.

A mis amigas y futuras colegas, Angie, Génesis, Stefania, Ana, gracias por estar en todo momento, y si, ha sido un largo proceso, pero hoy nos gozamos de este triunfo.

Agradezco a todos los docentes que contribuyeron en mi formación académica, especialmente a mi tutora de Titulación, Lic. Patricia López Mero, Mgtr. por su guía en el desarrollo de mi proyecto de investigación, agradezco por su tiempo, sus conocimientos y sus sabios consejos, que no solo han contribuido a la realización de este proyecto, sino que también en mi formación como profesional. Admiro la vocación y don que Dios ha depositado en ella.

Anahis Yamileth López Alvarado

Dedicatoria

Que todos mis logros lleven su nombre, Dios, por ser guía en cada momento de mi vida, por darme amor y transmitir paz en mi corazón, porque por medio de este logro, puedo testificar su bondad, su cobertura y sus promesas.

Dedico este logro a mis padres, quienes son el pilar fundamental en mi vida, agradezco por cada sacrificio, por los valores y principios que me ha inculcado, gracias a ellos hoy puedo decir, que todo lo bonito y bueno que han sembrado en mí, están dando frutos, sé que, a pesar de las dificultades, papá y mamá, ustedes siempre están ahí, los amo inmensamente.

Agradezco a todas las personas que me acompañaron en esta etapa universitaria, docentes, amigos, familia, un agradecimiento y dedicatoria especial a mi abuela materna, que a pesar de la situación de lucha que atraviesa hoy en día, fue mi inspiración para no rendirme.

Me dedico este logro, por todo el esfuerzo continuo, por ser perseverante y resiliente, la satisfacción que siento es indescriptible, me siento orgullosa de ser la pionera en mi familia en obtener un título universitario, quiero ser inspiración para mis hermanos, primos, y mis descendientes.

*Con cariño
Anahis Yamileth López Alvarado*

Tabla de Contenido

Aprobación del Titular de Grado	4
Agradecimiento.....	8
Dedicatoria.....	9
Tabla de Contenido	10
Índice de Tabla.....	12
Índice de Gráficos	13
Índice de Anexos.....	15
Introducción	16
Resumen.....	17
Abstrac	18
Capítulo I: Acerca el Problema.....	19
Planteamiento del Problema	19
Formulación del problema	21
Objetivos.....	21
Objetivo General.....	21
Objetivos Específicos.....	21
Justificación	21
Hipótesis	22
Capitulo II: Diseño Teórico	23
Aspectos teóricos	23

	11
Aspectos Conceptuales	24
Líder	24
Liderazgo	25
Tipos de liderazgo	26
Creencias culturales:	29
El rol del líder:	30
Consecuencias de la ausencia de un líder:	31
Liderazgo comunitario.	31
Liderazgo femenino:	31
Liderazgo en las mujeres.	32
Toma de decisiones.....	33
Antecedentes de la Investigación.....	34
Fundamentos Legales.....	38
Organización Naciones Unidas.....	38
Constitución de la República de Ecuador	39
Fundamentación Teórica del Trabajo Social	41
Capítulo III: Diseño Metodológico	43
Tipo de investigación	43
Diseño de investigación	44
Métodos de investigación	46
Operacionalización de la variable	47

	12
Población y Muestra	51
Técnicas e instrumentos de recolección de datos:	51
Encuesta	51
Entrevista	51
Instrumentos aplicados:	52
Cuestionario	52
Elección de Informantes Claves.....	53
Técnica de Recolección de la Información	53
Técnica de Registro y Transcripción de la Información	54
Método para la Interpretación de la Información	54
Capítulo IV Resultados	55
Análisis y Discusión de los Resultados	55
Resultados de las entrevistas.....	80
Conclusiones	82
Recomendaciones	84
Referencias Bibliográfias.....	85
Anexos	94

Índice de Tabla

Tabla 1. Nivel de instrucción.....	55
Tabla 2. Ocupación principal.....	56
Tabla 3. Tiempo como moradora en la parroquia.....	58

Tabla 4. Importancia de directiva barrial para la organización comunitaria.....	59
Tabla 5. Existencia de comités barriales en la parroquia.....	61
Tabla 6. Participación como lideresa en la parroquia.....	62
Tabla 7. Participación en la directiva o comité barrial.....	63
Tabla 8. Asignación o función de mujeres que han participado.....	64
Tabla 9. Preferencia de género en el liderazgo barrial.....	66
Tabla 10. Líderes en directivas anteriores.....	67
Tabla 11. Descripción de la directiva anterior.....	68
Tabla 12. Sexo del liderazgo de la directiva actual.....	70
Tabla 13. Descripción de la directiva actual.....	71
Tabla 14. Diferencias en el liderazgo femenino y masculino.....	72
Tabla 15. Características del liderazgo femenino.....	73
Tabla 16. Características del liderazgo masculino.....	75
Tabla 17. Importancia de las características de un líder comunitario.....	76
Tabla 18. Frecuencia de reuniones de la directiva para tratar problemáticas o actividades comunitarias.....	77
Tabla 19. Se considera la aportación para tomar decisiones.....	79

Índice de Gráficos

Gráfico 1. Nivel de instrucción.....	55
Gráfico 2. Ocupación principal.....	57
Gráfico 3. Tiempo como moradora en la parroquia.....	58
Gráfico 4. Importancia de directiva barrial para la organización comunitaria.....	60
Gráfico 5. Existencia de comités barriales en la parroquia.....	61
Gráfico 6. Participación como lideresa en la parroquia.....	62
Gráfico 7. Participación en la directiva o comité barrial.....	64

Gráfico 8. Asignación o función de mujeres que han participado.....	65
Gráfico 9. Preferencia de género en el liderazgo barrial.....	66
Gráfico 10. Líderes en directivas anteriores.....	67
Gráfico 11. Descripción de la directiva anterior.....	69
Gráfico 12. Sexo del liderazgo de la directiva actual.....	70
Gráfico 13. Descripción de la directiva actual.....	71
Gráfico 14. Diferencias en el liderazgo femenino y masculino.....	72
Gráfico 15. Características del liderazgo femenino.....	74
Gráfico 16. Características del liderazgo masculino.....	75
Gráfico 17. Importancia de las características de un líder comunitario.....	76
Gráfico 18. Frecuencia de reuniones de la directiva para tratar problemáticas o actividades comunitarias.....	78
Gráfico 19. Se considera la aportación para tomar decisiones.....	79

Índice de Anexos

Anexo 1. Preguntas para encuesta.....	94
Anexo 2. Preguntas para entrevista.....	98
Anexo 3. Oficio.....	99
Anexo 4. Oficio.....	100

Introducción

En América del Sur, el liderazgo femenino ha emergido como un componente importante en la construcción de sociedades más equitativas y sostenibles. A pesar de avances significativos, las mujeres aún enfrentan barreras estructurales y culturales que limitan su plena participación en la toma de decisiones. Este contexto regional, resalta la necesidad de fortalecer las capacidades de liderazgo de las mujeres, particularmente en comunidades donde las desigualdades de género están más arraigadas.

En Ecuador, las políticas nacionales han impulsado la equidad de género, fomentando la representación femenina en diversos ámbitos, incluido el político y comunitario. La Constitución ecuatoriana reconoce el derecho de las mujeres a participar en los espacios de toma de decisiones y establece la igualdad como un principio fundamental. No obstante, aún persisten desafíos en la implementación efectiva de estas normativas, especialmente en sectores barriales.

En la ciudad de Manta, las mujeres de las comunidades barriales desempeñan roles esenciales en el desarrollo social y económico. A través de liderazgos formales e informales, contribuyen a la organización comunitaria y la resolución de problemas locales. Sin embargo, su influencia en los procesos de toma de decisiones sigue siendo limitada por factores como la desigualdad de género y la falta de reconocimiento de sus aportes. Este proyecto busca analizar cómo el liderazgo de las mujeres barriales de Manta incide en los procesos de toma de decisiones, destacando su impacto en la mejora de las condiciones de vida comunitarias y la promoción de la equidad de género.

Resumen

El proyecto de investigación titulado "El liderazgo y su incidencia en la toma de decisiones en las mujeres barriales de la ciudad de Manta, año 2024", tiene como objetivo analizar cómo el liderazgo ejercido por mujeres influye en los procesos de toma de decisiones dentro de las comunidades barriales de la parroquia Los Esteros en Manta. Este estudio responde a la necesidad de comprender y visibilizar el papel de las mujeres como agentes de cambio en sus entornos sociales, superando barreras culturales y estructurales que han limitado históricamente su participación. La investigación adopta un enfoque metodológico mixto, utilizando encuestas a 357 mujeres y entrevistas a informantes clave, con el fin de obtener datos cuantitativos y cualitativos que permitan un análisis integral. Se identificaron variables como las características del liderazgo, el impacto de la toma de decisiones y los factores que favorecen o dificultan la participación femenina. Los resultados revelan que, aunque las mujeres desempeñan un papel crucial en las directivas barriales, enfrentan obstáculos como la falta de oportunidades equitativas, estereotipos de género y sobrecarga de responsabilidades. Finalmente se concluye que, el fortalecimiento del liderazgo femenino es esencial para promover la cohesión social, mejorar la organización comunitaria y garantizar una mayor equidad en la toma de decisiones. Además, se plantean recomendaciones que incluyen capacitaciones en liderazgo y la implementación de políticas locales que incentiven la participación de mujeres en roles directivos, contribuyendo así al desarrollo sostenible de las comunidades.

Palabras claves: Liderazgo femenino, desarrollo, comunidad, participación social

Abstrac

The research project titled "Leadership and its impact on decision-making among neighbourhood women in the city of Manta, year 2024" aims to analyse how leadership exercised by women influences decision-making processes within neighbourhood communities in Los Esteros parish, Manta. This study addresses the need to understand and highlight the role of women as agents of change in their social environments, overcoming cultural and structural barriers that have historically limited their participation. The research adopts a mixed-method approach, employing surveys with 357 women and interviews with key informants to obtain both quantitative and qualitative data for a comprehensive analysis. Variables such as leadership characteristics, the impact on decision-making, and factors that either favour or hinder female participation were identified. The findings reveal that although women play a crucial role in neighbourhood committees, they face obstacles such as unequal opportunities, gender stereotypes, and an overload of responsibilities. The study concludes that strengthening female leadership is essential to promote social cohesion, improve community organization, and ensure greater equity in decision-making. Furthermore, it provides recommendations including leadership training and the implementation of local policies to encourage women's participation in leadership roles, thus contributing to the sustainable development of communities.

Keys words: Female leadership, development, community, social participation

Capítulo I: Acerca el Problema

Planteamiento del Problema

El liderazgo en la actualidad es un término que ha sido utilizado para definir aquella persona que tiene las cualidades y capacidades para organizar, dirigir, ser ejemplo o influir de forma positiva en un grupo social.

El liderazgo barrial es un componente muy importante para el desenvolvimiento y orden de una comunidad, por ende, una de las claves para obtener el bienestar social comunitario, son las construcciones de las piezas de una directiva y/o comité barrial, cada uno de los miembros mantienen un rol y una asignación, sin embargo, las distribuciones de estas asignaciones de manera individual tienen la finalidad de llevar a cabo un orden y crear una directiva exitosa.

Tal como manifiesta el autor Tracy (2015):

Existe una necesidad de liderazgo en nuestra sociedad. Existe la necesidad de liderazgo en nuestros hogares, en nuestras organizaciones y negocios, en nuestras asociaciones públicas y privadas y en nuestro gobierno. Necesitamos el liderazgo más que nunca antes. Y especialmente necesitamos gente que tenga visión y valentía, gente con la capacidad de surcar nuevos mares y abrir nuevos caminos. (p.6)

El liderazgo es un rol esencial para la organización y ejecución de actividades, como lo menciona el autor, es muy importante cumplir con este rol en algunas funciones de nuestras vidas, tan importante como lo es nuestra sociedad o comunidad, en este caso, independientemente del género el líder tendrá la capacidad de enfrentar retos y buscar nuevas posibilidades de superación integral.

En este sentido, cuando hablamos del liderazgo femenino, destacamos qué, desde sus inicios no era usualmente visto que una mujer lidere un grupo, una sociedad, o sea participe en temas políticos, debido que el género femenino en épocas antiguas era totalmente

marginado ante la sociedad, sin embargo, en la actualidad, las oportunidades de participación de las mujeres tienen un mayor alcance.

Según la Organización de Naciones Unidas (ONU) La participación y el liderazgo de las mujeres en la política y la vida pública en igualdad son fundamentales para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible antes de 2030. Sin embargo, los datos muestran que la representación de las mujeres es insuficiente en todos los niveles de toma de decisiones del mundo. Por tanto, la paridad de género en la política está aún lejos de ser alcanzada.

También se menciona que:

las luchas de las mujeres de América Latina por la ciudadanía y la representación política presentan los avances tanto económicos, sociales e institucionales de los países y la influencia de las nuevas formas de ver a las mujeres en dichos espacios, aquellas conquistas son el resultado de largos años, que cada uno son el peso para llegar a destacar todo el abordaje histórico de las mujeres (JIMENEZ, 2023, p. 39)

Tomando lo anterior como punto de partida, la participación femenina en cargos políticos o directivos, empezando desde el líder barrial, alcalde de la ciudadanía, cargos políticos provinciales hasta directivos de país, son de gran importancia para disminuir la desigualdad de género y obtener una equidad social en la participación y toma de decisiones.

A nivel nacional, se han implementado políticas y programas destinados a fortalecer el liderazgo de las mujeres y garantizar su representación en los espacios de toma de decisiones.

En la ciudad de Manta, ubicada en la provincia de Manabí, las mujeres desempeñan varios roles que van desde el cuidado de sus familias hasta la participación en actividades económicas y comunitarias. En la actualidad, dichas políticas que se han implementado han fortalecido la participación femenina, por esta razón, considerando la participación de las mujeres en directivas barriales de la ciudad de Manta, existe la necesidad de investigar cual

es la incidencia del liderazgo y la toma de decisiones de las mujeres de la parroquia de Los Esteros, parroquia urbana que se encuentra constituida por 56 barrios.

Formulación del problema

¿El liderazgo incide en la toma de decisiones en las mujeres barriales de la ciudad de Manta?

Objetivos

Objetivo General

Analizar la incidencia del liderazgo en la toma de decisiones de las mujeres barriales de la ciudad de Manta.

Objetivos Específicos

Identificar la participación de las mujeres en los comités barriales de la ciudad de Manta.

Determinar la incidencia de las mujeres en las directivas barriales de la ciudad de Manta.

Reconocer la participación de las mujeres en la toma de decisiones en las directivas de los barrios de la ciudad de Manta.

Justificación

Los líderes barriales son una pieza importante para la comunidad, ya que son ellos quienes identifican una problemática y son quienes transmiten el mensaje a los moradores en cómo satisfacer esas necesidades, es preciso investigar sobre el liderazgo y como incide en la toma de decisiones y participación de las mujeres, por ende, el presente estudio tiene como objetivo analizar la incidencia del liderazgo en la toma de decisiones de las mujeres barriales de la ciudad de Manta en el año 2024.

En la actualidad toda comunidad debe de contar con un líder barrial, quien tome la responsabilidad por el bienestar y mejoramiento de su comunidad, en conjunto con las partes

que componen directiva barrial ya que es esencial para representar, organizar, brindar ayuda, buscar posibles soluciones a las necesidades comunitarias.

El liderazgo es la habilidad de influir en otros para lograr un objetivo común. En el caso de las mujeres barriales de Manta, el liderazgo desempeña un papel crucial en su capacidad para tomar decisiones y promover cambios positivos en sus comunidades.

Es importante identificar los miembros que conforman las directivas barriales para conocer su efectividad o disfuncionalidad en la construcción de la misma, además se pretende conocer el factor que limita a las mujeres a ser partícipe de los comités directivos. Así mismo, la presente investigación a través de los procesos metodológicos y herramientas del Trabajo Social busca aportar a la sociedad enfatizando la equidad de género en cuanto a temas de liderazgo para promover la participación femenina.

El presente proyecto es viable, ya que dispone de los recursos necesarios y fuentes de información importantes para llevarla a cabo, además distintas personas tendrán acceso al proyecto para que puedan obtener resultados verídicos y actualizados, así mismo, las personas podrán usar esta investigación como referencias para sus propias investigaciones.

En efecto este estudio abrirá paso para que se desarrollen futuras investigaciones que tengan vinculación con el liderazgo y la toma de decisiones, este proyecto es importante para la experiencia profesional y contribuirá a los directivos-instituciones políticos ya que se dará a conocer las incidencias de la toma de decisiones de las mujeres barriales de la ciudad de Manta del año 2024.

Hipótesis

El liderazgo genera incidencias en la toma de decisiones en las mujeres barriales de la ciudad de Manta, año 2024

Capítulo II: Diseño Teórico

Aspectos teóricos

Thomas Carlyle quien fue filósofo y escritor menciona sobre la ‘teoría del gran hombre’, esta teoría se basaba en estudiar los grandes hombres de la historia, e identificar las cualidades que los diferenciaban de la gente corriente. El resultado fue una larga lista de características, como energía, inteligencia, determinación, asertividad, entre otras. Se asumía que los grandes líderes nacían, no se hacían.

Muchos autores plantean la idea de que los líderes nacían, no se hacían, es decir, inicialmente se creía que los líderes nacían con estas cualidades innatas, sin embargo, en la actualidad se considera que el liderazgo se puede aprender y desarrollar, por ende, hoy en día, se reconoce que el liderazgo es una combinación de rasgos individuales, habilidades adquiridas y el contexto innato, propio de la persona.

Así mismo, se propone la teoría del psicólogo Kurt Lewin (1890-1947) quien fue un psicólogo alemán y fundó la psicología social como disciplina independiente, además destacó por su teoría de los tres estilos de liderazgo. Lewin en su teoría nos menciona acerca de las tres modalidades de liderazgo, las cuales son:

Autoritario: El líder realiza la toma de decisiones con respecto a los roles, técnicas y métodos de realización de tareas y condiciones en que desarrollan el trabajo los subordinados. Realiza tanto críticas como alabanzas a los trabajadores.

Democrático: La toma de decisiones viene determinada por un proceso de debate colectivo y el líder actúa como un experto que aconseja a sus subordinados. Basado en la identificación del líder con su grupo de subordinados.

Leiszez-Faire: Los subordinados toman sus propias decisiones con toda libertad, pero no siempre se responsabilizan de las consecuencias de las mismas.

Asociado a baja productividad. (Martin Casrillo, Peres Pertejo, & López Frías, s.f.)

La teoría planteada por psicólogo Lewin se enfoca principalmente en las modalidades de liderazgo, las cuales destaca la diferencia entre el liderazgo autoritario, democrático y *laissez Faire*, estas modalidades permiten tener una mayor comprensión en lo que corresponde los roles y el desenvolvimiento de un líder.

La teoría planteada por el psicólogo Fred Edward Fiedler, quien fue uno de los principales investigadores en psicología industrial y organizacional del siglo XX, crea la teoría de la contingencia de Fiedler, la cual establece que, para que un líder sea eficaz, su estilo de liderazgo debe adaptarse a la situación, es decir, se logra identificar el propio estilo, evaluar la situación y determinar si es considerado como líder ideal. (ASANA, 2024)

Para Fiedler la teoría de la contingencia, se basa en que el éxito de un líder va a depender de su estilo de liderazgo natural y como pretende lidiar con las situaciones, es decir, se enfoca en la adaptabilidad del liderazgo, por lo que no hay ningún estilo permanente de liderazgo, sino que más bien, el líder eficaz y eficiente es aquel que se adapta a las necesidades o situaciones del momento.

