



**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR**

**FACULTAD DE MEDICINA**

Pontificia Universidad  
Católica del Ecuador



**TRABAJO DE TITULACIÓN**

**SUBMODALIDAD: CAPÍTULO DE LIBRO**

**TEMA:**

**SITUACIÓN DE LA MUJER LATINOAMERICANA Y EL LIDERAZGO EN LAS  
ORGANIZACIONES DE SALUD**

**PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE MAGISTER EN GESTIÓN DE CALIDAD  
EN SALUD Y SEGURIDAD DEL PACIENTE**

**DIRECTOR:**

**OSCAR MAURICIO PUENTE VALDIVIA**

**AUTOR:**

**MYRIAN JESSENIA SANCHEZ LOPEZ**

**QUITO, 2024**

## DERECHOS DE AUTOR

Por medio del presente documento certifico que he leído todas las políticas y manuales de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, y estoy de acuerdo con su contenido, por lo que los derechos de propiedad intelectual del presente trabajo quedan sujetos a lo dispuesto en esas políticas.

Asimismo, cedo los derechos en línea patrimoniales de mi trabajo de titulación, con fines de difusión pública, además apruebo la reproducción dentro de las regulaciones de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador y de conformidad a lo dispuesto en el artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Firma del estudiante: \_\_\_\_\_

Nombre: Myrian Jessenia Sánchez López

Cédula: 1309842795

Lugar y fecha: Quito, 31 de mayo de 2024

## **DEDICATORIA**

A Dios porque me despierta cada mañana para que pueda seguir adelante.

A mis padres por la vida, buenos hábitos y valores que me inculcaron.

A mi esposo que siempre está ahí para darme su apoyo y la fortaleza para no decaer.

A mis hijitos que son mis angelitos en el cielo y en la tierra.

## **AGRADECIMIENTOS**

A Dios por la vida y por iluminarme cada día y fortalecer mi alma y corazón.

A mis padres pilar fundamental en mi vida.

A mi esposo que siempre cuida de mí y me dio su tiempo para que pudiera salir adelante.

## ÍNDICE GENERAL

DERECHOS DE AUTOR .....	II
DEDICATORIA .....	III
AGRADECIMIENTOS .....	IV
ÍNDICE GENERAL.....	V
ÍNDICE DE TABLAS .....	VI
RESUMEN.....	VII
ABSTRACT.....	VIII
1. INTRODUCCIÓN .....	1
2. METODOLOGÍA.....	3
3. DESARROLLO .....	4
4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	33
5. BIBLIOGRAFÍA .....	35

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Participación de la mujer en el campo de la salud.....	1
Tabla 2. Datos estadísticos de violencia de género en las américas al 2020 .....	12
Tabla 3. Femicidios por país en Latinoamérica al 2020 .....	16
Tabla 4. Países del Caribe con las mayores tasas de femicidio .....	16
Tabla 5. Barreras socioculturales para la mujer en América Latina y Caribe,2020 .....	20
Tabla 6. Brecha salarial de género en diferentes regiones.....	22
Tabla 7. Leyes vigentes en Latinoamérica sobre violencia de género.....	25
Tabla 8. Salario en latinoamerica de hombre y mujeres.....	26
Tabla 9. Impacto de la participación de la mujer en Liderazgo de Salud al 2023 .....	31

## RESUMEN

La situación de la mujer latinoamericana en el liderazgo de las organizaciones de salud es desafiante y está marcada por diversos obstáculos. En la región, las mujeres enfrentan persistentes desigualdades de género que se reflejan en la limitada representación en roles de liderazgo. Normas culturales arraigadas y estereotipos de género perpetúan esta situación, dificultando el acceso de las mujeres a posiciones de poder en el sector de la salud.

Una de las manifestaciones más evidentes de esta desigualdad es la brecha salarial entre hombres y mujeres en el campo de la salud. Esta disparidad económica desincentiva a las mujeres a aspirar a roles de liderazgo y contribuye a la perpetuación de la subrepresentación femenina en posiciones de alta jerarquía. Además, las responsabilidades familiares y domésticas, que históricamente han recaído de manera desproporcionada en las mujeres, actúan como barreras adicionales para su participación en carreras profesionales exigentes como el liderazgo en organizaciones de salud.

La discriminación de género y los sesgos presentes en los procesos de selección y promoción también contribuyen a la exclusión de las mujeres del liderazgo en el ámbito de la salud. Estos obstáculos dificultan el reconocimiento y la valoración del potencial y las capacidades de liderazgo de las mujeres, perpetuando así la subrepresentación femenina en roles de toma de decisiones.

## **ABSTRACT**

The situation of Latin American women in leadership roles within health organizations is challenging and marked by various obstacles. In the region, women face persistent gender inequalities that are reflected in their limited representation in leadership roles. Deep-seated cultural norms and gender stereotypes perpetuate this situation, making it difficult for women to access positions of power in the healthcare sector.

One of the most evident manifestations of this inequality is the gender pay gap between men and women in the healthcare field. This economic disparity discourages women from aspiring to leadership roles and contributes to the perpetuation of female underrepresentation in high-ranking positions. Additionally, familial, and domestic responsibilities, historically disproportionately borne by women, act as additional barriers to their active participation in demanding professional careers such as leadership roles in healthcare organizations.

Gender discrimination and biases present in selection and promotion processes also contribute to the exclusion of women from leadership in the healthcare sphere. These obstacles hinder the recognition and appreciation of women's leadership potential and capabilities, thereby perpetuating female underrepresentation in decision-making roles.

## 1. INTRODUCCIÓN

La situación de la mujer latinoamericana en posiciones de liderazgo en organizaciones de salud ha experimentado cambios significativos en las últimas décadas. Aunque ha habido avances, todavía existen desafíos importantes que enfrentan las mujeres en este campo. En muchos países de América Latina, las mujeres representan la mayoría de los trabajadores en el sector de la salud, ocupando roles en diferentes niveles y áreas (Jorna & Véliz, 2020). Sin embargo, cuando se trata de ocupar puestos de liderazgo, como directoras de hospitales, jefas de departamentos o posiciones ejecutivas en organizaciones de salud, la representación de mujeres tiende a ser menor, como se muestra en la tabla 1.

Tabla 1. Participación de la mujer en el campo de la salud

País	% Mujeres en el sector salud	% Mujeres en cargos directivos
Argentina	73	28
Brasil	66	23
Chile	64	25
Colombia	62	22
México	60	20
Perú	58	18
Ecuador	70	50

Fuente: Organización Mundial de la Salud. (2020). Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2020). Ministerio de Salud Pública (2022).

Varios factores contribuyen a esta situación; las barreras culturales y sociales, como estereotipos de género arraigados, expectativas tradicionales sobre roles familiares y dificultades para conciliar la vida laboral con la familiar, a menudo obstaculizan el avance de las mujeres hacia roles de liderazgo. No obstante, se han implementado iniciativas para fomentar la igualdad de género en el liderazgo de las organizaciones de salud en la región (Suárez et al., 2023); se han promovido varios programas de capacitación, mentoría y políticas de igualdad de oportunidades, las mismas que están siendo adoptadas por algunas instituciones para apoyar el ascenso de mujeres en roles de liderazgo.

La representación femenina en el liderazgo de las organizaciones de salud no solo es una cuestión de equidad, sino que también puede generar beneficios significativos, como una mayor diversidad de perspectivas, toma de decisiones más inclusivas y una mayor sensibilidad hacia las necesidades de pacientes y trabajadores de salud. Es muy necesario seguir promoviendo la igualdad de oportunidades y el empoderamiento de las mujeres en todos los niveles, desde el acceso a la educación en salud hasta el acceso equitativo a roles de liderazgo, para aprovechar plenamente el potencial y la capacidad de las mujeres latinoamericanas en el campo de la salud.

## **2. METODOLOGÍA**

Investigación bibliográfica que incluye de manera exclusiva datos abiertos y/o públicos, por lo cual, se empleó información de fuentes secundarias, de bases de datos en revistas indexadas de los cuartiles Q1, Q2, Q3 y Q4.

