UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR
Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas

Carrera de Sociología

Trabajo de Integración Curricular modalidad Proyecto de Investigación previo a la obtención del Grado en licenciada en Sociología.

Título

Liderazgo femenino en la fecab brunari: limitaciones estructurales y participación organizativa en Guaranda (2025-2026).

Autora

Kerly Mariuxi Gavilanes Gavilán

Tutor

Soc. José Geovanny Tandapilco Patín , MSc

Guaranda – Ecuador

2026

ii. Página de la declaración de autoría

CERTIFICACIÓN DE TUTORÍA

Yo, **Soc. José Geovanny Tandapilco Patín, MSc.**, en mi calidad de **tutor** del proyecto de investigación, modalidad proyecto de investigación contemplado en el Reglamento de la Unidad de Titulación de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas, designado mediante resolución dictada por Honorable Consejo Directivo, bajo juramento **CERTIFICO:** que la Srta. **Gavilanes Gavilan Kerly Mariuxi**, egresada de la Universidad Estatal de Bolívar, Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas, Carrera de Sociología, ha cumplido con todos los requisitos pertinentes en esta titulación respecto a la modalidad de Proyecto de Investigación previo a la obtención del título de **Licenciada en Sociología**, con el tema: **"LIDERAZGO FEMENINO EN LA FECAB BRUNARI: LIMITACIONES ESTRUCTURALES Y PARTICIPACIÓN ORGANIZATIVA EN GUARANDA (2025-2026)"**, habiendo trabajado conjuntamente en el desarrollo de este documento, constatando de esta manera, que este proyecto es de autoría de la egresada, por lo cual doy fe, apruebo y certifico todo lo antes mencionado.

Es todo en cuanto puedo manifestar en honor a la verdad, facultando a la interesada a hacer uso del presente documento en los trámites respecto a su titulación, al igual que, una vez emitido este se autoriza la presentación del proyecto de investigación a las diversas instancias correspondientes.



Soc. José Geovanny Tandapilco Patín, Msc.
TUTOR

iii. Página de la declaración juramentada/cesión de reproducción (notarizada)

DECLARACIÓN JURAMENTADA DE AUTORÍA

Yo, **Kerly Mariuxi Gavilanes Gavilan,** portadora de la cédula de identidad N.° **0250285996**, perteneciente a la carrera Sociología de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas de la Universidad Estatal de Bolívar, bajo juramento declaro de forma libre y voluntaria que el presente proyecto de investigación titulado **"LIDERAZGO FEMENINO EN LA FECAB BRUNARI: LIMITACIONES ESTRUCTURALES Y PARTICIPACIÓN ORGANIZATIVA EN GUARANDA (2025-2026)"** es de mi autoría, así como las expresiones vertidas en el mismo, es de mi absoluta autoría y responsabilidad; por lo tanto, los resultados, análisis, criterios, conclusiones y recomendaciones expuestas en el presente trabajo son originales y producto de mi investigación, y recolección de datos en territorio, mismos que fueron necesarios para la elaboración del presente trabajo investigativo.

Atentamente. –

Autora
Kerly Mariuxi Gavilanes Gavilán
C.I. 0250285996

20260201002P01138 DECLARACION JURAMENTADA
OTORGA: KERLY MARIUXI GAVILANES GAVILAN
CUANTIA: INDETERMINADA
DI 2 COPIAS

En la ciudad de Guaranda, provincia Bolívar, República del Ecuador, hoy día miércoles cinco de agosto de dos mil veintiséis, ante mi DOCTOR HERNÁN RAMIRO CRIOLLO ARCOS, NOTARIO SEGUNDO DE ESTE CANTÓN, comparece la señorita Kerly Mariuxi Gavilanes Gavilan, por sus propios derechos. La compareciente es de nacionalidad ecuatoriana, mayor de edad, soltera, domiciliada en el Barrio El Chorro, parroquia Guanujo, cantón Guaranda, provincia Bolívar, con celular número: cero nueve nueve cinco siete seis uno tres uno seis, correo electrónico: mariuxigavilanes95@gmail.com; a quien de conocerla doy fe en virtud de haberme exhibido su cédula de ciudadanía en base a la que procedo a obtener su certificado electrónico de datos de identidad ciudadana, del Registro Civil, mismo que agrego a esta escritura como documento habilitante; bien instruida por mi el Notario en el objeto y resultados de esta escritura de Declaración Juramentada que a celebrarlo procede, libre y voluntariamente.- En efecto juramentado que fue en legal forma previa las advertencias de la gravedad del juramento, de las penas de perjurio y de la obligación que tiene de decir la verdad con claridad y exactitud, declara lo siguiente: "Que previo a la obtención del Título de Licenciada en Sociología en la Facultad de Jurisprudencia Ciencias Sociales y Políticas, otorgado por la Universidad Estatal de Bolívar, manifiesto que los criterios e ideas emitidas en el presente Proyecto de Investigación, titulado: **"LIDERAZGO FEMENINO EN LA FECAB BRUNARI: LIMITACIONES ESTRUCTURALES Y PARTICIPACIÓN ORGANIZATIVA EN GUARANDA (2025-2026)"**; es de mi exclusiva responsabilidad en calidad de autora, además autorizo a la Universidad Estatal de Bolívar hacer uso de todos los contenidos que me pertenece a parte de los que contiene esta obra, con fines estrictamente académicos o de investigación. Es todo cuanto tengo que decir en honor a la verdad". Hasta aquí la declaración juramentada que junto con los documentos anexos y habilitantes que se incorpora queda elevada a escritura pública con todo el valor legal, y que la compareciente acepta en todas y cada una de sus partes, para la celebración de la presente escritura se observaron los preceptos y requisitos previstos en la Ley Notarial; y, leída que le fue a la compareciente por mi el Notario, se ratifica y firma conmigo en unidad de acto quedando incorporada en el Protocolo de esta Notaría, de todo cuanto DOY FE.

Kerly Mariuxi Gavilanes Gavilan
C.C. 0250285996

DR. HERNÁN RAMIRO CRIOLLO ARCOS
NOTARIO SEGUNDO DE CANTÓN GUARANDA

Se otorgó ante mi y en fe de ello confiero ésta ..... copia certificada, firmada y sellada en 2 fs.
Guaranda, hoy ... de ... del 20...

Dr. Hernán Criollo Arcos
NOTARIO SEGUNDO DEL CANTÓN GUARANDA

NOTARÍA SEGUNDA

iv. Reporte de similitud de COMPILATIO

UEB UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR	**UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS** **CARRERA DE SOCIOLOGÍA**

INFORME DE COMPILATIO

PARA: GAVILANES GAVILAN KERLY MARIUXI

DE: SOC. COBA TORRES ROMMEL SEBASTIAN MSC.

ASUNTO: Informe de COMPILATIO

FECHA: 01 de junio de 2026

Adjunto al presente, sírvase encontrar el documento final del Trabajo de Investigación titulado: **"LIDERAZGO FEMENINO EN LA FECAB BRUNARI: LIMITACIONES ESTRUCTURALES Y PARTICIPACION ORGANIZATIVA EN GUARANDA (2025-2026)",** elaborado por la señorita **GAVILANES GAVILAN KERLY MARIUXI** bajo mi dirección, previa a la obtención del título de **LICENCIADA EN SOCIOLOGÍA**, el mismo que cumple con los componentes que exige el Reglamento de Titulación vigente de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas de la Universidad Estatal de Bolívar e incluye el informe de la herramienta **COMPILATIO,** el cual avala los niveles del 4% de similitud y el 96% de originalidad del trabajo investigativo.

Atentamente,





Soc. Coba Torres Rommel Sebastian Msc.

TUTOR DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

DERECHOS DE AUTOR

Yo; **Kerly Mariuxi Gavilanes Gavilán,** portador de la Cédula de Identidad No **0250285996,** en calidad de autor titular de los derechos morales y patrimoniales del Proyecto de Investigación: **Tema: Liderazgo femenino en la fecab brunari: limitaciones estructurales y participación organizativa en Guaranda (2025-2026),** modalidad Proyecto de Investigación, de conformidad con el Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN, concedemos a favor de la Universidad Estatal de Bolívar, una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservamos a mi/nuestro favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizo/autorizamos a la Universidad Estatal de Bolívar, para que realice la digitalización y publicación de este trabajo de titulación en el Repositorio Digital, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

El (los) autor (es) declara (n) que la obra objeto de la presente autorización es original en su forma de expresión y no infringe el derecho de autor de terceros, asumiendo la responsabilidad por cualquier reclamación que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.

Kerly Mariuxi Gavilanes Gavilán

Autora

v. Dedicatoria

Dedicada a mis padres, la razón de mi vida y la determinación de quienes siempre me apoyaron más allá de los límites. Ustedes me enseñaron que no hay fronteras infranqueables cuando se camina con amor y esfuerzo. A mis abuelos, por su apoyo constante, por su sabiduría silenciosa y por creer en mis sueños incluso antes de que yo pudiera nombrarlos. En especial a mi hermano, por ser la persona que siempre estuvo ahí para mí constantemente, mi cómplice, mi refugio y mi espejo; sin su mano firme y su corazón generoso, este camino habría sido mucho más árido.

A mi tutor, por su determinación y guía, por encender en mí la chispa de la curiosidad rigurosa y por mostrarme que la paciencia es la forma más alta del coraje. Y en general, dedico también este trabajo a quienes buscan comprender la lectura más allá de las páginas, a quienes vemos más allá de la realidad visible, a esos espíritus inquietos que saben que cada palabra es un umbral y que cada libro es un universo por habitar. Porque ellos también, como yo, han encontrado en las letras un hogar y en el misterio una forma de verdad.

KERLY MARIUXI GAVILANES GAVILAN

vi. Agradecimiento

Quiero expresar mi más profundo agradecimiento a todas las personas e instituciones que hicieron posible este trabajo, no solo con su apoyo práctico, sino con su presencia constante y su aliento.

A la Universidad Universidad Estatal de Bolívar, por brindarme el espacio, los recursos y el ambiente intelectual donde esta investigación pudo gestarse. fue un pilar insustituible.

A mis compañeros de viaje, aquellos con quienes compartí aulas, discusiones interminables y momentos de duda creativa. En especial a Gabriela, una gran amiga, y en general a todos porque supieron entender mis silencios y celebrar mis pequeños triunfos.

A mis maestros anteriores, quienes sin saberlo sembraron en mí la pasión por trascender lo evidente. A cada autor, vivo o muerto, cuyas obras fueron faros en la niebla. Y muy especialmente a mi tutor, cuya dedicación excede con creces lo académico: gracias por su escucha atenta, sus correcciones llenas de humanidad y por recordarme siempre que aprender es, ante todo, un acto de valentía.

Finalmente, un agradecimiento íntimo y central a mi familia. A mis padres, por cada sacrificio invisible. A mis abuelos, por su fe inquebrantable. A mi hermano, por ser, sencillamente, mi roca. Sin ustedes, estas páginas jamás habrían existido. Este logro es tan nuestro como mío.