Aspectos Conceptuales

Líder

Según la Real Academia Española, el líder es la persona que dirige u orienta a un grupo, el cual reconoce su autoridad y persona. Desde esta perspectiva, el líder es el término que se le designa aquella persona que tiene la capacidad de ser ejemplo, guiar, gestionar, alzar la voz en una sociedad.

Según Cornejo (2023):

El líder depende de aspectos estructurales como su perfil personal y sus competencias.

De estas estructuras fundamentales dependerá para enfrentar una gran cantidad de

situaciones que lo retarán día con día a dar lo mejor de sí mismo, por el bien de la compañía y su equipo de trabajo (p. 23).

Cornejo considera que estos aspectos hacen que el líder pueda enfrentar una amplia gama de situaciones desafiantes, ya que, el líder diariamente se enfrenta a situaciones difíciles, que requieren que dé lo mejor de sí mismo. Esta combinación le capacita para enfrentar estos entornos desafiantes, prosperar y guiar a la sociedad. Citando nuevamente a Cornejo (2023):

El trabajo del líder debe ser replanteado y revalorado como actor clave hacia la alineación, mantenimiento y desempeño estructural requerido, aunque sabemos que dentro de muchas organizaciones los factores que miden el desempeño del líder se basan en su capacidad de generar los resultados de corto plazo a cualquier costo, independientemente de sus implicaciones. Debemos apoyar al líder construyendo ese puente conceptual, que le permita conectar el ejercicio de su labor con los impactos hacia la integridad estructural del sistema, y que le permita estar cada vez más consciente del control e influencia de su quehacer. (p.71)

El líder debe ser un actor clave en la alineación, el mantenimiento y el desempeño estructural de la organización. Su labor debe evaluarse no solo por los resultados a corto plazo, sino también por su impacto a largo plazo en la integridad de la comunidad o grupo. Las organizaciones deben apoyar a los líderes en el desarrollo de las habilidades y la mentalidad necesarias para adoptar este nuevo enfoque.

Liderazgo

El liderazgo no es igual para todos. Cada líder tiene su propia personalidad y experiencia que influye en su estilo particular. Ese estilo puede evolucionar con el tiempo. Es decir, el líder que eres hoy puede ser diferente del que quieras ser en el futuro. Es esencial entender que no existe un solo modelo que defina el liderazgo. Cada líder cuenta con una

mezcla única de atributos, vivencias y puntos de vista que influyen en su modo de liderar específico.

Tipos de liderazgo

Según Rivas Guevara & Valdes Perez, (2021) existen varios tipos de liderazgo, por ejemplo: liderazgo autocrático, democrático, laissez-Faire, liderazgo transformacional y transaccional.

Liderazgo Autocrático.

El liderazgo autocrático es el estilo más visto, donde los líderes son autoritarios y las decisiones solamente son tomadas por ellos, pero se debe mirar que los tiempos han cambiado y que las personas son un activo muy importante y que las ideas que puedan tener para alcanzar los objetivos de la organización son importantes. (Ayala, 2015). Este tipo de liderazgo hace referencia a un estilo en el que el líder toma decisiones de manera unilateral, sin consultar o involucrar a los miembros del equipo.

Características:

Persona responsable: En este caso el líder autoritario, toma las decisiones por sí mismo, evitando escuchar a las percepciones de los demás.

Toma decisiones rápidas: El líder, toma las decisiones de una forma eficiente y de manera rápida, sin hacer alguna consulta con su equipo

Tener visión clara: El líder autocrático posee una visión definida sobre la dirección que desea tomar tanto para su equipo como para la organización, aunque esta visión no siempre es compartida por los demás miembros del grupo.

Liderazgo democrático.

Un líder es democrático:

Cuando su actuación en el grupo –sin ocupar necesariamente un cargo o función directiva fomenta el trabajo en equipo y la participación de todos y de todas; propicia

el diálogo, la consulta, los acuerdos por consenso y vela por la plena vigencia y el respeto activo de los derechos y el cumplimiento de los deberes de todas y de todos los miembros del grupo. (Figueredo, 2017), citado por (Colina, 2017,p.6)

Según Figueredo, un líder democrático no se caracteriza por el puesto que tenga, sino por su habilidad para fomentar la participación, el diálogo, el consenso y el respeto mutuo dentro del grupo, sin importar su posición oficial. Lo crucial es que su desempeño y liderazgo promuevan ambientes de colaboración y responsabilidad compartida entre todos los integrantes.

Características:

El líder alienta a los demás a dar su punto de vista, para tomar en cuenta sus opiniones y tomar la respectiva decisión

Implica a todos los miembros en las actividades importantes, por ende, permite que participen de manera libre y activa entre ellos.

Crea un ambiente seguro donde todos tienen la capacidad de sentirse cómodos e integrados al ambiente.

Cada persona tiene un concepto u percepción diferente, el líder no juzga y considera valioso las opiniones de los demás

El líder fortalece las relaciones que están construidas o que se puedan construir en el equipo.

Liderazgo laissez-Faire:

Según Pacsi Choque, et.al. (2014) “El liderazgo laissez faire, puede ser conceptualizado de la siguiente forma: como un líder que carece de compromiso con su organización”. El liderazgo laissez faire, termino francés que significa: “dejen hacer, dejen pasar”, es decir, este tipo de liderazgo es caracterizado por la poca intervención en la toma de

decisiones de la persona que lidera ya que brinda un alto grado de autonomía, otorgando a los demás miembros total libertad para tomar decisiones.

Características:

Promueve la autonomía: El líder se limita a supervisar todas las actividades y a proporcionar los recursos que sean necesarios, puesto que el equipo debe tener propias iniciativas para que puedan alcanzar metas y objetivos de manera eficaz.

Impulsa el crecimiento: Se encarga de fortalecer las habilidades, así mismo se encargan de proponer soluciones para agilizar procesos o poner en práctica acciones.

Rotación de personal: Si los miembros se sienten motivado por la libertad de elección, es más probable que se sientan a gusto y fiel a los objetivos, asimilando aportar áreas de forma más creativa, libre y autónoma.

Liderazgo transformacional y transaccional.

Para Fernandez & Quintero (2017):

el líder transformacional tiene cualidades para asumir riesgos, hacer cambios ante las situaciones presentes y posee una visión que le permite ver oportunidades las cuales aprovecha, y, además, logra transmitir el interés e inspira a sus seguidores para que crean y asuman los mismos proyectos. Los líderes transaccionales por lo general no buscan cambios a nivel cultural dentro de la organización, sino que trabajan sobre la cultura existente, mientras que los líderes transformacionales intentan cambiar la cultura organizacional. (p.59)

Según los autores se reconoce una gran diferencia entre ambos tipos de liderazgo, ya que el líder transformacional se caracteriza por crear un cambio de su cultura organizacional, además se encarga de generar una transformación positiva e inspirar a los demás miembros a generar un cambio rotundo, estos cambios se consideran como ejes de superación y éxito entre los miembros, a diferencia del liderazgo transaccional, en este sentido, el líder

transaccional se caracteriza esencialmente por fijar su visión e ideología, es decir, no busca un estilo de superación, por ende, su función es trascender sus mismas ideas y principios.

Características de un líder transformacional:

Crea un ambiente ético, empático y fomenta estándares claros.

Desarrolla una cultura efectiva, la cual motiva a los miembros a superar los obstáculos.

Brinda capacitaciones a todos los miembros, ya que son ellos quienes en un futuro se convertirán en líderes transformacionales.

Recalca la importancia del trabajo en equipo y comunicación abierta, considera cuán importante es la cooperación de todos.

Características de un líder transaccional:

Nunca pierde de vista los objetivos establecidos y orienta sus esfuerzos hacia la obtención de los mismos.

El líder tiene una comunicación asertiva y clara para indicarles a los miembros lo que tiene que realizar.

Sabe premiar los avances de su equipo y, al mismo tiempo, es estricto y castiga con firmeza ante una falta de compromiso.

Creencias culturales:

La sociedad ha categorizado y asociado ciertas características tanto a los hombres como a las mujeres, “relacionando en la mayoría de las ocasiones al hombre con aspectos propios del buen líder, tales como la asertividad, competencia y racionalidad, mientras que a la mujer con la sensibilidad, empatía y preocupación” (Gutiérrez, 2015) citado por (Barón & Charry, 2019)

Las creencias culturales han marcado de manera significativa la percepción de la sociedad ya que existe la idea de que el hombre es el único quien tiene autoridad, es decir,

basandonos a los estereotipos, que el hombre es quien tiene carácter fuerte, competitividad asertividad etc., en cambio el género femenino es quien se caracteriza por ser docil, sensible, sutil etc..

El rol del líder:

Ideologías del líder en la antigüedad:

Según la narración de De León Escobedo (2022):

En la prehistoria, se requería de un líder que fuera valeroso, inteligente y fuerte cuando se presentaban situaciones que implicaban trabajo en equipo, por lo que la base del liderazgo era el prestigio personal, este estilo de liderazgo es conocido como liderazgo carismático. Más adelante surgió el liderazgo tradicional, relativo a los reyes, zares, faraones y emperadores, es decir, líderes que gobernaban apelando a un derecho divino o por mandato de los dioses. (p.1)

Tal como manifiesta De León Escobedo, en la prehistoria una persona que se lo consideraba como líder, era quien tenía la valentía, inteligencia y fuerza para guiar a el grupo, los líderes eran quienes gobernaban y tenían autoridad en su totalidad, por ejemplo el caso de los reyes y emperadores, eran la máxima autoridad de su pueblo o región quienes todos respetaba por su posición de liderazgo.

En la actualidad debido a la dinámica social y desarrollo de funciones políticas, de integridad igual y equidad, cualquier persona que desea asumir los roles, además, cumpliendo con sus funciones como tal, puede desempeñarse como líder, la cual consta con ciertas características que lo hacen resaltar de un grupo o comunidad, es decir, la persona que asuma el rol como líder puede caracterizarse por su integridad, visión, capacidad de comunicación y habilidad para inspirar y movilizar a los demás hacia el logro de objetivos comunes.

Consecuencias de la ausencia de un líder:

La falta de liderazgo es un problema que afecta a numerosos grupos pertenecientes a todo ámbito, saber liderar equipos no es tarea fácil y una mala gestión en este sentido puede suponer graves consecuencias para la compañía u organización, así mismo la falta de compromiso de los equipos es una de las consecuencias más perjudiciales de contar con líderes que no están preparados para gestionar a sus equipos de profesionales. (Interimgroup, 2021)

Al tener la ausencia de un líder, probablemente un grupo se encuentre desorganizado, desanimados y desorientados, por lo que, se considera un problema grave que no exista una persona que asuma el rol del líder, ya que el líder es quien dirige, guía y proporciona la cohesión social para cumplir los objetivos comunes que se plantean como grupo.

Liderazgo comunitario.

Según Sandoval & Alvarado (2004) el líder comunitario es cuando una persona tiene la capacidad de influir más que otros miembros de la comunidad en el desarrollo de actividades o la toma de decisiones a favor de la comunidad. En este sentido el líder comunitario y en conjunto con la directiva barrial son esenciales para que exista una buena organización en la comunidad, se encargará de gestionar actividades para el bienestar comunitario y fines comunes.

Liderazgo femenino:

Pando, et al. (2022) en su investigación cita a los autores Neira, et al. (2021) los cuales consideran que “el liderazgo femenino proporciona a grandes rasgos, más democracia, opciones y proposiciones participativas que superan algunos de los esquemas patriarcales”.

Los autores hacen referencia a que la mujer ha estado al mando de la familia, de una forma o desde las sombras. La inteligencia emocional que poseen y su menor deseo de protagonismo les están aportando habilidades que les van a permitir lograr superarse, de igual

manera abrirse a campos de desarrollo en distintos espacios, tanto sociales, como políticos, etc...

Liderazgo en las mujeres.

El concepto de liderazgo femenino se define como la participación de las mujeres en diferentes áreas, donde se encuentran en una posición de poder y ejerciendo un papel de tomadoras de decisiones, dirigen grupos de trabajo y tienen la oportunidad de implementar propuestas y estrategias donde permiten demostrar su liderazgo. (Aáhuac Mayab s.f.)

El liderazgo femenino es fundamental para empoderar a las mujeres y promover la igualdad de género. Las mujeres líderes son como modelos a seguir, inspirando a otras a asumir roles de liderazgo y participar activamente en la toma de decisiones que afectan sus vidas y comunidades.

Desafíos que presentan las mujeres para asumir el liderazgo:

Tal como manifiesta la Fater Capital, a pesar de que las mujeres han progresado significativamente en la ruptura del techo de vidrio para alcanzar las primeras posiciones de liderazgo, todavía enfrentan obstáculos significativos. El sesgo de género, la discriminación y los estereotipos aún prevalecen en muchas organizaciones, lo que hace que sea más difícil para las mujeres tener éxito en los roles de liderazgo.

Entre los desafíos que enfrentan las mujeres para asumir el rol de liderazgo se encuentran las siguientes:

- ✓ Falta de acceso a las oportunidades de liderazgo
- ✓ La escasez de redes de apoyo femenino
- ✓ Discriminación y prejuicios de género
- ✓ Desequilibrio de los roles del hogar y vida personal

Toma de decisiones

La toma de decisiones es un proceso que atraviesan las personas cuando deben elegir entre distintas opciones. Diariamente cada individuo está ante situaciones en las que debe optar por algo, y esa decisión no siempre resulta simple. El proceso de la toma de decisiones se activa cuando se presentan conflictos en diversos ámbitos de la vida a los que hay que encontrarles la mejor solución posible. (Equipo editorial, 2021)

La toma de decisiones implica seleccionar entre diferentes opciones o enfoques para resolver situaciones o conflictos, sin embargo, se considera que factores pueden afectar las decisiones diarias, no obstante, existen técnicas y actividades prácticas que pueden ayudar o facilitar a tomar una decisión conveniente para dicha situación.

Importancia de la toma de decisiones:

Según Megaron (2022) la toma de decisiones:

es uno de los procesos más difíciles a los que nos enfrentamos los seres humanos, hay que saber elegir entre varias alternativas de manera reflexiva e independiente, permite hacernos responsables de nuestra propia vida y asumir las consecuencias de los actos derivados de las elecciones que hacemos. Es a través de las elecciones y decisiones que tomamos como forjamos nuestro futuro y creamos nuestro destino. (p.2)

La toma de decisiones se basa en la elección de diferentes opciones, por ende, es de suma importancia elegir una opción con responsabilidad ya que puede influir de manera positiva o negativa las situaciones o acciones futuras.

Toma de decisiones de las mujeres:

Para Omunur (2023) la participación de las mujeres en la toma de decisiones locales y regionales es fundamental para lograr una sociedad más justa e igualitaria. Para ello, es necesario implementar medidas que permitan aumentar la representación femenina en la política y garantizar la inclusión de la perspectiva de género en las políticas públicas.

Se puede destacar que, para construir una sociedad más equitativa y justa es necesaria la participación activa de las mujeres en la toma de decisiones locales y regionales, así mismo es importante que se implementen medidas que promuevan la representación femenina en los espacios de políticas públicas.

Liderazgo y la toma de decisiones de las mujeres

Existe una premisa que menciona que en las comunidades los hombres son percibidos como dominantes y las mujeres como subordinada.

Para Afkhami, Eisenberg, & Vaziri (2005) en su manual de entrenamiento en liderazgo para la paz, manifiestan que:

las ideas de las mujeres usualmente no se dicen ni se escuchan, incluso cuando éstas están presentes en discusiones y toma de decisiones. En escenarios comunitarios, reuniones laborales o encuentros familiares, las mujeres pueden participar, pero aún seguir estando invisibilizadas. ¿Por qué pasa esto? Existe, evidentemente, una variedad de razones culturales, históricas y personales. (p. 49)

Según los autores las mujeres han participado en la creación del conocimiento y la cultura desde el principio de la humanidad, pero por lo general sus logros y sus obras no están presentes en los programas o contenidos curriculares.

Antecedentes de la Investigación

El proyecto realizado por Rumbea (2021) sobre el tema: El liderazgo femenino y su inclinación hacia el liderazgo transformacional, tiene como objetivo trazar un abordaje teórico-metodológico para aproximarse al estudio de los liderazgos populistas de actrices políticas en América Latina, cuya metodología tiene un enfoque cualitativo. Las técnicas de investigación que usaron para recoger la investigación fue una revisión bibliográfica haciendo uso de una matriz de doble entrada como herramienta de análisis. La muestra de su investigación está compuesta de seis textos. Se decidió hacer un muestreo intencional

tomando como muestra los estudios y trabajos de otros teóricos del liderazgo que recibieron cierta influencia de Burns, estos son: Bernard Bass y Jane Stewart. Uno de los resultados de este trabajo es que efectivamente el modelo de liderazgo femenino difiere de uno masculino y esto se debe a que ellas han sido socializadas en una identidad genérica concreta, llegando a tener que imitar este modelo tradicional de liderazgo que usualmente lo ejercen los hombres. Se concluye que se ha podido comprobar la existencia de enfoques basados en la heterogeneidad acerca del liderazgo desarrollado por mujeres y hombres. Así, de la información obtenida de las categorías analíticas seleccionadas, se puede sostener que, en gran medida, los aportes teóricos brindados por los autores analizados coinciden en que el liderazgo propiamente dicho hace referencia hacia las habilidades que posee un líder para dirigir a un grupo, satisfacer sus necesidades colectivas y fomentar aspectos positivos en su relación con los seguidores

En la universidad del Zulia se realizó una revista de ciencias sociales en donde los autores Panda , Cangalaya , Herrera, & Cabrejos (2020) propusieron el tema: Liderazgo y empoderamiento en las mujeres empresarias en el Perú, El principal objetivo de este trabajo fue el de tratar de definir un modelo de liderazgo femenino y observar si es que existen diferencias con uno masculino, cuya metodología del estudio tiene un enfoque cuantitativo, tiene como objetivo determinar la influencia del empoderamiento en el liderazgo de las mujeres empresarias del Lima Norte en Perú. Su muestra se basó en 70 mujeres empresarias, las cuales utilizó la técnica de la encuesta y el instrumento el cuestionario. Los datos procesados permiten señalar que el 31,4% de las mujeres tiene un alto nivel de liderazgo femenino, lo que indica que ellas trabajan con entusiasmo lo cual les permite alcanzar los objetivos; muy al contraste existe un 1,4% que se ubican en un nivel bajo; asimismo, en cuanto al empoderamiento los resultados muestran que el 27,1% tienen un nivel alto, lo cual indica que ellas han desarrollado la capacidad de ser más autónomas e independientes;

mientras que el 2,9% se ubica en un nivel bajo. Los resultados alcanzados de esta investigación permiten afirmar que el empoderamiento influye en el liderazgo femenino de las mujeres empresarias de Lima Norte en Perú y la capacidad individual de cada mujer destaca la autonomía, así como autosuficiencia que dan cuenta del empoderamiento con la finalidad de ejercer influencia en el proceso de toma de decisión. Se concluye, que el liderazgo que ejerce la mujer tiene una visión transformadora, al aportar capacidad de influencia sobre la toma de decisión empresarial.

