



UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD
CARRERA DE GESTIÓN SOCIAL Y DESARROLLO

**El liderazgo transformacional femenino como mecanismo de
inclusión social en el barrio 7 de septiembre del cantón La
Libertad**

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Previo a la obtención del grado académico de:

LICENCIADO(A) EN GESTIÓN SOCIAL Y DESARROLLO

AUTORAS:

Parrales Flores Anaika Lilibeth

Plazarte Méndez Dayana Ashley

TUTOR:

Psi. Soc. Pozo Chele Jorge, Mgtr.

LA LIBERTAD – ECUADOR

2024

**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD
CARRERA DE GESTIÓN SOCIAL Y DESARROLLO**

**El liderazgo transformacional femenino como mecanismo de
inclusión social en el barrio 7 de septiembre del cantón La
Libertad**

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Previo a la obtención del grado académico de:

LICENCIADO(A) EN GESTIÓN SOCIAL Y DESARROLLO

Parrales Flores Anaika Lilibeth

Plazarte Méndez Dayana Ashley

LA LIBERTAD – ECUADOR

2024

ÍNDICE GENERAL

Contenido

ÍNDICE GENERAL	3
ÍNDICE DE CUADROS.....	5
ÍNDICE DE FIGURAS.....	5
DECLARATORIA DE RESPONSABILIDAD	6
DECLARATORIA DE RESPONSABILIDAD	7
DEDICATORIA.....	8
DEDICATORIA.....	9
AGRADECIMIENTOS	10
AGRADECIMIENTOS	11
CERTIFICADO DE APROBACIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN UIC	12
TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR	13
RESUMEN	14
INTRODUCCIÓN	16
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	17
1.1 Antecedentes del problema de investigación.....	17
1.2 Formulación del problema de investigación.....	21
1.3 Objetivos.....	21
1.3.1 Objetivo general.....	21
1.3.2 Objetivos específicos	21
1.4. Justificación de la investigación	22
2. MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL.....	23
2.1 Conocimiento actual.....	23
2.2 Fundamentación teórica y conceptual.....	25
3. MARCO METODOLÓGICO.....	34
3.1 Tipo de investigación	34

3.2 Alcance de la investigación.....	35
3.3 Operacionalización de las variables.....	36
3.4. Población, muestra y periodo de estudio.	39
3.5. Técnicas e instrumentos de levantamiento de información	40
3.6 Análisis de los datos.....	41
3.7 Técnicas de interpretación de información	41
4. ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	44
4.1 Análisis de información de las entrevistas por medio de Atlas ti	44
5. DISCUSIÓN	53
6. CONCLUSIONES	55
7. RECOMENDACIONES.....	56
BIBLIOGRAFÍA	58
ANEXOS	63

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1. Operalización de las variables.....	36
---	----

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Red semántica, liderazgo transformacional femenino.....	44
Figura 2. Análisis de co-ocurrencia de códigos	45
Figura 3. Barra de cambios	47
Figura 4. Sankey	49
Figura 5. Nube	51

DECLARATORIA DE RESPONSABILIDAD

Quien suscribe; **PARRALES FLORES ANAIKA LILIBETH** con C.I. **0706123106**, estudiante de la carrera de Gestión Social y Desarrollo, declaro que el Trabajo de Titulación; Proyecto de Investigación presentado a la Unidad de Integración Curricular, cuyo título es: **“El liderazgo transformacional femenino como mecanismo de inclusión social en el barrio 7 de septiembre del cantón La Libertad”**, corresponde exclusiva responsabilidad del/de autor/la autora y pertenece al patrimonio intelectual de la Universidad Estatal Península de Santa Elena.

La Libertad, noviembre, 2024.

Atentamente,



Parrales Flores Anaika Lilibeth
C.I. 0706123106

DECLARATORIA DE RESPONSABILIDAD

Quien suscribe; **PLAZARTE MÉNDEZ DAYANA ASHLEY** con C.I. **2400292773**, estudiante de la carrera de Gestión Social y Desarrollo, declaro que el Trabajo de Titulación; Proyecto de Investigación presentado a la Unidad de Integración Curricular, cuyo título es: **“El liderazgo transformacional femenino como mecanismo de inclusión social en el barrio 7 de septiembre del cantón La Libertad”**, corresponde exclusiva responsabilidad del/de autor/la autora y pertenece al patrimonio intelectual de la Universidad Estatal Península de Santa Elena.

La Libertad, noviembre, 2024.

Atentamente,



Plazarte Méndez Dayan Ashley
C.I. 2400292773

DEDICATORIA

Dedico este trabajo de investigación principalmente a Dios por haberme brindado el don de la sabiduría, conocimiento y paciencia, pese a las adversidades que se presentaron durante el proceso de mi carrera universitaria.

A mis pilares fundamentales, mi madre MSc Nancy Flores, mi padre Sr. Darwin Parrales, hermanas, sobrinos (as), mi pareja y a mi amiga Dayana por ser ese apoyo incondicional, quienes me acompañaron en el transcurso de estos años de estudio y son mi fuente de inspiración para avanzar hasta obtener mi título profesional.

Finalmente, de manera muy especial dedico este proceso de titulación a mí, a mi resiliencia, esa manera de sobreponerme a todas las adversidades, esa constancia que he tenido de poco a poco alcanzar mis metas, porque solo tú sabes lo difícil que ha sido. Gracias Anaika por nunca rendirte y gracias por abrazarte en cada lucha.

Parrales Flores Anaika Lilibeth

DEDICATORIA

Dedico este trabajo de investigación principalmente a Dios por haberme brindado el don de sabiduría, conocimiento y paciencia, pese a las adversidades que se presentaron durante el proceso de mi carrera universitaria.

Asimismo, a mi pilar fundamental, mi madre Yeny Méndez Reyes por ser incondicional y mi inspiración, su apoyo constante han sido la luz que ha guiado mis pasos. A mi pareja y mis amigas Emily y Anaika gracias por su compañía y risas, por sus palabras de aliento que hicieron este proceso mucho más llevadero hasta obtener mi título profesional y a mi fiel compañera, mi cielito gracias por tus travesuras y tu capacidad para hacerme sonreír cuando más lo necesitaba.

Plazarte Méndez Dayana Ashley

AGRADECIMIENTOS

Mi agradecimiento infinito a Dios y mi familia por ser un pilar fundamental en este proceso de aprendizaje a lo largo de mi vida profesional.

A la Universidad Estatal Península de Santa Elena por forjar mi profesión y a mis docentes quienes inculcaron sus conocimientos en mi carrera profesional.

De manera especial agradezco a mi tutor Psi. Soc. Pozo Chele Jorge, Mgtr. quien me ha guiado con paciencia y dedicación en mi proyecto de investigación.

Parrales Flores Anaika Lilibeth

AGRADECIMIENTOS

Mi agradecimiento infinito a Dios y mi familia por ser un pilar fundamental en este proceso de aprendizaje a lo largo de mi vida profesional.

A la Universidad Estatal Península de Santa Elena por forjar mi profesión y a sus docentes quienes inculcaron sus conocimientos.

De manera especial agradezco a mi tutor Psi. Soc. Pozo Chele Jorge, Mgtr. quien me ha guiado en las correcciones necesarias para mi proyecto de investigación.

Plazarte Méndez Dayana Ashley



FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD

CARRERA DE GESTIÓN SOCIAL Y DESARROLLO

CERTIFICADO DE APROBACIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN UIC PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

La Libertad, 23 de noviembre del 2024

Psic. Wilson Zambrano Vélez, Mgtr.
Director de la Carrera de Gestión Social y Desarrollo- UPSE

En su despacho. -

En calidad de tutor asignado por la carrera de *Gestión Social y Desarrollo*, informo a usted que **las** estudiantes **Parrales Flores Anaika Lilibeth** con cédula de identidad No **0706123106** y **Plazarte Méndez Dayana Ashley** con cédula de identidad No **2400292773**, ha cumplido con los requisitos estipulados en el *Reglamento de Titulación de Grado y Postgrado de la UPSE y Protocolos Vigentes de la carrera de Gestión Social y Desarrollo*, para la implementación y desarrollo del Trabajo de Titulación, bajo la modalidad de Proyecto de Investigación, de título **“El Liderazgo transformacional femenino como mecanismo de inclusión social en el barrio 7 de septiembre del cantón La Libertad”**.

Por lo ante expuesto, recomiendo se apruebe el Trabajo de Titulación referido anteriormente, bajo el Reglamento de Titulación de Grado y Postgrado de la UPSE vigente que cita:

“Art 11. Actividades académicas del docente tutor. - El docente tutor realizará un acompañamiento a los estudiantes en el desarrollo del proyecto del trabajo de integración curricular, quién presentará el informe correspondiente de acuerdo a la planificación aprobada por el Consejo de Facultad.”

Debo indicar que es de exclusiva responsabilidad del autor, cumplir con las sugerencias realizadas durante el proceso de revisión.

Para los fines académicos pertinentes, es todo cuanto puedo informar en honor a la verdad.

Atentamente,

Psic. Soc. Jorge Luis Pozo Chele, Mgtr.

DOCENTE TUTOR

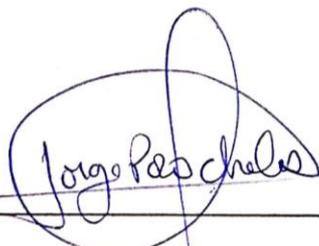
TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR



Psic. Wilson Zambrano Vélez, Mgtr.
**DIRECTOR DE LA CARRERA
DE GESTIÓN SOCIAL Y
DESARROLLO**



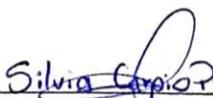
Econ. Lilibeth Orrala Soriano, Mba.
**DOCENTE GUÍA DE LA CARRERA
DE GESTIÓN SOCIAL Y
DESARROLLO**



Psi. Soc. Jorge Pozo Chele, Mgtr.
**DOCENTE TUTOR DE LA
CARRERA DE GESTIÓN SOCIAL
Y DESARROLLO**



Dra. Sandra Andino Espinoza Mgtr.
**DOCENTE ESPECIALISTA DE LA
CARRERA DE GESTIÓN SOCIAL Y
DESARROLLO**



Lcda. Silvia Carpio Panchana, Mgtr.
SECRETARIA DE LA CARRERA



Dayana Ashley Plazarte Méndez
ESTUDIANTE



Anaika Lilibeth Parrales Flores
ESTUDIANTE

El Liderazgo transformacional femenino como mecanismo de inclusión social en el barrio 7 de septiembre del cantón La Libertad

Parrales Flores Anaika Lilibeth (1) Plazarte Méndez Dayana Ashley (2)
Código Orcid (1) 0009-0004-6258-4408
Código Orcid (2) 0009-0002-5249-2329

Universidad Estatal Península de Santa Elena-Carrera Gestión Social y Desarrollo

RESUMEN

El liderazgo femenino transformacional se ha convertido en un tema primordial en el ámbito del desarrollo social y comunitario, especialmente en contextos donde las mujeres buscan visibilizar sus perspectivas en la toma de decisiones. Esta investigación se centra en el barrio 7 de septiembre, analizando cómo el liderazgo femenino puede servir como un mecanismo de inclusión social, el proyecto de investigación se basa en un enfoque cualitativo, utilizando un muestreo no probabilístico con un alcance exploratorio y descriptivo. Se empleó la técnica de entrevista semiestructurada para recoger datos de líderes femeninas en el barrio 7 de septiembre. El software Atlas.ti permitió analizar los resultados, se identificaron percepciones, experiencias y aspiraciones que ilustran tanto los avances como los desafíos enfrentados por las mujeres en su búsqueda de liderazgo.

Los hallazgos revelan que, aunque ha habido un aumento en el respeto hacia el liderazgo femenino, persisten estereotipos culturales que limitan su participación. Las mujeres líderes expresan la necesidad de programas de capacitación y la creación de espacios participativos para fortalecer su rol en la comunidad. Se proponen recomendaciones específicas, como la implementación de talleres formativos y la promoción de redes de apoyo entre mujeres, con el fin de empoderarlas y facilitar su inclusión en la toma de decisiones. Esta investigación contribuye a una comprensión más profunda del liderazgo femenino en contextos comunitarios específicos y ofrece un camino hacia acciones prácticas que fomenten la equidad y el desarrollo social.

Palabras Clave: *Liderazgo femenino, inclusión social, empoderamiento, desarrollo comunitario, estereotipos de género.*

Transformational Female Leadership as a Mechanism for Social Inclusion in the 7th of September Neighborhood of La Libertad Canton

ABSTRACT

*The research focuses on **transformational female leadership** as a crucial topic in social and community development, particularly in contexts where women aim to make their perspectives visible in decision-making processes. This study is centered on the **7 de Septiembre neighborhood**, exploring how female leadership can act as a mechanism for social inclusion. The research employs a qualitative approach, utilizing non-probabilistic sampling with exploratory and descriptive reach. Data was collected through semi-structured interviews with female leaders in the neighborhood, and results were analyzed using Atlas.ti software. The findings reveal perceptions, experiences, and aspirations that illustrate both the progress and challenges faced by women in their pursuit of leadership. Despite an increase in respect for female leadership, cultural stereotypes continue to hinder women's participation. The female leaders expressed a need for training programs and the establishment of participatory spaces to strengthen their roles within the community. Specific recommendations include implementing training workshops and promoting support networks among women to empower them and facilitate their inclusion in decision-making processes. This research contributes to a deeper understanding of female leadership in specific community contexts and offers practical pathways to promote equity and social development.*

Keywords: *Female Leadership, Social Inclusion, Empowerment, Community Development, Gender Stereotypes.*

INTRODUCCIÓN

El liderazgo femenino ha cobrado una relevancia creciente en las últimas décadas, convirtiéndose en un tema central en el ámbito del desarrollo social y comunitario, esta investigación se centra en el liderazgo femenino transformacional como mecanismo de inclusión social en el barrio 7 de septiembre, un contexto donde las dinámicas de género y poder han sido históricamente desafiantes. A través de un enfoque cualitativo, esta tesis explora la percepción, las experiencias y las aspiraciones de las mujeres líderes en la comunidad, con el objetivo de identificar cómo su liderazgo puede fomentar la inclusión social y empoderar a otras mujeres.

