



UNIVERSIDAD DE CUENCA

RESUMEN

Antecedentes:

En las zonas rurales del Ecuador, del Azuay y las zonas periféricas del Cantón Cuenca, las mujeres participan en el progreso del mundo rural, sin embargo, a menudo las políticas nacionales y locales no han reconocido sus aportes ni sus necesidades específicas, lo que ha incidido negativamente en su calidad de vida y bienestar, desfavoreciendo sus derechos, capacidades y potencialidades. Esta subordinación se evidencia en la toma de decisiones, discursos, costumbres y rituales, dando como resultado graves repercusiones en el desarrollo de liderazgos femeninos.

Objetivo General:

Identificar la evolución de la percepción inter generacional sobre el liderazgo de las mujeres de la parroquia el Valle, para contribuir a la formación de liderazgos dentro de los espacios locales, a fin de garantizar la participación de las mujeres en la toma de decisiones.

Materiales y Métodos:

Para la recolección de los datos se utilizó la Teoría Fundamentada como base; la investigación cualitativa es el acercamiento utilizado en la elaboración y análisis de este grupo focal.



UNIVERSIDAD DE CUENCA

Resultados:

Se analizó las percepciones inter generacionales respecto de las siguientes categorías: concepto de liderazgo, características del líder, funciones del liderazgo, evolución del ejercicio del liderazgo con énfasis en la participación de la mujer en ámbitos comunitarios a través de los momentos históricos, percepciones del liderazgo a futuro.

Conclusiones:

Los tres grupos etarios coinciden en varias características que debe tener los líderes y lideresas: formación académica, ejercer un liderazgo creando estrategias de integración democráticas y equitativas.

Palabras claves:

Percepción, liderazgo, generación, género.



UNIVERSIDAD DE CUENCA

ABSTRACT

Background:

In rural areas of Ecuador, Azuay, and peripheral areas of Canton Cuenca, women are active participants in the progress of the rural world. However, often the national and local policies have not recognized their contributions and their specific needs, which have negatively affected their quality of life and wellbeing, deprecating their rights, capabilities and potential. This subordination is evident in the decision making process, speeches, customs, and rituals, resulting in serious consequences for the development of women leaders.

Objective:

Identify the evolution of the intergenerational perception about women's leadership in the parish of the Valley, to contribute to the development of leadership in local areas, and to ensure the participation of women in the decision-making process.

Methods and Materials:

The data collection process was based on the Fundamental Theory; the approach used in the development and analysis of this focus group was qualitative research.

Results:

Intergenerational perceptions were analyzed in the following categories: concept of leadership, characteristics of a leader, leadership functions, the evolution of the function

AUTORAS: JOHANNA CONTRERAS - SONIA NIVELO



UNIVERSIDAD DE CUENCA

of leadership with an emphasis on the participation of women in communities through a historical context, perceptions of future leadership.

Conclusions:

The three different age groups agree on several characteristics that leaders of both genders should encompass: reach a level of higher education, and develop leadership strategies that create democratic and equitable integration.

Key Words:

Perception, leadership, generation, gender.



UNIVERSIDAD DE CUENCA

INDICE DE CONTENIDOS

Introducción	18
Capítulo 1: Construcción conceptual sobre el liderazgo inter generacional de las mujeres desde el enfoque de equidad de género.	
1. Reflexiones iniciales	20
1.1 Aproximaciones a la percepción social.	22
1.2 Construcción de género	24
1.3 Liderazgo y participación con enfoque de género	30
1.4 Intergeneracionalidad	34
1.5 Una visión conceptual integrada	37
Capítulo 2: Recorrido histórico en el estudio de la participación de las mujeres de la parroquia el Valle	
	41

AUTORAS: JOHANNA CONTRERAS - SONIA NIVELO



UNIVERSIDAD DE CUENCA

**Capítulo 3: Metodología cualitativa para la planificación, elaboración y ejecución
del grupo focal sobre las percepciones inter-generacionales del liderazgo en la
parroquia El Valle, 2012.**

1. Justificación de la metodología cualitativa	45
2. Marco teórico del grupo focal	45
2.1 Acercamiento previo	45
2.2 Tiempos	46
2.3 Participación de las investigadoras	46
2.4 Abandono de campo	47
3. Contexto de la investigación	47
3.1 Contexto semántico como requerimiento clave	47
3.2 Focos descriptivos	47
3.3 Aspectos relevantes	47
3.4 Preguntas de trabajo	48
3.5 Propósito del grupo focal	48
3.6 Percepciones a investigarse	48
4. Descripción de la población y muestra	49
4.1 Población	49

AUTORAS: JOHANNA CONTRERAS - SONIA NIVELO



UNIVERSIDAD DE CUENCA

4.2 Muestreo	49
4.3 Estrategias de recolección y registro de datos	49
4.4 Criterios de la selección del participante	49
4.5 Participantes	50
4.6 Consideraciones bio-éticas	50
5. Evaluación de la investigación	50
6. Análisis de la información e interpretación de los hallazgos	51
6.1 Procedimientos seguidos en la reducción de información.	51
6.2 Información a descartarse y por qué.	52
6.3 Auditabilidad	52
6.4 Confiabilidad y credibilidad interna y externa	52
6.5 Hallazgos, descripciones	52
6.6 Percepciones de las mujeres y los hombres participantes del grupo focal	52

Capítulo 4. Informe final en forma narrativa del grupo focal sobre las percepciones inter-generacionales del liderazgo en la parroquia El Valle, 2012.

1. Percepciones de los y las participantes de 20 a 29 años de edad.	53
---	----

AUTORAS: JOHANNA CONTRERAS - SONIA NIVELO



UNIVERSIDAD DE CUENCA

1.1 Concepto de liderazgo	53
1.2 Características del líder/ lideresa	54
1.3 Funciones del líder/lideresa	55
1.4 Evolución del ejercicio del liderazgo	56
1.4.1 Participación de la mujer en el liderazgo comunitario a través de los momentos históricos.	57
1.5 Percepciones del liderazgo a futuro	58
2. Percepciones de las personas de 30 a 40 años de edad	60
2.1 Concepto de liderazgo	60
2.2 Características del líder/ lideresa	60
2.3 Funciones del líder/lideresa	61
2.4 Evolución del ejercicio del liderazgo	62
2.4.1 Participación de la mujer en el liderazgo comunitario a través de los momentos históricos	63
2.5 Percepciones del liderazgo a futuro	63
3. Percepciones de las personas de 41 años de edad en adelante	64
3.1 Concepto de liderazgo	64
3.2 Características del líder/ lideresa	65

AUTORAS: JOHANNA CONTRERAS - SONIA NIVELO



UNIVERSIDAD DE CUENCA

3.3 Funciones del líder/lideresa	66
3.4 Evolución del ejercicio del liderazgo	66
3.4.1 Participación de la mujer en el liderazgo comunitario a través de los momentos históricos	66
3.5 Percepciones del liderazgo a futuro	67
Capítulo 5. Conclusiones y recomendaciones	68
1. Conclusiones de las percepciones de los y las participantes por grupos de edades	68
1.1 Conclusiones de las percepciones de los y las participantes de 20 a 29 años	68
1.2 Conclusiones de las percepciones de las personas de 30 a 40 años	62
1.3 Conclusiones de las percepciones de las personas de 41 años de edad	62
2. Matriz de ideas centrales según categorías estudiadas y grupos etarios.	63
3. Conclusiones y recomendaciones generales	68
3.1 Conclusiones	77
3.2 Recomendaciones	79

AUTORAS: JOHANNA CONTRERAS - SONIA NIVELO



UNIVERSIDAD DE CUENCA

Capítulo 6. Propuesta metodológica para trabajar el liderazgo con mujeres rurales

1. Título de la Propuesta de intervención	81
2. Antecedentes	81
3. Justificación	82
4. Objetivos de la propuesta	85
a. General	85
b. Específicos	85
5. Metodología de la propuesta de intervención	85
6. Ejes temáticos	87
7. Perfil de la estructura de la propuesta	89
Referencias bibliográficas	101
Anexos	106



UNIVERSIDAD DE CUENCA



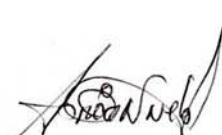
UNIVERSIDAD DE CUENCA

Fundada en 1867

Nosotras, JOHANNA KARINA CONTRERAS ZUMBA y SONIA CECILIA NIVELO CABRERA, certificamos que todas las ideas, opiniones y contenidos expuestos en la presente investigación son de exclusiva responsabilidad de sus autoras


JOHANNA KARINA CONTRERAS ZUMBA

C.I. 0105832398


SONIA CECILIA NIVELO CABRERA

C.I. 01012584638

Cuenca Patrimonio Cultural de la Humanidad. Resolución de la UNESCO del 1 de diciembre de 1999

AUTC

Av. 12 de Abril, Ciudadela Universitaria, Teléfono: 405 1000, Ext.: 1311, 1312, 1316

e-mail cdjbv@ucuenca.edu.ec casilla No. 1103

Cuenca - Ecuador



UNIVERSIDAD DE CUENCA



UNIVERSIDAD DE CUENCA

Fundada en 1867

Nosotras, JOHANNA KARINA CONTRERAS ZUMBA y SONIA CECILIA NIVELO CABRERA, reconocemos y aceptamos el derecho de la Universidad de Cuenca, en base al Art. 5 literal c) de su Reglamento de Propiedad Intelectual, de publicar este trabajo por cualquier medio conocido o por conocer, al ser este requisito para la obtención de mi título de LICENCIADA EN GESTIÓN SOCIAL. El uso que la Universidad de Cuenca hiciere de este trabajo, no implicará afección alguna de nuestros derechos morales o patrimoniales como autoras.

JOHANNA KARINA CONTRERAS ZUMBA

C.I. 0105832398

SONIA CECILIA NIVELO CABRERA

C.I. 01012584638

Cuenca Patrimonio Cultural de la Humanidad. Resolución de la UNESCO del 1 de diciembre de 1999

AUTC

Av. 12 de Abril, Ciudadela Universitaria, Teléfono: 405 1000, Ext.: 1311, 1312, 1316

e-mail cdjbv@ucuenca.edu.ec casilla No. 1103

Cuenca - Ecuador



UNIVERSIDAD DE CUENCA

UNIVERSIDAD DE CUENCA

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

CARRERA DE GESTIÓN SOCIAL



**PERCEPCIONES INTER-GENERACIONALES DEL LIDERAZGO EN LA
PARROQUIA EL VALLE, 2012.**

***TESIS PREVIA A LA OBTENCIÓN
DEL TÍTULO DE
LICENCIADA EN GESTIÓN SOCIAL***

AUTORAS:

JOHANNA CONTRERAS

SONIA NIVELO

DIRECTOR:

MGS. HUMBERTO CHACON

Cuenca-Ecuador

Agosto-2012

AUTORAS: JOHANNA CONTRERAS - SONIA NIVELO



UNIVERSIDAD DE CUENCA

DEDICATORIA:

El presente trabajo está dedicado a las mujeres y hombres de la parroquia El Valle y de manera especial a nuestro director de tesis Soc. Humberto Chacón, quien nos ha guiado en este proceso.

Johanna Contreras / Sonia Nivelo

AUTORAS: JOHANNA CONTRERAS - SONIA NIVELO



UNIVERSIDAD DE CUENCA

AGRADECIMIENTO

A las mujeres y hombres de la parroquia el Valle, que con sus conocimientos y experiencia, nos permitieron aproximarnos a la realidad.

A nuestro querido amigo J.J por acompañarnos.

Johanna Contreras / Sonia Niveló

AUTORAS: JOHANNA CONTRERAS - SONIA NIVELÓ



UNIVERSIDAD DE CUENCA

RESPONSABILIDAD

Los criterios vertidos en este trabajo son de exclusiva responsabilidad de las autoras.

SONIA NIVELO

C.I. 010258463-8

JOHANNA CONTRERAS

C.I. 010583239-8

AUTORAS: JOHANNA CONTRERAS - SONIA NIVELO



UNIVERSIDAD DE CUENCA

Introducción

La Parroquia San Juan Bautista del Valle, se encuentra ubicada al sureste de la ciudad de Cuenca, colindando con el área urbana de la ciudad. Limita al norte con la parroquia Paccha; al este, la parroquia Santa Ana al sur, la parroquia Tarqui; y al oeste, con la parroquia Turi y la ciudad de Cuenca. El Valle tiene una superficie de 42.7 km², ocupa el 1.4% del territorio cantonal. Está localizada a una distancia de 5 km. desde la ciudad de Cuenca y está conectada por vía asfaltada. Es la parroquia más poblada del cantón Cuenca.

Esta parroquia tiene una población de 18692 personas, de las cuales 10008 son mujeres; tiene un nivel de analfabetismo del 14.8%, escolaridad 4.7%, primaria completa 48.7%, secundaria completa 7.0%, superior 4.1%; la población en edad de trabajar es de 13419 habitantes, la población económicamente activa es de 6903; las necesidades básicas insatisfechas constituyen un 74.3%, extrema pobreza por necesidades básicas insatisfechas 32.4%, y el Bono de Desarrollo Humano es otorgado a 1230 madres (Fundación Waaponi, 2010).

La presente investigación es cualitativa, característica que permite indagar las percepciones de representantes de tres generaciones a través de grupos focales; la selección de participantes se basó en el criterio de informantes claves, a saber: primer grupo de mujeres y hombres en edades comprendidas entre 20 a 29 años, estudiantes universitarios y/o miembros de grupos juveniles; el segundo grupo lo integran hombres

AUTORAS: JOHANNA CONTRERAS - SONIA NIVELO



UNIVERSIDAD DE CUENCA

y mujeres de 30 a 40 años representados por líderes y lideresas, así como ciudadanos/ciudadanas sin vinculación política, y que sin embargo tengan participación comunitaria; los representantes del grupo etario tienen 41 años o más, y ya fungían de líderes y lideresas en sus respectivas comunidades. El manejo de la información cualitativa respondió al propósito de explorar, describir, analizar, explicar e interpretar las percepciones inter-generacionales del liderazgo en la parroquia El Valle, 2012.

La búsqueda de información se centró en analizar las percepciones inter-generacionales respecto de las siguientes categorías:

- 1. Concepto de liderazgo.**
- 2. Características del líder.**
- 3. Funciones del liderazgo.**
- 4. Evolución del ejercicio del liderazgo con énfasis en la participación de la mujer en ámbitos comunitarios a través de los momentos históricos.**
- 5. Percepciones del liderazgo a futuro.**



UNIVERSIDAD DE CUENCA

CAPÍTULO I

Construcción conceptual sobre el liderazgo inter generacional de las mujeres desde el enfoque de equidad de género.

1. Reflexiones iniciales

Uno de los rasgos característicos del siglo XX ha sido la irrupción de las mujeres en espacios públicos tradicionalmente ocupados por hombres.

Lo cierto es que las realidades van demostrando día a día que los tradicionales y masculinizados ámbitos de decisión se están transformando. Al menos esa es la percepción que existe detrás del creciente número de ministras, parlamentarias, presidentas, ejecutivas, empresarias, que están ocupando puestos de decisión o de poder. Sin embargo, esta imagen no siempre es sinónimo de igualdad y paridad, pues si analizamos en detalle las cifras estadísticas en distintos sectores de actividad y en diferentes países, comprobaremos que las mujeres aún son minoría en los más altos cargos de decisión en la mayoría de las organizaciones donde actúan.

Si bien es cierto que las mujeres han ido conquistando cada vez más espacios de poder y están rompiendo estereotipos, demostrando que poseen un estilo de liderazgo propio que puede ser asertivo y seguro, sin copiar modelos masculinos, todavía es mucho el camino que falta recorrer para hablar de igualdad plena.

En las zonas rurales del Ecuador, del Azuay y las zonas periféricas del Cantón Cuenca, las mujeres participan en el progreso del mundo rural, no sólo en el sector

AUTORAS: JOHANNA CONTRERAS - SONIA NIVELO



UNIVERSIDAD DE CUENCA

económico sino también, en el ámbito familiar y comunitario. Sin embargo, a menudo las políticas nacionales y locales no han reconocido sus aportes ni sus necesidades específicas, lo que ha incidido negativamente en su calidad de vida y bienestar, desfavoreciendo sus derechos, capacidades y potencialidades. Esta subordinación se evidencia en la toma de decisiones, discursos, costumbres y rituales, dando como resultado graves repercusiones en el desarrollo de liderazgos femeninos. La escasa participación de las mujeres en los espacios de toma de decisiones se refleja también en el ámbito de la organización social y comunitaria, en donde, su participación más bien es de apoyo a los dirigentes comunitarios. Según datos del II Plan de Igualdad de Oportunidades (PIO 2006 - 2020), la presencia de las mujeres en puestos de dirección en estos espacios no alcanza al 20%.