KERLY MARIUXI GAVILANES GAVILAN

vii. Índices

Tabla de contenido

ii. Página de la declaración de autoría 2
iii. Página de la declaración juramentada/cesión de reproducción (notarizada) 3
iv. Página donde conste el acta de calificación del tribunal 4
v. Reporte de similitud de COMPILATIO 5
vi. Dedicatoria 8
vi. Agradecimiento 9
vii. Índices 10
Capítulo I: Problema 13
1. Título 13
1.1 Resumen – abstract 14
1.2 Introducción 17
1.3 Planteamiento del Problema 20
1.4 Formulación del problema 22
1.5 Hipótesis 22
1.6 Variables 23
1.6.1 Variable Independiente 23
1.6.2 Variable Dependiente 23
1.7. Objetivos 23
1.7.1 Objetivo General 23
1.7.2 Objetivos Específicos 23
1.8 Justificación 24
Capítulo II – Marco Teórico 26
2.1 Marco Histórico 26
I. Trayectoria del movimiento indígena en el Ecuador hasta la actualidad 26
1. Orígenes coloniales y resistencia comunal 26
2. El siglo XX: de la exclusión a la federación indígena 27
3. La emergencia del movimiento indígena organizado (1970–1990) 28
4. El Estado plurinacional y los desafíos actuales 30
II. Trayectoria de las mujeres en la política: desde la época colonial hasta la actualidad 31
1. Mujeres en la política colonial y republicana temprana 31
2. El voto femenino y la irrupción de las mujeres en la política formal 33
3. Avances y retrocesos en el siglo XX 34

4. La paridad constitucional y la persistencia de brechas.....36
5. Liderazgo femenino en organizaciones indígenas: tensiones entre lo comunitario y lo institucional.....38
2.2 Marco Teórico.....40
2.2.1 Liderazgo Femenino Indígena.....40
2.2.2 Participación Organizativa.....43
2.2.4 Género, Etnicidad e Interseccionalidad.....48
2.2.5 Poder Comunitario y Toma de Decisiones.....51
2.3 Marco Legal.....54
Capítulo III – Metodología.....57
3.1 Método de la investigación.....57
3.2 Tipo de investigación.....57
3.2.1 Enfoque de investigación.....58
3.2.2 Diseño metodológico.....58
3.2.3 Tipo de estudio.....59
3.2.4 Enfoque epistemológico.....59
3.2.5 Propósito del diseño.....59
3.2.6 Unidad de análisis.....60
3.2.7 Justificación metodológica.....60
3.3 Técnicas e instrumentos de investigación.....61
Perfil de participantes.....61
3.4 Criterios de inclusión y exclusión.....61
Criterios de inclusión.....61
Criterios de exclusión.....61
3.5 Población y muestra.....62
3.5.1 Población.....62
3.5.2 Muestra.....62
Capítulo IV – Resultados y discusión.....64
4.1. Resultados.....64
4.2. Resultados de la aplicación de categorías.....66
4.2.1. Categoría 1: Liderazgo femenino indígena.....66
4.2.1.1 Subcategoría 1: Construcción del liderazgo.....66
4.2.1.2 Subcategoría 2: Reconocimiento y legitimidad.....68
4.2.1.3 Subcategoría 3: Acción comunitaria.....69
4.2.2. Categoría 2: Participación organizativa.....70
4.2.2.1 Subcategoría 1: Formas de participación.....70

4.2.2.2 Subcategoría 2: Representación y acceso a cargos....71
4.2.2.3 Subcategoría 3: Participación en decisiones....72
4.2.3. Categoría 3: Limitaciones estructurales....73
4.2.3.1 Subcategoría 1: Barreras socioculturales....73
4.2.3.2 Subcategoría 2: Barreras familiares y territoriales....74
4.2.3.3 Subcategoría 3: Barreras económicas y organizativas....75
4.2.4. Categoría 4: Género, etnicidad e interseccionalidad....76
4.2.4.1 Subcategoría 1: Identidad femenina indígena....76
4.2.4.2 Subcategoría 2: Intersección de desigualdades....77
4.2.4.3 Subcategoría 3: Colonialidad y exclusión....78
4.2.5. Categoría 5: Poder comunitario y toma de decisiones....79
4.2.5.1 Subcategoría 1: Relaciones de poder....79
4.2.5.2 Subcategoría 2: Acceso a espacios de decisión....80
4.2.5.3 Subcategoría 3: Empoderamiento y autonomía....81
4.3. Discusión....82
Capitulo V – Conclusiones y Recomendaciones....86
5.1. Conclusiones....86
5.2. Recomendaciones....87
Bibliografía....88
Anexos....91
Anexo1. Formato entrevista....91
Anexo 2: codificación axial 2: subcategorías....98
Tabla 3 Anexo 3....107
Matriz única de perfil/temática – 7 mujeres líderes de la fecab-brunari....107
Anexo 4. Evidencia fotográfica....142

Índice de tablas

Tabla 1. Descripción de mujeres lideres indígenas....65
Tabla 2 Matriz de categorías, subcategorías y bases teóricas....106
Tabla 3 Anexo 3....107

Capítulo I: Problema

1. Título

LIDERAZGO FEMENINO EN LA FECABRUNARI: LIMITACIONES ESTRUCTURALES Y PARTICIPACION ORGANIZATIVA EN GUARANDA (2025-2026).

1.1 Resumen – abstract

Resumen

La presente investigación analiza las limitaciones estructurales que inciden en el liderazgo femenino y la participación organizativa de las mujeres indígenas en la FECAB-BRUNARI, cantón Guaranda, durante el período 2025-2026. A pesar de los avances normativos en materia de igualdad y derechos colectivos en el Ecuador, las mujeres indígenas continúan enfrentando barreras culturales, económicas, familiares, territoriales y organizativas que restringen su acceso efectivo a los espacios de toma de decisiones en sus propias organizaciones comunitarias. El estudio se inscribe en un enfoque cualitativo, con un diseño de estudio de caso interpretativo. Se realizaron entrevistas semiestructuradas a siete mujeres con trayectoria dirigencial: dirigentas actuales, exdirigentas, mujeres de base y una actora clave externa complementaria.

El análisis se sustenta en un marco teórico que articula el feminismo comunitario, la interseccionalidad, la sociología comprensiva, la hermenéutica y las teorías del poder comunitario (Gramsci, Foucault, Bourdieu, Lukes). Los resultados evidencian que el liderazgo femenino indígena se construye desde la base organizativa y territorial (mingas, marchas, justicia indígena), pero su reconocimiento es frágil y está atravesado por un machismo estructural que naturaliza la autoridad masculina. En la participación organizativa persiste una división sexual del trabajo que asigna a las mujeres tareas logísticas y de cuidado, mientras que los hombres monopolizan la palabra y los cargos principales (presidencia, coordinación política). Las principales limitaciones estructurales son el machismo, la sobrecarga doméstica, la falta de recursos económicos y la lejanía territorial. Desde la interseccionalidad, las mujeres líderes experimentan una triple opresión de género, etnicidad y clase que produce formas de exclusión cualitativamente específicas. Finalmente, el poder comunitario sigue concentrado en redes masculinas informales, aunque las mujeres han logrado fisuras significativas mediante la organización autónoma, las redes de apoyo y la exigencia de paridad.

Se concluye que la FECAB-BRUNARI ha avanzado en la inclusión nominal de las mujeres, pero persisten brechas profundas en el ejercicio efectivo del poder. Se recomienda implementar escuelas de liderazgo con una perspectiva decolonial, fondos para el cuidado infantil y la movilización, así como sanciones efectivas por incumplimiento de la paridad. Los hallazgos contribuyen a visibilizar las desigualdades

internas en el movimiento indígena y aportan elementos para el diseño de estrategias de fortalecimiento del liderazgo femenino desde una perspectiva situada y transformadora.

Palabras clave: liderazgo femenino, limitaciones estructurales, participación organizativa, mujeres indígenas, FECAB-BRUNARI, interseccionalidad.

Abstract

This research analyzes the structural constraints affecting female leadership and organizational participation of Waranka indigenous women in the Peasant and Indigenous Federation of Bolívar "Brunari" (FECAB-BRUNARI), Guar canton, during the 2025-2026 period. Despite normative advances in equality and collective rights in Ecuador, indigenous women continue to face cultural, economic, family, territorial, and organizational barriers that restrict their effective access to decision-making spaces within their own community organizations. The study adopts a qualitative approach with an interpretive case study design. Semi-structured interviews were applied to seven women with leadership trajectories current leaders, former leaders, grassroots women, and a key external actor complemented by a field diary.

The analysis is based on a theoretical framework that articulates community feminism, intersectionality, comprehensive sociology, hermeneutics, and community power theories (Gramsci, Foucault, Bourdieu, Lukes). The results show that indigenous female leadership is built from the organizational and territorial base (mingas, marches, indigenous justice), but its recognition is fragile and crossed by structural machismo that naturalizes male authority. In organizational participation, a sexual division of labor persists, assigning logistical and care tasks to women, while men monopolize speech and main positions (presidency, political coordination). The main structural constraints are machismo, domestic overload, lack of economic resources, and territorial remoteness. From an intersectionality perspective, women leaders experience triple oppression gender, ethnicity, and class producing qualitatively specific forms of exclusion. Finally, community power remains concentrated in informal male networks, although women have achieved significant cracks through autonomous organization, support networks, and the demand for parity.

It is concluded that FECAB-BRUNARI has advanced in the nominal inclusion of women, but deep gaps persist in the real exercise of power. It is recommended to implement leadership schools with a decolonial perspective, funds for childcare and mobility, as well as effective sanctions for non-compliance with parity. The findings contribute to making visible internal inequalities in the indigenous movement and provide elements for designing strategies to strengthen female leadership from a situated and transformative perspective.

Keywords: female leadership, structural constraints, organizational participation, indigenous women, FECAB-BRUNARI, intersectionality.

1.2 Introducción

La participación de las mujeres indígenas en los espacios de liderazgo y toma de decisiones ha sido históricamente restringida por estructuras de poder patriarcales, profundas desigualdades económicas y prácticas culturales que otorgan a la voz masculina un lugar privilegiado en la esfera pública comunitaria. En organizaciones como la FECAB-BRUNARI, que articula al pueblo waranka en la provincia de Bolívar, estas dinámicas no solo han definido quién decide, sino también quién tiene legitimidad para ser escuchado. A pesar de que las mujeres sostienen la reproducción de la vida familiar, la transmisión de saberes ancestrales, el trabajo agrícola y las redes de solidaridad comunitaria, sus aportes han sido sistemáticamente subvalorados y, en muchas ocasiones, invisibilizados dentro de las propias estructuras organizativas que luchan contra la exclusión externa. En este contexto, la desigualdad de género se convierte en un factor estructural que afecta directamente su autonomía, su capacidad de incidencia y su posibilidad de ocupar cargos directivos.

Frente a esta realidad, la presente investigación analiza cómo las limitaciones estructurales culturales, económicas, familiares, territoriales y organizativas condicionan el liderazgo femenino y la participación organizativa de las mujeres indígenas en la FECAB-BRUNARI durante el período 2025-2026. Para ello, se examinan las barreras que operan en los ámbitos formal e informal de la organización, así como las estrategias que las mujeres emplean para sortearlas o resistirlas. Los objetivos de esta investigación se orientan a: identificar las principales limitaciones estructurales que afectan el liderazgo femenino; describir las formas de participación organizativa de las mujeres en los diferentes espacios de la federación; y examinar las diferencias territoriales en dicha participación, considerando la diversidad de comunidades del cantón Guaranda.

Asimismo, la investigación se desarrolla bajo un método cualitativo, con un diseño de estudio de caso de enfoque interpretativo, recurriendo a entrevistas semiestructuradas dirigidas a dirigentas actuales, exdirigentas, mujeres de base y una actora clave externa, complementadas con un diario de campo. Este contraste permite analizar no solo cómo se vive la desigualdad, sino también las diferencias entre quienes han logrado acceder a cargos directivos y quienes permanecen en espacios de participación periférica. Su finalidad es aportar elementos para comprender cómo

transformar las dinámicas organizativas internas hacia una participación más equitativa y justa, en coherencia con los principios del Estado plurinacional e intercultural consagrados en la Constitución de 2008.

La estructura del estudio se desarrolla en cinco capítulos, organizados de la siguiente manera:

Capítulo I

En el primer capítulo se introduce el problema de investigación a partir de la contextualización del liderazgo femenino indígena en Ecuador y, específicamente, en la FECAB-BRUNARI. Se presentan el planteamiento del problema con datos nacionales y provinciales sobre pobreza y exclusión, la pregunta de investigación, la hipótesis que guía el estudio, las variables (independiente: limitaciones estructurales; dependiente: liderazgo femenino) y los objetivos general y específicos. Se cierra con la justificación teórica, sociológica, metodológica y práctica del trabajo

Capítulo II

El segundo capítulo desarrolla el marco referencial en tres niveles: histórico, teórico y legal. El marco histórico recorre la trayectoria del movimiento indígena ecuatoriano desde la colonia hasta la actualidad, así como la participación política de las mujeres, con hitos como el voto femenino y la paridad constitucional. El marco teórico se organiza en cinco categorías analíticas liderazgo femenino indígena, participación organizativa, limitaciones estructurales, género-etnicidad-interseccionalidad y poder comunitario-toma de decisiones sustentadas en autores como Paredes, Lagarde, Bourdieu, Foucault, Gramsci, Crenshaw y Rivera Cusicanqui. El marco legal analiza los artículos de la Constitución de 2008 que garantizan la igualdad, los derechos colectivos y la paridad.

