



**Pontificia Universidad
Católica del Ecuador**

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR
SEDE MANABÍ
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

TRABAJO DE TITULACIÓN

GESTIÓN PÚBLICA: LIDERAZGO DE LA MUJER EN
LA PROVINCIA DE MANABÍ

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
GOBERNANZA

SUBLÍNEA DE INVESTIGACIÓN
GOBERNANZA INSTITUCIONAL

**PREVIO AL TÍTULO DE
MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

AUTORA

MARÍA BELÉN MOREIRA RODRÍGUEZ

TUTORA

DRA. EDITH JOSEFINA LICCIONI PHD

PORTOVIEJO, JULIO 2022

Dedicatoria

Este informe de investigación, es el resultado final de todo el proceso académico, científico y técnico que oferta el programa en administración pública, el cual es dedicado a:

A Dios, por ser mi mentor espiritual, y que ha permitido desarrollar un aporte más para la comunidad que me rodea.

A mi hija que ha sido el motor que día a día me permite no decaer en el proceso que ha sabido brindar su apoyo y afecto.

A mis padres y hermanos, quienes ayudaron a formar parte de esta nueva etapa, y que cuidan de mí para que no desvele en los sueños y anhelos propuestos.

A cada una de las personas que formaron parte de este acompañamiento y que son parte de mi formación diaria como ser humano.

A cada uno de los docentes que supieron brindar su apoyo, y quienes pudieron hacer realidad el cumplimiento de esta nueva meta.

María Belén Moreira Rodríguez (2022).

Agradecimiento

Quiero iniciar esta línea textual, mencionando a cada niña, hija, estudiante, profesional, madre, tía y abuela, que son el pilar de inspiración en esta guía investigativa, quienes formaron parte del estudio, y quienes ahora puedo llamarlas hermanas....

Hoy por hoy, este proceso formativo a quien quedo agradecida a cada lideresa que se encuentra impulsando la visibilidad y el deseo de que cada mujer puede tener su espacio propio, sin violencia y con inclusión, en donde política es el instrumento clave para el desarrollo igualitario desde las líneas de gobernabilidad.

Agradezco a mi tutora, la Dra. Edith Josefina Liccioni, quien con su guía ha sabido brindarme las herramientas y aspectos positivos para el desarrollo de la investigación.

A las instituciones municipales que brindaron el espacio para poder generar la visibilidad de todas las mujeres que están incluidas en sus procesos administrativos, gerenciales y políticos.

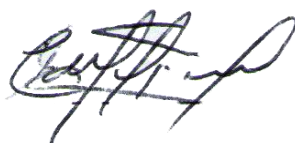
A la alcaldesa del cantón Sucre, Ing. Ingrid Zambrano, a la Concejala del cantón Portoviejo, María José Fernández Bravo, a su vez a la Concejala del cantón Chone Lic. Jessica Zambrano Párraga, y la Lic. María del Carmen Aray Navia, Presidenta del Gobierno Parroquial Autónomo Descentralizado de Riochico.

A su vez, a cada mujer que se ha encargado de la producción científica, que ha hecho una cosmovisión positiva, y que ha sido parte de la construcción teórica, que hoy por hoy, es parte de las nuevas generaciones...

María Belén Moreira Rodríguez (2022).

Certificación de la tutora

DRA. EDITH LICCIONI: **CERTIFICA QUE:** Gestión pública: Liderazgo de la mujer en la provincia de Manabí, EL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN, PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO **EN MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA:** DELA MAESTRANTE, MOREIRA RODRÍGUEZ MARÍA BELÉN, es trabajo original realizado por ella, durante el año 2022, trabajo de investigación que ha sido desarrollado bajo mi dirección y supervisión en todo su proceso.



DRA. EDITH JOSEFINA LICCIONI PHD
CÉDULA: 1757995285
TUTORA DE TESIS

Certificación del tribunal

PONTIFICA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR

PROGRAMA EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

**TEMA: GESTIÓN PÚBLICA: LIDERAZGO DE LA MUJER EN LA
PROVINCIA DE MANABÍ**

INFORME FINAL DE TRABAJO DE TITULACIÓN

**SOMETIDA A CONSIDERACIÓN DEL TRIBUNAL DE REVISIÓN Y
SUSTENTACIÓN**

APROBADA

PROFESOR (A) TUTOR DE TRABAJO DE TITULACIÓN

DRA. EDITH JOSEFINA LICCIONI

PROFESOR (A) MIEMBRO DEL TRIBUNAL

DRA. MARISOL BERMEJO VALENCIA

PROFESOR (A) MIEMBRO DEL TRIBUNAL

DRA. MARIA CLAUDIA RIVERA PRADO

PROFESOR (A) MIEMBRO DEL TRIBUNAL

DRA. EDITH JOSEFINA LICCIONI

Declaración sobre los derechos de autor

Quien realiza la siguiente investigación, Gestión pública: Liderazgo de la mujer en la provincia de Manabí, en propiedad de autora del trabajo de titulación realizado sobre: Moreira Rodríguez María Belén. Admito hacer uso de todos los contenidos que nos pertenecen o de parte de los que contiene este trabajo, con fines estrictamente académicos o de investigación.

Moreira Rodríguez María Belén

ÍNDICE GENERAL

Dedicatoria.....	I
Agradecimiento	II
Certificación de la tutora	III
Certificación del tribunal.....	IV
Declaración sobre los derechos de autor	V
Resumen ejecutivo.....	IX
Executive summary	IX
1- Introducción.....	1
1-1- Descripción del fenómeno de estudio.....	3
1.2. Idea a defender o pregunta científica.....	6
1.3. Propósito de la investigación.....	6
1.3.1. Propósitos de la investigación	8
1.3.1.1. Propósito general	8
1.3.1.2. Directrices	8
1.4. Justificación.....	8
2. Marco conceptual o teórico	1
Antecedentes	1
2.1. Antecedentes del liderazgo	1
2.2. Enfoques teóricos	3

Conceptualización del liderazgo	3
2.3. Enfoques del liderazgo.....	4
2.4. Teorización sobre la visibilidad del liderazgo en el contexto mundial.....	6
2.5. Teoría sobre el liderazgo en Latinoamérica.....	9
2.6. Tipos de liderazgo.....	11
2.7. Características de un líder	14
2.8. Liderazgo de la mujer	16
2- Marco metodológico.....	18
3.1. Método	18
3.2. Diseño metodológico	19
3.2. Técnicas de recolección de información.....	21
3.2.1. Método o estrategia de análisis de los datos	21
3.2.2. Rigurosidad científica y ética de la investigación.....	22
3.2.3. Revelación de los hallazgos	23
5. Reflexiones	57
6. Meta reflexiones	58
7. Referencias bibliográficas	60

Lista de tablas y figuras

Tabla 1. Protocolo de la entrevista 1	24
Tabla 2. Texto de la entrevista – alcaldesa de la ciudad de Sucre.	24
Tabla 3. Protocolo de la entrevista 2	29
Tabla 4. Texto de la entrevista- Concejala de la ciudad de Portoviejo.	29
Tabla 5. Protocolo de la entrevista 3	47
Tabla 6. Texto de la entrevista.....	47
Tabla 7. Protocolo de la entrevista 4	52
Tabla 8. Texto de la entrevista.....	52
Ilustración 1. Tipos de liderazgo	13
Ilustración 2. Características de un líder	15

Resumen ejecutivo

El propósito de la investigación es develar el liderazgo de la mujer en la gestión pública en la provincia de Manabí, como parte de la caracterización y descripción a profundidad de este proceso. Para desarrollar este levantamiento informacional se realizó la construcción de una metodología, con el enfoque del paradigma interpretativo, la asociación del aspecto fenomenológico- hermenéutico, basado con el contraste de recopilación de información que consistió en el aplicativo de instrumentos como son entrevistas, para luego ser procesadas en tablas de categorización. Los hallazgos que se obtuvieron de este análisis es que las lideresas a nivel provincial coinciden en que es necesario equiparar la visibilidad política de la mujer, además que es importante la autoconstrucción de enfoques de participación que vayan direccionados a la gobernanza pública y política del país. Otra característica que surgió en este enfoque, es que las mujeres líderes han empezado por realizar programas de integración política con un enfoque dinámico e inclusivo. Los objetivos de la gobernanza en los actuales momentos están desarrollando enfoques claves para poder equiparar la deuda histórica que se tiene en la gobernanza pública, y a qué nivel provincial son las mujeres que han desarrollado autonomías claves para las generaciones futuras.

Palabras clave: Gestión pública, liderazgo; mujer política gubernamental.

Executive summary

The purpose of the research is to reveal women's leadership in public management in the province of Manabí, as part of the characterisation and in-depth description of this process. In order to develop this informational survey, a methodology was constructed using the interpretative paradigm approach, the association of the phenomenological-hermeneutic aspect, based on the contrast of information gathering, which consisted of the application of instruments such as interviews, to then be processed in tables of categorisation and correlational analysis. The findings obtained from this analysis are that women leaders at the provincial level agree that it is necessary to equalise the political visibility of women, and that it is also important to self-construct approaches to participation that are aimed at the public and political governance of the country. Another feature that emerged in this approach is that women leaders have started to carry out political integration programmes with a dynamic and inclusive approach. The current governance objectives are developing key approaches to address the historical debt of public governance, and at what provincial level it is women who have developed key autonomies for future generations.

Keywords: Public management, leadership; women in government politics.

1- Introducción

En los actuales momentos las sociedades se centran en la actualidad en visionar un aspecto equitativo, practico y sostenible, que sin duda alguna genera mayores avances en los mecanismos políticos en donde radica una incidencia en la gestión pública. Dando a conocer un paradigma más amplio y focalizado sobre las competencias y de nuevas formas de visualizar los perfiles profesionales, las destrezas técnicas y el manejo directo a la resolución de problemas.

El primer enfoque que tienen los conjuntos sujetos es el de generar una representación segmentada con características solidas lo cual les permite consolidar el éxito total en las actividades que se realizan, por ejemplo, en la costumbre los problemas del siglo XXI, están más focalizados en la resolución de problemas sobre la disminución de violencia, el abordaje social frente a los problemas políticos de un país y así mismo la resolución de conflictos que están bajo las perspectivas económicas.

Dichas problemáticas generan un impacto a nivel social, involucrando la participación activa de propuestas, proyectos y así mismos mecanismos de intervención capaces de dar una solución a estos problemas. Los problemas que son parte de este nuevo es que los seres humanos ya no involucran la necesidad de recrear nuevos enfoques para dar una solución directa al problema sino más bien, es el recurrir a estrategias que no demanda algún nivel de exigencia.

Este nuevo enfoque es una realidad, si bien es cierto la gestión pública está bien relacionada con este tipo de procesos que ayudan a dar entendimiento legible y fortalecer la segmentación de las nuevas realidades por la cual usuarios requieren de un servicio y prestación del mismo. A esto se le suma la efectividad y los componentes relacionados justamente con el proceso de recrear individuos capaces de proponer estrategias efectivas

para mejorar este nuevo enfoque.

La realidad sobre la gestión pública es que en la actualidad se vuelve un insumo capaz de proponer la solución a estos cambios operativos que surgen dentro de las organizaciones; además de ser un plus para la mejorar y la estrategia sólida como parte de sus nuevos enfoques y requerimientos.

Dentro de este proceso es necesario comprender que existe una capacidad para poder resolver los aspectos que necesiten del recurso humano, y de la capacidad que tenga una persona para poder ejercer validez y poder sobre las decisiones y cuestionamiento para la toma de decisiones dentro de una organización. Este sistema de interpretación que nace a raíz de un liderazgo propio, debe mantener una estructura clara, en donde su principal enfoque está basado en comprender cuales son las principales destrezas que debe tener un líder dentro de la gestión pública.

Si bien es cierto con el pasar del tiempo el liderazgo ha estado enfocado en sostener una línea masculina, que no solo sea visible para el rol y ejecución de funciones, sino más bien que sea necesario para que se puede ejercer un derecho voluntario con una consignación desde el enfoque patriarca. Partiendo desde estas definiciones es necesario comprender el principal fenómeno que se genera durante la realización y ejecución del proceso de líderes dentro de la organización.

Es necesario comprender que la gestión pública deber comprender la necesidad de la dualidad y que la mujer ha venido tomando un enfoque directo sobre este proceso, la visibilidad de la mujer es un sistema de derechos y de concepción entre iguales, es decir la necesidad que tiene este individuo en manejar cualquier tipo de situación que se le presente.

La investigación comprende el análisis de la gestión pública basada en los planes operativos de las mujeres y detallando la presencia de la misma desde un enfoque directo,

es decir que tipos de procesos llevan a cabo las mujeres para ayudar a mejorar este ámbito y cuáles son las primeras funciones que deben cumplir basado en el enfoque de competencias profesionales. Para el desarrollo de la misma se utilizará una metodología que utiliza como principal método el enfoque hermenéutico y la distribución de técnicas e instrumentos que operan de manera adecuada para el levantamiento de datos.

***Nota:** La presente investigación utiliza el uso de inclusión de género como parte de la redacción y elaboración del texto, no se ha realizado la marginación de ningún tipo de construcción sexo-genérica para su realización, además que se ha respetado el uso directo de la ortografía y redacción académica basado en el lenguaje español que es direccionado por la Real Academia de la Lengua Española de aquí en adelante (RAE).*

1-1- Descripción del fenómeno de estudio

De acuerdo con las perspectivas sociales, es necesario considerar que las sociedades sostengan niveles muy elevados para poder liderar la solución de problemas, así mismo, la gestión y la formulación de políticas integradoras. De acuerdo con Cordobés et al (2019), el liderazgo se lo considera como eje de propósitos capaz de atender necesidades que están enmarcadas en procesos y análisis públicos, y que quizás dentro de este mismo componente se relaciona con la intervención social.

Entonces, dentro de esta misma definición al liderar diferentes escenarios, se vuelve un accionar positivo, que establezca la posición de personas que sean capaces de operar diferentes roles para la ejecución de los nuevos procesos [...] “El rol o papel que asume el líder recae en resolver y gestionar para que todo este proceso de cambio y revalorización funcione” (Aveiga, et al, 2020, p.3).

Es este mismo concepto, Cadena Chicunque (2020), genera que la misma percepción

del líder está basada en el desarrollo, político, económico y social. Dentro de estos procesos, en ciertos casos se puede generar la presencia de un solo líder, que puede estar sesgado por las capacidades intrínsecas propuestas por la sociedad, se habla que los roles de un líder son cumplidos sobre la figura masculina, a lo que se puede mencionar es que la Teoría del intercambio de Líder-Miembro (LMX), conceptualiza que “ los seguidores deben ser homogéneos y los líderes en concordancia, se comporten de la misma forma frente a cualquier seguidor lo que supone un análisis incompleto del fenómeno” (p.17). citado por Loiza Espita (2021).

Una de las principales problemáticas que se generan frente a este liderazgo que puede causar poco éxito hacia el objetivo que se quiera llegar es la desigualdad sobre el mismo rol de competencias que deben tener tanto hombres y mujeres, el primero de los estudios publicados sobre el tema fue llevado a cabo por Rosener (1990), desarrollado con mujeres y hombres líderes que debían evaluar su propio estilo de liderazgo. Citado por Moreno Díaz (2019).

Este objeto principal se centra que debe existir una gestión correcta y determinante ante la formulación y gestión de políticas para la solución de problemas dentro de la sociedad. De acuerdo con Román (2018) “Las mujeres se han insertado en las organizaciones, no solo para obtener remuneraciones, han logrado, ocupar cargos de importancia y de confianza, en los que manejan equipos de trabajo, cuyos esfuerzos los direccionan buscando obtener mejoras tanto personales e instituciones” (. p10).

Es importante mencionar que históricamente las mujeres se han visto invisibilizadas en los procesos o proyectos políticos que han sido instaurados bajo el esquema patriarcal, bajo el análisis de la equidad de género y su desarrollo el problema que se genera ante esta situación es que la gobernabilidad ha sido históricamente por hombres, y que la mujer ha cumplido un rol de invisibilidad. A este punto Ecuador, suma recomendaciones sobre la

eliminación de la discriminación contra la mujer (Ruano, 2015).

En este nuevo aspecto contemporáneo hace que las realidades se enfoquen en la llamada modernización de la gestión pública presupone el asumir el problema de la adaptación del aparato estatal a las nuevas realidades políticas, económicas y sociales en los entornos de la mujer (Escalante, 2016). Desde el abordaje interno, uno de los campos en donde esto se ha incrementado el liderazgo de la mujer en los últimos años ha sido en el ejercicio de la gestión pública. Por lo tanto, el problema principal que ha sido identificado es la falta de involucración del liderazgo de la mujer en la provincia de Manabí específicamente en la gestión pública.

Para establecer este sondeo teórico, en la provincia de Manabí la gestión pública sigue progresando diariamente en busca de generar mejores posibilidades en las que pueda habitar la sociedad, pese a ello se ha logrado que la mujer tenga un nuevo enfoque de importancia para formar parte relevante de los mecanismos que permitan acceder a la renovación de ideas para la gestión pública. Mediante este enfoque, Soledispa et al., (2020), indica que existen nuevos retos y desafíos sobre la gestión pública que genera aspectos que están direccionado en una operatividad eficiente, desde la misma transformación en la administración que sea más flexible y abierta a la ciudadanía, esto con un enfoque de prevalencia y sostenibilidad en un liderazgo íntegro y social.

A partir de los sustentos y antecedentes sobre los procesos de liderazgo, la gestión pública y el desarrollo que ha tenido la mujer en estos procesos, nace la siguiente interrogante:

¿De qué manera se realiza la gestión pública en la provincia de Manabí y cuál es el rol que tiene la mujer en estos procesos de construcción?

1.2. Idea a defender o pregunta científica

De acuerdo al proceso de investigación se presentaron las siguientes interrogantes científicas, las cuales permitieron dar respuesta a la pregunta formulada desde los procesos generales.

- ¿Ha contribuido de manera efectiva el liderazgo de la mujer a la construcción de una gestión pública en la provincia de Manabí?
- ¿Cómo ha sido el rol de la mujer en la gestión pública en la provincia de Manabí?
- ¿Qué actividades han sido efectivas para evaluar el liderazgo de la mujer en la provincia de Manabí sobre la gestión pública?

1.3. Propósito de la investigación

Los estudios actuales sobre el liderazgo son de vital importancia, ya que es una de las características principales que debe tener el profesional del actual siglo, esta función nace a raíz de las diferentes teorías humanísticas que enfocan la realidad sobre personas que dieron avances en las ciencias políticas y a su vez permitieron la combinación directa con los enfoques que estaban siendo perpetuados durante la construcción de nuevas teorías de las ciencias sociales.

Al mencionar este rumbo sobre el liderazgo y su combinación con las ciencias sociales, la academia presenta la necesidad de realizar articulaciones y levantamientos sobre el área de estudio es decir la necesidad que existe sobre el porqué surgen nuevos enfoques basados en líderes, cuáles son sus principales características, que forman parte de ello y quienes desarrollan mayor visibilidad durante su desarrollo. Todas estas características forman parte de un estudio dimensional que no solo se focaliza en conocer cuál de los géneros lo realizan de mejor manera, sino más bien cuales de estos proponen

cambios significativos durante el desarrollo de sus funciones.

El principal aporte que surge de la academia es demostrar a la comunidad científica cuales son los nuevos roles y enfoques que tienen los líderes a nivel provincial y que además es necesario caracterizar cual ha sido la principal función que ejercen las mujeres durante el desarrollo de estas actividades, esto involucra también la necesidad de evaluar los enfoques y que actitudes son empleadas para poder desarrollar sus actividades durante los procesos de gestión institucional.

Desde el enfoque científico la principal formulación de la investigación seria la connotación estratégica y los modelos que son aplicados para el desarrollo de la gestión pública es decir los roles y características que son usados dentro las instituciones municipales de Manabí, y que aportes pueden generar el nuevo enfoque sobre el liderazgo de la mujer.

Para las mujeres en los actuales es necesario el reforzar los conocimientos para brindar un mejor servicio dentro de la gestión pública, además de generar nuevos enfoques dentro del desarrollo de estas destrezas en función de la competencia técnica y científica, además que involucra el análisis y destrezas para el perfil del nuevo líder en los procesos de la función gubernamental.