El siguiente estudio titulado como el liderazgo femenino y su impacto en los resultados empresariales, elaborado por la autora Tellaeché (2019) tiene como objetivo realizar un análisis descriptivo de la literatura sobre el liderazgo y las diferencias de género en el mundo laboral, tiene un enfoque cualitativo y su muestra es de 25 empresas durante 6 años. En este estudio se ha comprobado que en las empresas del Ibex 35 durante los últimos 6 años un mayor número de consejeras ha estado ligado a una menor volatilidad de la cotización sin necesariamente sacrificar siempre la rentabilidad en bolsa. La literatura demuestra que las mujeres y su estilo de liderazgo, más enfocado a las personas, presentan una oportunidad para las empresas en la diversificación del talento. Se ha evidenciado que de forma generalizada las mujeres tienen resultados excepcionales, unas habilidades que están ganando relevancia. Las mujeres parecen mostrar mayor empatía y capacidad de trabajar en equipo, lo cual resulta esencial en las nuevas organizaciones dinámicas del siglo XXI

El estudio sobre el Impacto del liderazgo femenino en proyectos de tecnología de la información realizado por Boggi (2021) tiene como objetivo identificar las habilidades y competencias de mujeres que ejercen puestos de liderazgo de proyectos en organizaciones de la industria de la tecnología de la información de Argentina. Su metodología de investigación se da a través de un proyecto cualitativo, se realiza a través de entrevistas semiestructuradas a las mujeres líderes de proyectos de esta industria, en la que se han

capturado sus vivencias y percepciones. El propósito de esta investigación es desafiar las creencias y los estereotipos que dificultan el acceso de las mujeres a roles de liderazgo y la elección de sus carreras profesionales, buscando concientizar a las organizaciones y a la comunidad en general, sobre los sesgos y obstáculos que aún persisten en la actualidad. Las entrevistadas respondieron que, para una buena gestión de proyectos las llamadas “habilidades blandas”, es decir, las habilidades interpersonales, son las que más se valoran, por encima de las habilidades técnicas. En general, la habilidad más valorada es la de “entender y conocer bien al equipo”. Una de las herramientas que más utilizan son la “escucha activa” y “preguntar cómo se sienten, cuáles son sus inquietudes y sus necesidades” y la “empatía”. Como resumen de las entrevistas realizadas, los ítems mencionados en mayor medida durante las reuniones con las líderes son “comunicación”, “escuchar y preguntar”, “armar el equipo, trabajar en equipo e involucrarlo”, “empatía” y “entender al equipo”, “conocer a la gente” y características del “liderazgo servicial”, tales como “ayudar, facilitar, cuidar y generar cercanía”. Como conclusión las mujeres líderes de proyectos de tecnologías de la información de la República Argentina, utilizando un estilo de liderazgo transformacional y servicial, motivan a sus colaboradores, en especial a los más jóvenes, para obtener un buen desempeño de sus proyectos, beneficiando así a sus organizaciones, especialmente en un contexto de ansiedad e incertidumbre. Este trabajo, como complemento a los diversos estudios previos de temáticas similares que han servido de antecedentes, busca generar una toma de conciencia y compromiso en las organizaciones y en la sociedad en general, desafiando los estereotipos que limitan las posibilidades de desarrollo profesional de las mujeres, especialmente en la dirección de proyectos y en las carreras de tecnologías de la información, donde el talento femenino es muy escaso, perdiéndose los beneficios de sus aptitudes, competencias, y estilo de liderazgo.

El proyecto realizado por De Izarra, Peña, & Ozaetta (2020) titulado como los Retos del liderazgo comunitario frente a los paradigmas de la gestión social, tiene como finalidad realizar una investigación acerca de los retos del liderazgo comunitario frente a los paradigmas de la gestión social en las parroquias rurales José Luis Tamayo y Anconcito del cantón Salinas, mediante una investigación descriptiva-exploratoria. Se analizará bajo que contexto surge el liderazgo comunitario, y cuál es el desenvolvimiento de los líderes en los sectores estudiados; además, determinar cuáles son los principales paradigmas de la gestión social que acarrea estas zonas, y la importancia de la participación comunitaria en las gestiones del líder comunitario. Además, se identificará las formas de la gestión social aplicada en estos sectores, bajo la perspectiva de los líderes comunitarios y dirigentes políticos de turno. Se utilizó las técnicas de recolección de datos desarrollada en tres etapas: entrevistas a líderes comunitarios, observación directa de los hechos reales y análisis de la recopilación de datos, para la obtención de resultados fidedignos. Como resultados se identificó que el líder comunitario motivado es el reflejo directo de la gestión social aplicada, aseverando que los líderes nacen y también se hacen acorde a las diversas situaciones y necesidades de sus entornos

Fundamentos Legales

Es fundamental constatar las leyes que se ajusten en defensa a la fundamentación de nuestra problemática, por ende, en este punto se mostraran la fundamentación legal y de políticas públicas que respalde la importancia del liderazgo femenino y su incidencia en la toma de decisiones:

Organización Naciones Unidas

Art 1.- Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.

Art 2.- Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición. Además, no se hará distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional del país o territorio de cuya jurisdicción dependa una persona, tanto si se trata de un país independiente, como de un territorio bajo administración fiduciaria, no autónoma o sometida a cualquier otra limitación de soberanía.

Art 3.- Todo individuo tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona.

Art 7.- Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación.

Art 22.- Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad.

La Organización de las Naciones Unidas establece con la declaración de derechos humanos la igualdad y equidad entre todos los seres humanos sin distinción de género, etnia, religión, entre otros. Estos artículos de los derechos universales determinan la valoración de las mujeres, en su libertad de expresión en espacios comunitarios, de la misma manera su participación de manera directa, siendo líderes o parte de los comités barriales.

Constitución de la República de Ecuador

Art. 65.- El Estado promoverá la representación paritaria de mujeres y hombres en los cargos de nominación o designación de la función pública, en sus instancias de dirección y

decisión, y en los partidos y movimientos políticos. En las candidaturas a las elecciones pluripersonales se respetará su participación alternada y secuencial.

Art. 70.- El Estado formulará y ejecutará políticas para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres, a través del mecanismo especializado de acuerdo con la ley, e incorporará el enfoque de género en planes y programas, y brindará asistencia técnica para su obligatoria aplicación en el sector público.

Art. 74.- Las personas, comunidades, pueblos y nacionalidades tendrán derecho a beneficiarse del ambiente y de las riquezas naturales que les permitan el buen vivir.

Art. 84.- La Asamblea Nacional y todo órgano con potestad normativa tendrá la obligación de adecuar, formal y materialmente, las leyes y demás normas jurídicas a los derechos previstos en la Constitución y los tratados internacionales, y los que sean necesarios para garantizar la dignidad del ser humano o de las comunidades, pueblos y nacionalidades. En ningún caso, la reforma de la Constitución, las leyes, otras normas jurídicas ni los actos del poder público atentarán contra los derechos que reconoce la Constitución.

Art. 108.- Los partidos y movimientos políticos son organizaciones públicas no estatales, que constituyen expresiones de la pluralidad política del pueblo y sustentarán concepciones filosóficas, políticas, ideológicas, incluyentes y no discriminatorias. Su organización, estructura y funcionamiento serán democráticos y garantizarán la alternabilidad, rendición de cuentas y conformación paritaria entre mujeres y hombres en sus directivas. Seleccionarán a sus directivas y candidaturas mediante procesos electorales internos o elecciones primarias.

Art. 171.- Las autoridades de las comunidades, pueblos y nacionalidades indígenas ejercerán funciones jurisdiccionales, con base en sus tradiciones ancestrales y su derecho propio, dentro de su ámbito territorial, con garantía de participación y decisión de las mujeres. Las autoridades aplicarán normas y procedimientos propios para la solución de sus

conflictos internos, y que no sean contrarios a la Constitución y a los derechos humanos reconocidos en instrumentos internacionales.

Art. 248.- Se reconocen que las mujeres de las comunidades, comunas, recintos, barrios y parroquias urbanas. La ley regulará su existencia con la finalidad de que sean consideradas como unidades básicas de participación en los gobiernos autónomos descentralizados y en el sistema nacional de planificación.

Art. 331.- El Estado garantizará a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo.

De acuerdo a los artículos de la Constitución del Ecuador mencionados con anterioridad, ratifican la valoración de la mujer en la participación política y ciudadana del país, generando una inclusión equitativa sin discriminación alguna. Además, implementa obligaciones del estado y gobiernos autónomos descentralizados en la inclusión de las mujeres en posiciones o cargos directivos. En este sentido, se puede mencionar que Ecuador se caracteriza por tener leyes y políticas en beneficio de las mujeres y su participación sociopolítica.

Fundamentación Teórica del Trabajo Social

Ezequiel Ander-Egg (1986) en su diccionario del trabajo social, define el término Trabajo social como: Modo de acción social superado de la asistencia social y del servicio social. El trabajo social tiene una función de concientización, movilización y organización del pueblo, para que en un proceso de promoción del autodesarrollo interdependiente, individuos, grupos y comunidades realizando proyectos de trabajo social, insertos críticamente y actuando en sus propias organizaciones, participen activamente en la realización de un proyecto político que signifique el tránsito de una situación de dominación y marginalidad a

otra de plena participación del pueblo en la vida política, económica, y social de la nación que cree las condiciones necesarias para un nuevo modo de ser hombre.

El trabajo social desde sus inicios tenía un enfoque asistencialista, sin embargo, tal como manifiesta Ander-Egg en su diccionario, el trabajo social ya ha superado la asistencia social, por lo tanto, la profesión se enfoca en promover el bienestar social generando una cohesión con las familias, grupos o comunidades a través de la aplicación de métodos y técnicas para la respectiva intervención.

Para Peralta (2022), la intervención social es un concepto que abarca el conjunto de procesos y estrategias que tienen lugar en la implementación-gestión de políticas sociales y en las múltiples formas de acción colectiva que desarrollan los sujetos en torno al acceso a derechos. Así planteado, estamos reconociendo un campo de conocimientos que incluye al Estado como garante de derechos y regulador en los procesos de redistribución democrática de los recursos en las sociedades desiguales en las que vivimos, al igual que a la sociedad movilizadora en torno a demandas, necesidades y reivindicaciones en la conquista de esos derechos, en la reformulación de políticas y en los modos de acceso – o no acceso – a los mismos.

Los trabajadores sociales, considerados como agentes de cambios, ejecutan acciones para abordar las diferentes problemáticas a través de una intervención que busca promover el cambio social. Así mismo el trabajo social se apoya en distintos modelos y métodos de intervención que guían la práctica profesional, en este proyecto se utilizará el modelo ecológico y el modelo psicodinámico para actuar de manera eficiente con la problemática

El modelo ecológico de Bronfenbrenner comprende las interrelaciones de dos o más entornos en los que la persona participa, estos podrían ser en el ámbito familiar, laboral y vida social, este modelo analizará los problemas sociales de tal manera que no se enfoca específicamente en un individuo, sino que considera esencial el entorno y las interacciones

que influye el bienestar social de las personas, por ende, el trabajador social podrá diseñar estrategias para abordar las problemáticas.

El modelo psicosocial resalta la importancia de las relaciones del individuo con su entorno, es decir, busca comprender al individuo en relación con su entorno social y cultural, este modelo se enfoca en los procesos psicológicos internos que podrían ser las emociones, pensamientos y motivaciones del individuo así mismo se enfoca en las influencias sociales/culturales que moldean la conducta humana

A través de estos modelos, se busca comprender y analizar el entorno social de la parroquia de los esteros ante la problemática, a través del modelo psicosocial se pretende analizar como incluye los factores culturales a la limitación del empoderamiento femenino, así mismo comprender las complejidades psicológicas que enfrentan las mujeres al asumir roles de liderazgo en comunidades. El modelo ecológico analizará la relación y la importancia de la toma de decisiones de las mujeres en la comunidad, de modo que se conocerá lo esencial que es la figura femenina en una directiva barrial.

Capítulo III: Diseño Metodológico

Tipo de investigación

La presente investigación es de tipo mixta, ya que una vez analizada y recopilada la información se presentan datos cuantificables y cualificables donde se obtuvo una comprensión más profunda de sus criterios de percepción y el porcentaje de la influencia de las mujeres barriales en la toma de decisiones. Para Miguel García Guevara (2021) “Los métodos de investigación mixta son la integración sistemática de los métodos cuantitativo y cualitativo en un solo estudio con el fin de obtener una “fotografía” más completa del fenómeno.”

Así mismo, Katryn Pole (2009) señala que “el diseño de metodologías mixtas es un diseño de investigación que involucra datos cuantitativos y cualitativos, ya sea en un estudio particular o en varios estudios dentro de un programa de investigación”. La investigación mixta es una

metodología de investigación que consiste en recopilar, analizar e integrar tanto investigación cuantitativa como cualitativa. Este enfoque se utiliza, ya que requiere una mejor comprensión del problema de investigación, en este caso, este tipo de investigación permite obtener resultados objetivos y subjetivos sobre el liderazgo e incidencia en la toma de decisiones de las mujeres.

Diseño de investigación

Según los autores Sánchez Molina & Murillo Garza (2021) consideran que la investigación exploratoria es llevada a cabo cuando se necesita entender un tema o problema en profundidad, por lo que, esta se enfoca en la generación de ideas y teorías preliminares que pueden guiar investigaciones futuras por lo que no se tiene un conocimiento sólido o específico sobre el mismo, entre sus métodos pueden incluir las entrevistas, grupos focales, revisión de literatura, observación no estructurada, encuestas preliminares, entre otros. (p. 162)

Por otro lado, el autor Morales (2016) indica que:

La investigación exploratoria consiste en proveer una referencia general de la temática, a menudo desconocida, presente en la investigación a realizar ya que entre sus propósitos se pueden citar las posibilidades de formular el problema de investigación, para extraer datos y términos que permitan generar las preguntas necesarias. (p.1)

En base a la información del autor se entiende que cuando tienes un tema que no conoces muy bien o que nadie ha estudiado a fondo, la investigación exploratoria es tu primera herramienta, por lo que vas a empezar a explorar y a extraer datos que serán de mucha ayuda para la investigación requerida.

La autora (Valle Taiman, 2022) indica que la investigación descriptiva:

Puede desarrollarse con un enfoque cuantitativo o cualitativo, no obstante, en base a la información que se desea obtener se relaciona el enfoque a investigar centrándose

en describir y detallar la realidad de la problemática acotada, una situación determinada, o la actuación, el sentir o las percepciones de un grupo de personas en un contexto puntual. (p.15)

Por lo consiguiente, “la investigación descriptiva consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer una estructura o comportamiento” (Arias, 2012, p.24). la investigación descriptiva está enfocada en ofrecer una imagen clara de cómo es algo, cómo se comporta o cómo se organiza, sin necesariamente investigar las causas o efectos de estos aspectos, es decir, busca describir de manera exhaustiva y precisa la realidad observada para establecer una base de conocimiento sobre su estructura y funcionamiento.

Mejía Jervis (2017) considera que:

La investigación correlacional consiste en buscar diversas variables que interactúan entre sí, de esta manera cuando se evidencia el cambio en una de ellas, se puede asumir cómo será el cambio en la otra que se encuentra directamente relacionada con la misma. (p. 3)

Cabe mencionar que el autor interpreta la investigación correlacional cómo una variable puede afectar a otra y también cómo las variables cambian juntas, por lo consiguiente cuando una variable cambia, la otra también lo hace de manera predecible, se puede deducir que hay una complementación entre ellas.

Se aplicó también el diseño de la triangulación, este consiste en recurrir a varios investigadores dentro de un proyecto para estudiar un fenómeno concreto, cada uno de los cuales aporta su perspectiva única, enriqueciendo así el análisis y la fiabilidad de los resultados, dicho enfoque colaborativo no sólo refuerza la integridad de la investigación, sino que también concreta el camino para una comprensión más exhaustiva del tema. Para Mayumi Okuda Benavides & Carlos Gómez-Restrepo (2005) mencionan que “el arte de este tipo de triangulación consiste en dilucidar las diferentes partes complementarias de la

totalidad del fenómeno y analizar por qué los distintos métodos arrojan diferentes resultados.”

Métodos de investigación

Uno de los métodos que se utilizaron en esta investigación, fue el método inductivo, el cual consiste en llegar a conclusiones generales a partir de observaciones o datos específicos, este método aplicado permitió poder valorar los datos estadísticos de participación de las mujeres en su comunidad y sus características de liderazgo para llegar así a conclusiones generales como cuál es la incidencia del liderazgo de las mujeres en la toma de decisiones.

Por otro lado, el método de la triangulación, permitió apreciar la relación existente en la información obtenida, tanto de las encuestas, donde se expresan los datos numéricos y estadísticos de la problemática que se planteó, como de las entrevistas que se realizaron a las informantes claves, abordando el problema de estudio de un modo integral. La ‘triangulación’ no solamente garantiza la validez de un estudio mostrando que sus conclusiones no dependen del modo utilizado para recolectar y analizar los datos, sino también permite enriquecer las conclusiones, otorgar mayor confiabilidad, mayor nivel de precisión y contrastar la consistencia interna del estudio. (Stasiejko, Tristany, Pelente & Krauth)

Operacionalización de la variable

Variable independiente: El liderazgo

Conceptualización	Categorías	Indicadores	Ítems básicos	Técnicas e instrumentos	Fuente
<p>El liderazgo es un conjunto de habilidades que sirven para conducir y acompañar a un grupo de personas.</p> <p>Sin embargo, un líder no sólo es capaz de influenciar en su grupo, sino también</p>	<p>Aspectos del líder</p> <p>Tipos de liderazgo</p>	<p>Habilidad de comunicación</p> <p>Escucha activa</p> <p>Resiliencia</p> <p>Autoritario</p> <p>Transaccional</p> <p>Laissez Faire</p> <p>Guía</p>	<p>¿Alguna vez has liderado a un grupo de su comunidad?</p> <p>¿Cuál es el tipo de liderazgo que aplica?</p>	<p>Técnicas:</p> <p>Encuestas y Entrevistas</p>	<p>Moradores de la parroquia Los Esteros</p>

<p>de proporcionar ideas innovadoras, y motivar a cada participante a sacar lo mejor de sí.</p>	<p>Contribución del liderazgo</p> <p>Consecuencias de la falta de liderazgo</p>	<p>Motivación</p> <p>Participación en conjunto.</p> <p>Incapacidad de disponer servicios</p> <p>Egoísmo</p> <p>Falta de imaginación y amor comunitario.</p>	<p>¿De qué manera el líder barrial contribuye la comunidad?</p> <p>¿Consideras que es importante una directiva barrial para llevar una mejor organización en su comunidad?</p> <p>Qué características tiene el liderazgo</p>	<p>Instrumento:</p> <p>Cuestionario</p>	
---	---	---	--	--	--

--	--	--	--	--	--

Variable dependiente: Toma de decisiones

Conceptualización	Categorías	Indicadores	Ítems básicos	Técnicas e instrumentos	Fuente
El proceso de toma de decisiones es un método que consiste en reunir la información y evaluar alternativas para luego, en definitiva, tomar la decisión final.	Elementos que componen la decisión Factores que influyen en la toma de	Determinación Empoderamiento Autoridad Emociones Creencias	¿Cuál es la importancia de tomar decisiones y compartirlas con un grupo social?	Técnicas: Encuestas y Entrevistas Instrumento: Cuestionario	Moradores de la parroquia Los Esteros

	decisiones de las mujeres	Opiniones de grupo Presión del tiempo Oportunos	¿Antes de tomar una decisión qué es lo que prioriza? ¿Cuáles son los logros que ha obtenido?		
--	---------------------------	---	---	--	--

Población y Muestra

La población que se seleccionó para efectuar la investigación fueron las mujeres de Manta, la población dentro en términos investigativos se refiere al conjunto de unidades con mismas características con la final de estudiar un fenómeno.