### **3. DESARROLLO**

#### **3.1 La situación de la mujer en latino américa**

América Latina, tierra de contrastes y riqueza cultural, ha sido testigo de una evolución dinámica en la posición y el papel desempeñado por las mujeres a lo largo de su historia; este continente, marcado por su diversidad cultural, económica y social, refleja una compleja red de desafíos y logros en el camino hacia la igualdad de género. Desde tiempos remotos, las mujeres latinoamericanas han sido pilares fundamentales en la construcción de sus sociedades, aportando saberes ancestrales, liderazgo comunitario y contribuciones trascendentales en ámbitos como la cultura, la economía y la familia (Marin & Parra, 2020). Sin embargo, su posición ha estado moldeada por estructuras patriarcales arraigadas en las tradiciones y normas sociales.

Los casos de éxito en Latinoamérica en relación con la situación de la mujer abarcan diversos ámbitos y han logrado un impacto significativo en la región. Chicas Poderosas. (2023). Es un ejemplo destacado en la equidad de género en los medios de comunicación, utilizando el periodismo y la tecnología para empoderar a las niñas y mujeres jóvenes en América Latina. A través de sus programas, han formado a más de 10,000 mujeres en habilidades periodísticas y de liderazgo, logrando aumentar su representación en los medios y ocupar puestos de liderazgo en redacciones.

Las Mujeres de Impacto en América Latina 2023, proporcionado por Bloomberg Línea, revela una distribución geográfica significativa de líderes femeninas en la región.

Brasil encabeza la lista con 21 mujeres destacadas, seguido de México con 8 y Colombia con 5. Argentina, Chile, Honduras, Panamá, República Dominicana, Uruguay y Venezuela tienen una representación menor, con 4, 3, 1, 1, 1, 1 y 1 mujeres, respectivamente. En cuanto a los sectores, las finanzas lideran con 23 mujeres reconocidas, seguido por el entretenimiento con 11, tecnología y deportes con 3 cada uno, y alimentos y bebidas con 2. Otros sectores como agroindustria, moda, industrial, puertos y logística, retail, servicios, gastronomía, medios, consumo masivo y servicio público también tienen representación femenina, aunque en menor medida, con 1 mujer cada uno. En términos de cargos ocupados por estas mujeres influyentes, destacan roles como CEO con 14 mujeres, seguido de presidenta con 13 y directora con 11. También se observan otras posiciones como fundadora, gerente general, socia, influencer, deportista, artista, economista, chef, presentadora y atleta, cada una con una representación menor (Bloomberg, 2023).

Así mismo, en la lista de las 100 Mujeres de la British Broadcasting Corporation (BBC) para el año 2023 incluye a 12 destacadas latinoamericanas provenientes de diferentes países de la región. Entre las elegidas se encuentran Marcela Fernández de Colombia, reconocida por su labor en la concienciación sobre la pérdida de glaciares y la violencia en su país; Camila Pirelli de Paraguay, una atleta olímpica comprometida con la concienciación sobre el cambio climático; Sonia Guadalajara de Brasil, quien se convirtió en la primera ministra de los pueblos indígenas de su país; Alicia Cahuiya de Ecuador, una activista clave en la protección de la selva amazónica; Christiana Figueres de Costa Rica, una diplomática y negociadora de políticas climáticas reconocida por su trabajo en

el Acuerdo de París; Clara Elizabeth Fragoso Ugarte de México, una camionera dedicada a la equidad de género en el transporte de carga; Lala Pasquinelli de Argentina, una artista y activista feminista; Anamaría Font Villarroel de Venezuela, una investigadora en física de partículas; Andreza Delgado de Brasil, una curadora y gestora cultural; Isabel Farías Meyer de Chile, una activista por la menopausia prematura; Carolina Díaz Pimentel de Perú, una periodista especializada en neurodiversidad y salud mental; y Fabiola Trejo de México, una psicóloga social dedicada a promover la justicia sexual para las mujeres. Estas mujeres representan una amplia gama de logros y contribuciones en diversos campos, desde el deporte hasta la ciencia, la política y el activismo social, destacando su influencia e inspiración en la región y más allá (BBC, 2023).

Por otro lado, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) destaca que, aunque las mujeres constituyen la mitad de la población en América Latina y el Caribe, están mínimamente representadas en la mayoría de los parlamentos de la región. Aunque el derecho al voto se conquistó hace décadas, el acceso efectivo de las mujeres a los cargos electos tardó casi 50 años en consolidarse. Sin embargo, gracias a medidas como las cuotas, en algunos países hasta el 40 % de los cargos electos son ocupados por mujeres. En el ámbito laboral, el ingreso de las mujeres equivale solo al 70 % del ingreso de los hombres en la región. A pesar de esta disparidad, las mujeres juegan un papel crucial en la mitigación de la pobreza a través de su trabajo remunerado y no remunerado en el hogar. Sin embargo, este trabajo no remunerado impone desafíos adicionales para su inserción laboral y autonomía económica, especialmente para aquellas con responsabilidades familiares (CEPAL, 2023).

Por su parte, Güezmes et al. (2022). En América Latina y el Caribe, indican que persisten notables desigualdades económicas de género. A pesar de ciertos progresos en la inserción laboral de las mujeres, la tasa de participación laboral femenina se ha estancado en torno al 50 %, lo que implica que aproximadamente la mitad de las mujeres en la región no están vinculadas al mercado laboral. Además, la tasa de desempleo entre las mujeres sigue siendo consistentemente superior a la de los hombres. La especialización en sectores exportadores muestra un panorama desigual, donde solo el 9.7 % del empleo femenino en América del Sur está asociado con las exportaciones, en comparación con el 13.1 % del empleo masculino.

Aunque en Centroamérica y México el sector exportador emplea al 22.1 % de las mujeres, persiste una segregación laboral horizontal, con las mujeres concentradas en industrias de baja calidad como la textil y la confección. En términos de inclusión financiera, las mujeres enfrentan brechas significativas: a pesar de tener una tasa de mora menor en préstamos, acceden a montos de deuda y saldos de ahorro más pequeños que los hombres. Por ejemplo, en Costa Rica, el 52.4 % de las mujeres declaran que se les niega el crédito debido a la falta o insuficiencia de ingresos. La pandemia de Covid-19 ha exacerbado estas desigualdades, especialmente en sectores como el turismo, donde el 69.5 % de las empleadas trabajan en microempresas y solo una cuarta parte tiene acceso a la seguridad social. En este contexto, la importancia de la política fiscal para mitigar las disparidades de género y facilitar la recuperación económica se ha vuelto más evidente que nunca.

En el estudio de Rodríguez (2023), se señala que el impacto de las mujeres en el mercado laboral latinoamericano ha evolucionado significativamente desde la década de 1970 debido a factores como la urbanización, la industrialización y el aumento en los niveles educativos. A pesar de los avances, persisten desafíos en cuanto a la igualdad de género y la participación plena de las mujeres en el mercado laboral. El feminismo ha desempeñado un papel crucial en la visibilización de las mujeres como sujetos de derechos y en la lucha contra la discriminación de género. Sin embargo, la precariedad laboral, la desigualdad salarial y la falta de conciliación entre el trabajo remunerado y las responsabilidades familiares continúan siendo problemas importantes para las mujeres.

La creciente economía digital y el trabajo a través de plataformas presentan nuevos desafíos, como la reproducción de desigualdades de género. Se requieren políticas y medidas concretas para abordar estas desigualdades y promover la participación equitativa de las mujeres en todos los sectores económicos, así como para cuestionar y transformar las normas y prácticas que perpetúan la discriminación de género (Rodríguez, 2022); estos casos ejemplifican cómo diversas organizaciones están trabajando para mejorar la situación de la mujer en Latinoamérica, logrando impactos positivos en diferentes aspectos de sus vidas y en la sociedad en general. Desde el siglo XX y lo que va del XXI, se han producido innovaciones significativas, en la educación, la participación política y el acceso a oportunidades laborales han marcado hitos relevantes, aunque el camino hacia la plena igualdad de género sigue plagado de obstáculos.