La existencia de problemáticas que surgen en torno de la investigación son las limitaciones bibliográficas sobre el abordaje del tema en lo que es el contexto del liderazgo femenino, esto se debe a que la mayor producción de información se centra en el objetivo del liderazgo y no específicamente a la formulación y estrategias de innovación dentro de la gestión pública. A este se le reconoce como unos de los efectos aun no caracterizados por investigaciones realizadas en función de esta área, además de que es un campo nuevo de investigación.

Es importante que las instituciones de educación superior conlleven estas líneas de investigación para generar volúmenes informacionales que sean relevantes para la construcción y transformación de sociedades que necesiten saber cómo son los actuales procesos dentro de la gestión pública, y que avances se tienen sobre el mismo, además que estos productos bibliográficos generan un mayor alcance para dar una solución a los problemas que se generan en los actuales momentos.

1.3.1. Propósitos de la investigación

1.3.1.1. Propósito general

Develar el liderazgo de la mujer en la gestión pública en la provincia de Manabí

1.3.1.2. Directrices

- Caracterizar los roles de gestión pública y liderazgo que realizan las mujeres en los municipios de la Provincia de Manabí.
- Describir las actividades de gestión pública donde participa la mujer como líder en la provincia de Manabí.
- Mostrar de qué manera ha colaborado el liderazgo de la mujer en la provincia de Manabí en los diferentes roles de gestión pública

1.4. Justificación

Al realizar estudios direccionados sobre la gestión pública, el liderazgo y sobre la influencia del mismo en las mujeres permite tener un volumen de información que sea capaz de contribuir al perfil de nuevos líderes, más aún cuando este proceso se ha llevado en función y mejora de los procesos de la gestión pública, en donde la idea innovadora se centra en caracterizar las principales destrezas que tiene el líder y el liderazgo de la mujer en la provincia de Manabí.

Los estudios sobre gobernabilidad, gestión pública y el desarrollo del liderazgo son necesarios en el entorno la investigación, ya que las construcciones de sus nuevos procesos son necesario para abordar los paradigmas que surgen en estos, ya viabilidad que existe es que comprende de manera precisa cual es el fin de liderar dentro de este entorno y cuál es la realidad frente a los nuevos abordajes de la gestión gubernamental.

Dentro de los elementos sociales lo estudios de gobernabilidad comprende de manera directa el fenómeno de múltiples acciones que son y que forman parte de la nueva gestión social, es decir se analiza de manera progresiva los cambios que estos generan en la sociedad y a su vez el principal impacto en la proyección social, siendo el principal aspecto la caracterización directa de las poblaciones humanas.

Es importante justificar que las poblaciones que salen beneficiarias en este proceso investigativo son el refuerzo de las principales estrategias que se generan en la gestión pública para la atención e integración de los usuarios y así mismo el conocimiento práctico y técnico en la potencialización de las destrezas en liderazgo de las mujeres que ejercen este proceso dentro de las dependencias municipales de la provincia.

Las acciones prácticas que se generan dentro de la investigación, sería el refuerzo de los procesos de gestión, partiendo desde las experiencias y la mejora para las organizaciones, así mismo la construcción de perfiles que ayuden a contribuir la formulación directa del liderazgo y que aspectos generan un impacto positivo dentro de los procesos administrativos en las municipalidades

2. Marco conceptual o teórico

Este apartado contempla la compilación de los aspectos teóricos que componen y describen el fenómeno de estudio de la investigación; conduciendo a una idea más clara del desarrollo del proceso de acompañamiento durante la elaboración de trabajos de titulación. Todo lo que aquí presento constituye un marco de referencia para la investigación, se mencionan investigaciones anteriores que muestran el estado del arte del tema, así como también una exposición breve de los elementos que confluyen en el acompañamiento en investigación y los actores sociales involucrados en el mismo

Antecedentes

2.1. Antecedentes del liderazgo

Desde el principio las personas han venido viviendo realidades que les ha toca afrontar con todos los problemas suscitados durante el transcurso de la historia, una realidad que facultad la teoría de la historia humana, es la del liderazgo, que se convierte en una misma visión de las múltiples realidades que enfrenta el ser humano, entonces en la construcción general uno de los primeros antecedentes que surgen en esta teorización, es que los líderes son individuos capaces de aplicar un proceso específico para poder guía un acción continua y que ayude al grupo a cumplir de manera organizada (Akio, 2016).

Al respecto, Ludeña, G. (2018) realizó una investigación denominada Gestión pública y liderazgo de la mujer en la toma de decisiones en donde la investigación buscó demostrar que la gestión pública y el liderazgo de la mujer influyen en la toma de decisiones en una Institución Pública de la Provincia Constitucional del Callao, Perú. El paradigma utilizado fue positivista, enfoque cuantitativo con diseño no experimental, tipo de investigación correlacional causal. los resultados indican que existe influencia entre la

gestión pública y el liderazgo de la mujer, influyendo en la toma de decisiones de la institución pública estudiada. De esta manera se concluye que la gestión pública y el liderazgo de la mujer son factores influyentes sobre la toma de decisiones. En esta investigación se evidencia una vinculación con mi investigación por Tratarse la misma temática, pero abordada desde un paradigma diferente.

De acuerdo con lo que menciona Acosta (2018), sobre la formulación y desarrollo de los antecedentes del liderazgo, es que su principal soporte se encuentra establecido por relaciones sociales, es decir por el número de incidencias positivas que tiene una persona para poder guiar al resto del grupo. Jiménez y Villanueva (2018), aseguran que este mismo antecedente está relacionado con el estilo de liderazgo que se encuentra dentro de la persona, es decir cuál es la principal función que ejecuta para poder tomar decisiones acertadas y llevar el éxito a las demás, a su vez lo sigue relacionando con el lugar donde se desempeñe.

Otro antecedente que se formula en torno del liderazgo, es que existe la vinculación directa con “quien marca el camino a seguir para el logro de metas, forma equipos de trabajo, delega actividades, instruye al equipo de trabajo para la realización de estas actividades, guía y supervisa el logro de las metas planteadas” (Toledos Barrios, 2018, p. 27).

A este mismo aspecto se le suma una variación absoluta sobre la cooperación y la integración, si bien es cierto los desafíos actuales hacen que las organizaciones denoten y exijan un potencial más amplio sobre la persona, y entre estas destrezas son los liderazgos, cuya función recae en las relaciones interpersonales que son una función importante dentro del desarrollo y promoción del éxito y la gestión de un buen líder (Aguilar et al, 2018).

Otro antecedente que está formando parte integradora de este proceso, es que sugiere

Noriega Gómez (2008) en donde, “el líder no sólo debe cumplir con estas condiciones, también debe cumplir con ciertas virtudes que lo van a guiar en la buena toma de sus decisiones. Estas virtudes son la prudencia, templanza, justicia y la fortaleza” (p.26).

Las investigaciones mencionadas evidencian las tendencias y abordajes en los últimos cinco años relacionados con esta temática.

2.2. Enfoques teóricos

Conceptualización del liderazgo

En realidad, la historia de la humanidad se encuentra bosqueja por un gran y amplio proceso de análisis, esta se encuentra netamente ejecutada por el desarrollo de conceptos y teorizaciones que en cierto aspecto están en el análisis de líderes (individuos), que han venido formando parte de este concepto, en los inicios estos procesos solo analizan características y funciones internalizadas en las personas (Jaramillo y Fierro, 2016).

El término liderazgo es la construcción basada en hechos y realidades sostenibles que toma como principal ente al individuo que lo ejerce, es decir la persona que presenta características elocuentes para dar una solución a un problema. De acuerdo a la RAE (2010), es aquella persona que tiene la capacidad de poder realizar articulaciones o ideas dentro del desarrollo de las personas, y que puede emitir un proceso de autoridad, para mejorar el desarrollo en equipo.

De acuerdo a lo que menciona Escandón y Hurtado (2016), las definiciones de líder datan desde hace muchos años, sin embargo “el concepto de liderazgo se ha estudiado a lo largo de muchos años y su enfoque ha ido evolucionando, debido a que ha sido un ~ tema a tratar de gran relevancia” (p. 138). Es decir, este mismo enfoque genera que es un tema de construcción de gran relevancia que denota una calidad y uso correcto para poder establecer un vínculo, lo que es ser líder.

Al ser este un proceso de análisis, la principal función que se puede indicar sobre la construcción del concepto del liderazgo es que es una edificación teórica que comprende la interpretación de las personas sobre qué es ser líder, Lussier (2011), expone una idea clara sobre qué es ser líder, y en este caso se debe es al éxito del profesional y los destinos organizacionales que están destinados para poder desarrollar las habilidades de un líder dentro del clima de la organización.

Al desprender este análisis sobre el liderazgo y la base conceptual es necesario indicar, que el principal enfoque que este tiene nace desde la función organizacional, es decir las organizaciones tienen un gran peso para que las personas desarrollen su máximo potencial de líder [...] Pedraja et al (2020), asegura que esta definición de líder, ha sufrido demasiadas modificaciones, y que en los levantamientos de información, se asegura que su principal énfasis nace desde el construcción individual; ósea nace de cada persona como parte interna y voluntaria de su proceso personal.

2.3. Enfoques del liderazgo

Sobre el proceso y desarrollo del liderazgo es necesario analizar las primeras teorías sobre este proceso de accionar, se establecen tres grupos amplios sobre esta área el primer que se centra sobre el mismo líder y su integración dentro de la dirección de grupos, que a raíz de este aspecto nace la teoría sobre el dinamismo del liderazgo. Y al final se establecieron formaciones críticas sobre la teoría situacional del enfoque del nuevo líder (Pradenas Canales, 2015).

Navarro Corona (2016), atribuye al concepto de percepción sobre los enfoques del liderazgo, y que durante su principal desarrollo ha sido la gestión y prevalencia sobre su teorización, en este sentido desde el ámbito personal la característica del liderazgo se establece como un don propio, nominado y capaz de apuntar de manera funcional un rol que nace desde el interior de las personas [...] entonces el autor Villaprado Chávez (2015)

concibe como principal eje la caracterización del perfil de líder que debe contener como destrezas la fuerza, la inteligencia y el sistema de cambios continuos como una característica dominante del propio proceso personal y que brinde una seguridad al grupo que esta direccionando.

Otro enfoque que se produce sobre el análisis del enfoque del liderazgo es que exista una relación amplia, sistemática, y moderna que contribuya a mejorar la necesidad y la capacidad que los grupos requieren para proyectar una gestión correcta y a su vez sean un resultado dentro de la organización o lugar donde se desarrollen sus funciones. Dentro de los cambios en la intensidad de la competencia debido a la desregulación del mercado y la llegada de nuevas tecnologías. También hay mercados maduros o con exceso de capacidad. Como resultado, las organizaciones están cada vez más preocupadas por las preferencias de los consumidores y los cambios que se producen en las nuevas tecnologías (Codina Jiménez, 2017).

“Centrarse en el aprendizaje como actividad, lo que implica considerar que todos en la escuela son aprendices; que el aprendizaje descansa en la interrelación efectiva de los procesos cognitivos, emocionales y sociales; que la eficacia del aprendizaje es altamente sensible” (Gajardo y Ulloa, 2017, p. 7). Ante la presencia y el proceso que prevalece este alcance durante su desarrollo es necesario aclarar que el líder está enfocado en mejorar su continuo aprendizaje y que es necesario que actualice sus conocimientos en el actual siglo.

También, se maneja en este accionar, la linea que se tiene sobre el liderazgo, es decir cuáles son las principales formulaciones que se transversalizan el líder, se habla también sobre que está incorporado en la cultura y clima organizacional, y que también conceptualiza los enfoques propios de las nuevas áreas del conocimiento del líder (Geraldo et al, 2020).

En este enfoque también es necesario realizar aportes críticos que están basados en la

funcionalidad y la exposición de datos claros, durante el desarrollo del liderazgo se sostiene una postura crítica, es decir cuando el líder desarrolla actividades que van enfocadas en mejorar un espacio, grupo o funciones de trabajo operativas genera un impacto que sea capaz de promover nuevas funciones reconocidas como parte del liderazgo óptimo (Villanueva y Guerrero, 2018). “Los constantes reajustes de los conceptos de liderazgo refrendan su importancia; sin embargo, en la actualidad mucho se orienta en que, para el ejercicio del liderazgo, deben existir mayores niveles de horizontalidad en las relaciones entre los profesionales” (Montero Purizaca, 2017, p. 21).

Es importante mencionar la relación que existe entre el individualismo y a la concepción complementaria que tienen las personas sobre un líder, primeramente, el aspecto de líder individual concibe solo a la persona, y como en autorías expuestas lo enmarcan con características únicas, este desarrollo filosófico se vuelve amplio e imperativo. Ahora bien, Sierra Villamil (2016) la construcción de una sociedad justa es un tema central en la definición del futuro, es así que esta realidad opera en la función de todos los elementos de la moralidad, con un radicalismo humano, y esto también demuestran acciones diversas y pensamientos críticos en la destreza del líder.

2.4. Teorización sobre la visibilidad del liderazgo en el contexto mundial

Los cambios significativos en la humanidad han tratado de comprender los fenómenos sociales desde la filosofía humana porque la realidad que se genera es compleja porque a medida que se evoluciona el pensamiento de cada ser humano se vuelve más procesable. “No obstante, se ha encontrado polisemia y dinamismo analítico en las orientaciones conceptuales sobre liderazgo, mientras que, en sus enfoques metodológicos, se halla la posibilidad de realizar diseños comprensivos para la investigación” (Díaz Delgado, 2019, p.7).

En el actual siglo XXI, la complejidad de la economía hace que el liderazgo sea

fundamental para la eficacia de los equipos de trabajo y de las organizaciones a las que pertenecen. Esto comprende el proceso de compromiso, es necesario explorar nuevas formas de liderazgo para responder eficazmente a las nuevas demandas laborales, como el diseño para el cambio y la innovación, la diversidad cultural, la complejidad, el trabajo basado en el conocimiento y las organizaciones virtuales (Costa Marcé, 2015).

Carlyle y Francis Galton comenzaron a estudiar liderazgo en el siglo XIX negocio, analizaron poseer llegó al poder y sentó las bases para el desarrollo de la primera tanda de teorías, basado en características personales y limitaciones conocidas de la investigación. Como teoría de los rasgos, se centra en los atributos físicos, las características psicológicas de un líder que lo distinguen de los demás (Arévalo Valdivieso, 2018). Dentro de este elemento el liderazgo es una cuestión en donde se transforma con una visibilidad y que ayuda comprender los principales requerimientos estructurales de las personas, es así que la teorización del liderazgo toma parte argumentativa de su desarrollo.

De acuerdo a lo que menciona Estrada Mejía (2007), “la evolución del liderazgo se determinó desde el quehacer de los grandes líderes que registran algunos momentos de la historia, quienes dirigieron esfuerzos de otros hombres, administraron países, planearon y organizaron exploraciones, encabezaron y controlaron guerras, entre otros” (p. 343). En este sentido al mencionar que hubo personas capaces de lograr la dirección de varios procesos con el pasar del tiempo, era totalmente concebido para desarrollar un verdadero sistema de direcciones que cumplieran la necesidad de gestionar enfoques y percepciones frente a las necesidades de aquellos tiempos.

Dentro del siglo antiguo y el actual las consideraciones del liderazgo se volvieron un proceso de mucha relevancia, porque la persona que se encargaba de desarrollar una posición de coordinación y de presencia dentro del entorno en donde se requería su proceso. Al ser la revolución industrial un mecanismo de cambios sociales sus análisis se

enfocan de manera directa y es ahí donde surge que el líder debe tener las nuevas características y tendencias que son necesarias para el desarrollo local de cada país (Lapo y Jácome, 2015).

Dentro de la actitud que se sostiene en márgenes internacionales se ha generado, la influencia de las personas que siguen el proceso y la colocación del nuevo líder además de que estas acciones permiten generar el cambio necesario para realizar una funcionalidad dentro de las características en las organizaciones [...] en concordancia con lo que asume Aguirre et al (2017) integra que a nivel global el liderazgo se ha caracterizado a nivel mundial desde un enfoque individualista, lo que se asume en estudios descriptivos y que están netamente asociados a comprender como surge su teorización.

En el sistema de globalización el liderazgo se ha vuelto un sistema de atención requerida, y es que dentro de los perfiles de profesionales es necesario que una persona tenga destrezas sobre este principio individual, que logre tener la captación de nuevos enfoques y que a su vez se manifieste desde manera positiva para el desarrollo de sus actividades. Desde un principio el ser humano a lograr contribuir cuales son estos atributos, y a su vez generar un perfil correcto sobre el líder del siglo.

En relación con el fragmento textual se menciona que líder global es aquel que maneja la situación de manera clara que permite conocer a su personal la necesidad relativa, y que además está ligado a ejercer niveles de influencia en una población determinada, según Serrano y Portalanza (2014) al ejercer un nivel de influencia en las personas están logran manejar de manera eficiente el requerimiento grupal que lo amerita, mas con el fin de lograr los objetivos planteados por el sistema en donde están correlacionados, y que a pesar que el líder presenta características individuales el mayor logro se focaliza en rendir objetivos positivos y alcanzar metas propuestas por el clima organizacional.

Asumiendo la conceptualización global sobre el líder, la principal manifestación que surge es que la idea central del líder al nivel mundial, es aquel persona que porta características individuales que ayudan a mejorar el resultado, la confianza y el trabajo en equipo, y que además muy incidente dentro de los requerimientos que son desarrollados dentro de su competencia en el clima organizacional [...] Fernández y Quintero (2017), aseguran que es necesario ver las transformaciones teóricas sobre el liderazgo, en donde se lo puede agrupar como un modo de social, que busca la identificación de personalidades que sean capaces de ejercer un rol, o un tipo de ejercicio autoritarios, además que involucre la percepción de valores propios y que permitan gestionar enfoques con propósitos claros.

2.5. Teoría sobre el liderazgo en Latinoamérica

Las sociedades a pesar de sus múltiples formas de pensamiento que tienen y en relación con sus características culturales, la región Latinoamericana se vuelve un enfoque más amplio, más diverso y conlleva a conocer cuáles son las perspectivas que tienen referente al liderazgo. “Desde mediados del siglo pasado las ciencias sociales de América Latina piensan y vuelven a pensar un fenómeno político recurrente. Desde las posturas estructuralistas en torno a la sociología de la modernización hasta los enfoques posestructuralistas contemporáneos” (Barros, 2014, p. 297).

Se puede indicar que la percepción Latinoamérica sobre el liderazgo está enfocado en el énfasis y sobre la expectativa sobre el liderazgo de la persona basado en la fortaleza grupal, en el sistema de inclusión y en la prevalencia de los nuevos procesos tangibles, es decir garantizar que el líder conlleve acabo altos resultados y que se impuesto su proceso durante el desarrollo de la actividad solicitada (Ogliastri et al, 1999). En los años 1980, gran parte de los países del continente americano realizaron cambios sobre sus estructuras gubernamentales, llevando a cabo una imposición clave para el desarrollo del liderazgo, siendo este una las principales causas por las que el modelo gubernamental americano se

concentra con índices de aceptación hacia el enfoque de los líderes (Rivas Otero, 2012).

El liderazgo que toma en cuenta la percepción que tiene el individuo de cómo manejar los grupos y a su vez generarles confianza es algo que conlleva a su análisis y comportamiento sobre las principales características que se tienen sobre aquello [...] los pensamientos del autores Espinosa, Contreras y Barbosa (2014) sobre la relación de cultura y los grupos en Latinoamérica, nace a raíz de la creación de la idea de que el líder debe ser un colaborador más para que permita relacionar su confianza con nuevos enfoque dinámicos y sistemáticos.

Al mencionar que el ser líder es un punto de partida muy importante en Latinoamérica es tener la presencia de relaciones con el entorno en donde se desempeña, tanto así que Rondan Vásquez (2019) asegura que “la formación de líderes capaces de competir exitosamente en mercados globales contribuye al incremento de la productividad y competitividad de las empresas, lo cual promueve el crecimiento económico de los

países” (p. 2). Dando a conocer que es un sistema de comprensión dentro de la formación de líderes en Latinoamérica, es generar un impacto hacia la competencia organizacional y la sistematización de prácticas propias y funcionales del área en donde se desempeña.