La realidad de las mujeres de las zonas rurales en el cantón Cuenca las enfrenta con varias cuestiones fundamentales: hay un bajo sentimiento de valoración y merecimiento personal que las limita a participar y proponer, los contenidos del enfoque de género y participación inter generacional no están internalizados en ellas, desconocimiento de los marcos constitucionales, del Plan Nacional de Desarrollo, de la gobernabilidad local, y por lo tanto son espacios ajenos a sus vida; por ello resulta importante conocer las percepciones que tiene las mujeres sobre el liderazgo, investigación para la cual es necesario conocer los siguientes conceptos:

La percepción. Implica conceptualmente un paradigma explicativo en el cual el organismo genera su conducta operando sobre representaciones del medio obtenidas mediante la captación de objetos externos a él.

AUTORAS: JOHANNA CONTRERAS - SONIA NIVELO



UNIVERSIDAD DE CUENCA

El género. Hace referencia a los estereotipos, roles sociales, condición y posición adquirida, comportamientos, actividades y atributos apropiados que cada sociedad en particular construye y asigna a hombres y mujeres. Todos ellos pueden llevar a desigualdades y, a su vez, estas desigualdades pueden causar inequidad entre hombres y mujeres.

Líder/lideres. Es aquella persona que tiene la capacidad para concebir y formular una visión que se conecte con los intereses y motivaciones de las amplias audiencias, la comunicación abierta con los grupos de interés basada en la credibilidad y confianza que inspire quien ejerce el liderazgo, la capacidad para manejar adecuadamente el conflicto y la capacidad para poner en marcha procesos de adaptación y aprendizaje social, cuando las situaciones exigen soluciones que no son obvias o no existen en las tradiciones de los actores.

Inter generacional. Es el intercambio determinado y continuo de recursos y aprendizajes entre generaciones.

1.1. *Aproximaciones a la percepción social*

Para comprender la percepción social es necesario aproximarse a la percepción individual. En primer lugar las personas experimentan sensaciones, como una experiencia inmediata, luego de reconocer la sensación, el cerebro da el significado y organiza las vivencias que dan como resultado la cognición, que es la información almacenada a través de la experiencia, construyendo así la percepción, es así que



UNIVERSIDAD DE CUENCA

“percibimos así como sentimos el ambiente, y la percepción es una integración, en el cerebro, de la información sensorial” (Kofman, F., 2008).

Para el estudio se ha tomado el enfoque gestáltico que manifiesta la percepción de un todo completo, de patrones y paradigmas sin fragmentación, se apegó además a la teoría general de los sistemas que postula que el “todo” es mayor que la suma de las partes y que las partes individualmente no explican la conducta del “todo” o sistema. Cuando empleamos la teoría general de sistemas “entenderemos a todo sistema social como una totalidad, con todas sus partes y elementos interrelacionados de tal manera que cualquier variación o cambio en una de sus partes afecta a cada uno de los elementos restantes” (Austin, T.).

Humberto Maturana R. (2003) manifiesta que “la percepción implica conceptualmente un paradigma explicativo en el cual el organismo genera su conducta operando sobre representaciones del medio obtenidas mediante la captación de objetos externos a él”, por lo tanto “los fenómenos perceptuales como fenómenos cognoscitivos es el estudio de distintos momentos recurrentes del fluir estructural del organismo acoplado al fluir estructural del medio, como momentos de una historia de interacciones que implica la conservación de la correspondencia estructural entre organismo y medio”.

Entonces, si la sociedad está compuesta por individuos o afiliados a un patrón de creencias y comportamientos comunes o “archivos que contienen los comportamientos rutinarios”, es importante preguntar ¿cómo aprendemos colectivamente?

AUTORAS: JOHANNA CONTRERAS - SONIA NIVELO



UNIVERSIDAD DE CUENCA

Respondiendo a dicha interrogante encontramos que los integrantes de una sociedad deben compartir tres elementos básicos de la acción humana: su situación presente, su visión, y la responsabilidad mancomunada por controlar su destino trazado que va desde su situación presente hacia su visión del futuro.

Es decir, al correr del tiempo se desarrolla la capacidad de actuar en forma automática, trasladando estas decisiones al inconsciente, a lo que Gregory Bateson (citado en Fredy Kofman) llama “la economía del hábito” (el hábito es una economía mayúscula del pensamiento consciente). Sin embargo, los hábitos son notablemente rígidos y conocidos como modelos mentales colectivos que se desarrollan en base a experiencias compartidas.

Uno de los “filtros de los modelos mentales es el lenguaje” (Kofman, F.); otro filtro, según Edgard Schein (citado en Fredy Kofman), es “la cultura que es un patrón de supuestos básicos compartidos, aprendidos por el grupo durante el proceso de resolver sus problemas de adaptación externa e integración interna. La prueba de que este patrón de supuestos funciona, es que ha operado lo suficientemente bien como para ser considerado válido y, por lo tanto, apto para ser enseñado a los nuevos miembros como la manera correcta de percibir, pensar y sentir los temas atinentes del grupo”.

Cambiar supuestos culturales es un proceso sumamente arduo. Entonces la percepción social es la manera en que los hombres y las mujeres forman y modifican sus impresiones de los demás.



UNIVERSIDAD DE CUENCA

Por consiguiente, si los fenómenos perceptuales son fenómenos cognoscitivos que se construyen a lo largo de la vida de una persona, es necesario conocer cómo se construye las relaciones de género entre los hombres y las mujeres.

1.2 Construcción del género.

Al nacer, la única diferencia entre los seres humanos se enmarca en las características biológicas que determinan el sexo; a medida que van creciendo se les ha enseñando a cómo comportarse, además de cómo deben relacionarse entre ellos/as. Se debe mirar a las construcciones sociales como un proceso de aprendizaje donde los factores socio culturales, son los responsables directos de asignar los diferentes roles que en un futuro hombres y mujeres desarrollaran dentro de la sociedad.

Para comprender mejor el sentido de la palabra “género” como construcción social; es necesario empezar por distinguir los conceptos sexo y género.

Sexo. “Hablamos de sexo cuando hacemos referencia a las diferencias biológicas entre el hombre y la mujer. Estas diferencias son congénitas y universales” (CIDEP).

Género. Se refiere a “las características que históricamente se han asignado a los hombres y a las mujeres, en una sociedad determinada” (CIDEP).

Esta diferenciación de conceptos nos permite entender que las personas al nacer, solamente son diferentes en las características biológicas. Sobre estas diferencias, se les va enseñando o construyendo las diferentes actitudes y comportamientos para relacionarse entre sí; sin embargo muchas de estas



UNIVERSIDAD DE CUENCA

construcciones ponen en desventaja a las mujeres, ya que las mismas diferencias se convierten en desigualdades entre hombres y mujeres y dan como resultado relaciones de inequidad entre ambos. La sociedad en las que vivimos nos muestra diferentes características de cómo comportarnos, relacionarnos y desempeñarnos dentro de éstas; la familia, los medios de comunicación, las instituciones educativas, la iglesia y el marco jurídico, también aportan a este proceso al que se denominará “construcciones sociales de género”.

Por ello, las construcciones sociales de género asignan roles que hombres y mujeres deben llevar a cabo dentro de la sociedad en la que viven, y generalmente sus forma de relacionarse pone en desventaja a las mujeres; es decir existe una discriminación de género, que da como resultado la inequidad de género. Existen factores que impulsan a esta inequidad, en este caso se plantearán y analizarán los siguientes:

- Sociedad patriarcal
- Relaciones de poder
- Subordinación de género

Sociedad patriarcal. Por patriarcado se entiende a “la organización jerárquica masculina de la sociedad y, aunque su base legal institucional parecía de manera mucho más explícita en el pasado, las relaciones básicas de poder han permanecido intactas hasta nuestros días. El sistema patriarcal se mantiene, a través del matrimonio



UNIVERSIDAD DE CUENCA

y la familia, mediante la división sexual de trabajo y de la sociedad" (Eisentein, Z., 1977).¹ Son relaciones de dominación/subordinación entre los géneros.

En las relaciones de poder los hombres desarrollan relaciones de opresión mientras que las mujeres responden con subordinación, situación que se da a nivel macro y micro, a nivel de la vida pública como de la vida privada. Las relaciones de poder implican dependencia de quienes participan, porque están obligados a relacionarse entre sí, unos poseen lo que los otros no tienen.

Relaciones de poder. El término “relaciones de poder” implica que, de hecho, dos o más personas están involucradas, y establecen dicha conexión entre sí, porque necesitan satisfacer alguna necesidad. Entre quienes participan en una relación se pueden dar relaciones de diferente tipo: de igualdad y de equidad, de dominación y de subordinación. En cualquier tipo siempre quienes participan aportan algo que es importante para el otro, por lo tanto tienen una cuota de poder, la cual se sustenta en el valor que el/la donante y el /la receptor le den a su propia parte; el valor que se elabora de acuerdo a los parámetros de la sociedad, en este caso de la sociedad patriarcal.

Roles de género. En este sentido se hace referencia a la socialización de los roles de género, siendo ésta, la asignación de roles que se consideran propios de cada sexo y que son asignados por la cultura.

¹El patriarcado tiene sus raíces en la biología más que en la economía o la historia, las raíces del patriarcado encuentran ya manifestadas a través de la fuerza y el control masculino en los propios yoes reproductivos de las mujeres. la definición de la mujer en esta estructura de poder no se define en términos de la estructura económica de clase no en términos de la organización patriarcal de la sociedad (Eisentein. 1977, p.88-89).



UNIVERSIDAD DE CUENCA

(Tabla 1)

ÁMBITO PRIVADO	ÁMBITO PÚBLICO
<p>Hombre.- jefe de la familia, proveedor</p> <p>Mujer.- actividades reproductivas, trabajo no reconocido y no valorado, privación de desarrollar sus capacidades, menores posibilidades.</p>	<p>Hombres.- actividades productivas, económicas, políticas, sociales y culturales.</p> <p>Mujeres.- duplican los esfuerzos, trabajo remunerado y no remunerado, se crean situaciones de dependencia.</p>

Subordinación de género. La sociedad, al invisibilizar el aporte de la población femenina encasillándolo en el marco de la vida privada, se plantea que las mujeres poseen un poder oculto, el cual es la contraparte del poder de dominación genérica, tiene la limitación de no contar con la legitimación del reconocimiento social y funciona como contrapeso equilibrante que perpetúa la distribución actual del poder, que no es otra cosa que una distribución sexual del poder.

“De la misma manera que la dependencia económica margina a las mujeres de los lugares de decisión, adhesión consciente o inconsciente a este llamado “poder oculto” las excluye de los lugares legítimos de poder” (Fundación Cecilia Grierson, 1991).

Al hacer visible el poder oculto se estará rompiendo una de las fuentes de poder de dominación, la cual es, el invisibilizar a las mujeres y desvalorizar lo que sucede en la vida privada. Esta tarea consistirá en hacer una lectura del poder femenino desde lo



UNIVERSIDAD DE CUENCA

femenino, dejar de leer desde lo masculino, definidos como genéricos por el patriarcado y que desvalorizan lo femenino.

Por ello es necesario tener en cuenta que el poder que se adquiere con el empoderamiento no está orientado al ejercicio de un “poder de dominio” o “poder sobre” que cambia de una mano a otra, sino de un “poder para” o “poder con”.

Equidad de género. Para modificar las relaciones de poder de la sociedad actual es necesario romper con las relaciones como se han definido y desarrollado hasta la fecha y que corresponden a la sociedad patriarcal capitalista. Para ello se propone construir una sociedad de derechos, con equidad para todas y todos sus integrantes y con reconocimiento y respeto de las diferencias.

La equidad de género plantea:

1. La transformación de los mecanismos de creación y reproducción de esos poderes, para deconstruir la opresión y la enajenación de género.
2. Crear poderes democráticos, de construcción, de proceso, para mejorar la calidad de vida de mujeres y hombres.
3. Desarrollar opciones sociales dignas y una cultura que se corresponda con el nuevo paradigma, que pone lo humano, en el centro, compuesto por las mujeres y los hombres, la igualdad y la equidad como los principios de las relaciones de género y la construcción de calidad de vida y libertad.
4. “La distribución de poderes para vivir y preservar el mundo y para enriquecer la cultura con el derecho a la igualdad en la diversidad” (Lagarde, M., 1997).

AUTORAS: JOHANNA CONTRERAS - SONIA NIVELO



UNIVERSIDAD DE CUENCA

Entonces, la equidad de género existirá cuando las sociedades se construyan “con el aporte de las diferentes personas, sin importar su sexo y que por el contrario se conciba al ser humano como una persona integral, o lo que es lo mismo, que cada persona se desarrolle en los campos que considere propios, sin hacer la división entre: trabajo productivo y trabajo reproductivo; entre trabajos femeninos y trabajos masculinos; entre trabajos con valor económico y trabajos que carecen de dicho valor; y superando así la falsa dicotomía entre vida privada y vida pública” (Villarreal, A.L 2001).

Perspectiva de género. “Implica analizar con ojos críticos los procesos de diferenciación, dominación y subordinación entre los hombres y las mujeres; es decir, las relaciones sociales entre los sexos, partiendo del reconocimiento de que la desigualdad resulta de la construcción social de un hecho biológico: la diferencia sexual y esta es socialmente desfavorable al liderazgo y la equidad para las mujeres” (Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas y D.R; Instituto Jalisciense de las Mujeres, 2009).

“Implica, por lo tanto, que el significado y la consecuencia de ser mujer o ser hombre en la sociedad, con sus roles y las relaciones de poder se establecen, no derivan de la naturaleza del sexo sino de interpretaciones culturales, por lo que las relaciones de género son transformables” (Bardález, C., 2003).

Desde esta perspectiva, para impulsar la institucionalización del enfoque de género se requiere de mujeres y hombres, abiertos a construir alianzas, a negociar, a sostener

AUTORAS: JOHANNA CONTRERAS - SONIA NIVELO



UNIVERSIDAD DE CUENCA

los procesos. Cuando se busca cambiar un marco legal, desarrollar una acción política, es importante fortalecer los vínculos emocionales, las cadenas de apoyo, las alianzas y esto es posible cuando se anclan en el conocimiento del si mismo, identificando por ejemplo factores que limitan y potencian, para luego llegar a los/as demás; por consiguiente es necesario comprender el liderazgo y la participación con enfoque de género.

1.3 Liderazgo y participación con enfoque de género.

El líder ¿nace o se hace?, es la pregunta que se hacen los estudiosos del concepto “liderazgo”, aunque para Peter Senge (1990), en algunos de sus artículos refiere que los hombres y las mujeres “estamos hechos para aprender. Venimos al mundo mimados por un impulso de explorar y experimentar (...) lamentablemente, las instituciones: educativas, la familia, la iglesia, se orientan hacia el control más que hacia el aprendizaje; recompensan a las personas por trabajar de acuerdo con la inspiración ajena y no por cultivar su natural curiosidad y deseo de saber”, con esta reflexión pensamos que las mujeres y los hombres nacen con la capacidad de liderar sus propias vidas.

Debashis Chatterjee (2003), uno de los autores reconocidos por sus aportes a la comprensión del liderazgo desde la perspectiva de la transformación de las personas, señala que el proceso de desarrollar el autoconocimiento personal es como un peregrinaje, es decir que el destino está en cada una de las personas: “La verdadera peregrinación es tanto un viaje en el espacio y en el tiempo como en la conciencia.

AUTORAS: JOHANNA CONTRERAS - SONIA NIVELO



UNIVERSIDAD DE CUENCA

Los líderes y lideresas de todos los campos y quehaceres sirven como proveedores de perspectivas que dan una dirección a la vida. Ven la vida no sólo en el contexto del presente, sino también desde la atalaya de lo posible". Los requisitos para lograrlo son: confianza en nosotros/as mismos y en el proceso de la vida, conocer y seguir a nuestra propia esencia, y luego disciplina, perseverancia y repetición, pues nos vamos desarrollando a través del ensayo y error.

Según Daniel Goleman (2007), el conocimiento social (información sobre las dinámicas sociales, culturales, económicas) que tenga una persona requiere del desarrollo de la habilidad social, basada en el conocimiento interpersonal, la empatía que se genera desde el escuchar, aspectos que potencian la facilidad social y las capacidades de incidir socialmente.

El cultivo de la dimensión interior permite el desarrollo y la utilización inteligente de capacidades y competencias necesarias para implementar cambios institucionales en los niveles políticos y técnicos, apoyando el desarrollo del potencial humano, de las cualidades necesarias para trabajar en equipo, para guiar, tomar decisiones, hacer alianzas y sostener la energía de los procesos.