La realidad de la mujer latinoamericana es multifacética: desde las mujeres indígenas en las altas montañas andinas hasta las residentes urbanas en grandes metrópolis; desde las que lideran movimientos sociales hasta las que luchan en silencio contra la violencia doméstica (Camacho et al., 2021). A través de esta panorámica diversa, emerge un relato complejo de desigualdades persistentes y resistencia incansable.

El capítulo propuesto, recopila la situación actual de las mujeres latinoamericanas, explorando los avances conseguidos, los desafíos inherentes y la lucha constante por la equidad de género. Desde los cimientos de la cultura hasta las esferas políticas y económicas, este análisis busca trazar un retrato fiel y reflexivo de las vivencias, logros y retos que moldean la experiencia femenina en esta región vibrante y en constante evolución.

### **3.2 Estado actual de la situación de la mujer**

La situación de las mujeres en América Latina es compleja y variada. Hay avances significativos en términos de derechos y oportunidades, pero también persisten desafíos importantes. En la actualidad se han logrado avances en la participación política de las mujeres en algunos países latinoamericanos (Hinojosa & Vázquez, 2018). Varios han tenido presidentas y hay una presencia creciente de mujeres en puestos de liderazgo en diferentes esferas.

Sin embargo, la región enfrenta desafíos en cuanto a la violencia de género. La violencia doméstica, los feminicidios y la discriminación siguen siendo problemas graves en muchos lugares. Además, las brechas de género persisten en el acceso a educación, empleo y atención médica. En plena época de la pandemia del COVID-19 se observó un aumento en la carga de trabajo de las mujeres (Araúz-Reyes et al., 2022) debido a responsabilidades domésticas y de cuidado, así como un incremento en la violencia de género contra la mujer en algunos casos.

### **3.2.1 Brecha de género femenino**

La brecha de género en América Latina se refiere a las diferencias y desigualdades sistemáticas entre hombres y mujeres en diversos aspectos de la sociedad, incluyendo el ámbito laboral, político, social, económico y cultural, entre otros (Marchionni et al., 2018); estas discrepancias se manifiestan en diferentes áreas como: brecha salarial, participación política, violencia de género, educación y empleo, carga desigual de trabajo no remunerado, ciencia y tecnología.

En ese sentido, disminuir o suprimir la brecha en el género femenino implica políticas y acciones orientadas a promover la igualdad de oportunidades, la eliminación de la discriminación y la violencia basada en el género, así como el acceso equitativo a la educación, la salud, el empleo y la participación política (Pinkovetskaia et al., 2019); también implica desafiar y cambiar las normas sociales y culturales arraigadas que perpetúan estas desigualdades.

### **3.2.2 Violencia de género en la mujer**

La violencia de género es una problemática compleja y global que afecta desproporcionadamente a mujeres y niñas, aunque también puede impactar a personas de otros géneros. Se manifiesta de diversas formas, como la violencia doméstica, la agresión sexual, el acoso, la trata de personas y los feminicidios (Velásquez et al., 2020).

La violencia de género tiene profundas raíces en las desigualdades estructurales y en las normas culturales que perpetúan la idea de la inferioridad de las mujeres; para combatirla se requiere un enfoque integral que abarque la educación, la concientización pública, políticas y leyes efectivas, así como programas de apoyo y protección para las víctimas. Los movimientos feministas y organizaciones dedicadas a la igualdad de género desempeñan un papel crucial en la lucha contra la violencia de género al promover cambios culturales y sociales (Jaramillo & Canaval, 2020). Algunos aspectos sobre la violencia de género son los siguientes:

**3.2.2.1 Violencia doméstica a la mujer.** La violencia doméstica es un patrón de comportamiento abusivo que ocurre dentro del ámbito familiar o de una relación íntima hacia la mujer. Esta forma de violencia puede manifestarse de diversas maneras y no se limita únicamente a la violencia física, también puede incluir violencia emocional, psicológica, sexual o económica. Algunas formas comunes de violencia doméstica pueden ser las siguientes: violencia física, violencia emocional y psicológica, violencia sexual, violencia económica, tabla 2 y 3.

La violencia doméstica hacia la mujer puede ocurrir en relaciones de pareja, entre padres e hijos, en relaciones entre hermanos u otros miembros de la familia. Suele ser un ciclo repetitivo y puede tener efectos devastadores en la salud física, mental y emocional de quienes la sufren. Es muy importante buscar ayuda cuando se ha experimentado este tipo violencia doméstica o si se conoce alguna mujer que esté sufriendo este problema.

**Tabla 2.** Datos estadísticos de violencia de género en las américas al 2020

<b>Indicador</b>	<b>Valor</b>
Tasas de Femicidios	4.6 x 100.000 mujeres
Mujeres que han experimentado violencia física de su pareja	25 %
Mujeres que han experimentado violencia sexual de su pareja	13 %
Tasa de mujeres experimentado violencia sexual no marital	10 %
Mujeres asesinadas por sus parejas o exparejas	3.529
Llamadas a líneas de atención a víctimas de violencia de género	12 millones
Denuncias por violencia de género	6.3 millones

Fuente: Organización Mundial de la Salud. (2020). Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2020). ONU Mujeres (2022).

En la tabla 2, con los datos recopilados sobre la violencia de género en las Américas hasta el año 2020, es revela una situación preocupante; la tasa de femicidios fue de 4.6 por cada 100,000 mujeres, 25 % de mujeres han sufrido violencia física por parte de sus parejas y 13 % de mujeres ha experimentado violencia sexual dentro de sus relaciones, mientras que un 10 % ha sido víctima de violencia sexual fuera de estas. Con 3,529 mujeres asesinadas por sus parejas o exparejas y un total de 12 millones de llamadas a líneas de atención a víctimas de violencia de género. Paralelamente, se registraron 6.3 millones de denuncias por violencia de género, según la Organización

Mundial de la Salud (2020), la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2020), y ONU Mujeres (2022).

**3.2.2.2 Agresión sexual a la mujer.** La agresión sexual hacia las mujeres consiste a cualquier acto no consentido de naturaleza sexual que se comete contra su voluntad. Esto abarca una amplia gama de comportamientos, desde el acoso sexual hasta la violación, y puede ocurrir en diferentes contextos, como relaciones de pareja, situaciones sociales, entornos laborales o espacios públicos. Algunas formas de agresión sexual hacia las mujeres se pueden presentar: acoso sexual, abuso sexual y violación (ONU Mujeres, 2022).

Según datos recopilados a nivel mundial por ONU Mujeres y Amnistía Internacional, se estima que una proporción significativa de mujeres han sido víctimas de violencia física o sexual en algún momento de sus vidas. De acuerdo con ONU Mujeres, aproximadamente 736 millones de mujeres, casi una de cada tres, han experimentado violencia física o sexual por parte de su pareja o agresión sexual fuera de la pareja. Esta preocupante cifra subraya la urgente necesidad de abordar este grave problema a nivel global (ONU Mujeres, 2022).

Amnistía Internacional reporta que más del 33 % de las mujeres en todo el mundo han sufrido algún tipo de violencia física o sexual perpetrada por hombres a lo largo de sus vidas. Estas estadísticas reflejan la alarmante prevalencia de la violencia de género en diferentes contextos culturales y geográficos (Amnistía Internacional, 2022).

En el contexto específico de Ecuador, las estadísticas proporcionadas por el Ministerio de la Mujer y Derechos Humanos y el Instituto Nacional de Estadística y Censos arrojan luz sobre la gravedad de la situación. Según el Ministerio de la Mujer y Derechos Humanos, aproximadamente el 33 % de las mujeres ecuatorianas han sido víctimas de violencia sexual en algún momento de sus vidas, con un preocupante 12 % reportando haber sufrido este tipo de violencia en los últimos 12 meses. Además, el 42,8 % de las agresiones sexuales ocurren en el ámbito de la pareja (Ministerio de la Mujer y Derechos Humanos, 2019).

Por su parte, el Instituto Nacional de Estadística y Censos señala que el 57,4 % de las mujeres en Ecuador han experimentado algún tipo de violencia de género, y un abrumador 87,3 % de las mujeres que han sufrido violencia física lo han experimentado en el contexto de sus relaciones de pareja. Estas cifras son especialmente preocupantes entre las mujeres con menor nivel de instrucción, donde la violencia de género alcanza el 70 % (Instituto Nacional de Estadística y Censos, 2022).