Otro aspecto que se toma en cuenta frente al liderazgo de las personas y al desarrollo dentro del continente, es que este se refleja con mayor intensidad en la cooperación comunitaria, es decir que se formula mediante la propuesta y sistematización del aporte hacia los lugares con mayor necesidad presenta en las estructuras organizativas. En el 2013 Rojas, menciona que existen precedentes que hacen al liderazgo una fusión completa que obedece a la solución de problemas del sector donde lo requiera, un ejemplo claro es cuando autoridades gubernamentales recorren lugares que son afectados por diferentes

problemas y la persona que ejecuta ese rol, puede lograr y mejorar o brindar un aporte específico ante esa necesidad.

Dentro de la gestión y el desarrollo en Latinoamérica el liderazgo se ha venido construyendo desde el enfoque organizacional, es decir mantiene un ritmo muy complejo al momento de relacionarse con las capacidades de las personas. Con lo que menciona Palma et al (2017), la relación teórica del líder está enmarcada en el seguimiento de los objetivos, dicho proceso que están formulados en las áreas de las empresas.

Dentro de la construcción política y social de los estados Latinoamericanos la realidad, se enfocó desde el cambio técnico constructivista, es decir se focalizó en que las sociedades de este sector cumplieron con los objetivos planteados y que se les atribuya una responsabilidad continua, a lo que asume Miranda (2011), es que era necesario que existía un vínculo ante dos fenómenos relativos, los cuales eran la tensión entre integración y fragmentación, lo cual llevó a varios pensadores (filósofos) del actual siglo a construir una visión más compleja sobre el enfoque del nuevo líder.

Al asumir este nuevo reto Latinoamérica se pronuncia con el cambio integrado de producir nuevas funciones hacia el estado, causando una distribución del poder y conforma las teorías sobre el nuevo enfoque racional y comunicacional del perfil hacia un nuevo liderazgo.

2.6. Tipos de liderazgo

Es importante resaltar que los tipos de liderazgo están contruidos por las necesidades que se presentan en cualquier contexto, este precedente se debe a que existe diferentes funciones y roles que están basados en los niveles sociales los cuales hacen referencia y manifestación sobre tres características relevantes, el cumplimiento de objetivos, metas e integración del grupo.

En primera instancia lo que menciona la autora Zuzama Covas (2014), indica que

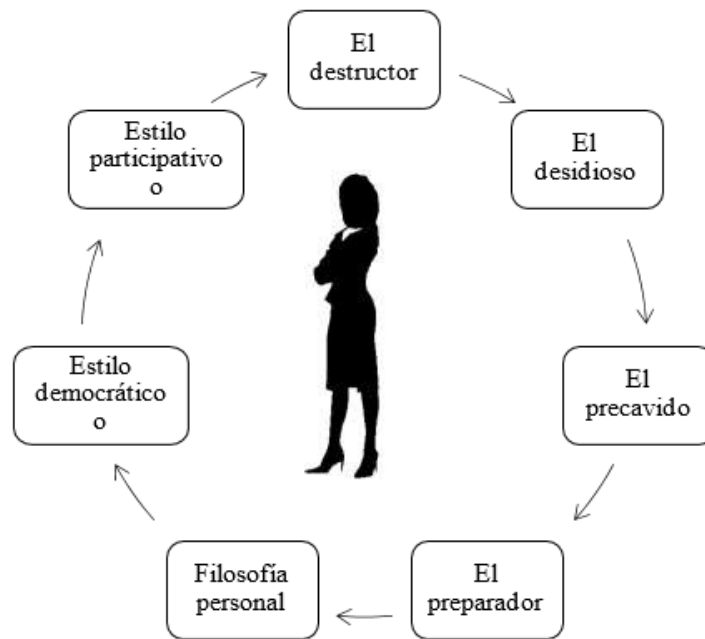
existen “tres maneras, acorde con los tres estilos: en el estilo autocrático, imponiendo autoridad; en el estilo democrático, procurando la participación activa de todos los miembros del grupo; y, laissez-faire, dejando que cada uno hiciera lo que quisiera” (p.12). En este primer acercamiento que se tiene sobre los tipos de liderazgo es importante resaltar que existe categorías primarias que ayudan abordar el seguimiento constante y funcional de una personal, y que dentro de sus roles se les atribuye un proceso de mejora.

Dentro del entorno del liderazgo se ha venido construyendo enfoques diversos que apuntes más bien a la realidad de las personas, las organizaciones y la proyecciones operativas a nivel mundial, sin embargo en este primer acercamiento teórico donde se desea conocer sobre el liderazgo con un enfoque gubernamental, se pretende delimitar de la mejor forma la actitud que debe tener este líder, por eso se apunta más bien a lo que los expertos indican sobre la nuevas funciones o roles que se han generado con el pasar del tiempo.

Jiménez et al (2020), menciona cuatro elementos factibles que debe tener el nuevo líder transformacional, es decir que ejecutara de manera inicial la valoración individual, el análisis sobre las debilidades y principales fortalezas obtenidas en todas las personas, además de generar un interés positivo sobre todas las personas que lo siguen y de manera efectiva la escucha activa para generar una visión más efectiva para la toma de decisiones.

Para generar un enfoque dinámico sobre la percepción de los estilos de liderazgos, es necesario cuantificar en formulaciones o ejemplos las principales características que están tienen en su función. En el siguiente elemento se podrá observar cuales son las principales formulaciones que se dan en las características en los tipos de liderazgo.

Ilustración 1. Tipos de liderazgo



Fuente: Mendoza Madrid (2015)

Fuente: Mendoza Madrid (2015).

Continuando con la línea discursiva de la autora Mendoza Madrid (2015), indica que las organizaciones son aquellas que desarrollan cambios necesarios como agentes dinámicos y positivos, que sin embargo son estas mismas las que tienen líderes que llevan al éxito organizacional y que se colocan en una línea base para el alcance de los objetivos planteados.

En todo proceso organizacional se puede visualizar siempre que existen factores que ayuden a plantear el ejercicio del líder, por ejemplo, en el estilo participativo es necesario desarrollar desde un función más precisa y funcional a qué forma se le puede comprender a

este tipo de liderazgo. Carreño Landazábal (2020), indica que en cierto aspecto este tipo de liderazgo utiliza como recurso la escucha activa es decir que toma en cuenta todo proceso relacionado con los criterios de los demás y que asume un rol practico para el desarrollo de sus mismas funciones.

Todo lo que se registra dentro de las características de los líderes proviene de un proceso continuo de construcción, que está incluido la procedencia y la manera articulada de gestionar una línea base, a la que se refiere Herrera Zea (2018), es que es necesario que todas las organizaciones cuenten con una persona que cumpla roles para el avance de los procesos claros y precisos dentro del área que sea buscado.

2.7. Características de un líder

La falta de liderazgo puede deberse al miedo a asumir la responsabilidad y, por ejemplo, indiferencia hacia asuntos que no te hacen daño directamente; falta de agua potable en zonas apartadas y basura en las calles, esta puede ser la raíz poca formación en casa y escuela; dos grandes espacios pueden ser ayudado a desarrollarse y potenciarse a partir de las acciones cotidianas.

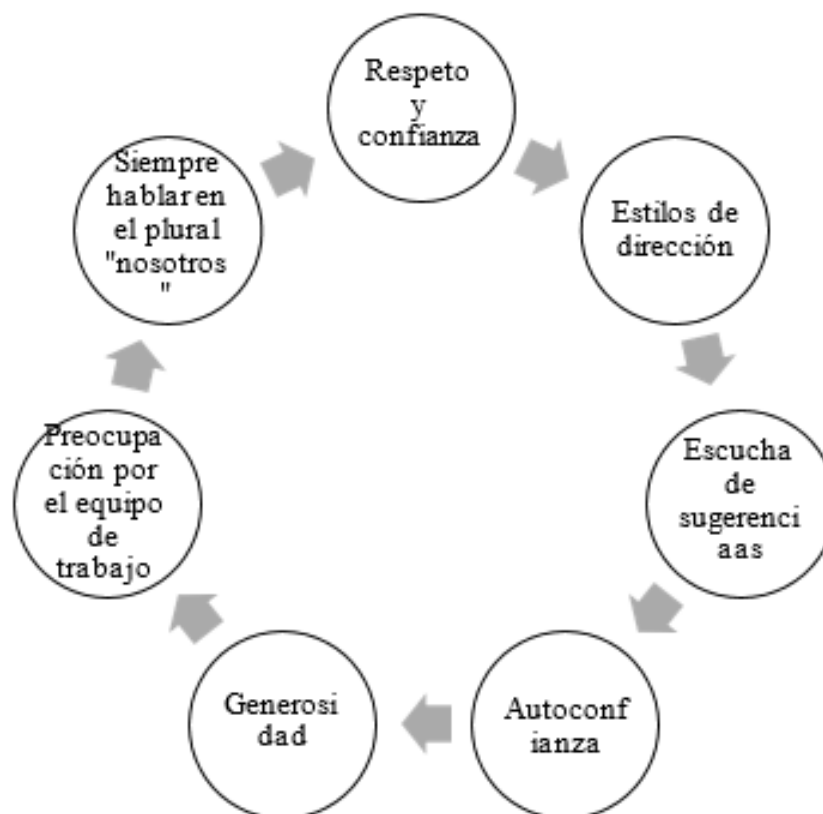
Para poder mencionar este aspecto es necesario interpretar las diferentes teorizaciones que se han venido dando con el transcurso del tiempo permite establecer ciertos aspectos que son relevante para la unificación de roles y actitudes que debe tener un líder. “La medición de los estilos de liderazgo, se hizo a través de una encuesta basada en la teoría de las Características de los tipos de liderazgo. Esta teoría señala que el liderazgo implica funciones de dirección, mando y responsabilidad reflejadas” (Cevallos et al, p.787. 2018).

Es necesario que se puede identificar actitudes, como generativas, nutritivas, racionales, emociones de formulación libre, otras como emotivo dócil y emotivo indócil, las cuales son acciones que obedecen al rol escogido por cada líder [...] si bien es cierto el liderazgo se lo puede comparar como una pieza elemental dentro del proceso y la enunciación, este siempre estará enmarcado en realizar la función de ser un esquema de alcance de objetivo (Canchanya Hurtado, 2019).

De acuerdo a las percepciones que se tienen durante el desarrollo de este proceso, las

características de un líder deben estar enmarcadas en ayudar, en mejorar y promover procesos correctivos para la solución de problemas. ASTURIA (Corporación Universitaria), en el 2018, determina varias características sobre el liderazgo, las cuales comprende diferentes puntos de funcionalidad dentro del rol que ejerce el líder, de acuerdo con esto en la ilustración 2, se puede observar varias de estas características.

Ilustración 2. Características de un líder



Fuente: Asturia (2018).

En esta aproximación, las características de un líder son aquellas que conforman parte de su entorno y de sus funciones que están relacionadas en mejorar su desarrollo dentro de cualquier aspecto que lo necesite. Vázquez et al (2014), el líder también tiene la capacidad de lograr masas de personas que apoyan sus ideas y es que están centradas en la consecución de los objetivos planteadas, a este proceso se le llama otra característica del desarrollo personal.

Otro efecto que se genera dentro del líder es que él debe ser quien lleve la idealización como parte de su factor de empeño, además que es importante que esta persona logre captar cada uno de los pensamientos que las masas representan o que quieren ser representadas por su posición. Con el efecto que se menciona los líderes se han venido construyendo con la capacidad de superar retos y además de generar nuevas estrategias que lo vinculen para seguir posicionando sus ideales.

Los líderes más importantes del mundo comentan que en todos los ámbitos es necesario el entendimiento, cultural, ético, comunicacional, cognoscitivo y actitudinal que le da una relevancia propia, audaz y sistemática para la resolución de los problemas (Siena, 2018). Si estos aspectos forman parte del líder del nuevo siglo la consecuencia de abordarlos y de desarrollarlos serían necesarias ya que a raíz de su presencia se puede lograr que se mantenga un régimen más amplio y diverso en las posiciones de características sobre este nuevo perfil del liderazgo.

2.8. Liderazgo de la mujer

La perspectiva de género hoy en día es una ciencia que ha venido tomando fuerza y alcance durante su desarrollo disciplinario, y a pesar que la literatura ha dejado de un lado en ciertos procesos a las mujeres, son aquellas las que han venido destacando un liderazgo activo, sistemático y organizado en todos sus aspectos. Tipan Tapia (2019) incluye de manera muy específica el rol de la mujer como líder en los procesos de conquista y de evolución teórica relacional. “El estudio sobre liderazgo y género se ha convertido en una línea de investigación que se ha desarrollado en los últimos años, debido al interés por conocer si hombres y mujeres comparten o difieren los de estilos de liderazgo” (p. 852).

En varios países del mundo las mujeres han venido liderando diferentes escenarios proporcionando enfoques más equitativos, más juntos y sobre todo ayudan visibilizar a más mujeres que ayuden e identificar estos roles que son de vital importancia en la

consecuencia de construcción del perfil del nuevo líder. Un dato importante sobre la visibilidad de la mujer ha sido que desde su propia institución o confirmación de género se establece con una estructura más crítica y dinámica.

En muchísimas esferas de la vida pública, las mujeres lamentablemente siguen subrepresentadas en las instituciones de toma de decisión. Las mujeres conforman apenas una cuarta parte (24,9%) de los miembros parlamentarios nacionales en todo el mundo²⁰ y

el 36,3% de los cargos electos en los órganos deliberativos locales. En todo el mundo, al 1 de enero de 2020, solo el 21,3% de los ministros eran mujeres (Organización de las Naciones Unidas, 2020).

Se entiende también que las competencias de las mujeres también están enfocadas en mejorar su rol como principales autoras de sus propios procesos los cuales recaen en la inclusión y sobre todo de desarrollo personal, si bien es cierto las mujeres también deben tener características que las hacen únicas y que las llevan hacer líderes transparentes en los procesos (Rochina Marco, 2020).

El rol de la mujer como líder no es un título que se otorga, se logra, las oportunidades académicas y profesionales que tienen las mujeres actualmente son continuar luchando por la igualdad de resultados, aunque es bien sabido que las mujeres en puestos empresariales de alto nivel han ido en aumento, pero aún no la plena igualdad es necesaria y merecida (Barón y Charry, 2019).

2- Marco metodológico

Delineada la representación del fenómeno de estudio desde mi punto de vista y abordados los aspectos teóricos que vislumbraron el camino hacia la comprensión del proceso de acompañamiento en investigación desde la experiencia inmediata de gestión pública liderazgo de la mujer en la provincia de Manabí, puedo mostrar algunos de sus rasgos metodológicos. En este apartado pretendo concretar el tema de estudio, método; diseño de la investigación; así como también una breve descripción de los informantes claves, las técnicas de recolección e interpretación de la información, y los criterios de rigor científico y éticos considerados durante todo el desarrollo del estudio.

Paradigma Interpretativo (Cualitativo)

El carácter cualitativo que caracteriza al paradigma interpretativo hace énfasis en la profundización de la investigación, planteando diseños abiertos y emergentes desde la globalidad y contextualización. Los procesos de recogida de información más utilizados son la observación participativa, entrevistas, los diarios, campo, Tanto las reflexiones como la discusión que se generan de estas investigaciones que comparten la doctrina del paradigma interpretativo están vinculadas a un escenario específico, donde se comprende, conoce y actuar frente a otras situaciones.

3.1. Método

Los estudios cualitativos no velan necesariamente por una medición numérica, sino que por descubrir expresiones culturales. De acuerdo al autor Ñaupas et al., (2014), “la investigación cualitativa es un modo de investigar, es un enfoque, un estilo que adopta el investigador en razón del objeto de estudio, de sus objetivos, de los problemas concretos que selecciona en su área profesional” (p.353).

El método utilizado: Fenomenológico-Hermenéutico, Ponty (2000), al referirse al mundo fenomenológico lo señala como “el sentido que se transparenta en la intersección de experiencias propias con las del otro, por el engranaje de unas y otras, son inseparables la subjetividad e intersubjetividad, constituyen su unidad a través de la reasunción de las experiencias pasadas” (p.19). Desde el enfoque hermenéutico de Ricoeur (2003) al referirse, señala que “comprender no es un modo de conocimiento, sino más bien un modo de ser, el modo de ser del ser que existe al comprender” (p.13). Y al referirse a la reflexión

señala “es la apropiación de nuestro esfuerzo para existir y de nuestro deseo de ser a través de las obras que dan testimonio de ese esfuerzo y de ese deseo” (p.22).

Desde la interpretación de los principales hallazgos de la investigación, fue necesario la aplicación de este aspecto, porque permitió realizar y a su vez comprender el fenómeno desde sobre su área de estudio. El método fenomenológico es la comprensión de todo el conjunto de experiencias, de las vivencias autóctonas. Pues este método se centra en la experiencia y no pre al mundo más allá de ellas.

El método fenomenológico hermenéutico c. está orientado a la descripción e interpretación de las estructuras fundamentales de la experiencia vivida, al reconocimiento del significado de esta experiencia. Al respecto, Van Manen (1999), con relación al objetivo de la fenomenología, refiere: Su objetivo reside en transformar la experiencia vivida en una expresión textual de su esencia, de manera que el efecto del texto represente un revivir reflejo y una apropiación reflexiva de algo significativo: en la que el leyente cobre vida con fuerza en su propia experiencia vivida. (p.56).

Respecto al significado de experiencias percibidas, Dilthey (citado en Van Manen, 2003) sustentó que "como el cuerpo requiere respirar, el alma demanda la satisfacción plena y la expansión de su existencia en las reverberaciones de la vida emocional" (p.56). Es decir, el núcleo en la fenomenología son las experiencias vividas, que conlleva a reflexionar acerca de los actos y a través de las pláticas se les establece un significado, haciendo hincapié que tendrán que ser revelados sin alterar su estructura.

3.2. Diseño metodológico

Diseño descriptivo comprensivo

Para poder recopilar información que me permitiera construir la realidad junto con los actores sociales; empleé un diseño emergente, básicamente descriptivo- comprensivo, donde inicié con una intención de investigación y un conjunto de informantes claves que fui delimitando durante el proceso continuo de recogida y análisis de información; es decir que el diseño fue, abierto, flexible, cíclico y emergente (Bisquerra, 2004 y Albert, 2007).

En este sentido, el diseño comprendió tres etapas:

Antes de Acceder al Escenario: El primer momento comprende las actividades correspondientes al planteamiento de los propósitos iniciales, las estrategias de entrada al escenario, la selección de estrategias metodológicas y la temporalización (Pesquera, 2004).

2El Trabajo de Campo. Continuando con los momentos del diseño, el segundo de ellos corresponde al trabajo de campo, donde seleccioné definitivamente mis informantes claves, recolecté información y reajusté la temporalización del acopio de la misma a un período de dos meses, debido al estudio focalizado realizado a cada caso. En esta fase también consideré algunos pasos generales del método señalados por algunos autores, los cuales contemplan la construcción del fenómeno de estudio tal como la viven los actores sociales, llevando a cabo las categorizaciones de entrevistas de todo lo que es considerado relevante al estudio; para luego formular las reflexiones de las grandes comprensiones del estudio.

Informantes Clave: en primer lugar, considero conveniente mencionar que los informantes primarios fueron cuatro: Alcaldesa del cantón Sucre, una concejala de Portoviejo; una concejala de Chone y la presidenta GAD parroquial Riochico. Todos ellos estuvieron dispuestos a brindar su colaboración en la realización de la investigación. Es por ello, que a raíz de mi experiencia y de lo observado en otros actores sociales, quise construir junto con la información aportada por los informantes claves la realidad del fenómeno investigado.

Para precisar los informantes claves involucrados en el estudio, utilicé el estudio de casos como estrategia dentro del diseño de investigación; específicamente el denominado caso típico- ideal, el cual se refiere a la concepción de perfiles con un carácter claramente

diferenciador acorde al propósito de la investigación (Rodríguez, Gil y García, 1999).

Al Retirarse del Escenario Finalmente, en el tercer momento contemplé la retirada del campo de estudio y la realización de las tareas de análisis e interpretación de la información suministrada por los actores sociales; así como también de la verificación de los criterios de regir científico y consideraciones éticas de la investigación (Bisquerra, 2004 y Albert, 2007).