Para el modelo mental tradicional, el líder es el que sabe y manda, da órdenes para que otros las obedezcan. Como según John Kotter refiere que "el liderazgo no es más que la actividad o proceso de influenciar a la gente para que se empeñe voluntariamente en el logro de los objetivos de un grupo".



UNIVERSIDAD DE CUENCA

Para las mujeres que participaron en el proceso de formación “Liderar en clave de género”², manifiestan que los pioneros trabajos de Michael Maccoby (1980) y James Mac Gregor Burns (1979) comenzaron a marcar una tendencia en la determinación de la necesidad de un nuevo estilo de liderazgo, menos autoritario y apegado al esquema de dirección tradicional, claramente identificado con lo masculino. Cuando la conducción es femenina se abre la posibilidad de que estos nuevos estilos de liderazgo otorguen un beneficio, tanto para las organizaciones donde se desempeñan como para ellas mismas, ya que se centran en la capacidad para concebir y formular una visión que se conecte con los intereses y motivaciones de las amplias audiencias, la comunicación con los grupos de interés es abierta y basada en la credibilidad y confianza que inspire quien ejerce el liderazgo, existe la capacidad para manejar adecuadamente el conflicto y para poner en marcha procesos de adaptación y aprendizaje social, cuando las situaciones exigen soluciones que no son obvias o no existen en las tradiciones de los actores. En este sentido el o la líder deben actuar como verdaderos catalizadores de distintos procesos.

Las tendencias del liderazgo en el siglo XXI. Los y las líderes del siglo XXI requieren abrir el camino y orientar el esfuerzo de todos/as para el entendimiento de la evolución tecnológica y su aplicación en sus espacios sociales, que sean proactivas, que valoren

² Uno de los objetivos principales del curso es la creación de redes de mujeres interesadas en participar políticamente, y en sacar adelante políticas de equidad de género. La plataforma virtual en la cual se desarrolla el curso es también el espacio donde se mueve la Comunidad Virtual de Lideresas surgida de las diferentes ediciones presenciales, recientemente celebradas, y de las anteriores ediciones virtuales del curso, y que se articula en torno a los foros virtuales de debate que organiza el Centro.



UNIVERSIDAD DE CUENCA

y aprovechen el potencial de su gente; facilitando su progreso para afrontar y adaptarse a esas transformaciones.

Por esto es pertinente tener presentes algunos enfoques sobre prácticas que deben desempeñar los líderes y las lideresas:

Kotter, apuesta por un líder más participativo, que comparta su amplia responsabilidad con otros dentro de la organización, todo ello dentro de un esquema sistémico orientado hacia el logro de los objetivos propuestos. Sin embargo, señala que debe transmitir una gran seguridad en los siguientes aspectos:

- En sí mismo y en sus propias convicciones.
- En su habilidad, no sólo para organizar las tareas sino, también, para desempeñarlas correctamente.
- En los objetivos que se marca.
- En su capacidad para tomar decisiones y actuar de acuerdo con ellas.

Más que modelos específicos de liderazgo, Senge sostiene que hay una disciplina de la visión compartida, que introduce los principios del dominio personal³ en el mundo de la aspiración colectiva y del compromiso compartido, elementos que condicionan la adopción de esquemas de liderazgo basados en la concertación, el diálogo y la interrelación entre todos.

Para la doctora Mercedes López (2008), profesora de la Universidad de Buenos Aires Argentina en su artículo titulado “Mujeres, varones, liderazgo y equidad”,

³ Según Senge, es la disciplina que consiste en aclarar y ahondar continuamente nuestra visión personal, concentrar las energías, desarrollar paciencia y ver la realidad cada vez con mayor precisión... Comienza por aclarar las cosas que de veras nos interesan, para poner nuestra vida al servicio de nuestras mayores aspiraciones ... piedra angular y cimiento de la organización inteligente.



UNIVERSIDAD DE CUENCA

manifiesta que lo más destacado que hace diferente el ejercicio del liderazgo por parte de las mujeres son los siguientes:

- Un estilo más democrático, dialogante y mediador. Una actitud más receptiva y participativa.
- Un liderazgo más multidireccional y multidimensional, que favorece el desarrollo de valores y acciones colectivas.
- Un ejercicio del liderazgo más firme y constante.
- Más creativas en las propuestas para ejercer la dirección.
- Más comunicativas y abiertas a las relaciones personales, a las propuestas de sus compañeras y compañeros, a escuchar sin enjuiciar de una forma más comprensiva.
- Desarrollan políticas de cooperación y participación.
- Potencian relaciones interpersonales.
- Disponibilidad para el cambio.
- Crean un clima de gestión colaborativa.
- Construyen redes informales, propician la cohesión y los vínculos entre los miembros, alientan a otros a compartir los recursos.
- Les preocupa el abuso del poder y utilizan la coacción como último recurso.
- Potencian el “aprender con los demás”.
- Clara preferencia por enfoques consultivos y cooperativos.



UNIVERSIDAD DE CUENCA

- Habilidad para combinar y reconciliar expectativas y experiencias contradictorias, promoviendo el compromiso colectivo de los miembros de la organización.
- Desarrollo de políticas de cuidado y apoyo mutuo.
- Mayor atención a los sentimientos y al uso de una “inteligencia emocional” más sensible a las emociones y situaciones personales de los demás.

Para ello, es importante que las mujeres y los hombres dejen de ser víctimas de las circunstancias y participen activamente en la creación de nuevas circunstancias, como refiere Senge “El liderazgo implica crear un ámbito en el cual los seres humanos continuamente profundizan su comprensión de la realidad y se vuelven más capaces de participar en el acontecer mundial, por lo que en realidad el liderazgo tiene que ver es con la creación de nuevas realidades”.

De la misma manera, es importante señalar que cada momento de las vidas de las personas están relacionadas inter-generacionalmente.

1.4 Intergeneracionalidad.-

El sociólogo alemán Karl Mannheim (1964) diferenció entre situación generacional, contexto generacional y unidad generacional. La situación generacional es un término general que se refiere al nacimiento en un determinado período histórico social y es pre-requisito para poder hablarse de contexto generacional o unidad generacional. Se refiere al contexto generacional como la unión que se da al participar



UNIVERSIDAD DE CUENCA

en un destino común y en las corrientes intelectuales del momento. Un contexto generacional agrupa varias unidades generacionales. Los miembros de las unidades generacionales están unidos de forma más cercana, dado que traman las corrientes intelectuales de la misma manera, compartiendo las intenciones fundamentales y los principios de formación, que les socializan dentro de un grupo y son causantes de que la reacción en las corrientes de tiempo sea idéntica.

Por otro lado, el profesor Kurt Lüscher (2000), refiere que el concepto de generación contiene, en su propia etimología “generación significa continuidad y comienzo”, como también conceptualiza la intergeneracionalidad como las relaciones entre generaciones que se relevan unas a otras y que, forman parte de un continuo espacio temporal pero que, a la vez, suponen, cada una, un nuevo constructo distinto y separado de las anteriores, de ahí que la aparición de cada generación implica un comienzo, una ruptura, un distanciamiento.

Relaciones inter-generacionales. Al abordar el tema de las relaciones intergeneracionales también es necesario aludir a la variedad del término generación. Sin embargo, la mejor aproximación al tema no comienza por dicho término sino por evidenciar que tanto las relaciones como la intergeneracionalidad apoyan sus raíces en lo que llamaremos lo inter, es decir, aquello que existe, que se crea, que sucede entre las personas y los grupos de personas que entran en relación. Para Newman y Sánchez (2007), refieren que “para hablar de intergeneracionalidad no basta con estar juntos; lo importante es hacer y hacerse juntos, y que ese hacer vaya más allá de la



UNIVERSIDAD DE CUENCA

mera interacción y pase a la relación (...) Por tanto, la clave del término intergeneracional está no tanto en lo generacional sino en el inter”.

Las relaciones inter-generacionales se pueden dar en el ámbito de la familia y en el de la sociedad. En ambos contextos las relaciones entre generaciones funcionan según claves distintas. Dentro de la familia hay un vínculo natural, sujeto a cambios, entre abuelos, padres e hijos/nietos. Fuera de la familia o bien las personas mayores y las de otras generaciones contactan casualmente y comienzan una relación, o bien este tipo de relaciones inter-generacionales se crean gracias a un programa social.

La presente investigación se basa en los estudios de desarrollo humano planteados por Erik Erickson (2005) quien estableció que el desarrollo humano funciona a partir de un principio epigenético⁴. El progreso de las personas se realiza a través de cada estadio de desarrollo que está determinado en parte por los éxitos o por los fracasos en los estadios precedentes. En cada estadio también reconoce la importancia de la presencia de personas significativas, como elemento que influye en la vida cotidiana de los hombres y las mujeres y en la construcción social; en este estudio, por su pertinencia, se analizan las etapas comprendidas entre el estadio VI al estadio VIII.

En las edades comprendidas entre los 20 a 30 años (estadio VI), el adulto joven: las/os individuos tienen como tarea principal lograr un cierto grado de intimidad, actitud opuesta a mantenerse en aislamiento. Un justo equilibrio entre la intimidad y el aislamiento fortalece la capacidad de relacionarse socialmente, de integrarse y

⁴ El principio epigénico: afirma que todo ser vivo tiene un plano básico de desarrollo, y es a partir de este plano que se agregan las partes, teniendo cada una de ellas su propio tiempo de ascensión, maduración y ejercicio, hasta que todas hayan surgido para formar un todo en funcionamiento.



UNIVERSIDAD DE CUENCA

comprometerse en instituciones y asociaciones culturales, políticas, deportivas y religiosas.

En las edades comprendidas entre los 30 a 50 años (estadio VII), el adulto: se refiere a la prevalencia del modo psicosexual es la cualidad de ser independiente, autónomo un su accionar que es, fundamentalmente, el cuidado y la inversión en la formación y la educación de las nuevas generaciones, de los propios hijos/as, los hijos/as de las/os otros/as y de la sociedad.

De 50 años en adelante (estadio VIII), adulto mayor: la tarea primordial es lograr una integridad con un mínimo de desesperanza. En muchas ocasiones ocurre un distanciamiento del mundo social, político y cultural. Sin embargo esta etapa se caracteriza por desarrollar la integridad “yoica”⁵, o lo que se asemeja a la “sabiduría”.

Una de las posibles vías para aumentar la solidaridad entre las generaciones son las relaciones entre los sujetos, relaciones que son subjetivas y que se materializa a través de la interpretación de las personas que la hacen posible; las relaciones se producen sobre la base de un sistema, de un orden social, que las orienta y las condiciona.

1.5 Una visión conceptual integrada.

a. Percepción social

⁵ La integridad yoica significa llegar a los términos de tu vida, y por tanto, llegar a los términos del final de tu vida. Si somos capaces de mirar atrás y aceptar el curso de los eventos pasados, las decisiones tomadas; tu vida tal y como la viviste, como necesariamente así, entonces no necesitarás temerle a la muerte. Aunque la mayoría de ustedes no se encuentran en este punto de la vida, quizás podríamos identificarnos un poco si empezamos a cuestionarnos nuestra vida hasta el momento. Todos hemos cometido errores, alguno de ellos bastante graves; si bien no seríamos lo que somos si no los hubiéramos cometidos. Si hemos sido muy afortunados, o si hemos jugado a la vida de forma segura y con pocos errores, nuestra vida no habría sido tan rica como lo es.



UNIVERSIDAD DE CUENCA

Para comprender lo que es la percepción social es necesario considerar, en primer lugar, la percepción individual, es decir, el significado que cada experiencia tiene para cada individuo, y cómo éste deriva en la percepción de la totalidad, con todas sus partes y elementos, de tal manera que si un sólo factor varía, ese cambio afecta a todos los demás elementos.

Aprendemos colectivamente porque todos los integrantes de una sociedad construimos hábitos, llamados “modelos mentales”, a través de ciertos filtros como el lenguaje y la cultura, los cuales son patrones compartidos y aprendidos por el grupo como la manera correcta de percibir, pensar y sentir, en los sistemas sociales. Modificar la percepción social de hombres y mujeres, no es un tema sencillo, sin embargo, si los fenómenos perceptuales son fenómenos cognoscitivos que se construyen a lo largo de la vida de una persona, es necesario conocer cómo se construye las relaciones de género entre los hombres y las mujeres.

b. Género

Sabemos que al nacer, la única diferencia entre los seres humanos se enmarca en las características biológicas que determinan el “sexo”, siendo las construcciones sociales las que asignan los diferentes roles que en un futuro hombres y mujeres desarrollaran dentro de la sociedad (género); son justamente estas actitudes y comportamientos las que dan como resultado relaciones de inequidad entre ambos sexos.

Los factores que impulsan a esta inequidad son la sociedad patriarcal, relaciones de poder y la subordinación de género, así como los roles de género asignado por la



UNIVERSIDAD DE CUENCA

cultura. En este sentido, para modificar las relaciones de poder de la sociedad actual, la equidad de género plantea que las sociedades se construyan desde el aporte de cada persona sin importar su sexo, ni la valoración económica o cultural que se dé a participación. Así, desde la perspectiva de género, es necesario contar con mujeres y hombres dispuestos a construir alianzas, a negociar, a sostener los procesos a nivel personal y social, a través del conocimiento del sí mismo, del liderazgo y de la participación con enfoque de género.

c. Liderazgo y participación con enfoque de género

Mujeres y hombres nacen con la capacidad de liderar sus propias vidas, lo necesario para lograrlo es tener confianza en sí mismos, apertura a conocer, aprender, desaprender, a través de la disciplina, perseverancia y repetición.

Aunque el modelo mental tradicional, el líder es el que sabe y manda, da órdenes para que otros las obedezcan, en la actualidad ya se habla y practica nuevos estilos de liderazgo. En este sentido el o la líder deben actuar como verdaderos catalizadores de distintos procesos, abriendo el camino y orientando el esfuerzo de todos/as para el entendimiento de la evolución tecnológica y su aplicación en sus espacios sociales, que sean proactivas, que valoren y aprovechen el potencial de su gente; facilitando su progreso para afrontar y adaptarse a esas transformaciones.

Para ello, es importante que las mujeres y los hombres dejen de ser víctimas de las circunstancias y participen activamente en la creación de nuevas circunstancias, de la



UNIVERSIDAD DE CUENCA

misma manera, es importante señalar que cada momento de las vidas de las personas están relacionadas inter-generacionalmente.

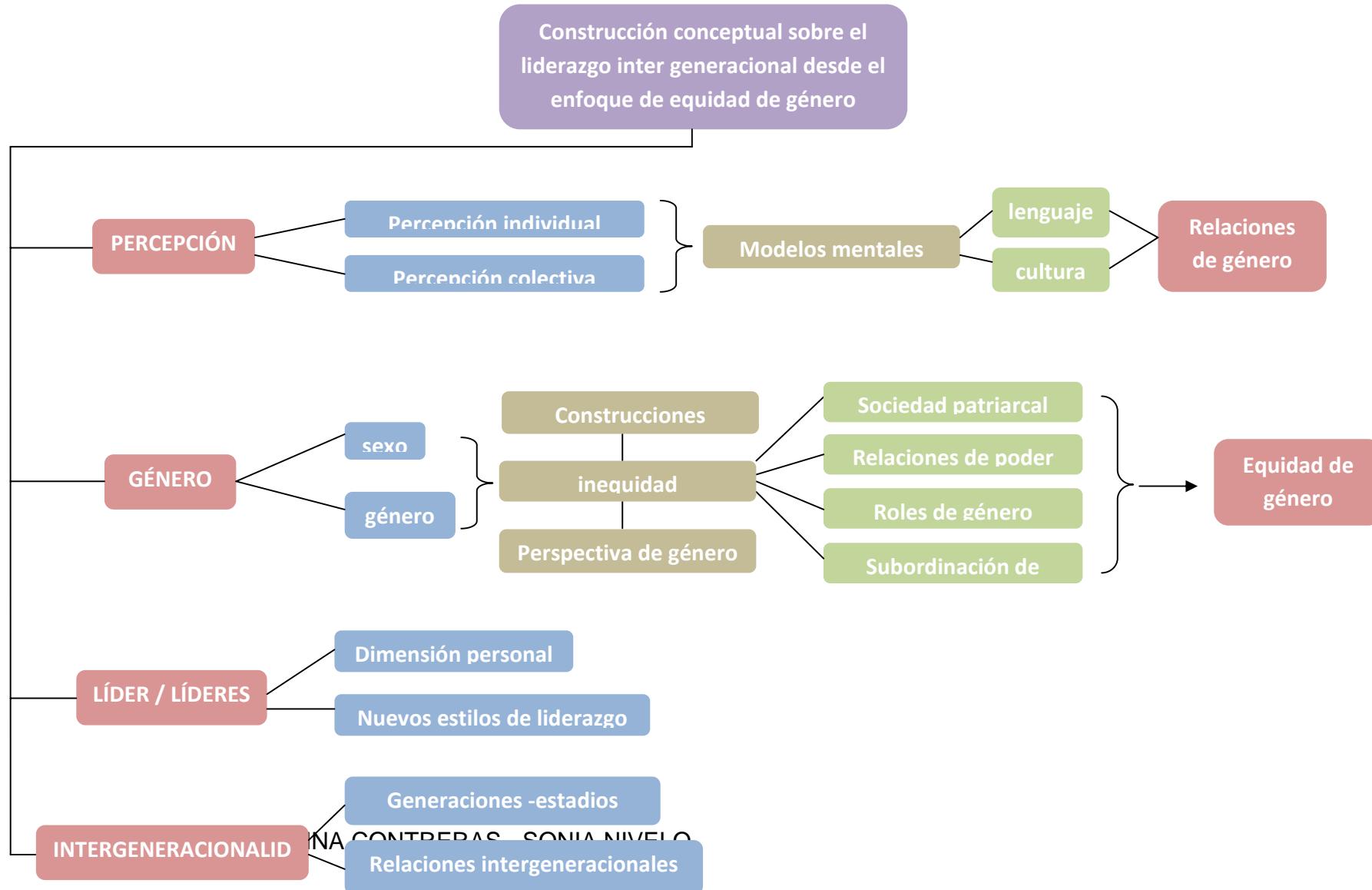
d. Inter generacionalidad.