Tomando en cuenta lo anterior, se determinó como muestra a 357 mujeres moradoras de los barrios de la parroquia “Los Esteros”.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

Encuesta

Para Kuznik & Hurtado Albir (2010):

La encuesta es una técnica de recogida de datos, ósea una forma concreta, particular y práctica de un procedimiento de investigación, ya que se enmarca en los diseños no experimentales de investigación empírica propios de la estrategia cuantitativa, ya que permite estructurar y cuantificar los datos encontrados y generalizar los resultados a toda la población estudiada. Permite recoger datos según un protocolo establecido, seleccionando la información de interés, procedente de la realidad, mediante preguntas en forma de cuestionario. (p.4)

Esta técnica permitió recopilar información objetiva a través de preguntas cerradas que se realizaron 357 mujeres moradoras de la parroquia Los Esteros.

Entrevista

Según Folguerias Bertomeu (2016):

La entrevista es una técnica de recogida de información que además de ser una de las estrategias utilizadas en procesos de investigación, tiene ya un valor en sí misma.

Tanto si se elabora dentro de una investigación, como si se diseña al margen de un estudio sistematizado, tiene unas mismas características y sigue los pasos propios de esta estrategia de recogida de información. Por tanto, todo lo que a continuación se

expone servirá tanto para desarrollar la técnica dentro de una investigación como para utilizarla de manera puntual y aislada. (p. 2)

Esta técnica permitió conocer sobre la perspectiva y la subjetividad del liderazgo de las mujeres de la parroquia Los Esteros.

Instrumentos aplicados:

Cuestionario

El cuestionario es un procedimiento considerado clásico en las ciencias sociales para la obtención y registro de datos. Su versatilidad permite utilizarlo como instrumento de investigación y como instrumento de evaluación de personas, procesos y programas de formación. Es una técnica de evaluación que puede abarcar aspectos cuantitativos y cualitativos. Su característica singular radica en que, para registrar la información solicitada a los mismos sujetos, ésta tiene lugar de una forma menos profunda e impersonal, que el "cara a cara" de la entrevista. Al mismo tiempo, permite consultar a una población amplia de una manera rápida y económica (García, s.f.)

En este instrumento se plasmarán las preguntas a realizar, consta de 10 preguntas cerradas, las cuales me permitirá obtener datos objetivos de los ciudadanos.

Fundamentos Epistemológicos

Investigación fenomenológica

La investigación se fundamentó en dos teorías o también llamados enfoques, uno de ellos es la fenomenológica, la cual según Fuster (2019) su "objetivo que persigue es la comprensión de la experiencia vivida en su complejidad; esta comprensión, a su vez, busca la toma de conciencia y los significados en torno del fenómeno". La aplicación de la fenomenología permitió que se puedan valorar las experiencias y percepciones de las mujeres sobre el liderazgo en su comunidad y participación en la misma.

Otra de las teorías que sirvió de complemento es la Hermenéutica, de acuerdo con la definición de Palmer, esta se trata de una interpretación, análisis y comprensión de los textos, dándole sentido a los símbolos y significado en relación a los contextos sociales; por ello la hermenéutica permitió que el proceso de recolección de información y la interpretación de los resultados se realicen desde la comprensión y un análisis con enfoque hermenéutico.

Investigación hermenéutica

Otra de las teorías que aportó es la Hermenéutica, de acuerdo con la definición de Palmer, esta se trata de una interpretación, análisis y comprensión de los textos, dándole sentido a los símbolos y significado en relación a los contextos sociales; por ello la hermenéutica permitió que el proceso de recolección de información y la interpretación de los resultados se realicen desde la comprensión y un análisis con enfoque hermenéutico. (Palmer, 2002)

Elección de Informantes Claves

Los informantes claves que se consideraron fueron 10 ciudadanos de la parroquia Los Esteros, los mismos que se encuentran vinculados directa o indirectamente de un comité barrial, con la finalidad de obtener información propicia y adecuada según la perspectiva de cada ciudadano.

Técnica de Recolección de la Información

La técnica que se aplicó para la recolección de información es la entrevista estructurada, esta fue aplicada a 10 personas directivos o pertenecientes a los comités barriales.

Según Díaz, Torruco, et. Al (2013) consideran que “la entrevista es una técnica de gran utilidad en la investigación cualitativa para recabar datos; se define como una conversación que se propone un fin determinado distinto al simple hecho de conversar”

Otra de las técnicas usadas es la guía de preguntas, esta se refiere al listado en el que se precisa las preguntas concretas que se realizaron a los informantes claves, la guía de preguntas permitió alinear la entrevista en función de los objetivos de la misma, facilitando la gestión del tiempo y la efectividad al recoger información.

Técnica de Registro y Transcripción de la Información

Las técnicas de registro que se aplicaron en este proyecto fueron esenciales para obtener datos concretos y reales de la problemática, como técnicas se aplicó la entrevista y la encuesta. La información se obtuvo a través de un acercamiento directo de modalidad presencial con los ciudadanos de la parroquia Los Esteros, se obtuvo a través de dispositivos móviles (Grabador de voz), las mismas que se transcribió en un archivo de Word con la finalidad de poder realizar el análisis y sistematización correspondiente de la entrevista, adicionalmente, se creó una base de datos para poder cuantificar los resultados obtenidos de la encuesta. A través de la obtención de datos se busca realizar una comprensión sobre la percepción las personas encuestadas y entrevistadas.

Método para la Interpretación de la Información

El método que se utilizó para la interpretación de información se aprecia con de forma mixta, ya que se combinaron herramientas cuantitativas y cualitativas con la finalidad de entender la problemática en estudio, esto permitió también abordar la investigación de una manera más profunda, otorgando no solo información numérica o estadística sino también la experiencia de las mujeres en puestos de liderazgo o su participación sociopolítica en la comunidad.

Dentro del análisis cuantitativo se calcularon las frecuencias de respuestas con su respectivo porcentaje, esto permitió saber preferencias, pensamientos o consideraciones en temas de liderazgo, datos sobre la participación de mujeres como líderes barriales, la efectividad también de los tipos de liderazgo.

Por otro lado, el análisis cualitativo permitió dirigir la investigación a aspectos vivenciales de las mujeres pertenecientes o participantes de los comités barriales, apreciar las narrativas en función de la experiencia liderando o incluso las diferencias entre liderazgos masculinos o femeninos, esto permitió dar importancia a lo que no se puede expresar con números sino con relatos.

Capítulo IV Resultados

Análisis y Discusión de los Resultados

Tabla 1

Nivel de instrucción

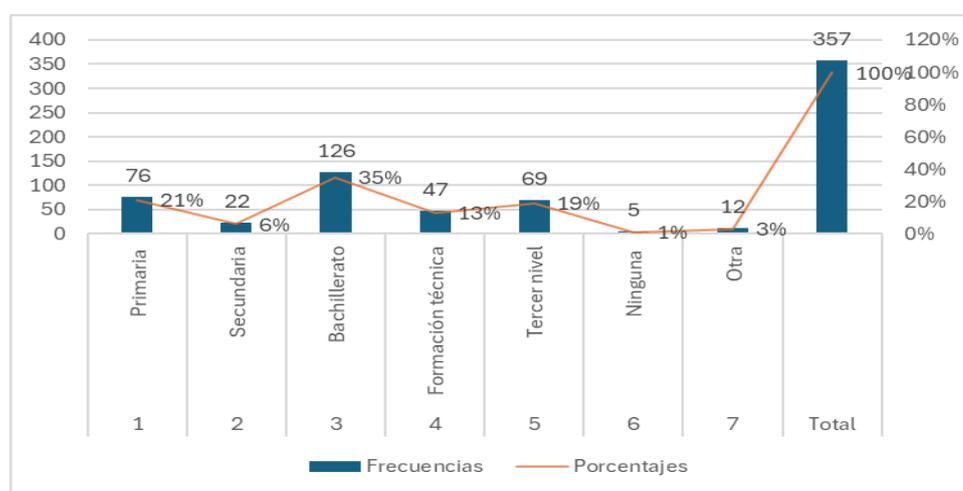
No.	Opciones de Respuestas	Frecuencias	Porcentajes
1	Primaria	76	21%
2	Secundaria	22	6%
3	Bachillerato	126	35%
4	Formación técnica	47	13%
5	Tercer nivel	69	19%
6	Ninguna	5	1%
7	Otra	12	3%
Total		357	100%

Fuente: Mujeres de la parroquia “Los Esteros”

Elaborado por: Anahís López Alvarado

Gráfico 1

Nivel de instrucción



Fuente: Mujeres de la parroquia “Los Esteros”

Elaborado por: Anahís López Alvarado

Análisis e interpretación

El nivel educativo de las mujeres barriales de la parroquia Los Esteros muestra una diversidad significativa. El 35% de las encuestadas cuenta con educación secundaria, siendo esta la categoría más numerosa. Este nivel educativo básico representa una base mínima para la comprensión de dinámicas organizativas y de liderazgo. Por otro lado, el 13% tiene formación técnica, lo que sugiere que estas mujeres han adquirido competencias especializadas que podrían fortalecer su rol en la comunidad.

El 21% cuenta solo con educación primaria, lo que podría limitar su acceso a ciertos espacios de decisión debido a barreras culturales o educativas. Sin embargo, destaca que el 19% ha alcanzado un nivel de tercer nivel (técnico o universitario), evidenciando un grupo significativo con alta preparación académica.

Por último, un 3% indica haber cursado "otra" formación, que podría incluir capacitaciones no formales, y un 1% no posee ningún nivel educativo, lo que revela una mínima exclusión educativa. Este panorama educativo demuestra que, aunque existen retos, muchas mujeres poseen el potencial académico para involucrarse activamente en liderazgos comunitarios y participar en procesos de toma de decisiones.

Tabla 2

Ocupación principal

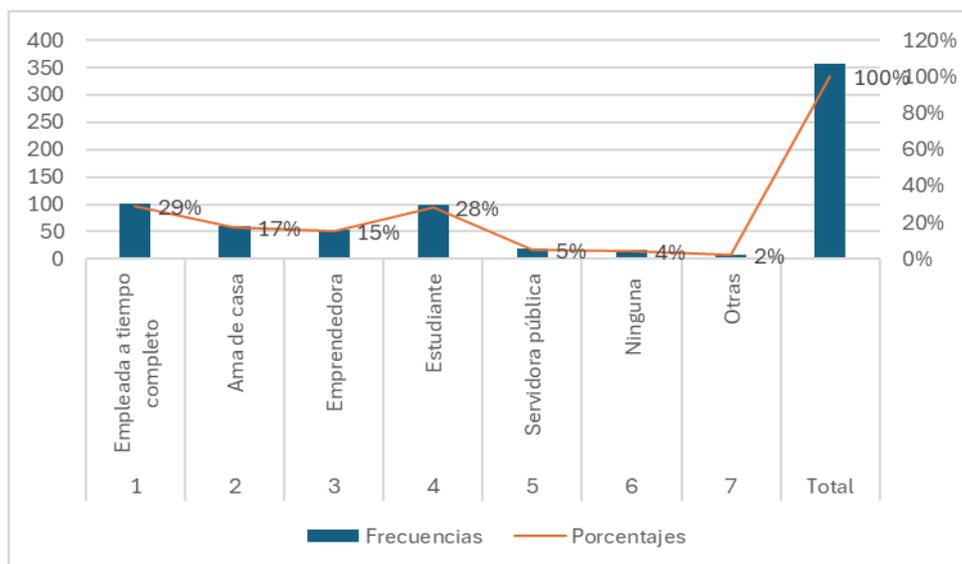
No.	Opciones de Respuestas	Frecuencias	Porcentajes
1	Empleada a tiempo completo	102	29%
2	Ama de casa	61	17%
3	Emprendedora	53	15%
4	Estudiante	98	28%
5	Servidora pública	20	5%
6	Ninguna	16	4%
7	Otras	7	2%
Total		357	100%

Fuente: Mujeres de la parroquia "Los Esteros"

Elaborado por: Anahís López Alvarado

Gráfico 2

Ocupación principal



*Fuente: Mujeres de la parroquia "Los Esteros"
Elaborado por: Anahís López Alvarado*

Análisis e interpretación

En términos de ocupación, el 29% de las mujeres son empleadas a tiempo completo, lo que refleja una fuerte inserción laboral y autonomía económica. Estas mujeres podrían aportar habilidades de organización y gestión adquiridas en sus entornos laborales al liderazgo barrial. Asimismo, el 28% de las encuestadas son estudiantes, lo que resalta una población joven o en formación activa, con potencial para asumir roles de liderazgo innovador en el futuro.

El 17% se identifica como amas de casa, un grupo que podría enfrentar desafíos para participar activamente en liderazgos debido a las responsabilidades domésticas, aunque representan una voz importante dentro de las comunidades. Un 15% se clasifica como emprendedoras, demostrando capacidad de autogestión y liderazgo en sus negocios, habilidades directamente transferibles a la organización barrial.

Finalmente, las servidoras públicas constituyen el 5%, mientras que un 4% no tiene ocupación definida, y un 2% realiza otras actividades. Este desglose evidencia una comunidad diversa, en la que los roles productivos y educativos predominan, sentando las bases para un liderazgo colectivo enriquecido.

Tabla 3

Tiempo como moradora de la parroquia

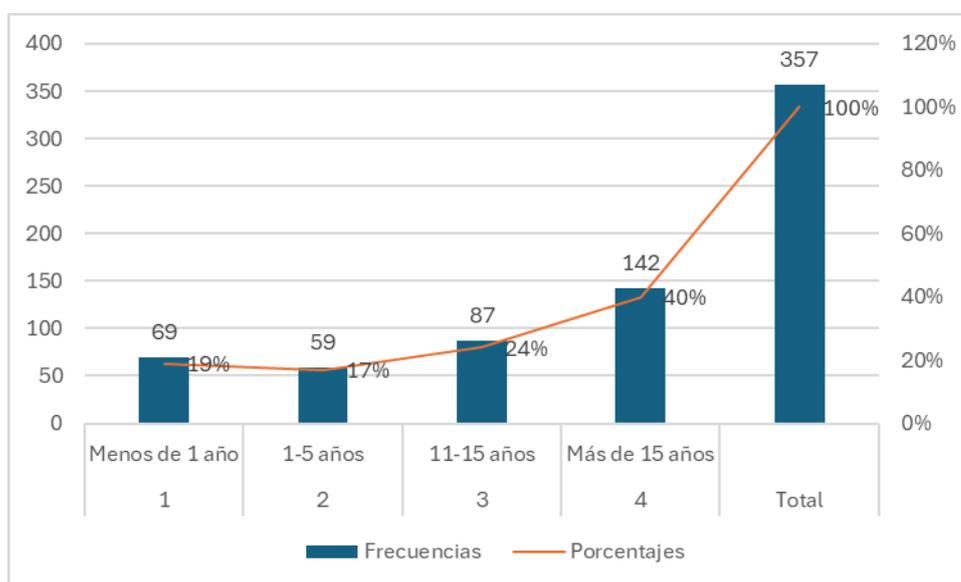
No.	Opciones de Respuestas	Frecuencias	Porcentajes
1	Menos de 1 año	69	19%
2	1-5 años	59	17%
3	11-15 años	87	24%
4	Más de 15 años	142	40%
Total		357	100%

Fuente: Mujeres de la parroquia “Los Esteros”

Elaborado por: Anahís López Alvarado

Gráfico 3

Tiempo de residencia



Fuente: Mujeres de la parroquia “Los Esteros”

Elaborado por: Anahís López Alvarado

Análisis e interpretación

El tiempo de residencia en la parroquia es un factor clave en el liderazgo comunitario, ya que está relacionado con el conocimiento del entorno y las problemáticas locales. Un 40% de las mujeres tiene más de 15 años viviendo en la comunidad, consolidándose como un grupo con alta experiencia en las dinámicas barriales. Este grupo probablemente tenga una influencia significativa en las decisiones comunitarias debido a su arraigo.

El 24% tiene entre 11 y 15 años en la parroquia, lo que indica una participación relevante, mientras que el 17% vive en la zona desde hace 1 a 5 años. Este grupo más reciente puede aportar perspectivas frescas, pero requiere integrarse mejor en las dinámicas comunitarias.

Por otro lado, el 19% de las encuestadas lleva menos de un año como residente. Esto indica la llegada de nuevas pobladoras, lo cual podría influir en la diversidad de intereses y necesidades de la comunidad. Este equilibrio entre experiencia y nuevas ideas podría enriquecer el liderazgo y las decisiones colectivas si se logra una adecuada integración.

Tabla 4

Importancia de directiva barrial para la organización comunitaria

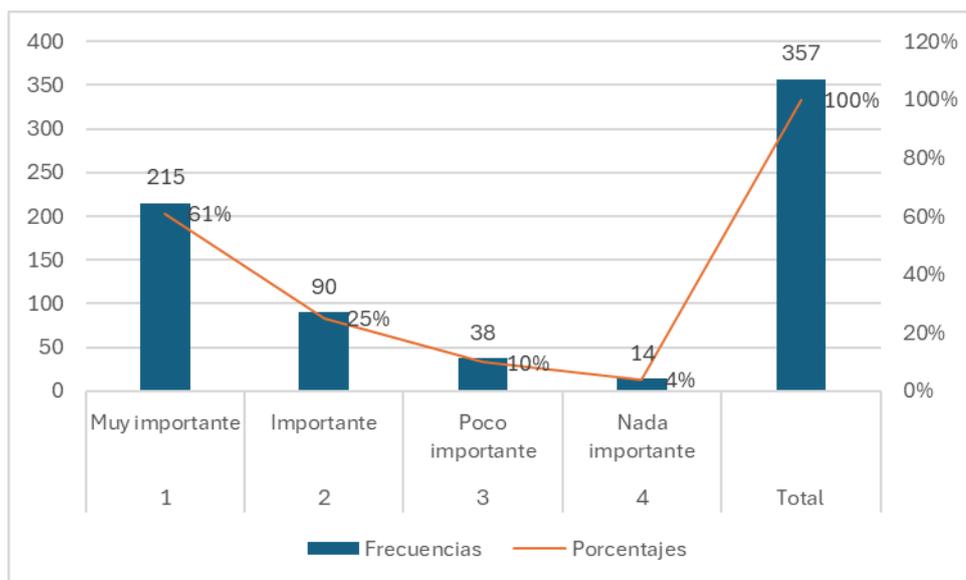
No.	Opciones de Respuestas	Frecuencias	Porcentajes
1	Muy importante	215	61%
2	Importante	90	25%
3	Poco importante	38	10%
4	Nada importante	14	4%
Total		357	100%

Fuente: Mujeres de la parroquia "Los Esteros"

Elaborado por: Anahís López Alvarado

Gráfico 4

Importancia de la directiva barrial para la organización comunitaria



*Fuente: Mujeres de la parroquia “Los Esteros”
Elaborado por: Anahís López Alvarado*

Análisis e interpretación

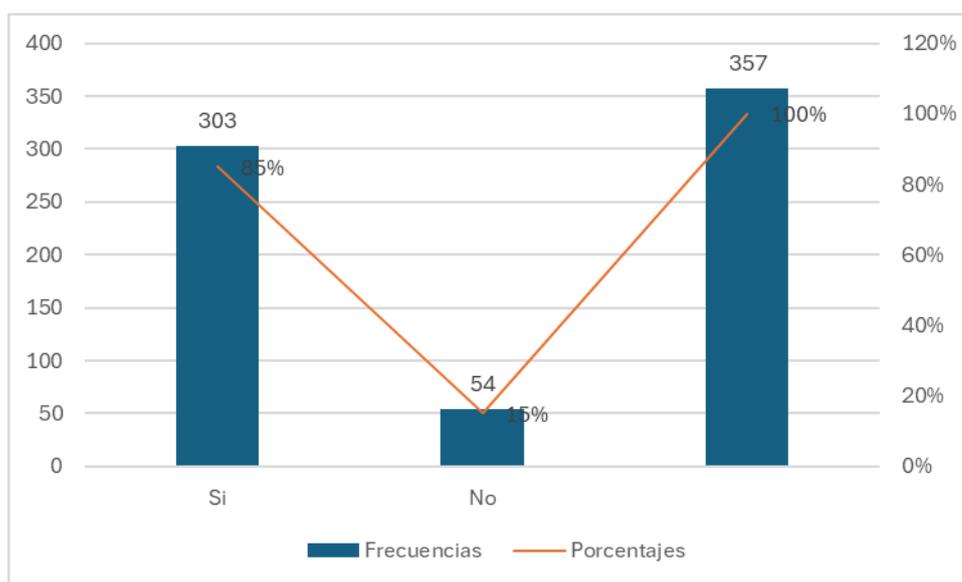
El 61% de las mujeres considera que la directiva barrial es muy importante, lo que denota una fuerte percepción de que el liderazgo organizado es crucial para resolver problemas comunitarios y fomentar la cohesión social. Este alto porcentaje subraya que la mayoría de las encuestadas valoran la existencia de estructuras de liderazgo como herramientas efectivas para la organización local.