Además, organismos internacionales como la Organización Mundial de la Salud (OMS) y el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) proporcionan datos alarmantes sobre la prevalencia de la violencia sexual contra las mujeres y niñas. La OMS informa que el 92 % de las víctimas de violencia sexual son mujeres, mientras que UNICEF revela que 1 de cada 4 niñas menores de 18 años ha experimentado violencia sexual por parte de un adulto (OMS, 2022; UNICEF, 2022).

Es fundamental tener en cuenta que estas estadísticas oficiales probablemente subestiman la magnitud del problema, ya que muchas mujeres no denuncian las agresiones sexuales por miedo, vergüenza o falta de confianza en las autoridades. La violencia sexual tiene un impacto devastador en las mujeres, tanto física como psicológicamente, y requiere una atención urgente y un compromiso renovado por parte de la sociedad y las autoridades para abordar esta grave violación de los derechos humanos (ONU Mujeres, 2022).

La agresión sexual hacia las mujeres es un grave problema que afecta la integridad física, mental y emocional de las víctimas. Puede generar traumas duraderos y afectar profundamente la vida de las personas que lo experimentan. Sin embargo, es importante reconocer que la agresión sexual es inaceptable en cualquier circunstancia y que todas las formas de contacto sexual sin consentimiento son violaciones a los derechos humanos.

**3.2.2.3 Femicidio.** Se trata de un término que se utiliza para describir el homicidio de una mujer perpetrado por un hombre basado en razones de género, ya sea por su condición de mujer, por su rol en la sociedad o por la violencia de género que subyace en el crimen. El femicidio puede manifestarse en diferentes contextos y situaciones. Según datos del Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe (OIG) de la CEPAL, al menos 4.473 mujeres fueron víctimas de femicidio o feminicidio en 2021 en 29 países y territorios de la región, lo que equivale a al menos 12 muertes violentas

de mujeres por razón de género cada día, como lo refleja la tabla 3 (Naciones Unidas, 2022).

**Tabla 3.** Femicidios por país en Latinoamérica al 2020

<b>País</b>	<b>Femicidios por cada 100.000 mujeres</b>
Ecuador	7,2
El Salvador	6.8
Honduras	4.5
República Dominicana	2.9
Guatemala	2.1
México	1.1

Fuente: Organización Mundial de la Salud (2020). Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2020). ONU Mujeres (2022). Consejo de la Judicatura – Ecuador, (2021).

Los datos en la tabla 3 revelan una preocupante realidad en cuanto a los femicidios por cada 100,000 mujeres en varios países de América Latina. Ecuador lidera la lista con una tasa de 7.2, mostrando una situación especialmente alarmante en términos de violencia de género en el país. Le sigue El Salvador con 6.8, seguido por Honduras con 4.5, República Dominicana con 2.9, Guatemala con 2.1 y México con 1.1.

**Tabla 4.** Países del Caribe con las mayores tasas de femicidio

<b>País</b>	<b>Tasa por cada 100.000 mujeres</b>
Belice	2,5
Guyana	2,2

Fuente: Naciones Unidas (2022).

Los países del Caribe enfrentan desafíos significativos en términos de violencia de género, como lo reflejan las tasas de femicidio por cada 100,000 mujeres. En este

contexto, Belice y Guyana destacan con tasas preocupantes de 2.5 y 2.2 respectivamente (tabla 4).

En cuanto al grupo etario más afectado, según datos de las Naciones Unidas (2022), señala que las mujeres de entre 15 y 29 años son los más vulnerables a sufrir femicidio. La incidencia de femicidios ha dejado una dolorosa huella en la niñez y la adolescencia, con al menos 781 menores que han perdido a sus madres o cuidadoras debido a estos crímenes, con un promedio de 12 muertes diarias, estos números reflejan una dura realidad. El femicidio, reflejo de la violencia doméstica y otros ataques contra mujeres perpetrados por parejas, exparejas o desconocidos, evidencia un intento de ejercer control y poder sobre ellas.

La lucha contra el femicidio implica la implementación de políticas efectivas, la educación en igualdad de género, el fortalecimiento de leyes que protejan a las mujeres y la concientización pública sobre la gravedad de este problema. Además, se requiere un cambio cultural para erradicar las actitudes y comportamientos que perpetúan la violencia contra las mujeres.

**3.2.2.4 La discriminación contra las mujeres.** La discriminación contra las mujeres se refiere a tratar a las mismas de manera desigual o injusta en comparación con los hombres, basándose únicamente en su género. Esta discriminación puede manifestarse en diversos ámbitos de la vida, incluyendo el trabajo, la educación, la política, la sociedad y el ámbito familiar. Algunas de las formas comunes de la discriminación contra las

mujeres pueden ser: discriminación en el empleo, discriminación social y cultural, violencia de género. La discriminación contra las mujeres está arraigada en estructuras sociales y culturales que perpetúan la desigualdad de género; combatirla implica esfuerzos a nivel legislativo, político, educativo y cultural para promover la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres.

Según un estudio del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), en América Latina y el Caribe persisten grandes brechas de género en el mundo empresarial, donde las mujeres ocupan solo el 15 % de los cargos directivos y son dueñas de apenas el 14 % de las empresas. Además, solo una de cada diez empresas tiene a una mujer como gerente principal. Los resultados muestran una mayor presencia femenina en áreas consideradas blandas, como comunicación y relaciones públicas, mientras que en áreas duras, como comercio exterior, las mujeres representan menos del 35 % de las personas empleadas. Además, solo un 15 % de las empresas analiza las brechas salariales dentro de su organización (Bachelet & Escuder, 2021).

### **3.3. Barreras culturales y sociales en la mujer.**

Las barreras culturales y sociales que enfrentan las mujeres son obstáculos que limitan su acceso a oportunidades, derechos y participación plena en diferentes aspectos de la vida (Roca Escoda, 2018). Estas barreras pueden variar ampliamente según la cultura, el contexto social y económico de cada sociedad.

Normas y roles de género: Las expectativas culturales sobre lo que se considera apropiado o esperado para mujeres y hombres pueden limitar las opciones de las mujeres. Estos roles pueden influir en la elección de carreras, la distribución de tareas domésticas, las decisiones familiares y las oportunidades de liderazgo.

Acceso a la educación: En algunos lugares, las niñas pueden enfrentar barreras para acceder a una educación de calidad debido a prácticas culturales, estereotipos de género o falta de recursos. La educación limitada puede restringir sus oportunidades laborales y su independencia económica.

Violencia de género: Las normas culturales que perpetúan la violencia contra las mujeres pueden crear barreras significativas para su seguridad y bienestar. La violencia doméstica, el acoso sexual y la discriminación son obstáculos graves que enfrentan muchas mujeres en todo el mundo.

Participación política y liderazgo: Las barreras culturales y sociales pueden limitar la participación de las mujeres en la política y el liderazgo. Estas barreras pueden incluir estereotipos sobre la capacidad de liderazgo de las mujeres o la falta de apoyo y oportunidades para ascender en roles de toma de decisiones.

Superar estas barreras implica un enfoque integral que aborde no solo las leyes y políticas, sino también los valores culturales arraigados (Houghton et al., 2023); promover la igualdad de género requiere cambios profundos en la percepción de roles,

derechos y oportunidades de las mujeres, así como un compromiso continuo con la educación, la concientización y la promoción de la igualdad en todos los niveles de la sociedad (tabla 5).

**Tabla 5.** Barreras socioculturales para la mujer en América Latina y Caribe, 2020

<b>Indicador</b>	<b>%</b>
Tasa de alfabetización femenina	98.2
Tasa de alfabetización masculina	97.8
Brecha de género en la alfabetización	0.4
Tasa de participación laboral femenina	50.4
Tasa de participación laboral masculina	74.3
Brecha de género en la participación laboral	23.9
Prevalencia de violencia física contra las mujeres por parte de su pareja	25
Prevalencia de violencia sexual contra las mujeres por parte de su pareja	13
Feminicidios	4.6 x 100.000 mujeres
Niñas y mujeres casadas antes de los 18 años	25.4
Mujeres en puestos gerenciales	30

Fuente: Organización Mundial de la Salud (2020). Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2020). ONU Mujeres (2022).

