

**UNIVERSIDAD SAN FRANCISCO DE QUITO USFQ**

**Colegio de Humanidades y Ciencias Sociales**

**Diseño y ejecución de un taller de psicoeducación sobre  
autoestima, violencia de género, salud sexual, liderazgo y  
emprendimiento para la Fundación A Mano Manaba**

**Daniela Carolina Vaca Saraguro**

**Psicología**

Trabajo de fin de carrera presentado como requisito para la obtención del título  
de Licenciada en Psicología

Quito, 11 de mayo de 2025

**UNIVERSIDAD SAN FRANCISCO DE QUITO USFQ**

**Colegio de Humanidades y Ciencias Sociales**

**HOJA DE CALIFICACION**

**DE TRABAJO DE FIN DE CARRERA**

**Diseño y ejecución de un taller de psicoeducación sobre  
autoestima, violencia de género, salud sexual, liderazgo y  
emprendimiento para la Fundación A Mano Manaba**

**Daniela Carolina Vaca Saraguro**

**Psicología**

María Cristina Crespo: Dra. en Humanidades y Artes

Quito, 06 de mayo de 2025

## © DERECHOS DE AUTOR

Por medio del presente documento certifico que he leído todas las Políticas y Manuales de la Universidad San Francisco de Quito USFQ, incluyendo la Política de Propiedad Intelectual USFQ, 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, autorizo a la USFQ para que realice la digitalización y publicación de este trabajo en el repositorio virtual, de conformidad a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Educación Superior del Ecuador.

Nombres y Apellidos: Daniela Carolina Vaca Saraguro

Código: 00322689

Cédula de Identidad: 1750333575

Lugar y fecha: Quito, 06 de mayo de 2025

## ACLARACIÓN PARA PUBLICACIÓN

**Nota:** El presente trabajo, en su totalidad o cualquiera de sus partes, no debe ser considerado como una publicación, incluso a pesar de estar disponible sin restricciones a través de un repositorio institucional. Esta declaración se alinea con las prácticas y recomendaciones presentadas por el Committee on Publication Ethics COPE descritas por Barbour et al. (2017) Discussion document on best practice for issues around theses publishing, disponible en <http://bit.ly/COPETheses>.

## UNPUBLISHED DOCUMENT

**Note:** The following capstone project is available through Universidad San Francisco de Quito USFQ institutional repository. Nonetheless, this project – in whole or in part – should not be considered a publication. This statement follows the recommendations presented by the Committee on Publication Ethics COPE described by Barbour et al. (2017) Discussion document on best practice for issues around theses publishing available on <http://bit.ly/COPETheses>.

## RESUMEN

El presente trabajo resume una intervención de un taller de dos días para miembros de la fundación A Mano Manaba en Don Juan en la provincia de Manabí. Esta intervención busca tratar temas como la autoestima, violencia de género, educación sexual, liderazgo y emprendimiento, con el objetivo de apoyar en la comunidad en el desarrollo de nuevas habilidades. Este documento escrito resume el diseño y los resultados de la ejecución de este taller y además una revisión teórica sobre los conceptos de liderazgo y emprendimiento que también fueron parte del proyecto.

**Palabras clave:** liderazgo, emprendimiento, influencia, comunicación efectiva, taller

## ABSTRACT

This paper summarizes a two-day workshop for members of the A Mano Manaba Foundation in Don Juan, Manabí province. This intervention sought to address topics such as self-esteem, gender-based violence, sexual education, leadership, and entrepreneurship, with the goal of supporting the community in developing new skills. This written document summarizes the design and results of this workshop, as well as a theoretical review of the concepts of leadership and entrepreneurship that were also part of the project.

**Key words:** leadership, entrepreneurship, influence, effective communication, workshop

**TABLA DE CONTENIDO**

Solicitud de la organización .....	8
Descripción de la organización .....	9
Descripción del problema o necesidad .....	9
Concepto de liderazgo .....	10
Concepto de emprendimiento .....	11
Historia del liderazgo femenino.....	12
Liderazgo femenino colectivo.....	14
Liderazgo femenino en comunidades rurales.....	15
Estadísticas relacionadas con el liderazgo femenino .....	17
Estrategias aplicadas previamente .....	19
Factores que contribuyen al liderazgo y al emprendimiento femenino.....	21
Propuesta.....	23
Productos o actividades.....	24
Estructura del taller.....	25
Plan de implementación.....	30
Evaluación de resultados.....	31
Conclusiones.....	33

### ***Solicitud de la organización***

En la comunidad de Don Juan, Jama, donde se encuentra la Fundación A Mano Manaba, se evidencian múltiples problemáticas sociales que afectan de manera directa a la población femenina en situación de vulnerabilidad, especialmente a niñas, adolescentes y mujeres adultas. Esta población enfrenta una combinación de desafíos culturales que limitan su desarrollo personal, social y económico. Entre las principales problemáticas se destacan la falta de liderazgo femenino, especialmente en jóvenes, la carencia de programas que impulsen el liderazgo de género, el significativo aumento de embarazos adolescentes debido a la escasa educación sexual y la baja autoestima provocada por contextos de exclusión, violencia y falta de oportunidades. Además, muchas mujeres carecen de herramientas o espacios para emprender de manera propia, lo que genera varios ciclos de dependencia económica y vulnerabilidad (Mayorga, E. Conversación Personal A Mano Manaba. 2025).

La violencia de género, en todas sus formas, sigue siendo una realidad del día a día que afecta el bienestar físico y emocional de muchas mujeres de la zona. Frente a esta situación, la fundación A Mano Manaba propone intervenir de manera directa, desarrollando estrategias comunitarias que promuevan el empoderamiento femenino a través de la educación sexual, la prevención de la violencia, la formación en liderazgo, el fortalecimiento de la autoestima y la creación de oportunidades para el emprendimiento local. El objetivo es no solo visibilizar estas problemáticas, sino también transformarlas desde un enfoque integral, comunitario y sostenible que genere cambios reales en la vida de las mujeres que conforman esta población (Mayorga, E. Conversación Personal A Mano Manaba. 2025).

Con esto, nos han pedido apoyo para diseñar y ejecutar un taller para explorar y abordar estas problemáticas con una población variada de entre 15 a 22 años de la provincia

de varias comunidades de Jama. En la parte teórica de este trabajo, se profundizará en los temas de emprendimiento y liderazgo femenino.

### ***Descripción de la organización***

A Mano Manaba surge tras el terremoto del 2016, nace por la necesidad de miles de familias que habían perdido todos sus recursos, familias sin hogar, niños sin poder ir a sus escuelas, familias enteras buscando refugio. Es ahí, en donde nace la idea de crear una biblioteca para que niños, adolescentes y adultos encontraron ese espacio para jugar, leer y aprender. El objetivo de a Mano Manaba desde un inicio fue crear un espacio de respeto, inclusivo y acogedor para todos los niños y mujeres, para que estuvieran lejos de abusos, violencia y situaciones catastróficas (A Mano Manaba, 2022).

A Mano Manaba se convierte en una fundación en el año 2012 y se dedica al desarrollo y crecimiento para niños, jóvenes y adolescentes en Don Juan Manabí. Hoy en día, muchas comunidades han decidido visitar esta fundación para que sus hijos tengan un futuro mejor, en donde pueden aprender sobre conciencia ambiental, equidad de género, materias extracurriculares, arte, deportes, conservación marina, etc. Además, se creó una asociación de el “círculo de mujeres”, una asociación de mujeres vecinas que han creado emprendimientos empresariales, elaborando así, artesanías, prendas y creación de proyectos en áreas públicas de sus comunidades (A Mano Manaba, 2022).

### ***Descripción del problema o Necesidad***

#### ***Conceptos de liderazgo***

El liderazgo es un concepto que se ha sido definido y modificado desde múltiples corrientes teóricas a lo largo de la historia. Su conceptualización ha ido evolucionando de acuerdo con los cambios sociales, culturales y organizacionales, lo que ha dado lugar a amplias definiciones. Como explican Benmira y Agboola (2021), no existe una única definición de liderazgo que sea universalmente aceptada, se trata de un fenómeno multifacético que ha sido abordado desde perspectivas tan diversas como el liderazgo basado en rasgos, el liderazgo situacional, el transformacional y el transaccional. En este contexto, se propone una definición generalizada, al describir el liderazgo como un proceso de influencia mediante el cual un individuo dirige actividades, objetivos de un grupo hacia el logro de objetivos comunes (2021). Esta definición, se centra en la influencia interpersonal y en el alcance de metas, esto ha sido utilizada para estudiar contextos formales como informales de liderazgo (Benmira y Agboola, 2021).

Así, en estos escenarios, el liderazgo no se expresa necesariamente desde una posición jerárquica, sino como una práctica cotidiana sustentada en la resiliencia, la cooperación y la capacidad de influir positivamente en el entorno (Esser, A et al., 2018). Con ello, podemos comprender estas distintas definiciones que permite plantear el liderazgo femenino desde una mirada psicológica más integral, reconociendo no solo las competencias individuales, sino también el contexto social y cultural que define su expresión (Barberá-Tomás et al., 2022).

El liderazgo femenino ha crecido con fuerza en los últimos años, desafiando estructuras tradicionales y evidenciando que la inclusión de mujeres en roles de toma de decisiones no solo es un tema de justicia social, sino forma estrategias eficaces para generar cambios sostenibles y equitativos en múltiples contextos (Paustian-Underdahl et al., 2020). Diferentes investigaciones académicas recientemente lograron destacar en cómo el liderazgo de las mujeres se asocia con estilos más colaborativos, éticos y orientados al bienestar colectivo (Eagly y Heilman, 2018). Este tipo de liderazgo ha demostrado ser notablemente

efectivo en momentos de crisis, como se evidencio durante la pandemia del COVID-19, en donde líderes mujeres lograron realizar y gestionar con mayor transparencia, empatía y efectividad manejar la pandemia sacando adelante a sus familias, trabajo y enfermedad (Zuloaga, 2021). Además, según estudios comparativos internacionales a pesar de los avances, los desafíos continúan, especialmente en contextos donde las normas patriarcales siguen limitando la participación femenina. Sin embargo, la trayectoria ha permitido identificar y valorar distintos estilos de liderazgo femenino que han surgido en respuesta a contextos sociales, culturales y organizacionales diversos (Windsor et al., 2020). Esta evolución abre paso al análisis de los tipos de liderazgo femenino que han existido y existen hoy: desde el liderazgo transformacional que inspira y motiva al cambio, hasta formas más colectivas y comunitarias, donde la autoridad se construye desde la igualdad y la acción conjunta. Comprender estos estilos no solo permite apreciar la riqueza del liderazgo femenino, sino también identificar cómo pueden adaptarse y potenciarse en función de las realidades actuales (Manu, 2022).