Entendida la situación generacional como el nacimiento de un determinado período histórico, como un continuo espacio temporal, un comienzo, una ruptura, o un distanciamiento, la inter generacionalidad constituye un tema clave para entender las diferentes percepciones de género, dependiendo de las características de determinados grupos de personas por edades.

Una de las posibles vías para aumentar la solidaridad entre las generaciones son las relaciones entre los sujetos, relaciones que son subjetivas y que se materializa a través de la interpretación de las personas que la hacen posible; las relaciones se producen sobre la base de un sistema, de un orden social, que las orienta y las condiciona.



UNIVERSIDAD DE CUENCA





UNIVERSIDAD DE CUENCA

CAPÍTULO II

Recorrido histórico en el estudio de la participación de las mujeres de la parroquia el Valle.

Una vez que se han revisado de manera integral el enfoque conceptual de términos que se referirán a lo largo de esta investigación, es importante conocer de qué manera las mujeres de la parroquia del Valle, han participado en los espacios ciudadanos y de qué manera lo han venido haciendo. Por ello, a continuación su recorrido histórico.

Durante la última década, en el cantón Cuenca, se ha venido trabajando dentro de las parroquias rurales; en este caso la investigación se aplica a la parroquia El Valle, donde ya se han realizado diferentes programas y proyectos enfocados a la participación de las mujeres, los mismos se detallan a continuación:

En el año 2001 en el cantón Cuenca se elaboró el primer Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, PIO 2001-2004. Luego, el Departamento de Planificación y Gestión por la Equidad Social y de Género de la Municipalidad de Cuenca -SEGEPLAN- en coordinación con las organizaciones de mujeres e instituciones como ONUMUJERES y el Consejo Nacional de Mujeres, inician la formulación de un documento que orienta las políticas y acciones para la equidad de género a nivel cantonal, dando como resultado el II Plan de Igualdad de Oportunidades, entre mujeres y hombres 2006-2020.

AUTORAS: JOHANNA CONTRERAS - SONIA NIVELO



UNIVERSIDAD DE CUENCA

En el cantón Cuenca se ejecutaron los siguientes proyectos: El Proyecto: “Fortalecimiento de la participación de las mujeres del cantón Cuenca para el ejercicio de su ciudadanía activa” que se llevó a cabo desde el año 2006 hasta el año 2009, y que fue financiado por la Municipalidad de Cuenca y ejecutado por la Coordinadora Política de Mujeres del Azuay. Dicho proyecto tuvo la finalidad de impulsar las políticas y planes a favor de la igualdad de género.

Una de sus estrategias fundamentales fue la capacitación, el intercambio de ideas y de experiencias de vida entre las mujeres, así como la formulación de una agenda de mujeres que permita su presentación e incidencia ante autoridades a fin de cubrir sus demandas.

En el marco de este proyecto, en la parroquia El Valle, donde no existía un espacio de articulación entre mujeres, se llevó a cabo un proceso sostenido de capacitación, fruto del cual se logró la conformación de una organización de mujeres y la elaboración de un documento que recoge sus necesidades y propuestas, que servirá de base para su incidencia en los presupuestos participativos.

Desde el 2006 al 2011 se han ejecutado los proyectos: “Construyendo ciudadanía en salud”; “Comité de usuarias un espacio democrático de participación ciudadana” y “Veeduría ciudadana e incidencia política para el fortalecimiento de la participación de las mujeres”, financiados por la I. Municipalidad de Cuenca y ejecutados por la Coordinadora Política de Mujeres; dichos proyectos tuvieron la finalidad de constituir y fortalecer el comité de usuarias, como vedoras de la Ley de Maternidad gratuita y atención a la Infancia.

AUTORAS: JOHANNA CONTRERAS - SONIA NIVELO



UNIVERSIDAD DE CUENCA

Teniendo como objetivo potenciar la participación ciudadana en la salud con miras a mejorar la calidad y cobertura de los servicios de salud sexual y reproductiva para jóvenes y adultos, y fortalecer y ampliar los espacios de participación ciudadana para control social en el marco de la LMGYAI, la estrategia que se ha utilizado para lograr los objetivos ha sido tener procesos de formación sostenidos en tres componentes: 1) Efectiva aplicación de la LMGYAI, 2) Espacios para la participación ciudadana y, 3) Mejoramiento de la salud de los jóvenes, obteniendo como gran resultado la conformación de un Comité de Gestión, el mismo que se hace veeduría para que los Centros de Salud de la parroquia El valle cumplan con la ley; en la actualidad existe alrededor de seis mujeres que cumplen con esta actividad.

Paralelamente, se ha ejecutado el proyecto “Presupuestos participativos sensibles al género en el cantón Cuenca”, el mismo que fue financiado por ONUMUJERES y contó con la contratación de una técnica especialista en el tema de género, quien trabajó directamente con el equipo del Departamento de Equidad Social y de Género; los resultado del respectivo informe final, se hace referencia a que, generalmente, las organizaciones de mujeres de las parroquias rurales no tienen una participación política activa en las juntas parroquiales, sin embargo cuentan con el reconocimiento de la comunidad por su trabajo voluntario en pro del desarrollo comunitario.

Del año 2009 al 2011, se ejecutó el proyecto “Gobernabilidad e institucionalización del enfoque de equidad de género en el cantón Cuenca”; propuesta que trabajó con once parroquias rurales, entre ellas, la parroquia El Valle, con la

AUTORAS: JOHANNA CONTRERAS - SONIA NIVELO



UNIVERSIDAD DE CUENCA

participación de mujeres lideresas, las mismas que aportaron a la construcción de la Agenda de Mujeres Rurales “Contribución de las mujeres de las parroquias rurales para el desarrollo local”, documento que recoge sus necesidades planteadas por ejes; lo que constituye el Plan de Acción y surge desde la necesidad de contar con una herramienta que determine los problemas sociales, económicos y ambientales actuales a nivel local, con la finalidad de proponer acciones encaminadas a su resolución y que sirva como un instrumento de negociación política.

En el marco de este proyecto, también se llevó a cabo el proceso formativo “El Plan de Formación: Diálogos y conocimientos 2011”; que a través del módulo “Construyendo equidad entre hombres y mujeres”, ejecutado en algunas parroquias rurales, ha permitido que los y las participantes reflexionen sobre los roles como hombres y mujeres construidos socialmente sobre sus aportes en los asuntos públicos; la reflexión apuntó también a validar el presupuesto participativo como una herramienta de democracia participativa que permite a la ciudadanía incidir en la toma de decisiones; así los y las participantes analizaron la importancia de generar espacios para que ellos y ellas sean escuchados y puedan proponer sus necesidades, estar en las reuniones y asambleas, y estar informados sobre herramientas como los presupuestos participativos y las leyes, para ejercer su ciudadanía.

Con todas estas capacidades y conocimientos se ha consolidado un grupo de 25 mujeres lideresas de diferentes parroquias rurales que están participando activamente en los espacios ciudadanos locales, motivadas para su participación política a nivel parroquial y cantonal, articuladas a redes locales y nacionales. Ellas constituyen un

AUTORAS: JOHANNA CONTRERAS - SONIA NIVELO



UNIVERSIDAD DE CUENCA

núcleo de dinamización de las propuestas y acciones de las mujeres rurales organizadas.

De esta manera se evidencia la participación de las mujeres en esta parroquia en diferentes proyectos y espacios generados con la intención de integrarlas activamente en el desarrollo de su parroquia, desde un enfoque de género y de trabajo colectivo.



UNIVERSIDAD DE CUENCA

CAPÍTULO III

Metodología cualitativa para la planificación, elaboración y ejecución del grupo focal sobre las percepciones inter-generacionales del liderazgo en la parroquia El Valle, 2012.

Al conocer la participación de las mujeres de la parroquia El Valle, y para comprender sus características, es importante también, enfocarnos en una metodología que nos permita acercarnos a la realidad de este presente trabajo.

1. Justificación de la metodología cualitativa.

El plan investigativo se enmarca dentro de la concepción del liderazgo femenino que, explica, es un nuevo paradigma social que permite la emergencia del talento femenino. La cultura con sus concepciones, sus normas, valores, estereotipos, se tomaron en consideración en este estudio. Todos estos temas requirieron de una revisión de literatura a fin de tener una plataforma conceptual actualizada y pertinente.

La Teoría Fundamentada como basamento de la investigación cualitativa es el acercamiento utilizado en la elaboración y análisis de este grupo focal.

2. Marco teórico del grupo focal.

2.1 Acercamiento previo.

AUTORAS: JOHANNA CONTRERAS - SONIA NIVELO



UNIVERSIDAD DE CUENCA

Se consiguió un acercamiento previo con los y las participantes para motivar su participación, a fin de crear el ambiente propicio para la aplicación de las técnicas. Las personas que aceptaron, recibieron el consentimiento informado para su lectura y posterior firma.

2.2 *Tiempos.*

Los tiempos se rigieron según matriz de programación de actividades (p.e. Anexo # 1)

2.3 *Participación de las investigadoras.*

El equipo de investigadoras repartió responsabilidades de la siguiente manera:

(Tabla 2)

INVESTIGADORAS	ACTIVIDAD	RESPONSABILIDAD CONJUNTA
Johanna Contreras	Investigadora de campo	<ul style="list-style-type: none">• Planificación, elaboración y aplicación del grupo focal.
Sonia Nivelo C.	Investigadora de campo	<ul style="list-style-type: none">• Logística y redacción de informes.• Observación participante.• Facilitación del grupo focal.

2.4 *Abandono del campo.*

AUTORAS: JOHANNA CONTRERAS - SONIA NIVELO



UNIVERSIDAD DE CUENCA

Todas las sesiones se ejecutaron y finalizaron de manera adecuada, teniendo como resultado de estos espacios, el sentimiento de haber cumplido, tanto los y las participantes como las investigadoras.

3. Contexto de la investigación.

Se planteó el tema percepciones inter-generacionales del liderazgo en la parroquia El Valle con participantes que describieron el liderazgo desde imaginarios del pasado en dos momentos históricos (generaciones) y desde las percepciones actuales (generación actual).

3.1 Contexto semántico como requerimiento clave.

A través de la investigación cualitativa tratamos de descubrir la estructura de significados y aristas semánticas expresadas en el discurso sobre el liderazgo en distintos momentos cronológicos.

3.2 Focos descriptivos.

Se tomó interés especial en detectar los fenómenos recurrentes dentro de concepciones, sentires y expresiones conductuales respecto del liderazgo femenino percibido desde lo masculino y femenino. Para ello se han señalado los temas claves que constan en las guías: descubrir, describir y analizar.

3.3 Aspectos relevantes:

AUTORAS: JOHANNA CONTRERAS - SONIA NIVELO



UNIVERSIDAD DE CUENCA

Los aspectos relevantes en esta investigación son:

- La forma en cómo concebían y conciben las mujeres y los hombres el liderazgo, sus características, particularidades y consecuencias de la participación en la parroquia de El Valle.
- Importancia asignada al tema subjetivo de la percepción del liderazgo (participación por género, evolución del liderazgo, formas de liderazgo, consecuencias para el desarrollo comunitario).

3.4 Pregunta de trabajo

Se planteó la siguiente pregunta: ¿Tiene el liderazgo femenino en la parroquia de El Valle un origen y evolución fundamentados en una concepción patriarcal?

3.5 Propósito del grupo focal.

El propósito del grupo focal fue el de abordar las percepciones sobre el origen y evolución del liderazgo en tres momentos históricos de la vida comunitaria de la parroquia de El Valle, además encontrará relaciones y significados en torno a la percepción del liderazgo tanto de hombres como de mujeres.

3.6 Percepciones a investigarse.

Las interrogantes generadoras de discusión en este estudio para todos los grupos, son consideradas las percepciones de las y los participantes sobre:

- Concepto de liderazgo

AUTORAS: JOHANNA CONTRERAS - SONIA NIVELO



UNIVERSIDAD DE CUENCA

- Características del líder/ lideresa
- Funciones del líder/lideresa
- Evolución del ejercicio del liderazgo
- Participación de la mujer en el liderazgo comunitario a través de los momentos históricos.
- Percepciones del liderazgo a futuro

Método.- Cualitativo

Técnica.- Grupo focal

4. Descripción de la población y muestra

4.1 Población.

Hombres y mujeres representantes de tres generaciones de pobladores de la parroquia de El Valle.

4.2 Muestreo.

El muestreo se realizó bajo el criterio de Selección Intencional y por Informantes Claves.

4.3 Estrategia de recolección y registro de datos.

Previo consentimiento se registrará la información en audio, los observadores participantes registrarán en escrito las notas de campo.

AUTORAS: JOHANNA CONTRERAS - SONIA NIVELO



UNIVERSIDAD DE CUENCA

4.4 Criterios de la selección de participante.

Los y las participantes de entre veinte años de edad serán seleccionados de las organizaciones juveniles; los participantes de entre 40 años estarán representados por líderes y lideresas así como ciudadanos/ciudadanas sin vinculación política pero que tengan participación comunitaria; los representantes del grupo etario de entre sesenta años o más serán seleccionados/as con la recomendación de informantes claves.

4.5 Participantes.

Cada grupo está conformado por 12 personas; se mantiene su anonimato:

- 6 hombres y 6 mujeres de entre 20 - 29 años de edad.
- 6 hombres y 6 mujeres de entre 30 - 40 años de edad.
- 6 hombres y 6 mujeres de entre 41 años de edad en adelante.

4.6 Consideraciones Bio-éticas.

Las sesiones del grupo focal cumplieron los principios bio-éticos inherentes a toda investigación con sujetos humanos para evitar todo riesgo e incrementar los beneficios. El consentimiento informado fue un criterio sine qua non en esta investigación. Además existió el Compromiso Investigativo (investigado e investigador) de mantener toda la confidencialidad del caso implementando todas las medidas de protección de la información obtenida. Se pidió permiso para registrar la información en cinta magnetofónica. Se informó sobre los objetivos del estudio y sobre el manejo de los datos obtenidos.

AUTORAS: JOHANNA CONTRERAS - SONIA NIVELO



UNIVERSIDAD DE CUENCA

5. Evaluación de la investigación.

El proceso fue evaluado por el equipo investigador. La retroalimentación de los y las involucrados/as participantes permitió inferir el impacto del grupo focal.

6. Análisis de la información e interpretación de los hallazgos.

La información que siguió un sistema de categorías prefijado, fue procesada siguiendo el esquema a continuación descrito:

6.1 Procedimientos seguidos en la reducción de información.

- *Transcripción.* La información obtenida en la grabación será vaciada en un archivo Word, que se denominó documento primario.
- *Codificación.* Proceso de reducción de datos en unidades básicas de análisis.
- *Redacción de memos.* Comentarios de nivel cualitativo superior, notas recordatorios que ayudaron en el análisis posterior.
- *Primera conceptualización.* Redacción de la información bajo la óptica teórica que permite un acercamiento explicativo.
- *Orden de conceptualizaciones.* Por número de veces de aparición, marcó el punto de saturación.
- *Determinar la superficialidad y/o profundidad de cada conceptualización analizada.* Considerar que conceptualizaciones tuvieron mayor peso específico en relación al tema investigado.