Un 25% considera que la directiva es importante, lo que refuerza la idea de que hay consenso general sobre su relevancia. Sin embargo, el 10% cree que es poco importante, y el 4% opina que no es importante en absoluto. Este grupo minoritario podría reflejar desconfianza o insatisfacción hacia el desempeño actual de las directivas barriales.

Estos datos sugieren que, aunque la directiva tiene una valoración predominante positiva, aún hay espacio para mejorar su efectividad y generar confianza, especialmente entre quienes la perciben como poco relevante. Para las mujeres, estos espacios representan una oportunidad de influir en la toma de decisiones comunitarias y fortalecer su papel como lideresas.

Tabla 5*Existencia de comités barriales en la parroquia*

No.	Opciones de Respuestas	Frecuencias	Porcentajes
1	Si	303	85%
2	No	54	15%
Total		357	100%

*Fuente: Mujeres de la parroquia “Los Esteros”**Elaborado por: Anahís López Alvarado***Gráfico 5***Existencia de comités barriales en la parroquia**Fuente: Mujeres de la parroquia “Los Esteros”**Elaborado por: Anahís López Alvarado***Análisis e interpretación**

El 85% de las encuestadas confirma la existencia de comités barriales en su comunidad, lo que evidencia que estas estructuras están presentes y operativas en la mayoría de las zonas. Este dato es alentador, ya que los comités son plataformas clave para la organización comunitaria y la toma de decisiones participativas.

Sin embargo, el 15% indica que no existen comités en su área, lo que podría representar una falta de estructura organizativa en ciertas partes de la parroquia. Este grupo

podría beneficiarse significativamente de la implementación de nuevos comités que les permitan abordar sus necesidades locales.

La alta prevalencia de comités también sugiere que hay un terreno fértil para fomentar una mayor participación de las mujeres en estos espacios. Su integración en estos comités es esencial para garantizar que sus voces y perspectivas se consideren en la planificación y resolución de problemas comunitarios.

Tabla 6

Participación como lideresa en la parroquia

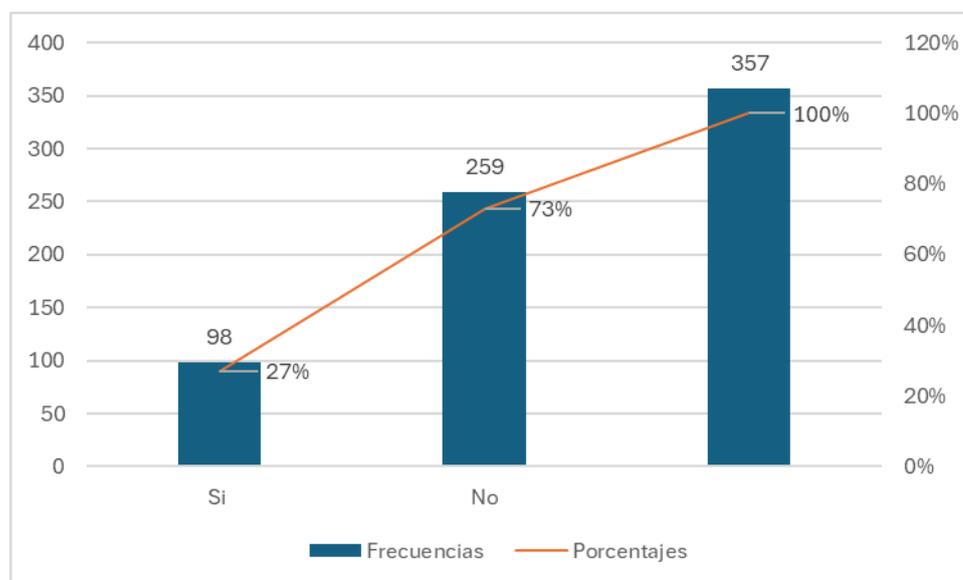
No.	Opciones de Respuestas	Frecuencias	Porcentajes
1	Si	98	27%
2	No	259	73%
Total		357	100%

Fuente: Mujeres de la parroquia “Los Esteros”

Elaborado por: Anahís López Alvarado

Gráfico 6

Participación como lideresa en la parroquia



Fuente: Mujeres de la parroquia “Los Esteros”

Elaborado por: Anahís López Alvarado

Análisis e interpretación

De las encuestadas, solo el 27% ha participado como lideresas en la parroquia. Este porcentaje refleja que, aunque existe cierto grado de participación femenina en roles de liderazgo, la mayoría (73%) no ha tenido la oportunidad o interés de asumir estas responsabilidades. Este dato evidencia barreras culturales, estructurales o de autopercepción que limitan la integración de las mujeres en roles directivos.

El bajo porcentaje de lideresas activas sugiere que es necesario implementar programas de sensibilización y empoderamiento femenino que promuevan su participación. Además, estas cifras revelan la importancia de fortalecer los mecanismos que faciliten su acceso a estos espacios, especialmente en comunidades donde el liderazgo tradicionalmente ha estado dominado por hombres.

A pesar de la cifra limitada, el 27% representa un grupo importante de mujeres que, con el apoyo adecuado, podrían servir como modelo para otras, ayudando a romper estereotipos y promoviendo la igualdad de género en los procesos de toma de decisiones.

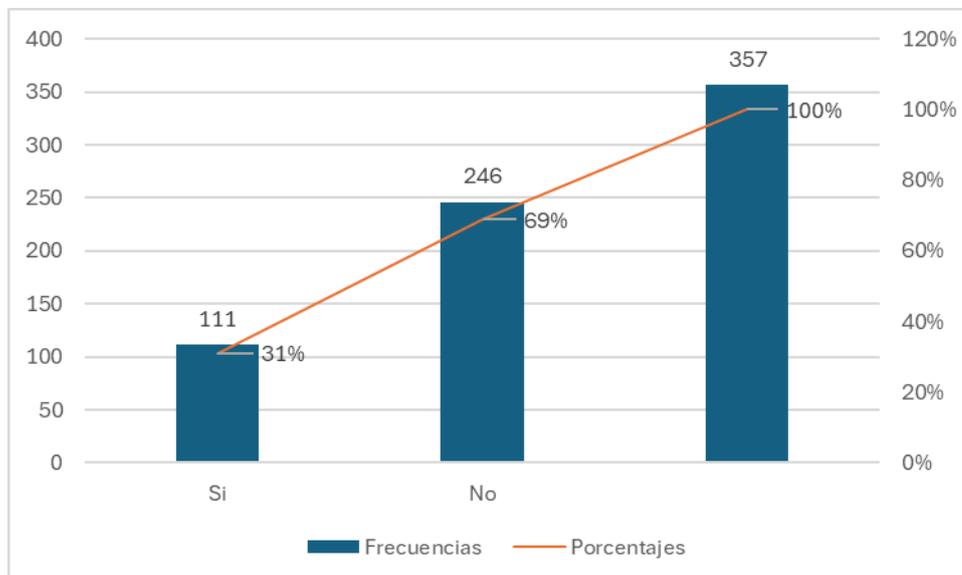
Tabla 7

Participación en la directiva o comité barrial

No.	Opciones de Respuestas	Frecuencias	Porcentajes
1	Si	111	31%
2	No	246	69%
Total		357	100%

Fuente: Mujeres de la parroquia “Los Esteros”

Elaborado por: Anahís López Alvarado

Gráfico 7*Participación en la directiva o comité barrial*

Fuente: Mujeres de la parroquia "Los Esteros"

Elaborado por: Anahís López Alvarado

Tabla 8*Asignación o función de mujeres que han participado*

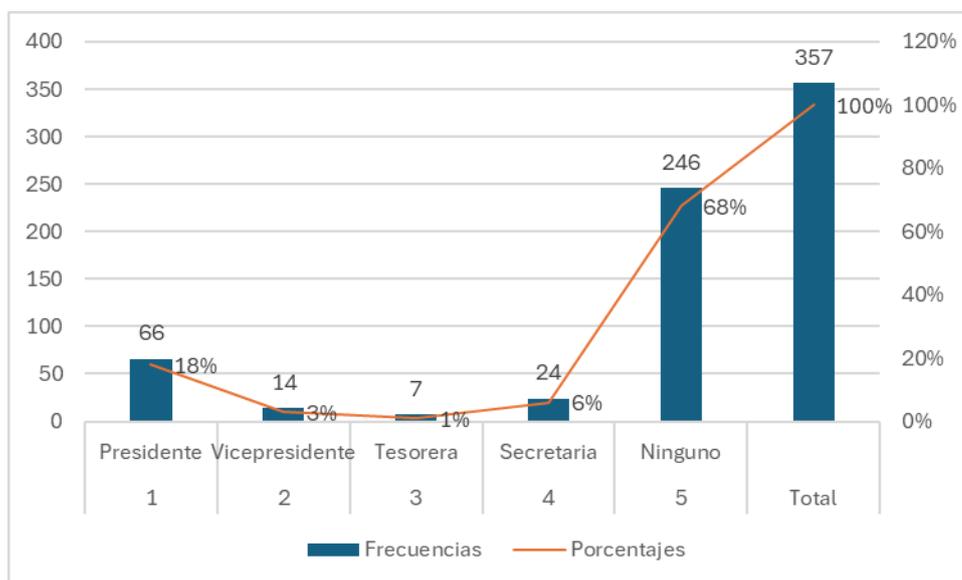
No.	Opciones de Respuestas	Frecuencias	Porcentajes
1	Presidente	66	18%
2	Vicepresidente	14	3%
3	Tesorerera	7	1%
4	Secretaria	24	6%
5	Ninguno	246	68%
Total		357	100%

Fuente: Mujeres de la parroquia "Los Esteros"

Elaborado por: Anahís López Alvarado

Gráfico 8

Asignación o función de mujeres que han participado



*Fuente: Mujeres de la parroquia "Los Esteros"
Elaborado por: Anahís López Alvarado*

Análisis e interpretación

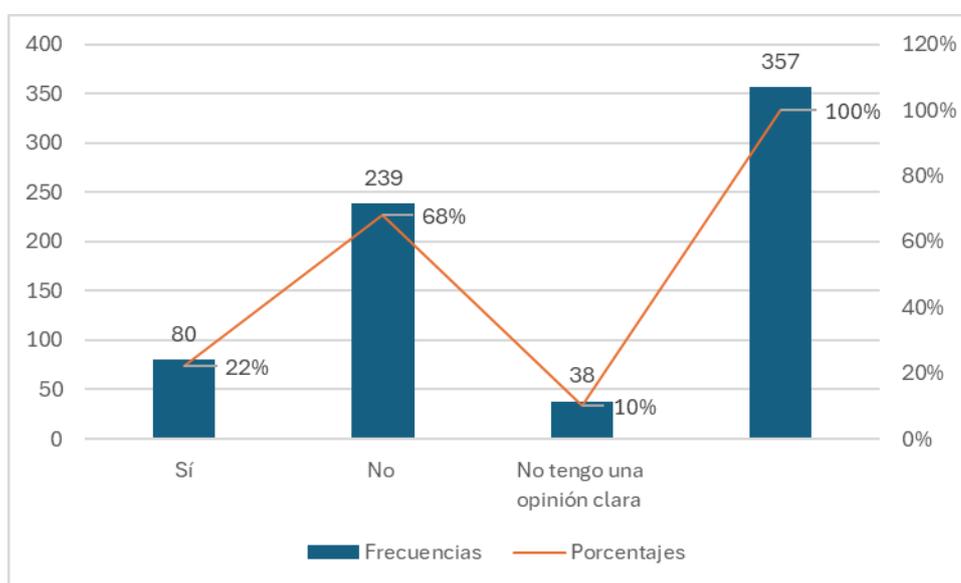
El 31% de las mujeres ha participado en directivas o comités barriales, mientras que el 69% no lo ha hecho. Este dato, similar al de la tabla anterior, refleja que una gran mayoría de las mujeres aún no se involucra en estructuras organizativas formales. Este escenario puede deberse a factores como la falta de tiempo, desconocimiento de los beneficios de participar o percepciones culturales sobre el liderazgo.

El 31% que sí participa demuestra que existe interés y capacidad, pero también subraya que las mujeres enfrentan desafíos para integrar estos espacios. Las directivas y comités barriales pueden ser una herramienta eficaz para fomentar su participación, si se diseñan estrategias que eliminen barreras y fortalezcan su inclusión activa.

Un aspecto relevante es que, aunque las cifras actuales son limitadas, el potencial está presente. Promover capacitaciones y crear ambientes más inclusivos son pasos clave para aprovechar este potencial.

Tabla 9*Preferencia de género en el liderazgo barrial*

No.	Opciones de Respuestas	Frecuencias	Porcentajes
1	Sí	80	22%
2	No	239	68%
3	No tengo una opinión clara	38	10%
Total		357	100%

*Fuente: Mujeres de la parroquia “Los Esteros”**Elaborado por: Anahís López Alvarado***Gráfico 9***Preferencia de género en el liderazgo barrial**Fuente: Mujeres de la parroquia “Los Esteros”**Elaborado por: Anahís López Alvarado***Análisis e interpretación**

El 68% de las encuestadas indica que no tiene preferencia de género en el liderazgo barrial, lo que sugiere una apertura hacia la igualdad en los roles de poder comunitarios. Este dato es alentador, ya que muestra que los estereotipos de género en el liderazgo están perdiendo fuerza en la percepción de las mujeres.

Sin embargo, el 22% prefiere un liderazgo masculino, posiblemente debido a la tradición o a percepciones sobre la efectividad del estilo autoritario asociado con los

hombres. Por otro lado, el 10% no tiene una opinión clara, lo que podría reflejar desconocimiento o neutralidad respecto a este tema.

Estos resultados indican que existe un terreno fértil para fortalecer el liderazgo femenino en las comunidades, ya que la mayoría de las mujeres no se opondría a esta posibilidad. La sensibilización sobre las cualidades únicas que aportan las lideresas podría ayudar a equilibrar la representación de género en los espacios de poder barrial.

Tabla 10

Líderes en directivas anteriores

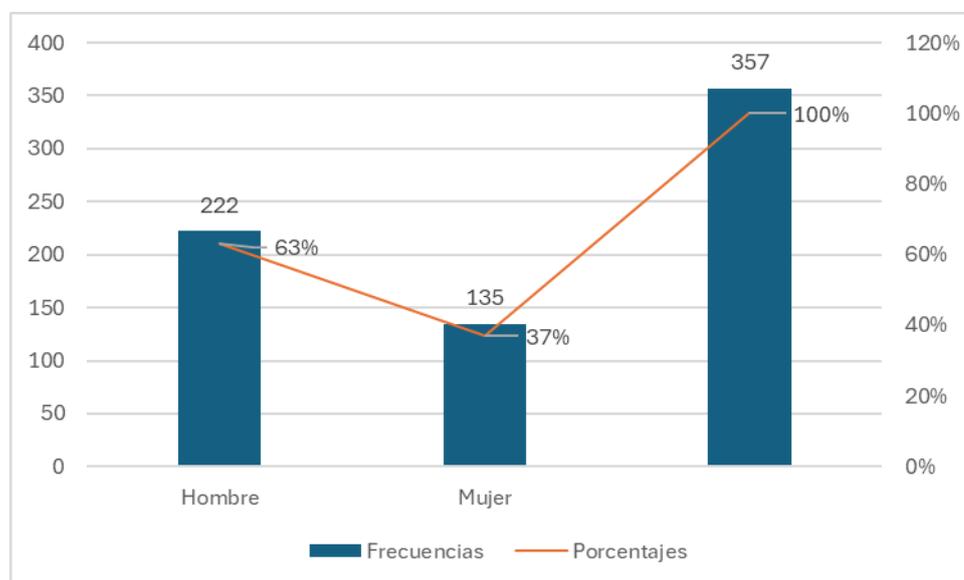
No.	Opciones de Respuestas	Frecuencias	Porcentajes
1	Hombre	222	63%
2	Mujer	135	37%
Total		357	100%

Fuente: Mujeres de la parroquia “Los Esteros”

Elaborado por: Anahís López Alvarado

Gráfico 10

Líderes en directivas anteriores



Fuente: Mujeres de la parroquia “Los Esteros”

Elaborado por: Anahís López Alvarado

Análisis e interpretación

En las directivas pasadas, el 63% de los líderes fueron hombres y el 37% mujeres. Este dato confirma que, aunque las mujeres han logrado cierto grado de representación, los hombres han dominado históricamente los roles de liderazgo en la comunidad.

Es importante resaltar que el 37% de liderazgo femenino refleja avances hacia la inclusión de las mujeres, pero también evidencia la necesidad de seguir trabajando para cerrar esta brecha. La participación histórica limitada de mujeres podría estar influenciada por factores como la falta de confianza en sus capacidades, normas culturales y estructuras organizativas poco inclusivas.

Estos datos sugieren que un enfoque consciente en la promoción de liderazgos femeninos podría cambiar esta tendencia, especialmente si se trabaja en visibilizar los logros de las lideresas anteriores y brindarles mayor apoyo institucional y comunitario.