En América Latina y el Caribe en 2020, a pesar del notable progreso en la tasa de alfabetización femenina (98,2 %), persistieron desafíos significativos que limitaron la igualdad de género. La brecha de género en la participación laboral (23,9 %) evidenció barreras estructurales y culturales, mientras que la alta incidencia de violencia física (25 %) y sexual (13 %) contra las mujeres resaltó la urgencia de abordar la violencia de género. Además, el elevado índice de matrimonio infantil (25,4 %) exacerbó la pobreza

y la desigualdad. A pesar de todo, la escasa representación femenina en puestos gerenciales (30 %) subrayó la persistente desigualdad y la necesidad imperante de acciones concretas para promover la equidad y la inclusión en la región.

### **3.3.1. Brecha salarial y desigualdad de oportunidades de las mujeres**

La brecha salarial y la desigualdad de oportunidades son dos desafíos importantes que afectan a las mujeres en muchos lugares del mundo (Vian et al., 2021); los problemas reflejan la persistente discriminación de género en el ámbito laboral y socioeconómico.

**a) Brecha salarial de género:** Se refiere a la diferencia en los ingresos entre hombres y mujeres por realizar trabajos equivalentes o similares. Las mujeres a menudo ganan menos que los hombres, incluso cuando realizan el mismo trabajo o trabajos de igual valor. Esta brecha puede ser el resultado de prácticas discriminatorias, estereotipos de género y barreras en la progresión laboral (tabla 6).

**Tabla 6. Brecha salarial de género en diferentes regiones**

Región/Área Geográfica	Salario promedio de Hombres (USD)	Salario promedio de Mujeres (USD)	Brecha salarial de género (porcentaje)	Fuente
Global	20.000	16.800	16 %	OIT (Organización Internacional del Trabajo)
Estados Unidos	60.000	49.440	0,82 centavos por cada dólar ganado por un hombre (basado en datos de 2020)	Departamento de Trabajo de los Estados Unidos
Unión Europea	€36.000	€ 31.020	14,1 %	Eurostat (Oficina de Estadísticas de la Unión Europea)
América Latina y el Caribe	15.000	2.600	15,6 %	CEPAL
España	€ 30.000	€ 23.520	21,9 %	Instituto Nacional de Estadística (INE) de España
Argentina	15.600	11.400	27,2 %	Instituto Nacional de Estadística y Censos de Argentina (INDEC)
Chile	20.000	15.660	21,7 %	Instituto Nacional de Estadísticas de Chile (INE)
México	12.000	10.200	15,2 %	Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) de México
Ecuador	556	454	18,3 %	Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) de Ecuador

En la tabla 6, se describe sobre la brecha salarial de género, el mismo que presenta disparidades significativas en varios países y regiones del mundo. Según datos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), a nivel global, las mujeres ganan en promedio un 16 % menos que los hombres, con salarios de USD 16,800 en comparación con los \$20,000 de estos últimos. En Estados Unidos, el Departamento de Trabajo

informa que las mujeres ganan aproximadamente 82 centavos por cada dólar ganado por los hombres, lo que se traduce en una brecha salarial del 0,82 %, En la Unión Europea, Eurostat revela una brecha del 14,1 %, mientras que en América Latina y el Caribe, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) señala una disparidad del 15,6 %, En España, el Instituto Nacional de Estadística (INE) muestra una brecha del 21,9 %, mientras que en Argentina es del 27,2 %, y en Chile, del 21,7 %, según los respectivos institutos de estadísticas de cada país, México presenta una brecha del 15,2 %, y en Ecuador, el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) registra una diferencia del 18,3 %, Estas cifras subrayan la persistencia de la desigualdad de género en el ámbito laboral en todo el mundo.

**b) Acceso desigual a oportunidades laborales:** Las mujeres pueden enfrentar dificultades para acceder a empleos bien remunerados, puestos de liderazgo y ciertos sectores de la economía debido a prejuicios de género, falta de políticas de igualdad en el lugar de trabajo y limitaciones estructurales.

Estas desigualdades en el ámbito laboral y económico tienen consecuencias significativas. Las mujeres pueden experimentar mayores dificultades para acceder a recursos financieros, tomar decisiones económicas, acceder a la seguridad social y acumular ahorros para su jubilación (Ibarra, 2018). Además, estas desigualdades pueden contribuir a la perpetuación del ciclo de pobreza para las mujeres y sus familias.

### **3.3 Políticas de igualdad para las mujeres**

Las políticas de igualdad para las mujeres son esenciales para promover la equidad de género en diferentes aspectos de la sociedad (Caminotti & Freidenberg, 2018). Estas políticas están diseñadas para abordar las desigualdades sistémicas y crear oportunidades equitativas para las mujeres en áreas como el empleo, la educación, la participación política, la protección contra la violencia de género, entre otras (Muñoz Rojas, 2021). A continuación, algunas de estas políticas efectivas:

#### **3.3.1 Leyes vigentes en Latinoamérica sobre violencia de género: Un análisis comparativo**

La violencia de género es un grave problema que afecta a la sociedad latinoamericana. En los últimos años, varios países de la región han implementado leyes para combatir este tipo de violencia y proteger a las víctimas CEPAL (2020). Las leyes vigentes en Latinoamérica sobre violencia de género son normativas jurídicas que tienen como propósito prevenir, sancionar y erradicar la violencia basada en el género en la región. Estas leyes abarcan diferentes aspectos relacionados con la protección de los derechos de las mujeres, niñas y personas de género diverso, así como la promoción de la igualdad de género y la eliminación de todas las formas de discriminación y violencia basadas en el género Cepeda, et al. (2022). Aunque varios países han implementado leyes específicas para proteger a las mujeres y garantizar su acceso a la justicia, aún persisten desafíos en la implementación efectiva de estas normas. Además, se evidencian diferencias significativas entre los países en cuanto a los criterios de

definición de violencia de género y en la forma en que se sancionan los delitos relacionados (Romero, 2022) (tabla 7).

**Tabla 7. Leyes vigentes en Latinoamérica sobre violencia de género**

País	Leyes Vigentes	Aplicación Legal	Observaciones
Argentina	Ley de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres	Establece medidas de protección, prevención y asistencia a las víctimas	En Argentina, la Ley de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres establece medidas de protección, prevención y asistencia a las víctimas.
Bolivia	Ley N° 348	Garantiza a las mujeres una vida libre de violencia y establece sanciones para los agresores	En Bolivia, la Ley N° 348 garantiza a las mujeres una vida libre de violencia y establece sanciones para los agresores.
Chile	Ley N° 20.066	Busca prevenir y sancionar la violencia intrafamiliar, incluyendo la violencia de género	En Chile, la Ley N° 20.066 busca prevenir y sancionar la violencia intrafamiliar, incluyendo la violencia de género.
Colombia	Ley N° 1257	Aborda la violencia contra las mujeres y promueve su protección integral	En Colombia, la Ley N° 1257 aborda la violencia contra las mujeres y promueve su protección integral.
Ecuador	Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (LOIV) Ley Orgánica de Prevención, Atención y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres en el ámbito familiar	En Ecuador, la Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (LOIV), promulgada en 2018, tiene como objetivo prevenir, sancionar y erradicar la violencia de género en todas sus formas	Estas leyes establecen medidas de protección para las mujeres, incluyendo la creación de espacios de atención integral, la implementación de políticas públicas y la capacitación de profesionales en la materia. Además, busca proteger a las mujeres dentro de sus relaciones familiares.
México	Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia	Establece mecanismos para prevenir, sancionar y erradicar la violencia de género	En México, la Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia establece mecanismos para prevenir, sancionar y erradicar la violencia de género.

Fuente: Pasinato & de Ávila, (2023). Work, (2023). Basurto et al.(2023). (Gomes & Avellaneda, (2021). O'Brien & Walsh, (2020). Htun and Jensenius, (2020). Cepeda et al. (2022). Carrigan and Dawson. (2020), Sanín, (2022). Carvalho. (2021).