3.2. Técnicas de recolección de información

Entrevista: la entrevista es una técnica de recogida de información que además de ser una de las estrategias utilizadas en procesos de investigación, tiene ya un valor en sí misma. Deacuerdo al desarrollo de la investigación, esta se aplicó a mujeres líderes que formaron parte del estudio, es decir que se encuentran dentro del desarrollo administrativo, en la de gobernanza y en los diferentes desarrollos de líder como parte de su función. Personal que labora dentro de los municipios.

3.2.1. Método o estrategia de análisis de los datos

Técnicas de análisis de información Categorización de entrevistas y Análisis de contenido

En el Proceso de Reducción, Disposición y Transformación de la Información. Para que mis estimados lectores tengan una idea más clara del como logré construir una realidad aproximada del fenómeno de estudio, considero pertinente hacer una breve descripción del proceso de análisis e interpretación de la información. En este sentido, a partir de la intencionalidad y directrices de la investigación, así como también la particularidad de la información recopilada a través del registro del diálogo en formato de audio y video producido durante las sesiones de acompañamiento, decidí realizar el análisis de contenido, pertinente al contexto del proceso de acompañamiento en investigación, y el análisis

conversacional de las vivencias y experiencias de los informantes claves, utilizando una técnica de tratamiento manual que me permitiera la inmersión total d en el contenido recopilado, la revisión constante de las categorías emergentes y la abstracción y posterior reflexión de la naturaleza del fenómeno de estudio.

La diferencia entre ambos tipos de análisis, es que el primero corresponde al estudio sistemático de textos (Rojas, 2010); y el segundo, implica en este estudio, interpretar los significados implícitos y explícitos derivados de las experiencias y vivencias de los actores sociales entrevistados

Para el análisis de contenido de las entrevistas que corresponde a uno de tipo interpretacional, específicamente descriptivo-comprensivo de acuerdo a la clasificación de Tesch (1990), adopté las tareas del esquema general propuesto por Miles y Huberman (1994) que engloba la reducción, disposición y transformación de la información.

Para el análisis conversacional que corresponde a un enfoque estructural de tipo pragmático de acuerdo al autor previamente mencionado (ob. cit.), me guíé por los parámetros desarrollados por Sacks, Schegloff y Jefferson (1974) basada en la estructuración de interacciones orales de personas por pares individuales; a lo que tuve que crear un sistema de tareas, considerando los aportes de dichos autores, en conjunción con las ideas de Miles y Huberman (ob. cit.), para realizar un análisis conversacional que me permitiera sintetizarlas de forma global.

3.2.2. Rigurosidad científica y ética de la investigación

Rojas (2010) lo señala, en las investigaciones de naturaleza cualitativa, el investigador debe demostrar que representa adecuadamente las construcciones mentales de los actores sociales en el fenómeno estudiado. De ahí, la investigación se sustenta en cuatro

criterios importantes de rigurosidad científica: la credibilidad, confirmabilidad, transferibilidad y dependencia.

La credibilidad, es definida por la mencionada autora (ob. cit.) como el aspecto que implica conducir la investigación de manera que se incremente la posibilidad de que los hallazgos sean creíbles. La confirmabilidad se refiere al estudio de la información sin procesar en comparación con las interpretaciones del investigador para obtener seguridad de que los resultados no están sesgados.

La transferibilidad está relacionada a la extensión de las interpretaciones obtenidas a otro contexto, considerando que el mismo posea las mismas características que se detallan en la investigación y el criterio de dependencia, asociada en primera instancia a la replicabilidad de los hallazgos y asociada a la independencia de la interpretación de la información de las creencias del investigador (Rodríguez, Gil y García, 1999). Para lograr tales criterios de rigor científico, consideré necesario implementar una serie de estrategias.



3.2.3. Revelación de los hallazgos

En esta sesión, se presentan las ideas nacidas a partir del análisis minucioso y pormenorizado de las entrevistas fenomenológicas realizadas a los actores sociales. Con el

propósito de develar el liderazgo y su desarrollo en la provincia de Manabí.

Tabla 1. Protocolo de la entrevista 1

N°	Fecha	Lugar	Hora de inicio	Hora de finalización
0-1	10/5/2022	Municipio de la ciudad de Sucre	10h00 am	11h30 am
Informante	Alcaldesa de la ciudad de Sucre- Ing. Ingrid Zambrano.	Observación	Gestión pública y liderazgo de la mujer en Manabí	

Elaborado por: autora de la investigación.

Tabla 2. Texto de la entrevista – alcaldesa de la ciudad de Sucre.

A-N°	Respuestas	G-N°	Unidad de significado general	T-N°	Unidad de significado trascendente
00.1	¿Para usted, que	00.1		00.1	
00.2	características debe	00.2		00.2	
00.3	tener un líder a nivel	00.3		00.3	
00.4	provincial? - Debe	00.4		00.4	
00.5	saber manejar su	00.5		00.5	
00.6	inteligencia emocional	00.6	Debe manejar	00.6	La entrevista genera
00.7	-Debe ser	00.7	inteligencia-Saber	00.7	aspectos claves que
00.8	comunicativa con su	00.8	motivar al equipo-	00.8	deben ser
00.9	equipo	00.9	siempre respeta las	00.9	considerado en el
00.10	-Saber motivar a su	00.10	opiniones	00.10	liderazgo de Manabí
00.11	equipo de trabajo	00.11		00.11	
	- respeta las opiniones				
	de los demás				
	-tiene habilidades para				
00.12	resolver problemas	00.12		00.12	

	- tiene empatía				
00.13		00.13		00.13	
00.14	¿Cuál serían las	00.14		00.14	
00.15	principales funciones	00.15		00.15	Se reconoce que
00.16	que debe manejar un	00.16		00.16	debe tener una
00.17	líder? -transmite una	00.17	La confianza debe	00.17	excelente
00.18	visión global, integral	00.18	estar orienta en el	00.18	orientación para el
00.19	- confianza en el grupo	00.19	grupo de personas-	00.19	grupo, y que además
00.20	-orientar a las personas	00.20	maneja la crisis del	00.20	debe saber manejar
00.21	que tiene a su cargo	00.21	grupo	00.21	las crisis que puedan
00.22	- maneja las crisis en el	00.22		00.22	darse dentro del
00.23	grupo	00.23		00.23	grupo
00.24		00.24		00.24	
00.25	¿El liderazgo de	00.25		00.25	
00.26	Manabí nace por	00.26		00.26	
00.27	experiencias o	00.27		00.27	
00.28	decisiones? La	00.28		00.28	
00.29	provincia de Manabí	00.29		00.29	
00.30	siempre <u>ha tenido</u>	00.30		00.30	
00.31	<u>figuras de grandes</u>	00.31	Hay figuras de	00.31	Reconoce que
00.32	<u>líderes y lideresas,</u>	00.32	líderes y lideras	00.32	dentro de la
00.33	<u>hombres y mujeres</u>	00.33	tanto en hombres y	00.33	provincia hay lideres
00.34	que han llevado a la	00.34	mujer- Mujeres	00.34	hombres y mujeres,
00.35	provincia al	00.35	líderes, Isabel	00.35	los cuales destaca
00.36	desarrollo. Es difícil	00.36	Muentes y Matilde	00.36	tres nombres de
00.37	establecer un inicio de	00.37	Huerta Centeno,	00.37	mujeres
00.38	liderazgo en Manabí,	00.38	Filomena Chávez	00.38	
00.39	pero si podemos dar	00.39		00.39	
00.40	ejemplo al nombrar a	00.40		00.40	
00.41	grandes líderes y	00.41		00.41	
00.42	lideresas como Eloy	00.42		00.42	
00.43	Alfaro, Isabel	00.43		00.43	

00.44	Muentes, Matilde	00.44		00.44	
00.45	Huerta Centeno,	00.45		00.45	
00.46	Filomena Chávez	00.46		00.46	
00.47	entre otros. La época	00.47		00.47	
00.48	más destacada del	00.48		00.48	
00.49	liderazgo Manabita	00.49		00.49	
00.50	fue la de Eloy Alfaro.	00.50		00.50	
00.51	¿Cuál es el principal	00.51		00.51	
00.52	enfoque que debe	00.52		00.52	
00.53	tener un líder ante los	00.53		00.53	
00.54	desafíos del nuevo	00.54		00.54	
00.55	siglo? Conociendo que	00.55		00.55	
00.56	<u>vivimos en un mundo</u>	00.56		00.56	
00.57	<u>desigual, injusto,</u>	00.57		00.57	
00.58	<u>inhumano,</u> hay	00.58		00.58	
00.59	muchos retos para	00.59	Indica que, se vive	00.59	Asegura que se vive
00.60	líderes y lideresas.	00.60	en un mundo	00.60	en un mundo de
00.61	<u>Revertir el</u>	00.61	desigual, injusto,	00.61	desigualdades,
00.62	<u>individualismo,</u>	00.62	inhumano- Revertir	00.62	además que es
00.63	convertir el nosotros	00.63	el individualismo-	00.63	necesario revertir el
00.64	en una realidad para	00.64	Tener un alto	00.64	individualismo, y
00.65	dejar de ser el yo.	00.65	sentido de	00.65	tener un alto sentido
00.66	<u>Tener un alto sentido</u>	00.66	percepción	00.66	de lo que se percibe
00.67	<u>de percepción,</u>	00.67		00.67	
00.68	adelantarse a los	00.68		00.68	
00.69	hechos, prevenir e	00.69		00.69	
00.70	impulsar la	00.70		00.70	
	corresponsabilidad,				
	dar siempre nuevas				
	oportunidades a la				
00.71	gente comprometida	00.71		00.71	
00.72	¿Considera que las	00.72	Es necesario la	00.72	Determina que es

00.73	mujeres, son	00.73	autonomía- la toma	00.73	necesaria la
00.74	lideresas autónomas	00.74	de decisiones-	00.74	autonomía
00.75	en la gestión pública?	00.75	triunfo en la	00.75	
00.76	<u>La autonomía es clave</u>	00.76	gestión pública	00.76	
00.77	para actuar en los	00.77		00.77	
00.78	espacios que nos toque	00.78		00.78	
00.79	estar y la <u>toma de</u>	00.79		00.79	
00.80	<u>decisiones</u> es lo que	00.80		00.80	
00.81	permite a las mujeres	00.81		00.81	
00.82	<u>triunfar en la gestión</u>	00.82		00.82	
00.83	<u>pública.</u>	00.83		00.83	
00.84		00.84		00.84	
00.85	¿Cuál sería el nuevo	00.85		00.85	
00.86	enfoque del liderazgo	00.86		00.86	
00.87	a nivel de provincia?	00.87		00.87	
00.88	No debe haber <u>nuevos</u>	00.88		00.88	
00.89	<u>perfiles</u> , porque los	00.89		00.89	
00.90	valores siguen siendo	00.90		00.90	Los procesos nacen
00.91	los mismos, el respeto,	00.91	Existen nuevos	00.91	en nuevos perfiles -
00.92	<u>la honestidad, la</u>	00.92	perfiles- debe estar	00.92	es necesaria la
00.93	<u>solidaridad</u> , etc. siguen	00.93	basado en la	00.93	honestidad en este
00.94	existiendo y no se	00.94	honestidad- el	00.94	ámbito y la
00.95	transforman. <u>El</u>	00.95	liderazgo no se	00.95	solidaridad- Indica
00.96	<u>liderazgo no se</u>	00.96	transforma solo	00.96	también que el
00.97	<u>transforma solo se</u>	00.97	fortalece	00.97	liderazgo se
00.98	<u>fortalece</u> , no hay un	00.98		00.98	transforma sino más
00.99	mejor o peor liderazgo	00.99		00.99	bien se fortalece
00.100	sólo hay diferentes	00.100		00.100	
00.101	liderazgos y la	00.101		00.101	
00.102	provincia manabita	00.102		00.102	
00.103	necesita un poco de	00.103		00.103	
00.104	cada uno de ellos.	00.104		00.104	

00.105		00.105		00.105	
00.106	¿Considera que la	00.106		00.106	
00.107	gestión pública debe	00.107		00.107	
00.108	ser más inclusiva?	00.108		00.108	
00.109	<u>Manabí es una</u>	00.109		00.109	
00.110	<u>provincia diversa y su</u>	00.110		00.110	
00.111	<u>gente también lo es.</u>	00.111	Manabí es una	00.111	Se puede evidenciar
00.112	Las mujeres tienen un	00.112	provincia diversa y	00.112	que la provincia
00.113	rol fundamental,	00.113	su gente también lo	00.113	tiene una diversidad
00.114	incorporando una	00.114	es- Las mujeres han	00.114	amplia y funcional-
00.115	mirada Integral y justa.	00.115	incorporado	00.115	además que el rol de
00.116	<u>Las mujeres han</u>	00.116	elementos	00.116	la mujer ha sido
00.117	<u>incorporado elementos</u>	00.117	políticos,	00.117	visibilizado en los
00.118	<u>políticos, culturales,</u>	00.118	culturales,	00.118	elementos políticos,
00.119	<u>económicos, sociales,</u>	00.119	económicos,	00.119	culturales,
	necesarios para el		sociales		económicos, y
	desarrollo de los				sociales
	procesos, las mujeres				
	han humanizado la				
	gestión pública y han				
	democratizado el				
00.120	desarrollo.	00.120		00.120	

Elabora por: autora de la investigación.

Unidades de significado trascendente para la comprensión de la gestión pública: liderazgo de la mujer en la provincia de Manabí.

- La entrevista genera aspectos claves que deben ser considerado en el liderazgo de Manabí
- Se reconoce que debe tener una excelente orientación para el grupo
- Debe saber manejar las crisis que puedan darse dentro del grupo
- Reconoce que dentro de la provincia hay líderes hombres y mujeres, los cuales destaca tres nombres de mujeres.
- Asegura que se vive en un mundo de desigualdades
- Es necesario revertir el individualismo

- Tener un alto sentido de lo que se percibe
- Determina que es necesaria la autonomía
- Los procesos nacen en nuevos perfiles
- Es necesaria la honestidad en este ámbito y la solidaridad
- Indica también que el liderazgo no se transforma sino más bien se fortalece
- Se puede evidenciar que la provincia tiene una diversidad amplia y funcional
- El rol de la mujer ha sido visibilizado en los elementos políticos, culturales

Tabla 3. Protocolo de la entrevista 2

N°	Fecha	Lugar	Hora de inicio	Hora de finalización
0-2	13/5/2022	Municipio de la ciudad de Portoviejo.	14h00 am	16h30 am
Informante	Concejala de la ciudad de Portoviejo- Ab. María José Fernández	Observación	Gestión pública y liderazgo de la mujer en Manabí	

Elaborado por: autora de la investigación.

Tabla 4. Texto de la entrevista- Concejala de la ciudad de Portoviejo.

A-N°	Respuestas	G-N°	Unidad de significado general	T-N°	Unidad de significado trascendente
00.1	¿Para usted, que	00.1	Se debe generar una	00.1	Es necesario de
00.2	características debe	00.2	diferencia entre	00.2	acuerdo a lo que
00.3	tener un líder a nivel	00.3	liderazgo entre	00.3	afirma la
00.4	provincial? En primera	00.4	hombres y mujeres	00.4	investigada que
00.5	instancia, <u>se debe</u>	00.5	Específicamente en	00.5	se debe crear

00.6	<u>generar una diferencia</u>	00.6	el campo o espacio	00.6	diferencias sobre
00.7	<u>entre el liderazgo entre</u>	00.7	público – político -	00.7	el liderazgo y que
00.8	<u>hombres y mujeres a</u>	00.8	nuestra provincia,	00.8	además se
00.9	nivel provincial.	00.9	que se encuentra	00.9	encuentra
00.10	<u>Específicamente el</u>	00.10	constituía por el 51%	00.10	visibilidad por
00.11	<u>campo o espacio</u>	00.11	de población	00.11	cuestiones
	<u>público-político,</u> la		femenina.		políticas.
	actuación de la mujer		plantear políticas		Indica también
	aún está marcada con		públicas- con		que el 51% de la
	varias limitantes-		voluntad y decisión		población dentro
	incluso obstáculos que		para garantizar la		de la provincia es
	impiden ejercer sus		igualdad		de género
	derechos sin				femenino por lo
	discriminación.				cual es
	Solo por citar, en				importante
	<u>nuestra provincia, que</u>				resaltar este
	<u>se encuentra constituía</u>				aspecto
	<u>por el 51% de población</u>				
	<u>femenina.</u> Únicamente				
	3 son alcaldesa. Por otro				
	lado, sin dejar de				
	reconocer los avances				
	dese la igualdad formal,				
	se debe <u>plantear</u>				
	<u>políticas públicas- con</u>				
	<u>voluntad y decisión para</u>				
	<u>garantizar la igualdad</u>				
	material, es por ello que				
	aún se mantiene una				
	brecha de oportunidad				
	entre hombres y				
00.12	mujeres.	00.12		00.12	

Ahora bien, cuando nos referimos al liderazgo en general, se debe contemplar como características transversales, entre otras la capacidad de análisis con objetividad, es decir ser permeables o receptivos/as a recibir observaciones, incluso críticas, que sean analizadas con imparcialidad; por otro lado, se debe ser respetuoso a los comentarios y sugerencias que nos plantean, a fin de delinear programas que nos permitan abarcar y beneficiar al mayor número de la población, la responsabilidad y compromiso deben primar en la ejecución de los planes y proyectos que se ejecutan, por cuanto esto se traduce a la confianza y credibilidad que tenga un líder o

	lideresa en su gestión: el carisma, tiene un componente propio o natural de cada persona, pero también pienso que se desarrolla de forma permanente con el contacto con la ciudadanía; finalmente, un buen líder o lideresa debe ser comunicativo, uno de los indicadores que permiten medir el éxito de la gestión es la forma transmitirla a la ciudadanía.				
00.13	¿Cuál serían las	00.13		00.13	De acuerdo a los
00.14	principales funciones	00.14		00.14	aspectos más
00.15	que debe manejar un	00.15		00.15	relevantes a estas
00.16	líder? <u>El liderazgo se lo</u>	00.16		00.16	interrogantes, es
00.17	<u>debe de analizar desde</u>	00.17	El liderazgo se lo	00.17	necesario
00.18	<u>el espacio privado y</u>	00.18		00.18	formular los
00.19	<u>público</u>, sin embargo,	00.19	debe de analizar	00.19	análisis a
00.20	de aquello, un buen	00.20	desde el espacio	00.20	profundidad
00.21	líder o lideresa, debe	00.21	privado y público	00.21	sobre el
00.22	concentrar sus	00.22		00.22	liderazgo, desde
00.23	funciones en:	00.23	cuáles son los	00.23	una función
	• Establecer		objetivos grupales		privada es decir
	<u>cuáles son los</u>				desde la
	<u>objetivos</u>				individualidad y
	<u>grupales</u>, los		Coordinar las		dentro del órgano
	mismos que		actividades que se		público para
00.24		00.24	tienen que ejecutar	00.24	
			Buscar soluciones a		
			los conflictos y		
			obstáculos		

	deben de estar delineados y recogidos en su planificación. • <u>Coordinar las actividades que se tienen que ejecutar</u>, determinando – conforme un análisis y ponderado las destrezas de los miembros del grupo, la designación de las mismas para su realización • <u>Buscar soluciones a los conflictos y obstáculos</u> que se presentan, transmitir motivación (que permita inspirar); para lo cual debe ser recursivo y encontrar un ambiente físico y emocional que		detectar aspectos validos del proceso. Es prudente indagar sobre el objetivo que tienen los grupos dentro del área de gobernabilidad, y que funciones enfrentan cada integrante Dentro de la función de coordinación la relevancia en los aspectos del liderazgo es que promueve un principio de pertinencia para poder desarrollar la ejecución coordinada de actividades. Al momento que el liderazgo acciona funciones pertinentes sobre la resolución de
--	---	--	--

	permiten lo comodidad del grupo. Adicionalmente, debe con sus características propias de conciliador/a, impulsar la armonía en las labores cotidianas. • Promover el desarrollo personal y profesional de los miembros del grupo.				problemas es importante realizar su análisis y percepción dentro de la gestión pública.
00.25	¿El liderazgo de	00.25	Contar con	00.25	La percepción
00.26	Manabí nace por	00.26	características natas o	00.26	que se tiene sobre
00.27	experiencias o	00.27	propias, que permitan	00.27	el liderazgo, en
00.28	decisiones? Sobre la	00.28	potenciar al líder/sa.	00.28	ciertas funciones
00.29	génesis del liderazgo	00.29	El cambio de varios	00.29	se encuentran
00.30	existen algunas	00.30	factores hace que este	00.30	basadas en las
00.31	concepciones o	00.31	también sea mutable	00.31	características y
00.32	consideraciones, hasta	00.32	El liderazgo en	00.32	propias, las
00.33	llegarse a preguntar si	00.33	Manabí nace de un	00.33	cuales deben ser
00.34	un buen líder o lideresa	00.34	grupo de hombres y	00.34	potenciadas de
00.35	nace o se hace. En lo	00.35	mujeres, de cualquier	00.35	manera
00.36	personal, considero que	00.36	corriente política,	00.36	organizacional y
00.37	es una mezcla de las dos	00.37	religiosa, étnica o de	00.37	directa para
00.38	cosas, por cuanto se	00.38	creencia	00.38	formar a esa