UNIVERSIDAD DE CUENCA

- *Jerarquización de conceptualizaciones.* Bajo el criterio de superficialidad y profundidad.
- *Identificación de relaciones e interrelaciones de la información.* Trabajo de determinación de relaciones entre las categorías estudiadas.
- *Redacción del primer borrador de informe.*
- *Redacción del informe final en forma narrativa.* Los hallazgos son presentados a continuación en el siguiente orden: percepciones de los participantes de veinte años de edad, de los de treinta y finalmente los de más de cuarenta años de edad.

6.2 *Información a descartarse y por qué.*

La información considerada irrelevante por alejarse del propósito del estudio fue descartada de este estudio, pero guardada para fines investigativos futuros.

6.3 *Auditabilidad*

Se concretó con la verificación de los hallazgos con las y los involucrados y con la evaluación de la coherencia interna de la información.

6.4 *Confiabilidad y credibilidad interna y externa de los hechos.*



UNIVERSIDAD DE CUENCA

Se aplicaron la observación persistente y focalizada durante la implementación del grupo focal; se revisaron los resultados del análisis con los informantes, para contrastar la versión del/los investigador/es.

6.5 Hallazgos, descripciones y/o interpretaciones apoyados en afirmaciones de citas.

Son presentados en forma narrativa iniciándose con citas, descripciones e interpretaciones donde fuese necesario.

6.6 Percepciones de las mujeres y los hombres participantes del grupo focal.

Se consignaron los resultados utilizando los memos, descripciones, conceptualizaciones, contrastaciones y posibles explicaciones desde un posicionamiento con enfoque de género.



UNIVERSIDAD DE CUENCA

CAPÍTULO IV

Informe final en forma narrativa del grupo focal sobre las percepciones inter-generacionales del liderazgo en la parroquia El Valle, 2012.

Una vez realizada una revisión sobre los canales de investigación, según la metodología propuesta, a continuación las percepciones recogidas, según los grupos de edades seleccionados para esta investigación.

1. Percepciones de los y las participantes de 20 a 29 años de edad

1.1 Concepto de liderazgo:

“Creo que es el que va a la cabeza, el que no debe decaer, para que un grupo o una organización salga adelante”.

“Debe primero que nada acoger las opiniones del resto, dar el ejemplo, ser el primero que haga para que el resto le apoye y nunca olvidar que todos los logros que tiene como líder agradecer el apoyo del resto”.

Los y las personas investigadas de la Parroquia El Valle en edades comprendidas entre 20 a 29 años conceptualizan el liderazgo como:

“El liderazgo es la actividad humana, social por excelencia, ejercida por aquellas personas que tienen habilidades de dirección, tienen objetivos claros, son un referente para otras personas, apoyan incondicionalmente a los miembros de sus comunidades,

AUTORAS: JOHANNA CONTRERAS - SONIA NIVELO



UNIVERSIDAD DE CUENCA

reconocen la participación de sus conciudadanos, son perseverantes en la consecución de sus propósitos y el ejercicio de sus funciones las realizan de forma democrática en beneficio del bienestar colectivo”.

1.2 Características del líder/ lideresa:

“Debe tener unas características; primeramente de la comprensión, la paciencia, el respeto mutuo y velar por el bien común”.

“Ser honestos, hacer las cosas para quedar bien con la gente, para el beneficio comunitario de la parroquia, no solo por quedar bien ante ciertas personas o movimientos políticos, hacer las cosas con ética”.

Los y las personas investigadas de la Parroquia El Valle, de las edades comprendidas entre 20 a 29 años de edad, manifiestan que las características de un líder o lideresa son:

(Tabla 3)

Percepción de los/as participantes	Interpretación desde la teoría
Que participen hombres y mujeres	participación democrática
respetuoso/a	Altruista
honesto/a,	escucha empática
Que no tengan los mismos	rompe los paradigmas

AUTORAS: JOHANNA CONTRERAS - SONIA NIVELO



UNIVERSIDAD DE CUENCA

pensamientos y las mismas ideas.	
creativo/a	innovador/a
Que sepa cómo ser líder, que sea estudiado.	formación académica
Responsable	ético/a, comprensivo/a

1.3 Funciones del líder/lideresa.

1.4

“Si sabe trabajar en equipo recoge todas las ideas de quienes integran el grupo para así poder llegar al fin”.

“Incentivar al grupo para cumplir ese objetivo y saber cómo atraer a más gente para que se unan a ese objetivo”.

“Es la de guiar de apoyar a su grupo, escuchar al grupo de personas que está a su lado, a sus colaboradores en si su función es de guiar al grupo para que vaya por un camino para conseguir sus objetivos”.

Los y las personas de la Parroquia El Valle, de las edades comprendidas entre 20 a 29 años, manifiestan que las funciones del líder/lideresa son:

(Tabla 4)

Interpretación desde la teoría
1. dirigir

AUTORAS: JOHANNA CONTRERAS - SONIA NIVELO



UNIVERSIDAD DE CUENCA

2. diagnosticar las necesidades del grupo,
3. elaborar conjuntamente proyectos de desarrollo colectivo,
4. motivar para el cumplimiento de objetivos,
5. trabajar en equipo democráticamente,
6. tener destrezas de comunicación empática,
7. transversalizar la equidad de género.

1.5 Evolución del ejercicio del liderazgo

Los y las personas investigadas de la Parroquia EL Valle de las edades comprendidas entre 20 a 29 años de edad, refieren que el liderazgo tiene dos momentos:

El primero visualizado como la forma de liderazgo antigua: “*antes cambiaban sus ideales como cambiarse de camiseta, se cambian a beneficio personal*”.

Los y las jóvenes visualizan las formas de liderazgo anteriores a su generación basados en información recibida oralmente. Las características del ejercicio del liderazgo lo enmarcan en un ambiente autoritario donde se imponían los criterios unidireccionales del líder, buscaban el beneficio personal, la participación femenina

AUTORAS: JOHANNA CONTRERAS - SONIA NIVELO



UNIVERSIDAD DE CUENCA

estaba ausente, existía una seudo-democracia utilizada como estrategia para mantenerse en el poder; se cambiaban de partidos políticos; había menos apertura, no se visualizaban obras comunitarias.

El segundo momento se desarrolla en la forma moderna de percibirlo: “*Aquí los líderes han empezado a cambiar, por ejemplo ahora don Jesús nos dio lo que las otras Juntas no nos han dado, el espacio adecuado para nosotros también proponer proyectos que estén a cargo de nosotros, él nos está tomando en cuenta a la juventud*”.

En la actualidad, las percepciones son: que el ejercicio del liderazgo se realiza de forma democrática, buscando el bienestar comunitario y la participación de la mujer; se promociona la participación de los jóvenes en proyectos conjuntos.

1.4.1 Participación de la mujer en el liderazgo comunitario a través de los momentos históricos. Los y las jóvenes de la Parroquia El Valle, que tienen entre 20 a 29 años de edad, manifiestan que la participación de la mujer en el liderazgo comunitario era inexistente en las generaciones anteriores, debido a que los roles asignados a las mujeres se circunscribían en el área doméstica; no se tenía una legislación que permitiese la participación activa política de las mujeres, además el acceso a la educación formal tan solo llegaba a la primaria.

“Los grupos políticos creo que se preocupan por tener en sus listas una candidata mujer pero como una estrategia para atraer votos”.

En la actualidad, el liderazgo es incluyente debido a la ley de cuotas obliga a que los grupos políticos tengan en sus listas a mujeres, aunque este reglamento es



UNIVERSIDAD DE CUENCA

visualizado como estrategias políticas, que llegado el momento del ejercicio real del poder, las funciones atribuibles a las mujeres se relacionan con la ejecución de obras de índole social.

“Soy madre de familia, no se trae el dinero entonces a lo mejor no es tan valiosa la actividad de uno, pero si se dieran cuenta que las mujeres no estuvíramos al frente de los hogares al frente de muchas actividades a lo mejor no se podrían realizar grandes cosas, porque a lo mejor nosotras tenemos la capacidad de trabajar igual o incluso más que los varones”.

“Aquí en la junta están al frente solo varones, entonces el problemas es que al estar al frente solo varones, no se escuchan las ideas que seguramente las mujeres tenemos desde otro punto de vista, tal vez ellos ven solo con la disciplina, con la seriedad, pero tal vez las mujeres tenemos algún toque especial que podamos dar nuestras ideas, eso sería importantísimo que trabajemos las mujeres también el frente”.

“Hay casos que las mujeres son tan espectaculares, son mejores que los hombres pero hay esa mente machista”.

Los roles asignados socialmente a la mujer en el ámbito doméstico hizo que las mujeres desarrollaran destrezas de liderazgo, que se reflejan en el manejo administrativo de los recursos existentes en el hogar, educan en valores a sus hijos e hijas, promocionan el bienestar colectivo de los miembros integrantes de la familia, defienden la integridad de la familia en su conjunto. Estas premisas son las mismas si las extrapolamos a una sociedad o comunidad, en donde se repiten estas acciones sino en forma macro. De ahí desprendemos que el llevar un hogar es lo mismo que

AUTORAS: JOHANNA CONTRERAS - SONIA NIVELO



UNIVERSIDAD DE CUENCA

llevar una comunidad; mientras que los roles asignados a los hombres se limitan a ser proveedores, representantes legales del hogar y mantener el status quo del machismo, que impide que las mujeres no tengan espacios, oportunidades donde poder manifestar sus necesidades económicas, políticas, sociales y culturales.

En la actualidad, se considera que la participación la mujer en puestos públicos en calidad de lideresas se ha ampliado y los hombres reconocen que el ejercicio del poder político se fundamenta en la de equidad de género.

1.6 Percepciones del liderazgo a futuro.

Los y las jóvenes de la Parroquia El Valle, de las edades comprendidas entre 20 a 29 años tienen opiniones dicotomizadas, imponiéndose cierta tendencia al pesimismo considerando que será difícil que las mujeres encuentren espacios para llegar a ser lideresas en su comunidad. Sin embargo también encontramos percepciones que vaticinan que las mujeres estarán presentes en puestos políticos ejerciendo el poder con plenos derechos.

“No creo que en cinco años cambie la mentalidad de las personas, son machistas, inculcan desde pequeños, mi hijo hombre puede ser más que una mujer”.

“En cinco años creo que es duro que cambie la mentalidad de la gente como para apoyar a una mujer”.

“Lo veo difícil porque cuando se lanzan a una candidatura hay más...o se le pone de presidente más a los hombres que a las mujeres, las mujeres no se si no les tomaría en cuenta o ellas mismo no quieren... más son los hombres presidentes, es



UNIVERSIDAD DE CUENCA

que por un lado es el machismo de los hombres, por otro lado a las mujeres bien no les gusta”.

Existe cierto pesimismo en las percepciones sobre cambios a corto y mediano plazo en la participación de la mujer en puestos de liderazgo, consideran que es la mentalidad machista la que impediría este avance.

“Dentro de unos cinco años creo que si estaría conformado por una mayoría de mujeres, en cuanto al liderazgo estamos viviendo ya en democracia entonces en ese sentido yo creo que se va a dar más apertura para dar ideas para buscar”.

“Yo creo que si se puede, la mujer puede empezar de poco a poco, por ejemplo con una vocalía, bueno desde los cargos, no diciendo que son inferiores porque están dentro de lo que es la organización de la parroquia, yo si le veo de una manera positiva, porque nosotros ya tenemos una visión del que el machismo está mal, de que tenemos que ir cambiando esa perspectiva ese pensamiento, entonces desde nosotros que estamos ya con una buena base...creo que estamos yendo bien”.

La visión del futuro de las mujeres en el ejercicio de funciones de liderazgo son reales ya que fundamentan sus percepciones en el hecho de que la sociedad ecuatoriana se encuentra pasando por un periodo democrático constitucionalista garantista de derechos (según la constitución aprobada en el año 2008), que serían las condiciones para que las mujeres alcancen sus metas en todas las áreas incluidas la del ejercicio del poder.

2. Percepciones de las personas de 30 a 40 años de edad

AUTORAS: JOHANNA CONTRERAS - SONIA NIVELO



UNIVERSIDAD DE CUENCA

2.1 Concepto de liderazgo.

“... Más bien yo al liderazgo le veo como un acompañamiento de las personas que un poco estamos vinculadas de una u otra forma con las autoridades con las diferentes clases sociales, entonces nosotros de esa forma vamos acompañando a más personas”.

“Que pueda enfrentar los problemas, para el bien de la comunidad, que sea de un carácter amable, que tenga o que sea fácil de palabra para ser un líder”.

Las personas en edades comprendidas entre los 30 a 40 años, de la parroquia El Valle, conceptualizan al liderazgo como:

El liderazgo es la actividad humana, social por excelencia, ejercida por aquellas personas que tienen poseen habilidades de dirigir, elevada autoestima, manejan herramientas de comunicación, potencian relaciones interpersonales adecuadas, acompañan al grupo y trabajan por el bienestar común.

2.2 Características del líder/ lideresa:

“Líder sería una persona desinteresada que no busque enriquecer su bolsillo, si no por la satisfacción de ayudar a los demás”.

Los y las personas investigadas de la Parroquia El Valle, de las edades comprendidas entre 30 a 40 años de edad, manifestaron las características de un líder o lideresa, dicha información han sido interpretada con el apoyo de la teoría conceptual antes escrita, quedando como resultado las siguientes características:



UNIVERSIDAD DE CUENCA

- Formación académica sólida
- Búsqueda y consecución del bienestar común.
- Comunicación asertiva,
- Ser democrático
- Decidido/a,
- Inteligente
- Solidario/a con las minorías
- Trabajar en equipo.

Los y las participantes de esta investigación reconocen también la existencia de líderes y lideresas quienes se caracterizan por ser autoritarios/as, machistas, populistas y que ostentan poder económico heredado.

2.3 Funciones del líder/lideresa.

“Las funciones de un líder primeramente es servir, el líder es la persona que sirve a su comunidad, o sea, consulta, acompaña esta con su gente viendo sus problemas”.

“Es una persona que media ante las demás, es un solucionador de los problemas, es el que guía al grupo para algo positivo”.

Los y las personas de la Parroquia el Valle, que tienen entre 30 a 40 años de edad, manifiestan que las funciones del líder o lideresa son:

1. Ser democrático,
2. Velar por la defensa de los derechos comunitarios sin excluir a minorías (niños, jóvenes y personas de la tercera edad).
3. Apoyar a la formación de características de liderazgo en los otros miembros de la comunidad.
4. Garantizar gestiones con resultados positivos.
5. Acompañar a los miembros de su comunidad.
6. Servir desinteresadamente.

AUTORAS: JOHANNA CONTRERAS - SONIA NIVELO



UNIVERSIDAD DE CUENCA

7. Ser mediador/a en la resolución de conflictos internos de la comunidad.

2.4 Evolución del ejercicio del liderazgo.

Los y las personas investigadas de la Parroquia El Valle, cuyas edades oscilan entre los 30 y 40 años de edad, refieren que el liderazgo tiene dos momentos:

“Antes los varones tenían el privilegio de terminar la escuela”

“No había una mujer que se atravesie además que no tenían la oportunidad de estudiar, no había mujeres que ocupen ese puesto”.

De acuerdo a estas apreciaciones, se anotan los siguientes comentarios:

- 1) Los y las participantes visualizan las formas de liderazgo anteriores a su generación basados en información recibida oralmente. Las características del ejercicio del liderazgo lo enmarcan en un ambiente autoritario donde se imponían los criterios unidireccionales del líder (cacicazgo), la participación femenina estaba ausente. Antes la estructura política era diferente que en la actualidad.
- 2) En la actualidad el ejercicio del liderazgo se basa en la formación que es impartida generalmente desde ONG's, figura considerada como un liderazgo mediador. La migración y la competitividad es un factor que impulsa a las mujeres acceder a puestos de liderazgo.

2.4.1. Participación de la mujer en el liderazgo comunitario a través de los momentos históricos.

AUTORAS: JOHANNA CONTRERAS - SONIA NIVELO



UNIVERSIDAD DE CUENCA

“En tiempos pasados la mujer fue la última rueda del coche”.

Las mujeres antes no accedían a puestos públicos, eran machistas, un pequeño grupo ostentaba el poder. No accedían a puestos de liderazgo por que el rol asignado por la sociedad a las mujeres era el de no salir del mundo doméstico.

“Antes había más hombres que mujeres, pero también era la ley del que más grita o del que más se impone, o del más bravo”.