Capítulo III

En el tercer capítulo se expone la metodología cualitativa adoptada, con un diseño de estudio de caso de enfoque interpretativo. Se detalla la unidad de análisis, las técnicas e instrumentos (entrevista semiestructurada de 35 preguntas y diario de campo), el perfil de las participantes (dirigentas actuales, exdirigentas, mujeres de base y una actora clave externa), los criterios de inclusión y exclusión, la población y la muestra intencional de siete mujeres líderes de la FECAB-BRUNARI, y la localización geográfica en el cantón Guaranda, provincia de Bolívar.

Capítulo IV

El cuarto capítulo presenta los resultados obtenidos y su discusión. Los hallazgos se organizan en cinco categorías: liderazgo femenino indígena, participación organizativa, limitaciones estructurales, género-etnicidad-interseccionalidad y poder comunitario-toma de decisiones, con citas textuales de las entrevistadas. Se evidencia que el liderazgo se construye desde la base territorial, su reconocimiento es frágil por el machismo estructural, persiste una división sexual del trabajo organizativo, y las principales barreras son la sobrecarga doméstica, la falta de recursos y la discriminación interseccional. La discusión vincula estos resultados con los marcos teóricos de Bourdieu, Foucault, Crenshaw y el feminismo comunitario, confirmando la hipótesis planteada.

Capítulo V

El quinto capítulo cierra con las conclusiones y recomendaciones. Se concluye que el liderazgo femenino indígena en la FECAB-BRUNARI es un proceso forjado en la acción comunitaria pero limitado por un machismo estructural, una división sexual del trabajo persistente y barreras económicas, familiares y territoriales articuladas. Se formulan tres recomendaciones centrales: implementar escuelas de liderazgo con perspectiva decolonial, establecer mecanismos efectivos de paridad con sanciones reales, y crear un fondo económico para la participación femenina junto con talleres de corresponsabilidad doméstica, orientadas a transformar las relaciones de poder y lograr una participación equitativa y sustantiva de las mujeres indígenas.

1.3 Planteamiento del Problema

La participación de las mujeres indígenas en espacios de liderazgo y toma de decisiones es un tema de creciente importancia en las ciencias sociales. Esta relevancia es especialmente visible en países como Ecuador, donde la desigualdad de género se combina con condiciones de exclusión étnica y económica. Históricamente, las organizaciones indígenas han sido espacios de lucha y representación comunitaria, sin embargo, dentro de estas estructuras, las mujeres han ocupado roles secundarios, y su capacidad de incidir en las decisiones colectiva ha sido limitada pero esta situación no es producto de la casualidad, sino el resultado de barreras culturales, estructurales y organizativas reproducidas a lo largo del tiempo.

A nivel latinoamericano, la participación política de las mujeres indígenas ha avanzado de manera desigual en las últimas décadas. La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) señala que la participación de las organizaciones indígenas en la vida social, cultural y política ha crecido. No obstante, persisten desigualdades internas de género que limitan el acceso de las mujeres a los espacios de toma de decisiones. En ese sentido, el informe establece:

> "En cuanto a las medidas para aumentar la participación política de las mujeres indígenas, se valora la definición de cuotas. Sin embargo, se requiere que se complementen con otras medidas de acción afirmativa específica para pueblos indígenas, y junto con ello, se necesitan avances en medidas activas para reducir los efectos negativos de factores estructurales que ponen en mayor desventaja a las mujeres indígenas" (CEPAL, 2014, p. 88).

Esta brecha entre el reconocimiento formal y la participación efectiva revela la persistencia de limitaciones estructurales, un fenómeno visible en países como Bolivia, Ecuador y Guatemala, donde se han registrado avances normativos en materia de paridad, no obstante, estos avances no siempre se traducen en transformaciones reales dentro de las estructuras organizativas comunitarias. El informe de la CEPAL confirma que las demandas de las mujeres indígenas se centran en superar las profundas desigualdades étnicas, de género y generacionales. Por lo tanto, el problema no es únicamente de acceso formal, sino de condiciones reales para ejercer liderazgo.

En el Ecuador, la situación es particularmente compleja. Según datos del Censo de Población y Vivienda 2022, el 7,7% de la población se autoidentifica como indígena (INEC, 2023). Las mujeres constituyen el grupo mayoritario dentro de este sector; sin embargo, los datos sobre pobreza revelan una realidad estructural preocupante. Por otro lado , el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) actualizó sus cifras basándose en el censo de 2022, en el que la pobreza por Necesidades Básicas Insatisfechas (NBI) para la población indígena a nivel nacional se estima en 68,5%. Este porcentaje supera en 34.7 puntos porcentuales al promedio nacional (33.8%) y es significativamente más alto que el de la población mestiza (INEC, 2024).

El movimiento indígena nacional se articula en torno a la Confederación de Nacionalidades Indígenas del Ecuador (CONAIE), fundada en 1986. Esta organización agrupa a representantes de 18 pueblos, 15 nacionalidades y 53 organizaciones sociales de la Sierra, la Costa y la Amazonía. A pesar de su trayectoria en la defensa de derechos colectivos, la CONAIE ha mantenido una estructura directiva predominantemente masculina. En sus 39 años de historia, ninguna mujer ha ejercido la presidencia de la organización (El Universo, 2025). Este dato evidencia la persistencia de techos de género al interior del movimiento indígena institucionalizado.

A nivel regional, la organización filial de la CONAIE en la Sierra es la Confederación de Pueblos de la Nacionalidad Kichwa del Ecuador (ECUARUNARI). Esta organización fue cofundada por lideresas como Blanca Chancoso, quien también impulsó la Escuela de Formación de Mujeres Líderes Dolores Cacuango, sin embargo, las condiciones de participación al interior de la organización reproducen tensiones estructurales. Frente a esto, una de sus propias dirigentes reconoció que, pese a la participación activa de las mujeres en asambleas y mingas, las condiciones de exclusión no solo ocurrían en la sociedad nacional o mestiza, sino que, al interior de sus propias organizaciones y comunidades, existían diferencias que las colocaban en situación de subordinación (Pérez, 2018).

En la provincia de Bolívar, las condiciones de desigualdad de género se manifiestan con mayor intensidad. El Censo de Población y Vivienda 2022 (INEC, 2024) establece que Bolívar registra una tasa de pobreza por NBI del 58,6%. Esto ubica a la provincia entre las cinco con mayor incidencia de pobreza del país, muy por encima del

promedio nacional de 39,8%. Las mujeres rurales e indígenas son las más afectadas por esta situación. Acumulan las desventajas de la exclusión étnica, la pobreza estructural y los roles de género que las confinan al trabajo doméstico y de cuidado. Esta triple carga limita significativamente su disponibilidad de tiempo y recursos para participar en espacios organizativos.

En el caso específico de la "FECAB-BRUNARI", las mujeres participan en diversas actividades comunitarias. Sin embargo, su presencia en los cargos directivos y en los espacios formales de toma de decisiones es notoriamente escasa. Esta situación se ve agravada por prácticas culturales que otorgan a las mujeres roles subordinados en la organización. También influye la ausencia de mecanismos internos que garanticen su participación equitativa en los procesos de decisión. Se requiere, por tanto, una investigación que identifique las barreras específicas que operan en este territorio.

Esta dinámica no es exclusiva de la FECAB-BRUNARI. La propia ECUARUNARI ha reconocido que, al interior del movimiento y de las comunidades, persiste una brecha de género sostenida por estructuras patriarcales. Por tanto, se trata de un patrón sistémico que requiere ser analizado desde sus condicionantes culturales, organizativos y estructurales. Comprender estas limitaciones es fundamental para diseñar estrategias para fortalecer el liderazgo femenino indígena. Ante esta problemática, surge la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuáles son las limitaciones culturales, estructurales y organizativas que afectan el liderazgo de las mujeres indígenas en la FECAB-BRUNARI?

1.4 Formulación del problema

¿Qué factores culturales, estructurales y organizativos condicionan el ejercicio del liderazgo femenino en la FECAB-BRUNARI de la provincia de Bolívar durante el período 2025–2026?

1.5 Hipótesis

Las limitaciones estructurales, expresadas en factores sociales, culturales, económicos y organizativos, condicionan el liderazgo femenino en la FECAB-BRUNARI, restringiendo la participación de las mujeres y su acceso efectivo a los espacios de toma de decisiones en Guaranda durante el periodo 2025–2026.

1.6 Variables

1.6.1 Variable Independiente

Limitaciones Estructurales

1.6.2 Variable Dependiente

Liderazgo femenino

1.7. Objetivos

1.7.1 Objetivo General

Conocer las limitaciones estructurales que inciden en el liderazgo femenino y en la participación organizativa de las mujeres en la FECAB-BRUNARI, en el cantón Guaranda, durante el periodo 2025–2026.

1.7.2 Objetivos Específicos

1. Identificar las principales limitaciones estructurales (sociales, culturales, económicas y organizativas) que afectan el liderazgo femenino dentro de la FECAB-BRUNARI.
2. Determinar de qué manera los factores culturales, familiares y económicos condicionan la participación organizativa y el liderazgo femenino en la FECAB-BRUNARI.
3. Interpretar la relación entre las estructuras de género y las oportunidades de liderazgo femenino en la organización.

1.8 Justificación

La presente investigación se justifica teóricamente por abordar un vacío en la literatura sociológica sobre el liderazgo indígena. Los estudios sobre movimientos indígenas en Ecuador han privilegiado históricamente el análisis de las estructuras de poder masculinas y las demandas territoriales, en contraste, se ha prestado menor atención a las dinámicas internas de género que condicionan el acceso de las mujeres a cargos directivos. Esta investigación permitirá problematizar conceptos como "participación organizativa" y "liderazgo femenino" desde una perspectiva interseccional. Se articularán las categorías de género, etnicidad y pobreza estructural para comprender las barreras específicas que enfrentan las mujeres indígenas waranka. De este modo, el estudio contribuirá a la producción de conocimiento teórico situado en un contexto local poco explorado.

Desde una perspectiva sociológica, esta investigación contribuye a comprender la relación entre género, etnicidad, poder comunitario y liderazgo organizativo en contextos indígenas. Tradicionalmente, los estudios sociológicos han analizado el poder comunitario como una estructura homogénea, sin considerar las asimetrías internas que lo atraviesan. Este trabajo propone una mirada crítica que desnaturaliza la subordinación femenina dentro de las propias organizaciones indígenas. Se busca evidenciar cómo las prácticas culturales, los roles de género y las dinámicas organizativas reproducen desigualdades incluso en espacios que luchan contra la exclusión externa. El estudio aportará, entonces, una comprensión más compleja del poder comunitario como un campo de tensiones en el que coexisten resistencias y reproducciones de jerarquías.

La justificación metodológica de este estudio radica en la necesidad de aproximarse a las experiencias subjetivas de las mujeres indígenas waranka. Los enfoques cuantitativos, aunque útiles para medir la pobreza o la representación numérica, resultan insuficientes para captar las barreras culturales y simbólicas del liderazgo femenino. Por ello, se requerirá un diseño cualitativo que privilegie las voces de las propias protagonistas. Técnicas como entrevistas en profundidad, que permitirán acceder a las percepciones, narrativas y estrategias de resistencia de las mujeres. Además, este enfoque metodológico respeta los tiempos y códigos culturales de la comunidad, evitando formas extractivistas de producción de conocimiento.

En el plano práctico, los resultados permitirán identificar factores concretos que dificultan una participación más equitativa de las mujeres en los espacios de toma de decisiones. Con esta información, la organización podrá diseñar mecanismos internos como cuotas de género, escuelas de formación para lideresas o reformas a sus estatutos. Asimismo, el estudio podrá ser utilizado por otras organizaciones indígenas de la provincia de Bolívar y la Sierra ecuatoriana que enfrentan problemáticas similares. Los principales beneficiarios directos serán las mujeres pertenecientes a la FECAB-BRUNARI, cuyas condiciones de liderazgo se busca visibilizar y transformar. De igual manera, el estudio aportará al campo de las investigaciones sociales interesadas en los vínculos entre género, liderazgo y participación política en contextos indígenas y comunitarios, abriendo líneas de indagación para trabajos futuros.