El primer capítulo establece el marco teórico que sustenta la investigación, analizando conceptos clave como el liderazgo transformacional, la inclusión social y el liderazgo femenino. Se revisan estudios recientes que destacan la importancia del liderazgo femenino en la promoción de comunidades más equitativas y sostenibles, este marco teórico proporciona una base sólida para entender cómo el liderazgo femenino puede ser un agente de cambio dentro del barrio.

En el segundo capítulo, se detalla la metodología utilizada para llevar a cabo la investigación, se emplearon entrevistas semiestructuradas con líderes femeninas del barrio, lo que permitió obtener una comprensión profunda de sus experiencias y desafíos, las entrevistas fueron analizadas mediante técnicas de codificación cualitativa, lo que facilitó la identificación de patrones y temas recurrentes relacionados con el liderazgo y la inclusión social.

Los resultados del análisis se presentan en el tercer capítulo, donde se destacan las percepciones sobre el liderazgo femenino en la comunidad, las líderes entrevistadas expresan un fuerte deseo de crear un entorno inclusivo. También se identifican barreras culturales y estereotipos que limitan la participación de las mujeres en el liderazgo. Las investigaciones sugieren que, a pesar de los avances logrados, aún existen desafíos significativos que deben abordarse para lograr una verdadera igualdad.

El cuarto capítulo se centra en la discusión de los resultados, relacionándolos con el marco teórico previamente establecido, se examinan las implicaciones del liderazgo femenino para el desarrollo social y económico del barrio, así como la necesidad urgente de transformar las percepciones culturales sobre las mujeres líderes, se destaca la importancia de implementar programas de capacitación y sensibilización para fomentar un cambio positivo en la comunidad.

En el último capítulo se presentan las conclusiones y recomendaciones derivadas de esta investigación, se enfatiza la necesidad de crear espacios participativos para las mujeres, promover alianzas estratégicas y establecer sistemas de monitoreo para evaluar el impacto de las iniciativas relacionadas con el liderazgo femenino, estas recomendaciones buscan contribuir al fortalecimiento del liderazgo femenino en el barrio 7 de septiembre y promover una comunidad más equitativa e inclusiva.

La presente investigación no solo aporta al entendimiento del liderazgo femenino en contextos comunitarios específicos, sino que también ofrece un camino hacia la acción práctica para empoderar a las mujeres y fomentar su participación en la toma de decisiones. A medida que avanzamos hacia un futuro más justo e igualitario, es esencial reconocer y valorar el desempeño de las mujeres líderes en nuestras comunidades.

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Antecedentes del problema de investigación.

En el proceso de evolución de la humanidad se han identificado diferentes tipos de liderazgo donde los términos y el abordaje de este permitieron establecer clasificaciones que instan a los criterios y van desde los procesos carismáticos, liberal, burocrático, transaccional, académicos, transformacional, disciplina y de confianza, el liderazgo ha sido predominantemente asociado con características masculinas, lo que ha llevado a la representación de las mujeres en liderazgo.

Las actividades sociales y políticas particularmente se asocian a una figura del liderazgo, sin embargo, con el proceso de innovación asociado a estas actividades, el líder no solo se ocupa de estipular sino que se encarga de transmitir el aprendizaje e ideas y a su vez convocar a la participación de los actores, de esta forma, provoca en el resto de los participantes emoción y entusiasmo, lo que hace que el proceso de liderazgo se integre y adicional se puedan formar escuela de liderazgo que se puedan constituir.

Las creencias culturales y los estereotipos afectan la percepción del liderazgo femenino, argumentan que la sociedad ha compartido tradicionalmente características como el asertividad y la competencia en afinidad con los hombres, mientras que las mujeres son vistas como más sensibles y empáticas, esta categorización no sólo limita las oportunidades de las mujeres, sino también prolonga la idea de que el liderazgo es un dominio masculino, destaca también cómo estas creencias han sido interiorizadas, afectando la autopercepción de las mujeres.

Dentro de estos dilemas sobre los problemas que presentan las mujeres al momento de ejercer el liderazgo se encuentra el "techo de cristal" lo que explica esas situaciones llenas de prejuicios donde la discriminación, el dominio patriarcal y sexista obstaculiza a la mujer a ser una líder y a su vez desfavoreciendo un ascenso, a pesar de que estos impedimentos son menos evidentes que en el pasado, todavía existe y las mujeres frecuentemente deben buscar alternativas para alcanzar posiciones en el liderazgo.

También, estas limitaciones pueden manifestarse en prejuicios culturales, falta de redes de apoyo o políticas organizacionales desfavorables. Sin embargo, el liderazgo transformacional femenino puede ser significativo para romper este techo de cristal. Al fomentar un entorno inclusivo y empoderado genera ideas para fomentar una igualdad de género en el ámbito laboral desafiando creencias culturales que las condicionaba a participar en la vida laboral, social y económica.

La evolución de la investigación sobre el liderazgo destaca cómo en el liderazgo masculino aún no reconoce que la importancia del liderazgo femenino es un cambio de paradigma fundamental, ya que permite visibilizar las contribuciones de las mujeres en el ámbito de liderazgo y resaltar las necesidades de un enfoque más inclusivo en la gestión, las

mujeres han demostrado su capacidad para liderar de manera efectiva, han superado las expectativas y estereotipos impuestos por la sociedad.

El liderazgo femenino se hace participe en el mundo desde que las mujeres empiezan a tener espacios de figura pública como en la lucha por el derecho al voto, cursar carreras universitarias y obtener espacios en la política donde desde el siglo XX las féminas empezaron a darle consistencia al liderazgo como un método de escucha, comunicación, empatía y trabajo en equipo. Lo que incluye el hecho de un camino hacia la igualdad de género y cargos laborales equitativos.

El liderazgo en la Edad Media y la Revolución Industrial destaca cómo estos contextos históricos facilitaron el surgimiento del liderazgo transformacional. Este estilo se caracteriza por su capacidad para inspirar cambios positivos y empoderar a los seguidores, lo que lo convierte en un puente natural hacia el liderazgo femenino. El liderazgo transformacional no solo busca la eficacia organizacional, sino también el desarrollo integral de las personas involucradas.

Para comprender la evolución del liderazgo femenino, es importante examinar los movimientos feministas que han luchado por la inclusión de las mujeres en espacios de poder. Desde el sufragio femenino hasta las campañas por la igualdad de derechos laborales, estas luchas han sido fundamentales para abrir puertas y crear oportunidades para las mujeres en posiciones de liderazgo. Estos antecedentes no solo sitúan al liderazgo femenino en un contexto histórico, sino que también resaltan los desafíos que aún persisten.

Dentro de las características del liderazgo femenino se encuentra la empatía y orientación de las personas, capacidad de actuar en muchas direcciones donde les permite pensar y actuar al mismo tiempo ya que pueden realizar diferentes acciones, con mente abierta a los cambios y nuevos enfoques que ayuda a sus ideas innovadoras y sus capacidades, estas cualidades se manifiestan en una tendencia hacia un enfoque más colaborativo, donde la empatía, la comunicación y el trabajo en equipo son esenciales.

Al explorar las características del liderazgo femenino, se deben destacar atributos como la empatía, la inclusión y la capacidad de escuchar. Estos rasgos contrastan con los estilos tradicionales de liderazgo masculino, que a menudo se asocian con enfoques autoritarios o

transaccionales. La empatía y la colaboración no solo fomentan un ambiente laboral más positivo, sino que también promueven una cultura organizacional que valora la diversidad y el bienestar de todos sus miembros.

En el barrio 7 de septiembre del cantón La Libertad, la figura del liderazgo femenino transformacional ha comenzado a notarse cambios significativos en la inclusión social. Las mujeres líderes de la comunidad no solo han demostrado su capacidad para gestionar proyectos de desarrollo local, sino que también han generado espacios de participación para aquellos que tradicionalmente han sido excluidos. A través de un enfoque basado en la comunicación abierta y la empatía, estas líderes fomentan el sentido de pertenencia y colaboración entre los miembros de la comunidad, lo que a su vez fortalece el tejido social.

La inclusión social dentro del liderazgo femenino se describe como el compromiso de la sociedad para garantizar la igualdad respetando los derechos de los seres humano, un proceso en el que se garantice las oportunidades con el objetivo de participar de manera correcta en el entorno, las mujeres líderes tienden a crear un ambiente en el que todos los integrantes del equipo se sientan apreciados y escuchados, lo que es beneficioso para la colaboración e innovación. Este enfoque inclusivo es indispensable para el desarrollo integral de la sociedad.

En la inclusión social destaca la relevancia de la cohesión social en el liderazgo, existen muchas teorías referentes a la cohesión social, es el resultado de la interacción que se genera mediante colectivos, este se hace visible para participar entre grupos en la sociedad de forma inclusiva para que sean respetados sus derechos políticos y sociales, toma en cuenta las disposiciones y percepciones de la comunidad como forma en la que actúan los mecanismos de inclusión y exclusión, también se une a las ideas de bienestar.

En Ecuador, varias mujeres han destacado como líderes transformacionales, contribuyendo significativamente a sus comunidades y al país, por ejemplo: Nemonte Nenquimo, líder Waorani y cofundadora de Alianza Ceibo, ha sido fundamental en la defensa del territorio indígena frente a la explotación petrolera. Su liderazgo ha inspirado a muchas mujeres indígenas a involucrarse en la protección de sus tierras y cultura, promoviendo un modelo de liderazgo sustentable que empodera a las comunidades.

También, Alicia Salazar, directora de Alianza Ceibo, ha trabajado incansablemente para proteger los derechos de las comunidades indígenas en la Amazonía. Su enfoque en la organización comunitaria y el empoderamiento femenino ha permitido a las mujeres recuperar su papel en la defensa del medio ambiente y sus tradiciones culturales. Esto se traduce en políticas inclusivas que consideran las necesidades específicas de diversas poblaciones, como las comunidades indígenas o las familias de bajos ingresos.

El liderazgo femenino puede facilitar el acceso a recursos y oportunidades para grupos marginados, creando un entorno donde todos los miembros de la comunidad se sientan valorados y escuchados. Por ejemplo, las iniciativas lideradas por mujeres en áreas rurales pueden incluir programas de educación financiera que empoderen a otras mujeres para que inicien sus propios negocios o proyectos comunitarios.

1.2 Formulación del problema de investigación.

¿Por qué el liderazgo femenino como mecanismo de inclusión social está generando cambios entre los moradores del barrio 7 de septiembre?

1.3 Objetivos.

1.3.1 Objetivo general

Analizar el impacto del liderazgo transformacional femenino en la promoción de la inclusión social en el Barrio 7 de septiembre del cantón La Libertad.

1.3.2 Objetivos específicos

- Conocer las características y componentes del liderazgo transformacional femenino aplicado en el contexto del barrio 7 de septiembre, a través de la revisión de literatura y entrevistas con líderes comunitarias.
- Analizar las estrategias de liderazgo implementadas por las mujeres líderes para fomentar la participación social en el barrio, identificando sus fortalezas y áreas de mejora.

- Evaluar el impacto del liderazgo transformacional femenino en la cohesión social y el nivel de inclusión comunitaria en el barrio 7 de septiembre.

1.4. Justificación de la investigación

Según Domínguez (2022), la sociedad ha tomado conciencia de la necesidad de avanzar en el camino de la atención y cuidado de la diversidad de género. La igualdad de género es uno de los diecisiete objetivos de desarrollo sostenible de la agenda 2030 de la ONU que aboga por empoderar a todas las mujeres y niñas.

Se fundamenta en la necesidad de abordar la problemática del escaso liderazgo femenino en comunidades vulnerables, lo que afecta directamente la cohesión social y el desarrollo integral del barrio 7 de septiembre, es esencial comprender cómo las estrategias de liderazgo pueden transformar la dinámica comunitaria y mejorar la calidad de vida de sus habitantes.

El barrio 7 de septiembre ha enfrentado desafíos significativos relacionados con la exclusión social y la falta de representación femenina en espacios de toma de decisiones. Las mujeres, constantemente son relegadas a cargos secundarios y han visto limitadas sus oportunidades para influir en el desarrollo comunitario.

Esta situación genera desigualdad que impide el avance social y económico del barrio. Es necesario analizar cómo la implementación de un liderazgo transformacional femenino puede cambiar esta narrativa, un cambio de estrategias no solo busca empoderar a las mujeres, sino también fomentar un ambiente inclusivo.