### ***Concepto de emprendimiento***

El emprendimiento se entiende como un proceso dinámico que va más allá de la creación de un negocio, esto implica la identificación, evaluación y explotación de oportunidades para introducir nuevos productos, servicios, mercados, procesos o formas de organización. De igual forma investigaciones recientes destacan la naturaleza proactiva e innovadora del emprendimiento, donde los individuos o equipos buscan activamente generar valor a través de la aceptación de riesgos calculados (Kuratko, 2020) Esta perspectiva subraya la importancia de la creatividad y la adaptabilidad en un entorno empresarial en constante evolución (Hisrich et al., 2020).

Algo fundamental en la definición del emprendimiento comienza en la motivación detrás de la iniciativa. El emprendimiento surge de la identificación de una brecha en el mercado o de la visión de crear algo nuevo y valioso (De Clercq et al., 2019). En comparación, el emprendimiento por necesidad se impulsa por la falta de alternativas de empleo o por la búsqueda de una fuente de ingresos para la subsistencia (Lloret et al., 2020).

### ***Historia del liderazgo femenino***

A lo largo de la historia, el liderazgo femenino ha estado profundamente influenciado por estructuras patriarcales que prohibieron y restringieron durante años la participación activa de las mujeres en espacios de poder y toma de decisiones. Desde las primeras sociedades estructuradas, las mujeres han sido líderes en sus comunidades de forma natural como cuidadoras, educadoras y dedicadas del hogar, aunque rara vez fueron reconocidas oficialmente por sus roles de influencia (Tan y DeFrank-Cole 2018).

Como señalan Tan y DeFrank-Cole (2018), el liderazgo femenino ha existido siempre, pero con frecuencia ha sido ignorado por las construcciones sociales que asocian el liderazgo con lo masculino, el poder y el control jerárquico. En culturas donde las mujeres sí llegaron a ocupar espacios públicos, como en el Egipto faraónico o ciertos pueblos indígenas, su autoridad fue a menudo interpretada como “casos aislados”, no como parte legítima de un modelo de liderazgo (Jean, 2025).

Durante los siglos XIX y XX, el crecimiento de movimientos sociales, especialmente el feminismo, marcó un momento crucial en la visibilidad del liderazgo femenino. Las luchas por los derechos civiles, el sufragio, la igualdad en el trabajo y la educación abrieron nuevos caminos para que las mujeres lideraran causas colectivas, ya no solo desde lo privado, sino también en el ámbito público y político (Meltzer, 2018). Además, este período fue importante para ampliar las nociones de liderazgo y cuestionar las estructuras que históricamente

excluyeron a las mujeres. Por el otro lado, las investigaciones señalan que muchas mujeres líderes rompieron el sistema al combinar habilidades tradicionalmente consideradas "femeninas" como, por ejemplo: la empatía, la comunicación efectiva y el trabajo colaborativo, con capacidades de toma de decisiones estratégicas, demostrando que el liderazgo no es exclusivo de un estilo o género, sino una construcción plural que se adapta a los diferentes contextos ya sea sociales, personales, académicos o económicos. (Lemoine, y Blum. 2021)

Desde hace algunas décadas, ha existido un reconocimiento creciente del valor del liderazgo femenino en todos los sectores, desde la política hasta los negocios, la educación y diferentes movimientos sociales. A medida que las mujeres acceden a más espacios de poder, también se han desarrollado nuevas teorías sobre el liderazgo transformacional, inclusivo y ético, en las que las mujeres no solo participan, sino que redefinen las prácticas tradicionales del liderazgo (Barón y Charry, 2019). Las narrativas modernas de liderazgo femenino subrayan la importancia del viaje individual, las barreras superadas y las redes de apoyo como factores esenciales en el desarrollo del liderazgo. En este sentido, la historia del liderazgo femenino no es solo una cronología de nombres y cargos, sino una evolución profunda de las formas de ejercer influencia, tomar decisiones y construir comunidades desde la equidad (Eagly, y Carli. 2018)

Mientras que las investigaciones sobre liderazgo avanzaron, especialmente a partir de la segunda mitad del siglo XX, surgieron críticas evidentes a las teorías tradicionales centradas en los estilos de liderazgo autoritarios, jerárquicos y mayormente masculinos. Las feministas comenzaron a cuestionar por qué los modelos de liderazgo no representaban las experiencias, habilidades y estilos de las mujeres. En este contexto (Dogaru-Tulică, 2019) argumenta que la historia del liderazgo femenino no solo ha sido ignorada, sino también desvalorizada por las estructuras académicas y sociales que definieron el liderazgo en

terminos de poder vertical y control. Esta exclusión social sistemática contribuyó a la creencia errónea de que las mujeres carecen de las habilidades necesarias para liderar, lo cual reforzaba los estereotipos de género y mantenía a las mujeres alejadas de espacios estratégicos. No obstante, con la incorporación de nuevas perspectivas como el liderazgo colaborativo y ético se ha empezado a reconocer el aporte distintivo que las mujeres traen a las organizaciones y comunidades (Kulich, 2020).

### *Liderazgo femenino y colectivo*

Un estudio publicado en Sustainability destaca que las mujeres líderes tienden a promover prácticas ambientales y sociales mediante características esenciales como la empatía, la escucha activa y la predisposición a la colaboración (Barberá-Tomás et al., 2022). Estas cualidades permiten que el liderazgo femenino se exprese de manera efectiva incluso en ausencia de títulos académicos formales, enfatizando la importancia de las competencias personales y la inteligencia emocional en la conducción de equipos y comunidades, en este caso se relaciona con la autoconciencia, la regulación, motivación, empatía y habilidades sociales, lo cual son factores clave y efectivos del liderazgo femenino (Shabani, et al., 2021)

Además, la resiliencia emerge como un componente importante en el liderazgo femenino, especialmente en entornos desafiantes. Un estudio publicado en el Australian Journal of Psychology señala que las mujeres líderes desarrollan resiliencia a través de capacidades cognitivas, emocionales y conductuales que les permiten navegar y superar diferentes adversidades (Hartel et al., 2022). Este enfoque subraya cómo el liderazgo femenino no solo se basa en habilidades individuales, sino también en la capacidad de adaptarse y prosperar dentro de contextos sociales y culturales específicos (Sadera et al., 2019). Al comprender estas dinámicas, se obtiene una visión más integral del liderazgo

femenino desde una perspectiva psicológica, reconociendo la interacción entre las competencias personales y los factores contextuales que moldean su expresión (Sanni, 2025)

Los autores, Al-Husseini y Elbeltagi, destacan que las mujeres líderes tienden a fomentar la creatividad y la innovación dentro de sus equipos o comunidades mediante la promoción de una cultura de colaboración y confianza mutua. El liderazgo colectivo ha demostrado y se caracteriza por la distribución de responsabilidades y la toma de decisiones compartida entre los miembros de un grupo, fomentando la colaboración y aprovechando diversas perspectivas para alcanzar objetivos comunes (Brun, et al., 2022). Este enfoque hace la diferencia con los modelos jerárquicos tradicionales al promover una estructura más inclusiva y participativa. Según Alsaedi (2022), el liderazgo colectivo permite que las organizaciones o comunidades entre mujeres sean armónicas, implementando así relaciones, asegurando que las acciones y decisiones reflejen la voluntad de todos los involucrados.

### ***Liderazgo femenino en comunidades rurales***

El liderazgo femenino en comunidades rurales, donde la pobreza, la desigualdad de género y el acceso limitado a oportunidades son realidades persistentes, mujeres de bajos recursos han comenzado a liderar procesos de transformación comunitaria a través del liderazgo colectivo (Benni, y Barkataky, 2018). Mujeres rurales organizadas en asociaciones, grupos de ahorro han desarrollado habilidades para coordinar actividades productivas, defender derechos y mejorar el acceso a recursos esenciales como educación, salud o financiamiento. Por ejemplo, la Self Employed Women's Association (SEWA) en India ha demostrado que las mujeres trabajadoras informales pueden convertirse en líderes sólidas mediante estructuras colectivas que les permiten ejercer poder desde la práctica comunitaria (Sánchez, 2024). Otros estudios señalan que el liderazgo femenino en contextos rurales suele estar vinculado con la creación de redes de apoyo basadas en la empatía, el trabajo colectivo

y la toma de decisiones inclusiva, lo cual fortalece el tejido social de las comunidades (Pilela, 2019).

Otro aspecto esencial del liderazgo femenino rural es su vínculo con procesos de aprendizaje colectivo y aprendizaje, esto permite a las mujeres desarrollar competencias de liderazgo adaptadas a sus realidades (Sanni, 2025). Lejos de modelos formales de formación, estos procesos se dan de manera horizontal, a través del intercambio de experiencias, la resolución conjunta de problemas y la guía entre diferentes generaciones. Un estudio de Acosta, (2020), encontró que los programas de formación comunitaria, cuando son culturalmente relevantes y gestionados por las propias mujeres, aumentan significativamente la confianza en sí mismas y su disposición a asumir roles de liderazgo en iniciativas sociales o económicas. A esto se suma lo identificado por Jean (2025), quien señala que el acompañamiento entre pares da paso a identificar habilidades que antes pasaban desapercibidas, potenciando la participación de mujeres que nunca se habían considerado “líderes”. Estos entornos de aprendizaje colectivo también favorecen la equidad al evitar la concentración del poder en una sola figura, lo cual es un principio básico del liderazgo colectivo (Hovmand et al., 2018).

Por el otro lado, el liderazgo colectivo femenino en áreas rurales también ha sido clave en el impulso de modelos sostenibles y adaptativos frente a crisis como el cambio climático o la inseguridad alimentaria (Paxton, 2020). Lejos de limitarse a actividades productivas, las mujeres han generado estrategias de resiliencia que combinan conocimiento tradicional con prácticas innovadoras (Tewary, 2018). Por ejemplo, se ha implementado modelos agrícolas liderados por mujeres rurales en diferentes partes del mundo en situaciones de pobreza con enfoque de sostenibilidad y seguridad alimentaria, basados en la toma de decisiones compartida, el cuidado del entorno y la redistribución del conocimiento entre

pares (Casanova, 2018). De forma similar, Sari (2025) explora cómo prácticas colectivas como el “gotong royong” (cooperación mutua) en Indonesia se revitalizan por mujeres para liderar procesos comunitarios desde la acción colectiva. Además, investigaciones como la de Eissler et al. (2022) destacan que los liderazgos femeninos en zonas rurales fortalecen la unión comunitaria y aumentan la capacidad de respuesta ante crisis al priorizar valores como la equidad, el diálogo y la protección de recursos comunes.

En las comunidades rurales de América Latina, el liderazgo comunitario se caracteriza por su enfoque colaborativo y su apego en dinámicas sociales locales. Este tipo de liderazgo no se basa en estructuras jerárquicas formales, sino en la capacidad de movilizar recursos y personas para el bienestar colectivo (Rojas, 2019). Según Niewoehner-Green (2021), en estudios realizados en comunidades rurales de Honduras, se identificó que el liderazgo efectivo se manifiesta a través de la participación en actividades comunitarias, la capacidad de influir en decisiones locales y la promoción de la unión social. Además, el liderazgo comunitario en estas áreas a menudo implica la mediación de conflictos y la facilitación de procesos participativos que permiten a la comunidad identificar y abordar sus propias necesidades. Este enfoque participativo es esencial para el desarrollo sostenible y la resiliencia de las comunidades rurales (Clifford, 2021).