Tabla 11

Descripción de la directiva anterior

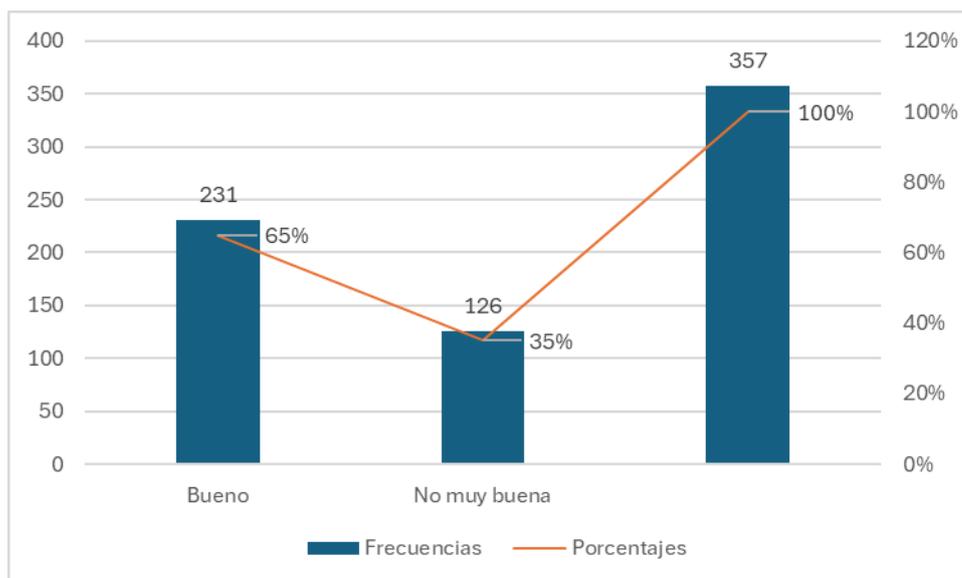
No.	Opciones de Respuestas	Frecuencias	Porcentajes
1	Bueno	231	65%
2	No muy buena	126	35%
Total		357	100%

Fuente: Mujeres de la parroquia “Los Esteros”

Elaborado por: Anahís López Alvarado

Gráfico 11

Descripción de la directiva anterior



*Fuente: Mujeres de la parroquia "Los Esteros"
Elaborado por: Anahís López Alvarado*

Análisis e interpretación

El 65% de las encuestadas califica a las directivas anteriores como "buenas", mientras que el 35% las considera "no muy buenas". Al analizar este dato junto con el liderazgo predominantemente masculino en las directivas pasadas, se puede inferir que, aunque las directivas fueron efectivas para un grupo mayoritario, hay un porcentaje significativo de mujeres insatisfechas con su desempeño.

Este descontento podría estar relacionado con la falta de inclusión o representatividad femenina en las decisiones tomadas por las directivas. Las mujeres pueden sentir que sus necesidades e intereses no se abordaron adecuadamente. Por lo tanto, incrementar la representación femenina podría ser clave para mejorar la percepción general de las directivas.

Además, este análisis sugiere que la percepción de éxito en las directivas está vinculada no solo a su capacidad de resolución de problemas, sino también a su capacidad para representar los intereses de la comunidad de manera inclusiva y equitativa.

Tabla 12

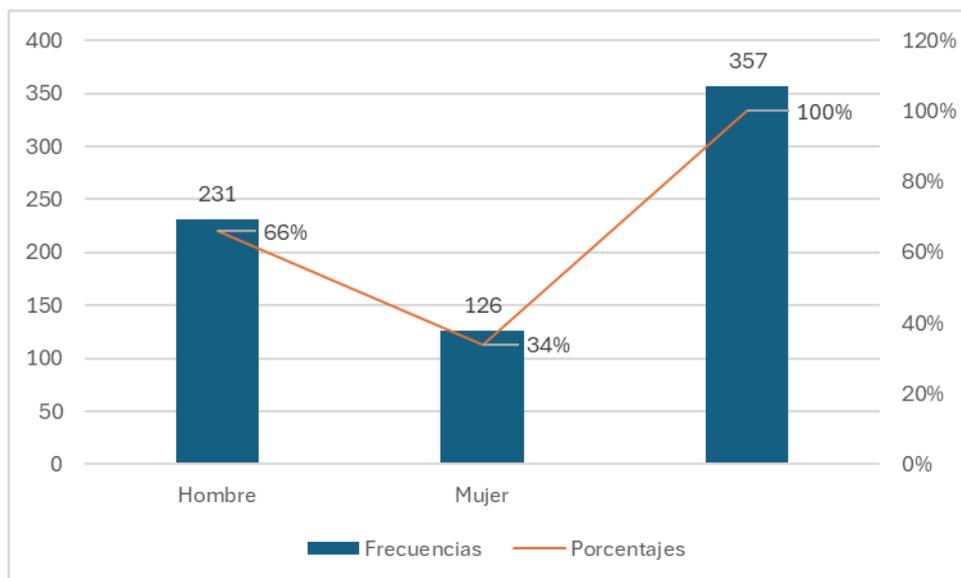
Sexo del liderazgo de la directiva actual

No.	Opciones de Respuestas	Frecuencias	Porcentajes
1	Hombre	231	66%
2	Mujer	126	34%
Total		357	100%

*Fuente: Mujeres de la parroquia “Los Esteros”
Elaborado por: Anahís López Alvarado*

Gráfico 12

Sexo del liderazgo de la directiva actual



*Fuente: Mujeres de la parroquia “Los Esteros”
Elaborado por: Anahís López Alvarado*

Análisis e interpretación

Actualmente, el 66% de las directivas están lideradas por hombres y el 34% por mujeres. Aunque se observa un ligero aumento en la representación femenina respecto a las directivas anteriores, sigue existiendo una marcada disparidad de género.

Esto evidencia que, aunque hay avances, las estructuras barriales aún están lejos de alcanzar la paridad. La persistencia del liderazgo masculino podría estar influenciada por la percepción de que los hombres son más efectivos en roles de poder. Sin embargo, esto contradice las tendencias globales que destacan la eficacia de las mujeres en liderazgos comunitarios, particularmente en contextos de resolución de conflictos y construcción de consensos.

El aumento de mujeres en estos roles podría contribuir a una perspectiva más equilibrada y representativa en la toma de decisiones barriales, reflejando mejor las necesidades de toda la comunidad.

Tabla 13

Descripción de la directiva actual

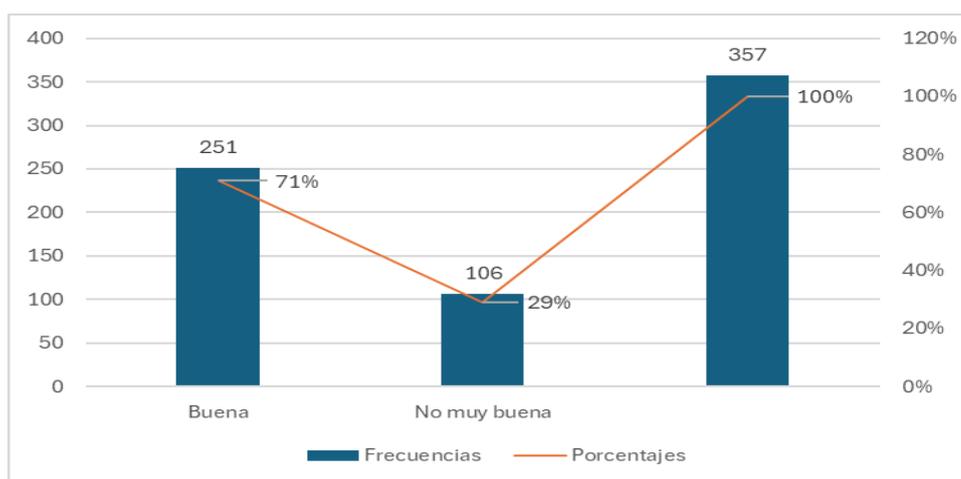
No.	Opciones de Respuestas	Frecuencias	Porcentajes
1	Buena	251	71%
2	No muy buena	106	29%
Total		357	100%

Fuente: Mujeres de la parroquia "Los Esteros"

Elaborado por: Anahís López Alvarado

Gráfico 13

Descripción de la directiva actual



Fuente: Mujeres de la parroquia "Los Esteros"

Elaborado por: Anahís López Alvarado

Análisis e interpretación

El 71% califica como "buena" a la directiva actual, mientras que el 29% la describe como "no muy buena". Este aumento en la percepción positiva respecto a las directivas pasadas (65%) puede estar relacionado con una mayor inclusión de mujeres, aunque todavía limitada.

Es interesante notar que esta mejora en la percepción no necesariamente implica un cambio significativo en la estructura de liderazgo, sino que podría estar vinculada a un enfoque más participativo o eficiente en la resolución de problemas comunitarios. Estos resultados subrayan la importancia de continuar trabajando hacia directivas inclusivas que refuercen la confianza de la comunidad en su liderazgo, especialmente a través de la promoción de modelos de liderazgo equitativo.

Tabla 14

Diferencias en el liderazgo femenino y masculino

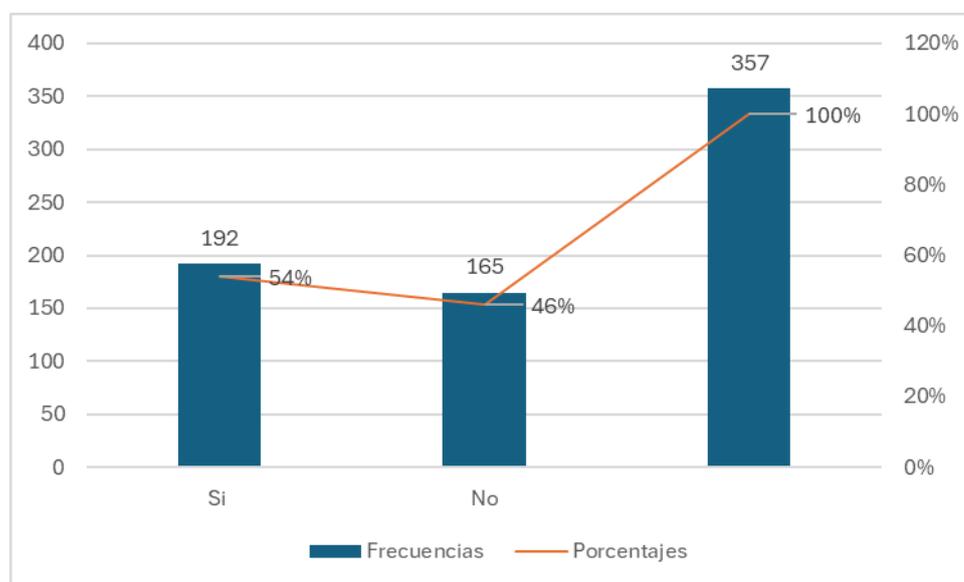
No.	Opciones de Respuestas	Frecuencias	Porcentajes
1	Si	192	54%
2	No	165	46%
Total		357	100%

Fuente: Mujeres de la parroquia “Los Esteros”

Elaborado por: Anahís López Alvarado

Gráfico 14

Diferencias en el liderazgo femenino y masculino



Fuente: Mujeres de la parroquia “Los Esteros”

Elaborado por: Anahís López Alvarado

Análisis e interpretación

El 54% de las encuestadas percibe que existen diferencias entre los liderazgos femenino y masculino, mientras que el 46% no observa distinciones significativas. Este dato refleja que más de la mitad de la comunidad identifica características únicas en el estilo de liderazgo según el género.

La percepción de diferencias puede estar influenciada por estereotipos y experiencias directas con liderazgos previos. El liderazgo femenino suele asociarse con estilos más empáticos y colaborativos, mientras que el masculino se percibe como más autoritario y directivo. Estas diferencias percibidas pueden afectar la forma en que se eligen y evalúan a los líderes barriales.

El hecho de que el 46% no vea diferencias podría indicar que, en términos prácticos, las habilidades y el desempeño pesan más que el género. Esto representa una oportunidad para promover liderazgos basados en competencias y resultados, minimizando los sesgos de género y fomentando una mayor participación femenina en los espacios de decisión comunitarios.

Tabla 15

Características del liderazgo femenino

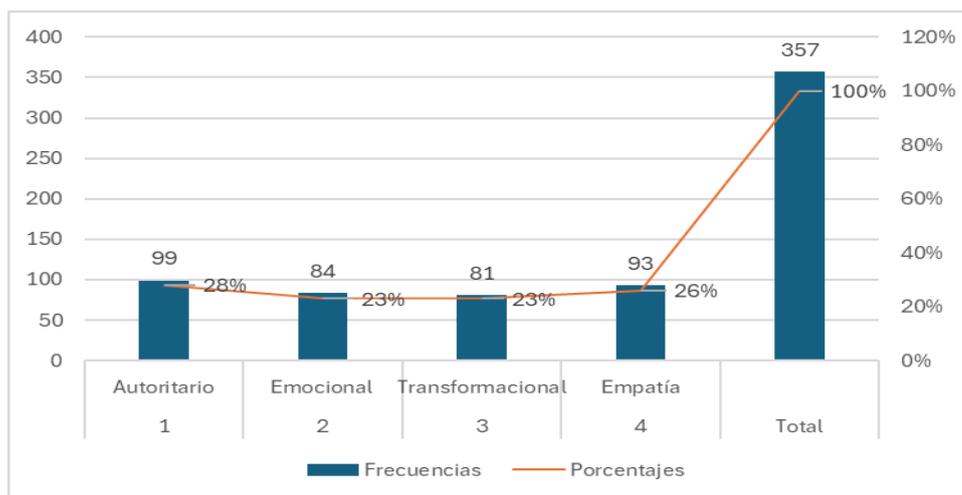
No.	Opciones de Respuestas	Frecuencias	Porcentajes
1	Autoritario	99	28%
2	Emocional	84	23%
3	Transformacional	81	23%
4	Empatía	93	26%
Total		357	100%

Fuente: Mujeres de la parroquia "Los Esteros"

Elaborado por: Anahís López Alvarado

Gráfico 15

Características del liderazgo femenino



*Fuente: Mujeres de la parroquia “Los Esteros”
Elaborado por: Anahís López Alvarado*

Análisis e interpretación

Entre las características más destacadas del liderazgo femenino, el 28% lo considera autoritario, mientras que el 26% lo califica como empático. Esto último resalta como una fortaleza principal del liderazgo femenino, ya que la empatía es una habilidad esencial para comprender y abordar las necesidades comunitarias.

El 23% percibe el liderazgo femenino como emocional, lo cual puede ser visto como una fortaleza o una debilidad, dependiendo del contexto. La emocionalidad puede favorecer la conexión con los miembros de la comunidad, pero también puede ser malinterpretada como una falta de objetividad en la toma de decisiones.

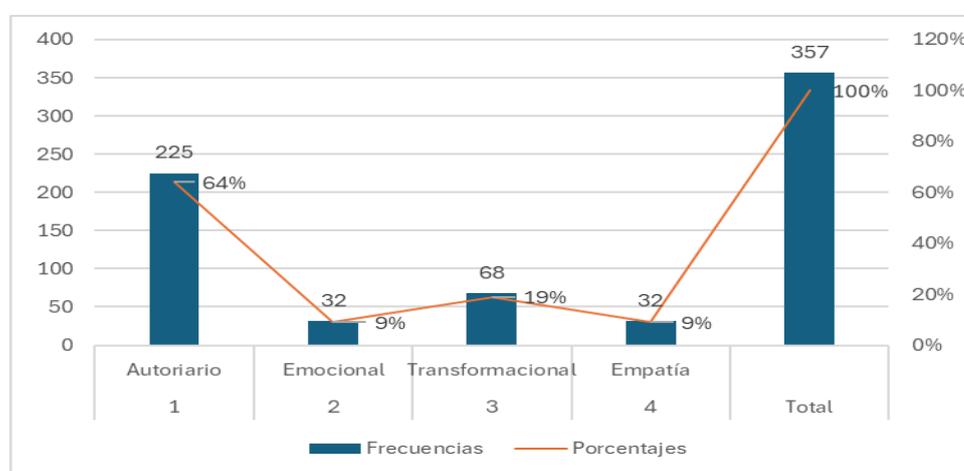
Finalmente, un 23% lo define como transformacional, destacando su capacidad para inspirar cambios positivos. Este enfoque es particularmente valioso en comunidades barriales, donde los desafíos requieren soluciones creativas y un liderazgo motivador que fomente la participación activa.

Tabla 16*Características del liderazgo masculino*

No.	Opciones de Respuestas	Frecuencias	Porcentajes
1	Autoritario	225	64%
2	Emocional	32	9%
3	Transformacional	68	19%
4	Empatía	32	9%
Total		357	100%

Fuente: Mujeres de la parroquia “Los Esteros”

Elaborado por: Anahís López Alvarado

Gráfico 16*Características del liderazgo masculino*

Fuente: Mujeres de la parroquia “Los Esteros”

Elaborado por: Anahís López Alvarado

Análisis e interpretación

El 64% de las encuestadas asocia el liderazgo masculino con el autoritarismo, lo que sugiere que este estilo está más orientado al control y la toma de decisiones unilaterales. Este enfoque puede ser efectivo en situaciones que requieren una respuesta rápida, pero también puede limitar la inclusión y la colaboración.

Un 19% percibe el liderazgo masculino como transformacional, reflejando que algunos hombres en roles de liderazgo también inspiran cambios positivos. Sin embargo, esta

proporción es significativamente menor que en el caso del liderazgo femenino, lo que podría indicar que el enfoque transformacional es percibido como menos común entre los hombres.

El 9% de las encuestadas describe el liderazgo masculino como emocional o empático, lo que refuerza la percepción de que estos estilos están menos asociados con los hombres. Esto subraya una diferencia clave entre ambos géneros, ya que las mujeres suelen ser valoradas por su enfoque más humanista.

Tabla 17

Importancia de las características de un líder comunitario

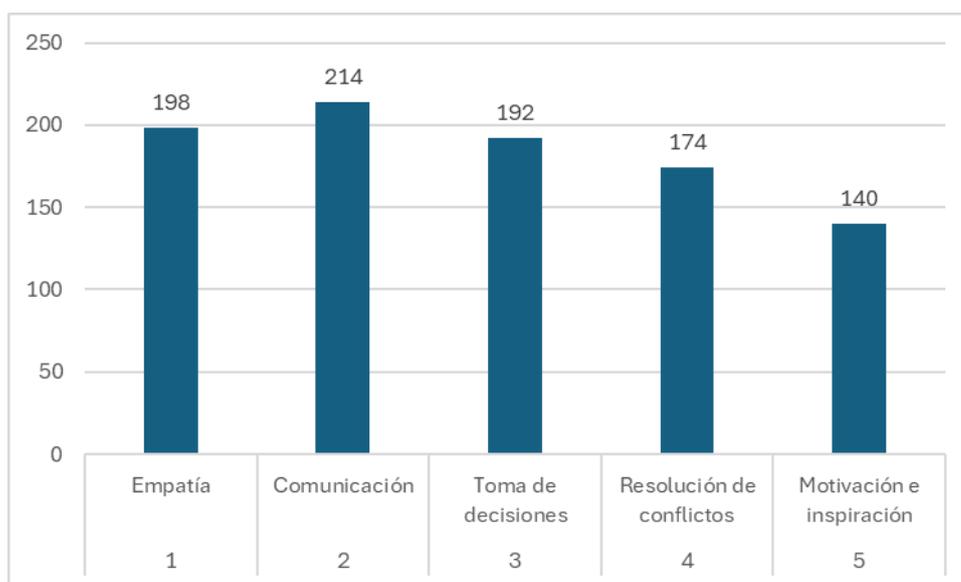
No.	Opciones de Respuestas	Frecuencias	Porcentajes
1	Empatía	198	%
2	Comunicación	214	%
3	Toma de decisiones	192	%
4	Resolución de conflictos	174	%
5	Motivación e inspiración	140	%
Total			%

Fuente: Mujeres de la parroquia “Los Esteros”

Elaborado por: Anahís López Alvarado

Gráfico 17

Importancia de las características de un líder comunitario



Fuente: Mujeres de la parroquia “Los Esteros”

Elaborado por: Anahís López Alvarado

Análisis e interpretación

En cuanto a las cualidades más valoradas en un líder comunitario, la comunicación encabeza la lista con 214 respuestas, seguida de la empatía con 198. Esto resalta que las habilidades interpersonales son esenciales para establecer una conexión efectiva con la comunidad y promover la participación activa.