Los mecanismos de inclusión y administración participativa, tiene como objetivo crear un espacio donde las mujeres puedan ejercer su liderazgo, contribuyendo así al bienestar general del barrio. Esto incluye la promoción de programas educativos, talleres de capacitación y espacios de diálogo que fortalezcan las habilidades de liderazgo entre las mujeres.

Es importante considerar los mecanismos actuales de inclusión en el barrio, basándose en la identificación de las políticas halladas y su efectividad en la promoción del liderazgo

femenino, se analizarán las redes sociales y comunitarias que pueden servir como plataformas para el empoderamiento y la participación de las mujeres.

Mediante la selección de la muestra representativa y adecuada se espera evidenciar cómo un enfoque transformacional genera un impacto positivo en la comunidad. La inclusión social, facilitada por el liderazgo transformacional femenino, ocasiona un impacto potencial de revitalizar el barrio, promoviendo un desarrollo sostenible y equitativo que beneficia a la comunidad.

2. MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL

2.1 Conocimiento actual.

El liderazgo transformacional femenino ha adquirido relevancia en el contexto contemporáneo, particularmente en lo que respecta a la inclusión social y el empoderamiento de las mujeres. Este estilo de liderazgo se distingue por su habilidad para inspirar y motivar a los demás, promoviendo un entorno de colaboración y crecimiento personal. Posteriormente, se presentan diversos estudios, artículos académicos e investigaciones realizadas en los últimos años a nivel global, regional y nacional, estos recursos reúnen información relevante para profundizar en la investigación sobre los factores relacionados con el liderazgo femenino como un mecanismo de inclusión social.

Según Zvinklys (2023) en su informe considera que el liderazgo es observado como el tipo de comportamiento que caracteriza a un líder, se enfoca en la forma que ejecuta y desarrolla sus actividades durante el tiempo de la orientación donde debe tener un resultado positivo, el líder debe estar involucrado en diferentes aspectos como creencias, normas, valores, que sean de interés al grupo, ambos buscan alcanzar soluciones a sus preocupaciones y lograr sus objetivos.

Existen varias posturas con respecto al impacto del liderazgo dependiendo su estilo, permitiendo conocer y analizar cada uno en cuanto su función dependiendo la situación en la que se encuentra, es por ello por lo que no hay un solo concepto de liderazgo, cada uno se

especifica dependiendo disposición tomando en cuenta que algunos casos necesitan de un acompañamiento relativo.

El liderazgo de contingencia según Gutiérrez (2024) fue un estilo desarrollado en la década de 1960 por Fred Fiedler luego de estudiar las personalidades y características de un líder, se agrupa al estilo de liderazgo que depende de la efectividad entre el líder y la situación o actividades que se realizan dentro del grupo.

El género femenino según García (2014), ha buscado un espacio durante décadas dentro de las organizaciones políticas, económicas y sociales debido que éste no ha sido otorgado, sino que las féminas han logrado obtener oportunidades tras una constante lucha, gracias a ello, han ido logrando espacios académicos, por ende, se han empezado a ocupar espacios laborales que antes solo eran dirigidos para hombres.

La educación para Díez (2003), otorga a las mujeres un poder y es por ello por lo que los hombres se sienten amenazados por todo el conocimiento que puedan tener las féminas, esto sería un impulso para alcanzar sus ambiciones y dejar de ser el género débil donde no se le brindan oportunidades para su crecimiento personal y profesional.

Según NEWS Mundo (2022), países como Pakistán y Afganistán aún se prohíbe la educación para mujeres, en el presente año los Talibanes acaban de crear una ley donde se prohíbe el sonido de la voz de las mujeres en público, tomando en cuenta las reglas sobre su vestimenta para que el hombre no tenga tentaciones.

Para Perozo y Ramírez, (2016), se volvió un tema de mucho interés, por ello, varios autores buscaron identificar las situaciones por lo cual era difícil acceder a cargos en diferentes organizaciones debido que entre más alto el poder jerárquico y el aumento del género masculino, se evidenciaba la mínima participación de las mujeres.

Por otro lado, Diaz (2020) explora la relación entre el liderazgo transformacional y la equidad de género en estudiantes de posgrado, destacando que el liderazgo transformacional puede fomentar un ambiente inclusivo que promueve la igualdad de oportunidades Utilizando un enfoque cuantitativo y encuestas estructuradas. El estudio revela una correlación positiva entre estas dos variables, sugiriendo que los líderes que inspiran y motivan a sus seguidores contribuyen a mejorar la percepción de equidad de género.

2.2 Fundamentación teórica y conceptual.

En este apartado busca definir términos y teorías relevantes, se establece un marco que permite entender cómo el liderazgo femenino puede influir en la inclusión social. La contextualización del problema de investigación resalta la importancia del liderazgo transformacional en la promoción de entornos inclusivos, lo que justifica la elección de métodos que evalúen su impacto. Además, al facilitar la interpretación de resultados, se pueden identificar las dinámicas sociales que afectan a las mujeres líderes y su capacidad para generar cambios significativos en sus comunidades.

2.2.1. Definición conceptual

2.2.1.1. Liderazgo

Según John (2012), el liderazgo es un componente importante en la búsqueda de la efectividad, tanto personal como grupal. A medida que se ejerza el liderazgo activo y comprometido, los resultados del trabajo en equipo tienden a mejorar significativamente. Esto se debe a que un buen líder no solo se enfoca en la ejecución de tareas, sino que fomenta una cultura de comunicación y colaboración.

Determina que el trabajo individual presenta limitaciones inherentes que pueden obstaculizar la planificación, proceso y efectividad. Estas limitaciones se pueden agrupar en tres elementos fundamentales:

- **Tiempo:** La cantidad de horas disponibles al día es finita, lo que dificulta la realización de múltiples actividades.
- **Espacio:** El trabajo requiere que las tareas se realicen en un contexto físico y no es posible llevar a cabo dos actividades al mismo tiempo sin comprometer su calidad.
- **Capacidad en el trabajo:** La capacidad física y mental también impone restricciones ya que todas las personas tienen límites Maxwell (2024).

Para Fred (2024), la teoría de la contingencia es uno de los modelos que hace eficaz a un líder ya que este depende de las situaciones en la que se encuentra y debe ejercer el liderazgo.

Para Fiedler no existe el liderazgo ideal ya que la guía debe determinarse dependiendo la disposición o propósito.

Según Fred (2017), para que el liderazgo dependía de las interacciones que tenía el líder y sus seguidores, la comprensión, respeto y validación dependiendo el control o la influencia sobre las situaciones. También tiene que ver en la situación que se encuentra el lidera ya que su conducta puede definir cómo los objetivos entre los interlocutores.

Según Gálvez (2022), el liderazgo transformacional es importante en la gestión educativa dado que contribuye con el desarrollo de los procesos enfocados en direccionar, organizar y controlar los recursos de la institución a fin de ofrecer sustentabilidad con la participación de los estudiantes y actores sociales y por último, los líderes transformacionales fomentan sentimientos de identificación institucional que permite a los colaboradores desarrollar su creatividad y compromiso para el cumplimiento de las actividades.

Para de Izarra (2020), todo líder debe trabajar bajo el enfoque positivo, para ello debe contar significativamente con la aceptación y colaboración voluntaria del grupo a beneficiar para la consecución de resultados favorables, ya que sin un equipo dispuesto a ayudar y ser ayudado, no existe nada que liderar y el sentido del liderazgo pasaría a ser algo bizantino en este contexto.

Para Peña (2021), en este modelo se conjugan términos con más trayectoria académica en el campo de los estilos de liderazgo como participación, toma de decisiones, cultura empresarial... En cambio, emergen otros conceptos socioculturales más novedosos como global, sociedad en cambio, empoderamiento y recursos TIC. Asimismo, se aborda desde otras perspectivas con elementos de la psicología organizacional (creatividad, habilidades socioemocionales, etc.) o de la comunicación empresarial (escucha, retroalimentación, etc.).

Para Pando (2022), la mujer siempre ha liderado a la familia, de forma visible o en la sombra. Su inteligencia emocional y su menor deseo de protagonismo le aporta habilidades que le permiten superarse, así como abrirse un campo de desarrollo en varios espacios, tanto sociales, como económicos, políticos, entre otros. Cuando se analiza el liderazgo en la mujer en el aspecto político, también se da en el campo empresarial y todo ello se presenta también en el plano público, aunque ella no tiene esa obsesión por lo político como se ve en el hombre, por lo que le va a costar ceder en las negociaciones. Precisamente, las mujeres que han liderado en lo político se caracterizan por ser pragmáticas, preocupadas por el fin que tienen en sus manos.

Según Monje (2022), se debería normalizar el hecho de que en algún momento pueda haber más mujeres que hombres en posiciones de liderazgo en las organizaciones, pero esto no está motivado por ser mujer, es porque cada vez hay más visibilidad, procesos más transparentes, mentoría y modelos a seguir que están impulsando a mujeres muy capaces que hasta hace unos años no tenían la oportunidad de participar.

Características del liderazgo

Existen cinco niveles para lograr un liderazgo efectivo, según John Maxwell debido que un líder se caracteriza por influenciar al grupo de trabajo permitiendo gestionar sus recursos, promoviendo planes estratégicos y de esta forma obtener resultados sin afectar las capacidades de los integrantes. Para poder conocer como un líder influye de forma positiva es importante conocer estos niveles:

- **Posición:** Los integrantes del grupo siguen al líder por medio la autoridad.
- **Permiso:** Las personas se identifican con el líder ya que sus objetivos se asemejan y por ello son partícipes de las actividades proporcionadas.
- **Producción:** a través de los resultados las personas empiezan a seguir al líder ya que reconocen el impacto positivo de sus decisiones y por medio de ello fomenta compromiso y motivación.
- **Integración del grupo:** se empieza a establecer relaciones donde las opiniones de todos son valoradas y respetadas, de esta forma se empieza a generar confianza entre sí y colaboran al éxito colectivo.
- **Inspirador:** siguen al líder por lo que representa, sus valores, culturas, creencias, visión y buenas prácticas lo que genera lealtad genuina.

Estos niveles de liderazgo propuestos por John Maxwell brindan un valioso rol para evolucionar e influir de manera positiva al equipo, empezando desde la autoridad hasta llegar a la inspiración apoyando la capacidad de cada uno de los integrantes y buscar el bienestar común (2024).

Tipos de liderazgo

Liderazgo autoritario:

Campos (2020), se distingue por su enfoque de control, donde el líder establece ordenes claras sobre las actividades y supervisar que se hayan realizado de manera asertiva, el líder mantiene una postura rígida donde sus seguidores deben respetar sus órdenes sin cuestionar su decisión. El líder tiene el poder de delegar responsabilidades sin objeción, estas tareas son evaluadas y se determina el tipo de participación que tiene cada integrante de los grupos.

El liderazgo autoritario es uno de los más cuestionados, pero obtienen resultados positivos mediante sus reglas ya que estos guías hacen lo posible para que los objetivos se cumplan, hay que tomar en cuenta que cuando este estilo se usa de forma adecuada, los líderes pueden lograr mantener una organización eficaz sobre la toma de decisiones.

Liderazgo democrático

El liderazgo democrático según López (2023), se presenta como un enfoque opuesto al liderazgo autoritario, se caracteriza por la participación u opiniones de los miembros del equipo, consiste en la planificación y desarrollo de las tareas involucrando a todos los actores en la toma de decisiones, tiende a delegar y apoyar la participación de los integrantes.

Según Villalva (2019), el líder democrático es un instrumento que ayuda a promover el bienestar para la organización, su enfoque es tomar en cuenta las opiniones de los integrantes ya que es el grupo quien le brinda el poder y el líder asume la responsabilidad para dirigir el proyecto.

Se caracteriza porque comparte el control, delega funciones, corrige errores y brinda confianza. El líder debe contar con un manejo de solución a los problemas, los proyectos en los que se hace presente un líder suelen manifestarse dificultades en la planificación, busca fomentar la responsabilidad de manera colectiva, todos son participes y guían sus esfuerzos.

Liderazgo situacional

El liderazgo situacional según Chica (2017), el modelo de Fred fue desarrollado porque consideraba que cada situación llevaba a un resultado y proceso diferente, depende de cuánto poder y conocimiento tiene el líder. Dependía de tres variables; relación entre líder y seguidores, estructura y planificación de tareas y el poder de las funciones determinadas.

Liderazgo transaccional

Según Rozo (2010), es importante considerar este tipo de liderazgo donde se busca conseguir el éxito de los proyectos donde ofrece responsabilidades y roles a cada trabajador para poder llevar un control de las actividades que se están llevando. El líder busca mantener el orden y el control.

Liderazgo burocrático

Según Ferrer (2014), es un líder que se centra en las reglas y normativas de los individuos, es importante desarrollar planificaciones, estructuras y organizaciones, toma en cuenta los comentarios de los funcionarios ya que considera que su intelecto y capacidad supera al resto, lo que causa problemas por tomar en cuenta solo su perspectiva.

Liderazgo transformacional

El líder transformacional se caracteriza por la conexión que se establece entre el líder y el seguidor donde su principal objetivo es fortalecer los valores, moral y las necesidades para desarrollar sus habilidades. El líder tiene el potencial de poder inspirar y fortalecer el ambiente en el que se trabaja, siendo este un proceso seguro para lograr sus objetivos.