### ***Estadísticas relacionadas con el liderazgo femenino***

Un ejemplo de estas diferencias es que, a nivel global, según un informe de ONU Mujeres (2023) la participación femenina en la toma de decisiones en las políticas agrícolas es bastante baja, con solo un 18% de ministras de Agricultura.

En el contexto ecuatoriano, datos del INEC (2022) revelan que las mujeres ocupan el 12% de las vocalías en las juntas parroquiales rurales de Manabí, a pesar de constituir una parte significativa de la población rural (INEC, 2022). Por otra parte, estudios de la FAO

(2019) han demostrado que la igualdad de género en el acceso a recursos agrícolas podría generar un aumento en la producción hasta en un 30%. Esta escasa representación limita el aprovechamiento del potencial de las mujeres como agentes de cambio (World Bank, 2021).

Un estudio de Naranjo et al., (2023) en la provincia de Tungurahua encontró que las mujeres que participan en programas de desarrollo productivo y recibieron capacitación empresarial, incrementaron su participación en roles de liderazgo comunitario en un 35% en un periodo de dos años. Este hallazgo se alinea con estudios globales que demuestran cómo el acceso a recursos económicos fortalece la agencia y la participación de las mujeres (Klugman et al., 2019).

Por otro lado, en referencia a emprendimientos femeninos a nivel internacional, datos de ONU Mujeres (2023) demuestran que existe un límite significativo en la propiedad y gestión empresarial formal entre hombres y mujeres en áreas rurales.

En Ecuador, estadísticas recientes del INEC (2023) muestran que solo el 31% de las unidades económicas rurales tienen mujeres como propietarias o gerentes principales. Sin embargo, se ha demostrado que el emprendimiento femenino en estos contextos está directamente asociado con una mayor inversión en la educación de los hijos y la mejora de la seguridad alimentaria familiar (FAO, 2021) y fomentar su crecimiento representa una estrategia clave para el desarrollo rural sostenible. Un ejemplo claro de esto se evidencia en la provincia de Imbabura, donde se ha establecido una red de productoras agroecológicas llamado “Mujeres de la Tierra” en donde se han fortalecido emprendimientos a través de comercialización conjunta y prácticas sostenibles, esto ha generado una mejora en los ingresos en un 25% en los últimos años (Pérez et al., 2022).

Así, el crecimiento del liderazgo y el emprendimiento femenino en las comunidades rurales emerge como una necesidad para alcanzar un desarrollo sostenible e inclusivo. Los recientes estudios demuestran en cómo el empoderamiento de las mujeres en estos ámbitos

no solo desafía las estructuras de desigualdad de género, sino que también facilita la productividad económica, fortalece la resiliencia comunitaria y promueve una gestión más equitativa y sostenible de los recursos (Chant y McIlwaine, 2019).

Al priorizar políticas públicas sensibles al género, contar con el apoyo de organizaciones de la sociedad civil y crear entornos habilitantes, se desbloquea su potencial transformador para construir futuros más prósperos y equitativos para todos (OIT, 2020). Si llegamos a reconocer y valorar plenamente las contribuciones de las mujeres rurales, se logrará que se sienten las bases para un progreso social y económico duradero en estas comunidades (Cornwall, 2018).

### ***Estrategias aplicadas previamente***

Se han implementado diferentes estrategias a nivel nacional e internacional para promover el liderazgo femenino en comunidades rurales. Una de las más efectivas ha sido la educación y aprendizaje a nivel comunitario, esto empodera a las mujeres mediante la adquisición de habilidades críticas, alfabetización financiera y comprensión de la igualdad de género, fortaleciendo así la resiliencia comunitaria (Jean, 2025). Además, la integración de principios STEAM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería, Artes y Matemáticas) en programas educativos ha demostrado ser transformadora, al fomentar el pensamiento crítico, la resolución de problemas y la inteligencia emocional, preparando a las mujeres para liderar en campos tradicionalmente dominados por hombres (Jean, 2025). A nivel organizacional, se ha implementado prácticas equitativas, como programas de mentoría, informes de diversidad y contratación inclusiva, esto ha sido fundamental para derribar barreras sociales y del sistema para promover el liderazgo femenino (UN Women, 2023).

Además, diversas organizaciones locales e internacionales han diseñado programas exitosos para fomentar el liderazgo femenino en comunidades rurales. Por ejemplo, el Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura (IICA) ha fortalecido las capacidades de las mujeres rurales mediante herramientas educativas e información para mejorar sus emprendimientos y habilidades de liderazgo empresarial (OEA, 2024). En África, han apoyado la educación de niñas y el empoderamiento de mujeres jóvenes, estableciendo asociaciones de exalumnas que lideran cambios en sus comunidades (Mayoral, 2018). También, diferentes asociaciones como la asociación de mujeres “nueva esperanza” del cantón Vinces Ecuador, donde han tomado la iniciativa en la gestión colectiva, a través de ello han logrado acceder a créditos educativos, mejorar sus técnicas de producción y de comercializar productos. Todo ello a través de capacitaciones de liderazgo y emprendimiento que generan beneficios económicos, sociales y para sus comunidades (Macías, 2021).

Un ejemplo relevante en Ecuador es la Red de Mujeres de la Amazonía Ecuatoriana. Esta red, aunque no es una única asociación local, agrupa a diversas organizaciones y colectivos de mujeres indígenas y campesinas de la región amazónica (Vélez, 2018). Según un informe de ONU Mujeres y PROAmazonía (2019), las mujeres de la zona han emergido como líderes en la defensa de sus territorios, la promoción de prácticas agroecológicas y la conservación de la biodiversidad. Su liderazgo se hace notar en la gestión comunitaria de recursos naturales, la participación en la toma de decisiones sobre proyectos de desarrollo en sus territorios y la promoción de sus conocimientos ancestrales como estrategias para la sostenibilidad (PROAmazonía y ONU Mujeres, 2019). A través de esta red, estas mujeres han logrado amplificar sus voces a nivel de diferentes comunidades a nivel nacional, influyendo en políticas públicas relacionadas con el medio ambiente, la agricultura y los derechos de los pueblos indígenas (CONAIE, 2020). Su capacidad de liderazgo se fortalece

mediante el intercambio de experiencias y estrategias entre las diferentes organizaciones que conforman la red, creando un espacio de apoyo mutuo y aprendizaje colectivo.

Por ende, la promoción del liderazgo femenino en comunidades rurales emerge como un factor importante para el desarrollo sostenible y la equidad de género, en donde se requiere estrategias para que sumerjan el empoderamiento individual. La unión entre comunidades se presenta como un mecanismo para superar las barreras estructurales y sociales que limitan la participación de las mujeres, esto les permite consolidar recursos, compartir conocimientos y amplificar sus voces en la toma de decisiones (Cornwall, 2018). Investigaciones señalan que las redes de apoyo y las organizaciones de mujeres facilitan el acceso a capacitaciones, aprendizaje y otros recursos, lo que fortalece su autonomía económica y su capacidad de liderazgo (Chant, 2019). Asimismo, el aprendizaje colectivo dentro de estas estructuras aporta al desarrollo de habilidades de liderazgo y a la construcción de identidades políticas femeninas más fuertes y resilientes (Batliwala y Pittman, 2020). En este sentido, el apoyo institucional y las políticas públicas que fomenten a la creación y el fortalecimiento de estas organizaciones son fundamentales para escalar el impacto de las iniciativas de liderazgo femenino en el ámbito rural (UN Women, 2021).

### **Factores que contribuyen al liderazgo y emprendimiento femenino**

***Políticas y redes de apoyo organizacional:*** Estas políticas de equidad de género y el compromiso organizacional con la diversidad son fundamentales para el crecimiento de las mujeres en posiciones de liderazgo. Estas políticas no solo deben existir formalmente, sino también realizarse haciendo seguimiento, evaluación e implementar sanciones en casos de discriminación o sesgos (Morley y Crossouard, 2022). Por ejemplo, estudios en contextos universitarios de Asia y África demuestran que cuando existen políticas explícitas de

promoción de mujeres, con medidas como horarios flexibles, licencias por maternidad, se incrementa la participación femenina en puestos directivos (Mahmoud et al., 2022).

**Competencias personales:** El desarrollo de habilidades personales como la resiliencia, la inteligencia emocional y la autoconfianza son factores importantes en la construcción de liderazgo y en el emprendimiento femenino, especialmente en contextos que continúan siendo indiferentes para las mujeres. Además, la resiliencia permite a las líderes superar estereotipos de género, enfrentar espacios dominados por los hombres y mantener su motivación a largo plazo (Toh et al., 2023). Asimismo, la inteligencia emocional facilita la gestión de equipos diferentes y el manejo de conflictos, estos se consideran elementos clave para liderar de manera efectiva y correcta. Un componente esencial es también la capacidad de las mujeres líderes para construir redes de apoyo, además de sostenerlas emocionalmente, esto fortalece su sentido dentro de sus instituciones o comunidades (Shabani et al., 2021).

**Educación y desarrollo profesional:** La educación superior y la formación profesional son clave en el desarrollo del liderazgo y emprendimiento femenino, ya que brindan a las mujeres no solo de diferentes formas, sino también de competencias esenciales como la gestión estratégica, la comunicación efectiva y la resolución de conflictos (Morley y Crossouard, 2022). Además, un estudio cualitativo realizado en la Central Mindanao University destaca que las mujeres líderes que participaron en programas de doctorado y cursos de desarrollo profesional lograron fortalecer su capacidad para liderar equipos y tomar decisiones institucionales (Pulido, 2023).

**Redes de apoyo:** Las redes de apoyo han sido clave para la identificación como herramientas fundamentales para la promoción del liderazgo femenino, especialmente en entornos donde las mujeres son minoría. Shabani et al. (2021) señalan que las mujeres que participan en redes de mentoría muestran mayores niveles de autoconfianza, resiliencia y claridad en sus trayectorias profesionales. A su vez, Brescoll (2022) menciona cómo el apoyo

financiero a diferencia de la mentoría actúa como una estrategia de posicionamiento estratégico. Por lo que, el patrocinador recomienda promover activamente el crecimiento de las mujeres dentro de sus organizaciones o comunidades. Estas redes no solo brindan asesoría, sino también acceso a capital social, lo que esto permite romper con dinámicas excluyentes. Por eso, invertir en estructuras como cursos de mentoría ha sido una de las acciones más eficaces para garantizar que el liderazgo femenino no solo crezca, sino que se mantenga (Kissinger, 2023).