En América Latina, varios países han implementado leyes para abordar la violencia contra las mujeres. Argentina, Bolivia, Chile, Colombia, Ecuador y México han promulgado legislaciones específicas que establecen medidas de protección, sanciones para los agresores y promueven la prevención y erradicación de la violencia de género en todas sus formas. Estas leyes buscan proteger a las mujeres mediante la creación de espacios de atención integral, políticas públicas y capacitación de profesionales en la materia.

**a) Igualdad salarial:** Implementar leyes y regulaciones que garanticen la igualdad salarial por trabajos equivalentes, así como programas de auditoría salarial para identificar y corregir desigualdades en las remuneraciones (tabla 8).

**Tabla 8.** Salario en latinoamerica de hombre y mujeres

País	Salario promedio Hombres	Salario promedio Mujeres	Brecha salarial
Argentina	USD 1.200	USD 900	25 %
Brasil	USD 1.000	USD 800	20%
Chile	USD 1.500	USD 1.200	20%
Colombia	USD 800	USD 650	19%
México	USD 750	USD 600	20%
Perú	USD 700	USD 550	21%
Ecuador	USD 556	USD 454	18.3%

Fuente: Organización Mundial de la Salud, (2020). Comisión Económica para América Latina y el Caribe, (2020). ONU Mujeres, (2022). Instituto Nacional de estadísticas y Censos (2022).

En Latinoamérica, la brecha salarial entre hombres y mujeres sigue siendo significativa. En Argentina, por ejemplo, los hombres ganan un salario promedio de USD

1,200, mientras que las mujeres ganan USD 900, lo que representa una brecha del 25 %. En Brasil, Chile, México y Perú, la brecha oscila entre el 20 % y el 21 %, con salarios masculinos que superan a los femeninos en USD 200 a USD 150 en promedio. Colombia presenta una brecha del 19%, mientras que en Ecuador la diferencia es del 18,3 %, reflejando una disparidad persistente en los ingresos entre géneros en la región.

- b) Acceso igualitario a oportunidades laborales:** Promover políticas de igualdad de oportunidades en el lugar de trabajo, facilitar el acceso a puestos directivos y sectores tradicionalmente dominados por hombres, y fomentar programas de mentoría y capacitación para mujeres.
- c) Equilibrio trabajo y vida:** Implementar políticas de licencia parental equitativas, flexibilidad laboral, cuidado infantil asequible y políticas de apoyo para permitir que las mujeres combinen su vida laboral y familiar de manera equilibrada.
- d) Educación y formación:** Promover la educación en igualdad de género desde etapas tempranas, implementar programas de formación y capacitación que fomenten la participación de las mujeres en campos STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas) y sectores de alta demanda laboral.
- e) Lucha contra la violencia de género:** Establecer y fortalecer leyes y servicios que protejan a las mujeres contra la violencia, así como campañas de concientización para prevenir y erradicar la violencia de género en todas sus formas.
- f) Participación política:** Implementar políticas que promuevan la participación de las mujeres en la vida política y la toma de decisiones, como cuotas de género y programas de capacitación para líderes femeninas.

Estas políticas deben ir acompañadas de una implementación efectiva, monitoreo constante y evaluación para asegurar su impacto positivo y continuo en la promoción de la igualdad de género (Camacho et al., 2021). Además, es fundamental el compromiso tanto del sector público como del privado, así como la colaboración con organizaciones y movimientos sociales que abogan por la igualdad de género.

### **3.4. Perspectivas de la situación de la mujer a futuro**

Las perspectivas futuras para la situación de la mujer están marcadas por un creciente impulso hacia la igualdad de género y un mayor reconocimiento de los derechos y oportunidades de las mujeres en diversas áreas (Güezmes et al., 2022).

Sin embargo, para que estas perspectivas se conviertan en realidad, es imperativo un compromiso constante a nivel global. Se requiere un trabajo continuo en la implementación efectiva de políticas, en el cambio cultural y en la promoción de valores de equidad y respeto hacia las mujeres en todas las sociedades (Machado López et al., 2018). La colaboración entre gobiernos, instituciones públicas y privadas, organizaciones y la sociedad civil será esencial para lograr un futuro más igualitario y justo para las mujeres. Algunas de las tendencias y perspectivas que podrían influir en la situación de la mujer a futuro incluyen la participación política y liderazgo, el empoderamiento económico, avances en la educación y capacitación, mayor conciencia y acción contra la violencia de género, así como cambios culturales y sociales.

### **3.4.1. Liderazgo de la mujer en las organizaciones de salud, panorama de la participación femenina**

El liderazgo de la mujer en las organizaciones de salud es un tema de creciente relevancia en el panorama actual. En el contexto de la participación femenina en estas instituciones, se observa un incremento significativo en la presencia de mujeres en roles de liderazgo y toma de decisiones. Históricamente, las mujeres han desempeñado roles cruciales en el sector de la salud, tanto en la atención directa como en la gestión de políticas y programas. Sin embargo, aún persisten desafíos en términos de equidad de género y acceso igualitario a oportunidades de liderazgo.

A nivel mundial, la participación femenina en el liderazgo de organizaciones de salud ha ido en aumento, aunque de manera desigual en diferentes regiones y países. Si bien se han logrado avances significativos, las mujeres aún enfrentan barreras estructurales y culturales que limitan su acceso a roles directivos en el sector de la salud. Estas barreras incluyen sesgos de género, estereotipos arraigados, falta de apoyo institucional y desigualdades en la distribución de recursos y oportunidades de desarrollo profesional.

En muchos casos, las mujeres en el sector de la salud enfrentan obstáculos adicionales debido a la doble carga de trabajo, ya que continúan asumiendo responsabilidades familiares y domésticas de manera desproporcionada. A pesar de estos desafíos, numerosas iniciativas están siendo implementadas para promover la igualdad de género y el liderazgo femenino en las organizaciones de salud. Estas iniciativas van desde programas de mentoría y capacitación específicamente diseñados

para mujeres hasta políticas de equidad salarial y cuotas de género en posiciones de liderazgo.

### **3.4.2. Beneficios e impacto de la participación de la mujer en liderazgo de salud**

La participación de la mujer en el liderazgo del sector de la salud conlleva una serie de beneficios significativos. En primer lugar, la presencia de mujeres en roles de liderazgo está asociada con una mejora en la calidad de la atención médica, gracias a una mayor sensibilidad a las necesidades de los pacientes y una diversidad de perspectivas en la toma de decisiones (Fitzgerald et al., 2023). Además, se ha observado una reducción en las tasas de mortalidad materna e infantil, ya que las políticas impulsadas por mujeres líderes priorizan la atención a estas poblaciones. Esta participación también promueve la equidad de género en la atención médica, abordando disparidades en el acceso a los servicios de salud (Maas, 2020).

La diversidad de género en el liderazgo de salud fomenta la innovación y la creatividad en la resolución de problemas, mientras que la presencia de mujeres líderes puede aumentar el compromiso y la satisfacción del personal, creando un ambiente laboral más inclusivo y motivador (Costa et al., 2022) (tabla 9).

**Tabla 9.** Impacto de la participación de la mujer en Liderazgo de Salud al 2023

<b>Indicador</b>	<b>Valor</b>
Mejora en la calidad de la atención: Los países con mayor participación de mujeres en puestos de liderazgo en salud tienen mejores resultados en indicadores como la mortalidad materna e infantil.	Disminución de la mortalidad materna: 25 %
Mayor eficiencia: Las mujeres líderes en salud son más propensas a implementar prácticas que mejoran la eficiencia del sistema de salud, como la gestión de recursos humanos y la planificación estratégica.	Reducción de costos en atención médica: 10 %
Mayor equidad en salud: Las mujeres líderes en salud son más propensas a enfocarse en las necesidades de las poblaciones marginadas y a promover la equidad en el acceso a la atención médica.	Aumento en la cobertura de vacunación: 5 %
Aumento de la satisfacción del paciente: Los pacientes reportan mayor satisfacción con la atención médica cuando son atendidos por mujeres líderes.	Incremento en la tasa de satisfacción del paciente: 15 %
Mayor retención del personal: Las mujeres líderes en salud son más propensas a crear un ambiente de trabajo positivo y a promover la retención del personal.	Disminución de la rotación de personal: 10 %

Fuente: Organización Mundial de la Salud, (2021). Fondo de Población de las Naciones Unidas, (2020).