Este enfoque se trata de quien sabe dirigir a un colectivo buscando el bienestar común dependiendo de los intereses, toma en cuenta sus roles como el desempeño y el bienestar de este ya que ayuda a fortalecer el grupo y sus ideales. Dentro del liderazgo transformacional se encuentran dimensiones como:

- Influencias idealizadas: el líder presenta altas expectativas.

- Motivación inspiracional: el líder debe realizar la planificación, poner en primer lugar sus objetivos y propósitos.
- Estimulación intelectual: Realizar la participación del grupo para puedan resolver sus inquietudes y soluciones sus obstáculos de forma práctica y creativa.
- Condición individual: el líder ayuda a sus seguidores y les brinda confianza en cada una de las actividades a desarrollar para mostrar un entorno activo y positivo Salanova (2013).

Liderazgo femenino

El género femenino para Bistué (2022) ha buscado un espacio durante décadas dentro de las organizaciones políticas, económicas y sociales ya que éste no ha sido otorgado, sino que las féminas han logrado obtener oportunidades tras una constante lucha, gracias a ello, han ido logrando espacios académicos, por ende, se han empezado a ocupar espacios laborales que antes solo eran dirigidos para hombres.

A pesar de que las mujeres siguen siendo juzgadas por los roles de género se fueron desarrollados en el pasado, se han generados ciertas actitudes por parte del mismo género que influye en su capacidad como lo es la confianza ya que esta las limita a poder desarrollar sus habilidades y no poder experimentar ciertas actividades por el miedo de ser sentenciadas por el entorno social que las rodea.

Según Briones (2024), varios autores buscaron identificar las situaciones por lo cual era difícil acceder a cargos en diferentes organizaciones ya que entre más alto el poder jerárquico y el aumento del género masculino, se evidenciaba la mínima participación de las mujeres.

Para Vázquez (2024), se pronunció por primera vez la frase "techo de cristal" en 1978 por Marilyn Londen, donde se discutía sobre las aspiraciones que tiene una mujer dentro de su entorno ya sea, político, social o económico ya que es importante que puedan desarrollar habilidades en diferentes gestiones.

Según Ávila (2019), en el año 1987 se empezaron a realizar estudios sobre este fenómeno llamado "techo de cristal" donde se establece que se ha normalizado los problemas

sociales y culturales que enfrenta el género femenino tanto que se torna transparente, pero que es un inconveniente para el desarrollo de las mujeres, consiste en un conjunto de sistemas discriminatorios donde no se valora las capacidades, esfuerzo y valores.

Existen varias razones por la que se dio el "techo de cristal", suelen criticar sus aspiraciones personales y, sobre todo, su formación académica ya que apenas en la revolución industrial se empezaron a observar estos cambios significativos con respecto a la educación ya que se empezó a forjar la inclusión para el género femenino.

Según López (2022), Marilyn el techo de cristal hacía referencia a los obstáculos invisibles ya que no existen leyes que esté en contra de la superación de las mujeres, sino que es la cultura quien crea obstáculo para impedir la equidad e igualdad en el mundo diseñado por hombres. Tomando en cuenta que la mitad de la población son mujeres, es bajo el nivel que alcanzan para lograr sus objetivos laborales.

Para Durán (2022), una líder está centrada en saber conformar un equipo, unidad y trabajo colaborativo, pero sin la competencia o individualismo de ser más que el otro sino de crecimiento colectivo: "una ventaja es que como mujer es más empática con los padres de familia y docentes". La competencia y comparación produce frustración y competitividad, el ser más que otro y la finalidad del trabajo en equipo es lograr que todos crezcan, contar con el apoyo y solidaridad de todos los integrantes del centro.

Para Hernández (2022), en lo que respecta al sector público, en las últimas décadas se han producido avances en la presencia de mujeres en cargos parlamentarios y posiciones de liderazgo, algo que también ha sido posible gracias al impulso que han otorgado leyes para fomentar la igualdad de género en estos ámbitos.

Características del liderazgo femenino

Carrasco (2021), define como la integración y participación que tienen las mujeres dentro de las diferentes áreas donde ejercen poder, toman decisiones sobre diferentes situaciones, esto le permite implementar ideas u opiniones donde apoya a su grupo y para demuestra su liderazgo.

Existe una diferencia dentro de las organizaciones ya que por sus habilidades forma grupos eficaces donde busca equilibrar las habilidades de ambos sexos para aprovechar sus

perspectivas si conflicto alguno, de esta forma se mejora las relaciones para un ambiente de trabajo justo y crear ese respeto entre los colaboradores

El liderazgo femenino es determinado por las siguientes características:

- Empatía: su preocupación se enfoca en lo que sucede dentro del equipo.
- Orientación hacia las personas: es una persona amable que trata de involucrarse con el grupo para crear una conexión y así lograr los objetivos.
- Inteligencia emocional: empatiza con el equipo al momento de resolver problemas.
- Tendencia de cooperación: se preocupa por incluir a todos los integrantes para buscar una cooperación donde sean validas toda la opinión.
- Capacidad de acción: tiene la capacidad de pensar y actuar al mismo tiempo, brinda una ventaja al momento de hacerle frente a los problemas.
- Apertura al cambio: se adapta con agilidad al cambio y busca soluciones para una evolución constante Boggi (2021).

Liderazgo transformacional

Según, Fernández (2017), el liderazgo transformacional, es considerado parte de las llamadas teorías del liderazgo organizacional, y su importancia descansa en la contribución de estos líderes en el éxito de las organizaciones, las cuales están sometidas a numerosos cambios producto del proceso de globalización.

El liderazgo transformacional que emplean las mujeres en las organizaciones permite el óptimo manejo interno de la comunicación ascendente, a través, de la motivación personal de cada empleado, la empatía para la resolución de problemas y la satisfacción organizacional Terán (2022).

Los líderes transformacionales logran responder de manera rápida a las exigencias del entorno apoyados en sus seguidores, en quienes han influido, logrando el cambio de un interés individual a un interés colectivo, y alcanzando las metas de la Organización, este enfoque no solo busca alinear a los miembros del equipo con una visión compartida, sino que también implica una evaluación constante de la efectividad en el logro de las metas establecidas.

Liderazgo transformacional femenino

Céspedes y García (2022), señalan que el liderazgo transformacional, visto desde el enfoque femenino, es un parámetro en tomas de decisión y acciones frente al desarrollo y el desempeño de capacidades dentro de las organizaciones. La presencia femenina en las organizaciones internacionales, en la actualidad, es cada vez más relevante en cargos administrativos de alto nivel, con lo cual se reconoce la importancia de las mujeres en la vida laboral.

Salas (2018), expone que el estilo de liderazgo femenino es más persuasivo, tiende a exhibir mayores niveles de creatividad y asertividad que el estilo de liderazgo masculino. Del mismo modo, aparentan tomar decisiones más consensuadas, con una visión integradora y humana del liderazgo.

Los líderes transformacionales proporcionan una visión clara, inspiran y motivan, ofrecen desafíos y muestran un interés real en las necesidades de los trabajadores. Este tipo de líder estimula el estado personal de los subordinados para que demuestren humildad, valores y preocupación por otros (Pérez, 2022).

Woudstra (2016), sugiere que la mujer líder tiende a ser percibida como amistosa, inclinada a las relaciones, intuitiva y enfocada en las emociones de otros. Contrario al hombre, la mujer es vista como alguien que se preocupa por el bienestar de otros, compasiva, sentimental y generosa.

Bonilla (2023) surgen diferentes conceptualizaciones dentro de las ciencias humanas y sociales, dado que existe un interés por conocer la manera en que las personas en diferentes comunidades han logrado desarrollar estrategias para movilizar e influenciar a otras personas a partir de ejercer un rol de liderazgo. En este orden de ideas, el liderazgo es una característica que se asocia con el desarrollo de diferentes grupos sociales y que puede tener aplicaciones en una gran amplitud de contextos.

El enfoque globalizado de la industria moderna, mayormente competitiva, desarrollada y resiliente ha impulsado el valor del liderazgo transformacional como una fuerza capaz de cambiar los modelos autoritarios en inspiradores, con la función de estructurar los esfuerzos individuales hacia el cumplimiento de un mismo objetivo (Cárdenas, 2023).

Inclusión social

Herrera (2014), en su estudio histórico sobre las políticas públicas referentes al género permite ver que éstas han estado fundamentadas en declaraciones internacionales sobre derechos humanos en las que se introdujo el tema de la discriminación de la mujer y se abogó por el reconocimiento de derechos de los que había sido marginada y que obstaculizaban el ejercicio de una ciudadanía plena. El año de 1975 fue declarado por las Naciones Unidas como el Año Internacional de la Mujer, diseñando y promoviéndose planes y proyectos a nivel de los gobiernos y de los organismos no gubernamentales, conducentes a la puesta en marcha de políticas públicas dirigidas a las mujeres.

En la Agenda 2030 se prioriza este problema, con el Objetivo de Desarrollo Sostenible 5 ‘Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas’, al considerar que es un elemento fundamental para el fomento, la ejecución y la verificación de la participación social, económica y política de las mujeres para una sociedad con equidad de género Monárrez (2023).

Leyes y regulaciones gubernamentales sobre la inclusión social de la mujer: en el ámbito social, económico y político.

La ley para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres (2020) art. 4, literal 9 manifiesta que: Discriminación contra las mujeres. Denota toda distinción, exclusión o restricción basada en su condición de tal, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento de las mujeres, atentar contra los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural, o en cualquier otra.

3. MARCO METODOLÓGICO

3.1 Tipo de investigación

La investigación sobre "El liderazgo transformacional femenino como mecanismo de inclusión social en el barrio 7 de septiembre del cantón La Libertad" adoptará un enfoque cualitativo. Este tipo de investigación es el más adecuado para explorar en profundidad las experiencias, percepciones y significados que las mujeres líderes barriales atribuyen a su rol y

al impacto de su liderazgo en la inclusión social. Se empleará la interacción directa con las participantes a través de entrevistas semiestructuradas, lo que permitirá recoger datos ricos y contextualizados sobre su vivencia. Este enfoque es idóneo para comprender fenómenos sociales complejos, especialmente en contextos comunitarios.

3.2 Alcance de la investigación.

El estudio tendrá un alcance exploratorio y descriptivo. Objetivo es profundizar en la comprensión del liderazgo transformacional femenino y su influencia en la inclusión social dentro del barrio 7 de septiembre, en el cantón La Libertad. Al ser de naturaleza exploratoria, la investigación busca identificar y describir las características, prácticas y estrategias de liderazgo de las mujeres de la comunidad, y cómo estas influyen en la dinámica social del barrio.

Así mismo, se pretende comprender las experiencias vividas por estas mujeres, los desafíos que enfrentan en su labor como líderes comunitarias, y las estrategias que utilizan para fomentar la inclusión social. A través de un análisis de sus narrativas, se espera identificar cómo el liderazgo transformacional ha influido en la creación de una comunidad más inclusiva y equitativa, y cómo se percibe su rol en la sociedad barrial.

3.3 Operacionalización de las variables

Cuadro 1. Operalización de las variables

Variable(s)	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Preguntas	Técnica de levantamiento de información
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	Está centrado en el papel del líder como un agente del cambio, que promueve el compromiso y motiva al equipo; concentrándose en las cualidades intangibles, buscando generar relaciones y dotar significación a las actividades realizadas; también se fundamenta en los	Liderazgo transformacional femenino	Influencias idealizadas	¿Cómo definiría usted el liderazgo femenino en su comunidad? ¿Cómo describiría su estilo de liderazgo? Desde su perspectiva, ¿cómo se percibe el liderazgo femenino en su comunidad?	ENTREVISTA
			Empoderamiento y desarrollo del equipo		
		Colaboración y comunicación abierta	Oportunidades de desarrollo personal a cada miembro del equipo.	¿Qué la motivó a formar parte del equipo administrativo de la directiva barrial?	

	valores, creencias y cualidades personales tanto del propio líder como de los seguidores (Varela, 2010).		Se valora el esfuerzo individual de los colaboradores.	¿Cuáles son sus aspiraciones como líder en el futuro dentro del barrio? ¿Qué características considera más importantes para desempeñar su rol dentro de la directiva barrial?	
INCLUSIÓN SOCIAL	(CEPAL, 2014) define a la inclusión social como el “proceso por el cual se alcanza la igualdad, y como un proceso para cerrar las brechas en cuanto a la productividad, a las capacidades.	Participación Política	Porcentaje de mujeres en posiciones políticas (por ejemplo, concejos municipales, parlamentos).	¿Qué características considera más importantes para desempeñar su rol dentro de la directiva?	ENTREVISTA
			Existencia de políticas públicas que promuevan la	¿Qué tipo de apoyo o recursos cree que son necesarios para fortalecer el liderazgo femenino en su barrio?	

			igualdad de género en la política.	¿Qué cambios le gustaría ver en la forma en que se percibe el liderazgo femenino en su comunidad?
			Participación femenina en organizaciones comunitarias y grupos de liderazgo local.	¿Ha notado cambios en la percepción del liderazgo femenino a lo largo del tiempo? Si es así, ¿cuáles? ¿Cómo promueve la colaboración y la comunicación dentro de su equipo o con otros miembros de la comunidad?
		Empoderamiento económico	Brecha salarial entre hombres y mujeres en el mismo puesto de trabajo.	¿El liderazgo femenino ha fortalecido la participación de otras mujeres en la comunidad? ¿De qué manera?