***Brechas en Educación, Capacitación y Apoyo Institucional:*** Las limitaciones en el acceso a la educación y a la capacitación empresarial representan otra barrera significativa. Las mujeres rurales a menudo tienen menos oportunidades de acceder a una educación de calidad y a programas de formación que desarrollen las habilidades necesarias para la gestión empresarial, la innovación y las nuevas tecnologías (World Economic Forum, 2020). Además, la falta de apoyo institucional, incluyendo políticas públicas que consideren las necesidades y los desafíos específicos de las emprendedoras rurales, y la limitada disponibilidad de servicios de apoyo empresarial adaptados a sus diferentes contextos no les permite a las mujeres seguir con su desarrollo profesional y académico (UNCTAD, 2020).

## **Propuesta**

### ***Objetivos***

***Objetivo General:*** Desarrollar un taller que permita el fortalecimiento de habilidades como el liderazgo, emprendimiento, autoestima, violencia de género y educación sexual en niños, adolescentes y adultos de la comunidad de Don Juan en la provincia de Manabí. El fin de este taller es contribuir al empoderamiento integral de las mujeres para que en un futuro este taller pueda ser replicado para los miembros de la comunidad.

***Objetivos específicos:***

1. Desarrollar la comprensión de los temas de liderazgo y emprendimiento. Al finalizar el taller, los participantes podrán identificar conceptos clave de liderazgo comunitario, comunicación efectiva, trabajo en equipo, así como los elementos básicos para iniciar y mantener un emprendimiento.
2. Informar y concientizar el conocimiento sobre derechos y educación sexual que se encuentran normalizadas dentro de la comunidad como la violencia intrafamiliar, abuso sexual, métodos anticonceptivos y embarazo adolescente que impiden su desarrollo personal.
3. Fortalecer la capacidad de identificar y prevenir la violencia de género. Durante el taller, los participantes podrán reconocer las diferentes formas de violencia de género, comprender sus causas y consecuencias, e identificar estrategias y recursos para la prevención y búsqueda de apoyo.
4. Promover la reflexión y el fortalecimiento de la autoestima desde sus experiencias personales que puedan implementar en su día a día. Concientizando la toma de decisiones que puedan proteger su integridad y valor propio.
5. Promover que los participantes del taller aprenden y fortalezcan estos conocimientos para luego implementarlos y enseñar a los miembros de la comunidad de Don Juan, tanto para niños como adultos.

***Productos o Actividades***

Se brindó un taller que tiene duración de 12 horas a un grupo de 15 miembros de la comunidad de Don Juan de manera presencial en las instalaciones de la Universidad San Francisco de Quito, los miembros de la comunidad son pertenecientes a la Fundación A Mano Manaba. Este grupo estaba compuesto por 15 participantes comprendidos entre los 12

y 60 años, ya que se componía de representantes de los grupos de adolescentes y de los grupos de mujeres de la comunidad.

El taller se dividió en dos días para abordar los temas ya mencionados, el primer día se llevó a cabo los temas de liderazgo comunitario, autoestima y emprendimiento. Así mismo, el día dos consistió en los temas de violencia de género y educación sexual. La metodología del taller se fundamentó en principios de aprendizaje experiencial y reflexión social, buscando facilitar la adquisición de conocimientos y el desarrollo de habilidades prácticas a través de la participación y la colaboración entre los participantes.

El taller se desarrolló siguiendo una metodología participativa y experiencial, que combinó la exposición teórica con actividades prácticas, dinámicas grupales y trabajo en equipo. Se priorizó el aprendizaje activo y la construcción colectiva del conocimiento, fomentando el diálogo, la reflexión y el intercambio de experiencias entre los participantes.

### **Estructura del taller**

Inicialmente, el taller comenzó con una cálida bienvenida y una dinámica de apertura emocional, en donde cada participante tuvo la oportunidad de expresar qué sentimientos traía consigo al espacio de formación. Esta actividad no solo permitió romper el hielo entre todos los participantes, sino que ayudo a establecer un ambiente de confianza, empatía y respeto mutuo. Luego de esta actividad, se estableció colectivamente las normas de convivencia, que incluyeron el respeto, la confidencialidad y la escucha activa.

Luego, se procedió a explicar sobre la importancia del liderazgo femenino en las comunidades rurales, por lo que, se inició con una actividad llamada “construyamos el concepto de liderazgo” aquí es importante fomentar el diálogo entre participantes, en donde construimos entre individuos lo que es el liderazgo y desde las perspectivas y experiencias

significa. Posteriormente se inició un dialogo entre los participantes y los facilitadores, con una pregunta clave, “¿El líder nace o se hace?” lo cual concluyo en un debate de diferentes opiniones, pero siempre sustentado por nuestro concepto de liderazgo. Una vez completado nuestro concepto colectivo de liderazgo y el dialogo compartido, se mantiene durante todo el taller para el desarrollo de las siguientes actividades.

Para finalizar con el tema de liderazgo, se concluyó con una actividad denominada “El reto de la construcción”, esta actividad consistía en dividir a los participantes en tres grupos, en donde se les brindo varios materiales para completas la actividad, entre ellos (bolsa de fideos, masmelo, cinta adhesiva, lana o hilo). Las reglas de esta actividad eran clave, construir una torre de fideos utilizando los materiales dados por los facilitadores en donde el objetivo que se les dio a los participantes de esta actividad era que el grupo quien construía la torre más alta ganaba, pero en realidad el objetivo de esta actividad era observar a los diferentes grupos como trabajan en equipo, su escucha activa y visualizar si tenían habilidades de liderazgo dentro de ellos.

Posteriormente, se desarrolló una actividad para el tema de autoestima titulada “Árbol de la vida”, esta actividad consistía en que cada participante dibujara un árbol simbólico con raíces (sus orígenes y aprendizajes), tronco (sus fortalezas actuales) y ramas (sus sueños y metas). Esta dinámica permitió a los participantes reconocer su historia personal y comunitaria como base de empoderamiento. Después, se genera un diálogo enriquecedor entre las participantes sobre los valores familiares, las experiencias pasadas y el rol que desean asumir en su entorno. Para cerrar esta actividad, cada mujer presenta su árbol al grupo, lo que fortaleció los vínculos y generó un reconocimiento mutuo, destacando la diversidad de talentos y la sabiduría del grupo.

Durante la tarde del primer día, se trabajó el tema de la autoestima con una dinámica participativa denominada “Soy valiosa porque…”, en la que cada participante escribió cualidades propias y reconocimientos que había recibido de otras personas. Luego, se realizó una rueda de retroalimentación positiva, donde los participantes compartieron con otros grupos las características que admiraban de ellas.

Luego, la tarde finalizó con el tema de emprendimiento, iniciamos con una lluvia de ideas para identificar conocimientos básicos y recursos de la comunidad que podrían convertirse en oportunidades productivas. A través de una actividad de lluvia de ideas, los participantes pueden identificar negocios como la gastronomía tradicional y servicios comunitarios como posibles ideas de negocio. Estas actividades permitieron conectar con los temas ancestrales con posibilidades concretas de generación de ingresos y se motiva a los participantes a ver el emprendimiento como una forma de autonomía económica y fortalecimiento de la identidad cultural. Por último, el día uno del taller termina con una reflexión sobre el liderazgo transformador y comunitario, en la que se discutieron distintos estilos de liderazgo y se compartieron historias de líderes comunitarias que han generado cambios significativos desde la empatía, la escucha y la acción colectiva.

Para el segundo día del taller, se realizó una actividad en la cual consistía “Círculo de escucha activa”, centrada en la prevención y el reconocimiento de la violencia de género. Se inició con una lluvia de ideas para que las participantes nombraran situaciones cotidianas que ellos consideraban “normales” en su vida familiar, de pareja o comunitaria. Luego, a través de una reflexión en conjunto con escenas de la vida diaria (gritos, celos, control del dinero, trabajo doméstico, golpes, insultos, etc.), se debatió cuáles conductas constituyan formas de violencia física, psicológica, económica o sexual. Muchos de los participantes expresaron con sorpresa que situaciones que habían normalizado durante años eran, en realidad, formas de

violencia. También se discutieron rutas de denuncia y acompañamiento disponibles en la comunidad, promoviendo el conocimiento de sus derechos.

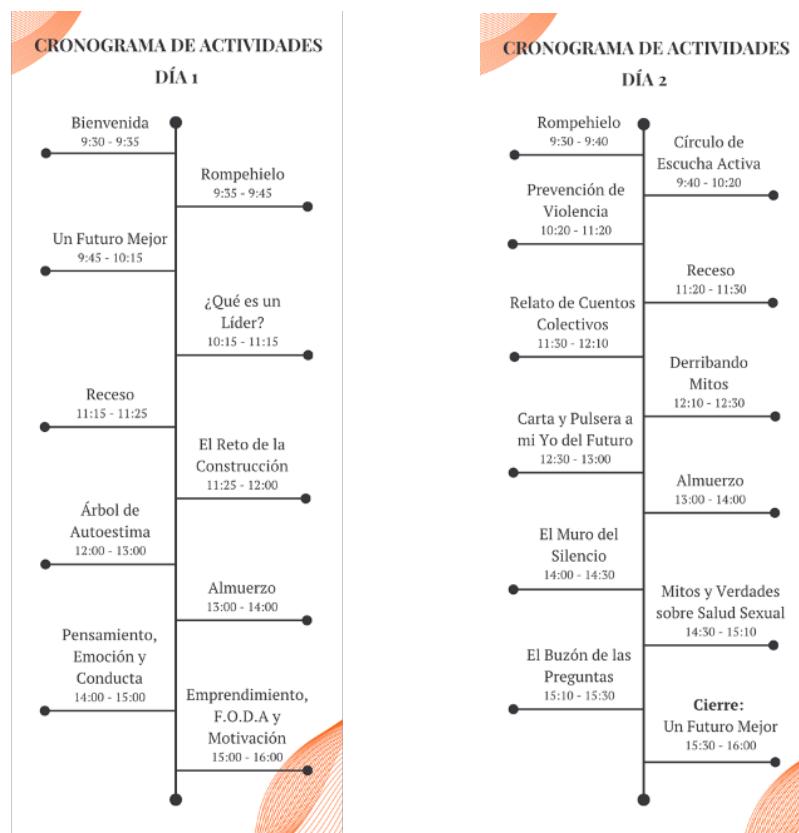
Posteriormente, se desarrolló una actividad llamada “Relato de cuentos colectivos”, en la que cada persona dibujo un cuento basándose en una historia ficticia o una experiencia real marcando momentos de su vida en los que sintió libertad, miedo, alegría o injusticia, la única regla era que debía tener un final feliz. Esta dinámica permitió una reflexión profunda, donde muchos expresaron con sinceridad y valentía episodios de violencia que nunca habían compartido, historias ficticias sobre su unión y amistad. El grupo acompañó estas historias con respeto, creando un espacio seguro y lleno de empatía. La actividad culminó con la construcción de una pulsera y una carta para “mi futuro yo”, esta actividad consistía en recordar quiénes eran, hacia donde van basándose en las experiencias vividas y así mismo creando esperanza en el grupo.