“A veces nosotras mismas, porque a veces nosotras mismas actuamos diferente con los hombres, por ejemplo yo con mis sobrinos varones les digo no hagas eso yo te doy haciendo”.

El machismo aprendido desde la niñez en el hogar era un obstáculo para el desarrollo del pensamiento equitativo.

“Ahora con el desarrollo de la mujer, en ámbito político ya existen mujeres tenientes, mujeres presidentas de la junta parroquial, también ya se abierto un poco la mentalidad del hombre, de dar espacio a la mujer”

En la actualidad las mujeres toman la iniciativa en la actividad política comunitaria, tienen formación académica, están organizadas, hacen uso de sus derechos ciudadanos. La aceptación de la representatividad de género facilita el acceso de las mujeres a puestos de liderazgo.

2.5 Percepciones del liderazgo a futuro.

“De aquí a dos, tres, cuatro o cinco años, ojala Dios quiera”.



UNIVERSIDAD DE CUENCA

“El miedo a enfrentar al hombre, al querer uno ocupar un puesto más alto ellos piensan que le sestamos minimizando, ellos tienen el temor de invertir el papel de ser dominados por una mujer, pero más bien podría ser el saber compartir, no tampoco por decir que yo dirijo algo creerme superior, también tener la oportunidad de dirigir como en un hogar, conversa la pareja, no solo toma decisiones la mamá o el papá, entonces eso creo que es importante”

A corto y mediano plazo se visualiza una ruptura del paradigma mental existente en el cual el machismo disminuye, es decir se ve a la mujer en puestos de liderazgo como una condición natural, ejerciendo funciones públicas con seguridad y con una autoestima elevada, con potencialidades, con equidad de género.

La participación de la mujer en puestos políticos se incrementará en el futuro basándonos de que en la actualidad las mujeres ya ocupan importantes cargos públicos. La situación respecto del liderazgo de las mujeres será paritaria en relación con los varones fundamentándose en el derecho constitucional de igualdad de oportunidades.

3. Percepciones de las personas de 41 años de edad en adelante.

3.1 Concepto de liderazgo:

“El líder es el que recibe opiniones de los demás y expresa lo que los demás no pueden expresar”.



UNIVERSIDAD DE CUENCA

Las personas de 41 años de edad en adelante, de la parroquia el Valle, conceptualizan al liderazgo como:

Aquella persona con formación académica, de reconocido prestigio en espacios públicos, solidario, incentiva la cooperación y la participación democrática de sus conciudadanos/as, los representa y les apoya, ejerciendo la escucha empática trabajando siempre por el bienestar colectivo.

3.2 Características del líder/lideresa:

"El querer a la comunidad también, porque si yo no le quiero no me importa".

"Deben ser dedicados, sinceros y condescendientes honestos, es decir, no pueden decir que para que me digan que soy un buen líder voy a ofrecer lo que no puedo cumplir".

Las personas de 41 años de edad en adelante, de la parroquia el Valle caracterizan al líder / lideresa como una persona:

- pragmática
- solidaria
- honesta
- generosa
- condescendiente
- sentido de pertenencia con la
comunidad



UNIVERSIDAD DE CUENCA

3.3 Funciones del líder/lideresa.

“Capacitarse en temas e involucrar a las mujeres”.

Las personas de 41 años de edad en adelante, de la parroquia el Valle consideran que las funciones de un líder/lideresa son:

1. Representar a la comunidad
2. Transversalizar el enfoque de género en el ejercicio de su liderazgo.

3.4 Evolución del ejercicio del liderazgo

“El primer líder que vino acá a San Antonio fue el padre (...) él creó una junta pro mejoras, nos enseño a trabajar en mingas, el nos enseño a compartir la comida con los manteles tendidos, todos trabajamos, el decía que la unión hace la fuerza”.

“Me sabe decir que yo debo estar en la cocina en vez de estar haciendo cosas de hombres”.

“Ahora antes de buscar el bienestar general, buscan el bienestar personal y luego para la gente.....”.

Las personas de 41 años de edad en adelante, de la parroquia el Valle, identifican al ejercicio del liderazgo en la antigüedad como un liderazgo dirigido por representantes del clero, que se expresaba en forma de trabajo solidario-comunitario no remunerado denominado como “mingas”. Mientras que en la actualidad miran el ejercicio del liderazgo como una oportunidad para desarrollar intereses propios, además de reforzar el sistema patriarcal.



UNIVERSIDAD DE CUENCA

3.4.1 Participación de la mujer en el liderazgo comunitario a través de los momentos históricos.

“Las mujeres también dicen cosas como, tontas andando pasando tiempo, desocupadas, pudiendo buscar un trabajo para ganar sueldo”.

Las personas de 41 años de edad en adelante, de la parroquia el Valle participantes en este estudio consideran que el liderazgo femenino carece de formación académica sólida, y es visualizado como una actividad limitada por el machismo que interfiere en su accionar mostrando a las lideresas comunitarias como carentes de seguridad, confianza y autoestima.

3.5 Percepciones del liderazgo a futuro

“Las mujeres sí tenemos capacitación, sí hemos de salir en adelante; con capacitación ya sabemos cómo liderar como surgir, capacitación para ser líderes, como llevar una reunión, relaciones personales”.

Las personas de 41 años de edad en adelante, de la parroquia el Valle visualizan a los líderes y lideresas del futuro como personas con formación académica en: administración, economía y liderazgo.



UNIVERSIDAD DE CUENCA

CAPITULO V

Conclusiones y recomendaciones

Al conocer las percepciones según los grupos etarios, es posible establecer primeras conclusiones al respecto, y que son de vital importancia. Seguidamente señalaremos las conclusiones generales de la investigación; así como las recomendaciones.

1. Conclusiones de las percepciones de los y las participantes según grupos de edades

1.1 Conclusiones de las percepciones de los y las participantes de 20 a 29 años de edad.

- a) Los y las participantes del grupo focal, tienen claro el concepto de liderazgo referido a través de cómo visualizan el rol, función y características de los líderes en sus comunidades.
- b) Las características de los líderes y lideresas son: tener formación académica que les permita que el ejercicio del liderazgo sea innovador además de romper los paradigmas mentales tradicionales. Desde el punto de vista de la personalidad necesitan ser empáticos, responsables y éticos; y respecto de la política, la aplicación de la democracia es un requisito sine qua non.



UNIVERSIDAD DE CUENCA

- c) En épocas pasadas el líder era autoritario, buscaba su beneficio personal existiendo una seudo-democracia y un bajo nivel de participación femenina.
- d) En la actualidad, aunque el modelo mental androcéntrico todavía está presente, hay más presencia de la mujer en funciones públicas, esto puede deberse a que la constitución aprobada en el 2008, apoya la participación democrática.
- e) Los y las jóvenes de la parroquia El Valle, que tienen entre 20 a 29 años de edad, manifiestan que la participación de la mujer en el liderazgo comunitario era inexistente en las generaciones anteriores, debido a que los roles asignados a las mujeres se circunscribían en el área doméstica; no se tenía una legislación que permitiese la participación activa política de las mujeres, además el acceso a la educación formal tan solo llegaba a la primaria.
- f) Las funciones del liderazgo se enmarcan en crear estrategias de integración democráticas para el bienestar común, siendo éstas: dirigir, diagnosticar las necesidades del grupo, elaborar conjuntamente proyectos de desarrollo colectivo, motivar para el cumplimiento de objetivos, trabajar en equipo democráticamente, tener destrezas de comunicación empática, y transversalizar la equidad de género.
- g) Los roles asignados socialmente a la mujer en el ámbito doméstico hizo que las mujeres desarrollaran destrezas de liderazgo, que se reflejan en el manejo administrativo de los recursos existentes en el hogar, educan en valores a sus hijos e hijas, promocionan el bienestar colectivo de los miembros integrantes de la familia, defienden la integridad de la familia en su conjunto. Estas premisas



UNIVERSIDAD DE CUENCA

son las mismas si las extrapolamos a una sociedad o comunidad, en donde se repiten estas acciones sino en forma macro. De ahí colegimos que el llevar un hogar es lo mismo que llevar una comunidad. Mientras que los roles asignados a los hombres se limitan a ser proveedores, representantes legales del hogar y mantener el statu quo del machismo, que impide que las mujeres no tengan espacios, oportunidades donde poder manifestar sus necesidades económicas, políticas, sociales y culturales.

- h) En la actualidad, se considera que la participación la mujer en puestos públicos en calidad de lideresas se ha ampliado y los hombres reconocen que el ejercicio del poder político se fundamenta en la de equidad de género.
- i) La visión del futuro de las mujeres en el ejercicio de funciones de liderazgo son reales ya que fundamentan sus percepciones en el hecho de que la sociedad ecuatoriana se encuentra pasando por un periodo democrático constitucionalista garantista de derechos que serían las condiciones para que las mujeres alcancen sus metas en todas las áreas incluidas la del ejercicio del poder. Además existe cierto pesimismo en las percepciones sobre cambios a corto y mediano plazo en la participación de la mujer en puestos de liderazgo, consideran que es la mentalidad machista la que impediría este avance.

1.2 Conclusiones de las percepciones de las personas de 30 a 40 años de edad.

- a) Los y las participantes del grupo focal tienen claro el concepto de liderazgo referido a través de cómo visualizan el rol, función y características de los líderes



UNIVERSIDAD DE CUENCA

y lideresas en sus comunidades. El liderazgo es la actividad humana, social por excelencia, ejercida por aquellas personas que tienen habilidades de dirigir, elevada autoestima, manejan herramientas de comunicación empática, acompañan al grupo y trabajan por el bienestar común.

- b) Las características de un líder o lideresa son: poseer una formación académica sólida, buscar el bienestar colectivo, ser democrático, decidido, inteligente solidario, trabajar en equipo utilizando una comunicación asertiva. Cabe mencionar que los y las participantes del grupo focal reconocen también la existencia de líderes y lideresas quienes se caracterizan por ser autoritarios/as, machistas, populistas y que ostentan poder económico heredado.
- c) Las funciones del líder o lideresa son: ser democrático, velar por la defensa de los derechos comunitarios sin excluir a minorías (niños, jóvenes y personas de la tercera edad), apoyar a la formación de características de liderazgo en los otros miembros de la comunidad, garantizar gestiones con resultados positivos, acompañar a los miembros de su comunidad, servir desinteresadamente, y ser mediador/ a en la resolución de conflictos internos de la comunidad.
- d) Los y las participantes visualizan las formas de liderazgo anteriores a su generación basados en información recibida oralmente. Las características del ejercicio del liderazgo lo enmarcan en un ambiente autoritario donde se imponían los criterios unidireccionales del líder (cacicazgo), la participación femenina estaba ausente. Antes la estructura política era diferente que en la actualidad, cuando el ejercicio del liderazgo se basa en la formación que es



UNIVERSIDAD DE CUENCA

impartida generalmente desde ONG's y se considera un liderazgo mediador. La migración y la competitividad es un factor que impulsa a las mujeres acceder a puestos de liderazgo.

- e) Las mujeres antes no accedían a puestos públicos, eran machistas, un pequeño grupo ostentaba el poder. No accedían a puestos de liderazgo porque el rol asignado por la sociedad a las mujeres era no salir del mundo doméstico. En la actualidad las mujeres toman la iniciativa en la actividad política comunitaria, tienen formación académica, están organizadas, hacen uso de sus derechos ciudadanos. La aceptación de la representatividad de género facilita el acceso de las mujeres a puestos de liderazgo.
- f) A corto y mediano plazo se visualiza una ruptura del paradigma mental existente en el cual el machismo disminuye, es decir se ve a la mujer en puestos de liderazgo como una condición natural, ejerciendo funciones públicas con seguridad y con una autoestima elevada, con potencialidades, con equidad de género.
- g) La participación de la mujer en puestos políticos se incrementará en el futuro basándose de que en la actualidad las mujeres ya ocupan importantes cargos públicos. La situación respecto del liderazgo de las mujeres será paritaria en relación con los varones fundamentándose en el derecho constitucional de igualdad de oportunidades.



UNIVERSIDAD DE CUENCA

1.3 Conclusiones de las percepciones de las personas de 41 años de edad en adelante.

- a) Las personas de 41 años de edad en adelante de la parroquia el Valle, participantes en esta investigación, conceptualizan al líder/lideresa a aquella persona con formación académica, de reconocido prestigio en espacios públicos, solidaria, que incentiva la cooperación y la participación democrática de sus conciudadanos/as, los representa y les apoya, ejerciendo la escucha empática, trabajando siempre por el bienestar colectivo.
- b) Las características del líder/lideresa son: pragmatismo, solidaridad, honestidad, generosidad, y sentido de pertenencia con la comunidad.
- c) Las funciones de un líder/lideresa son: representar a la comunidad y transversalizar el enfoque de género en el ejercicio de su liderazgo.
- d) El ejercicio del liderazgo en la antigüedad era un liderazgo dirigido por representantes del clero, que se expresaba en forma de trabajo solidario-comunitario no remunerado denominado como “mingas”. Mientras que en la actualidad miran el ejercicio del liderazgo como una oportunidad para desarrollar intereses propios, además de reforzar el sistema patriarcal.
- e) El liderazgo femenino carece de formación académica sólida y es visualizado como una actividad limitada por el machismo que interfiere en su accionar mostrando a las lideresas comunitarias como carentes de seguridad, confianza y autoestima.



UNIVERSIDAD DE CUENCA

- f) Los líderes y lideresas del futuro serán personas con formación académica en: administración, economía y liderazgo.

2. Matriz de ideas centrales según categorías estudiadas y grupos etarios.

(Tabla 5)

CATEGORÍAS ESTUDIADAS	IDEAS CENTRALES SEGÚN GRUPOS ETARIOS		
	20 a 29 años	30 a 40 años	41 en adelante
Concepto de liderazgo	Tienen claro el concepto de liderazgo referido a través de cómo visualizan el rol, función y características de los líderes en sus comunidades.	Tienen claro el concepto de liderazgo referido a través de cómo visualizan el rol, función y características de los líderes y lideresas en sus comunidades. El liderazgo es la actividad humana, social por excelencia, ejercida por aquellas personas que tienen poseen habilidades de dirigir, elevada autoestima, manejan herramientas de comunicación empática, acompañan al grupo y trabajan por el bienestar común.	Las personas de 41 años de edad en adelante, de la parroquia el Valle, participantes en esta investigación, conceptualizan al líder/lideresa como aquella persona con formación académica, de reconocido prestigio en espacios públicos, solidario, incentiva la cooperación y la participación democrática de sus conciudadanos/as, los representa y les apoya, ejerciendo la escucha empática trabajando siempre por el bienestar colectivo.
Características del líder/ lideresa	Las características de los líderes y lideresas son:	Las características de un líder o lideresa son: poseer una	Las características del líder/lideresa son:

AUTORAS: JOHANNA CONTRERAS - SONIA NIVELO



UNIVERSIDAD DE CUENCA

	<p>tener formación académica que les permita que el ejercicio del liderazgo sea innovador además de romper los paradigmas mentales tradicionales. Desde el punto de vista de la personalidad necesitan ser empáticos, responsables y éticos; y respecto de la política, la aplicación de la democracia es un requisito sine qua non.</p>	<p>formación académica sólida, buscar el bienestar colectivo ser democrático, decidido, inteligente solidario, trabajar en equipo utilizando una comunicación assertiva. Cabe mencionar que los y las participantes del grupo focal reconocen también la existencia de líderes y lideresas quienes se caracterizan por ser autoritarios/as, machistas, populistas y que ostentan poder económico heredado.</p>	<p>pragmatismo, solidaridad, honestidad, generosidad, y sentido de pertenencia con la comunidad.</p>
Funciones del líder/lideresa.	<p>Las funciones del liderazgo se enmarcan en crear estrategias de integración democráticas para el bienestar común, siendo éstas: dirigir, diagnosticar las necesidades del grupo, elaborar conjuntamente proyectos de desarrollo colectivo, motivar para el cumplimiento de objetivos, trabajar en equipo democráticamente, tener destrezas de comunicación</p>	<p>Las funciones del líder o lideresa son: Ser democrático, velar por la defensa de los derechos comunitarios sin excluir a minorías (niños, jóvenes y personas de la tercera edad), apoyar a la formación de características de liderazgo en los otros miembros de la comunidad, garantizar gestiones con resultados positivos, acompañar a los miembros de su comunidad, servir</p>	<p>Las funciones de un líder/lideresa son: Representar a la comunidad y transversalizar el enfoque de género en el ejercicio de su liderazgo.</p>