3.4. Población, muestra y periodo de estudio.

Población

Según el censo más reciente realizado en 2022 por el Instituto Nacional de Estadística y Censos INECC (2022), se estima que el cantón La Libertad cuenta con una población de 112,154 habitantes. El barrio 7 de septiembre, lugar de estudio, cuenta con aproximadamente 2,800 entre hombres y mujeres, en lo cual para este grupo poblacional responde una directiva que está conformada de 12 personas de las cuales 7 son lideresas que se caracterizan por su activa participación ciudadana y liderazgo femenino, quienes también desempeñan roles indispensables en la gestión y desarrollo de la comunidad.

La confederación de barrios del municipio del cantón La Libertad menciona en su estatuto que la conformación de las dirigencias barriales debe conformarse por presidente y vicepresidente, actualmente el barrio cuenta con 7 lideresas que participan activamente dentro del barrio, lo que garantiza una representación equilibrada y efectiva, a su vez aportan en la toma de decisiones, sino también en la implementación de proyectos comunitarios, es un reflejo del compromiso hacia el empoderamiento femenino y la inclusión

Muestra:

Para la recolección de la muestra se escogió un grupo específico de 7 mujeres de entre 20 y 35 años que son miembros de la directiva barrial. Estas mujeres son líderes clave en la gestión y administración del barrio, y su participación en el estudio permitirá explorar de manera directa su rol en la comunidad.

Se ha llevado a cabo un muestreo no probabilístico que incluye a siete mujeres que ocupan posiciones de liderazgo en la directiva de un barrio. Este enfoque permite profundizar en las experiencias individuales y colectivas de estas líderes, así como en las dinámicas que caracterizan su estilo de liderazgo.

La elección de un muestreo no probabilístico se justifica por la necesidad de obtener información contextualizada sobre el liderazgo femenino en los entornos comunitarios. Las participantes fueron seleccionadas en función de su rol en la directiva y su compromiso con el

desarrollo del barrio. Esta selección intencional facilita el acceso a perspectivas diversas y permite explorar cómo cada líder interpreta y ejerce su influencia en la comunidad.

Justificación de la muestra

Las mujeres seleccionadas comparten varias características que evidencian un estilo de liderazgo transformacional. Demuestran una fuerte capacidad para motivar e inspirar a otros, fomentando un sentido de pertenencia y colaboración entre los miembros del barrio. Además, destacan por su enfoque en la empatía y la escucha activa, elementos esenciales para construir relaciones sólidas y efectivas dentro de la comunidad.

Las líderes no solo buscan alcanzar objetivos organizativos, sino que también se dedican a empoderar a otros, especialmente a mujeres jóvenes a través de programas comunitarios y actividades inclusivas que promueven el desarrollo personal y social, lo que contribuye a una transformación positiva del entorno barrial.

Este estudio pone de manifiesto la relevancia del liderazgo transformacional femenino en contextos locales, la experiencia de estas siete mujeres ofrece valiosas lecciones sobre cómo el liderazgo puede ser una herramienta poderosa para el cambio social. A medida que se avanza en la investigación, se espera que los hallazgos proporcionen una comprensión más profunda del papel que desempeñan las mujeres líderes en sus comunidades y cómo su impacto puede ser amplificado.

Periodo de estudio:

El periodo de estudio abarca el año 2024, durante el cual se realizarán todas las fases del proceso investigativo, incluyendo la recolección de datos y el análisis de los resultados.

3.5. Técnicas e instrumentos de levantamiento de información

Para la recolección de información, se utilizaron entrevistas. Este tipo de entrevista permitirá una exploración detallada de las vivencias y opiniones de las mujeres líderes en relación con su rol en la inclusión social y el liderazgo transformacional. Las preguntas estarán

diseñadas de manera abierta, promoviendo un diálogo fluido y enriquecedor, donde las participantes puedan expresar sus reflexiones, experiencias y emociones de manera libre.

Esto complementa la información obtenida y proporcionará una visión más completa del contexto en el que se desenvuelven estas líderes. Este enfoque cualitativo busca no solo identificar patrones recurrentes en las narrativas de las entrevistadas, sino también proporcionar un análisis profundo del fenómeno estudiado, facilitando la comprensión de cómo el liderazgo femenino transformacional ha impactado en la inclusión social del barrio.

3.6 Análisis de los datos

El análisis de los datos se realizará mediante la técnica de análisis temático, lo que permitirá identificar los temas y patrones emergentes en las narrativas de las mujeres líderes. Los datos obtenidos se codificarán y se agruparán en categorías que reflejen las experiencias, desafíos y estrategias relacionadas con el liderazgo femenino y su impacto en la comunidad. Esta metodología facilitará la interpretación de los resultados y la elaboración de conclusiones que contribuyan a una mayor comprensión del liderazgo transformacional como mecanismo de inclusión social en contextos barriales.

3.7 Técnicas de interpretación de información

En este estudio, se empleó un método de triangulación de datos para analizar información, el software Atlas.Ti busca recopilar información. Este programa informático se utiliza para análisis cualitativos, en base a nuestros objetivos, se implementó una estrategia de recolección de datos que combina la revisión de literatura con entrevistas a líderes comunitarias.

La revisión de literatura proporcionó un marco teórico sólido sobre el liderazgo transformacional femenino, centrándose en sus características claves, como la empatía, la motivación, la comunicación efectiva y la capacidad de inspirar a otros. Se investigó estudios previos que analizaron cómo estas características se manifestaron en contextos similares al del Barrio 7 de septiembre, así como en entornos urbanos con desafíos sociales y culturales.

Las entrevistas se llevaron a cabo con mujeres líderes del barrio seleccionadas por su experiencia y su desempeño constante en la comunidad, se desarrollaron guiones de entrevistas que incluyó preguntas abiertas orientadas a explorar cómo las participantes perciben su estilo de liderazgo y qué componentes consideran esenciales para su efectividad.

Las preguntas que se abordaron fueron temas como: ¿Cómo definiría usted el liderazgo femenino en su comunidad? ¿Qué la motivó a formar parte del equipo administrativo de la directiva barrial? ¿Ha notado cambios en la percepción del liderazgo femenino a lo largo del tiempo? Si es así, ¿cuáles? ¿El liderazgo femenino ha fortalecido la participación de otras mujeres en la comunidad? ¿De qué manera?

El análisis de las entrevistas se realizó utilizando una metodología de análisis sistemático, este enfoque permitió identificar patrones y temas recurrentes en las respuestas, facilitando una comprensión profunda de las características del liderazgo transformacional femenino en el contexto local.

Se espera que este análisis revele no solo las cualidades individuales de las líderes, sino también cómo estas cualidades influyen en su capacidad para movilizar a la comunidad y fomentar un ambiente inclusivo, se complementará el análisis con una revisión de casos exitosos documentados en la literatura que reflejen el impacto del liderazgo transformacional en comunidades similares.

En nuestro segundo objetivo, se llevó a cabo un enfoque práctico mediante reuniones comunitarias. Se organizó entrevistas donde las líderes compartieron sus estrategias y experiencias relacionadas con el liderazgo y la participación social. Estas entrevistas no solo ayudaron como un espacio para intercambiar ideas, sino también como oportunidades para documentar prácticas efectivas que fomenten la inclusión social.

Se espera haber logrado un ambiente colaborativo donde las participantes aprendieron unas de otras y desarrollar nuevas estrategias basadas en experiencias compartidas, durante este proceso se utilizó una metodología participativa que permita a las líderes reflexionar sobre sus propias estrategias.

Se realizaron entrevistas con participantes claves en estas actividades para profundizar en sus reflexiones sobre las estrategias discutidas, las respuestas serán analizadas mediante técnicas cualitativas que permitan extraer conclusiones sobre qué estrategias son más efectivas para fomentar la participación social y cuáles requieren ajustes o mejoras. También se considerarán factores contextuales que puedan influir en la efectividad de estas estrategias, como el nivel social del barrio o la diversidad cultural.

El tercer objetivo se centró en evaluar cómo el liderazgo transformacional femenino ha influido en la cohesión social y el nivel de inclusión comunitaria en el barrio. Para ello, se diseñó una herramienta cualitativa que permitió medir estos impactos mediante indicadores específicos relacionados con la participación comunitaria y la percepción general sobre inclusión social.

Se llevó a cabo una entrevista con siete mujeres que conforman la directiva del barrio 7 de septiembre, estas discusiones permitirán recoger diversas perspectivas sobre cómo el liderazgo femenino ha influido de forma de forma positiva (o negativamente) la cohesión social dentro del barrio, las sesiones fueron programadas con consentimiento y transcritas para su análisis posterior.

Los datos recopilados serán analizados utilizando técnicas cualitativas como el análisis narrativo, también las historias personales detrás de esos resultados ayudaran significativamente, esto enriquecerá el análisis al proporcionar un contexto humano a los datos numéricos.

Se espera que este enfoque permita identificar no solo cambios visibles en la cohesión social, sino también transformaciones más sutiles en actitudes y percepciones dentro del barrio y a su vez la forma en que las lideresas realizan sus planificaciones de proyectos para la mejora de la comunidad.

Se realizarán recomendaciones prácticas para fortalecer aún más este impacto, sugiriendo iniciativas como programas educativos dirigidos a jóvenes sobre liderazgo inclusivo y talleres comunitarios que promuevan el empoderamiento femenino y se propondrá establecer alianzas estratégicas entre organizaciones locales e instituciones educativas, se procura

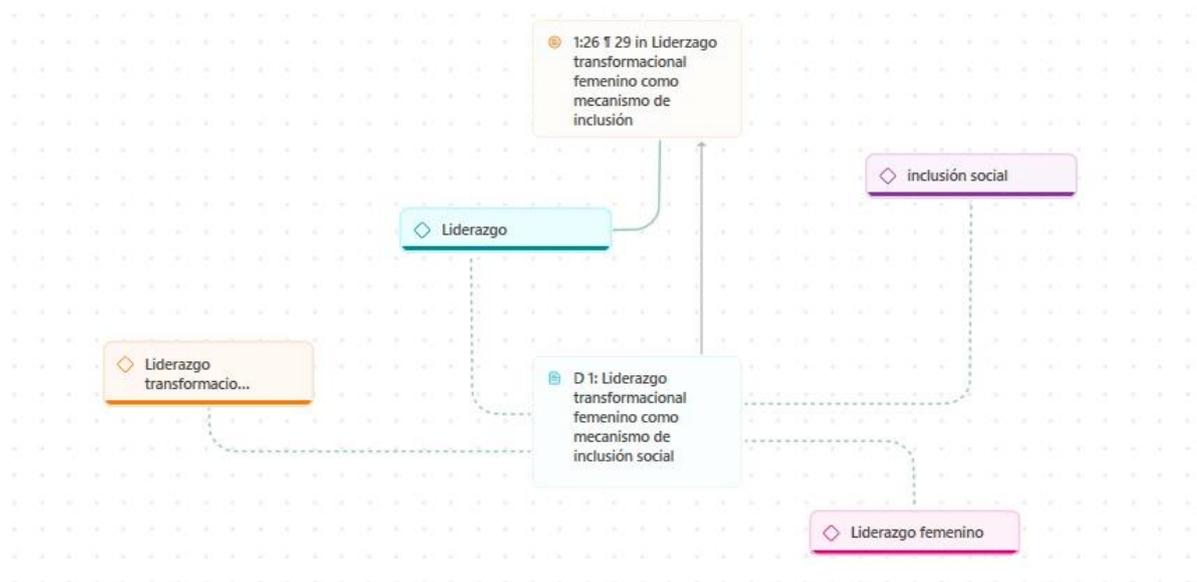
desarrollar programas conjuntos que fortalezcan el liderazgo femenino y aborden necesidades específicas dentro del barrio.

4. ANÁLISIS DE RESULTADOS

4.1 Análisis de información de las entrevistas por medio de Atlas ti

Análisis de contenido de las entrevistas

Figura 1. Red semántica, liderazgo transformacional femenino



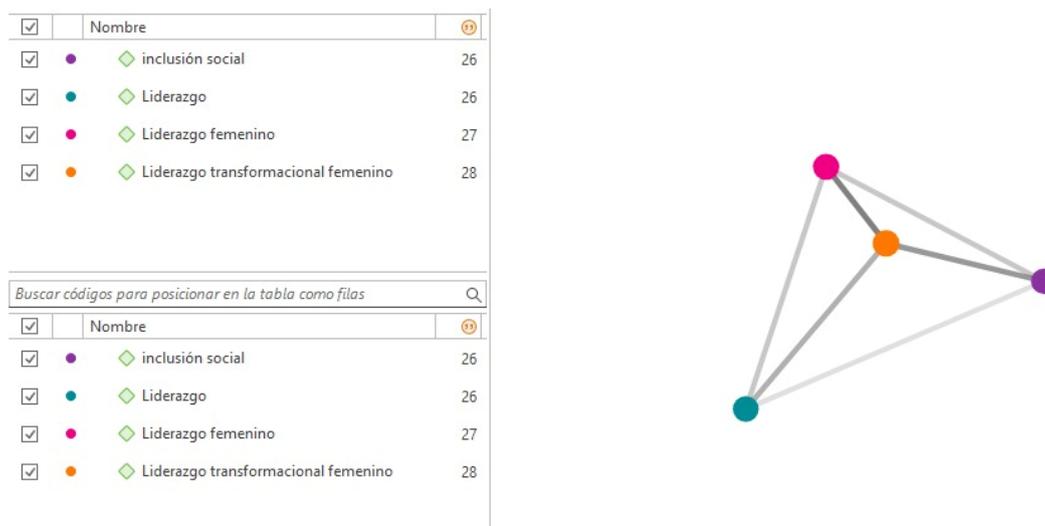
El liderazgo transformacional se presenta como un mecanismo importante para fomentar la inclusión social. Este estilo de liderazgo se caracteriza por la capacidad de inspirar y motivar a los miembros del equipo, lo que puede facilitar un ambiente inclusivo. Es importante considerar cómo el liderazgo transformacional promueve la diversidad y la colaboración, creando un entorno donde todos los individuos se sientan valorados y escuchados. La literatura sugiere que este enfoque no solo mejora el rendimiento del equipo, sino que también contribuye a una cultura organizacional más equitativa.