00.39	debe <u>contar con</u>	00.39	Lógicamente para el	00.39	lideresa.
00.40	<u>características natas o</u>	00.40	cumplimiento de las	00.40	Hace hincapié
00.41	<u>propias, que permitan</u>	00.41	disposiciones o	00.41	que existen
00.42	<u>potenciar al líder/sa. Es</u>	00.42	instrucciones	00.42	varios factores
00.43	importante señalar que	00.43		00.43	que lo hacen
00.44	para ser líder no se debe	00.44		00.44	cambiante y
00.45	imperativamente	00.45		00.45	funcional en el
00.46	cumplir con todo un	00.46		00.46	entorno donde se
00.47	listado de	00.47		00.47	desarrolla
00.48	características dado que	00.48		00.48	Se tiene como
00.49	<u>el cambio de varios</u>	00.49		00.49	primera
	<u>factores hace que este</u>				orientación que
	<u>también sea mutable. El</u>				dentro la
	<u>liderazgo en Manabí</u>				provincia el
	<u>nace de un grupo de</u>				liderazgo nace
	<u>hombres y mujeres, de</u>				desde las
	<u>cualquier corriente</u>				funciones,
	<u>política, religiosa,</u>				políticas,
	<u>étnica o de creencia, que</u>				religiosas y
	se agruparon en				étnicas.
	objetivos comunes de la				Se determina
	provincia para realizar				como un
	reclamaciones, al decir,				conjunto de
	justa para nuestro				posiciones e
	territorio.				instrucciones que
	Ahora bien, el liderazgo				nacen desde la
	en Manabí, sea de				operatividad de
	hombres o mujeres,				la lógica.
	nace por un sentido de				
	organización dentro de				
	la sociedad. Para				
00.50	mantener una armonía	00.50		00.50	

	en la convivencia, se requiere de una persona que establezca ciertas condiciones o parámetros para guardar un comportamiento no transgreda los derechos ni límites de las otras personas. Es como el caso de las normas, estas también se establecen para determinar acciones o actuaciones que cada persona tenga en el lugar en donde se desarrolla. <u>Lógicamente para el cumplimiento de las disposiciones o instrucciones</u> que nos permiten o nos invita a vivir en armonía se requiere que una persona o varias personas asuman el liderazgo.				
00.51	¿Cuál es el principal	00.51	Antecedentes de	00.51	Genera un
00.52	enfoque que debe	00.52	lucha y conquista de	00.52	impacto de
00.53	tener un líder ante los	00.53	derechos	00.53	sostenibilidad
00.54	desafíos del nuevo	00.54		00.54	dentro de los
00.55	siglo? La presencia de	00.55	Plasmado en la	00.55	procesos de

00.56	la mujer en la gestión	00.56	constitución de 1998,	00.56	conquista de los
00.57	pública tiene	00.57	en la llamada ley de	00.57	derechos.
00.58	<u>antecedentes de lucha y</u>	00.58	cuotas, la ley de	00.58	
00.59	<u>conquista de derechos,</u>	00.59	elecciones	00.59	Esta ejecutado en
00.60	acción que se ha visto	00.60		00.60	la función
00.61	<u>plasmado en la</u>	00.61	La igualdad formal	00.61	constitucional
00.62	<u>constitución de 1998, en</u>	00.62	de los derechos de las	00.62	desde los años
00.63	<u>la llamada ley de cuotas,</u>	00.63	mujeres	00.63	1998
00.64	<u>la ley de elecciones, la</u>	00.64	La participación de la	00.64	
00.65	constitución de 2008, el	00.65	mujer en la gestión de	00.65	Se busca la
00.66	código de la	00.66	lo público no	00.66	equidad basada
00.67	democracia, entre otros	00.67	pretende, de ninguna	00.67	en la lucha de los
00.68	cuerpos normativos	00.68	manera asumir	00.68	derechos de la
00.69	locales e	00.69	ventajas o una	00.69	mujer.
00.70	internacionales de los	00.70	discriminación	00.70	
	cuales nuestro país es		positiva frente al		La incidencia y
	suscriptor.		hombre.		participación de
	Aun con el importante				la mujer dentro
	aporte <u>de la igualdad</u>				de la gestión
	<u>formal de los derechos</u>				pública aclarece
	<u>de las mujeres,</u> con				el proceso de
	absoluta certeza afirmar				equiparar
	que aún persiste la				oportunidades,
	violencia política y				no la
	simbólica en los				invisibilidad de
	aspectos públicos. En				otros generas.
	términos generales, aun				
	la mujer no esta				
	condición de equidad en				
	los puestos de				
	decisiones, situación				
00.71	que no le permite	00.71		00.71	

cambiar de manera general, la realidad de la mujer en nuestra provincia, ni en nuestro país.

La mujer en la gestión de la público en primer momento ha venido a romper estereotipos dado que los espacios públicos son destinados a los hombres- antes con mayor intensidad que ahora. Se debe reconocer que la actuación femenina en lo público al haber marcado con características de tenacidad, capacidad, eficiencia en el sector público, ha podido generar confianza, e incluso en ciertas localidades las expectativas en la actuación pública de la mujer están mejor evaluada.

No podemos dejar de reconocer que, pese a los avances

significativos, aun la situación de la mujer en el manejo de la cosa pública observada con “recelo”, o porque no decir con desconfianza. Esta situación que no ha permitido una participación más activa de la mujer en los espacios públicos, entre ellos la política y servicio público.

La participación de la mujer en la gestión de lo público no pretende, de ninguna manera asumir ventajas o una discriminación positiva frente al hombre, lo que realmente se busca es que el Estado arbitre las medidas de acción afirmativa para lograr una participación equitativa y en condiciones igualitarias.

No queremos presumir que la mujer cambiará la gestión pública, pero si se podrá aportar con una

	concepción más integral y humanista de lo que es la gobernanza. Esto se puede concretar a que, la mujer ha aportado no solo a nivel de país, sino internacionalmente, en políticas públicas que tengan una mirada especial en el desarrollo del ser humano, buscando con ello una armonía entre el desarrollo económico y social.				
00.72	¿Considera que las	00.72		00.72	La principal
00.73	mujeres, son lideresas	00.73		00.73	sección u
00.74	autónomas en la	00.74		00.74	objetividad de la
00.75	gestión pública?	00.75		00.75	entrevista es que
00.76	Considerando que uno	00.76		00.76	se encuentra
00.77	de <u>los mayores desafíos</u>	00.77		00.77	vinculada en el
00.78	<u>o retos que tiene un líder</u>	00.78		00.78	desafío de
00.79	<u>o lideresa es saber</u>	00.79		00.79	enfrentar los
00.80	<u>enfrentar los cambios</u>	00.80		00.80	cambios, los
00.81	<u>permanentes</u> de las	00.81		00.81	cuales perciben
00.82	relaciones	00.82		00.82	la innovación y la
00.83	interpersonales,	00.83		00.83	adaptación a
	adicionalmente las				nuevos procesos.
	nuevas expectativas que				
	tienen los jóvenes, es				El liderazgo de la
	decir que la innovación				mujer se
00.84	y ser permeable a los	00.84		00.84	encuentra

	cambios, la versatilidad. El mundo actualmente y enmarcado a los grandes cambios generados por la pandemia del COVID-19, ha provocado <u>un voraz dinamismo de las relaciones sociales, culturales, económicas, incluso familiares</u>. Es por ello que el líder o lideresa debe estar preparado para asumir cambios radicales, poderlos enfrentar generando un espacio de confianza por parte del grupo.			relacionado con el dinamismo y la función de todas las relaciones sociales, culturales, económicas y hasta el órgano más primordial dentro de los seres humanos la familia.
00.85	¿Cuál sería el nuevo	00.85		00.85
00.86	enfoque del liderazgo	00.86		00.86
00.87	a nivel de provincia?	00.87	La mujer era	00.87
00.88	Anteriormente, la	00.88	considerada huérfano	00.88
00.89	actuación de <u>la mujer</u>	00.89	del tejido o	00.89
00.90	<u>era considerada</u>	00.90	construcción público.	00.90
00.91	<u>huérfano del tejido o</u>	00.91		00.91
00.92	<u>construcción público.</u>	00.92	Constituir un derecho	00.92
00.93	Con la experticia, he	00.93	real de participación.	00.93
00.94	podido constatar que	00.94		00.94
00.95	nuestra integración a los	00.95	La figura de la mujer	00.95
00.96	procesos ha superado	00.96	en los espacios	00.96
00.97	las expectativas, es por	00.97	públicos, estaba	00.97
				Desde la articulación histórica la mujer se la considero como una imagen invisible dentro de la gestión publica. Es necesario la

00.98	ello que, a más de	00.98	circunscrita a temas	00.98	aplicación y la
00.99	<u>constituir un derecho</u>	00.99	sociales	00.99	igualdad dentro
00.100	<u>real de participación,</u>	00.100		00.100	de la función de
00.101	existen espacios en la	00.101	La acción pública	00.101	derechos y
00.102	que es vital la actuación	00.102	femenina a nivel	00.102	oportunidades en
00.103	de la mujer.	00.103	mundial ha sido tan	00.103	la gobernanza
00.104	Debemos también	00.104	potente, que de a	00.104	pública.
	analizar anteriormente,		poco		La generación
	<u>la figura de la mujer en</u>		La total seguridad		política se
	<u>los espacios públicos,</u>		que la mujer está en		encargó de
	<u>estaba circunscrita a</u>		igualdad de		protagonizar a la
	<u>temas sociales,</u>		condiciones para		mujer solos en
	actualmente la mujer ha		realizar un rol		aspectos
	ganado espacios en		protagónico al igual		sociales.
	otras aristas (culturales,		que el hombre.		El gestionar
	turísticas, financiera,				políticas públicas
	emprendimiento,				de igualdad a
	innovación, entre				representado un
	otros), y con ello, los				cambio a nivel
	estereotipos se han				mundial.
	desvanecido por cuanto				El imaginario
	<u>la acción pública</u>				cultural que
	<u>femenina a nivel</u>				sesgaba a la
	<u>mundial ha sido tan</u>				mujer se
	<u>potente, que de a poco,</u>				encuentre
	se ha insertado con éxito				abolido por la
	en espacios de discusión				construcción de
	económica, ambiental,				la gestión,
	territorial, solo por citar.				gobernanza y
00.105	Actualmente no es	00.105		00.105	
	inusual la participación				
	radical y efectiva de la				

	mujer, ya sea en el liderazgo, de la empresa pública o en la administración de una entidad pública. Pero lo que aún no es común es <u>la total seguridad que la mujer está en igualdad de condiciones para realizar un rol protagónico al igual que el hombre.</u>				liderazgo como parte de los instrumentos de visibilidad y participación de la mujer.	
00.106	¿Considera que la	00.106		00.106	Es necesario la	
00.107	gestión pública debe	00.107		00.107		función del
00.108	ser más inclusiva? Los	00.108		00.108		
00.109	<u>roles en los procesos de</u>	00.109	Los roles en los procesos de construcción de la gestión pública son análogos entre hombre y mujeres.	00.109	mujer para la construcción de políticas y de la gestión pública.	
00.110	<u>construcción de la</u>	00.110		00.110		Dentro de la inclusión del liderazgo se debe contemplar que la confianza, la credibilidad y responsabilidad son parte de las características para una buena gestión pública.
00.111	<u>gestión pública son</u>	00.111		00.111		
00.112	<u>análogos entre hombre</u>	00.112	00.112			
00.113	<u>y mujeres</u> , la forma de	00.113	00.113			
00.114	llevar el liderazgo es lo	00.114	00.114			
00.115	que caracteriza a cada	00.115	00.115			
00.116	uno de los géneros.	00.116	00.116			
00.117	Es por ello que	00.117	00.117			
00.118	provocaría una	00.118	00.118			
00.119	participación activa, sensata y de compromiso por parte de las mujeres. Esta participación, incluso se vuelve más compleja	00.119	00.119			
00.120	cuando la actuación de	00.120	00.120			

una mujer joven es la gestión de lo público; pero conlleva al mismo tiempo asumir responsabilidades que nos permiten la consecución de los objetivos comunes. <u>Los miembros del grupo entregan la confianza en la medida de la credibilidad, la responsabilidad, planificación, realización</u> y materialización de los objetivos propuestos. Pero para la concreción de aquello, se requiere de desarrollar destrezas y cultivar conocimientos.				
---	--	--	--	--

Elaborado por: autora de la investigación

Unidades de significado trascendente para la comprensión de la gestión pública: liderazgo de la mujer en la provincia de Manabí.

- Es necesario de acuerdo a lo que afirma la investigada que se debe crear diferencias sobre el liderazgo y que además se encuentra visibilidad por cuestiones políticas.
- Indica también que el 51% de la población dentro de la provincia es de género femenino por lo cual es importante resaltar este aspecto.

- De acuerdo a los aspectos más relevantes a estas interrogantes, es necesario formular los análisis a profundidad sobre el liderazgo, desde una función privada es decir desde la individualidad y dentro del órgano público para detectar aspectos validos del proceso.
- Es prudente indagar sobre el objetivo que tienen los grupos dentro del área de gobernabilidad, y que funciones enfrentan cada integrante.
- Dentro de la función de coordinación la relevancia en los aspectos del liderazgo es que promueve un principio de pertinencia para poder desarrollar la ejecución coordinada de actividades.
- Al momento que el liderazgo acciona funciones pertinentes sobre la resolución de problemas es importante realizar su análisis y percepción dentro de la gestión pública
- La percepción que se tiene sobre el liderazgo, en ciertas funciones se encuentran basadas en las características y propias, las cuales deben ser potenciadas de manera organizacional y directa para formar a esa lideresa.
- Hace hincapié que existen varios factores que lo hacen cambiante y funcional en el entorno donde se desarrolla
- Se tiene como primera orientación que dentro la provincia el liderazgo nace desde las funciones, políticas, religiosas y étnicas.
- Se determina como un conjunto de posiciones e instrucciones que nacen desde la operatividad de la lógica.
- Genera un impacto de sostenibilidad dentro de los procesos de conquista de los derechos.

- Esta ejecutado en la función constitucional desde los años 1998
- Se busca la equidad basada en la lucha de los derechos de la mujer
- La incidencia y participación de la mujer dentro de la gestión pública aclarece el proceso de equiparar oportunidades, no la invisibilidad de otros géneros.
- La principal sección u objetividad de la entrevista es que se encuentra vinculada en el desafío de enfrentar los cambios, los cuales perciben la innovación y la adaptación a nuevos procesos.
- El liderazgo de la mujer se encuentra relacionado con el dinamismo y la función de todas las relaciones sociales, culturales, económicas y hasta el órgano más primordial dentro de los seres humanos la familia.
- Desde la articulación histórica la mujer se la considero como una imagen invisible dentro de la gestión pública.
- Es necesario la aplicación y la igualdad dentro de la función de derechos y oportunidades en la gobernanza pública.
- La generación política se encargó de protagonizar a la mujer solos en aspectos sociales.
- El gestionar políticas públicas de igualdad a representado un cambio a nivel mundial.
- El imaginario cultural que sesgaba a la mujer se encuentre abolido por la construcción de la gestión, gobernanza y liderazgo como parte de los instrumentos de visibilidad y participación de la mujer.

- Es necesario la función del hombre y la mujer para la construcción de políticas y de la gestión pública.
- Dentro de la inclusión del liderazgo se debe contemplar que la confianza, la credibilidad y responsabilidad son parte de las características para una buena gestión pública.

Tabla 5. Protocolo de la entrevista 3

N°	Fecha	Lugar	Hora de inicio	Hora de finalización
0-3	16/5/2022		8h00 am	10h30 am
Informante		Observación	Gestión pública y liderazgo de la mujer en Manabí	

Elaborado por: autora de la investigación.

Tabla 6. Texto de la entrevista

A-N°	Respuestas	G-N°	Unidad de significado general	T-N°	Unidad de significado trascendente
00.1	¿Para usted, que características debe tener un líder a nivel provincial? • Técnico • Administrativo • Humanista	00.1	Técnico, administrativo y humanista.	00.1	Dentro de la
00.2		00.2		00.2	percepción de la
00.3		00.3		00.3	entrevista, las
00.4		00.4		00.4	principales
00.5		00.5		00.5	características que
00.6		00.6		00.6	debe tener un líder a
00.7		00.7		00.7	nivel provincial es
00.8		00.8		00.8	ser técnico,
00.9		00.9		00.9	administrativo y

00.10		00.10		00.10	humanista.
00.11		00.11		00.11	
00.12		00.12		00.12	
00.13		00.13		00.13	
00.14		00.14		00.14	
00.15	¿Cuál serían las	00.15		00.15	
00.16	principales funciones	00.16		00.16	
00.17	que debe manejar un	00.17		00.17	
00.18	líder?	00.18		00.18	
00.19	• Función	00.19		00.19	
00.20	ejecutiva	00.20		00.20	
00.21	• Legislativas	00.21		00.21	
00.22	• Orgánica	00.22		00.22	
00.23		00.23		00.23	
00.24		00.24		00.24	
00.25	¿El liderazgo de	00.25		00.25	
00.26	Manabí nace por	00.26		00.26	
00.27	experiencias o	00.27		00.27	
00.28	decisiones?	00.28		00.28	Dentro de las
00.29	Al igual que en	00.29	Liderazgo nace con	00.29	percepciones
00.30	cualquier lugar, el	00.30	ciertas habilidades	00.30	coinciden que el
00.31	<u>liderazgo nace con</u>	00.31	que tiene la persona.	00.31	liderazgo debe estar
00.32	<u>ciertas habilidades</u>	00.32		00.32	relaciones con
00.33	<u>que tiene la persona</u>	00.33	Muchas veces la	00.33	habilidades únicas
00.34	asociadas al entorno	00.34	carencia de las	00.34	de las personas.
00.35	en el que crece y	00.35	posibilidades limita	00.35	
00.36	pulidas con la	00.36	el fortalecimiento de	00.36	Es necesario
00.37	Academia. Desde	00.37	líderes.	00.37	reforzar al
00.38	este punto de vista,	00.38		00.38	liderazgo.
00.39	<u>muchas veces la</u>	00.39		00.39	
00.40	<u>carencia de las</u>	00.40		00.40	
00.41	<u>posibilidades limita</u>	00.41		00.41	