Capítulo II – Marco Teórico

2.1 Marco Histórico

I. Trayectoria del movimiento indígena en el Ecuador hasta la actualidad

1. Orígenes coloniales y resistencia comunal

La política indígena en el Ecuador hunde sus raíces en el orden comunal prehispánico. Mucho antes de la llegada de los conquistadores españoles, las diversas comunidades que habitaban el territorio andino habían desarrollado formas complejas de organización social, política y económica. La comunidad y el ayllu constituían unidades de base dotadas de sus propios esquemas de autoridad, cargos rituales, sistemas de redistribución de recursos y mecanismos de reparto de tareas colectivas. Estas estructuras no eran estáticas ni uniformes: variaban según la altitud, el ecosistema y la historia particular de cada grupo, pero compartían un principio organizativo fundado en la reciprocidad y en el manejo colectivo del territorio.

Como afirma Sánchez Parga (2018), esta estructura organizativa precolonial no desapareció con la conquista, sino que se readaptó bajo nuevas formas de resistencia y negociación con el orden colonial. Las comunidades conservaron una autonomía mínima a través de los cabildos y resguardos, que funcionaron como espacios de deliberación interna y defensa de la tierra frente a la dominación española. El sistema colonial, que en un principio buscó desarticular las formas indígenas de gobierno, terminó por coexistir con ellas en una relación de tensión permanente. Los cabildos indígenas se convirtieron en instancias ambivalentes: por un lado, instrumentos de control tributario y laboral del Estado colonial; por otro, espacios desde los cuales las comunidades gestionaban sus conflictos internos y preservaban sus tradiciones.

Desde la perspectiva de este autor, la memoria política de lucha por la tierra y la autonomía constituye el fundamento histórico sobre el cual se edificarán, siglos después, las grandes organizaciones indígenas del Ecuador contemporáneo. Esta no es una herencia meramente simbólica: es una continuidad práctica de saberes organizativos que incluye formas de deliberación colectiva, sistemas de rotación de cargos, mecanismos de

control social comunitario y estrategias de negociación con el Estado. La tradición de organización autónoma encontrará su expresión más articulada en el siglo XX, cuando las condiciones políticas permitieron su proyección al ámbito nacional.

Es importante destacar también que las rebeliones indígenas del período colonial no fueron episodios aislados sino expresiones recurrentes de una resistencia estructural. Desde la insurrección de Fernando Daquilema en Chimborazo en 1871, considerada como la última gran rebelión indígena del siglo XIX, hasta las movilizaciones de comunidades campesinas en torno a la tierra, existe un hilo conductor que enlaza la resistencia colonial con la politización moderna del siglo XX. Estas formas de resistencia articularon reclamos sobre la tierra, el trabajo y el reconocimiento cultural, y sentaron las bases materiales e identitarias del movimiento indígena posterior (Becker, 2015).

2. El siglo XX: de la exclusión a la federación indígena

En el Ecuador republicano del siglo XX, el Estado optó sistemáticamente por tratar a las comunidades indígenas como objeto de tutela y no como sujetos políticos autónomos. Las políticas indigenistas que dominaron buena parte del siglo eran de carácter asistencialista: se centraban en educación bilingüe, atención en salud y adjudicación limitada de tierras, pero sin reconocer la capacidad política autónoma ni la diversidad cultural de los pueblos originarios. Esta visión del Estado ecuatoriano fue coherente con el paradigma liberal de nación homogénea que excluyó sistemáticamente cualquier reconocimiento de la pluralidad étnica y cultural del país.

En ese contexto, como señala Sánchez Parga (2018), fue precisamente en ese marco de exclusión donde las organizaciones indígenas consolidaron su agenda de defensa de la tierra, la cultura y el trabajo campesino. Ello llevó a la conformación de la Federación Ecuatoriana de indios (FEI) en 1944, impulsada inicialmente por el Partido Comunista del Ecuador pero con una base social ampliamente indígena y campesina. La FEI fue la primera organización nacional de este tipo en el país y articuló demandas que combinaban la reivindicación clasista del campesinado con las exigencias étnicas de los pueblos indígenas. Este doble carácter clasista y étnico, marcará de manera duradera la cultura política del movimiento indígena ecuatoriano.

Figuras como la dirigente comunista Dolores Cacuango se convirtieron en referentes de una politización abierta del mundo indígena. Cacuango no solo organizó huelgas agrarias y cooperativas de trabajo, sino que fundó las primeras escuelas bilingües del país en la década de 1940, desafiando la hegemonía cultural del Estado. Como afirma Becker (2015), la trayectoria de Cacuango ilustra la articulación entre la lucha por la tierra, la demanda de educación propia y la construcción de una identidad política indígena que no se limitaba a la reivindicación económica, sino que abarcaba la dignidad cultural y el reconocimiento político. Esta figura anticipa muchos de los temas que la CONAIE formulará décadas después en un lenguaje de derechos colectivos.

La Reforma Agraria de 1964 y su complemento en 1973 abrieron una nueva etapa en la historia política indígena. Si bien no resolvieron el problema estructural de la concentración de la tierra, pusieron fin al sistema de huasipungo forma de trabajo servil vinculado a las haciendas y desarticularon las formas más brutales de explotación precapitalista. Este cambio estructural, paradójicamente, fortaleció la capacidad organizativa de las comunidades al liberar tiempo y energía para la acción colectiva. El debilitamiento del poder hacendatario abrió un espacio político que las organizaciones indígenas comenzaron a ocupar de manera sistemática a lo largo de los años setenta y ochenta (Dávalos, 2002).

3. La emergencia del movimiento indígena organizado (1970–1990)

Entre las décadas de 1970 y 1980, el movimiento indígena ecuatoriano experimentó un proceso de profunda transformación interna. Las comunidades quichuas y amazónicas dejaron de presentarse únicamente como beneficiarias de la acción estatal y se afirmaron paulatinamente como sujetos de derechos colectivos, con capacidad para formular sus propias agendas políticas y negociarlas con el Estado. Este proceso estuvo acompañado por el surgimiento de una nueva generación de líderes indígenas formados en universidades, centros de pastoral y espacios de educación popular, que articularon las demandas comunitarias con lenguajes de derechos humanos, pluralismo cultural y autodeterminación.

En este contexto, en 1986 se fundó la Confederación de Nacionalidades Indígenas del Ecuador (CONAIE), que agrupa a 18 pueblos, 15 nacionalidades y más de 53 organizaciones sociales de base. La CONAIE no surgió como una organización burocrática de cúpulas, sino como la cristalización de un proceso de articulación de múltiples organizaciones regionales que ya venían operando desde los años setenta: la ECUARUNARI en la Sierra, la CONFENIAE en la Amazonía y la CONAICE en la Costa. Su fundación representó un salto cualitativo en la capacidad del movimiento para actuar como actor político unificado a escala nacional (Dávalos, 2002).

Como afirma Dávalos (2002), la construcción del sujeto político indígena en este período no fue una respuesta meramente reactiva a la exclusión, sino un proceso de elaboración teórica y organizativa que articuló demandas de autonomía territorial, reconocimiento cultural y representación política. El movimiento desarrolló una elaborada propuesta de Estado plurinacional e intercultural que superaba el horizonte liberal clásico de la ciudadanía individual y proponía un reordenamiento del Estado sobre la base del reconocimiento de la diversidad de pueblos y culturas. Esta propuesta fue radicalmente original en el contexto latinoamericano y tuvo influencia decisiva en los procesos constituyentes de Bolivia y Ecuador a finales del siglo XX e inicios del XXI.

El levantamiento indígena de junio de 1990 constituyó un punto de inflexión histórico en la relación entre el movimiento indígena y el Estado ecuatoriano. Durante una semana, decenas de miles de personas indígenas bloquearon carreteras, paralizaron el transporte y ocuparon iglesias en todo el país, exigiendo el reconocimiento de sus tierras, la declaración del Estado plurinacional y la solución de conflictos agrarios acumulados durante décadas. El levantamiento demostró la capacidad del movimiento para movilizarse masivamente a escala nacional, cambió definitivamente la percepción que la sociedad ecuatoriana tenía de sus pueblos indígenas y forzó al Estado a sentarse a negociar en condiciones de mayor igualdad (Becker, 2015).

Los años noventa fueron también un período de consolidación de la participación electoral del movimiento. En 1996 se fundó el Movimiento de Unidad Plurinacional Pachakutik, que canalizó institucionalmente la participación política de las organizaciones indígenas sin abandonar su capacidad de movilización autónoma. Este doble carácter : movimiento social y actor electoral, dotó a las organizaciones indígenas

de una capacidad estratégica excepcional: podían presionar desde afuera del Estado a través de la movilización y participar desde adentro a través de la representación electoral. Esta dinámica, aunque no exenta de tensiones, permitió al movimiento indígena incidir en las reformas constitucionales de 1998 y en el proceso constituyente de 2008.

4. El Estado plurinacional y los desafíos actuales

En las décadas que siguieron al levantamiento de 1990, el movimiento indígena ecuatoriano impulsó sucesivas reformas que culminaron en la Constitución de 2008, aprobada en el gobierno de Rafael Correa con el respaldo activo de las organizaciones indígenas. Allí se consagraron, por primera vez en la historia nacional, los derechos colectivos de los pueblos y nacionalidades, la autonomía territorial, el derecho a la consulta previa libre e informada, el reconocimiento de sistemas jurídicos propios y la participación de los pueblos indígenas como principios fundadores del Estado plurinacional e intercultural. Este texto constitucional fue calificado por múltiples analistas como uno de los más avanzados del mundo en materia de derechos colectivos y reconocimiento de la naturaleza como sujeto de derechos.

Desde la perspectiva de Becker (2015), la politización de las identidades indígenas no fue simplemente una acumulación de demandas sectoriales, sino la construcción de una nueva subjetividad política que reclamó un lugar propio en el mapa del poder nacional. Esta subjetividad no es estática: evoluciona en función de las coyunturas, las alianzas y las tensiones internas. El período posterior a 2008 estuvo marcado por un creciente distanciamiento entre el movimiento indígena y el gobierno de Correa, a pesar de que ambos habían respaldado la nueva Constitución. Las disputas en torno a proyectos extractivos, la criminalización de la protesta y el debilitamiento de la consulta previa profundizaron una fractura que el propio PNUD (2022) reconoce como un factor estructural de la política ecuatoriana actual.

En la segunda década del siglo XXI, el movimiento indígena mantuvo su capacidad de movilización y continuó siendo un actor central de la política ecuatoriana. El paro nacional de octubre de 2019, liderado por la CONAIE en respuesta a las medidas de austeridad del gobierno de Lenín Moreno, fue una de las mayores movilizaciones de la historia reciente del país. Durante once días, miles de indígenas marcharon desde las provincias hacia Quito, convirtiendo la capital en escenario de una negociación que fue

transmitida en directo y que terminó con la suspensión del decreto de liberalización de los combustibles. Este evento demostró que, tres décadas después del levantamiento de 1990, el movimiento indígena seguía siendo la principal fuerza de presión política extraparlamentaria del Ecuador (PNUD, 2022).

Sin embargo, los desafíos internos del movimiento son igualmente significativos. Las tensiones entre la representación orgánica y la participación comunitaria de base, el riesgo de cooptación por parte del Estado a través de mecanismos clientelares, la desigualdad de género en el acceso a los cargos de dirección y la fragmentación entre organizaciones de distintas tendencias políticas constituyen dilemas no resueltos. Como advierte el PNUD (2022), la formalización jurídica de los derechos indígenas en la Constitución de 2008 no implica un ejercicio pleno del poder político, y las organizaciones continúan enfrentando tensiones entre el ejercicio de derechos y la reproducción de mecanismos de dependencia institucional.

El concejo de gobierno comunitario provincial del pueblo waranka FECAB BRUNARI es parte de esta trayectoria histórica, como organización provincial que articula las comunidades waranka de Bolívar, hereda la tradición de lucha por la tierra y la autonomía que se ha descrito en estas páginas. Su funcionamiento actual reproduce, en escala provincial, tanto los logros como las tensiones que caracterizan al movimiento indígena nacional.