La toma de decisiones (192) y la resolución de conflictos (174) también son altamente valoradas, lo que indica que la comunidad prioriza líderes que puedan gestionar situaciones complejas y brindar soluciones oportunas. La motivación e inspiración, con 140 respuestas, ocupa el último lugar, pero sigue siendo considerada una cualidad relevante, especialmente para fomentar el compromiso colectivo.

Estos datos sugieren que los líderes que combinan habilidades técnicas con un enfoque humanista tienen más probabilidades de ser efectivos y aceptados por la comunidad. Esto refuerza la importancia de promover liderazgos femeninos, ya que suelen destacar en áreas como la empatía y la comunicación.

Tabla 18

Frecuencia de reuniones de la directiva para tratar problemáticas o actividades comunitarias

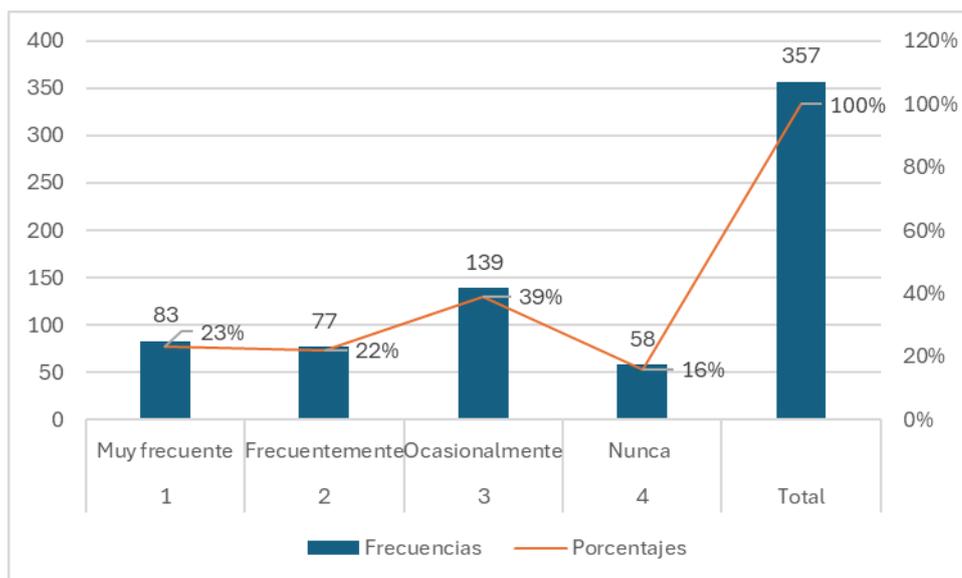
No.	Opciones de Respuestas	Frecuencias	Porcentajes
1	Muy frecuente	83	23%
2	Frecuentemente	77	22%
3	Ocasionalmente	139	39%
4	Nunca	58	16%
Total		357	100%

Fuente: Mujeres de la parroquia "Los Esteros"

Elaborado por: Anahís López Alvarado

Gráfico 18

Frecuencia de reuniones de la directiva para tratar problemáticas o actividades comunitarias



*Fuente: Mujeres de la parroquia “Los Esteros”
Elaborado por: Anahís López Alvarado*

Análisis e interpretación

El 39% de las encuestadas señala que las reuniones son ocasionales, mientras que solo el 23% las considera muy frecuentes. Un 22% las percibe como frecuentes, y el 16% indica que nunca se realizan reuniones. Este panorama muestra que, aunque hay esfuerzos por mantener una comunicación regular, existe una necesidad de mayor consistencia en las reuniones.

Las reuniones ocasionales pueden limitar la capacidad de las directivas para responder rápidamente a problemas emergentes o coordinar actividades efectivas. Este dato también resalta la importancia de mejorar la planificación y la organización interna de las directivas barriales.

Para fortalecer el liderazgo y la toma de decisiones, es fundamental establecer un calendario regular de reuniones y garantizar la participación activa de todos los miembros, especialmente las mujeres, quienes pueden aportar perspectivas únicas para abordar los desafíos comunitarios.

Tabla 19

Se considera la aportación para tomar decisiones

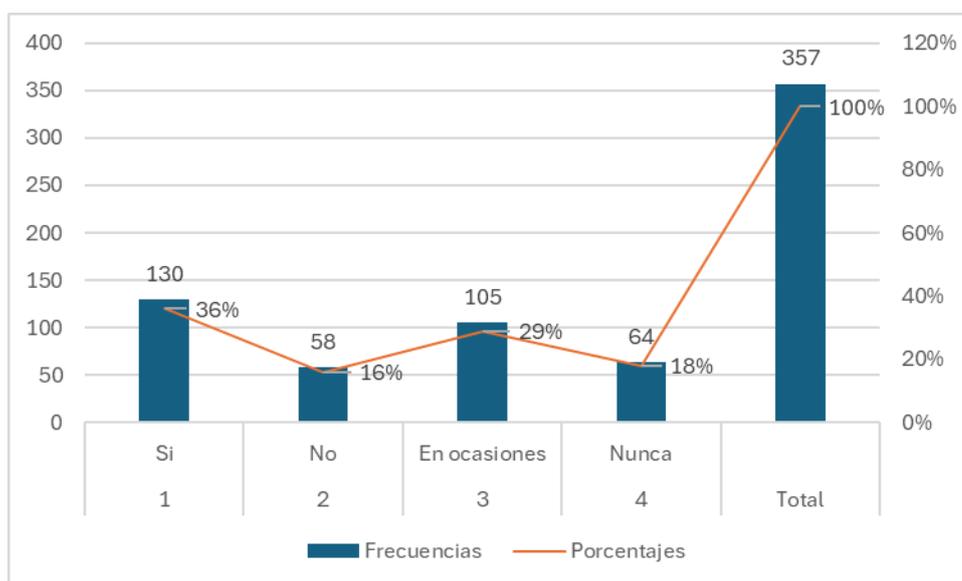
No.	Opciones de Respuestas	Frecuencias	Porcentajes
1	Si	130	36%
2	No	58	16%
3	En ocasiones	105	29%
4	Nunca	64	18%
Total		357	100%

Fuente: Mujeres de la parroquia “Los Esteros”

Elaborado por: Anahís López Alvarado

Gráfico 19

Se considera la aportación para tomar decisiones



Fuente: Mujeres de la parroquia “Los Esteros”

Elaborado por: Anahís López Alvarado

Análisis e interpretación

La percepción de las encuestadas sobre si se considera la aportación de cada persona en la toma de decisiones revela resultados diversos. Un 36% afirma que sí se considera su opinión, lo que indica que una parte significativa de la comunidad se siente incluida en los procesos de decisión. Este grupo representa un avance hacia la construcción de un liderazgo participativo e inclusivo.

Sin embargo, el 16% de las mujeres percibe que nunca se considera su aportación, y el 18% opina que solo en raras ocasiones se toman en cuenta sus opiniones. Estas cifras reflejan que casi un tercio de las encuestadas siente exclusión en los espacios de decisión comunitarios, lo que puede ser un obstáculo importante para la cohesión social y la efectividad de las decisiones.

Por otro lado, un 29% menciona que sus opiniones son consideradas "en ocasiones". Este grupo representa una zona intermedia que puede ser fortalecida a través de estrategias que institucionalicen la consulta y participación activa de todos los miembros de la comunidad

Resultados de las entrevistas

El liderazgo en los barrios de Manta es percibido como un elemento esencial para la organización comunitaria y la representación de los intereses colectivos. Según los testimonios recogidos en las entrevistas, la constitución de una directiva o comité barrial es considerada fundamental para gestionar recursos, establecer comunicación con las autoridades locales y garantizar el bienestar de los residentes. En barrios como El Palmar y Divino Niño, los líderes destacan cómo estas estructuras permiten mejorar la infraestructura y fomentar la cohesión social, lo que subraya la importancia de una dirección organizada y activa.

En cuanto al estilo de liderazgo predominante, el modelo democrático emerge como el más valorado por los entrevistados. Este enfoque fomenta la participación comunitaria, promueve la toma de decisiones colaborativas y refuerza los lazos de confianza entre los miembros de la comunidad. Los líderes entrevistados en barrios como San Gabriel y Altamira enfatizan que el liderazgo democrático les permite involucrar a todos los habitantes en los procesos de decisión, garantizando que las soluciones adoptadas reflejen las necesidades y prioridades de la comunidad en general. Sin embargo, en algunos casos, como en La Florita,

se mencionaron experiencias con estilos autoritarios que fueron menos efectivos, ya que no lograron generar la misma confianza y participación colectiva.

Un aspecto clave en el análisis es la diferencia en el impacto del liderazgo femenino y masculino en las comunidades barriales. Las mujeres líderes son descritas como empáticas, creativas y meticulosas, características que las distinguen y les permiten abordar las problemáticas desde una perspectiva más inclusiva. En barrios como Las Sirenas y Los Esteros, se resalta cómo las líderes femeninas han sido capaces de incorporar en sus decisiones las necesidades de grupos vulnerables, como niños y personas con discapacidad, promoviendo actividades que fomentan la integración social. Además, estas líderes suelen ser vistas como figuras que equilibran la firmeza con la sensibilidad, creando un entorno más participativo y equitativo.

Por otro lado, el liderazgo masculino se asocia comúnmente con características como la autoridad y la toma de decisiones directas. Aunque algunos entrevistados destacan la capacidad de los hombres para liderar de manera firme y decidida, también señalan que, en ocasiones, esta orientación puede limitar la inclusión y la diversidad en los procesos de decisión. Por ejemplo, en el barrio Lazareto, se observó que, bajo un liderazgo masculino previo, las actividades comunitarias tendían a centrarse en intereses específicos, dejando de lado las necesidades de otros grupos dentro de la comunidad.

En términos de incidencia del liderazgo en la toma de decisiones, las entrevistas muestran que la consulta y el consenso con la comunidad son prácticas comunes entre los líderes barriales, independientemente de su género. Esto se ve reflejado en barrios como Divino Niño, donde los líderes se esfuerzan por analizar las necesidades y opiniones de los habitantes antes de tomar cualquier decisión importante. Esta práctica no solo fortalece la cohesión social, sino que también asegura que las decisiones sean representativas y beneficien a la mayoría.

Sin embargo, un hallazgo interesante es que, cuando las mujeres ocupan posiciones de liderazgo, las decisiones tienden a ser más inclusivas y detalladas. Líderes como las de Altamira y Los Halcones destacan cómo las mujeres suelen aportar un enfoque más dinámico y creativo a la resolución de problemas, organizando actividades que fomentan la participación y promoviendo iniciativas que impactan positivamente en la calidad de vida de sus comunidades. Además, su capacidad para gestionar recursos de manera eficiente y movilizar a los residentes ha sido fundamental para alcanzar los objetivos establecidos.

Los logros alcanzados bajo liderazgos efectivos son evidentes en varios barrios. Por ejemplo, en Divino Niño y Lazareto, se han logrado mejoras significativas en infraestructura y servicios básicos gracias a la gestión activa de sus líderes. De manera similar, en comunidades como Las Sirenas y Altamira, se destaca cómo las líderes femeninas han fortalecido las actividades culturales y sociales, promoviendo un sentido de pertenencia y unidad entre los residentes. Estas acciones no solo reflejan el impacto positivo del liderazgo en la toma de decisiones, sino también su capacidad para transformar la vida barrial.

Conclusiones

La participación de las mujeres en los comités barriales de Manta es valorada pero aún limitada. De las entrevistas realizadas, se observa que muchas mujeres han asumido roles de liderazgo, como presidentas o vicepresidentas, motivadas por su compromiso con el bienestar comunitario y el deseo de mejorar su entorno. Sin embargo, aún existen mujeres que no han asumido roles de liderazgo, lo cual coincide con barreras mencionadas en las entrevistas, como la falta de tiempo debido a responsabilidades domésticas y percepciones culturales que dificultan su acceso a estos espacios. A pesar de esto, las mujeres que lideran se destacan por su habilidad para organizar eventos, movilizar recursos y generar un impacto positivo en sus comunidades, como se evidenció en barrios como Las Sirenas y Altamira.

Las mujeres líderes han demostrado una incidencia significativa en la gestión y los resultados de las directivas barriales. Según las entrevistas, su liderazgo es frecuentemente percibido como inclusivo y empático, priorizando las necesidades de grupos vulnerables, como niños y personas con discapacidad. Por ejemplo, en el barrio Las Sirenas, la vicepresidenta ha impulsado actividades para niños con discapacidades, marcando una diferencia en la percepción de equidad dentro de la comunidad. Aunque los hombres aún ocupan la mayoría de los cargos de liderazgo, las mujeres han sido reconocidas por su enfoque transformacional, creativo y comprometido, lo que ha llevado a mejoras significativas en infraestructura y cohesión social en barrios como Divino Niño y Lazareto.

Las mujeres que participan en las directivas barriales tienden a adoptar un estilo de liderazgo democrático, valorando las opiniones de los miembros de la comunidad antes de tomar decisiones. Esto se ve reflejado en los testimonios de lideresas como la de San Gabriel, quien destacó la importancia de la consulta constante con los moradores para garantizar que las decisiones sean inclusivas y beneficien a la mayoría. Sin embargo, aún existen desafíos, ya que casi un tercio de las encuestadas percibe que sus aportaciones no son consideradas en la toma de decisiones. A pesar de estas limitaciones, las mujeres líderes han logrado transformar las dinámicas comunitarias, incorporando perspectivas detalladas y fomentando la participación activa en actividades y proyectos, como se evidenció en barrios como Los Halcones y Los Esteros. Este impacto refuerza la necesidad de seguir promoviendo el liderazgo femenino para construir directivas más equitativas y efectivas.

El liderazgo barrial en Manta es un componente clave para el desarrollo comunitario. Si bien las diferencias entre liderazgos masculinos y femeninos no son absolutas, las mujeres líderes aportan una perspectiva más inclusiva y colaborativa que beneficia a las comunidades de manera integral. La investigación evidencia la necesidad de fortalecer las habilidades de

liderazgo en ambos géneros, promoviendo un enfoque democrático y participativo que fomente la cohesión social, la equidad y el progreso en los barrios de la ciudad.

Recomendaciones

Implementar programas de formación y talleres enfocados en liderazgo, gestión comunitaria y habilidades de comunicación para las mujeres barriales. Esto permitirá reducir las barreras culturales y de autopercepción que limitan su involucramiento en roles de liderazgo.

Diseñar políticas que fomenten la paridad de género en los comités y directivas barriales, estableciendo una inclusión que aseguren una representación equitativa de las mujeres en roles decisivos como la presidencia o vicepresidencia.

Destacar y celebrar los logros de las mujeres que han ocupado roles de liderazgo, mostrando su impacto positivo en la comunidad. Esto incentivará a más mujeres a participar y ayudará a normalizar su presencia en espacios de poder.

Referencias Bibliográficas

- Aáhuac Mayab*. (s.f.). Obtenido de Liderazgo femenino: qué es y cuál es su importancia en las empresas: <https://merida.anahuac.mx/posgrado/blog/liderazgo-femenino-que-es>
- Afkhami, M., Eisenberg, A., & Vaziri, H. (2005). Asociación de mujeres por el aprendizaje de sus derechos, el desarrollo, y la paz. En *manual de entrenamiento en liderazgo para mujeres* (pág. 49). EE.UU.
- Alanya Vela, K. I., & Bellido Baldeon, D. M. (2023). *Seguridad y salud en el trabajo en el bienestar laboral de los colaboradores en una empresa industrial*. Lima.
- Alicia Stasiejko, Santiago Rogelio Tristany, Jessica Pelayo Pelente & Karina Edelmys Krauth. (s.f.). *LA TRIANGULACIÓN DE DATOS COMO CRITERIO DE VALIDACIÓN*. Obtenido de https://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/17245/Documento_completo_.pdf?sequence=1#:~:text=Es%20el%20procedimiento%20el%20que,Sampieri%2C%202007%3A%20687).
- Almeida Bravo, J. A. (2021). *Intervención del Trabajo social en el área de bienestar social de la empresa Pardos Chicken*. Lima.
- Angulo Paredes , S. A., Fuster-Guillén, D., Sánchez Castro, A., Bautista Ramírez, E. L., & Cabezas Ramírez, T. V. (Enero/Abril de 2021). *Scielo*. Obtenido de Scielo: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2307-79992021000100008
- Arias. (2012). *Metodología de la investigación* . Argentina.
- ASANA. (2024 de Mayo de 24). Obtenido de Teoría de la contingencia de Fiedler: un estilo de liderazgo para cada situación: <https://asana.com/es/resources/fiedlers-contingency-theory>

ASANA, T. (Mayo de 26 de 2024). *11 estilos de liderazgo y cómo encontrar el tuyo*.

Obtenido de asana: Asana. <https://asana.com/es/resources/leadership-styles>

Ayala, M. (2015). ¿Cómo un estilo de liderazgo autocrático incide en el clima laboral de las.

En M. Ayala, *Universidad Militar Granada*.

Barón, S., & Charry, D. (2019). Universidad del Rosario. *El Liderazgo Femenino: Un estilo propio*, 10.

Belen, T. G. (2019). Liderazgo femenino y su impacto en los resultados empresariales.

Universidad Pontificia.

Bernal Torres, C. A. (2010). *Metodología de la investigación*. Bogotá.

Castro Guzmán, M., Reyna Tejada, C. Y., & Méndez Cano, J. (2017). *Metodología de intervención en Trabajo Social*. Yutacán.

Cecila, R. C. (2021). "Liderazgo femenino y toma de decisiones laborales en las millennials con. *TESIS PARA OBTENER EL GRADO DE MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN CON*.

Chaparro Maldonado, M. Y., & Urra Canales, M. (2013). Trabajo Social en la gestión de Talento Humano: de lo operativo a lo estratégico. *Revista perspectivas* , 145-157.

Chiluisa Moreno, G. P. (2013). *La unidad de recursos humanos y su impacto en la organización interna de la cooperativa de ahorro y crédito andina ltda*. Ambato.

Chinchilla Montes, M. (2014). *Dilemas y potencialidades del Trabajo Social empresarial*.

Chuncho, Tacuri, Granda, Tejada, & Díaz. (2020).