En cuanto a la educación sexual, se llevó a cabo una sesión interactiva llamada “El muro del silencio”, esta actividad tenía como objetivo visualizar la “barrera” o el “muro” que se crea por la falta de comunicación entre padres e hijos sobre temas de educación sexual, explorando las emociones y sentimientos que provoca el silencio, y buscar soluciones que permitan una mejor comunicación. Después, se inició con una actividad de mitos y verdades, en la que se colocaban frases en los grupos y los participantes debatieron, según si creían que eran verdaderas o falsas. Las frases abordaban temas como el consentimiento, el uso de anticonceptivos, el deseo sexual, los métodos de planificación y la maternidad deseada.

Por último, el taller finaliza con “Un Futuro Mejor” con el objetivo de resumir la información del taller y que los participantes puedan aplicarla en su presente y futuro. En este caso observamos nuestro progreso, pensamientos, creencias de lo que fue el primer día y como lo vemos en el segundo día del taller. Todas las actividades tuvieron un propósito y es

importante ver cómo esto ayudó en el crecimiento personal de cada persona. Además, los participantes pueden implementar estos talleres, enseñando a otras personas de sus comunidades y realizando este tipo de talleres para generar más conciencia en estas poblaciones.

A continuación, se adjunta un cronograma de las actividades que se realizaron en los dos días de taller, ambos cronogramas constituyan de 6 horas es decir de (9h30 am a 16h00 pm). Las actividades están ordenadas en orden para que puedan construir tanto los conceptos teóricos como su propio autoconcepto para su desarrollo personal. Se puede ver una descripción detallada del diseño del taller en el Anexo 1 y la Figura 1 del resumen del cronograma del taller.



*Figura 1. Resumen del Cronograma de Actividades*

## *Plan de Implementación*

### *Papel de Cada Actor*

**Estudiante.** Mi papel con estudiante consiste en brindar herramientas que permita fortalecer y empoderar a la comunidad de Don Juan, a través de actividades y conceptos técnicos investigados previamente para que sean procesados de una forma más digerible y dinámica para las personas de esta comunidad.

**Fundación A Mano Manaba.** Para replicar el taller, se propone un plan estructurado en tres fases: preparación, ejecución y seguimiento. En la fase de preparación, se recomienda realizar una convocatoria comunitaria dos semanas antes del inicio del taller, mediante visitas, folletos y mensajes en redes comunitarias. Además, asegurar el espacio físico en este caso la biblioteca de A Mano Manaba con los siguientes materiales (sillas, pizarra, proyector, internet), luego preparar los kits para el material (materiales impresos, cuadernos, lápices, recursos visuales). La siguiente fase de ejecución debe seguir el cronograma en dos jornadas consecutivas de 8h30 a 16h00. Finalmente, la fase de seguimiento se recomienda al menos dos visitas (a los 15 días y al mes) para reforzar aprendizajes, recoger testimonios, evaluar avances mediante encuestas en emprendimientos y consolidar redes de apoyo entre las participantes.

En cuanto al equipo, el equipo mínimo ideal sería de cuatro personas para poder abordar los diferentes temas y de igual forma todo lo que han aprendido durante los dos días de taller, de igual forma aplicarlo y enseñar a otras personas de la comunidad. A nivel material, se necesitan varios kits pedagógicos como cuadernos, hojas, esferos, materiales de papelería y refrigerios para los dos días de taller. También es necesario contar con recursos impresos como guías educativas y tarjetas ilustradas.

Es necesario utilizar el aprendizaje reflexivo, esto se entiende como un proceso activo donde los participantes examinan sus experiencias para construir conocimiento y mejorar la práctica, un enfoque influyente es el de Kolb, este modelo describe un ciclo de aprendizaje experiencial que involucra la experiencia, la observación reflexiva, la conceptualización y la experimentación activa (Egan, 2023).

La participación de la comunidad es fundamental. Las mujeres de la comunidad deben ser consideradas no solo como receptoras del taller, sino como cocreadoras del proceso. Por ello, se recomienda que el grupo participe en el diseño de las normas del espacio, en la adaptación cultural de los contenidos y en la difusión de lo aprendido. Los líderes de la fundación pueden actuar como promotores comunitarios, identificando nuevas participantes para futuros ciclos del taller, y formando grupos de seguimiento donde se compartan avances en sus ideas, autocuidado o redes de apoyo.

### ***Evaluación de Resultados***

Una vez finalizado el taller, a los participantes se les brindara una encuesta de satisfacción y retroalimentación para la mejora de futuros talleres. Se evaluará usando una escala del 1-5, siendo 1 nada satisfecho y 5 totalmente satisfecho. En este caso, se presentó una encuesta con las siguientes preguntas:

1. Del 1 al 5 ¿Qué tanto te gustó el taller?
2. ¿Qué nos recomendarías para mejorar este taller?
3. En una oración, cuéntanos qué fue lo que más impactó / aprendiste.

Para esto, de 15 participantes se evaluó a 14 de los participantes presentes; en la primera pregunta, se tuvo un 4.92/5 de satisfacción del taller. Por el otro lado, en las preguntas abiertas los participantes recomendaron a los facilitadores del taller brindar más

talleres en áreas verdes, brindar más talleres con más problemáticas a abordar e ir a la comunidad de Don Juan para impartir estos talleres.

Por último, con el fin de medir los resultados en un futuro dentro de la comunidad, se pueden implementar este tipo de encuestas de satisfacción cada 15 días para observar si el conocimiento que fue dado resultó útil para los demás miembros que conforman la comunidad de Don Juan tanto para los niños como adultos, esto con el fin de mejorar la toma de decisiones, cuidado propio y comportamientos.

### ***Conclusiones***

El taller desarrollado durante dos jornadas representó una experiencia transformadora tanto para las participantes como para los facilitadores. Desde la apertura emocional hasta las actividades de cierre tanto emocional como prácticos, con esto se evidenció una alta participación, compromiso y apertura por parte de los participantes, quienes encontraron en este espacio un lugar seguro para reconocerse, sanar y proyectarse hacia el futuro. Las dinámicas iniciales como “Proyecto de vida” y “El árbol de las emociones” permitieron un proceso profundo de autoconocimiento y conexión entre los participantes, generando vínculos de confianza importantes para el desarrollo del resto de actividades.

Por otro lado, uno de los logros más relevantes del taller fue la construcción del concepto del liderazgo desde una perspectiva femenina, comunitaria y colaborativa. Los participantes descubrieron que muchos de ellos ya ejercen formas de liderazgo en sus hogares y barrios, aunque no lo hubieran nombrado como tal. A través del reconocimiento de sus líderes referentes, la reflexión sobre sus propias capacidades y el ejercicio de visibilizar creencias limitantes, se abrió la posibilidad de fortalecer liderazgos cotidianos basados en el trabajo en equipo, la escucha y la acción conjunta. Esta visión amplificada del liderazgo resultó especialmente valiosa para los participantes que antes no se reconocían como líderes comunitarios y transformacionales.

En el ámbito del emprendimiento, el taller permitió identificar conocimientos básicos y recursos locales como base para el diseño de iniciativas sostenibles y comunitarias. A través del modelo F.O.D.A adaptado, los participantes pudieron visualizar cómo sus ideas pueden convertirse en negocios reales, conectando cada uno con sus talentos o habilidades con oportunidades. La actividad de cierre fue un espacio de expresión y empoderamiento, donde los participantes demostraron su capacidad de crear, presentar y defender sus

propuestas con claridad y seguridad. Esta actividad fortaleció su autoestima y les permitió imaginar un futuro más independiente y autónomo.

Los temas sobre violencia de género y educación sexual fueron especialmente importantes por su impacto emocional y educativo. Muchos de los participantes reconocieron haber vivido situaciones de violencia que antes consideraban normales, lo cual marcó un punto de reflexión en su conciencia de derechos. Las actividades sobre relaciones sanas, autocuidado, consentimiento y salud sexual fueron abordadas con sensibilidad y claridad, generando espacios de confianza para el diálogo abierto y reflexivo.

En conclusión, el taller “El Resplandor de un Futuro Mejor” cumplió con éxito su objetivo de empoderar a mujeres, niños y adolescentes dentro de contextos rurales a través de la formación en liderazgo, autoestima, emprendimiento, prevención de la violencia de género y educación sexual. Más allá de los contenidos compartidos, lo más valioso fue la construcción de un espacio respetuoso, donde los participantes se sintieron escuchados, validados y acompañados en todo momento. El impacto de esta experiencia no se limita a los dos días de taller, sino que se proyecta hacia sus hogares, comunidades y futuras iniciativas.

## *Anexos*

### *Cronograma de actividades*

#### *Anexo 1.*

##### *Dia 1*

Tiempo	Actividad	Objetivo	Materiales Necesarios
9h30 – 9h35 5 minutos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Actividad de Bienvenida</b></li> <li>• Dar palabras de bienvenida y dar membretes para que escriban sus nombres.</li> </ul>	Conocer los nombres de los participantes.	Membretes Esferos Marcadores
9h35 – 9h45 10 minutos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Rompehielo</b></li> <li>• Bingo humano</li> <li>• Otorgar a los participantes una tabla con características específicas para que puedan interactuar con la mayoría del grupo.</li> </ul>	Generar interacción e integración de todo el grupo.	Tablas impresas con el bingo humano Esferos y marcadores
9h45 – 10h15 30 minutos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Actividad Introductoria: Un Futuro Mejor</b></li> <li>• Crear un esquema de un proyecto de vida.</li> <li>• Se les dará una tabla impresa sobre su proyecto de vida en su ámbito personal, familiar, laboral y escolar.</li> <li>• Deben explicar su objetivo, en cuánto tiempo lo lograrán, estrategias para</li> </ul>	Visualizar y analizar las respuestas de los participantes previo al taller con el fin de compararlo después de los dos días de taller, observando si sus respuestas se mantienen o cambian.	Hojas impresas con las tablas Hojas en blanco para dibujar Marcadores, esferos y colores

	<p>lograrlo y en quiénes se pueden apoyar para hacerlo.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La actividad puede ser escrita o mediante dibujos, pueden expresar sus deseos de otras formas en caso de que se les compleque escribir.</li> <li>• Se pedirá que todos los participantes lean, presenten y participen sobre lo que hicieron.</li> <li>•</li> <li>• <b>Conceptualización</b></li> <li>• El proyecto de vida permite evaluar y determinar, tanto en el presente como en el futuro, lo que deseamos crear para nuestro bienestar de forma integral.</li> <li>• <b>Reflexión</b></li> <li>• ¿Crees que esto te permitirá tener una relación sana contigo mismo y con tu entorno?</li> <li>• ¿Qué significa el resultado de tu escrito/dibujo para ti?</li> </ul>		
10h15 – 11h15  60 minutos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Actividad 1 – Construyamos el Concepto de Liderazgo</b></li> <li>• <b>Para ti, ¿Qué es un Líder?</b></li> </ul>	Entender qué es el liderazgo para cada uno de los oyentes, en lugar de una explicación	Marcadores Papel grande