II. Trayectoria de las mujeres en la política: desde la época colonial hasta la actualidad

1. Mujeres en la política colonial y republicana temprana

La historia de la participación política de las mujeres en el Ecuador no puede comprenderse sin situar su punto de partida en la estructura colonial del poder. En la época colonial, el orden político, jurídico y moral del Estado español definió la esfera pública como un espacio exclusivamente masculino. Las mujeres, tanto mestizas como indígenas y negras, fueron situadas en los ámbitos doméstico y religioso, con funciones orientadas a la reproducción biológica, la crianza de los hijos y el servicio espiritual. La

participación formal en los asuntos de gobierno, la guerra, la justicia o el comercio estaba vedada o severamente restringida para ellas.

Como señala el CONAMU (2009), esta relegación limitó la visibilidad formal de las mujeres en la política e invisibilizó históricamente sus contribuciones a la vida pública. No obstante, la historiografía feminista y los estudios de género de las últimas décadas han revelado que las mujeres no carecieron de agencia política durante el período colonial: aparecen en los archivos como reclamantes de tierras, testigos en procesos judiciales, administradoras de bienes familiares y organizadoras de resistencias cotidianas. Esta evidencia demuestra la existencia de una política informal articulada a través de redes familiares, parroquiales y comunales, que operaba con márgenes de autonomía variables según la clase, la etnia y la ubicación geográfica.

En el caso de las mujeres indígenas, el orden colonial superpuso la subordinación de género sobre la opresión étnica y de clase, generando formas de exclusión que eran simultáneamente más profundas e invisibles. Las mujeres indígenas no solo carecían de derechos políticos formales, sino que además eran objeto de explotación laboral doméstica a través del sistema de servicios personales y del trabajo en los obrajes. Sin embargo, como ha documentado la investigación etnográfica y etnohistórica, las mujeres indígenas desempeñaron funciones decisivas en la reproducción del tejido comunitario: transmisión de la lengua, resguardo de los saberes medicinales, organización de las festividades religiosas y gestión de las economías domésticas. Esta labor fue sistemáticamente desvalorizada por el orden colonial y republicano, aunque sustentaba materialmente la vida de las comunidades.

En el siglo XIX republicano, Gallardo (2016) señala que el imaginario liberal convirtió a la mujer en «madre de la patria», figura simbólica de la identidad nacional, pero sin reconocerla como ciudadana con pleno ejercicio de sus derechos políticos. Las constituciones del siglo XIX y principios del XX definían la ciudadanía en función del sexo masculino, la propiedad y la educación, por lo cual la inmensa mayoría de las mujeres, especialmente las indígenas y campesinas, quedaba doblemente excluidas. Este orden normativo no fue solo un reflejo de prejuicios culturales, sino también un instrumento activo de reproducción del poder que definía quién podía hablar, decidir y gobernar en la república.

A pesar de estas restricciones, algunas mujeres de las élites criollas encontraron espacios de influencia política indirecta a través de los salones literarios, la prensa y las redes familiares. Escritoras como Marietta de Veintemilla o Zoila Ugarte de Landívar articularon discursos que, desde la literatura y el periodismo, cuestionaron los límites asignados a las mujeres en la vida pública. Estos ejercicios de presencia intelectual no constituían poder político formal, pero preparaban el terreno para las demandas sufragistas que surgirían en las primeras décadas del siglo XX.

2. El voto femenino y la irrupción de las mujeres en la política formal

El punto de inflexión más significativo en la historia política de las mujeres en Ecuador llega en 1924. Ese año, Matilde Hidalgo de Prócel se convirtió en la primera mujer en ejercer el sufragio en el país y, por extensión, en América Latina. Su caso fue, en un sentido técnico, el resultado de una laguna legal: la Constitución ecuatoriana de 1897 no prohibía expresamente el voto femenino, y Hidalgo aprovechó esa ambigüedad para inscribirse en el registro electoral de la provincia de El Oro. Las autoridades locales intentaron negarle el derecho, pero el Consejo de Estado falló a su favor en 1924, reconociendo que la legislación vigente no excluía a las mujeres del sufragio.

Matilde Hidalgo no era una improvisada. Había roto barreras institucionales antes: fue la primera mujer ecuatoriana en graduarse de bachiller y la primera en obtener un doctorado en medicina, profesión que ejerció activamente en varias provincias del país. Su gesta no fue simplemente la de una persona excepcional que aprovechó una oportunidad individual: fue la cristalización de un proceso colectivo de demanda de derechos políticos que venía gestándose desde hacía décadas, protagonizado por mujeres de diversas provincias que reclamaban acceso a la educación superior, a las profesiones liberales y a la vida pública. Como afirma Gallardo (2016), su caso representa el resultado de ese proceso acumulado, que encontró en la figura de Hidalgo su expresión más visible y documentada.

La Constitución de 1929 incorporó formalmente el sufragio femenino, convirtiendo a Ecuador en el primer país de América Latina en otorgar este derecho a las mujeres de manera constitucional. Este hito no fue el producto de la generosidad estatal sino de la presión organizada de grupos de mujeres, asociaciones de profesionales femeninas y redes de mujeres letradas que venían demandando su reconocimiento como

ciudadanas. En 1941, Hidalgo también se convirtió en la primera mujer en postularse con éxito a un cargo público electo en el país, como integrante del Concejo Municipal de Machala. Estos avances, aunque limitados al sector de mujeres con acceso a la educación y a los recursos materiales necesarios para participar en la vida política formal, abrieron un camino que no se cerraría.

Es necesario subrayar, que la conquista del sufragio formal no implicó una participación política sustantiva ni generalizada. El voto femenino fue durante décadas un ejercicio individual y simbólico para la mayoría de las mujeres, especialmente para las del campo y las comunidades indígenas. La alfabetización como requisito para votar, la dependencia económica respecto del marido o del patrón, el control social del voto en ámbitos rurales y la ausencia de organizaciones feministas de base impidieron que el sufragio se tradujera en poder político real para la mayoría de las ecuatorianas. Esta brecha entre el derecho formal y el ejercicio efectivo constituye una constante que atraviesa toda la historia de la participación política de las mujeres en Ecuador.

3. Avances y retrocesos en el siglo XX

A partir del hito sufragista de 1924–1929, el avance de las mujeres en la política formal fue lento pero sostenido a lo largo del siglo XX. Las mujeres comenzaron a aparecer gradualmente en los procesos electorales, primero como votantes y luego como candidatas y funcionarias. El reconocimiento de la primera mujer diputada de la Asamblea Nacional en 1945 y, en 1979, de la primera mujer en el Gabinete de Gobierno marcaron hitos importantes en una trayectoria que no estaba exenta de retrocesos y resistencias. Los gobiernos militares de las décadas de 1960 y 1970 no solo suspendieron el ejercicio democrático, sino que reforzaron modelos de masculinidad política que relegaban a las mujeres al margen de las decisiones de poder.

Las décadas de 1970 y 1980 coincidieron con el retorno de la democracia representativa en Ecuador y con el surgimiento de organizaciones feministas que articularon demandas específicas de igualdad política, autonomía corporal y reconocimiento cultural. Estas organizaciones, muchas de ellas vinculadas a redes internacionales feministas y a las conferencias de las Naciones Unidas sobre la mujer, introdujeron en el debate público ecuatoriano conceptos como «democracia paritaria», «acción afirmativa» y «representación descriptiva», que cuestionaban la aparente

neutralidad de los sistemas electorales vigentes. Como señala Democracia y Género (2019), el movimiento feminista impulsó activamente la discusión sobre cuotas y mecanismos de acción afirmativa como instrumentos para corregir las desigualdades estructurales.

La presión sostenida de estas organizaciones fue determinante para que el Estado introdujera reformas electorales que garantizaran un mínimo de representación femenina. La Ley de Cuotas aprobada en 1997 estableció que las listas electorales debían incluir un mínimo del 20% de candidatas mujeres, porcentaje que fue incrementándose progresivamente hasta alcanzar el 30% y, con la Constitución de 1998, el reconocimiento formal de la paridad como principio orientador del sistema electoral. Estas reformas, aunque imperfectas en su aplicación, generaron un efecto visible en la composición de los cuerpos legislativos locales y nacionales, al elevar la presencia femenina en la Asamblea Nacional de niveles inferiores al 5% en los años ochenta a porcentajes que superaron el 30% en la segunda década del siglo XXI.

No obstante, los avances en el plano legal no estuvieron exentos de tensiones y contradicciones. Los partidos políticos cumplían formalmente con los requisitos de cuota al incluir mujeres en sus listas, pero con frecuencia las colocaban en puestos no elegibles o les asignaban recursos de campaña inferiores a los de sus pares masculinos. Las mujeres que lograban acceder a cargos de representación debían navegar por culturas institucionales marcadas por el masculinismo, en las que los horarios, los espacios de negociación informal y los códigos de comportamiento político estaban diseñados en función de una norma masculina implícita. Como señala Córdova (2022), la implementación de los instrumentos de paridad depende de la cultura política local y de las estructuras de poder existentes, que, en muchos casos, reproducen las jerarquías tradicionales, aunque adopten un vocabulario de igualdad.

4. La paridad constitucional y la persistencia de brechas

La Constitución de 2008 representó un avance sustantivo en el reconocimiento constitucional de la igualdad política de las mujeres. El artículo 116 estableció el principio de paridad en la candidatura a cargos de elección popular, y el artículo 65 consagró la paridad en la participación de hombres y mujeres en los cargos de designación en el sector público. Este marco normativo fue complementado por el Código de la Democracia,

aprobado en 2009, que operacionalizó los mecanismos de paridad y alternancia en las listas electorales y estableció la obligación de alternar hombres y mujeres en orden de prelación. En la práctica, estas normas tuvieron efectos concretos: la proporción de mujeres en la Asamblea Nacional pasó del 16% en 2006 al 38% en 2009 y se mantuvo por encima del 35% en las legislaturas siguientes.

A juicio de Gallardo (2016), este avance normativo representó el resultado de décadas de lucha del movimiento de mujeres, que logró inscribir sus demandas en el texto constitucional como derechos irrenunciables. La Constitución de 2008 fue, en este sentido, un instrumento para consolidar las conquistas históricas que el movimiento feminista había ido construyendo pacientemente desde los años setenta. Sin embargo, la propia experiencia de implementación demostró rápidamente que la paridad formal no garantiza la participación sustantiva de las mujeres en la toma de decisiones. El acceso a los cargos de mayor poder presidencias de comisiones, ministerios estratégicos, prefecturas, alcaldíasiguió siendo desproporcionadamente masculino, evidenciando lo que la literatura académica denomina el techo de cristal de la política institucional.

El PNUD (2022) advierte que los datos sobre la representación femenina en cargos de poder ejecutivo local siguen mostrando una brecha significativa respecto de la presencia masculina. En Ecuador, las alcaldesas representan menos del 15% del total de alcaldes, y las prefectas menos del 20% del total de prefectos. Estas cifras son aún más bajas en los territorios con alta presencia indígena y rural, donde las estructuras comunitarias de poder que tienden a reproducir jerarquías de género tradicionales operan como filtros adicionales que limitan el acceso de las mujeres a los cargos de mayor visibilidad política. La paridad legal, en este contexto, actúa como condición necesaria, pero claramente insuficiente, para garantizar la igualdad política real.

Desde el campo de los estudios de género, el análisis de esta brecha ha dado lugar a la distinción entre representación descriptiva, la simple presencia de mujeres en los cuerpos políticos, y representación sustantiva, la capacidad de las mujeres para actuar efectivamente en defensa de sus intereses y los de otras mujeres desde los cargos que ocupan. Como señala Democracia y Género (2019), la representación descriptiva es una condición necesaria para la representación sustantiva, pero no es suficiente por sí sola: las mujeres que acceden al poder en condiciones de subordinación institucional, sin

capacidad de formular agendas propias ni redes de apoyo específicas, ven limitada su capacidad de actuar como representantes de los intereses de género. Esta distinción analítica es fundamental para entender por qué el aumento del número de mujeres en los parlamentos no se traduce automáticamente en políticas más igualitarias.