Colina Cuevas, J. (01 de 06 de 2017). *INFLUENCIA DEL LIDERAZGO AUTOCRÁTICO Y EL LIDERAZGO DEMOCRÁTICO EN EL CLIMA LABORAL EN LAS EMPRESAS COLOMBIANAS DEL SECTOR PÚBLICO*. Obtenido de Universidad Militar Nueva Granada: <https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/16280>

- Concha Toro, M. d., Lagos San Martín, N. G., Anabalón Anabalón, Y. B., López López, C. V., & Becerra Aguayo, P. A. (2023). Competencias emocionales en la formación de ptofesionales de Trabajo Social. *Revista de educación*, 16.
- Cornejo, A. (23). Liderazgo para la solidez organizacional © Facilitando conductas para la rentabilidad. En A. Cornejo, *Liderazgo para la solidez organizacional* (pág. 73).
https://www.researchgate.net/publication/370124409_Liderazgo_para_la_solidez_organizational_C_Facilitando_conductas_para_la_rentabilidad.
- Cuesta Ruiz-Clavijo, A. B. (2020). *Envejecimiento activo, objetivos, principios: retos para el Trabajo Social*. Logroño .
- Daniela, R. C. (2021). “Estilos de Liderazgo: El Liderazgo. *Unversidad Casa Grande*.
- De Izarra, J., Peña, H., & Ozaetta, S. (2020). Dialnet. En *Retos del liderazgo comunitario frente a los paradigmas de la gestión social*. Ecuador.
- De León Escobedo, D. (20 de 04 de 2022). *Evolución de la cultura organizacional y estilos de liderazgo*. Obtenido de UDLAP: <https://conexion.udlap.mx/cultura-organizacional-estilos-de-liderazgo/#:~:text=En%20la%20prehistoria%2C%20se%20requer%C3%ADa,es%20conocido%20como%20liderazgo%20carism%C3%A1tico>.
- Diaz, L., Torruco, U., & al, e. (2013). *La entrevista: Recurso flexible y dinamico* . Obtenido de Scielo: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-50572013000300009
- Fater Capital*. (s.f.). Obtenido de Desafíos Que Enfrentan Las Mujeres En El Liderazgo: <https://fastercapital.com/es/tema/desaf%C3%ADos-que-enfrentan-las-mujeres-en-el-liderazgo.html/1>
- Fernandez , C., & Quintero, N. (2017). Liderazgo transformacional y transaccional en emprendedores venezonalos. *Venezolana de Gerencia*, 59.

- Folguerias Bertomeu , P. (2016). La Entrevista. *Tecnica de recogida de información*, 11.
- Fuster, D. (2019). *Investigación Cualitativa: Método fenomenológico hermenéutico* .
Obtenido de scielo: <http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v7n1/a10v7n1.pdf>
- García Marín, K. J. (2021). *Análisis de la estructura organizativa de la empresa Pega Full*.
Cuenca.
- García, T. (s.f.). Obtenido de El cuestionario como instrumento de investigación/evaluación:
http://www.etpcba.com.ar/documentos/sitios/evaluacion_intitucional/8_el_cuestionario.pdf
- Gómez Escribano, D. F. (2023). *Papel del Trabajador Social en el departamento de Recursos Humanos de las empresas: Una aproximación conceptual al Trabajador Social Empresarial*. Valladolid.
- Gora Santiago, K. R. (2022). *El trabajador social y su participación con la Empresa Comunal de Servicios Múltiples Rancas y la Comunidad*. Lima.
- Grajales. (2000). *Tipos de Investigación*. Obtenido de
<https://cmapspublic2.ihmc.us/rid=1RM1F0L42-VZ46F4-319H/871.pdf>
- Guevara V., C. A. (2015). *La educación popular: campo de acción profesional del Trabajo Social*. Maracaibo.
- Huamán Rojas, J. A., Treviños Noa, L. L., & Medina Flores, W. A. (2021). *Epistemología de las investigaciones cuantitativas y cualitativas*. Huancayo.
- Interimgroup. (20 de Julio de 2021). Obtenido de Falta de liderazgo: 3 consecuencias negativas para tus equipos: <https://interimgrouphr.com/blog/falta-liderazgo-consecuencia/>
- International federation of social workers. (s.f.). Obtenido de International federation of social workers: <https://www.ifsw.org/what-is-social-work/global-definition-of-social-work/definicion-global-del-trabajo-social/>

- Jiménez, C. B. (2023). *Universitas Major* . En 2023, *Universitas Major “NOSOTRAS TAMBIEN TENEMOS VOZ”* (pág. 39).
- JIMENEZ, C. B. (39). “NOSOTRAS TAMBIEN TENEMOS VOZ” CARLA BELEN RUIZ JIMENEZ. En U. M. Andrés, *Onu*.
- Julio Quintana, P. d. (2020). Importancia del modelo de gestión empresarial para las organizaciones modernas. *Revista de Investigación en Ciencias de la Administración*, 275.
- Katryn Pole. (2009). Diseño de metodologías mixtas - Una revisión de las estrategias para combinar metodologías cuantitativas y cualitativas. *Renglones Revista arbitrada en ciencia sociales y humanidades*.
- Kuznik, A., & Hurtado Albir, A. (2010). El uso de la encuesta de tipo social en traductología, características metodológicas . *Monti*, 315-344.
- Lupano, M., & Castro, A. (s.f.). En *Estudios sobre el liderazgo, Teorías y evaluación* (pág. 109).
- Maria, P. (202). *Universidad Nacional de la Plata*. Obtenido de La intervención social como categoría teórica y campo de conocimiento de las Ciencias Sociales. Una mirada desde la acumulación del Trabajo Social:
<https://revistas.unlp.edu.ar/escenarios/article/view/10040>
- Martin Casrillo, A., Peres Pertejo, J., & López Frías, R. (s.f.). Obtenido de Modelo de liderazgo de Kurt Lewin: <https://congresosfnn.com/wp-content/uploads/2021/03/congreso-iberoamericano-liderazgo/ModdeLiderazgoLewinCOMUNESC.pdf>
- Martínez Arteaga , N. (2019). *Áreas de intervención del trabajo social*.
- Martínez Merino, J. (2020). *Funciones del departamento de recursos humanos BBVA Apizaco y comparativo con otros compañeros*. Puebla.

Martínez Ureña, A. M., & Mateus Moreno, M. A. (2020). *Importancia del talento humano y herramientas tecnológicas en el desarrollo organizacional, para la mejora de la productividad.*

Mayumi Okuda Benavides & Carlos Gómez-Restrepo. (Marzo de 2005). *Métodos en investigación cualitativa: triangulación.* Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-74502005000100008#:~:text=El%20arte%20de%20este%20tipo,distintos%20m%C3%A9todos%20arrojan%20diferentes%20resultados.

Mejía Jervis, T. (2017). *INVESTIGACIÓN CORRELACIONAL: DEFINICIÓN, TIPOS Y EJEMPLOS.* Bolívar.

Miguel García Guevara. (21 de septiembre de 2021). *METODOLOGÍA INVESTIGACIÓN MIXTA TESIS ARQUITECTURA .* Obtenido de [https://repository.unipiloto.edu.co/bitstream/handle/20.500.12277/10852/Trabajo%20de%20Grado.pdf?sequence=1#:~:text=\(Hern%C3%A1ndez%20Sampieri%20y%20otros%202008,fotograf%C3%ADa%20E2%80%9D%20m%C3%A1s%20completa%20de%20fen%C3%B3meno.](https://repository.unipiloto.edu.co/bitstream/handle/20.500.12277/10852/Trabajo%20de%20Grado.pdf?sequence=1#:~:text=(Hern%C3%A1ndez%20Sampieri%20y%20otros%202008,fotograf%C3%ADa%20E2%80%9D%20m%C3%A1s%20completa%20de%20fen%C3%B3meno.)

Milagro, U. E. (2019). *Epistemología del Trabajo Social.* Milagro.

Miranda Sánchez, P., Guerra Aburto, L., Calderón Orellana, M., & Cornejo Torres, R. (2020). Conocimientos y habilidades para el Trabajador Social: desafíos para la formación y el ejercicio profesional en esta área. *Cuadernos de Trabajo Social*, 33-233.

Morales, N. (2016). *Investigación Exploratoria: Tipos, Metodología y Ejemplos.* Buenos Aires.

- Navío Marco, J., Rodrigo Moya, B., Pérez Gorostegui, E., Solórzano García, M., Rodríguez Oromendia, A., Sevilla Sevilla, C., . . . Rodríguez Fernández, L. (2022). *Fundamentos de gestión empresarial*. Madrid.
- Orbe Vivanco, D. T., Reyes Masa, B. d., Carrión Berrú, C. B., & Cabrera Aguirre, V. H. (2021). Intervención social del Trabajo Social laboral en riesgos psicosociales, desde la perspectiva preprofesional. *Revista multidisciplinar* , 12.
- Pacsi Choque, A., Estrada Mejia, W., Perez Vasquez , A., & Cruz Machaca, P. (2014). Liderazgo laissez faire. *Revista de investigación*, 70.
- Palmer, R. (2002). *¿Qué es la hermenéutica?* Obtenido de Scribd:
<https://es.scribd.com/document/663159771/Palmer-Richard-E-Que-Es-La-Hermeneutica-Ocr-2002>
- Panda , T., Cangalaya , L., Herrera, Z., & Cabrejos, R. (2020). Liderazgo y empoderamiento en las mujeres. *Revista de ciencias Sociales*, 234;241.
- Pérez. (1029). *SM-Ñsm<.lk dax klax . manta*.
- Pérez Bandera, M. (2021). *Implicaciones antropológicas, psicológicas, bioéticas y legales*. Granada.
- Pérez Gregorio, M. G. (2016). *Las áreas funcionales de la empresa*.
- Puyol, & Hernández. (2009).
- Ramírez, M. d. (s.f.). *Acerca del Trabajo Social*.
- Restrepo Sánchez, J. A. (2022). *La gestión del bienestar laboral y social del talento humano en las instituciones prestadoras de servicios de salud en Colombia, 2007-2022: una revisión documental*. Medellín.
- Reyes Payano, M. R. (2023). *El trabajo ideal: bienestar laboral de profesionales de Trabajo Social, egresados/as en el 2019 y 2020 de la UNMSM, que trabajan en una empresa privada*. Lima.

- Riquelme, M. (2016). *Diferencia entre empresa y organización*.
- Rivas Guevara, L., & Valdes Perez, D. (Marzo de 2021). *Gerencia Integral, tipos de liderazgos y su relación*. Obtenido de Dialnet:
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7896331>
- Rubina. (2018).
- Sánchez Estela, D. A. (2019). *Investigación descriptiva*.
- Sánchez Molina, A. A., & Murillo Garza, A. (2021). *Enfoques metodológicos en la investigación histórica: cuantitativa, cualitativa y comparativa*. Mexico.
- Sandoval, J., & Alvarado, F. (2004). *oficina de derechos humanos del arzobispado de guatemala*. Obtenido de Liderazgo comunitario:
https://www.odhag.org.gt/wordpress/wp-content/uploads/2021/01/MOD02_LiderazgoComunitario.pdf
- Santana. (2018).
- Santos, V. P., Naranjo Pinela, T. C., Cedillo Romero, E. d., & Mayanza Paucar, O. A. (2023). *Acción del Trabajador Social en el ámbito educativo*. Milagro.
- Tello. (2015).
- Torres, & Pérez. (2013).
- Tracy, B. (2015). La biblioteca del exito. En B. Tracy, *Liderazgi* (pág. 6). Mexico: Publicaciones Nashville Tennessee.
- Unir. (9 de Junio de 2020). *Unir*. Obtenido de Unir : <https://www.unir.net/ciencias-sociales/revista/historia-trabajo-social/>
- Universidad de Guadalajara* . (s.f.). Obtenido de Toma de decisiones :
http://www.cutonala.udg.mx/sites/default/files/adjuntos/toma_de_decisiones_0.pdf
- Valeria, S. (2016). *Metodo deductivo*.

- Valle Taiman, A. (2022). *La Investigación Descriptiva con Enfoque Cualitativo en educación*. Perú.
- Véliz Díaz, K. (2020). *Departamentos de una empresa*. Israel.
- workers, I. f. (2024). *International federation of social workers*. Obtenido de International federation of social workers.
- Yeckle Arnao, J. M. (2021). *Intervención de Trabajo Social en la implementación del Comité de Desarrollo Familiar en la Cooperativa Agraria Cafetalera Industrial Satinaki a través de Corporación*. Lima.
- Yupanqui Mejía, C. (2021). *Intervención del Trabajador Social en el área de Bienestar social, desarrollo organizacional y capacitación de la empresa ManpowerGroup Perú*. Lima.

Anexos

Anexo: 1- Encuesta

Encuesta aplicada a las mujeres barriales de la ciudad de Manta

Objetivo: analizar la incidencia del liderazgo en la toma de decisiones de las mujeres barriales de la ciudad de Manta, año 2024

Nota: Los datos proporcionados se utilizarán únicamente con fines académicos, por ende, solicito a usted encarecidamente que sus respuestas sean con total honestidad y compromiso de acuerdo a la realidad. Antes de contestar lea detenidamente cada pregunta.

CONSENTIMIENTO INFORMADO:

En calidad de participante ha sido informado sobre la política de confidencialidad que rige la recolección de datos durante este proceso, su participación es llevada a cabo de forma voluntaria y responsable, sus respuestas serán tratadas de manera confidencial, utilizadas únicamente con fines académicos.

- De acuerdo
- En desacuerdo

1. ¿Cuál es su rango de edad?

- 15-18 años
- 18-25 años
- 25- 30 años
- 30-50 años
- Más de 50 años

2. ¿Cuál es su nivel de formación académica?

- Primaria
- Secundaria
- Bachillerato
- Formación técnica
- Licenciatura
- Ninguna

3. ¿Cuál es su ocupación principal?

- Empleada a tiempo completo
- Ama de casa
- Emprendedor/a
- Estudiante
- Desempleado/a
- Otro (especifique)

.....

4. ¿Cuánto tiempo ha vivido en su barrio actual?

- Menos de 1 año
- 1-5 años
- 6-10 años
- 11-15 años
- Más de 15 años

5. ¿Consideras que es importante una directiva barrial para llevar una mejor organización en su comunidad?

- Muy importante
- Importante
- Poco importante
- Nada importante

6. ¿En su barrio existe directivas o comité barrial?

- Si
- No

7. ¿Alguna vez ha liderado su comunidad?

- Si
- No

8. ¿Ha sido parte de la directiva o comité barrial?

- Si
- No

9. Si tu respuesta anterior fue afirmativa ¿especifique su asignación o función en el comité?

- Presidente
- Vicepresidente/a

- Tesorera
- Secretaria
- Ninguno

10. ¿Considera usted que un líder barrial debe ser exclusivamente del género masculino?

- Si
- No
- No tengo una opinión clara

11. ¿Por quién fue liderada la directiva anterior?

- Hombre
- Mujer

12. ¿Cómo considera la directiva anterior?

- Buena
- No muy buena

13. ¿Por quién es liderada la directiva actual?

- Hombre
- Mujer

14. ¿Cómo considera la directiva actual?

- Buena
- No muy buena

15. ¿Considera usted que existen diferencias en el liderazgo femenino y masculino?

- Si
- No

16. ¿Qué características considera que tiene el liderazgo femenino?

- Autoritario
- Emocional
- Transformacional
- Empatía

17. ¿Qué características considera que tiene el liderazgo masculino?

- Autoritario
- Emocional
- Transformacional

18. ¿Qué características considera más importantes en un líder comunitario?

(Seleccione hasta tres opciones)

- Empatía
- Comunicación
- Toma de decisiones
- Resolución de conflictos
- Motivación e inspiración

19. ¿Con qué frecuencia realizan reuniones en la directiva para tratar temas sobre las problemáticas y actividades de su comunidad?

- Muy frecuente
- Frecuentemente
- Ocasionalmente
- Nunca

20. ¿Su aportación es considerado para tomar decisiones?

- Si
- No
- En ocasiones
- Nunca

Anexo: 2 - Entrevista

- ✓ ¿Consideras que es importante la constitución de una directiva o comité barrial?
- ✓ ¿Has tenido alguna experiencia como líder barrial? Si es así, ¿qué te motivó a asumir ese rol?
- ✓ ¿Qué es lo que usted considera para tomar una decisión?
- ✓ Desde su perspectiva ¿Cómo definirías el liderazgo en tu comunidad?
- ✓ ¿El liderazgo en tu comunidad ha influenciado de manera positiva en el cumplimiento de objetivos como barrio?
- ✓ ¿La directiva anterior fue liderada por alguien de genero masculino o femenino?
- ✓ ¿Considera usted el cambio de directiva ha obtenido una buena gestión?
- ✓ ¿Has notado un cambio en las decisiones tomadas en tu comunidad cuando hay mujeres en posiciones de liderazgo?
- ✓ ¿Qué habilidades o características crees que son esenciales para que una mujer sea una líder efectiva en su comunidad?
- ✓ ¿Cuál cree que son las características del liderazgo masculino?
- ✓ ¿Cree que las desiciones de los hombres pueden ser diferentes al de las mujeres?, ¿por qué?



Facultad de Ciencias Sociales,
Derecho y Bienestar
Carrera de Trabajo Social

Oficio N° Uleam-FCSDB-CTS-DC-MCPT-2024-238-OF.
Manta, 24 de octubre de 2024

Ing.
Ana Isabel Gilces Martínez
PRESIDENTA DE LA PARROQUIA LOS ESTEROS
Ciudad

De mi consideración:

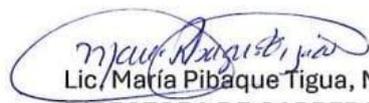
Reciba cordiales saludos, de la Carrera de Trabajo Social de la Facultad Ciencias Sociales, Derecho y Bienestar de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, augurando éxitos en sus actividades diarias.

Por medio del presente, informo a usted que la estudiante LOPEZ ALVARADO ANAHIS YAMILETH con CC. N° 131497862-6 del Octavo Nivel "B", se encuentra desarrollando la segunda fase de su proyecto de investigación de la Unidad de Integración Curricular [Fase de Resultados e Informes], cuyo tema es: "El liderazgo y su incidencia en la toma de decisiones en las Mujeres Barriales de la Ciudad de Manta, año 2024", bajo la tutoría de la Mgtr. Patricia López Mero.

Por lo antes expuesto, le solicito muy comedidamente se permita a la mencionada estudiante y se brinde las facilidades para aplicar los instrumentos de recolección de datos (encuestas y entrevistas) a las mujeres de la Parroquia Los Esteros que dignamente representa, esta información responderá a los objetivos propuestos en el proyecto de investigación, además es necesario comunicar que los resultados serán utilizados con fines académicos para la obtención de su título de tercer nivel.

Particular que se comunica para los fines pertinentes.

Atentamente,


Lic. María Pibaque Tigua, Mgtr.
DIRECTORA DE CARRERA



CC. Estudiante

P/Alvarado


Recibido 15/10/2024
1306049554.

Manta, 20 de Octubre del 2024



De mi consideración:

Reciba un cordial saludo y los mejores deseos de bienestar.

Agradezco mucho el comunicado enviado, así como la confianza depositada en nuestra Parroquia Los Esteros para colaborar con la investigación de la estudiante **LOPEZ ALVARADO ANAHIS YAMILETH**, quien cursa el Octavo Nivel "B" de la **Carrera de Trabajo Social** en la Facultad de Ciencias Sociales, Derecho y Bienestar de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.

En atención a su solicitud y con el compromiso de contribuir al desarrollo académico de la estudiante, me permito informarle que se brindarán las facilidades necesarias para la aplicación de los instrumentos de recolección de datos (encuestas y entrevistas) a las mujeres de nuestra parroquia, y a todas las personas que involucre su proyecto con el objetivo de apoyar los fines de su investigación, siempre bajo las condiciones que garanticen el respeto a la privacidad y el bienestar de las participantes.

Estamos seguros de que los resultados de este estudio contribuirán de manera significativa a la comprensión del liderazgo y su impacto en la toma de decisiones dentro de las comunidades barriales, particularmente en nuestra ciudad de Manta.

Quedamos atentos a cualquier detalle adicional y a coordinar con la estudiante y su tutora para asegurar el éxito en la recolección de datos.

Sin otro particular, le reitero el compromiso de nuestra parroquia con la educación y el bienestar comunitario.

Atentamente

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Ana Gilces Martinez", is written over a faint, illegible stamp or background.

Ing. Ana Gilces Martinez
Presidenta de la Parroquia "Los Esteros"