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Construcción de concepto de liderazgo en conjunto. Cada persona escribe en su manual la idea que tienen de qué es un líder. Una vez que cada una tenga su concepto de qué es un líder, armamos nuestro propio concepto en base a un diálogo y lluvia de ideas. Por último, escribimos en un papel para recordar el concepto durante todo el taller.</li> <li>• <b>Conceptualización</b></li> <li>• Explicar qué aspectos fortalecen el liderazgo.</li> <li>• Qué limitaciones presentan</li> <li>• <b>Reflexión</b></li> <li>• Dar la oportunidad a los oyentes que den un nombre de un líder que ellos consideren o conozcan.</li> <li>• ¿Por qué creemos que ser líder debe ser una persona de tal magnitud? Los líderes de esa magnitud también son personas y tienen miedo.</li> <li>• ¿Todos pueden ser líderes? ¿Nace o se hace?</li> </ul>	técnica, formamos un concepto en conjunto.	
--	--	--	--

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Se consideran ustedes líderes? ¿Por qué sí, por qué no?</li> </ul>		
11h15 – 11h25  10 minutos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Receso</b></li> </ul>		
11h25 – 12h00  35 minutos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Actividad 2 – El Reto de la Construcción</b></li> <li>• <b>Indicaciones:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dividir en 3 grupos, cada uno de 5 personas.</li> <li>• Construir con fideos la torra más alta y al final de la torre colocar un masmelo.</li> <li>• Provocar estrés en el grupo, cambiar de grupos, armar con una sola mano, ruidos externos fuertes, etc.</li> <li>• Hacer participar a dos personas de los 3 grupos para ver cómo se sintieron realizando esta actividad. En este caso una persona que haya participado más y otra que no tanto.</li> <li>• <b>Reglas:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La única regla es que el masmelo tiene que coronar la estructura, y a partir de ahí, cualquier cosa vale, incluido observar y</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul>	<p>Observar en cada grupo quién lidera el grupo y participa más activamente.</p>	<p>Fideos Masking Masmelos Hilo</p>

	<p>copiar el trabajo de otros equipos.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Todo tipo de estrategia es válida:</b> aplicación de conocimientos de estructuras, planificación, designación de roles, prueba y error...</li> </ul> <p>• <b>Conceptualización:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Romper la idea de que solo hay un líder</li> <li>• Liderazgo colaborativo y distribuido</li> <li>• Factores que promueven el liderazgo</li> <li>• Cómo generamos más líderes en nuestras propias comunidades.</li> </ul> <p>• <b>Reflexión:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cómo esto cambió su forma de pensar sobre el liderazgo?</li> <li>• ¿Cómo se sintieron cuando enfrentaron el estrés?</li> <li>• ¿Hubo solo un líder?</li> <li>• ¿Cómo manejaron al grupo?</li> </ul>		
<p>12h00 – 13h00</p> <p>60 minutos</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Árbol de Autoestima</b></li> <li>• Construir un árbol de autoestima con varios materiales, donde las raíces son los valores y principios, el tronco las debilidades y fortalezas, las ramas son las derrotas y los</li> </ul>	<p>Entender el concepto de autoestima y los factores que lo conforman.</p>	<p>Colores Esferos Marcadores Hojas</p>

	<p>frutos o flores son los logros.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Compartir el árbol de cada uno como una galería de arte, hablando de 2 puntos de cada factor.</li> <li>• Compartir lo que aprendieron de ellos mismos después de escuchar a los demás.</li> <li>• <b>Conceptualización</b></li> <li>• Parte de entender qué es la autoestima es identificar estos elementos, entender qué parte de nosotros son las derrotas y debilidades y que eso no nos hace menos.</li> <li>• <b>Reflexión</b></li> <li>• ¿Cómo identificamos nuestra autoestima?</li> <li>• ¿Qué cualidad les hace buen líder?</li> <li>• Visualizar el árbol.</li> </ul>		
13h00 – 14h00  60 minutos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Almuerzo</b></li> </ul>		
14h00 – 15h00  60 minutos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Relación entre Pensamiento, Emoción y Conducta</b></li> <li>• Determinar una derrota y logro e identificar cuál fue, qué pensó, qué pensaron sobre sí</li> </ul>	Conocer cómo los pensamientos, emociones y conductas influyen en la autoestima y	Hojas Esferos

	<p>mismos y qué sintieron. (Plantilla TCC)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Compartir en parejas.</li> <li>• Escribir el pensamiento de otra forma.</li> <li>• Compartir con todos qué sienten cuando leen un pensamiento vs otro.</li> <li>• Hacerlo de nuevo con una debilidad y fortaleza y compartir lo que identificaron en la actividad.</li> </ul> <p>• <b>Reflexión</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Qué pensaste de ti mismo?</li> <li>• ¿Qué sintieron con el cambio de pensamientos?</li> </ul>	<p>realizar un compromiso de mejora con proyección a futuro.</p>	
<p>15h00 – 16h00</p> <p>60 minutos</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Emprendimiento</b></li> <li>• <b>Actividad 1: ¿Qué palabra viene a su mente cuando mencionan la palabra “emprender”?</b></li> <li>• <b>Indicaciones:</b></li> <li>• Conectarse al QR de mentimeter y contestar la pregunta sobre que piensan que es emprender.</li> <li>• Colocar en el manual qué es lo que piensan después de explicar qué es emprender.</li> </ul>	<p>Entender qué es emprender desde 0</p>	<p>Post its Marcadores Revistas Pegamento</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dibujar cómo se verían creando un emprendimiento, ¿cómo es?, ¿qué es?, ¿de qué trata?, ¿qué transmite a su cliente?</li> <li>• <b>Conceptualización:</b></li> <li>• Tips para emprender desde 0.</li> <li>• Dónde fracasan los emprendimientos.</li> <li>• Lista de los recursos que me faltan para iniciar.</li> <li>• <b>Reflexión:</b></li> <li>• ¿Qué piensan ahora sobre emprender?</li> </ul>		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Actividad 2: Crea tu F.O.D.A</b></li> <li>• En base a nuestro dibujo de nuestra proyección de un emprendimiento realizar un F.O.D.A, utilizando e implementando en base a nuestras posiciones económicas, sociales, académicas, personales, etc.</li> <li>• Observar y analizar en grupo cuáles son nuestras fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas.</li> </ul>	Identificar fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas.	Marcadores Esferos

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Actividad 3: ¡Sí Puedo!</b></li> <li>• <b>Indicaciones:</b></li> <li>• Mostrar frases negativas típicas (“No tengo dinero”, “Soy muy vieja”, etc.).</li> <li>• En grupo, buscan maneras de responder con soluciones: “Puedo comenzar con lo que tengo”, “Tengo experiencia”.</li> <li>• Formar un mural motivador con sus propias frases.</li> </ul>	Romper creencias limitantes.	Post its Marcadores Esferos
--	--	------------------------------	-----------------------------------

## Dia 2

Tiempo	Actividad	Objetivo	Materiales Necesarios
9h30 – 9h40 10 minutos	<b>Rompehielo</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dibujo a ciegas <ul style="list-style-type: none"> <li>◦ Se dividirán en 5 grupos de tres personas.</li> <li>◦ Una persona será vendada mientras las otras dos personas le dan instrucciones sobre lo que tiene que dibujar</li> </ul> </li> </ul>	Generar confianza y crear un espacio ameno para comenzar con el taller.	Hojas en blanco Marcadores y esferos Venda
9h40 – 10h20 40 minutos	<b>Círculo de Escucha Activa</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se dividirán en grupos pequeños y en una hoja explicar ¿Qué es amor?, ¿Qué es ser pareja?, ¿Qué es ser</li> </ul>	Crear espacios donde las chicas puedan compartir sus historias en caso de que	Marcador de pizarra

	<p>familia?, ¿Qué es violencia y maltrato?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Anotar lo que sea común y diferente en el pizarrón.</li> </ul>	hayan sufrido alguna forma de violencia o han llegado a verla, además de poder darle un significado a la palabra de violencia.	
10h20 – 11h20  60 minutos	<p><b>Explicación de Violencia</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Una vez con las definiciones anotadas en la pizarra se definirán conceptos de: ¿Qué es la violencia?, ¿Cuáles son los tipos de violencia?</li> <li>• Se tendrá una interacción con los participantes para que ellos también contesten dichas preguntas.</li> </ul>	Identificar los tipos de violencia y tener claro el concepto.	Presentación de Canva
11h20 – 11h30  10 minutos	<b>Receso</b>		
11h30 – 12h10  40 minutos	<p><b>Relato de Cuentos Colectivos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• En una cartulina dividida en 6, tendrán que dibujar una historia real o ficticia.</li> <li>• En la misma habrá el inicio, el nudo y el desenlace donde se demostrará la superación.</li> <li>• Una persona del grupo contará el final</li> </ul>	Ver cómo la violencia nos afecta.	Cartulinas Colores Lápices Borradores Fomix con textura

	de la historia y la superación.		
12h10 – 12h30 20 minutos	<b>Derribando Mitos</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• De manera individual se les dará un post-it donde pondrán una frase que han llegado a escuchar, por ejemplo: “si te pega es porque te quiere”.</li> <li>• En la misma hoja poner qué tan cierta es la frase del 1-10.</li> <li>• Discutir por qué existen estas frases y las consecuencias.</li> </ul>	Ver el impacto que tienen en el día a día.	Post-it Esferos Marcador
12h30 – 13h00 20 minutos	<b>Carta y Pulsera a mi Yo del Futuro</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• En una hoja escribir una carta para ellas en el futuro donde se van a recordar quiénes son, y las cosas positivas que las definen.</li> <li>• La misma actividad se realizará con una pulsera, la misma debe tener detalles que sean solo de esa persona.</li> </ul>	Recordar el impacto positivo que tienen.	Hojas Esferos Lanas Mullos
13h00 – 14h00 60 minutos	<b>Almuerzo</b>		
14h00 – 14h30 30 minutos	<b>Actividad:</b> El Muro del Silencio <b>Actividad 1 (10 minutos):</b> Crear el Muro  Los participantes pegarán los papelotes sobre una superficie (pared), creando un “muro” que	Visualizar la “barrera” o el “muro” que se crea por la falta de comunicación	Papelotes Marcadores Cinta Tarjetas con frases sobre sexualidad (ciclo menstrual,