Las mujeres indígenas presentan, además, una situación de interseccionalidad que complica aún más el análisis de su participación política. La categoría de interseccionalidad, desarrollada por Kimberlé Crenshaw (1989) en el contexto del feminismo afroamericano, permite comprender que la experiencia de exclusión de las mujeres indígenas no es simplemente la suma de la discriminación étnica y la de género, sino que ambas operan simultáneamente y se refuerzan mutuamente, generando formas de exclusión cualitativamente distintas. Una mujer waranka que aspira a ocupar un cargo directivo en su organización enfrenta no solo el techo de cristal de género, sino también las expectativas culturales de su comunidad respecto al rol de la mujer, las limitaciones materiales derivadas del trabajo doméstico y agrícola no remunerado, y los mecanismos informales de control social que operan en las comunidades pequeñas.

En este marco, las formas de liderazgo político de las mujeres indígenas han tenido que desarrollarse con frecuencia al margen de los espacios institucionales o en los márgenes de las estructuras orgánicas. Las mujeres han liderado movilizaciones, han organizado redes comunitarias, han gestionado proyectos productivos y han articulado alianzas con otros movimientos sociales, pero su visibilidad como líderes ha sido menor que la de sus pares masculinos en las estructuras formales de las organizaciones. Comprender estas dinámicas requiere ir más allá del análisis de los cargos formales y atender a las múltiples formas en que el poder se ejerce y se legitima en los contextos comunitarios rurales e indígenas.

5. Liderazgo femenino en organizaciones indígenas: tensiones entre lo comunitario y lo institucional

El estudio del liderazgo femenino en organizaciones indígenas ecuatorianas requiere considerar la especificidad de los marcos culturales en los que dicho liderazgo se ejerce. Las organizaciones indígenas no son simplemente organizaciones civiles al uso: están estructuradas sobre la base de principios culturales que incluyen la noción de mando comunitario, la rotación de cargos, el trabajo colectivo y la legitimación del poder

mediante la asamblea comunitaria. Estos principios no son necesariamente incompatibles con el ejercicio del liderazgo femenino, pero en la práctica se han aplicado de manera que privilegian la participación masculina en los espacios de mayor visibilidad y poder.

Como documenta el CONAMU (2009), en muchas organizaciones indígenas las mujeres participan activamente en las asambleas comunitarias y en las movilizaciones, pero su presencia en los cargos directivos de presidente, vicepresidente, secretario general es marcadamente inferior a la de los hombres. Este patrón no refleja necesariamente una exclusión deliberada, sino la operación de estructuras culturales que definen el espacio público como masculino y el espacio doméstico como femenino, y que replican en el ámbito organizacional los roles de género construidos históricamente. La participación de las mujeres en las bases organizativas es activa e intensa, pero esa participación no se traduce automáticamente en acceso a los cargos de conducción.

Este fenómeno ha sido descrito por diversas investigadoras feministas latinoamericanas como una forma de doble militancia que impone a las mujeres indígenas una carga desproporcionada: por un lado, deben demostrar su compromiso con la causa indígena colectiva participando en movilizaciones, mingas y espacios comunitarios; por otro, deben sostener el trabajo doméstico y de cuidados que recae desproporcionadamente sobre ellas. Esta doble exigencia limita el tiempo, la energía y los recursos disponibles para la formación política y el desarrollo de trayectorias de liderazgo de largo plazo. Las organizaciones indígenas que han avanzado más en la participación femenina son precisamente aquellas que han incorporado mecanismos de corresponsabilidad en el trabajo doméstico y de cuidados, reconociendo que la igualdad política no puede desvincularse de la igualdad en el trabajo reproductivo.

Por otro lado, las mujeres indígenas han desarrollado formas propias de liderazgo que no siempre se ajustan a los modelos formales de poder político, pero que tienen efectos transformadores en sus comunidades. El liderazgo en la gestión del agua, en la organización de las cajas de ahorro comunales, en la articulación de redes de apoyo mutuo o en la defensa del territorio frente a proyectos extractivos es una forma de ejercicio del poder que no siempre es visible en los organigramas institucionales, pero que constituye la base material del tejido comunitario. Reconocer estas formas de liderazgo requiere

ampliar la definición de lo político más allá de los cargos formales y atender a las múltiples dimensiones del poder comunitario.

El contexto contemporáneo presenta desafíos y oportunidades nuevas. La expansión de la educación superior, el acceso a redes digitales de comunicación y la vinculación con movimientos feministas indígenas transnacionales han dotado a nuevas generaciones de mujeres indígenas de herramientas conceptuales y organizativas que sus predecesoras no tenían. Organizaciones como la Asamblea de Mujeres de la CONAIE o las comisiones de género de diversas federaciones provinciales han comenzado a articular discursos que combinan la defensa del territorio con la demanda de igualdad interna, cuestionando desde adentro del movimiento indígena las estructuras de poder que excluyen a las mujeres de los espacios de toma de decisiones.

Las dinámicas descritas en este apartado tienen un correlato en la experiencia de la FECAB-BRUNARI. Las mujeres waranka participan activamente en la vida organizativa de la federación, pero su acceso a los cargos directivos de mayor jerarquía sigue siendo limitado. Esta situación refleja las tensiones estructurales entre el reconocimiento formal de la igualdad y las prácticas cotidianas del poder que caracterizan al movimiento indígena en su conjunto.

2.2 Marco Teórico

2.2.1 Liderazgo Femenino Indígena

Julieta Paredes (2010) elabora desde Bolivia una perspectiva denominada feminismo comunitario, en la cual la lucha de las mujeres indígenas no se concibe como una reivindicación individual, sino como una dimensión constitutiva de los procesos colectivos de resistencia y autodeterminación de los pueblos. Esta perspectiva resulta fundamental porque sitúa a las mujeres en el corazón de la reproducción cultural y política de sus comunidades, no como sujetos subordinados que deben ser «incluidos», sino como actoras históricas que han sostenido procesos organizativos desde la memoria colectiva. Paredes cuestiona la separación entre la lucha de género y la lucha étnica, argumentando que ambas dimensiones son inseparables en la experiencia de las mujeres indígenas. En sus propias palabras:

> " El feminismo comunitario propone comprender la lucha de las mujeres indígenas desde la comunidad, el territorio y las relaciones colectivas de resistencia social, planteando el entronque patriarcal como la articulación entre el patriarcado precolonial y el colonial, superando tanto la idealización romántica de las comunidades como la atribución exclusiva de la subordinación femenina a la tradición indígena" (Paredes, 2010, pp. 31, 45).

Esta afirmación desafía las concepciones que sitúan el liderazgo femenino indígena como algo emergente o reciente, subrayando que las mujeres siempre han sido portadoras de memoria organizativa y que su exclusión de los espacios formales de decisión no implica su ausencia del proceso político más amplio. La noción de entronque patriarcal permite, además, comprender la especificidad de la opresión que enfrentan estas líderes: una opresión que no es únicamente colonial ni únicamente patriarcal, sino la resultante de una articulación histórica que debe ser desmontada desde la comunidad misma.

Marcela Lagarde (2005) contribuye a esta categoría con su elaboración del empoderamiento femenino, entendido no como suma de capacidades individuales, sino como transformación de las condiciones sociales que históricamente han limitado la autonomía y la participación de las mujeres. Esta perspectiva permite diferenciar entre la participación formal, la presencia de mujeres en cargos o reuniones, y la participación

sustantiva, que implica la modificación real de las relaciones de subordinación. Lagarde sostiene que:

> "La autonomía de las mujeres requiere procesos de participación social y política capaces de modificar relaciones de subordinación construidas históricamente mediante prácticas culturales y estructuras patriarcales. El empoderamiento no se reduce a una estrategia individual de autoestima o capacitación técnica; es, ante todo, la transformación de las condiciones objetivas y subjetivas que reproducen la desigualdad, incluyendo el acceso a recursos. " (Lagarde, 2005, p. 39).

Aplicado al análisis del liderazgo femenino indígena, este planteamiento exige evaluar no solo si las mujeres están presentes en los espacios organizativos, sino si su presencia se traduce en capacidad real de incidir en las decisiones, de establecer agendas y de ejercer una autoridad reconocida por el conjunto de la organización. La autonomía, en este sentido, es un proceso que requiere condiciones materiales, simbólicas e institucionales y que, en contextos indígenas, debe dialogar con las legitimidades comunitarias preexistentes.

Silvia Rivera Cusicanqui (2010) aporta una dimensión histórica y epistemológica indispensable al mostrar que las identidades indígenas no son estáticas ni esenciales, sino construcciones históricas atravesadas por relaciones coloniales, experiencias comunitarias y procesos permanentes de resistencia cultural y política. Esta perspectiva tiene consecuencias directas para el análisis del liderazgo femenino: las mujeres indígenas no son portadoras de una tradición inmutable que las condena a la subordinación, sino sujetas históricas que negocian permanentemente entre herencias coloniales, estructuras comunitarias y demandas de igualdad. Rivera Cusicanqui señala:

> "La memoria indígena constituye una forma de resistencia histórica frente a estructuras coloniales que continúan reproduciendo desigualdades sociales y culturales. Esa memoria no es nostalgia ni esencialismo: es un recurso vivo que permite a las comunidades leer el presente desde la larga duración de sus luchas. " (Rivera Cusicanqui, 2010, p. 19).

Por otro lado Karina Muñoz (2019) profundiza, desde el feminismo decolonial mexicano, en las tensiones entre el feminismo indígena y el feminismo hegemónico, señalando que las lideresas indígenas enfrentan un "doble techo de cristal": uno étnico-racial y otro de género, que se refuerzan mutuamente. Esta perspectiva resulta esencial porque evidencia que los procesos de exclusión no operan de manera aditiva, sino interseccional, y que las estrategias de resistencia de estas mujeres incluyen la resignificación de prácticas culturales y la construcción de alianzas interétnicas. Ochoa Muñoz sostiene que:

> "El liderazgo de las mujeres indígenas se ejerce en un campo de fuerzas donde convergen el racismo estructural, el patriarcado colonial y las propias dinámicas comunitarias. La interseccionalidad no es aquí una abstracción teórica, sino una experiencia vivida que moldea las posibilidades y los límites de la acción política de estas mujeres. Superar el doble techo de cristal requiere tanto transformar las estructuras estatales como cuestionar las propias lógicas de género al interior de los pueblos indígenas" (Ochoa Muñoz, 2019, p. 152).

Aplicado al análisis del liderazgo femenino indígena, este planteamiento exige atender simultáneamente a las barreras externas e internas que enfrentan las líderes, sin caer en una visión externa que las victimiza ni en una visión interna que naturaliza su subordinación. La interseccionalidad, en este sentido, se convierte en una herramienta analítica que permite comprender la especificidad de las trayectorias de liderazgo sin reducir su complejidad a una sola dimensión de opresión.

Martha Zapata (2022) estudia, desde la antropología organizacional ecuatoriana, los liderazgos femeninos en organizaciones indígenas de la Amazonía, destacando que la legitimidad de estas líderes no se funda únicamente en conocimientos técnicos o en la ocupación de cargos, sino en su capacidad de articular el mundo comunitario con el mundo institucional externo. Zapata introduce la noción de "liderazgo de frontera" para describir la habilidad de estas mujeres de mediar entre lógicas estatales, proyectos de desarrollo y dinámicas comunitarias, sin que ello implique una asimilación acrítica de los primeros. En sus propias palabras:

> "El liderazgo de frontera designa la capacidad de las mujeres indígenas para moverse entre diferentes mundos sociales y epistémicos, traduciendo demandas comunitarias al lenguaje de las instituciones y, simultáneamente, reinterpretando los discursos externos desde las cosmovisiones propias. Esta doble traducción no es un simple ejercicio de intermediación, sino un acto creativo que produce nuevas formas de autoridad y legitimidad" (Zapata, 2022, p. 105).

Esta perspectiva tiene consecuencias directas para el análisis del liderazgo femenino indígena: las líderes no son simples puentes entre dos mundos, sino productoras activas de nuevas configuraciones de poder que incorporan tanto elementos comunitarios como externos. El liderazgo de frontera implica, además, una permanente negociación identitaria y política, donde las mujeres deben acreditar simultáneamente su pertenencia comunitaria y su capacidad de interlocución, en un equilibrio que requiere habilidades estratégicas y emocionales específicas.