AUTORAS: JOHANNA CONTRERAS - SONIA NIVELO



UNIVERSIDAD DE CUENCA

	empática, y transversalizar la equidad de género.	desinteresadamente, y ser mediador/a en la resolución de conflictos internos de la comunidad.	
--	---	---	--

(Tabla 6)

CATEGORÍAS	IDEAS CENTRALES SEGÚN GRUPOS ETARIOS		
	20 a 29 años	30 a 40 años	41 en adelante
Participación de la mujer en el liderazgo comunitario a través de los momentos históricos.	Los y las jóvenes de la Parroquia El Valle, que tienen entre 20 a 29 años de edad, manifiestan que la participación de la mujer en el liderazgo comunitario era inexistente en las generaciones anteriores, debido a que los roles asignados a las mujeres se circunscribían en el área doméstica; no se tenía una legislación que permitiese la participación activa política de las mujeres, además el acceso a la educación formal tan solo llegaba a la primaria.	A corto y mediano plazo se visualiza una ruptura del paradigma mental existente en el cual el machismo disminuye, es decir se ve a la mujer en puestos de liderazgo como una condición natural, ejerciendo funciones públicas con seguridad y con una autoestima elevada, con potencialidades, con equidad de género.	El liderazgo femenino carece de formación académica sólida, y es visualizado como una actividad limitada por el machismo que interfiere en su accionar mostrando a las lideresas comunitarias como carentes de seguridad, confianza y autoestima.
Percepciones del liderazgo a futuro	La visión del futuro de las mujeres en el ejercicio de funciones de liderazgo son	La participación de la mujer en puestos políticos se incrementará en el futuro	Los líderes y lideresas del futuro serán personas con formación académica en:

AUTORAS: JOHANNA CONTRERAS - SONIA NIVELO



UNIVERSIDAD DE CUENCA

	<p>reales ya que fundamentan sus percepciones en el hecho de que la sociedad ecuatoriana se encuentra pasando por un periodo democrático constitucionalista garantista de derechos que serían las condiciones para que las mujeres alcancen sus metas en todas las áreas, incluida la del ejercicio del poder. Además existe cierto pesimismo en las percepciones sobre cambios a corto y mediano plazo en la participación de la mujer en puestos de liderazgo, pues consideran que es la mentalidad machista la que impediría este avance.</p>	<p>basándonos de que en la actualidad las mujeres ya ocupan importantes cargos públicos. La situación respecto del liderazgo de las mujeres será paritaria en relación con los hombres, fundamentándose en el derecho constitucional de igualdad de oportunidades.</p>	<p>administración, economía y liderazgo.</p>
--	--	--	--

3. Conclusiones y recomendaciones generales

¿Tiene el liderazgo femenino en la parroquia de El Valle un origen y evolución fundamentados en una concepción patriarcal?



UNIVERSIDAD DE CUENCA

Con la premisa de la importancia de la participación de la mujer en la parroquia El Valle y según lo compilado en el capítulo anterior, es importante concluir con algunas ideas y recomendaciones que representen una información práctica a cerca de la situación actual y visión con respecto al fortalecimiento del liderazgo de las mujeres en esta parroquia.

3.1 Conclusiones

Las y los participantes en esta investigación representantes de tres generaciones tienen percepciones similares, enfocan sus apreciaciones desde su experiencia y desde su formación académica.

Las personas de edades comprendidas entre 20 y 29 años tienen claro el concepto de liderazgo, su función, características y roles. Los representantes del grupo etario entre 30 y 40 años consideran además que los líderes y lideresas deben poseer cualidades y habilidades para dirigir, tener una elevada autoestima, manejar la comunicación empática y trabajar por el bienestar comunitario. Las personas de más de 41 años de edad agregan al concepto de liderazgo la característica de solidaridad, democrático y cooperación.

Las y los participantes de los tres grupos etarios coinciden en varias de las características que deben tener los líderes y lideresas: tener formación académica que les permita que el ejercicio de un liderazgo innovador rompiendo con los paradigmas mentales tradicionales; desde el punto de vista de la personalidad, necesitan ser



UNIVERSIDAD DE CUENCA

empáticos, responsables y éticos; y con respecto de la política, la aplicación de la democracia es un requisito sine qua non.

Además, consideran que la comunicación asertiva, el pragmatismo, la honestidad, la generosidad y el sentido de pertenencia con la comunidad deben estar presentes en los líderes y lideresas.

Respecto de las funciones del líder y lideresas, todos y todas las entrevistadas opinan que el liderazgo es crear estrategias de integración democráticas en busca del bienestar común, a través del dirigir, diagnosticar las necesidades del grupo, elaborar conjuntamente proyectos de desarrollo colectivo, motivar para el cumplimiento de objetivos, trabajar en equipo democráticamente, tener destrezas de comunicación empática, y transversalizar la equidad de género.

La participación de la mujer en el liderazgo comunitario en la parroquia El Valle era inexistente en las generaciones anteriores; debido a que los roles asignados a las mujeres se circunscribían en el área doméstica, no se tenía una legislación que permitiese la participación activa política de las mujeres, además el acceso a la educación formal tan solo llegaba a la primaria.

En la actualidad se visualiza una ruptura del paradigma mental existente en el cual el machismo disminuye, es decir, se ve a la mujer en puestos de liderazgo como una condición natural, ejerciendo funciones públicas con seguridad y con una autoestima elevada, con potencialidades y con equidad de género.

Finalmente, las y los participantes de los tres grupos etarios perciben que el liderazgo femenino y su ejercicio son reales, ya que fundamentan sus percepciones en

AUTORAS: JOHANNA CONTRERAS - SONIA NIVELO



UNIVERSIDAD DE CUENCA

el hecho de que la sociedad ecuatoriana se encuentra pasando por un periodo democrático constitucionalista garantista de derechos, lo cual constituye una condición para que las mujeres alcancen sus metas en todas las áreas incluidas la del ejercicio del poder. A pesar de que existe cierto pesimismo sobre cambios a corto y mediano plazo, con respecto de la participación de la mujer en puestos de liderazgo, se refieren a que es la mentalidad machista la que impediría este avance. Además consideran que los líderes y lideresas del futuro serán personas con formación académica en: administración, economía y liderazgo.

3.2 Recomendaciones

Después de investigar la realidad de las percepciones inter generacionales del liderazgo en la parroquia El Valle 2012, podemos realizar las siguientes recomendaciones:

- a) Es necesario institucionalizar del enfoque de género en los Gobiernos Autónomos Descentralizados Parroquiales, como un proceso continuo, sistemático y de largo plazo que conlleve un cambio estructural en el hacer, sentir y pensar de quienes detentan el poder en estos espacios.
- b) Representa prioritario desarrollar programas, proyectos y procesos formativos de forma generalizada en los que se ponga énfasis en los siguientes ejes temáticos:
 - Liderazgo
 - Participación ciudadana,



UNIVERSIDAD DE CUENCA

- Gobernabilidad,
 - Ciudadanía
 - Equidad de género y la inclusión de la diversidad, y
 - Habilidades comunicacionales
- c) Apoyar iniciativas concretas que impulsen las oportunidades para establecer vínculos entre las generaciones.
- d) Sensibilizar a la opinión pública sobre el aporte de las mujeres dentro del desarrollo comunitario.
- e) Elaborar iniciativas dirigidas a promover un intercambio productivo y mutuo entre las generaciones, concentradas en las personas de edad como un recurso de la sociedad.
- f) Mirar a la formación académica como un proceso de intervención en la formación de ciudadanas y ciudadanos para la transformación de la sociedad, para formar seres humanos con autonomía de pensar de forma crítica, creativa, equitativa y ética.
- g) La participación de las mujeres en procesos de ampliación de la democracia requiere de transformaciones en sus concepciones sobre la práctica política a través de espacios formativos secuenciales y de largo alcance que las permita romper con prejuicios y estereotipos de género que definen el quehacer tradicional de hombres y mujeres en la sociedad.



UNIVERSIDAD DE CUENCA

CAPÍTULO VI

Propuesta metodológica para trabajar el liderazgo con mujeres rurales

1. Título de la Propuesta de intervención

“Desarrollando liderazgo con mujeres y hombres de zonas rurales”.

2. Antecedentes.

En las zonas rurales del Ecuador, del Azuay y las zonas periféricas del Cantón Cuenca, las mujeres participan activamente en el desarrollo del mundo rural, no sólo en el sector económico sino también, en el ámbito familiar y comunitario. Sin embargo, a menudo las políticas nacionales y locales no han reconocido sus aportes ni sus necesidades específicas, lo que ha incidido negativamente en su calidad de vida y bienestar, desfavoreciendo sus derechos, capacidades y potencialidades. Esta subordinación se evidencia en la toma de decisiones, discursos, costumbres y rituales, dando como resultado graves repercusiones en el desarrollo de liderazgos femeninos.

Desde el ejercicio de la gestión pública, el poder ejercido por los hombres orienta sus políticas, programas y proyectos excluyentes y mira a la población como homogénea o vulnerable. Un claro ejemplo práctico y real es que la gestión se dirige fundamentalmente a la obra física como canchas deportivas o infraestructura. Entre tanto, la inversión social y atención a las mujeres y la familia está considerada como



UNIVERSIDAD DE CUENCA

gasto y no como una inversión. De igual manera persisten viejos obstáculos, desde los estereotipos sexistas hasta las dificultades económicas.

Los procesos que han llevado a las mujeres a tomar conciencia que tienen menos poder, menos dinero y menos protagonismo social tienen que conducir a emprender una revolución personal y social que genere un nuevo paradigma de convivencia para mujeres y hombres y una sociedad más feliz, más sana y más próspera, con un proyecto fuertemente individual, de rescate de identidad y de talento, y de gran trascendencia social para el bienestar de todas y de todos.

Sin embargo y a pesar de todas estas dificultades, las mujeres, desafían estas situaciones y actualmente se encuentran participando en diversos espacios y dignidades, sea por elección popular o desempeñando cargos públicos. Hablando en términos generales, las mujeres en su mayoría, han demostrado ser más sensibles a realizar acciones dirigidas a atender la problemática social.

3. Justificación.

Partiendo de reconocer que el sistema social patriarcal se perpetúa en los sistemas de pensamientos conscientes e inconscientes, tanto a nivel individual como colectivo, el trabajo personal, a partir de los principios de las corrientes de la sicología humanista nos permite confrontarlos y trascenderlos. En los diferentes textos, entrevistas y libros de Claudio Naranjo que abordan el área de educación, es constante la repetición del mensaje de “una vez que nos damos cuenta de que nuestros innumerables problemas sociales –que hoy en día nos han llevado a lo que parece ser el borde de un abismo—



UNIVERSIDAD DE CUENCA

no son independientes unos de otros, sino que dicen relación con un problema de subdesarrollo psico espiritual, es decir: si tenemos el mundo que tenemos porque somos tan limitados como somos, debemos concluir que tenemos el mundo que tenemos porque no tenemos otra educación que la que hoy impera” .

Por esta razón es necesario que además de las acciones políticas y sociales que se emprendan para cambiar las estructuras que limitan las relaciones armónicas entre mujeres y hombres, es vital trabajar en la dimensión de nuestros pensamientos, a través de la educación de los niños/as y jóvenes así como de la capacitación con adultos. Naranjo reconoce el valor estratégico de la educación para salir del patriarcado porque tenemos una educación que lo perpetúa, señala que una alternativa es integrar el aspecto interpersonal o afectivo, que en los términos de la UNESCO es un “aprendizaje para la convivencia”. Ello implica abordar la dimensión intrapersonal trabajando con la mente y con la dimensión del instinto con el propósito de desarrollar capacidades en las personas para establecer vínculos sanos con los demás, y de ocuparse del cultivo de la libertad interesándose por la felicidad de los educandos.

Esta propuesta puede confrontar con el ideal de la felicidad construido desde el mundo externo, y puede sonar contradictorio con los esquemas mentales a los cuales estamos acostumbrados. Sin embargo cada vez más, encontramos información sustentada por las ciencias, Daniel Goleman y el Dalai Lama coinciden en señalar que la superación de las condiciones sociales, cada vez más está en el desarrollo de la conciencia misma de las personas; proponiendo que “es necesario que la educación vuelva a interesarse en ese aspecto profundo de la mente del que depende el sentido



UNIVERSIDAD DE CUENCA

de la vida y la armonía de nuestras partes interiores: eso que tradicionalmente se ha llamado ‘espíritu’, y al que la UNESCO ha querido llamar la atención señalando que no sólo interesa que se aprenda a hacer, a aprender, y a convivir, sino que también a “ser”.

Tomará tiempo que el proceso de cambio mental y de re-educación integre de manera masiva – en el inconsciente individual y colectivo- pensamientos que promueven la equidad y la armonía entre mujeres y hombres. Mientras esto sucede, es importante combinar las dos estrategias de trabajo para trascender el sistema patriarcal, incidiendo tanto en las estructuras sociales, marcos legales, políticos y económicos, como en la dimensión interior de las personas, a través de enfoques innovadores para la educación y la capacitación, como las que se proponen en el marco de este proyecto.

Esta idea viene a reforzar el planteamiento de algunas corrientes del feminismo como la propuesta por Alda Facio, quién señala que “la espiritualidad política es la que nos permite re/crearnos como seres interdependientes e infinitos, capaces de enfrentar cualquier imposición de afuera con una valentía creativa...”, relacionando la espiritualidad con un “estado de ultra conciencia feminista que nos permite ver a la mujer que somos”. Es decir en todo nuestro potencial como seres humanos, el desarrollo de esta ultra conciencia requiere el proceso de autoconocimiento y auto observación, de aceptación y sanación, de integración de diferentes dimensiones que posee el ser humano.



UNIVERSIDAD DE CUENCA

Este enfoque de trabajo responde a la demanda planteada también por Alda Facio en el sentido de que es importante “encontrar ese estado de ultra conciencia que nos permita tanto amar con la razón, como entender con el corazón, para deshacer las falsas dicotomías en que nos ha dividido la ideología patriarcal. Con esta conciencia nueva, podremos sentir y pensar el mundo de maneras nuevas. Esto a su vez, nos llevará a imaginar, soñar y crear otras actitudes hacia todo lo que nos rodea”.

El espacio de los Grupos de Encuentro, desde el abordaje de las dimensiones física, emocional y mental que generan lazos profundos de empatía y respeto permiten contribuir al movimiento de mujeres en los términos que Facio propone, compuesto por miles de grupos de mujeres dispuestas a soñar y construir la posibilidad de crear otro mundo, porque como dice el movimiento más revolucionario de este nuevo milenio *Otro mundo es Posible*. El desarrollo personal impulsa la espiritualidad anclada al sentido de trascendencia que como ella propone, “al contrario de la que crearon los patriarcas, no niega el placer; más bien nos ilumina sobre los millones de maneras de disfrutar cada segundo de la conciencia, del trabajo, del activismo. Nos enseña la aceptación: a ser nosotras mismas y a dejar que las demás lo sean, sin comparaciones, sin emitir juicios ni manipular”.

4. *Objetivos de la propuesta.*

4.1 *General.* Contribuir al fortalecimiento de la participación democrática de mujeres / hombres de distintas generaciones de la parroquia el Valle.



UNIVERSIDAD DE CUENCA

4.2 Específicos.

- Generar procesos de trabajo personal basado en el darnos cuenta, aplicar, comprobar e integrar lo aprendido para mejorar su vida personal así como las competencias y capacidades profesionales.
- Incorporar destrezas y actitudes abiertas al dialogo, a la colaboración y a la construcción de acuerdos.
- Incorporar estrategias de participación ciudadana equitativas.

5. Metodología de la propuesta de intervención.

La metodología a utilizarse en todo el proceso toma como base de acción el Taller con los principios de los Grupos de Encuentro, es decir se basa en la experiencia de los y las participantes, es un proceso experiencial en el sentido de que está encuadrado dentro de la línea sicológica fenomenológica, propicia experiencias para que sean internalizadas y poder llegar a conceptualizarlas; también es un proceso activo ya que ayuda a comprender las cualidades y significados de las interrelaciones entre mujeres y hombres, a través de la interacción que se genera unos/as con otras/os en el taller.