00.42	<u>el fortalecimiento de</u>	00.42		00.42	
00.43	<u>líderes</u> y por eso el	00.43		00.43	
00.44	liderazgo está	00.44		00.44	
00.45	supeditado más bien	00.45		00.45	
00.46	al poder económico.	00.46		00.46	
00.47		00.47		00.47	
00.48		00.48		00.48	
00.49		00.49		00.49	
00.50		00.50		00.50	
00.51	¿Cuál es el principal	00.51		00.51	
00.52	enfoque que debe	00.52		00.52	
00.53	tener un líder ante los	00.53		00.53	
00.54	desafíos del nuevo	00.54		00.54	
00.55	siglo?	00.55		00.55	
00.56	La mujer en materia	00.56		00.56	Es necesario que se
00.57	de derecho ha ido	00.57		00.57	le pueda dar
00.58	evolucionando,	00.58		00.58	oportunidades a las
00.59	teniendo desde esta	00.59		00.59	mujeres para que
00.60	premisa <u>la</u>	00.60		00.60	enfrente los nuevos
00.61	<u>oportunidad de</u>	00.61		00.61	desafíos del siglo.
00.62	<u>demostrar su</u>	00.62		00.62	
00.63	<u>capacidad de</u>	00.63		00.63	Ante la visibilidad
00.64	<u>liderazgo,</u> sin	00.64		00.64	del género
00.65	embargo, sobre todo	00.65		00.65	masculino la mujer
00.66	en la gestión pública	00.66		00.66	puede quedar en
00.67	ante <u>la presencia</u>	00.67		00.67	desventajas de
00.68	<u>numérica de un</u>	00.68		00.68	oportunidades.
00.69	<u>mayor porcentaje de</u>	00.69		00.69	
00.70	<u>hombres no se le da la</u>	00.70		00.70	
	<u>posibilidad</u> de				
	contribuir de forma				
00.71	adecuada en o en todo	00.71		00.71	

	su potencial.				
00.72		00.72		00.72	
00.73		00.73		00.73	
00.74		00.74		00.74	
00.75	¿Considera que las	00.75		00.75	
00.76	mujeres, son	00.76		00.76	Es necesario
00.77	lideresas autónomas	00.77		00.77	verificar cuales son
00.78	en la gestión pública?	00.78	Trabajar en los más	00.78	los principales
00.79	<u>Trabajar más en lo</u>	00.79	urgente posible.	00.79	factores que
00.80	<u>importante que en lo</u>	00.80		00.80	necesitan de grados
00.81	<u>“urgente”</u>	00.81		00.81	de atención.
00.82		00.82		00.82	
00.83		00.83		00.83	
00.84		00.84		00.84	
00.85		00.85		00.85	
00.86	¿Cuál sería el nuevo	00.86		00.86	
00.87	enfoque del liderazgo	00.87		00.87	
00.88	a nivel de provincia?	00.88		00.88	
00.89	Creo porque	00.89		00.89	
00.90	precisamente por no	00.90		00.90	
00.91	<u>poder contar dentro</u>	00.91		00.91	
00.92	<u>de la gestión pública</u>	00.92		00.92	
00.93	<u>con una mayor</u>	00.93		00.93	
00.94	<u>representatividad en</u>	00.94		00.94	
00.95	<u>género</u> , a la mujer le	00.95	Poder contar dentro	00.95	Es necesario que la
00.96	toca decidir y tomar	00.96	de la gestión pública	00.96	visibilidad de la
00.97	acciones casi que en	00.97	con una mayor	00.97	mujer sea más
00.98	contra corriente y no	00.98	representatividad en	00.98	amplia en dentro de
00.99	dependiendo del	00.99	género	00.99	la gestión pública.
00.100	apoyo consecuente de	00.100		00.100	
00.101	todos.	00.101		00.101	
00.102		00.102		00.102	

00.103		00.103		00.103	
00.104		00.104		00.104	
00.105		00.105		00.105	
00.106	¿Considera que la	00.106		00.106	
00.107	gestión pública debe	00.107		00.107	
00.108	ser más inclusiva?	00.108		00.108	
00.109	Estamos justo en ese	00.109		00.109	
00.110	punto de quiebre en	00.110		00.110	Es necesario hacer
00.111	que <u>la mujer impulsa</u>	00.111	La mujer impulsa el	00.111	hincapié que la
00.112	<u>el tener que dejar su</u>	00.112	tener que dejar su	00.112	mujer pueda
00.113	<u>rol de “acompañante”</u>	00.113	rol de	00.113	participar de la
00.114	<u>para formar parte</u>	00.114	“acompañante” para	00.114	gestión y
00.115	<u>decidora</u> en la	00.115	formar parte	00.115	percepción en la
00.116	construcción de un	00.116	decidora en la	00.116	toma de decisiones
00.117	mejor manejo de la	00.117	construcción.	00.117	y el aporte de la
00.118	cosa pública, por lo	00.118		00.118	gobernanza
00.119	tanto, se busca que su	00.119		00.119	pública.
	rol sea más				
	protagónico y				
	consecuente con la				
00.120	realidad que se vive.	00.120		00.120	

Elaborado por: autora de la investigación.

**Unidades de significado trascendente para la comprensión de la gestión pública:
liderazgo de la mujer en la provincia de Manabí.**

- Dentro de la percepción de la entrevista, las principales características que debe tener un líder a nivel provincial es ser técnico, administrativo y humanista.
- Dentro de las percepciones coinciden que el liderazgo debe estar relacionado con habilidades únicas de las personas.
- Es necesario reforzar al liderazgo.

- Es necesario que se le pueda dar oportunidades a las mujeres para que enfrente los nuevos desafíos del siglo.
- Ante la visibilidad del género masculino la mujer puede quedar en desventajas de oportunidades.
- Es necesario verificar cuales son los principales factores que necesitan de grados de atención.
- Es necesario que la visibilidad de la mujer sea más amplia en dentro de la gestión pública.
- Es necesario hacer hincapié que la mujer pueda participar de la gestión y percepción en la toma de decisiones y el aporte de la gobernanza pública.

Tabla 7. Protocolo de la entrevista 4

N°	Fecha	Lugar	Hora de inicio	Hora de finalización
0-4	20/5/2022		15h00 am	16h30 am
Informante		Observación	Gestión pública y liderazgo de la mujer en Manabí	

Elaborado por: autora de la investigación.

Tabla 8. Texto de la entrevista

A-N°	Respuestas	G-N°	Unidad de significado general	T-N°	Unidad de significado trascendente
00.1	¿Para usted, que características debe tener un líder a nivel provincial?	00.1	Motivación	00.1	Se analiza
00.2		00.2	constante	00.2	desde la
00.3		00.3		00.3	contribución
00.4		00.4	Coherencia y	00.4	de la
00.5		00.5	cohesión	00.5	entrevistada

00.6	• Comunicación	00.6	00.6	que se debe
00.7	efectiva	00.7	00.7	tener
00.8	• Empatía	00.8	00.8	motivación
00.9	• <u>Motivación</u>	00.9	00.9	constante con
00.10	<u>constante</u>	00.10	00.10	el proceso, y
00.11	• <u>Coherencia</u> y	00.11	00.11	además la
	<u>cohesión</u>			percepción de
	• Carisma y			coherencia y
	compromiso			cohesión.
00.12		00.12	00.12	
00.13	¿Cuál serían las principales	00.13	00.13	
00.14	funciones que debe manejar	00.14	00.14	
00.15	un líder?	00.15	00.15	
00.16	• Planificar y	00.16	00.16	
00.17	coordinar	00.17	00.17	
00.18	actividades	00.18	00.18	
00.19	• Dirigir, delegar	00.19	00.19	
00.20	y fomentar el	00.20	00.20	
00.21	trabajo	00.21	00.21	
00.22	colaborativo en	00.22	00.22	
00.23	el marco del	00.23	00.23	
	respeto y			
	empatía.			
	• Saber controlar			
	las emociones.			
	• Evaluar			
	constantemente			
	el trabajo.			
	• Actuar con			
00.24	Prudencia,	00.24	00.24	

	inteligencia, medura, humildad y carisma.				
00.25		00.25		00.25	
00.26	¿El liderazgo de Manabí	00.26		00.26	
00.27	nace por experiencias o	00.27		00.27	
00.28	decisiones?	00.28		00.28	
00.29	<u>Considero que nace desde</u>	00.29		00.29	
00.30	<u>su creación cómo</u>	00.30	Considero que	00.30	Establece que el liderazgo nace desde la misma provincia
00.31	<u>provincia</u> , sus primeros	00.31	nace desde su	00.31	
00.32	asentamientos culturales	00.32	creación cómo	00.32	
00.33	dejaron los primeros pasos	00.33	provincia	00.33	
00.34	y de ahí teniendo a Eloy	00.34		00.34	
00.35	Alfaro y su legado	00.35	Liderazgo nato	00.35	Se involucra de manera propia
00.36	revolucionario que	00.36	en nuestra	00.36	
00.37	permitió un verdadero	00.37	provincia	00.37	
00.38	cambio en la política	00.38		00.38	
00.39	ecuatoriana, forjó el	00.39	liderazgo	00.39	Debe contener características propias en donde se reflejen de manera precisa y concisa
00.40	<u>liderazgo nato en nuestra</u>	00.40	claro, preciso	00.40	
00.41	<u>provincia</u> , cuya identidad	00.41	y que ha	00.41	
00.42	montubia a más de orgullo	00.42	evolucionado	00.42	
00.43	nos ha permitido ejercer un	00.43	en y con el	00.43	
00.44	<u>liderazgo claro, preciso y</u>	00.44	tiempo hasta	00.44	
00.45	<u>que ha evolucionado en y</u>	00.45	nuestros días.	00.45	
00.46	<u>con el tiempo hasta</u>	00.46		00.46	
00.47	<u>nuestros días.</u>	00.47		00.47	
00.48		00.48		00.48	
00.49		00.49		00.49	
00.50		00.50		00.50	
00.51	¿Cuál es el principal	00.51		00.51	Indica que es necesaria la
00.52	enfoque que debe tener un	00.52	De manera	00.52	

00.53	líder ante los desafíos del	00.53	positiva,	00.53	vinculación de
00.54	nuevo siglo?	00.54	armónica e	00.54	la mujer en
00.55	<u>De manera positiva,</u>	00.55	integradora, la	00.55	estos procesos.
00.56	<u>armónica e integradora, la</u>	00.56	participación y	00.56	Se debe
00.57	<u>participación</u> y	00.57	vinculación de la	00.57	fortalecer el
00.58	<u>vinculación de la Mujer en</u>	00.58	Mujer en la	00.58	clima laboral
00.59	<u>la gestión pública</u> ha	00.59	gestión pública.	00.59	de las
00.60	permitido dar otra	00.60		00.60	personas, para
00.61	orientación en la toma de	00.61	Un mejor clima	00.61	obtener
00.62	decisiones generando	00.62	laboral hasta la	00.62	resultados
00.63	desde <u>un mejor clima</u>	00.63	obtención de	00.63	eficientes.
00.64	<u>laboral hasta la obtención</u>	00.64	resultados	00.64	
00.65	<u>de resultados eficientes</u> en	00.65	eficientes	00.65	
00.66	Los espacios que se	00.66		00.66	
00.67	encuentre articulando el	00.67		00.67	
00.68	trabajo colaborativo, de	00.68		00.68	
00.69	calidad y calidez.	00.69		00.69	
00.70		00.70		00.70	
00.71		00.71		00.71	
00.72	¿Considera que las mujeres,	00.72		00.72	
00.73	son lideresas autónomas en	00.73		00.73	
00.74	la gestión pública?	00.74		00.74	
00.75	Viviendo la era de la	00.75		00.75	
00.76	globalización y tecnología	00.76		00.76	
00.77	debe manejar	00.77		00.77	
00.78	eficientemente la	00.78		00.78	
00.79	tecnología y carácter	00.79		00.79	
00.80	innovador. Promover un	00.80		00.80	
00.81	clima organizacional,	00.81		00.81	
00.82	Democrático con valores	00.82		00.82	
00.83	éticos y morales. Respeto a	00.83		00.83	
00.84	la diversidad cultural.	00.84		00.84	

	Inspirar y motivar siempre.			
00.85		00.85		00.85
00.86		00.86		00.86
00.87		00.87		00.87
00.88		00.88	Por su Capacidad	00.88
00.89	¿Cuál sería el nuevo	00.89	y don de servicio	00.89
00.90	enfoque del liderazgo a nivel	00.90	amable, cortez y	00.90
00.91	de provincia?	00.91	eficaz.	00.91
00.92	<u>Por su Capacidad y don de</u>	00.92		00.92
00.93	<u>servicio amable, cortez y</u>	00.93	Trabajo	00.93
00.94	<u>eficaz.</u> Su	00.94	colaborativo,	00.94
00.95	empoderamiento y la	00.95	participativo con	00.95
00.96	pasión en todo lo que hace,	00.96	valores	00.96
00.97	fomentando el <u>trabajo</u>	00.97	afectivos.	00.97
00.98	<u>colaborativo, participativo</u>	00.98		00.98
00.99	<u>con valores afectivos.</u>	00.99		00.99
00.100		00.100		00.100
00.101		00.101		00.101
00.102		00.102		00.102
00.103		00.103		00.103
00.104		00.104		00.104
00.105		00.105		00.105
00.106		00.106		00.106
00.107	¿Considera que la gestión	00.107		00.107
00.108	pública debe ser más	00.108		00.108
00.109	inclusiva?	00.109		00.109
00.110	• Entré diversos	00.110		00.110
00.111	enfocaría los	00.111		00.111
00.112	siguientes:	00.112		00.112
00.113	• Crear estrategias en la	00.113		00.113
00.114	participación activa de	00.114		00.114
00.115	equipos de trabajo.	00.115		00.115

00.116	• Respetar y hacer	00.116		00.116	
00.117	respetar sus derechos.	00.117		00.117	
00.118	• Mantener un equilibrio	00.118		00.118	
00.119	con la relación	00.119		00.119	
	familiar, y laboral.				
	• Preparación y				
00.120	Aprendizaje constante.	00.120		00.120	

Elaborado por: autora de la investigación.

**Unidades de significado trascendente para la comprensión de la gestión pública:
liderazgo de la mujer en la provincia de Manabí.**

- Se analiza desde la contribución de la entrevistada que se debe tener motivación constante con el proceso, y además la percepción de coherencia y cohesión.
- Establece que el liderazgo nace desde la misma provincia
- Se involucra de manera propia
- Debe contener características propias en donde se reflejen de manera precisa y concisa
- Indica que es necesaria la vinculación de la mujer en estos procesos.
- Se debe fortalecer el clima laboral de las personas, para obtener resultados eficientes.
- Es necesario la inclusión de aspectos como amabilidad y a su vez potenciar la forma cortés y eficaz.

5. Reflexiones

Las reflexiones finales realizadas contemplan una recapitulación de los hallazgos pertinentes a la realidad del proceso de acompañamiento en investigación, construida desde sus propios actores, sus experiencias y vivencias.

- Los roles de la gestión pública se encuentran desarrollados hacia los nuevos desafíos del siglo XXI, es decir sus principales características se enfocan en el auto dinamismo, en la comprensión y dirección de los grupos de manera organizada, gestionando

enfoques dinámicos para superar problemáticas que pueden afectar a los objetivos de la nueva gobernanza.

- El liderazgo de la mujer dentro de los municipios de la ciudad ha venido evolucionando de manera efectiva, positiva y dinámica, demostrando que el rol principal a estado sujeto a la igualdad y la sororidad de apoyo hacia nuevas generaciones de mujeres, que busquen involucrarse en el nuevo contexto.

- La principal función de una lideresa dentro de la visibilidad provincial, es que no busca las competencias entre divisiones de género, sino más bien posiciona la inclusión de políticas integradoras que ayuden a fortalecer cada uno de los espacios y gestiones administrativas dentro de las organizaciones públicas y privadas.

- Las actividades que se reconocen en la gestión pública, se establecen de manera significativa en la función y aportes para el dinamismo de gobiernos autónomos. Dentro de esto las competencias que ayuden a brindar una sostenibilidad y una política que aporte a solventar las necesidades de cada uno de los usuarios y ciudadanos dentro de la provincia.

- Dentro de la percepción, del liderazgo a nivel de la provincia las mujeres se han visto realizadas en diferentes aspectos, desde la comprensión histórica, hasta la evolución social actual, este vínculo ha permitido que las mujeres sean capaces de organizarse, de realizar campañas positivas en busca de una visibilidad integral, lo cual genera un nuevo proceso de participación.

6. Meta reflexiones

De acuerdo con los hallazgos emergentes de las experiencias y vivencias de los informantes claves puedo inferir lo siguiente.

- El liderazgo de la mujer se encuentra relacionado con el dinamismo y la función de

todas las relaciones sociales, culturales, económicas y hasta el órgano más primordial dentro de los seres humanos la familia.

- Es necesario realizar investigaciones sobre la evolución histórica del liderazgo a nivel de la provincia, porque dentro del área de gobernanza es importante resaltar los principales aportes que los líderes han realizado para mejorar el contexto municipal dentro de los sistemas administrativos.

- Es importante resaltar que la función principal de los líderes están en constantes cambios, que son percepciones de evolución y mejora, y que es necesario la integración de habilidades que produzcan cambios significativos dentro de los nuevos perfiles de líderes.

- Es necesario que se le pueda dar oportunidades a las mujeres para que enfrente los nuevos desafíos del siglo, porque así se puede construir la inclusión desde el punto organizacional, cultural y funcional.

7. Referencias bibliográficas

- Acosta, J. (2018). El concepto de liderazgo: una mirada a sus antecedentes históricos, y enfoques teóricos recientes. [El concepto de liderazgo: una mirada a sus antecedentes históricos, y enfoques teóricos recientes \(lasalle.edu.co\)](http://lasalle.edu.co)
- Aguilar, N., Ruíz, M., Vega, N., Matailo, L y Valdivieso, A. (2018). La gestión organizacional basada en el liderazgo, caso específico Cooperativa de Ahorro y Crédito CREDIAMIGO. Polo del conocimiento, 3 (11), 83-93.
- Aguirre, G., Serrano, B y Sotomayor, G. (2017). El liderazgo de los gerentes de las Pymes de Machala. *Universidad y Sociedad*, 9 (1), 187-195. [http://rus.ucf.edu.cu/rus27117.pdf \(sld.cu\)](http://rus.ucf.edu.cu/rus27117.pdf)
- Akio, P. (2016). Desarrollo del liderazgo. [LD-span-fin.qxd \(targethiv.org\)](http://targethiv.org)
- Arevalo, A. (2018). *La influencia de los estilos de liderazgo de los supervisores de la CELEC EP Central Térmica Esmeraldas II en las competencias comunes del grupo de trabajo de producción de la central*. [Tesis de posgrado, Universidad Andina Simón Bolívar]. Quito, Ecuador. [T2605-MDTH-Arevalo-La influencia.pdf \(uasb.edu.ec\)](http://uasb.edu.ec)
- Asturias Corporación Universitaria. (2018). Liderazgo: características del líder. [unidad1_pdf3.pdf \(centro-virtual.com\)](http://centro-virtual.com)
- Aveiga Macay, V. I., Menéndez Menéndez, F. G., & Calderón Chica, D. C. (2020). Liderazgo comunitario como eje de desarrollo social participativo. *Revista Científica Sinapsis*, 1(16). <https://doi.org/10.37117/s.v1i16.209>
- Barón, S, Charry, D. (2019). El Liderazgo Femenino: Un estilo propio. (Artículo de revisión). [BaronTorres-SaritaValeria-2019.pdf \(urosario.edu.co\)](http://urosario.edu.co)
- Barros, S. (2014). Populismo, pueblo y liderazgo en América Latina. *Colombia internacional*, 82. 297-302. [Populismo, pueblo y liderazgo en América Latina \(googleusercontent.com\)](http://googleusercontent.com)
- Betancur-Pajoy, L. (2020). La importancia del liderazgo para el éxito de una organización. (PDF) La importancia del liderazgo para el éxito de una organización Comprensión Escrita y Procesos Lectores II (researchgate.net)
- Canchanya, R. (2019). *Las características que definen los estilos de liderazgo en los head prefects del colegio Santa Margarita, distrito de Santiago de Surco, Lima – Perú*. [Tesis de Posgrado, Universidad de Piura]. Piura, Perú. [Las características que definen los estilos de liderazgo en los head prefects del Colegio Santa Margarita, distrito de Santiago de Surco, Lima – Perú \(udep.edu.pe\)](http://udep.edu.pe)