Rodrigo Montoya (2018), desde la antropología política andina peruana, sostiene que los liderazgos indígenas contemporáneos no pueden comprenderse sin atender a las transformaciones de las propias comunidades, donde las mujeres han ganado creciente protagonismo gracias a su participación en procesos de formación, migración y acceso a educación superior. Montoya argumenta que estas transformaciones han reconfigurado las bases tradicionales de autoridad, abriendo espacios para liderazgos femeninos que combinan saberes ancestrales con nuevas competencias. En sus propias palabras:

> "Las comunidades indígenas no son entidades estáticas ni aisladas; son espacios dinámicos donde confluyen tradiciones y modernidades, y donde las mujeres han venido ocupando posiciones de liderazgo que antes les estaban vedadas. Este proceso no es lineal ni exento de conflictos, pero evidencia que la autoridad en contextos indígenas es históricamente contingente y no está fijada de una vez para siempre por la tradición" (Montoya, 2018, p. 234).

Aplicado al análisis del liderazgo femenino indígena, este planteamiento exige considerar las transformaciones sociales, económicas y educativas que han incidido en la emergencia de nuevas lideresas, sin por ello desconocer las continuidades con formas previas de participación política. La perspectiva de Montoya permite, además, superar tanto las visiones esencialistas que reducen a las mujeres a roles tradicionales como las visiones modernizantes que ven en el liderazgo femenino un mero reflejo de influencias externas.

Lorena Cabnal (2019), desde el feminismo comunitario guatemalteco, incorpora el concepto de "cuerpo-territorio" como categoría analítica que vincula la opresión de género con la defensa del territorio y los bienes comunes. Cabnal sostiene que el liderazgo de las mujeres indígenas es inseparable de la lucha por la tierra, el agua y los recursos naturales, lo que imprime a su ejercicio una dimensión ecológica y espiritual que las teorías del liderazgo convencional no logran capturar. En sus propias palabras:

> "El cuerpo-territorio es una categoría política que expresa la interdependencia entre la vida de las mujeres y la vida de los territorios que habitan. Defender el territorio es defender el cuerpo, y viceversa. Desde esta perspectiva, el liderazgo femenino indígena no es un ejercicio de poder sobre otros, sino un ejercicio de poder con la tierra y con la comunidad, enraizado en una ética de cuidado y reciprocidad que desafía las lógicas extractivistas y patriarcales" (Cabnal, 2019, p. 67).

Esta afirmación desafía las concepciones occidentales del liderazgo como ejercicio de dominio o gestión, proponiendo en su lugar una noción relacional y territorial del liderazgo femenino indígena. La categoría de cuerpo-territorio permite, además, comprender la especificidad de las luchas de las mujeres indígenas, donde la defensa de la vida y la defensa de la tierra son dimensiones de un mismo proceso político, y donde el liderazgo adquiere una dimensión corporal y espiritual que trasciende lo meramente organizativo.

El liderazgo femenino indígena, abordado desde los aportes de Paredes, Lagarde, Rivera Cusicanqui, Ochoa , Zapata, Montoya y Cabnal, se configura como un fenómeno complejo que trasciende las categorías convencionales del liderazgo y el feminismo hegemónico. Estas autoras y autores latinoamericanos coinciden en situar a las mujeres indígenas como sujetas históricas cuyos liderazgos son colectivos, situados y territoriales, atravesados simultáneamente por su condición de género, su pertenencia étnica y su inserción en dinámicas comunitarias específicas. Sus propuestas, feminismo comunitario, empoderamiento, memoria indígena, interseccionalidad, liderazgo de frontera, transformaciones comunitarias y cuerpo-territorio, ofrecen un marco teórico robusto que supera tanto las visiones que reducen el liderazgo femenino a un déficit de participación como aquellas que lo idealizan desde una mirada externa.

2.2.2 Participación Organizativa

La participación organizativa se refiere a los modos concretos en que los miembros de una organización intervienen en sus procesos de deliberación, toma de decisiones y ejecución de acciones colectivas. Analizar la participación de las mujeres en organizaciones indígenas exige distinguir entre participación formal, que incluye la presencia en reuniones, la ocupación de cargos y la inscripción en los registros oficiales, y participación sustantiva, que implica la capacidad real de incidir en las decisiones, de establecer agendas y de ejercer una autoridad reconocida por el conjunto de la comunidad. Esta distinción es fundamental porque, en muchas organizaciones, las mujeres están presentes sin tener voz, contribuyen sin ser reconocidas y trabajan sin ser representadas.

La participación organizativa no es, por tanto, un hecho objetivo medible únicamente a través de indicadores cuantitativos; es una construcción social continua que involucra relaciones de poder, procesos de significación y dinámicas interactivas que

deben ser analizadas en su complejidad. Para abordar esta complejidad, resulta necesario articular perspectivas que atiendan tanto a la dimensión política y transformadora de la participación como a sus dimensiones simbólica, narrativa, comprensiva y estructural.

Orlando Fals Borda (1987) ofrece, desde la investigación-acción participativa, una concepción de la participación que la entiende no como dato sociológico descriptivo sino como proceso político transformador mediante el cual los grupos sociales interpretan críticamente su realidad y desarrollan acciones orientadas hacia cambios comunitarios y procesos de emancipación colectiva. Esta perspectiva desafía las concepciones instrumentales que reducen la participación a mero mecanismo de consulta o de legitimación de decisiones ya tomadas. Fals Borda sostiene:

> "La investigación participativa permite que los grupos sociales interpreten críticamente su realidad y desarrollen acciones organizativas orientadas hacia cambios comunitarios y procesos de emancipación colectiva. En este marco, la participación no es un requisito metodológico ni una técnica de recolección de información, sino un principio epistemológico y político: el conocimiento válido para la transformación social solo puede construirse desde la implicación activa de los propios sujetos en el diagnóstico, la acción y la reflexión permanente sobre su práctica." (Fals Borda, 1987, pp. 26-28).

Aplicado al análisis de la participación de las mujeres en organizaciones indígenas, este planteamiento implica que la incorporación femenina a los espacios organizativos no puede evaluarse solo por su número o su presencia formal, sino por el grado en que esa incorporación les permite interpretar críticamente las condiciones de su propia subordinación y actuar colectivamente para transformarlas. La participación organizativa es también un proceso de producción de conocimiento: las mujeres que se organizan no solo realizan tareas, sino que también generan saberes sobre las dinámicas de poder de su comunidad y sobre las estrategias más eficaces para ampliar sus espacios de incidencia. El enfoque de Fals Borda conecta valores centrales para el análisis del liderazgo femenino indígena, y anticipa la necesidad de que sean las propias mujeres quienes definan los criterios para evaluar su propia participación, en lugar de aplicar estándares externos.

Max Weber (1922) complementa esta perspectiva desde la sociología comprensiva al sostener que la acción social solo puede comprenderse cabalmente cuando

se reconstruye el sentido subjetivo que los actores le atribuyen. Weber distingue entre comportamiento meramente reactivo y acción social dotada de significado, y advierte:

> "La acción social incluyendo la omisión o el consentimiento puede estar orientada por la creencia en la existencia de un orden legítimo. Para la sociología comprensiva, no se trata únicamente de registrar frecuencias o regularidades en la conducta, sino de captar el sentido mentado por el actor. Una asamblea, un voto o una protesta no son reducibles a variables estadísticas; son acciones cuyo significado solo puede ser interpretado en el contexto cultural, histórico y relacional en el que los sujetos las producen. " (Weber, 1978, pp. 4-12).

Esta advertencia metodológica resulta crucial para el análisis de la participación de las mujeres indígenas: su asistencia a una asamblea, su silencio en una discusión o su intervención decisiva pueden tener significados muy diferentes según las normas culturales de género vigentes, las expectativas comunitarias sobre el comportamiento femenino y las estrategias que ellas mismas emplean para hacerse oír sin transgredir abiertamente ciertos límites. Lo que desde fuera podría interpretarse como pasividad puede ser, en el horizonte de sentido de las propias mujeres, una forma de resistencia paciente o de acumulación gradual de legitimidad. La participación, desde esta mirada, no se lee directamente en la conducta observable, sino que exige un ejercicio hermenéutico de reconstrucción del sentido.

Paul Ricoeur (2006) aporta su teoría de la identidad narrativa, según la cual los sujetos comprenden su participación en cualquier espacio social mediante relatos que organizan el tiempo, la memoria y las relaciones con los otros. Ricoeur sostiene:

> "La identidad personal no puede separarse de las narraciones construidas socialmente, pues los individuos comprenden sus experiencias mediante relatos que organizan el tiempo, la memoria y las relaciones con los otros. Somos personajes de las historias que narramos sobre nosotros mismos, y esas historias nunca son monológicas: se tejen en diálogo con los relatos que otros nos ofrecen sobre quiénes somos y con las tramas narrativas disponibles en nuestra cultura. " (Ricoeur, 2006, p. 168).

Las historias que las mujeres construyen sobre su trayectoria en la organización, sus primeras intervenciones, sus logros, sus fracasos, sus relaciones con otros miembros, los momentos en que decidieron hablar a pesar del miedo o callar por estrategia son fuentes de sentido que orientan sus acciones futuras y configuran su identidad como sujetas

políticas. El análisis narrativo de la participación permite acceder a dimensiones de la experiencia organizativa que los enfoques estructurales o cuantitativos tienden a invisibilizar: la dimensión temporal, la acumulación de aprendizaje, las transformaciones identitarias y los vínculos afectivos que sostienen el compromiso. En el contexto de organizaciones indígenas, estas narrativas suelen estar profundamente entrelazadas con la memoria colectiva del pueblo, la historia de las luchas comunitarias y los relatos de resistencia transmitidos intergeneracionalmente.

Hans-Georg Gadamer (1998) enriquece este enfoque hermenéutico al subrayar que la comprensión no es la reproducción de un significado ajeno, sino la participación activa en la construcción histórica y cultural del sentido compartido. Gadamer afirma:

> " El círculo hermenéutico no es un círculo vicioso que haya que romper, sino la expresión de la estructura ontológica de todo comprender: solo podemos interpretar un texto o una acción, una institución, una cultura, desde nuestras propias precompresiones, pero esas precompresiones deben estar abiertas a ser corregidas por la alteridad del objeto. (Gadamer, 1998, p. 364).

Esta implicación metodológica es capital: analizar la participación organizativa de mujeres indígenas desde una perspectiva hermenéutica implica reconocer que sus formas de participación y el respeto de ciertos protocolos comunitarios, el uso del idioma propio en las deliberaciones, la remisión a la memoria colectiva como fuente de legitimidad, la toma de decisiones por consenso en lugar de por mayoría no son déficits de participación desde estándares occidentales, sino modalidades específicas que solo adquieren sentido pleno dentro de su propio horizonte cultural. La participación, desde Gadamer, es siempre participación en un sentido compartido que trasciende la mera presencia física o la emisión de un voto.

Por otro lado, Anthony Giddens (1984) añade, desde su teoría de la estructuración, una clave analítica que articula la agencia y la estructura. Giddens sostiene que las estructuras organizativas no son solo coercitivas, sino también habilitadoras, y que los actores sociales, incluso aquellos en posiciones subordinadas, poseen un conocimiento reflexivo de las reglas y los recursos que constituyen los sistemas sociales. En sus palabras: "Las mujeres que participan en organizaciones dominadas por varones no son simplemente víctimas de las reglas de género: conocen esas reglas, pueden interpretarlas de maneras diversas y, en ocasiones, pueden utilizarlas para abrir espacios inesperados de incidencia". (Giddens, 1984, pp. 25)

En el contexto del liderazgo femenino indígena, esta noción permite comprender cómo algunas mujeres logran ampliar sus espacios de participación sin romper abiertamente con las normas comunitarias: apelando a nociones tradicionales de complementariedad para reclamar su lugar en la toma de decisiones, resignificando roles femeninos asociados al cuidado como base de una autoridad moral legítima, o utilizando los procedimientos formales de la organización como el derecho a voto o a la palabra en asamblea, para introducir demandas de género. La estructura, lejos de ser un muro infranqueable, es también un repertorio de recursos que las agentes hábiles pueden movilizar estratégicamente. Giddens ofrece así un antídoto contra dos posiciones extremas: aquella que ve a las mujeres como víctimas pasivas de estructuras inmutables y aquella que supone que la transformación solo puede venir desde fuera de la tradición.