La participación de las mujeres en puestos de liderazgo en salud tiene un impacto significativo en diversos aspectos del sistema de salud. Se ha observado que en países donde las mujeres ocupan más roles de liderazgo, los indicadores de calidad de atención, como la mortalidad materna e infantil, son mejores, con una disminución del 25 %. Además, estas líderes tienden a implementar prácticas que mejoran la eficiencia del sistema, lo que se traduce en una reducción del 10 % en los costos de atención médica.

Asimismo, se enfocan en las necesidades de poblaciones marginadas, lo que ha llevado a un aumento del 5 % en la cobertura de vacunación y a una mayor equidad en salud. Los pacientes atendidos por mujeres líderes reportan una satisfacción del 15 % más alta, y estas líderes también promueven un ambiente laboral positivo, lo que se refleja en una disminución del 10 % en la rotación de personal.

#### **4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

La situación de la mujer latinoamericana en el liderazgo de las organizaciones de salud refleja una realidad en evolución, donde se observan avances significativos, pero también persisten desafíos importantes. En primer lugar, se evidencia un aumento gradual de la participación de la mujer en roles de liderazgo en el sector de la salud, lo que representa un paso positivo hacia la equidad de género en este ámbito. Sin embargo, aún existen barreras culturales, sociales y estructurales que limitan el acceso de las mujeres a posiciones de liderazgo en igualdad de condiciones con los hombres.

Se necesita reconocer el impacto positivo que tiene la presencia de mujeres en puestos directivos y de toma de decisiones en las organizaciones de salud. La diversidad de género en el liderazgo aporta una variedad de perspectivas, promueve la sensibilidad hacia las necesidades específicas de las mujeres en materia de salud y contribuye a la mejora de la calidad de la atención médica.

Para avanzar hacia una mayor representación y participación de la mujer en el liderazgo de las organizaciones de salud en América Latina, se requiere un compromiso continuo por parte de los gobiernos, instituciones públicas y privadas, así como de la sociedad en su conjunto. Es necesario implementar políticas y programas que fomenten la igualdad de oportunidades y el empoderamiento de las mujeres en todos los niveles del sector de la salud.

Las organizaciones deben promover una cultura organizacional inclusiva y libre de discriminación, que reconozca y valore el aporte de las mujeres en el liderazgo. Esto

implica la adopción de medidas concretas para eliminar los sesgos de género, garantizar la equidad salarial y facilitar el acceso a oportunidades de desarrollo profesional y ascenso laboral para las mujeres en el ámbito de la salud.

El liderazgo de la mujer en las organizaciones de salud en América Latina es un factor clave para promover la igualdad de género, mejorar la calidad de la atención médica y avanzar hacia sistemas de salud más inclusivos y efectivos. Sin embargo, para materializar todo su potencial, es necesario superar los obstáculos y trabajar en conjunto para crear entornos laborales que favorezcan la participación y el desarrollo de las mujeres en el liderazgo de la salud.

Para abordar estos desafíos y promover una mayor participación de las mujeres en el liderazgo de las organizaciones de salud en América Latina, es necesario implementar medidas concretas. Esto incluye la adopción de políticas de igualdad salarial, la creación de programas de mentoría y capacitación en liderazgo específicamente dirigidos a mujeres, así como la promoción de una cultura organizacional inclusiva y diversa que valore y reconozca el aporte de las mujeres en todos los niveles de la jerarquía organizacional. Además, es fundamental sensibilizar a la sociedad sobre la importancia del empoderamiento de las mujeres y la igualdad de género en el ámbito de la salud y en todos los sectores.

## 5. BIBLIOGRAFÍA

- Araúz, N., Wenham, C., Rueda, C., & Meneses, D. (2022). Una balanza desigual: Los trabajos de las mujeres en tiempos de COVID-19, el caso de Panamá. *Debate feminista*, 64, 3-31.
- Amnistía Internacional. (2022). *Violencia de Género Contra las Mujeres*. Recuperado de <https://medlineplus.gov/spanish/ency/article/001955.htm>
- Bachelet, P., & Escuder, A. (2021). BID | Estudio revela alta desigualdad de género en empresas de América Latina y el Caribe. *Www.iadb.Org*. <https://www.iadb.org/es/noticias/estudio-revela-alta-desigualdad-de-genero-en-empresas-de-america-latina-y-el-caribe>
- Basurto, I., Chagcha, C., & Cusme, E. (2023). Comparative analysis of the typification of the crime of femicide and its aggravating factors between Ecuadorian and Venezuelan legislation. *Baltic Journal of Law & Politics*, 16(3), 1346-1359. <https://doi.org/10.2478/bjlp-2023-00000109>
- British Broadcasting Corporation. (2023). Quiénes son las 12 latinoamericanas elegidas en la lista 100 Mujeres de la BBC para 2023 - BBC News Mundo. *BBC News Mundo*. <https://www.bbc.com/mundo/articles/cv2zn8ld562o>
- Bloomberg. (2023). Las 50 mujeres de impacto en América Latina en 2023. *Www.Bloomberglinea.Com*. <https://www.bloomberglinea.com/especiales/50-mujeres-latinoamerica-2023/>

- Camacho, A., Peñalvo, F., Holgado, A., García, L., & Peñabaena, R. (2021). Construyendo el futuro de Latinoamérica: Mujeres en STEM. Encuentro Internacional de Educación en Ingeniería. <https://acofipapers.org/index.php/eiei/article/view/1847>
- Caminotti, M., & Freidenberg, F. (2018). Reformas electorales inclusivas en América Latina y retos para la igualdad real de las mujeres en la política. *Mujeres en la política. Experiencia nacionales y subnacionales en América Latina*. Ciudad de México: Instituto Electoral de la Ciudad de México, 7-34.
- Carvalho, C. (2021). Transitional Justice and Sexual Crimes in Latin America: Argentina, Brazil, and Chile in Comparative Perspective. *Comparing Transitions to Democracy. Law and Justice in South America and Europe*, 87-109
- Carrigan, M., & Dawson, M. (2020). Problem representations of femicide/feminicide legislation in Latin America. *International Journal for Crime, Justice, and Social Democracy*, 9(2), 1-19. <https://doi.org/10.5204/ijcjsd.v9i2.1609>
- Cepeda, I., Lacalle, M., & Torralba, M. (2022). Measuring violence against women: a global index. *Journal of Interpersonal Violence*, 37(19-20), NP18614-NP18638.
- Consejo de la Judicatura. (2020). Femicidios y muertes violentas de mujeres en el Ecuador. Recuperado de <https://www.funcionjudicial.gob.ec/www/pdf>
- Costa, J., Mujica, O., Gatica, G., del Pino, S., & Carvajal, L. (2022). Inequalities in the health, nutrition, and wellbeing of Afro descendant women and children: A cross-sectional analysis of ten Latin American and Caribbean countries. *Lancet Regional Health - Americas*, 15. <https://doi.org/10.1016/J.LANA.2022.100345>

Fitzgerald, J., Schutt, J., Houghton, N., Báscolo, E., Alarcón, G., & Nascimento, A. (2023). La importancia del enfoque de género en la construcción de sistemas de salud resilientes, equitativos y universales. *Revista Panamericana de Salud Pública*, 47, e135. <https://doi.org/10.26633/RPSP.2023.135>

Fondo de Población de las Naciones Unidas. (2020). *Mujeres líderes en salud: catalizadoras del cambio.*: <https://www.unfpa.org/about-us>

Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia. (2022). *Protección de la Niñez y Adolescencia: Violencia Sexual. Recuperado de* <https://www.unicef.org/mexico/protecci%C3%B3n-la-ni%C3%B1ez-y-adolescencia>

Gomes, A., & Avellaneda, C. (2021). The role of pro-women institutions in addressing violence reports against women. *Global Public Policy and Governance*. ResearchGate

Güezmes, A., Scuro, L., & Bidegain, N. (2022). Gender equality and women's autonomy in the thought of ECLAC. *Trimestre Economico*, 89(33), 311–338. <https://doi.org/10.20430/ETE.V89I353.1416>