El liderazgo femenino, en particular, tiene un impacto significativo en este contexto. Las mujeres líderes suelen adoptar enfoques más colaborativos y empáticos, lo que puede ser beneficioso para fomentar la cohesión social. Al analizar la red semántica, es importante

identificar las características específicas del liderazgo femenino que contribuyen a un entorno inclusivo. Esto puede incluir habilidades como la comunicación efectiva, la empatía y la capacidad para construir relaciones sólidas dentro de la comunidad.

Al observar las conexiones entre estos conceptos en la red semántica, busca patrones que puedan indicar relaciones fuertes o débiles. Por otro lado, conexiones débiles entre "liderazgo femenino" e "inclusión social" podrían indicar áreas donde se necesita más investigación o donde el impacto del liderazgo femenino aún no ha sido completamente integrado en las estrategias de inclusión. Se considera qué acciones pueden tomar las líderes femeninas para implementar un liderazgo transformacional efectivo y cómo estas acciones pueden contribuir a mejorar la inclusión social en el barrio 7 de septiembre.

Figura 2. Análisis de co-ocurrencia de códigos



En las entrevistas realizadas, la directiva del barrio 7 de septiembre, ofrece una visión clara y reflexiva sobre el liderazgo femenino en su comunidad. Se define este liderazgo como un enfoque colaborativo y empático, destacando que, aunque existen aspectos positivos, también hay barreras que limitan la participación de muchas mujeres en mecanismo de liderazgo.

Esta dualidad refleja la realidad de muchos barrios donde el liderazgo femenino se enfrenta a desafíos culturales y sociales que impiden una mayor inclusión. La motivación de las líderes para unirse a la directiva surge del deseo de realizar un cambio tangible y asegurar que las voces de las mujeres sean escuchadas.

Sus experiencias personales revelan una lucha contra el egocentrismo y los prejuicios asociados a ser una mujer joven en una posición de poder. Este contexto resuena con la literatura existente, que indica que el liderazgo femenino no solo busca la inclusión, sino también el empoderamiento de otras mujeres. La necesidad de visibilizar y valorar las aportaciones femeninas es fundamental para transformar las dinámicas comunitarias.

Las líderes describen su estilo de liderazgo como empático y transformador, con un enfoque en potenciar el liderazgo femenino. Este enfoque se alinea con estudios que destacan cómo las líderes femeninas tienden a ser más inclusivas y a fomentar la participación, también señala que muchas mujeres se sienten rezagadas y piensan que no tienen derecho a participar en la toma de decisiones.

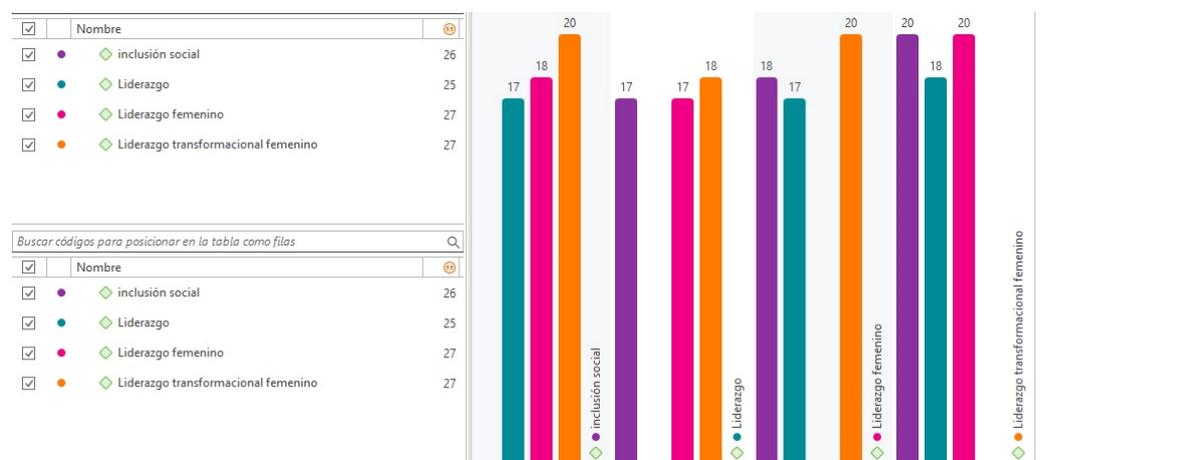
Esto pone de manifiesto la urgencia de implementar programas que fomenten la autoestima y el empoderamiento, especialmente entre las mujeres jóvenes, se identifican varias barreras que limitan la participación femenina en el liderazgo comunitario, existe una falta de participación por parte de las mujeres, relacionada con estereotipos culturales que restringen su rol en la toma de decisiones.

Además, la percepción negativa del liderazgo femenino puede perpetuar la idea de que su participación es intermitente o menos válida, los desafíos personales como la autopercepción negativa entre las mujeres jóvenes, representan un obstáculo significativo para asumir la participación en sus comunidades.

Se destaca la importancia del liderazgo femenino en la promoción de una comunidad más inclusiva y equitativa. Para avanzar hacia este objetivo, es esencial implementar programas de capacitación y empoderamiento dirigidos a mujeres jóvenes, fomentar espacios donde se escuchen y valoren sus voces, y crear redes de apoyo entre mujeres líderes para compartir experiencias y estrategias.

Estos esfuerzos no solo contribuirán a fortalecer el liderazgo femenino en el barrio 7 de septiembre, sino que también promoverán un desarrollo comunitario más sostenible e inclusivo. Este texto está estructurado para facilitar su inclusión en tu tesis, presentando un análisis claro y coherente sobre el liderazgo femenino basado en las entrevistas realizadas.

Figura 3. Barra de cambios



Las entrevistas realizadas ofrecen una visión profunda sobre la evolución y la percepción del liderazgo femenino en su comunidad. Se destaca que ha habido un cambio notable en la percepción del liderazgo femenino a lo largo del tiempo.

Se observa un aumento en el respeto hacia las mujeres que ocupan posiciones de liderazgo, lo que refleja un avance hacia la igualdad de género en el ámbito comunitario. Sin embargo, también señala que persisten actitudes retrógradas por parte de algunos hombres y personas que sostienen que estas actividades deben ser ejercidos exclusivamente por hombres.

Esta tensión entre el progreso y los estereotipos tradicionales resalta la complejidad del contexto social en el que se desarrolla el liderazgo femenino. Se enfatiza la importancia de normalizar el liderazgo femenino y fomentar la participación de las mujeres en la toma de decisiones.

Se considera que es esencial eliminar los estereotipos que limitan la percepción de las capacidades de liderazgo entre las mujeres. Muchas veces, estas barreras son internas; muchas mujeres se sienten inseguras y minimizadas, creyendo que no poseen los conocimientos necesarios para asumir el liderazgo.

Este fenómeno no es aislado; estudios sobre liderazgo femenino han documentado cómo las mujeres enfrentan tanto barreras internas como externas que dificultan su

participación plena, la inseguridad y la autocrítica son obstáculos comunes que deben ser abordados para permitir un mayor acceso de liderazgo.

Nuestra muestra de 7 mujeres líderes consideran que el liderazgo femenino debe ser promovido y visibilizado en todos los niveles. Su participación en talleres y reuniones ha sido clave para su crecimiento personal y profesional, estas experiencias le han permitido escuchar opiniones diversas y reflexionar sobre su propia forma de pensar.

El intercambio de ideas es fundamental para fomentar un ambiente colaborativo y enriquecedor, donde las mujeres pueden aprender unas de otras y desarrollar sus habilidades de liderazgo, la interacción con otras líderes brinda la oportunidad de compartir experiencias, estrategias y desafíos comunes, lo cual es vital para construir una red sólida de apoyo entre mujeres.

En nuestros resultados también se destaca cómo estas experiencias han influido en sus percepciones del liderazgo femenino en su barrio. A través de su participación en talleres y charlas, ha podido observar que muchas mujeres comparten inquietudes similares sobre su rol en la comunidad. Este tipo de espacios son esenciales para desafiar las narrativas limitantes sobre lo que significa ser mujer y líder.

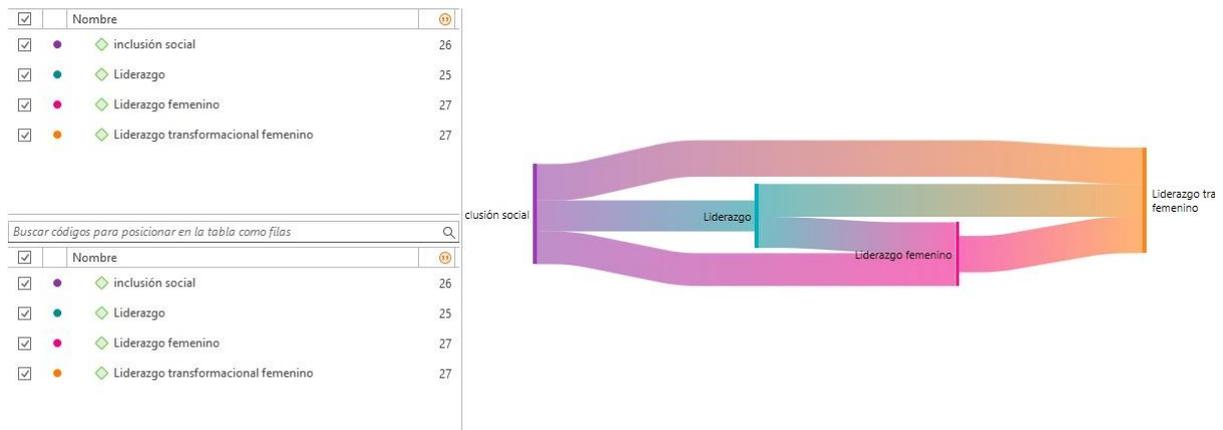
Al escuchar diferentes perspectivas, las líderes del barrio 7 de septiembre han podido ampliar su visión sobre el liderazgo y reconocer la importancia del trabajo conjunto para lograr un cambio significativo. El análisis de estas respuestas sugiere que, aunque hay avances en la percepción del liderazgo femenino, aún queda un largo camino por recorrer para lograr una participación equitativa, es evidente que se necesita crear más espacios donde las mujeres puedan compartir sus experiencias y aprender juntas.

La implementación de programas específicos dirigidos a fomentar habilidades de liderazgo entre mujeres jóvenes podría ser una estrategia efectiva para fortalecer su confianza y capacidad para liderar, estos programas no solo deberían centrarse en el desarrollo personal, sino también en proporcionar herramientas prácticas para enfrentar los desafíos asociados con el liderazgo.

Además, es relevante considerar el impacto positivo que puede tener el empoderamiento colectivo entre mujeres líderes. Al trabajar juntas, pueden desafiar los estereotipos existentes y crear un entorno más inclusivo donde todas las voces sean escuchadas. La promoción del liderazgo femenino no solo beneficia a las mujeres individualmente; también tiene un efecto multiplicador en la comunidad al fomentar una cultura de colaboración y respeto mutuo.

La entrevista refleja tanto los logros como los desafíos del liderazgo femenino en su barrio. A medida que se trabaja para superar los estereotipos y fomentar un entorno inclusivo, es imperativo seguir apoyando a las mujeres para que admitan intervenciones en la toma de decisiones. Esto no solo beneficia a las mujeres individualmente, sino que también contribuye al desarrollo social y comunitario en general.

Figura 4. Sankey



Las respuestas obtenidas en las entrevistas revelan la importancia de los apoyos y recursos necesarios para fortalecer el liderazgo femenino en el barrio 7 de septiembre, se menciona que iniciativas como las capacitaciones ofrecidas por Power Defender Equality, que incluyeron a niños y jóvenes, han sido valiosas, aunque se deben realizar más programas enfocados específicamente en el empoderamiento femenino.

Se destaca la necesidad de crear más espacios participativos donde las mujeres puedan involucrarse activamente en actividades barriales y cantonales. Esta observación resalta una barrera común que enfrentan muchas mujeres: la falta de acceso a recursos y oportunidades que les permitan desarrollar sus habilidades de liderazgo. La creación de programas de

capacitación específicos no solo beneficiaría a las mujeres, sino que también contribuiría al desarrollo general de la comunidad al fomentar una mayor participación cívica.

El liderazgo femenino ha demostrado fortalecer la participación de otras mujeres en la comunidad. La directiva del barrio afirma que las voces femeninas han sido escuchadas a través de talleres y programas, lo que ha permitido a muchas mujeres expresar sus opiniones y participar activamente en la toma de decisiones.