El trabajo con grupos exige desarrollar habilidades en cinco áreas: corporal, emocional, cognitiva, espiritual, y energética. Se ha incluido en esta guía la “Taxonomía de Bloom” (2002, 2010) como herramienta para establecer los objetivos de aprendizaje, que implica pasar por el proceso de: recordar, comprender, aplicar, analizar, evaluar y crear. El poder desarrollar la propuesta de trabajo bajo la modalidad de taller permite:

AUTORAS: JOHANNA CONTRERAS - SONIA NIVELO



UNIVERSIDAD DE CUENCA

- Desarrollo de conocimiento en los/as participantes desde la parte experiencial.
- Exploración a partir de la historia personal de los/as participantes
- Dar más importancia a lo sentido, complementando con lo pensado.
- Leer de una forma objetiva y nítida al grupo, ya que en la modalidad de taller experiencial, el grupo evoluciona hasta funcionar sin máscaras.
- Creación condiciones para amplificar el nivel de conciencia sensorial y corporal, siendo la persona más sensitiva frente a sí mismo y frente al grupo, que es la representación del mundo.
- Enfatizar en la armonización de la esfera del entendimiento, con la de la comprensión.
- Confianza en lo obvio diferenciando claramente los aspectos imaginarios, lo que determina deshacer la burbuja perceptual utilizada comúnmente como un mecanismo de defensa para no contactar con la realidad.

6. *Ejes temáticos.*

Los módulos contemplan contenidos de:

- | | |
|----------------------------|-------------------------------------|
| 1. Liderazgo | 5. Equidad de género y la inclusión |
| 2. Participación ciudadana | de la diversidad. |
| 3. Gobernabilidad | 6. Habilidades comunicacionales |
| 4. Ciudadanía | |



UNIVERSIDAD DE CUENCA

Estos componentes están articulados en la dimensión transformacional del liderazgo, basándonos en la constatación de que el cambio social sucede cuando las personas hacen cambios en su dimensión interior, proceso que también les abre al ejercicio de sus derechos desde la perspectiva de la equidad. Este proceso los y las prepara y nutre, desde las experiencias vividas como hombres y mujeres diversas, para desarrollar creativamente nuevas capacidades para crear, proponer, dirigir, consensuar, planificar, gestionar, poniéndolas al servicio de lo colectivo con un mayor nivel de eficiencia y compromiso. De esta manera, al trabajar dentro de la institucionalidad de un gobierno local autónomo, sutilmente estamos contribuyendo a enriquecer y transformar las prácticas de la gobernabilidad orientadas hacia la equidad.

Resultados esperados.

Mujeres de la parroquia El valle con conocimientos, destrezas y actitudes de liderazgo.

Actividades.

Teórico-prácticas

Duración.

Seis meses

Indicadores y medios de verificación.

- Informes técnicos de las facilitadoras del programa de intervención.

AUTORAS: JOHANNA CONTRERAS - SONIA NIVELO



UNIVERSIDAD DE CUENCA

- Hoja de registro de asistencias.

7. Perfil de la estructura de la propuesta.

Los ejes temáticos o módulos: liderazgo, participación ciudadana, gobernabilidad, ciudadanía, equidad de género y la inclusión de la diversidad, y habilidades comunicacionales, serían trabajados en cuatro sesiones cada uno. Las sesiones contendrían la siguiente estructura:

(Tabla 7)

Sesión	Objetivo	Técnica o herramienta utilizada	Duración
Sesión 1	Identificar los conocimientos, destrezas y actitudes ausentes para empezar el proceso para el desarrollo de las mismas.	Herramienta: Cuestionario Likert Herramienta: Hoja de trabajo "Plan de desarrollo personal". Técnica: Respiración profunda y prolongada.	1 hora y media.
Sesión 2	Identificar la creencia o esquema mental que limita el desarrollo de los componentes del liderazgo.	Herramienta: Hoja de trabajo "Iceberg". Técnica: Conciencia corporal.	1 hora y media.
	Darse cuenta del impacto que tiene la creencia en el desempeño del rol.	Herramienta: Hoja de trabajo "Círculo Vicioso" Técnica: Respiración profunda y prolongada. Técnica: Identificación del diálogo interno, ritmo y calidad.	
Sesión 3	Elaborar la idea fortalecedora.	Técnica: Pensamiento voluntario, dirigido y sostenido. Técnica: Conciencia corporal.	1 hora y media.
	Darse cuenta del impacto que tiene la idea fortalecedora en el desempeño del rol.	Herramienta: Hoja de Trabajo "Círculo Virtuoso".	1 hora y media.
Sesión 4	Elaborar acuerdos y compromisos consigo mismas.	Técnica: Visualización. Herramienta: Hoja de Trabajo "Plan de Desarrollo Personal".	

Técnicas a utilizarse en las sesiones.

(Tabla 8)

AUTORAS: JOHANNA CONTRERAS - SONIA NIVELO



UNIVERSIDAD DE CUENCA

Conocimientos, destrezas y actitudes	Técnica	Actividades de la Técnica	Responsable
1. Liderazgo 2. Participación ciudadana 3. Gobernabilidad 4. Ciudadanía 5. Equidad de género y la inclusión de la diversidad 6. Habilidades comunicacionales	Círculo vicioso	Identificación de: <ul style="list-style-type: none">- Creencias- Emociones y sentimientos- Actitudes y comportamientos- Característica del liderazgo- Resultados externos.	Facilitadoras
	Pensamiento voluntario, sostenido y dirigido	Creación de una idea que fortalezca lo mejor de sí misma (participante), evitando utilizar la palabra no, y asegurándose que la frase refuerce su valía personal sin que esta depende de personas o sucesos externos.	
	Círculo virtuoso	Identificación de: <ul style="list-style-type: none">- Frase o idea fortalecedora- Emociones y sentimientos- Actitudes y comportamientos- Característica del liderazgo- Resultados externos.	



UNIVERSIDAD DE CUENCA

Referencias Bibliográficas

II Plan de Igualdad de Oportunidades (PIO 2006 - 2020), Ilustre Municipalidad de Cuenca.

Austin, T. Teorías de Sistema y Sociedad. Fundamentos Socioculturales de la Educación. Extraído de

http://aprendeenlinea.udea.edu.co/lms/moodle/file.php/227/modulo_3/Tomas_austin.pdf

Bardález C. (2003). “El proceso de construcción de la equidad de género desde los gobiernos locales: La experiencia del municipio de Cuenca”. Tesis maestría.

Bateson, G. (citado en Fredy Kofman) “Modelos mentales”, Buenos Aires, México, Santiago, Montevideo. Granica. Pág. 261. Extraido de
<http://es.scribd.com/doc/23237084/MODELOS-MENTALES el 14 mayo del 2012>.

Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas y D.R. 2009, Instituto Jalisciense de las Mujeres. Liderazgo y equidad. Una perspectiva de género (Primera edición). México.

AUTORAS: JOHANNA CONTRERAS - SONIA NIVELO



UNIVERSIDAD DE CUENCA

Chatterjee, D., (2003). Enciende el fuego en tu corazón. Edición 2003. Cuenca.

Publicado

por la escuela de gobierno y liderazgo IERSE / Universidad del Azuay / Fundación Waaponi.

Eisentein, Z., (1977). Hacia el desarrollo de una teoría del patriarcado capitalista y el feminismo socialista, República Dominicana. Ediciones populares feministas.

Pág. 88-89.

Eduteka, 2001, 2010. **La taxonomía de bloom y sus dos actualizaciones.** Extraido de.

<http://www.eduteka.org/TaxonomiaBloomCuadro.php3>

Erickson, E. (2005). El desarrollo Psicosocial. Volúmen 2, Número 002. Antioquia, Colombia.

Facio, A. Frente a la globalización neoliberal, ¿qué movimiento feminista necesitamos? Emergencia de los Movimientos Sociales en la Región Andina. Universidad Andina Simón Bolívar. 6 páginas. Extraído de
<http://www.uasb.edu.ec/padh/centro/pdfs5/facio%20alda.pdf>

Facio, A.,(s/f) Lo espiritual es político. Extraído de

AUTORAS: JOHANNA CONTRERAS - SONIA NIVELO



UNIVERSIDAD DE CUENCA

<http://www.apse.or.cr/webapse/03mujer.htm#esp>

Fundación Cecilia Grierson, (1991). El otro poder – Una ilusión femenina. Bahía Blanca,

Argentina. Pág. 128. Clara Coria.

Fundación Waaponi, (2010). Mapeo de actores Proyecto “Gobernabilidad e institucionalización del enfoque de equidad de género en el cantón Cuenca”. Cuenca

Goleman, D., (2007). Inteligencia Social. Editorial Batman Books.

Goleman, D. y Lama, D., Idid. Pág. 3

Kofman, F., (2008). La nueva conciencia de los negocios, cómo hacer su vida profesional

una obra de arte. Buenos Aires. Grito Sagrado Editorial de Fund, de diseño estratégico. Pág. 117

Kofman F. “Modelos mentales”, Buenos Aires, México,

AUTORAS: JOHANNA CONTRERAS - SONIA NIVELO



UNIVERSIDAD DE CUENCA

Santiago, Montevideo. Granica. Pág. 264. Extraido de
<http://es.scribd.com/doc/23237084/MODELOS-MENTALES> el 14 mayo del 2012.

Kotter, J., Enfoques sobre liderazgo. Extraído de
<http://gerenciaycambio.es.tripod.com/gerenciaycambioorganizacional/id1.html>, el 13 de mayo de 2012.

Kotter. Extraído de
<http://gerenciaycambio.es.tripod.com/gerenciaycambioorganizacional/id1.html>) el 13 de mayo de 2012.

Lagarde, M. (1997). Género y Feminismo. Desarrollo humano y democracia. Madrid. Horas la Editorial. Pág. 38

López, M., (2008). Conferencia impartida en la universidad de Buenos Aires Argentina.

Lüscher, K., (2000). Relaciones intergeneracionales.

Maccoby, M. (1980) y Mac Gregor, J. (1979). Tomado del curso virtual “liderar en Clave de Género”.

AUTORAS: JOHANNA CONTRERAS - SONIA NIVELO



UNIVERSIDAD DE CUENCA

Naranjo, C.. Una Educación para salir del patriarcado. Extraído de
http://www.claudionaranjo.net/pdf_files/sat_education/educacion%20_para_salir_del_patriarcado_spanish.pdf

Mannheim, K. (1964). Das Problem der Generationen. In: Karl Mannheim: Wissenssoziologie. Auswahl aus dem Werk. Hg. von Kurt H. Wolff, Luchterhand, Neuwied/Berlín, S. 509–565.

Maturana H. (2003). Desde la biología a la psicología, Argentina. Editorial Lumen. Pág. 65

Maturana H. (2003). Desde la biología a la psicología, Argentina. Editorial Lumen. Pág 66.

Maturana H. (2003). Desde la biología a la psicología, Argentina. Editorial Lumen. Pag 261.

Newman y Sánchez, (2007)

Schein E., (citado en Fredy Kofman). Modelos mentales, Buenos Aires, México, Santiago, Montevideo. Granica. Pág. 261. Extraido de
<http://es.scribd.com/doc/23237084/MODELOS-MENTALES el 14 mayo del 2012>.

Senge, P. (1990). La quinta disciplina: el arte y la práctica de la organización abierta al
AUTORAS: JOHANNA CONTRERAS - SONIA NIVELO



UNIVERSIDAD DE CUENCA

aprendizaje. Buenos Aires. Editorial Granica.

Villarreal A. L. (2001). Revista Electrónica “Actualidades investigativas en Educación”.

Vol. 1. San José, Costa Rica. Universidad de Costa Rica.

AUTORAS: JOHANNA CONTRERAS - SONIA NIVELO



UNIVERSIDAD DE CUENCA

ANEXOS



UNIVERSIDAD DE CUENCA

ANEXO 1

MATRIZ DE PROGRAMACION DE ACTIVIDADES						
Objetivos	Actividades	Recursos	Responsables	Fuente de Verificación	Tiempo en semanas	
					1	2
Planificación y elaboración del grupo focal	Redacción de la guía del grupo focal Redacción de la guía de observación Redacción del consentimiento informado	Material de oficina	Investigadoras	Documento del grupo focal Documento de la entrevista a profundidad Guía de observación Consentimiento informado		
Implementación del grupo focal: seis sesiones	Logística Acercamiento Motivación Ejecución Cierre	Material de oficina Espacio físico adecuado Refrigerios Instrumentos de documentación: grabadoras, cámaras fotográficas	Investigadoras	Documentación gráfica, registros de audio, asistencias firmadas, consentimientos firmados		
Análisis e interpretación de la información obtenida	Transcripción Codificación Elaboración de memos Primera conceptualización	Material de oficina Recursos humanos	Investigadoras	Informe final		

AUTORAS: JOHANNA CONTRERAS - SONIA NIVELO



UNIVERSIDAD DE CUENCA

	Redacción de la teorización Redacción del informe final en presentación narrativa												
Entrega a Director de tesis para su aprobación	Envío del documento físico y digital	Internet Correo	Investigadoras	Documento final									



UNIVERSIDAD DE CUENCA

ANEXO 2

Guías de discusión de las sesiones del grupo focal sobre percepciones inter-generacionales del liderazgo en la parroquia El Valle, 2012.

PERCEPCIONES DE LOS Y LAS PARTICIPANTES	EJE TEMÁTICO: PREGUNTAS
Concepto de liderazgo	
¿Qué entiende usted por liderazgo?	
Características del líder/ lideresa	
¿Cómo son los líderes que usted conoce?	
¿Cómo tienen que ser los líderes o lideresas?	
Funciones del líder/lideresa	
¿Cuál cree usted que deben ser las funciones del líder/lideresa?	
Evolución del ejercicio del liderazgo	
¿Para usted de qué manera ha cambiado el liderazgo a través de la historia?	
Participación de la mujer en el liderazgo comunitario a través de los momentos históricos	
¿Qué opinan ustedes de las mujeres que accedieron a puestos de liderazgo?	
Percepciones del liderazgo a futuro	
¿Cómo cree que sería el liderazgo después de cinco años y la participación de las mujeres?	

AUTORAS: JOHANNA CONTRERAS - SONIA NIVELO



UNIVERSIDAD DE CUENCA

ANEXO # 3

Consentimiento informado del/la participante en el grupo focal sobre percepciones inter-generacionales del liderazgo en la parroquia El Valle, 2012.

El presente estudio lo realizan Sonia Nivelo y Johanna Contreras de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad de Cuenca dentro de la tesis de investigación “percepciones inter-generacionales del liderazgo en la parroquia el valle, 2012.”

La comprensión de las formas de liderazgo en la parroquia de El Valle permitirá entender la participación de las mujeres en su rol político participativo.

Por lo mencionado resulta prioritario que se realicen estudios en esta área, lo que nos llevará a conocer cuál es la realidad de la participación de las mujeres en la sociedad rural y de esta manera poder contar con información para *proponer estrategias de participación ciudadana femenina*.

Este trabajo se realizará mediante un grupo focal, el mismo que es una técnica de investigación que consiste en un conversatorio entre todos y todas las participantes, los que intervienen voluntariamente y pueden acogerse al anonimato. El tiempo que durará este conversatorio es aproximadamente de una hora.

Con el presente documento hago conocer que he sido informado/a de los detalles del estudio que se pretende llevar.

Yo entiendo que voy a participar en un conversatorio. Sé que esta prueba no tiene riesgo alguno ni efectos secundarios para mí. También comprendo que no tengo que gastar ningún dinero por la mencionada entrevista.

Yo ----- con CI #: _____, libremente y sin ninguna presión, doy mi consentimiento para mi participación en este estudio y estoy de acuerdo con la información que he recibido.

AUTORAS: JOHANNA CONTRERAS - SONIA NIVELO



UNIVERSIDAD DE CUENCA

Firma del/la participante

ANEXO # 4

Marco Lógico de la propuesta

“DESARROLLANDO LIDERAZGO CON MUJERES RURALES”						
OBJETIVOS DE LA PROPUESTA	EJES TEMATICOS	MODALIDAD	RESULTADOS ESPERADOS	ACTIVIDADES	DURACION	MEDIOS DE VERIFICACIÓN
General: Contribuir al fortalecimiento de la participación democrática de las mujeres de la parroquia el Valle.	1. Liderazgo 2. Participación ciudadana 3. Gobernabilidad 4. Ciudadanía 5. Equidad de género y la inclusión de la diversidad. 6. Habilidades comunicacionales	Talleres	Mujeres de la parroquia El Valle con conocimientos, destrezas y actitudes de liderazgo.	Teórico-Prácticas	Seis meses	Informes técnicos de las facilitadoras del programa de intervención. Hoja de registro de asistencias.
Específicos: Generar procesos de trabajo personal basado en el darnos cuenta, aplicar, comprobar e integrar lo aprendido para mejorar su vida personal así como las competencias y capacidades profesionales.						
Incorporar destrezas y						

AUTORAS: JOHANNA CONTRERAS - SONIA NIVELO



UNIVERSIDAD DE CUENCA

actitudes abiertas al dialogo, a la colaboración y a la construcción de acuerdos.						
Incorporar estrategias de participación ciudadana equitativas						