- Capa Benítez, L. B., Benítez Narváez, R. M., & Capa Benítez, X. del R. (2018). El liderazgo como fuente de ventaja competitiva para las organizaciones. *Universidad y Sociedad*, 10(2), 273–284
- Carreño, Y. (2020). Análisis de liderazgo participativo en el departamento de talento humano para la integración de los funcionarios de la Armada de Colombia, Turbo, Antioquia, 2019-2020. [Trabajo monográfico, Escuela de Ciencias Administrativas]. [Microsoft Word - Trabajo de Grado Yerly Carreño correccion final 031220.docx \(unad.edu.co\)](#)
- caso ecuatoriano. *Estudios de la gestión*, 5. 148-179.doi: <https://doi.org/10.32719/25506641.2019.5.6>. Modernización de la gestión pública y rendición de cuentas: análisis del caso ecuatoriano (googleusercontent.com)
- Cevallos, C., Toral, R., Pasaca, M y Gallardo, N. (2018). Características del liderazgo en las empresas industriales de la ciudad y provincia de Loja. *Dom.Cien*, 4 (1), 784-802. [Características del liderazgo en las empresas industriales de la ciudad y provincia de Loja Characteristics of leadership in in \(googleusercontent.com\)](#)
- Codina, A. (2017). Enfoques contemporáneos en los estudios sobre liderazgo. *COFIN*, 1. 1-18. [Evolución, crisis y búsquedas en el management \(sld.cu\)](#)
- Cordobés, M., Carreras, I., & Sureda, M. (2019). ¿Hacia Dónde Va El Liderazgo Social? Nuevas Tendencias Y Competencias. www.vansterandlei.com
- Costa, A. (2015). Liderazgo y dirección de empresas en el s. XXI. [Liderazgo y dirección de empresas en el s. XXI \(uoc.edu\)](#)
- Díaz, M. (2019). La complejidad de la investigación en liderazgo educativo, acercamientos metodológicos contemporáneos. *Revista Electrónica “Actualidades Investigativas en Educación”*, 19 (1), 1-19. [1409-4703-aie-19-01-605.pdf \(scielo.sa.cr\)](#)
- E, C. M. (2020). Estilos de liderazgo y su influencia en la sustentabilidad de las organizaciones de servicios de remediación ambiental ecuatorianas en la provincia de Orellana. Universidad Andina Simón Bolívar.
- Enrique Soledispa-Rodríguez, X. I., Artemidoro Zea-Barahona, C. I., & Lourdes Santistevan Villacreses III, K. (2020). La nueva gestión pública: retos y oportunidades. *Polo Del Conocimiento*, 5(09), 371–381. <https://doi.org/10.23857/pc.v5i9.1695>
- Escalante, P. (2016). Introducción a la administración y gestión pública. (1.ed). DO_FCE_319_MAI_UC0505_20162.pdf (continental.edu.pe)

- Escandón, D, Hurtado, A. (2016). Influencia de los estilos de liderazgo en el desempeño de las empresas exportadoras colombianas. *Estudios Gerenciales*, 32(139),137-145. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21246274004>
- Espinosa, J., Contreras, F y Barbosa, D. (2014). Prácticas de liderazgo y su relación con la cultura en un grupo de países latinoamericanos. *REVISTA DIVERSITAS - PERSPECTIVAS EN PSICOLOGÍA*, 11 (2), 303-317. [v11n2a11.pdf \(scielo.org.co\)](https://scielo.org.co/document/v11n2a11/pdf)
- Estrada, S. (2007). Liderazgo a través de la historia. *Scientia et Technica*, XIII (34), 343-348. [LIDERAZGO A TRAVES DE LA HISTORIA \(googleusercontent.com\)](https://www.googleusercontent.com/search?q=liderazgo+a+traves+de+la+historia&btnG=Buscar)
- Fernández, C., Quintero, N. (2017). Liderazgo transformacional y transaccional en emprendedores venezolanos. *Revista Venezolana de Gerencia*, 22(77),56-74. [Redalyc.Liderazgo transformacional y transaccional en emprendedores venezolanos](https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21246274004)
- Fernández, C., Quintero, N. (2017). Liderazgo transformacional y transaccional en emprendedores venezolanos. *Revista Venezolana de Gerencia*, 22(77),56-74. [Redalyc.Liderazgo transformacional y transaccional en emprendedores venezolanos](https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21246274004)
- Freire-Briones, M. (2019). Modernización de la gestión pública y rendición de cuentas: análisis del caso ecuatoriano. *Estudios de la gestión*, 5. 148-179.doi: <https://doi.org/10.32719/25506641.2019.5.6>. Modernización de la gestión pública y rendición de cuentas: análisis del caso ecuatoriano (googleusercontent.com)
- Gajardo, J., Ulloa, J. (2017). Liderazgo Pedagógico, Conceptos y Tensiones. [NT-6.pdf \(lidereseducativos.cl\)](https://www.researchgate.net/publication/316111111-Liderazgo-Pedagogico-Conceptos-y-Tensiones)
- Geraldo, L., Mera, A y Rocha, E. (2020). Importancia de los estilos de liderazgo: un abordaje de revisión teórica. *Apuntes Universitarios*, 10 (4), 155-174. [PDF\) Importancia de los estilos de liderazgo: un abordaje de revisión teórica \(researchgate.net\)](https://www.researchgate.net/publication/358111111-Importancia-de-los-estilos-de-liderazgo-un-abordaje-de-revision-teorica)
- González, B., Gómez, L., Magdalena, D., Melo, P., Angélica, N., Magdalena, D., & Gómez, L. (2019). Liderazgo y sus efectos en los resultados de una empresa manufacturera. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(84), 828–847.
- González, B., Gómez, L., Magdalena, D., Melo, P., Angélica, N., Magdalena, D., & Gómez, L. (2019). Liderazgo y sus efectos en los resultados de una empresa manufacturera. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(84), 828–847.
- Herrera, G. (2018). Liderazgo organizacional: aproximación del líder a sus equipos de trabajo. [Diplomado en Alta Gerencia, Universidad Militar Nueva Granada]. [HERRERA ZEA GERARDO 2018.pdf \(unimilitar.edu.co\)](https://www.unimilitar.edu.co/documentos/HERRERA_ZEA_GERARDO_2018.pdf)
- Jaramillo, V., Fierro, I. (2016). Análisis del liderazgo transformacional y su importancia en tiempos de crisis. *PODIUM*, 30, 97-119. [PODIUM 30 Diciembre 2016 -7 \(googleusercontent.com\)](https://www.googleusercontent.com/search?q=liderazgo+transformacional+y+su+importancia+en+tiempos+de+crisis&btnG=Buscar)

- Jiménez, A., Gómez, D., Rendón, J y Peláez, S. (2020). Revisión del liderazgo, sus estilos y modelos de medición en la última década. *RHS. Revista. Humanismo. Soc.* 8(1), 81 – 98. [Revisión del liderazgo, sus estilos y modelos de medición en la última década \(googleusercontent.com\)](https://www.googleusercontent.com)
- Jiménez, A., Villanueva, M. (2018). Los estilos de liderazgo y su influencia en la organización: Estudio de casos en el Campo de Gibraltar. *Revista de la Agrupación Joven Iberoamericana de Contabilidad y Administración de Empresas*, 18, 183-195. [13.pdf \(elcriterio.com\)](https://www.elcriterio.com)
- Katz, M., Seid, G. y Abiuso, F. (2019). La técnica de encuesta : Características y aplicaciones. Cuaderno De Cátedra, 1–38.
<http://metodologiadelainvestigacion.sociales.uba.ar/wpcontent/uploads/sites/117/2019/03/Cuaderno-N-7-La-técnica-de-encuesta.pdf>
- Lapo, M., Jácome, M. (2015). El Liderazgo y su Evolución Histórica. *Revista Empresarial, ICE-FEE-UCSG*, 9 (4), 11-16. [El Liderazgo y su Evolución Histórica \(googleusercontent.com\)](https://www.googleusercontent.com)
- Loaiza Espita, C. (2018). RELACIÓN ENTRE EL GÉNERO Y EL INTERCAMBIO LÍDER-MIEMBRO EN EL TECHO DE CRISTAL EN EMPRESAS PRIVADAS DE BOGOTÁ D.C. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 10–27.
- Loaiza Espita, C. (2018). RELACIÓN ENTRE EL GÉNERO Y EL INTERCAMBIO LÍDER-MIEMBRO EN EL TECHO DE CRISTAL EN EMPRESAS PRIVADAS DE BOGOTÁ D.C. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 10–27.
- Lussier, R. (2011). Liderazgo. Teoría, aplicación y desarrollo de habilidades. [libro-general.pdf \(ucipfg.com\)](https://www.ucipfg.com)
- Mendoza, M. (2015). "Estilos de liderazgo de gerentes y jefes de la división agrícola de un ingenio Azucarero de Escuintla". [Tesis de pregrado, Universidad Rafael Landívar]. [Mendoza-Maria.pdf \(url.edu.gt\)](https://url.edu.gt)
- Miranda, R. (2011). Cambios en la política latinoamericana. La nueva realidad de Argentina. *Espiral, Estudio sobre estado y sociedad*, VXIII (51). 41-72. [v18n51a2.pdf \(scielo.org.mx\)](https://www.scielo.org.mx)
- Montero, S. (2017). *Identificación de los estilos de liderazgo del equipo directivo del instituto de Educación Superior Tecnológico Público “de las Fuerzas Armadas*

España

- Pradenas, M. (2015). Análisis de los estilos de liderazgo según teoría situacional y formación de líderes a través de las asignaturas impartidas por la carrera de Ingeniería Comercial, Campus Chillán. [Tesis de pregrado, Universidad del Bio-Bio]. Chillan. [Análisis de los estilos de liderazgo según teoría situacional y formación de líderes a través de las asignaturas impartidas por la carrera de Ingeniería Comercial, Campus Chillán. \(ubiobio.cl\)](http://ubiobio.cl)
- RAE. (2010). Definición del termino líder. [Página web]. [líder | Diccionario panhispánico de dudas | RAE - ASALE](http://www.rae.es/dudas)
- Ramos-Galarza, C. A. (2020). Los Alcances de una investigación. CienciAmérica, 9(3), 1. <https://doi.org/10.33210/ca.v9i3.336>
- Rendón-Macías, M. E., Villasís-Keever, M. A., & Miranda-Novales, M. G. (2016). Estadística Descriptiva. Rev Alerg Mex, 63(4), 397–407. <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755026009.pdf>
- Ricoeur, P. (2003) El Conflicto de las Interpretaciones: Ensayos de Hermenéutica. Fondo de cultura económica. Argentina
- Rivas, J. (2012). Liderazgo político y gobernabilidad en américa latina: una aproximación teórica y metodológica. [XV Encuentro de Latinoamericanistas Españoles, Nov 2012]. Madrid, España. 312-334. [Liderazgo político y gobernabilidad en América Latina: una aproximación teórica y metodológica \(archives-ouvertes.fr\)](http://archives-ouvertes.fr)
- Rochina, L. (2020). Caracterización del liderazgo femenino en las organizaciones. [Universitat Politècnica de Valencia, Grado en gestión y administración]. [Rochina - CARACTERIZACIÓN DEL LIDERAZGO FEMENINO EN LAS ORGANIZACIONES.pdf \(upv.es\)](http://www.upv.es)
- Román, Y, Lozano, G, Tito, J & Ludeña, G. (2018). Gestión pública y liderazgo de la mujer en la toma de decisiones. Revista Venezolana de Gerencia, 23 (84). Gestión pública y liderazgo de la mujer en la toma de decisiones (redalyc.org)
- Rondan, L. (2019). Aportes para comprender la relación entre la cultura nacional y el liderazgo empresarial en los países latinoamericanos. [Aportes-para-comprender-la-relación-entre-la-cultura-nacional-y-el-liderazgo-empresarial-en-los-países-latinoamericanos.pdf \(pucp.edu.pe\)](http://pucp.edu.pe)
- Ruano, A.(2015). La Igualdad de Género en la Función Pública del Estado Ecuatoriano.

- Revista Ciencia UNEMI, 8 (16). 107-119. La Igualdad de Género en la Función Pública del Estado Ecuatoriano Gender Equality in Ecuadorian Public Service (googleusercontent.com)
- Salas Oroño, A. (2019). Liderazgo político en América Latina. Universidad de Buenos Aires, 1–8.
- Sancán Jalca, M. Y. (2018). El liderazgo de los dirigentes de la universidad estatal del sur de Manabí y su incidencia en el desempeño laboral.
- Serrano, B., Portalanza, A. (2014). Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional. ELSEVIER, 5 (11), 117-125. [Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional | Suma de Negocios \(elsevier.es\)](#)
- Siena, D. (2018). “Liderazgo, formación y desarrollo de competencias”. [Tesis de pregrado, Universidad Abierta Interamericana]. [TC130019.pdf \(vaneduc.edu.ar\)](#)
- Sierra Villamil, G. M. (2016). Perspectiva del emprendimiento sostenible. Universidad EAN - Emprendimiento, 81, 111–128.
<https://journal.universidadean.edu.co/index.php/Revista/article/view/1562>
- Sierra, G. (2016). Liderazgo educativo en el siglo XXI, desde la perspectiva del emprendimiento sostenible. Revista de Administración de Negocios, 81. 111-128. doi: <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.21158/01208160.n81.2016.1562> . [Liderazgo educativo en el siglo XXI, desde la perspectiva del emprendimiento sostenible \(redalyc.org\)](#)
- Tipan, L. (2019). Estilos de liderazgo: Un enfoque de género. *Revista Electrónica Tambara*, 10 (59). 849- 862. [7.Estilos Liderazgo Tipán-Luis FINAL.pdf \(tambara.org\)](#)
- Toledo, S. (2018). *El liderazgo y su relación con la motivación del personal de confianza que labora en la Dirección de Personal de la Universidad Veracruzana*. [Tesis pregrado, Universidad Veracruzana]. Xalapa, Veracruz, México.
[ToledoBarriosSergio.pdf \(uv.mx\)](#)
- Vázquez, S., Bernal, J y Liesa, M. (2014). La conceptualización del liderazgo: una aproximación desde la práctica educativa. *REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 12 (5), 79-97. [Redalyc.La conceptualización del liderazgo: una aproximación desde la práctica educativa](#)
- Villanueva, S., Guerrero, M. (2018). “El Liderazgo y su relación con la Satisfacción de los Clientes: un enfoque teórico”. *INNOVA Research Journal*, 3 (11), 29-34. [“El Liderazgo y su relación con la Satisfacción de los Clientes un enfoque teórico”.pdf \(uide.edu.ec\)](#)

Villaprado, O. (2015). *“Influencia del liderazgo efectivo en el crecimiento y bienestar de los liderados”*, *Revista Caribeña de Ciencias Sociales* (noviembre 2015). En línea: <https://www.eumed.net/rev/caribe/2015/11/liderazgo.html>

Zuzama, J. (2014). *Liderazgo: estilos de liderazgo según Kurt Lewin y análisis de un caso real*. [Grado de pedagogía, Universitat de les Illes Balears].
[Zuzama Covas Juana Maria.pdf \(uib.es\)](#)

ANEXOS 1

Instrumento 1

ANÁLISIS DEL LIDERAZGO EN EL GAD MUNICIPALES DE LA PROVINCIA DE MANABÍ

Estimado(a): Director/a Responsable de, de ahora en adelante llamado(a) ENTREVISTADO(A), su participación es de suma importancia para la presente investigación, dado que su experiencia y conocimiento en materia de representa un alto valor agregado a la investigación (NOMBRE DE SUS INVESTIGACIÓN); sin embargo, es necesario resaltar el carácter de voluntaria por parte suya. Usted como ENTREVISTADO(A), debe estar consciente de que la información suministrada se convertirá en datos, para luego ser presentados como resultados / hallazgos en la investigación que se desarrolla.

Sin dudas, el ENTREVISTADO(A), es un(a) referente calificado(a) para la investigación, por ello, se hace necesario autorizar la publicación de dichos datos mediante SU FIRMA en este cuestionario.

Es compromiso de la CANDIDATA A MAGISTER, NOMBRE DEL MAESTRANTE (EL(A) INVESTIGADOR(A)), suministrar al ENTREVISTADO(A) los resultados finales de la investigación, mediante la entrega de un consolidado, enviado a la dirección que ENTREVISTADO(A) considere prudente indicar.

Firman conforme:

Entrevistado(a)

Investigador(a)

Dirección: (lugar donde se realiza la entrevista)

¿Para usted, que características debe tener un líder a nivel provincial?

¿Cuál serían las principales funciones que debe manejar un líder?

¿El liderazgo de Manabí nace por experiencias o decisiones?

¿En la gestión pública que destrezas debe tener el líder a nivel de la provincia?

¿Cuál es el principal enfoque que debe tener un líder ante los desafíos del nuevo siglo?

¿Considera que las mujeres, son lideresas autónomas en la gestión pública?

¿Cuál sería el nuevo enfoque del liderazgo a nivel de provincia?

¿Considera que la gestión pública debe ser más inclusiva?

4.- Resultados y discusión de la investigación / Productos generados y potenciales beneficiarios

Resultado de la entrevista 1

¿Características de un buen líder o lideresa?

Debe saber manejar su inteligencia emocional
Debe ser comunicativa con su equipo
Saber motivar a su equipo de trabajo
Respetar las opiniones de los demás
Tiene habilidades para resolver problemas
Tiene empatía

¿Funciones de un buen líder o lideresa?

Transmite una visión global, integral confianza en el grupo
Orientar a las personas que tiene a su cargo
Maneja las crisis en el grupo

¿Cómo nace el liderazgo en Manabí?

La provincia de Manabí siempre ha tenido figuras de grandes líderes y lideresas, hombres y mujeres que han llevado a la provincia al desarrollo. Es difícil establecer un inicio de liderazgo en Manabí, pero si podemos dar ejemplo al nombrar a grandes líderes y lideresas como Eloy Alfaro, Isabel Muentes, Matilde Huerta Centeno, Filomena Chávez entre otros. La época más destacada del liderazgo Manabita fue la de Eloy Alfaro.

¿La mujer en la gestión pública en la provincia de Manabí?

Desde épocas remotas las mujeres han liderado grandes procesos en la provincia de Manabí. Desde las culturas más antiguas como la Jama Coaque, la chorrera, la Valdivia donde realizaban tareas agrícolas al igual que los hombres, después el aporte tan grande de las mujeres tejedoras Manabitas que contribuyeron al desarrollo económico del país porque sus productos sombreros de paja toquilla fueron de exportación y los que ocupaban el segundo lugar en los ingresos al país durante la época de Alfaro. La presencia de la mujer en la política y la función pública con la primera mujer en este espacio Matilde Huerta Centeno que trabajó en correos de Ecuador, y así sucesivamente las grandes maestras en la provincia que educaron a miles de niños y niñas, más mujeres manabitas han fortalecido la economía no sólo de la provincia sino del país. En la actualidad las mujeres ocupamos cargos importantes y contribuimos en todos los temas desde todos los espacios.

¿Enfoques de un líder ante los desafíos del siglo?

Conociendo que vivimos en un mundo desigual, injusto, inhumano, hay muchos retos para líderes y lideresas. Revertir el individualismo, convertir el nosotros en una realidad para dejar de ser el yo. Tener un alto sentido de percepción, adelantarse a los hechos, prevenir e

impulsar la corresponsabilidad, dar siempre nuevas oportunidades a la gente comprometida.

¿Las mujeres lideresas autónomas en la gestión pública?

La autonomía es clave para actuar en los espacios que nos toque estar y la toma de decisiones es lo que permite a las mujeres triunfar en la gestión pública.

¿Nuevo perfil de liderazgo de la mujer a nivel provincial?

No debe haber nuevos perfiles, porque los valores siguen siendo los mismos, el respeto, la honestidad, la solidaridad, etc. siguen existiendo y no se transforman. El liderazgo o se transforma solo se fortalece, no hay un mejor o peor liderazgo sólo hay diferentes liderazgos y la provincia manabita necesita un poco de cada uno de ellos.

¿Roles que tiene la mujer en los procesos de construcción de gestión pública en la provincia de Manabí?

Manabí es una provincia diversa y su gente también lo es. Las mujeres tienen un rol fundamental, incorporando una mirada Integral y justa. Las mujeres han incorporado elementos políticos, culturales, económicos, sociales, necesarios para el desarrollo de los procesos, las mujeres han humanizado la gestión pública y han democratizado el desarrollo.

Resultado de la entrevista 2

¿Para usted, que características debe tener un líder a nivel provincial?

En primera instancia, se debe generar una diferencia entre el liderazgo entre hombres y mujeres a nivel provincial. Específicamente el campo o espacio público-político, la actuación de la mujer aún está marcada con varias limitantes-incluso obstáculos que impiden ejercer sus derechos sin discriminación.