Este reconocimiento es un punto a favor hacia la igualdad de género, ya que el liderazgo femenino ha generado un impacto significativo en la sociedad. La creación de grupos de apoyo entre mujeres líderes ha sido fundamental para inspirar a otras a involucrarse y hacer oír su voz.

En cuanto a los cambios deseados en la percepción del liderazgo femenino, se sostiene que este debe ser visto como un liderazgo colaborativo enfatizando que es vital que las mujeres se apoyen mutuamente en lugar de competir entre sí.

Este enfoque colaborativo no solo fortalece las relaciones entre mujeres, sino que también promueve un ambiente más inclusivo donde todas pueden contribuir al bienestar del barrio. Históricamente, las mujeres han estado excluidas de decisiones importantes, pero ahora tienen la oportunidad de liderar y empoderar a sus comunidades. Este cambio es relevante para inspirar a futuras generaciones, mostrando que las mujeres pueden ocupar trabajos en todas las áreas sociales, económicas y culturales.

Se establece que el nuevo liderazgo ejercido por mujeres se basa en principios como la inclusión y la motivación. A diferencia del modelo tradicional masculino, que a menudo se caracteriza por la competencia y el autoritarismo, el liderazgo femenino busca fomentar un entorno donde todas las opiniones sean valoradas. Esta transformación es esencial para construir comunidades resilientes y equitativas.

La búsqueda del liderazgo transformacional implica no solo empoderar a las mujeres actuales, sino también asegurar que las generaciones futuras tengan un espacio dentro de la sociedad sin ser vistas como competidoras frente a los hombres, el análisis también pone de relieve cómo estas dinámicas pueden contribuir al desarrollo social y económico del barrio.

no asisten a estos espacios por desconocimiento o incredulidad sobre los beneficios que podrían obtener.

Este fenómeno pone de relieve la necesidad de crear conciencia sobre la importancia del liderazgo femenino y cómo este puede transformar la comunidad. Además, se menciona la relevancia de la cultura en la percepción del liderazgo; es fundamental que las mujeres se apropien de su rol como líderes y motiven a otras a hacer lo mismo.

Un aspecto importante que se destaca es la necesidad de educar a las futuras generaciones sobre la independencia y el respeto hacia su propio género mencionando que muchas veces las mujeres se autosabotean, lo cual puede ser un obstáculo significativo para su desarrollo personal y profesional.

Fomentar una cultura de apoyo mutuo entre mujeres es esencial para contrarrestar estas tendencias autolimitantes y promover una mentalidad colectiva que valore el liderazgo femenino. En cuanto a cómo promueve la colaboración y comunicación dentro de su equipo y con otros miembros de la comunidad, enfatizando la importancia de las reuniones constantes.

Estas reuniones permiten que todos los integrantes del barrio puedan expresarse, compartir ideas y resolver preocupaciones colectivas la utilización de herramientas tecnológicas como redes sociales y grupos de WhatsApp para mantener a todos informados sobre actividades y proyectos futuros. Esta estrategia no solo mejora la comunicación, sino que también fomenta un sentido de pertenencia y unidad entre los miembros del barrio.

Es fundamental establecer alianzas con otras líderes para compartir experiencias y recursos, esta colaboración entre líderes no solo fortalece el liderazgo femenino en su comunidad, sino que también permite aprender unas de otras sobre cómo enfrentar desafíos comunes. La intervención activa de todas las integrantes del equipo es relevante para tomar decisiones informadas sobre los proyectos futuros dentro del barrio.

En relación con las características más importantes para desempeñar su rol dentro de la directiva barrial se subraya la relevancia de los talleres informativos. Estos espacios permiten a las mujeres alzar la voz y sentirse empoderadas, lo cual es esencial para su desarrollo personal y profesional, se observa que cada vez más mujeres ocupan posiciones antes reservadas

únicamente para hombres, lo que indica un cambio positivo en la percepción del liderazgo femenino.

La directiva del barrio aboga por programas activos que continúen educando a las generaciones futuras mediante talleres prácticos y oportunidades para desenvolverse en diferentes escenarios. Dejar atrás los nervios y ganar confianza es vital para que más mujeres busquen espacios significativos dentro de su entorno. Este enfoque proactivo no solo beneficia a las participantes individuales, sino que también contribuye al fortalecimiento del liderazgo femenino en general.

5. DISCUSIÓN

El liderazgo femenino ha emergido como un tema conflictivo en el ámbito social y organizacional, especialmente en contextos donde las mujeres buscan visibilizar sus dinámicos en la toma de decisiones. A través de la investigación realizada en el barrio 7 de septiembre, se ha evidenciado que el liderazgo femenino no solo es un fenómeno en crecimiento, sino que también presenta características distintivas que lo diferencian del liderazgo masculino. Según Naranjo (2024), las mujeres tienden a ejercer un estilo de liderazgo más democrático, dialogante y consensuado, lo que les permite crear entornos colaborativos y participativos que benefician a toda la comunidad.

Los resultados obtenidos a través de entrevistas con líderes femeninas han proporcionado una visión clara sobre las dinámicas del liderazgo femenino en el barrio, estas entrevistas revelan que, a pesar de los avances en la inclusión de mujeres en iniciativas de liderazgo, persisten desafíos significativos relacionados con estereotipos culturales y la falta de recursos. La información recolectada valida la hipótesis inicial de que el liderazgo femenino en este contexto está marcado por un enfoque colaborativo y empático, alineándose con lo que han señalado otros autores en la literatura sobre el tema.

Estudios recientes han documentado cómo las mujeres líderes tienden a adoptar un enfoque más inclusivo y participativo, lo cual se refleja en las respuestas de las líderes, mencionan la importancia de crear un entorno donde todas las opiniones sean escuchadas y valoradas, lo que es consistente con los hallazgos de McKinsey & Company (2020), quienes afirman que la diversidad de género en los equipos de liderazgo se traduce en un mayor

rendimiento y éxito organizacional. La validación de estos datos sugiere que el liderazgo femenino puede ser un motor de cambio positivo en el barrio 7 de septiembre.

Implementar programas de capacitación dirigidos a mujeres jóvenes es fundamental para fomentar el liderazgo femenino. La necesidad de tales programas se ha documentado ampliamente; por ejemplo, según Duryea (2021), la falta de acceso a oportunidades educativas y formativas es una barrera significativa para el desarrollo del liderazgo entre mujeres.

La colaboración y comunicación dentro del equipo comunitario, la directiva del barrio destaca la importancia de mantener reuniones constantes y utilizar herramientas digitales para facilitar el intercambio de ideas. Este enfoque se alinea con lo señalado por Gómez (2008) quien afirma que el liderazgo femenino se caracteriza por su capacidad para fomentar relaciones interpersonales efectivas y crear redes colaborativas. La habilidad para escuchar y empatizar con los demás no solo fortalece el trabajo en equipo, sino que también promueve un clima positivo dentro del grupo.

Las integrantes de la directiva resaltaron su rol como líder ya que ha influido positivamente en otras mujeres dentro de la comunidad. Esto es consistente con los hallazgos de estudios sobre modelos a seguir, donde se demuestra que la visibilidad y éxito de mujeres líderes pueden inspirar a otras a participar activamente Kark (2010), la creación de grupos de apoyo entre mujeres líderes ha sido fundamental para inspirar a otras a involucrarse y hacer oír su voz.

La necesidad urgente de seguir educando a futuras generaciones sobre independencia y respeto hacia su propio género. Esta educación es vital para empoderar a las jóvenes desde temprana edad y prepararlas para asumir roles activos en sus comunidades. Como sostiene Madsen (2012), invertir en educación para niñas no solo beneficia a los individuos, sino que también tiene efectos multiplicadores en sus comunidades al promover una mayor participación cívica.

Un aspecto crítico que surge en esta discusión es la necesidad urgente de transformar las percepciones culturales sobre las mujeres líderes Bhatia (2022), directora ejecutiva Adjunta de ONU Mujeres, señala que cambiar la percepción acerca del liderazgo femenino puede ser una palanca fundamental para obtener resultados positivos en términos de igualdad. Esta

transformación implica desafiar los estereotipos arraigados y fomentar un cambio cultural que promueva la igualdad de oportunidades para todos.

Las Coaliciones para la Acción propuestas por ONU Mujeres son ejemplos claros de cómo se puede trabajar colectivamente para abordar estas cuestiones. Al mejorar los datos sobre género y promover políticas inclusivas, se puede avanzar hacia una mayor representación femenina en puestos decisorios Mehrin (2021) Estas iniciativas son esenciales no solo para fomentar el liderazgo femenino sino también para construir sociedades más justas e igualitarias.

Este análisis pone de manifiesto tanto los logros significativos como los desafíos persistentes del liderazgo femenino en el barrio 7 de septiembre. Las aspiraciones expresadas por la directiva son representativas de una nueva generación de líderes femeninas que buscan transformar su comunidad a través del empoderamiento, la colaboración y la inclusión. A medida que se continúan implementando programas educativos y se fomenta un entorno más inclusivo, se espera que más mujeres asuman acciones en la toma de decisiones.

El camino hacia un liderazgo femenino efectivo requiere no solo reconocimiento y apoyo institucional sino también un cambio cultural profundo que valore la diversidad y promueva la igualdad. La promoción del liderazgo femenino debe ser vista como una estrategia clave para mejorar no solo las vidas individuales sino también contribuir al desarrollo social integral del barrio 7 de septiembre.

6. CONCLUSIONES

En la presente investigación se ha examinado sobre los avances del liderazgo femenino transformacional y los desafíos en la inclusión de las mujeres en función de liderazgo. A través de las entrevistas realizadas, especialmente con líderes que pertenecen la directiva del barrio 7 de septiembre, se ha evidenciado que el liderazgo femenino no solo es un fenómeno en crecimiento, sino que también se caracteriza por un enfoque colaborativo y empático que promueve la participación de las mujeres en la toma de decisiones comunitarias.

Uno de los análisis más relevantes es la necesidad de crear un entorno inclusivo donde la creatividad de las femininas sea valorada, las aspiraciones expresadas por las líderes evidencian un deseo profundo de empoderar a otras mujeres, especialmente a las jóvenes, mediante programas de capacitación que fomenten sus habilidades y confianza. No obstante, persisten barreras culturales y estereotipos que limitan la participación plena de las mujeres en el liderazgo, lo que subraya la importancia de crear alternativas a través de iniciativas educativas y de sensibilización. para superar estos desafíos.

Se ha comprobado que el liderazgo femenino tiene un impacto positivo no solo en la comunidad inmediata, sino también en el desarrollo social y económico a largo plazo. La inclusión en mujeres para los mecanismos de liderazgo contribuye a mejorar la calidad de vida en el barrio, promoviendo un mayor social en áreas críticas como educación y salud, para consolidar estos logros, es fundamental seguir trabajando en la eliminación de barreras estructurales y culturales que impiden una participación equitativa.

7. RECOMENDACIONES

Para fortalecer el liderazgo femenino en el barrio 7 de septiembre, es fundamental implementar programas de capacitación específicos dirigidos a mujeres jóvenes y adultas, estos programas deben abordar temas clave como liderazgo, empoderamiento personal y habilidades interpersonales. La capacitación debe ser accesible y adaptada a las necesidades locales, permitiendo a las participantes adquirir conocimientos prácticos que puedan aplicar en su vida cotidiana, al proporcionar herramientas y recursos adecuados, se contribuirá a aumentar la confianza de las mujeres en sus capacidades de liderazgo.

Es indispensable fomentar espacios participativos donde las mujeres puedan reunirse regularmente para compartir experiencias, discutir desafíos y celebrar logros, la creación de estos espacios puede llevarse a cabo a través de talleres, foros comunitarios o grupos de apoyo, estas reuniones no solo fortalecerán el sentido de comunidad y colaboración entre las mujeres, sino que también facilitarán el intercambio de ideas y estrategias para enfrentar los obstáculos que puedan encontrar en su camino hacia el liderazgo.

La sensibilización sobre los estereotipos de género es otra recomendación esencial, es fundamental llevar a cabo campañas educativas que aborden los estereotipos culturales negativos asociados al liderazgo femenino, estas campañas deben involucrar a toda la comunidad, incluyendo hombres y jóvenes, para promover un cambio cultural que valore la igualdad de género y reconozca el potencial del liderazgo femenino. Al desafiar estas creencias limitantes, se puede crear un entorno más favorable para la participación de las mujeres en la toma de decisiones.

Establecer alianzas estratégicas con organizaciones locales e instituciones educativas puede proporcionar recursos adicionales y apoyo para iniciativas dirigidas al empoderamiento femenino, estas colaboraciones pueden facilitar el acceso a financiamiento, capacitación y redes profesionales que beneficien a las mujeres líderes. Al trabajar juntamente con otras entidades, se amplían las oportunidades para el desarrollo de programas efectivos que promuevan el liderazgo transformacional femenino en la comunidad.

Es importante implementar un sistema de monitoreo y evaluación para medir el impacto de las iniciativas relacionadas con el liderazgo femenino. Este sistema permitirá identificar áreas de mejora y ajustar estrategias según sea necesario para asegurar que se estén alcanzando los objetivos propuestos, la evaluación continua es clave para garantizar la efectividad de los programas e iniciativas implementadas.