	<p>representará el silencio que existe al no hablar sobre sexualidad.</p> <p><b>Primer paso:</b> El facilitador primero hará una pregunta general en voz alta: ¿Qué sienten o qué pasa por su mente cuando no tienen la confianza para hablar sobre temas de su interés o que les causen duda con sus padres, hermanos o hijos? El facilitador dará la instrucción de que los participantes escriban sobre los papelotes frases o palabras que representen lo que sienten.</p> <p><b>Segundo paso:</b> El facilitador entregará al azar un papel con un enunciado sobre sexualidad a cada participante. El facilitador hará unas preguntas más específicas.</p> <p>¿Hablo sobre este tema de mi tarjeta con mi familia? ¿Con quién quisiera hablarlo? ¿Qué siento al no poder hablar sobre este tema con mi familia? ¿Qué te hace creer que no puedes hablarlo con tu familia?</p> <p>El facilitador dará la instrucción de que los participantes escriban sobre los papelotes frases o palabras que representen lo que sienten al momento que se haga cada pregunta, dando 1 minuto para responder y continuar con las siguientes preguntas.</p> <p><b>Actividad 2 (5 minutos): Romper el Muro</b></p>	<p>entre padres e hijos sobre temas de educación sexual, explorando las emociones y sentimientos que provoca el silencio, y buscar soluciones que permitan una mejor comunicación.</p>	<p>consentimiento, métodos anticonceptivos, relaciones sexuales, etc.) Post it notes</p>
--	---	--	--

<p>Entregar 3 post it notes a cada participante. Pueden darse más en caso de que lo soliciten durante la actividad.</p> <p>El facilitador les pedirá que reflexionen sobre lo que han escrito hasta ahora y escriban en los posts it notes qué solución propondrían para romper este “muro” que les impide comunicarse abiertamente entre familia.</p> <p>Cuando acaben de escribirlos, deberán pegar las notas en los papelotes.</p> <p>Finalmente, el facilitador pedirá que peguen en los papelotes cerca de donde escribieron sus respuestas la tarjeta con el enunciado que se les dio al inicio de la actividad, y así todos puedan identificar el tema planteado con sus respectivas respuestas.</p> <p><b>Actividad 3 (15 minutos):</b></p> <p>Discusión en Grupo</p> <p>Cada participante comparte una breve reflexión sobre las posibles formas de romper el muro.</p> <p>El facilitador brindará la reflexión e importancia de la actividad.</p> <p><b>Conceptualización:</b></p> <p>La comunicación entre padres e hijos o familiares es crucial para crear una responsabilidad compartida. Construir un vínculo de confianza que permita la comunicación abierta en el hogar puede prevenir las conductas de</p>	
---	--

	riesgo que afecten a la salud tanto física y mental de cada persona.		
14h30 – 15h10 40 minutos	<p><b>Actividad:</b> Mitos y Verdades sobre Salud Sexual (sexualidad, métodos anticonceptivos y enfermedades de transmisión sexual)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Actividad 1</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Mezclar al azar los participantes de los grupos de la actividad anterior para tener 3 nuevos grupos en total.</li> <li>○ Entregar al azar a cada grupo 3 tarjetas con enunciados sobre mitos y verdades alrededor de la salud sexual.</li> <li>○ Promover el diálogo y discusión sobre la posible respuesta en base a su conocimiento previo.</li> <li>○ Habrá un facilitador por mesa para anotar las dudas o datos curiosos que surjan durante las conversaciones</li> </ul> </li> </ul>	<p>Desmitificar ideas erróneas sobre salud sexual y brindar información basada en evidencia para la promoción de la salud.</p>	<p>Proyector Canva con diapositivas que expliquen la teoría de los enunciados Hojas Esferos</p>

	<p>para exponerlos posteriormente.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Actividad 2</b><ul style="list-style-type: none"><li>○ Invitar a los participantes de cada grupo a exponer las conclusiones sobre los enunciados en sus tarjetas.</li><li>○ El facilitador dará la respuesta correcta y explicará la parte teórica de dicho enunciado en diapositivas inmediatamente después de que cada grupo explique su respuesta.</li></ul></li><li>• <b>Cierre de la actividad</b><ul style="list-style-type: none"><li>○ Comentar sobre la importancia del ejercicio de una vida sexual responsable, el cuidado en pareja y resaltar la importancia del consentimiento.</li></ul></li></ul>		
<b>Conceptualización:</b>			

	<p>Los mitos alrededor de la salud sexual pueden incentivar a relaciones sexuales riesgosas al desconocer información fidedigna.</p> <p><b>Reflexión</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Algún mito te resultó familiar o similar a otro que escuchaste?</li> <li>• ¿Cómo crees que impactará en tu vida ahora conocer la realidad de lo que antes dudabas?</li> </ul>		
15h10 – 15h30 20 minutos	<p><b>Actividad:</b> El Buzón de las Preguntas</p> <p>La caja será previamente colocada desde el inicio de la primera sesión en un lugar estratégico de la habitación para asegurar la privacidad de cada persona.</p> <p>Será un instrumento en que los participantes puedan depositar sus preguntas o dudas en un papel de manera anónima a lo largo del día en ambas sesiones.</p> <p>Los facilitadores revisarán las preguntas depositadas en la caja durante el receso para saber cómo responderlas adecuadamente.</p> <p>Se pedirá que los participantes hagan un círculo y los facilitadores irán respondiendo las preguntas de la caja en el centro del círculo.</p>	<p>Solventar las dudas de los participantes que prefieren participar de manera anónima, y reforzar el conocimiento obtenido durante el taller al fomentar un ambiente de reflexión seguro y amigable.</p>	<p>Hojas de papel pequeñas recicladas</p> <p>Esferos</p> <p>Caja de cartón para representar el buzón</p>

	<p>Los facilitadores leerán las preguntas en voz alta y primero les pedirán una breve opinión a los participantes en base a lo que han aprendido.</p> <p>Los facilitadores brindarán retroalimentación de las respuestas de los participantes y complementarán la respuesta para solventarla adecuadamente.</p> <p><b>Conceptualización:</b> El crear una oportunidad de participar de manera anónima enriquece el conocimiento de todos al abordar preguntas que no surgieron durante las actividades, además de que reduce el miedo a participar y permite crear un espacio de reflexión seguro.</p> <p><b>Reflexión</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Qué opinan sobre tener un espacio para responder preguntas anónimas?</li> <li>• ¿Cómo se sienten al resolver estas dudas con lo que aprendieron en el taller conjunto a los facilitadores?</li> </ul>		
15h30 – 16h00 30 minutos	<p><b>Actividad Final y Cierre: Un Futuro Mejor</b></p> <p>Volver a hacer un esquema de un proyecto de vida en base a la información que se ha recibido durante los dos días de taller para notar las diferencias en comparación al proyecto realizado en el primer día.</p>	<p>Sintetizar la información del taller y que los participantes puedan plasmarla en su presente y futuro.</p>	<p>Hojas impresas con las tablas</p> <p>Hojas en blanco para dibujar</p> <p>Marcadores, esferos y colores</p>

	<p>Se les dará una tabla impresa sobre su proyecto de vida en su ámbito personal, familiar, laboral y escolar.</p> <p>Deben explicar su objetivo, en cuánto tiempo lo lograrán, estrategias para lograrlo y en quiénes se pueden apoyar para hacerlo.</p> <p>La actividad puede ser escrita o mediante dibujos, pueden expresar sus deseos de otras formas en caso de que se les complique escribir.</p> <p>Se pedirá que todos los participantes lean, presenten y participen sobre lo que hicieron.</p> <p><b>Conceptualización</b></p> <p>El proyecto de vida permite evaluar y determinar, tanto en el presente como en el futuro, lo que deseamos crear para nuestro bienestar de forma integral.</p> <p><b>Reflexión</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cómo relaciones todos los temas que hemos tratado en el desarrollo de un mejor futuro para ti?</li> <li>• ¿Crees que esto te permitirá tener una relación sana contigo mismo y con tu entorno?</li> <li>• ¿Qué significa el resultado de tu escrito/dibujo para ti?</li> </ul>		
--	---	--	--

## *Referencias*

- Al-Husseini, S., & Elbeltagi, I. (2022). The role of leadership in collective creativity and innovation: A conceptual framework. *Frontiers in Psychology*.
- Barringer, B. R., & Ireland, R. D. (2019). Entrepreneurship: Successfully launching new ventures (6th ed.)
- Batliwala, S., & Pittman, A. (2020). Feminist leadership for social transformation: Concepts, intersections, and challenges. *IDS Bulletin*, 51(1), 1-17.  
<https://doi.org/10.19088/1967-2020.101>
- Benmira, S., & Agboola, M. (2021). Evolution of leadership theory. *BMJ leader, leader-2020*. <https://bmjleader.bmj.com/content/5/1/3>
- Benni, N., & Barkataky, R. (2018). *The role of the Self Employed Women's Association (SEWA) in providing financial services to rural women*. Food and Agriculture Organization of the United Nations.
- Brescoll, V. L. (2022). Leading against stereotypes: How women navigate the double bind in leadership. *Academy of Management Perspectives*, 36(1), 28–45.
- Casanova Rodríguez, C. L., & Ferriol Morales, M. (2018). Liderazgo transformacional en mujeres productoras agropecuarias. Un estudio de caso en la provincia de Cienfuegos.
- Chant, S. (2019). Women's roles in rural development: From unpaid labour to entrepreneurship. *The Journal of Peasant Studies*, 46(4), 705-725.  
<https://doi.org/10.1080/13552074.2019.1602802>

Chant, S., & McIlwaine, C. (2019). Geographies of development in the 21st century: An introduction to a changing world (3rd ed.).

Clifford, R. A., & Arias, C. L. (2021). Liderazgo local en el desarrollo rural latinoamericano.

<https://repositorio.iica.int/items/fa9815f6-014e-41fb-85d7-9a7374cb430e>

CONAIE. (2020). Pronunciamientos y acciones de la CONAIE sobre derechos de la mujer.

Cornwall, A. (2018). Women's empowerment: What difference has feminism made to international development? *Third World Quarterly*, 39(2), 221-237.

<https://doi.org/10.1080/01436597.2017.1335602>

Dogaru-Tulică, A. L. (2019). Women leadership: Characteristics and perceptions. *Challenges of the Knowledge Society*, 1182-1189.

De Clercq, D., Danovi, A., & Arena, M. (2019). Opportunity versus necessity entrepreneurship across countries: The moderating role of the national institutional environment. *International Business Review*, 28(5), 101576.

Eagly, A. H., & Carli, L. L. (2018). Women and the labyrinth of leadership. *Harvard Business Review*, 86(9), 62–71.

Eissler, S., et al. (2022). *Women's leadership and climate adaptation: Evidence from rural contexts*. *Global Environmental Change*, 72, 102439.