Solo por citar, en nuestra provincia, que se encuentra constituía por el 51% de población femenina. Únicamente 3 son alcaldesa. Por otro lado, sin dejar de reconocer los avances dese la igualdad formal, se debe plantear políticas públicas- con voluntad y decisión para garantizar la igualdad material, es por ello que aún se mantiene una brecha de oportunidad entre hombres y mujeres.

Ahora bien, cuando nos referimos al liderazgo en general, se debe contemplar como características transversales, entre otras la capacidad de análisis con objetividad, es decir ser permeables o receptivos/as a recibir observaciones, incluso críticas, que sean analizadas con imparcialidad; por otro lado, se debe ser respetuoso a los comentarios y sugerencias que nos plantean, a fin de delinear programas que nos permitan abarcar y beneficiar al mayor número de la población, la responsabilidad y compromiso deben primar en la ejecución de los planes y proyectos que se ejecutan, por cuanto esto se traduce a la confianza y credibilidad que tenga un líder o lideresa en su gestión: el carisma, tiene un componente propio o natural de cada persona, pero también pienso que se desarrolla de forma permanente con el contacto con la ciudadanía; finalmente, un buen líder o lideresa debe ser comunicativo, uno de los indicadores que permiten

medir el éxito de la gestión es la forma transmitirla a la ciudadanía.

¿Cuál serían las principales funciones que debe manejar un líder?

El liderazgo se lo debe de analizar desde el espacio privado y público, sin embargo, de aquello, un buen líder o lideresa, debe concentrar sus funciones en:

Establecer cuáles son los objetivos grupales, los mismos que deben de estar delineados y recogidos en su planificación.

Coordinar las actividades que se tienen que ejecutar, determinando – conforme un análisis y ponderado las destrezas de los miembros del grupo, la designación de las mismas para su realización

Buscar soluciones a los conflictos y obstáculos que se presentan, transmitir motivación (que permita inspirar); para lo cual debe ser recursivo y encontrar un ambiente físico y emocional que permiten la comodidad del grupo. Adicionalmente, debe con sus características propias de conciliador/a, impulsar la armonía en las labores cotidianas.

Promover el desarrollo personal y profesional de los miembros del grupo.

¿El liderazgo de Manabí nace por experiencias o decisiones?

Sobre la génesis del liderazgo existen algunas concepciones o consideraciones, hasta llegarse a preguntar si un buen líder o lideresa nace o se hace. En lo personal, considero que es una mezcla de las dos cosas, por cuanto se debe contar con características natas o propias, que permitan potenciar al líder/sa. Es importante señalar que para ser líder no se debe imperativamente cumplir con todo un listado de características dado que el cambio de varios factores hace que este también sea mutable. El liderazgo en Manabí nace de un grupo de hombres y mujeres, de cualquier corriente política, religiosa, étnica o de creencia, que se agruparon en objetivos comunes de la provincia para realizar reclamaciones, al decir, justa para nuestro territorio.

Ahora bien, el liderazgo en Manabí, sea de hombres o mujeres, nace por un sentido de organización dentro de la sociedad. Para mantener una armonía en la convivencia, se requiere de una persona que establezca ciertas condiciones o parámetros para guardar un comportamiento no transgreda los derechos ni límites de las otras personas. Es como el caso de las normas, estas también se establecen para determinar acciones o actuaciones que cada persona tenga en el lugar en donde se desarrolla.

Lógicamente para el cumplimiento de las disposiciones o instrucciones que nos permiten o nos invita a vivir en armonía se requiere que una persona o varias personas asuman el liderazgo.

¿En la gestión pública que destrezas debe tener el líder a nivel de la provincia?

La presencia de la mujer en la gestión pública tiene antecedentes de lucha y conquista de derechos, acción que se ha visto plasmado en la constitución de 1998, en la llamada ley de cuotas, la ley de elecciones, la constitución de 2008, el código de la democracia, entre otros cuerpos normativos locales e internacionales de los cuales nuestro país es suscriptor.

Aun con el importante aporte de la igualdad formal de los derechos de las mujeres, con absoluta certeza afirmar que aún persiste la violencia política y simbólica en los aspectos públicos. En términos generales, aun la mujer no esta condición de equidad en los puestos de decisiones, situación que no le permite cambiar de manera general, la realidad de la mujer en nuestra provincia, ni en nuestro país.

La mujer en la gestión de la publico en primer momento ha venido a romper estereotipos dado que los espacios públicos son destinados a los hombres- antes con mayor intensidad que ahora. Se debe reconocer que la actuación femenina en lo público al haber marcado con características de tenacidad, capacidad, eficiencia en el sector público, ha podido generar confianza, e incluso en ciertas localidades las expectativas en la actuación pública de la mujer están mejor evaluada. No podemos dejar de reconocer que, pese a los avances significativos, aun la situación de la mujer en el manejo de la cosa pública observada con “recelo”, o porque no decir con desconfianza. Esta situación que no ha permitido una participación más activa de la mujer en los espacios públicos, entre ellos la política y servicio público.

La participación de la mujer en la gestión de lo público no pretende, de ninguna manera asumir ventajas o una discriminación positiva frente al hombre, lo que realmente se busca es que el Estado arbitre las medidas de acción afirmativa para lograr una participación equitativa y en condiciones igualitarias.

No queremos presumir que la mujer cambiará la gestión pública, pero si se podrá aportar con una concepción más integral y humanista de lo que es la gobernanza. Esto se puede concretar a que, la mujer ha aportado no solo a nivel de país, sino internacionalmente, en políticas públicas que tengan una mirada especial en el desarrollo del ser humano, buscando con ello una armonía entre el desarrollo económico y social.

¿Cuál es el principal enfoque que debe tener un líder ante los desafíos del nuevo siglo?

Considerando que uno de los mayores desafíos o retos que tiene un líder o lideresa es saber enfrentar los cambios permanentes de las relaciones interpersonales, adicionalmente las nuevas expectativas que tienen los jóvenes, es decir que la innovación y ser permeable a los cambios, la versatilidad.

El mundo actualmente y enmarcado a los grandes cambios generados por la pandemia del COVID-19, ha provocado un voraz dinamismo de las relaciones sociales, culturales, económicas, incluso familiares. Es por ello que el líder o lideresa debe estar preparado para asumir cambios radicales, poderlos enfrentar generando un espacio de confianza por parte del grupo.

¿Considera que las mujeres, son lideresas autónomas en la gestión pública?

Anteriormente, la actuación de la mujer era considerada huérfano del tejido o construcción público. Con la experticia, he podido constatar que nuestra integración a los procesos ha superado las expectativas, es por ello que, a más de constituir un derecho real de participación, existen espacios en la que es vital la actuación de la mujer.

Debemos también analizar anteriormente, la figura de la mujer en los espacios públicos, estaba circunscrita a temas sociales, actualmente la mujer ha ganado espacios en otras aristas (culturales, turísticas, financiera, emprendimiento, innovación, entre otros), y con ello, los estereotipos se han desvanecido por cuanto la acción pública femenina a nivel mundial ha sido tan potente, que de a poco, se ha insertado con éxito en espacios de discusión económica, ambiental, territorial, solo por citar.

Actualmente no es inusual la participación radical y efectiva de la mujer, ya sea en el liderazgo, de la empresa pública o en la administración de una entidad pública. Pero lo que aún no es común es la total seguridad que la mujer está en igualdad de condiciones para realizar un rol protagónico al igual que el hombre.

Es por ello, que no es descabellado actualmente poner entre figuras públicas a mujeres- verbi gracia Ángela Merkel- quien luego de dejar el espacio público, obtuvo un grato reconocimiento de sus mandantes.

¿Cuál sería el nuevo enfoque del liderazgo a nivel de provincia?

No se puede especificar un liderazgo propio de la mujer y hombre, los dos requieren de las mismas características y condiciones. Lo que si tiene la mujer el desafío- reto- de marcar la forma de liderar. Por su propia condición biológica, tenemos un instinto de protección superior al de los hombres, situación que podría ser una ventaja al momento de asumir un rol de liderazgo frente a un grupo.

¿Considera que la gestión pública debe ser más inclusiva?

Los roles en los procesos de construcción de la gestión pública son análogos entre hombre y mujeres, la forma de llevar el liderazgo es lo que caracteriza a cada uno de los géneros. Es por ello que provocaría una participación activa, sensata y de compromiso por parte de las

mujeres. Esta participación, incluso se vuelve más compleja cuando la actuación de una mujer joven es la gestión de lo público; pero conlleva al mismo tiempo asumir responsabilidades que nos permiten la consecución de los objetivos comunes.

Los miembros del grupo entregan la confianza en la medida de la credibilidad, la responsabilidad, planificación, realización y materialización de los objetivos propuestos. Pero para la concreción de aquello, se requiere de desarrollar destrezas y cultivar conocimientos.

Resultado de la entrevista 3

¿Para usted, que características debe tener un líder a nivel provincial?

Técnico
Administrativo
Humanista

¿Cuál serían las principales funciones que debe manejar un líder?

Función ejecutiva
Legislativas
Orgánica

¿El liderazgo de Manabí nace por experiencias o decisiones?

Al igual que en cualquier lugar, el liderazgo nace con ciertas habilidades que tiene la persona asociadas al entorno en el que crece y pulidas con la Academia. Desde este punto de vista, muchas veces la carencia de las posibilidades limita el fortalecimiento de líderes y por eso el liderazgo está supeditado más bien al poder económico.

¿En la gestión pública que destrezas debe tener el líder a nivel de la provincia?

La mujer en materia de derecho ha ido evolucionando, teniendo desde esta premisa la oportunidad de demostrar su capacidad de liderazgo, sin embargo, sobre todo en la gestión pública ante la presencia numérica de un mayor porcentaje de hombres no se le da la posibilidad de contribuir de forma adecuada en o en todo su potencial.

¿Cuál es el principal enfoque que debe tener un líder ante los desafíos del nuevo siglo?

Trabajar más en lo importante que en lo “urgente”

¿Considera que las mujeres, son lideresas autónomas en la gestión pública?

Creo porque precisamente por no poder contar dentro de la gestión pública con una mayor representatividad en género, a la mujer le toca decidir y tomar acciones casi que en contra corriente y no dependiendo del apoyo consecuente de todos.

¿Cuál sería el nuevo enfoque del liderazgo a nivel de provincia?

Humanista
Decidida
Técnica
Administrativa

¿Considera que la gestión pública debe ser más inclusiva?

Estamos justo en ese punto de quiebre en que la mujer impulsa el tener que dejar su rol de “acompañante” para formar parte decidora en la construcción de un mejor manejo de la cosa pública, por lo tanto, se busca que su rol sea más protagónico y consecuente con la realidad que se vive.

Resultado de la entrevista 4

¿Para usted, que características debe tener un líder a nivel provincial?

Integridad
Iniciativa
Comunicación efectiva
Empatía
Motivación constante
Coherencia y cohesión
Carisma y compromiso

¿Cuál serían las principales funciones que debe manejar un líder?

Planificar y coordinar actividades
Dirigir, delegar y fomentar el trabajo colaborativo en el marco del respeto y empatía.
Saber controlar las emociones.
Evaluar constantemente el trabajo.
Actuar con Prudencia, inteligencia, medida, humildad y carisma.
Transmitir positivismos y mantener diálogo permanente con su equipo en la toma de decisiones.

¿El liderazgo de Manabí nace por experiencias o decisiones?

Considero que nace desde su creación cómo provincia, sus primeros asentamientos culturales dejaron los primeros pasos y de ahí teniendo a Eloy Alfaro y su legado revolucionario que permitió un verdadero cambio en la política ecuatoriana, forjó el liderazgo nato en nuestra provincia, cuya identidad montubia a más de orgullo nos ha permitido ejercer un liderazgo claro, preciso y que ha evolucionado en y con el tiempo hasta nuestros días.

¿En la gestión pública que destrezas debe tener el líder a nivel de la provincia?

De manera positiva, armónica e integradora, la participación y vinculación de la Mujer en la gestión pública ha permitido dar otra orientación en la toma de decisiones generando

desde un mejor clima laboral hasta la obtención de resultados eficientes en Los espacios que se encuentre articulando el trabajo colaborativo, de calidad y calidez.

¿Cuál es el principal enfoque que debe tener un líder ante los desafíos del nuevo siglo?

Viviendo la era de la globalización y tecnología debe manejar eficientemente la tecnología y carácter innovador. Promover un clima organizacional, Democrático con valores éticos y morales. Respeto a la diversidad cultural. Inspirar y motivar siempre.

¿Por qué las mujeres, son lideresas autónomas en la gestión pública?

Por su Capacidad y don de servicio afable Cortez y Eficaz. Su empoderamiento y la pasión en todo lo que hace, fomentando el trabajo colaborativo, participativo con valores afectivos.

¿Cómo debería ser el nuevo perfil del liderazgo de la mujer a nivel de provincia?

Una mujer con convicciones claras, u precisas.

Que defienda y apoye los derechos de sus congéneres, fomentando la igualdad de género de manera participativa, y propositiva.

Una mujer cuyo enfoque esté a la vanguardia de las nuevas tecnologías y Cuaque tendencias.

Que sea motivo de inspiración constante y permanente para los demás hombres y mujeres.

Que Nunca pierda su seguridad y autoconfianza.

¿Cuáles son los roles que tiene la mujer en los procesos de construcción de gestión pública en la provincia de Manabí?

Entré diversos enfocaría los siguientes:

Crear estrategias en la participación activa de equipos de trabajo.

Respetar y hacer respetar sus derechos.

Mantener un equilibrio con la relación familiar, y laboral.

Preparación y Aprendizaje constante.

ANEXOS 2



ANÁLISIS DEL LIDERAZGO EN LOS GAD MUNICIPALES DE LA PROVINCIA DE MANABÍ

Estimada Ingrid Johanna Zambrano Zambrano, alcaldesa del GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN SUCRE, de ahora en adelante llamado(a) **ENTREVISTADA**, su participación es de suma importancia para la presente investigación, dado que su experiencia y conocimiento en materia de Gobernanza y Liderazgo representa un alto valor agregado a la investigación: Gestión pública: liderazgo de la mujer en la provincia de Manabí; sin embargo, es necesario resaltar el carácter de voluntaria por parte suya. Usted como **ENTREVISTADA**, debe estar consciente de que la información suministrada se convertirá en datos, para luego ser presentados como resultados / hallazgos en la investigación que se desarrolla.

Sin dudas, el **ENTREVISTADA**, es un(a) referente calificado(a) para la investigación, por ello, se hace necesario autorizar la publicación de dichos datos mediante **SU FIRMA** en esta entrevista.

Es compromiso de la CANDIDATA A MAGISTER ECONOMISTA MARÍA BELÉN MOREIRA RODRIGUEZ **INVESTIGADORA**, suministrar a la **ENTREVISTADA** los resultados finales de la investigación, mediante la entrega de un consolidado, enviado a la dirección que **ENTREVISTADA** considere prudente indicar.

Firman conforme:

INGRID JOHANNA
ZAMBRANO
ZAMBRANO

Firmado digitalmente
por INGRID JOHANNA
ZAMBRANO
ZAMBRANO

Entrevistada



Firmado digitalmente por
MARIA BELEN
MOREIRA
RODRIGUEZ

Investigador(a)

Bahía, de Caraquez, Sucre.

ANÁLISIS DEL LIDERAZGO EN LOS GAD MUNICIPALES DE LA PROVINCIA DE MANABÍ

Estimado(a): **LCDA. YÉSSICA ZAMBRANO PARRAGA, CONCEJAL DEL CANTÓN CHONE** de ahora en adelante llamado(a) **ENTREVISTADO(A)**, su participación es de suma importancia para la presente investigación, dado que su experiencia y conocimiento en materia de Gobernanza y Liderazgo representa un alto valor agregado a la investigación: Gestión pública: liderazgo de la mujer en la provincia de Manabí; sin embargo, es necesario resaltar el carácter de voluntaria por parte suya. Usted como **ENTREVISTADO(A)**, debe estar consciente de que la información suministrada se convertirá en datos, para luego ser presentados como resultados / hallazgos en la investigación que se desarrolla.

Sin dudas, el **ENTREVISTADO(A)**, es un(a) referente calificado(a) para la investigación, por ello, se hace necesario autorizar la publicación de dichos datos mediante **SU FIRMA** en esta entrevista.

Es compromiso de la CANDIDATA A MAGISTER, ECONOMISTA MARÍA BELÉN MOREIRA RODRIGUEZ, INVESTIGADORA, suministrar al **ENTREVISTADO(A)** los resultados finales de la investigación, mediante la entrega de un consolidado, enviado a la dirección que **ENTREVISTADO(A)** considere prudente indicar.

Firman conforme:



Entrevistado(a)



Investigador(a)

Dirección: Chone

ANÁLISIS DEL LIDERAZGO EN LOS GAD MUNICIPALES DE LA PROVINCIA DE MANABÍ

Estimado(a): Lcda. María Del Carmen Aray Navia Presidenta del Gobierno Parroquial Autónomo Descentralizado de Riochico, de ahora en adelante llamado(a) **ENTREVISTADO(A)**, su participación es de suma importancia para la presente investigación, dado que su experiencia y conocimiento en materia de Gobernanza y Liderazgo representa un alto valor agregado a la investigación: Gestión pública: liderazgo de la mujer en la provincia de Manabí; sin embargo, es necesario resaltar el carácter de voluntaria por parte suya. Usted como **ENTREVISTADO(A)**, debe estar consciente de que la información suministrada se convertirá en datos, para luego ser presentados como resultados / hallazgos en la investigación que se desarrolla.

Sin dudas, el **ENTREVISTADO(A)**, es un(a) referente calificado(a) para la investigación, por ello, se hace necesario autorizar la publicación de dichos datos mediante **SU FIRMA** en esta entrevista.

Es compromiso de la CANDIDATA A MAGISTER ECONOMISTA MARÍA BELÉN MOREIRA RODRIGUEZ **INVESTIGADORA**, suministrar al **ENTREVISTADO(A)** los resultados finales de la investigación, mediante la entrega de un consolidado, enviado a la dirección que **ENTREVISTADO(A)** considere prudente indicar.

Firman conforme:



Firma autografiada por:
**MARIA DEL
CARMEN ARAY
NAVIA**

Entrevistado(a)



Firma autografiada por:
**MARIA BELEN
MOREIRA
RODRIGUEZ**

Investigador(a)

Dirección: Calle 10 de Agosto y Pichincha GAD Parroquial Riochico, parte alta del mercado.



ANÁLISIS DEL LIDERAZGO EN LOS GAD MUNICIPALES DE LA PROVINCIA DE MANABÍ

Estimado(a): **María José Fernández Bravo**, con cédula de ciudadanía No. 1304044249, **Concejala del cantón Portoviejo y Presidenta de la Comisión de Igualdad y Género**, de ahora en adelante llamado(a) **ENTREVISTADO(A)**, su participación es de suma importancia para la presente investigación, dado que su experiencia y conocimiento en materia de Gobernanza y Liderazgo representa un alto valor agregado a la investigación: **Gestión pública: liderazgo de la mujer en la provincia de Manabí**; sin embargo, es necesario resaltar el carácter de voluntaria por parte suya. Usted como **ENTREVISTADO(A)**, debe estar consciente de que la información suministrada se convertirá en datos, para luego ser presentados como resultados / hallazgos en la investigación que se desarrolla.

Sin dudas, el **ENTREVISTADO(A)**, es un(a) referente calificado(a) para la investigación, por ello, se hace necesario autorizar la publicación de dichos datos mediante **SU FIRMA** en esta entrevista.

Es compromiso de la **CANDIDATA A MAGISTER ECONOMISTA MARÍA BELÉN MOREIRA RODRIGUEZ INVESTIGADORA**, suministrar al **ENTREVISTADO(A)** los resultados finales de la investigación, mediante la entrega de un consolidado, enviado a la dirección que **ENTREVISTADO(A)** considere prudente indicar.

Firman conforme:

Entrevistado(a)

Investigador(a)

Dirección: Sala de Concejales/as del cantón Portoviejo, Km. 2 ½ vía a Manta, Avenida Metropolitana