BIBLIOGRAFÍA

- Aivaras, Z. (5 de 02 de 2023). *Linkedin*. Obtenido de *Linkedin*: <https://es.linkedin.com/pulse/el-liderazgo-definici%C3%B3n-objetivos-estilos-funciones-y-zvinklys>
- ASANA. (24 de 05 de 2024). *ASANA*. Obtenido de *ASANA* : <https://asana.com/es/resources/fiedlers-contingency-theory>
- Ávila, J. M. (1 de 04 de 2019). *CONCILIA 2*. Obtenido de *CONCILIA 2*: https://www.concilia2.es/techo_de_cristal/#:~:text=Un%20a%C3%B1o%20despu%C3%A9s%20en%201987,dentro%20de%20las%20jerarqu%C3%ADas%20corporativas%E2%80%9D.
- BBC NEWS Mundo. (20 de 12 de 2022). *BBC NEWS Mundo*. Obtenido de *BBC NEWS Mundo*: <https://www.bbc.com/mundo/noticias-internacional-64046238>
- Beaudoux, V. G. (2014). Estereotipos de género y liderazgo femenino. . *aacademica*, 4.
- Bhatia, A. (21 de 01 de 2022). *Generación igualdad*. Obtenido de *Generación igualdad*: <https://forum.generationequality.org/es/noticias/transformar-la-percepcion-acerca-de-las-mujeres-lideres-traves-de-las-coaliciones-para-la>
- Bistué, M. T. (2022). Evaluación del estilo de liderazgo femenino en el ámbito empresarial de la ciudad de Panamá. *Experior*, 1(1), 23-37.
- Boggi, C. (2021). Impacto del liderazgo femenino en proyectos. *Project Design and Management*, 3(2).
- Bonilla-Montenegro, D. A.-P. (2023). Un acercamiento a los liderazgos femeninos en torno a la construcción de paz. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, 14(1), pp. 371-396. DOI: <https://doi.org/10.21501/22161201.3971>.
- Briones Torres, K. F. (2024). El liderazgo femenino y su impacto en el desempeño laboral en las pymes de la ciudad de Machala. *UTMACH*, 75.
- Cárdenas de Santamaría, E. E. (2022). Un estudio sobre el liderazgo transformacional y el fenómeno del impostor. Tesis doctoral. *COMILLAS UNIVERSIDAD PONTIFICA*.

- Cárdenas, L. P. (2023). Importancia de la construcción de escenarios para el liderazgo transformacional en la gerencia moderna en Colombia. *Dictamen Libre*, (32), 53–63. <https://doi.org/10.18041/2619-4244/dl.32.10401>.
- Carrasco Sáez, A. &. (2021). Una aproximación a la caracterización del liderazgo femenino: el caso de directoras escolares chilenas. *Revista mexicana de investigación educativa*, 26(90), 887-910.
- CEPAL. (2014).
- Céspedes Quimbayo, E. M. (2022). Liderazgo transformacional femenino. En M. del P. Balaguera Rojas & A. Yate Arévalo (Eds.), *Liderazgo femenino en las Fuerzas Militares* (pp. 11-42). Sello Editorial Esmic. <https://doi.org/10.21830/9786289544640.01>.
- Chica, M. L. (2017). Incidencia del liderazgo situacional en el índice de satisfacción laboral de los empleados de la ESPAM. *INNOVA Research Journal*, 2(10), 17-43.
- Cruz-Ortiz, V., Salanova, M., & Martínez, I. M. (2013). Liderazgo transformacional: investigación actual y retos futuros. *Universidad & Empresa*, 25.
- De Izarra, J. R. (2020). Retos del liderazgo comunitario frente a los paradigmas de la gestión social. *Journal of business and entrepreneurial studies*, vol. 4, núm. 1,.
- Díaz Gómez, E. R. (2020). Liderazgo transformacional y equidad de género: el caso de estudiantes de posgrado. *Revista Universidad Y Empresa*, 22(39). <https://doi.org/10.12804/revistas.uosario.edu.co/empresa/a.7854>, vol. 22, núm. 39, pp. 1-21.
- Díez-Gutiérrez, E. J. (2003). El liderazgo femenino y su ejercicio en las organizaciones educativas. *Revista Iberoamericana de educación*, 33(3), 1-19.
- Durán González, R. E. (2022). Liderazgo femenino: experiencia de directoras de escuelas primarias de Panamá. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 5(2), 78-88.
- Duryea, S. &. (2021). Transparency and Equity in COVID-19 Vaccine Distribution in Latin America and the Caribbean. *iadb*, 12.
- Fernández, M. C. (2017). Liderazgo transformacional y transaccional en emprendedores venezolanos. *Revista Venezolana de Gerencia*, 22(77), 56-74. *redalyc*, pag.6.
- Ferrer, H. M. (2014). Liderazgo burocrático. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 1(1).

- Gutiérrez, M. L. (2024). Esbozo de la situación empresarial guatemalteca y el tipo de liderazgo eficaz desde el modelo integral de contingencias de Fiedler. *ECO Revista Académica* , 10, 47-60 .
- Hernández Rodríguez, E. y. (2022). Liderazgo femenino para una Administración pública innovadora. *Documentación Administrativa. Nueva época*, 9, 26-42.
- Herrera, M. C. (2014). Educación femenina e inclusión social en Colombia a través del siglo XX. *Educação e Filosofia Uberlândia*, 28, 181-199., pag. 7.
- INECC. . (2022). *INECC. (2022)*. Obtenido de Obtenido de <https://censoecuador.ecudatanalytics.com/>
- Kark, R. (2010). Género y liderazgo: negociando el laberinto. *research*, 468.
- Khamlichi, M. D. (2024). *CIENTIFIKO*. Obtenido de CIENTIFIKO: <https://www.cientifiko.com/liderazgo-segun-john-maxwell/>
- (2020). *LEY ORGANICA INTEGRAL PARA PREVENIR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES 2020 -2030*. CAPITULO I DEL OBJETO, FINALIDAD Y AMBITO DE APLICACION DE LA LEY, Registro Oficial Suplemento 175 de 05-feb.-2018.
- LILIANA MILAGROS PORTILLA CAPUÑAY, A. L. (2024). LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL COMO COMPROMISO DE CAMBIO. UNA REVISIÓN SISTEMÁTICA DE LA LITERATURA.
- Lizano Terán, G. A. (2022). CARACTERIZACIÓN DEL LIDERAZGO FEMENINO EN ENTORNOS DE EMPRENDIMIENTO DE LA CIUDAD DE AMBATO. (*Bachelor's thesis, Pontificia Universidad Católica del Ecuador*)., pag. 17.
- López, J. R. (2023). Liderazgo democrático transformador . *CENDES*, 97.
- López, M. A. (2022). El techo de hormigón. *Cuadernos de Periodista* , 99.
- Luis Alberto Geraldo Campos, A. R. (2020). Importancia de los estilos de liderazgo: un abordaje de revisión teórica. *apuntesuniversitarios*, 174.
- Mariuxi Villalva, I. F. (2019). “El liderazgo Democrático: Una Aproximación Conceptual”. *UIDE*, 8.

- Maxwell, J. C. (2012). Liderazgo 101: Lo Que Todo Líder Necesita Saber. En J. C. Maxwell, *Liderazgo 101: Lo Que Todo Líder Necesita Saber* (pág. 128). HarperEnfoque.
- McKinsey & company. (2020). *LeanIn*. Obtenido de LeanIn: <https://leanin.org/women-in-the-workplace/2020/solutions>
- Mehrin, K. (2021). Movimientos y liderazgos feministas. *generationequality*, 10.
- Monárrez Rico, C. A. (2023). El Objetivo de Desarrollo Sostenible 5 “Igualdad de género” y el ecofeminismo: mecanismos de reconocimiento y empoderamiento. *InterNaciones*, (24), 165–182. <https://doi.org/10.32870/in.vi24.7234>.
- Monje, C. M. (2022). Liderazgo femenino: evidencia. *medigraphic*, 4.
- Naranjo Ruiz, V. F. (2024). FORTALECIMIENTO DEL LIDERAZGO FEMENINO EN LA PARROQUIA RURAL DE UNAMUNCHO. *Revista Científica Y Arbitrada De Ciencias Sociales Y Trabajo Social: Tejedora*. ISSN: 2697-3626, 7(13), 91–104. <https://doi.org/10.56124/tj.v7i13.007>.
- Ortiz, C. F. (2008). El Liderazgo: Un Enfoque Teórico. *research*, 33.
- Pando, T. C. (2022). Liderazgo y empoderamiento en las mujeres empresarias en el Perú. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXVIII(Especial 5), 234- 245.
- Peña, B. (2021). Liderazgo y gestión empresarial: modelo de liderazgo global de cambio. *Revista Venezolana de Gerencia*, Págs. 26 - vol. 26, núm. 95. Obtenido de Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29069613016>
- Pérez, G. Á. (2022). Liderazgo transformacional y engagement laboral: El rol de la mujer líder. *Universidad de Puerto Rico*.
- Perozo-Ramírez, B. A.-M. (2016). Estilos de liderazgo femenino como factor influyente en las habilidades de los equipos de trabajo en el sector asegurador. *Clío América*, 10(19), 8-22.
- Salas-Vallina, A. (2018). “Liderazgo femenino y felicidad en el trabajo: el papel mediador del intercambio líder colaborador”, *Dialnet*, Búsqueda, vol. 5, núm. 21, pp. 146-164. <https://doi.org/10.21892/01239813.417>.
- SANDRA MILENA ROZO MOGOLLÓN, M. A. (2010). Liderazgo transaccional y transformacional. *Scielo*, 72.

- Susan R. Madsen, K. A. (2012). Desarrollo del liderazgo de las mujeres en la educación superior: conclusiones e implicaciones para el desarrollo de recursos humanos. *research*, 14(1):113-128.
- THE OBJECTIVE. (17 de 11 de 2017). *CANALCEO*. Obtenido de CANALCEO: <https://canalceo.theobjective.com/el-liderazgo-efectivo-segun-la-teoria-de-fiedler/>
- Tirado, M. y. (2022). Liderazgo transformacional en la gestión educativa: una revisión literaria. *Revista Conrado*, 18(85), 246-251.
- Varela, H. (2010). *Liderazgo transaccional vs Liderazgo Transformacional*. Obtenido de Blog: Pensamiento Imaginativo: <http://manuelgross.bligoo.com/content/view/785903/Tabla-comparativa-Liderazgo-Transaccional-vs-Liderazgo-Transformacional.html>
- Vázquez, M. S. (2024). Estereotipos en el Liderazgo Femenino. . *Hitos de Ciencias Económico Administrativas*, 30(86), 96-106.
- Woudstra, I. (2016). “Is there a Silver Bullet to Career Success for Women?”. *Development and Learning in Organizations*, vol. 30, núm. 1, pp. 3-5. <https://doi.org/10.1108/DLO-09-2015-0075>.

ANEXOS

Anexo 1



**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD
CARRERA DE GESTIÓN SOCIAL Y DESARROLLO**

Preguntas para la entrevista

Tema: El Liderazgo transformacional femenino como mecanismo de inclusión social en el barrio 7 de septiembre del cantón la libertad

- 1. ¿Cómo definirían ustedes el liderazgo femenino en su comunidad?**
- 2. ¿Que la motivo a formar parte del equipo administrativo de la directiva barrial?**
- 3. ¿Cómo describiría su estilo de liderazgo?**
- 4. ¿Ha notado cambios en la percepción del liderazgo femenino a lo largo del tiempo? Si es así, ¿cuáles?**
- 5. ¿Qué características considera más importantes para desempeñar su rol dentro de la directiva barrial?**
- 6. Desde su perspectiva, ¿cómo se percibe el liderazgo femenino en su comunidad?**

- 7. ¿Qué tipo de apoyo o recursos cree que son necesarios para fortalecer el liderazgo femenino en su barrio?**

- 8. ¿El liderazgo femenino ha fortalecido la participación de otras mujeres en la comunidad? ¿De qué manera?**

- 9. ¿Qué cambios le gustaría ver en la forma en que se percibe el liderazgo femenino en su comunidad?**

- 10. ¿Cuáles son sus aspiraciones como líder en el futuro dentro del barrio?**

- 11. ¿Cómo promueve la colaboración y la comunicación dentro de su equipo o con otros miembros de la comunidad?**

- 12. ¿Qué características considera más importantes para desempeñar su rol dentro de la directiva barrial?**

Anexo 2

Oficio de la información sobre la población del barrio 7 de septiembre



BARRIO 7 DE SEPTIEMBRE
FUNDADO EL 7 DE SEPTIEMBRE DE 1983
Afiliado a la Federación de Barrios del Cantón La Libertad
La Libertad - Ecuador



BARRIO 7 DE SEPTIEMBRE

CERTIFICA

Por medio de la presente, certifico que, en mi calidad de presidenta Del Barrio 7 de Septiembre, hago constar que la cantidad total de moradores en nuestro sector barrial es de 2800 habitantes.

Quisiera recalcar que la información proporcionada será utilizada exclusivamente con fines académicos.

La Libertad, octubre del 2024.

Atentamente,

Lcda. Lisbeth González Sánchez.
PRESIDENTA DEL BARRIO 7 DE SEPTIEMBRE

C/C Secretaria

Celular: 0959231265 - 0968290622

Dirección: Barrio 7 de Septiembre Av. 27 calles 31 y 36 del Cantón La Libertad

Anexo 3

Entrevista mediante la plataforma zoom