Egan, J. D., McBrayer, J. S., Tolman, S., & Ballesteros, E. (2023). Reconceptualizing Kolb's Learning Cycle as Episodic and Lifelong. *Experiential Learning & Teaching in Higher Education*, 6(1), 24–30. <https://journals.calstate.edu/elthe/article/view/3607> a

- Hovmand, P. S., et al. (2018). Group model building and systems leadership in rural women's health coalitions. *System Dynamics Review*, 34(2), 217–239.
- Hisrich, R. D., Peters, M. P., & Shepherd, D. A. (2020). *Entrepreneurship* (11th ed.). McGraw-Hill Education.
- IICA. (2024). The Rights of All Women, Adolescents and Girls in Rural Areas of the Americas. <https://scm.oas.org/pdfs/2024/CP49542E.pdf>
- INEC. (2023). Estadísticas de unidades económicas por sexo del propietario o gerente a nivel rural - Ecuador.
- Jean, G. (2025). Community-Led Approaches to Women's Empowerment: Education and Mentorship in Rural Areas. ResearchGate.
- [https://www.researchgate.net/publication/387663372\\_Community-Led\\_Approaches\\_to\\_Women%27s\\_Empowerment\\_Education\\_and\\_Mentorship\\_in\\_Rural\\_Areas](https://www.researchgate.net/publication/387663372_Community-Led_Approaches_to_Women%27s_Empowerment_Education_and_Mentorship_in_Rural_Areas)
- Jean, G. (2025). Empowering Women in Rural Communities: Grassroots Education and Mentorship as Catalysts for Local Leadership. ResearchGate.
- [https://www.researchgate.net/publication/387602489\\_Empowering\\_Women\\_in\\_Rural\\_Communities\\_Grassroots\\_Education\\_and\\_Mentorship\\_as\\_Catalysts\\_for\\_Local\\_Leadership](https://www.researchgate.net/publication/387602489_Empowering_Women_in_Rural_Communities_Grassroots_Education_and_Mentorship_as_Catalysts_for_Local_Leadership)
- Kulich, C., de Lemus, S., & Montañés, P. (2020). The impact of sexism on leadership in female-male climbing dyads. *Social Psychological Bulletin*, 15(1), 1-31.
- <https://spb.psychopen.eu/index.php/spb/article/view/2667>

Kuratko, D. F. (2020). *Entrepreneurship: Theory, process, and practice* (11th ed.). Cengage Learning.

Klugman, J., Hanmer, L., Twigg, S., Hasan, T., McCleary-Sills, J., & Santamaria, J. (2019). Voice and agency: Empowering women and girls for shared prosperity. World Bank Publications.

Lemoine, G. J., & Blum, T. C. (2021). Servant leadership, leader gender, and team gender role: Testing a female advantage in a cascading model of performance. *Personnel Psychology*, 74(1), 3-28.

Lloret, L., Aragón-Sánchez, A., & Carrasco-Carrasco, A. (2020). How knowledge transfer and absorptive capacity relate to firm technological innovation: The moderating role of entrepreneurial orientation. *Journal of Knowledge Management*, 24(7), 1635-1657.

Macías, M. E., Castro, M. V., & Mendoza, M. V. (2021). Liderazgo de la mujer rural en la gestión de fincas cacaoteras del cantón Vinces, Ecuador. *Agro Sur*, 49(2), 101-110.

<http://146.83.217.169/index.php/agrosur/article/view/5921>

Mayoral Arqué, D., Bernad Cavero, O., Colom, J., & Torres González, T. (2018). Liderazgo en la escuela rural: Estudios de casos. [https://www.researchgate.net/profile/Erica-Salvaj/publication/367258037\\_Liderazgo\\_y\\_emprendimiento\\_de\\_la\\_mujer\\_en\\_sectores\\_masculinizados\\_en\\_Chile\\_El\\_caso\\_de\\_Central\\_Frenos/links/6571f725fc4b416622a652e0/Liderazgo-y-emprendimiento-de-la-mujer-en-sectores-masculinizados-en-Chile-El-caso-de-Central-Frenos.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Erica-Salvaj/publication/367258037_Liderazgo_y_emprendimiento_de_la_mujer_en_sectores_masculinizados_en_Chile_El_caso_de_Central_Frenos/links/6571f725fc4b416622a652e0/Liderazgo-y-emprendimiento-de-la-mujer-en-sectores-masculinizados-en-Chile-El-caso-de-Central-Frenos.pdf)

Meltzer, C. C. (2018). Women leaders: myths and challenges. *Journal of the American College of Radiology*, 15(12), 1800-1802.

Morley, L., & Crossouard, B. (2022). Women in higher education leadership: Absences and aspirations. *Studies in Higher Education*, 47(1), 72–87.

Niewoehner-Green, J. E., & Stedman, N. (2021). Exploring Leadership in Rural Honduras to Support Gender Equality. International Leadership Association.

<https://newprairiepress.org/jiae/vol26/iss2/4/>

OIT. (2020). Servicios financieros inclusivos y desarrollo de habilidades empresariales para mujeres rurales.

Paxton, P., Hughes, M. M., & Barnes, T. D. (2020). Women, politics, and power: A global perspective. Rowman & Littlefield.

[https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=zanSDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&d  
q=history+of+women+leadership+and+perspectives&ots=6bXYhw5ZFN&sig=uJO1p  
a-  
Hx9I9UNAunB0pTOE78i0#v=onepage&q=history%20of%20women%20leadership  
%20and%20perspectives&f=false](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=zanSDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=history+of+women+leadership+and+perspectives&ots=6bXYhw5ZFN&sig=uJO1pa-)

Paustian-Underdahl, S. C., & Fainshmidt, S. (2021). Women on boards of directors: A meta-analytic examination of the roles of organizational leadership and national context for gender equality. *Journal of Business and Psychology*, 36(2), 173-191.

Pérez, A., et al. (2022). Impacto del emprendimiento colectivo de mujeres en la economía local de Imbabura.

Pilela, M. (2019). Gender and Rural Vitality: Empowerment through Women's Collective Action. Auburn University.

PROAmazonía & ONU Mujeres. (2019). Mujeres amazónicas, liderazgo y autonomía ante la crisis climática.

Pulido, A. C. (2023). Key Factors Enabling Women in Advanced Leadership Positions to Create and Accelerate Career Opportunities. *International Journal of Educational Management*, 37(4), 785–800.

Rojas, G. E. R., Núñez, O. G. H., & Díaz, F. G. (2019). Liderazgo comunitario y su influencia en la sociedad como mejora del entorno rural. *Revista Innova ITFIP*, 5(1), 15-27.

<https://www.revistainnovaitfip.com/index.php/innovajournal/article/view/52/71>

Sánchez, C. D., & López, E. F. (2024). Women's entrepreneurship and sustainable development in Latin America. In G. Rodríguez & M. Vargas (Eds.), *Handbook of Entrepreneurship and Development*

Sadera, J. M., Macaspac, D. A. S., & Bueno, D. C. (2019). Entrepreneurial skills of women in the rural communities. *Institutional Multidisciplinary Research and Development Journal*, 2, 142-150. [https://www.researchgate.net/profile/334165052\\_Entrepreneurial\\_Skills\\_of\\_Women\\_in\\_the\\_Rural\\_Communities/links/5d1b3f8d299bf1547c8fd23b/Entrepreneurial-Skills-of-Women-in-the-Rural-Communities.pdf?\\_\\_cf\\_chl\\_tk=J48lJhJ.QNYoh.UgcCA\\_bPZP9iFsZFQ0awMIXV82Uqo-1746677695-1.0.1.1-aGkcrH8Nk66yrBknYvqQpyyKATMbY9iVJk.bDdiv3.A](https://www.researchgate.net/profile/David-Cababaro-Bueno/publication/334165052_Entrepreneurial_Skills_of_Women_in_the_Rural_Communities/links/5d1b3f8d299bf1547c8fd23b/Entrepreneurial-Skills-of-Women-in-the-Rural-Communities.pdf?__cf_chl_tk=J48lJhJ.QNYoh.UgcCA_bPZP9iFsZFQ0awMIXV82Uqo-1746677695-1.0.1.1-aGkcrH8Nk66yrBknYvqQpyyKATMbY9iVJk.bDdiv3.A)

Sanni. (2025). Empowering Women in Rural Communities: Grassroots Education and Mentorship as Catalysts for Local Leadership.

[https://www.researchgate.net/publication/387602489\\_Empowering\\_Women\\_in\\_Rural](https://www.researchgate.net/publication/387602489_Empowering_Women_in_Rural)

Communities Grassroots Education and Mentorship as Catalysts for Local Leadership

Tan, S. J., & DeFrank-Cole, L. (Eds.). (2018). Women's leadership journeys: Stories, research, and novel perspectives.

[https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=aYR1DwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1965&dq=Tan,+S.+J.,+%26+DeFrank-Cole,+L.+\(Eds.\).+Women%27s+leadership+journeys:+Stories,+research,+and+novel+perspectives&ots=3\\_lpbnM8FP&sig=nEoYmE2IekC93CF-svlxE4Km-U#v=onepage&q=Tan%2C%20S.%20J.%2C%20%26%20DeFrank-Cole%2C%20L.%20\(Eds.\).%20\(2018\).%20Women's%20leadership%20journeys%3A%20Stories%2C%20research%2C%20and%20novel%20perspectives&f=false](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=aYR1DwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1965&dq=Tan,+S.+J.,+%26+DeFrank-Cole,+L.+(Eds.).+Women%27s+leadership+journeys:+Stories,+research,+and+novel+perspectives&ots=3_lpbnM8FP&sig=nEoYmE2IekC93CF-svlxE4Km-U#v=onepage&q=Tan%2C%20S.%20J.%2C%20%26%20DeFrank-Cole%2C%20L.%20(Eds.).%20(2018).%20Women's%20leadership%20journeys%3A%20Stories%2C%20research%2C%20and%20novel%20perspectives&f=false)

Tewary, A. (2018). Fighting Drought and Improving Food Security in Maharashtra: A Women-Led Climate Resilient Farming Initiative. Swayam Shikshan Prayog.

<https://swayamshikshanprayog.org/wp-content/uploads/2022/09/SSPs-case-study-featured-in-Sitaram-case-study-compendium-2018-Pg-74-89.pdf>

UNCTAD. (2020). The Least Developed Countries Report 2020: Trading for structural transformation. United Nations. Enlace al informe de la UNCTAD sobre los países menos desarrollados

UN Women. (2021). Progress on the Sustainable Development Goals: The gender snapshot 2021. <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2021/09/progress-on-the-sustainable-development-goals-the-gender-snapshot-2021>

UN Women. (2023). Progress of the World's Women.

UN Women. (2023). Rural women | What we do: Economic empowerment.

<https://www.unwomen.org/en/what-we-do/economic-empowerment/rural-women>

Vélez, J., Burbano, H., Navia, J., & Gómez, E. (2018). El liderazgo de las mujeres y los jóvenes rurales de la región Andina de Colombia. *Agro sur*, 46(2), 11-21.

<http://146.83.217.169/index.php/agrosur/article/view/5921>

World Economic Forum. (2020). Global Gender Gap Report 2020. World Economic Forum.

Windsor, L. C., Yannitell Reinhardt, G., Windsor, A. J., Ostergard, R., Allen, S., Burns, C., ... & Wood, R. (2020). Gender in the time of COVID-19: Evaluating national leadership and COVID-19 fatalities. *PLoS one*, 15(12), e0244531.

Zuloaga, M. L. (2021). Liderazgo femenino en situaciones de emergencia. Pandemia Covid 19 en Perú. *Avances en Psicología*