Güezmes, A., Scuro, L., & Bidegain, N. (2022). Igualdad de género y autonomía de las mujeres en el pensamiento de la CEPAL. *El trimestre económico*, 89(353), 311-338

Hinojosa, M., & Vázquez, L. (2018). Selección de candidaturas, partidos y mujeres en América Latina. *Mujeres en la política: Experiencias nacionales y subnacionales en América Latina*. Ciudad de México: IECM–UNAM, 35-68

- Houghton, N., Báscolo, E., Jara, L., Cuellar, C., Coitiño, A., del Riego, A., & Ventura, E. (2023). Barreras de acceso a los servicios de salud para mujeres, niños y niñas en América Latina. *Revista Panamericana de Salud Pública*, 46, e94.
- Htun, M., & Jensenius, F. R. (2020). Aspirational Laws as Weak Institutions Legislation to Combat Violence against Women in Mexico. In *The politics of institutional weakness in Latin America*. <https://www.uio.no/>
- Ibarra, V. (2018). Brecha de género y feminización de la pobreza en América Latina: Una aproximación desde el informe de ONU Mujeres 2017 y la perspectiva de Federici. Etcétera. *Revista del Área de Ciencias Sociales del CIFYH*, 2. <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/etcetera/article/view/22063>
- Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2022). *Violencia de Género en Ecuador*. Recuperado de <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/violencia-de-genero/>
- Jaramillo, C., & Canaval, G. (2020). Violencia de género: Un análisis evolutivo del concepto. *Universidad y salud*, 22(2), 178-185.
- Jorna, A., & Véliz, P. (2020). Percepciones sobre participación femenina en la dirección del sector de la salud en Cuba, 2017. *Revista Cubana de Salud Pública*, 46, e1380.
- Naciones Unidas. (2022). Comunicado CEPAL: Al menos 4.473 mujeres fueron víctimas de feminicidio en América Latina y el Caribe en 2021 | Comisión Económica para América Latina y el Caribe. [Www.Cepal.Org. https://www.cepal.org/es/comunicados/cepal-al-menos-4473-mujeres-fueron-victimas-feminicidio-america-latina-caribe-2021](https://www.cepal.org/es/comunicados/cepal-al-menos-4473-mujeres-fueron-victimas-feminicidio-america-latina-caribe-2021)

- Machado, L., Morales, T., & Chávez, L. (2018). La igualdad de género, paradigma del desarrollo sostenible en la Agenda 2030. *Revista Universidad y Sociedad*, 10(2), 7-13.
- Maas, A. (2020). Empower Women in Healthcare to move Women's Health forward. *Maturitas*, 136, 22–24. <https://doi.org/10.1016/J.MATURITAS.2020.04.001>
- Marchionni, M., Gasparini, L., & Edo, M. (2018). Brechas de género en América Latina: Un estado de situación. <https://notablesdelaciencia.conicet.gov.ar/handle/11336/114192>
- Marin, A., & Parra, J. (2020). Las barreras del desarrollo laboral de las mujeres. Una aproximación latinoamericana. *América Crítica*, 4(1), 59-65
- Ministerio de la Mujer y Derechos Humanos (2019). Boletín Técnico: Violencia de Género en Ecuador. Recuperado de [https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Estadisticas\\_Sociales/Violencia\\_de\\_genero\\_2019/Boletin\\_Tecnico\\_ENVIG MU.pdf](https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Estadisticas_Sociales/Violencia_de_genero_2019/Boletin_Tecnico_ENVIG MU.pdf)
- Ministerio de Salud Pública del Ecuador. (2022). Mujeres en la salud: Conocimiento y liderazgo. Recuperado de <https://www.salud.gob.ec/mujeres-en-la-salud-conocimiento-y-liderazgo/>
- Muñoz, C. (2021). Políticas públicas para la igualdad de género en ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (CTIM): Desafíos para la autonomía económica de las mujeres y la recuperación transformadora en América Latina. <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/47565>

O'Brien, C., & Walsh, S. (2020). Women's rights and opposition: explaining the stunted rise and sudden reversals of progressive violence against women policies in contentious contexts. *Journal of Latin American Studies*. ResearchGate

ONU Mujeres. (2022). Estadísticas Globales: Violencia Contra las Mujeres y las Niñas. Recuperado de <https://www.unwomen.org/es/digital-library/annual-report>

Organización Mundial de la Salud. (2022). Violencia Sexual: Datos y Cifras. Recuperado de <https://iris.who.int/rest/bitstreams/460456/retrieve>

Organización Mundial de la Salud (OMS). (2020). Perfil del país: Argentina. Recuperado de <https://www.who.int/data/gho/data/themes/theme-details/GHO/health-workforce>

Organización Mundial de la Salud (OMS). (2020). Perfil del país: Brasil. Recuperado de <https://www.who.int/data/gho/data/themes/theme-details/GHO/health-workforce>

Organización Mundial de la Salud (OMS). (2020). Perfil del país: Chile. Recuperado de <https://www.who.int/data/gho/data/themes/theme-details/GHO/health-workforce>

Organización Mundial de la Salud (OMS). (2020). Perfil del país: Colombia. Recuperado de <https://www.who.int/data/gho/data/themes/theme-details/GHO/health-workforce>

Organización Mundial de la Salud (OMS). (2020). Perfil del país: México. Recuperado de <https://www.who.int/data/gho/data/themes/theme-details/GHO/health-workforce>

Organización Mundial de la Salud (OMS). (2020). Perfil del país: Perú. Recuperado de <https://www.who.int/data/gho/data/themes/theme-details/GHO/health-workforce>

Organización Mundial de la Salud. (2021). Liderazgo de las mujeres en la salud: resumen de políticas.: <https://reliefweb.int/report/world/state-women-and-leadership-global-health-march-2023>)

Pasinato, W., & de Ávila, T. (2023). Criminalization of femicide in Latin America: Challenges of legal conceptualization. *Current Sociology*. Academia.edu

Pinkovetskaia, I., Nikitina, I., & Gromova, T. (2019). Actividad empresarial femenina, motivación y brecha de género. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*.  
<https://dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/1549>

Roca, M. (2018). Desigualdades de género en el Servicio de Ayuda a Domicilio: Políticas, discursos y prácticas. *International Journal of Organizations/Revista Internacional de Organizaciones*, 20.  
<https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&profile=ehost&scope=site&authtype=crawler&jrnl=2013570X&AN=131623227&h=qp%2FvkVnSib6QT%2Bh>

G4KJS7zmjtkTr7vDxWBNWaXEJq3ylcdrmiLFj2LuP7mT3RnbmEXYLJPYvyRuK  
L%2FXo89lhg%3D%3D&crl=c

Rodríguez, A. (2022). An Evolutionary View of Female Work to its Current Place in Platform Capitalism. *Revista Derecho Del Estado*, 53, 253–277. <https://doi.org/10.18601/01229893.n53.09>

Romero, M. (2022). Experiencias de violencia de género en mujeres migrantes bolivianas residentes en Tarapacá, Chile. *Estudios Fronterizos*. Scielo.org.mx

Sanín, J. (2022). Criminalizing violence against women in politics: Innovation, diffusion, and transformation. *Politics & Gender*. mlkrook.org

Suárez, P., Ciavato, P., & Gauta, G. (2023). Liderazgo y Participación de la mujer en la toma de decisiones en las empresas. *Gestión y Desarrollo Libre*, 8(16). [https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/gestion\\_libre/article/view/10489](https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/gestion_libre/article/view/10489)

Velásquez, J., Vélez, R., & Peñafiel, S. (2020). Violencia de género en Latinoamérica: Estrategias para su prevención y erradicación. *Revista de ciencias sociales*, 26(4), 260-275

Vian, R., Zárate, M., González, M., & Cabral, A. (2021). Brecha salarial entre hombres y mujeres en el mercado laboral de los Estados miembros del MERCOSUR, período 1991-2020. *Kera Yvoty: reflexiones sobre la cuestión social*, 6, 54-61.

Work, A. (2023). Instituting Equality: Women's Policy Agencies in the Fight Against Gender-Based Violence. ProQuest