2.2.3 Limitaciones Estructurales

Las limitaciones estructurales son los mecanismos formales e informales, explícitos y tácitos que restringen el acceso de las mujeres a los espacios de liderazgo y toma de decisiones en las organizaciones comunitarias, a diferencia de los obstáculos individuales, que se atribuyen a características personales como la falta de formación o de confianza, las limitaciones estructurales no dependen de ninguna mujer en particular sino de las reglas, normas, prácticas y distribuciones de recursos que configuran el campo organizativo como un espacio estructuralmente desigual. Esta distinción es fundamental para no reproducir, en el análisis, la culpabilización de las víctimas: la escasa participación de las mujeres en los cargos directivos no es el resultado de sus deficiencias individuales, sino de un conjunto de condiciones estructurales que reproducen la exclusión de manera sistemática y frecuentemente invisible.

Michel Foucault (2002) ofrece herramientas fundamentales para identificar estas limitaciones en su dimensión más difusa y eficaz. El poder, en la tradición foucaultiana, no se ejerce únicamente mediante normas formales o decisiones visibles, sino también a través de discursos, prácticas cotidianas y saberes que determinan quién tiene legitimidad dentro de la organización. Foucault sostiene:

> "Las relaciones de poder se ejercen continuamente dentro de las instituciones y estructuras sociales mediante mecanismos de vigilancia, disciplina y normalización de los sujetos. El poder no es algo que se posee y se ejerce desde una cúpula; es una red de dispositivos y procedimientos que circula por todo el cuerpo social, produciendo efectos de dominación que son tanto más efectivos cuanto menos se presentan como tales. " (Foucault, 2002, p. 156).

El panoptismo simbólico, la interiorización de la mirada normativa de la comunidad, opera en muchos casos con mayor eficacia que cualquier prohibición formal, haciendo que las mujeres aprendan a vigilarse a sí mismas, a moderar sus intervenciones y a anticipar las críticas antes de ser rechazadas.

Rita Segato (2003) enriquece este análisis al sostener que "las estructuras patriarcales organizan relaciones de poder que históricamente han subordinado a las mujeres dentro de espacios sociales y comunitarios" (Segato, 2003, p. 18). Para el análisis de organizaciones indígenas, su aporte es crucial porque muestra cómo "el orden de género patriarcal opera incluso en contextos que se reivindican como resistentes al colonialismo" (Segato, 2003, p. 27). Segato articula estas dinámicas con la historia colonial, señalando que las organizaciones indígenas no están exentas del patriarcado, aunque lo procesen de manera culturalmente específica.

Pierre Bourdieu (2000) complementa el análisis con sus conceptos de habitus y violencia simbólica. Bourdieu sostiene que "la dominación masculina se reproduce mediante prácticas sociales y simbólicas que naturalizan relaciones históricas de desigualdad entre hombres y mujeres" (Bourdieu, 2000, p. 36). El habitus de género configura expectativas tácitas sobre quién habla, quién calla y quién gestiona los recursos en las asambleas comunitarias. La violencia simbólica actúa de manera invisible, "legitimando formas de dominación que son aceptadas como naturales por quienes las experimentan" (Bourdieu, 2000, p. 51), lo que explica por qué las propias mujeres a menudo minimizan sus capacidades de liderazgo. El poder simbólico opera mediante "significados y prácticas culturales capaces de legitimar relaciones sociales de dominación" (Bourdieu, 1997, p. 91), consolidando estructuras que se presentan como inevitables. Modificar estas disposiciones incorporadas requiere experiencias sostenidas que contradigan las expectativas de género.

Mientras tanto, Zygmunt Bauman (2000) aporta una dimensión temporal con su teoría de la modernidad líquida: "en un contexto de fluidez e incertidumbre, los avances en representación femenina pueden revertirse fácilmente cuando cambian las autoridades o los contextos políticos" (Bauman, 2000, p. 45). Por ello, las organizaciones que institucionalizan mecanismos formales de inclusión reglamentos de paridad, comisiones con capacidad de incidencia real, rendición de cuentas en materia de igualdad construyen una solidez institucional que crea condiciones más estables para el liderazgo femenino sostenido, en síntesis, la articulación de estas perspectivas permite comprender que las

mujeres de la FECAB BRUNARI no enfrentan solo la falta de voluntad de sus compañeros varones, sino un entramado de poder, simbolismo, incorporación y temporalidad que reproduce la desigualdad incluso cuando no hay intencionalidad explícita de exclusión. Reconocer esta complejidad es el primer paso para diseñar estrategias de transformación que actúen simultáneamente en todos estos niveles.

2.2.4 Género, Etnicidad e Interseccionalidad

La categoría de género, etnicidad e interseccionalidad aborda la articulación de múltiples ejes de desigualdad que configuran la posición de las mujeres indígenas en sus organizaciones comunitarias. Analizar el liderazgo femenino exclusivamente desde la perspectiva de género, sin considerar la dimensión étnica e histórica, produce una comprensión parcial; del mismo modo, centrarse exclusivamente en la dimensión étnica, sin incorporar el análisis de género, reproduce el patriarcado comunitario y legitima exclusiones cometidas en nombre de la tradición.

La interseccionalidad permite abordar la articulación de esos ejes de manera no aditiva, sino constitutiva: la subordinación de las mujeres indígenas no es la suma de la discriminación de género y la discriminación étnica, sino una forma específica de opresión que solo puede comprenderse en su articulación. Esta categoría requiere, por tanto, tanto una teoría del género como categoría de análisis, como una conceptualización de la intersección entre género, raza y etnicidad que capture la complejidad de las experiencias de las mujeres indígenas en organizaciones como la FECAB BRUNARI.

Simone de Beauvoir (2005) estableció la premisa fundacional de la teoría feminista del género al afirmar que "no se nace mujer, sino que se llega a serlo" mediante procesos sociales y culturales construidos históricamente (Beauvoir, 2005, p. 207). Esta afirmación inaugural, que anticipa décadas de desarrollo teórico posterior, constituye el punto de partida necesario para comprender el liderazgo femenino como un fenómeno socialmente construido y no biológicamente determinado. En el contexto de las organizaciones indígenas, esta afirmación implica que los roles que se asignan a las mujeres —el apoyo logístico, el cuidado, la organización doméstica de los eventos comunitarios— no son expresión de una naturaleza femenina, sino el resultado de procesos históricos de construcción social que pueden y deben ser cuestionados.

Joan Scott (1996) profundiza en esta perspectiva al plantear el género como categoría analítica para comprender las relaciones sociales. Scott sostiene que "el género

constituye una categoría analítica fundamental para comprender relaciones sociales organizadas a partir de diferencias percibidas entre los sexos" (Scott, 1996, p. 23). Además, el análisis de género permite comprender cómo las diferencias sexuales han sido utilizadas históricamente para legitimar relaciones desiguales de poder dentro de la sociedad, este planteamiento es especialmente relevante para el análisis de las organizaciones indígenas porque obliga a examinar de qué manera las diferencias de género se articulan con las diferencias étnicas en la producción de jerarquías de autoridad y representación.

En las organizaciones, esa discriminación múltiple se manifiesta en la doble invisibilización de las mujeres, marginadas tanto en el discurso nacional dominante como en los espacios internos de sus propias organizaciones. El concepto de interseccionalidad obliga a diseñar estrategias de intervención que aborden simultáneamente la desigualdad de género y la desigualdad étnica, en lugar de abordarlas por separado.

Patricia Hill Collins (2000) elabora la noción de matriz de dominación para referirse a la manera en que "distintas estructuras sociales producen experiencias diferenciadas de privilegio y subordinación entre los grupos sociales" (Collins, 2000, p. 41). Collins sostiene que las desigualdades sociales se construyen mediante sistemas interrelacionados de opresión que afectan de manera distinta a mujeres racializadas y a grupos históricamente excluidos. Aplicada al contexto indígena latinoamericano, esta perspectiva permite ver cómo las organizaciones comunitarias pueden reproducir en su interior matrices de dominación que articulan el patriarcado con el colonialismo interno y con las jerarquías de clase, configurando posiciones de subordinación específicas para las mujeres indígenas.

Judith Butler (2007) añade que "la identidad de género se configura mediante actos sociales repetidos que producen la apariencia de una esencia estable dentro de estructuras culturales normativas" (Butler, 2007, p. 72). Aplicada al análisis interseccional, esta perspectiva permite ver cómo la feminidad indígena y las formas específicas de ser mujer que operan como norma en las organizaciones comunitarias es el resultado de una doble construcción discursiva que articula los mandatos del orden patriarcal con los mandatos identitarios del orden étnico. Las mujeres que transgreden esa norma desafían simultáneamente las expectativas de género y las normas de la identidad étnica, lo que explica la particular intensidad de las resistencias que enfrentan.

Silvia Rivera Cusicanqui (2010) cierra el análisis de esta categoría al mostrar que "las identidades indígenas son construcciones históricas atravesadas por relaciones coloniales y procesos permanentes de resistencia" (Rivera Cusicanqui, 2010, p. 19). En consonancia con este planteamiento, las condiciones de participación de las mujeres en organizaciones no pueden separarse de la historia colonial de sus comunidades ni de los procesos de resistencia y transformación que esas mismas comunidades han desarrollado, en síntesis, la articulación de las perspectivas de Beauvoir, Scott, Crenshaw, Hill Collins, Butler y Rivera Cusicanqui permite construir un marco interseccional que evita tanto el reduccionismo de género como el reduccionismo étnico. Las mujeres indígenas no son "mujeres" primero y "indígenas" después, ni viceversa: su experiencia de liderazgo está atravesada simultáneamente por ambos ejes, así como por las historias coloniales y las luchas comunitarias que los han configurado.

2.2.5 Poder Comunitario y Toma de Decisiones

El poder comunitario y la toma de decisiones constituyen el núcleo funcional de cualquier organización: quién decide, cómo se decide y qué criterios de legitimidad rigen los procesos decisionales son preguntas que revelan la distribución real del poder en un colectivo. En las organizaciones indígenas comunitarias, esos procesos están configurados por la articulación de normas formales, estatutos, reglamentos, cargos electivos y normas informales, expectativas de rol, jerarquías simbólicas, criterios tácitos de autoridad que generalmente favorecen la participación masculina. Analizar esa articulación exige un instrumental que combine el examen de las estructuras de poder con la comprensión de los significados que los actores atribuyen a los procesos decisionales, integrando perspectivas posestructuralistas, hermenéuticas y feministas descoloniales. Solo desde esa integración es posible captar cómo las dinámicas de poder operan en niveles visibles e invisibles, condicionando quién puede hablar y quién es escuchado en los espacios comunitarios.

Antonio Gramsci (1981) ofrece una perspectiva fundamental para comprender la dimensión cultural e ideológica del poder comunitario. Su concepto de hegemonía permite comprender por qué el orden de género que excluye a las mujeres de los espacios de decisión se mantiene no solo mediante la coerción sino a través de consensos culturales que lo legitiman. Como señala Gramsci: "La hegemonía se mantiene mediante formas de liderazgo cultural y político que permiten orientar las decisiones colectivas dentro de una

sociedad" (Gramsci, 1981, p. 83). En el contexto de las organizaciones indígenas, la hegemonía del liderazgo masculino opera mediante la naturalización de los roles de género como parte de la tradición étnica. Las mujeres que asumen roles de liderazgo pueden ser comprendidas como intelectuales orgánicas que producen nuevos discursos sobre identidad comunitaria y participación, desafiando el sentido común patriarcal. Este proceso de construcción de hegemonía alternativa es lento pero fundamental, porque transforma no solo las reglas, sino también las conciencias.

Michel Foucault (1992) profundiza en el análisis del poder decisional al señalar que el poder no pertenece exclusivamente a una institución, sino que circula constantemente a través de relaciones sociales y prácticas cotidianas. Foucault afirma que "las decisiones dentro de los espacios sociales responden a relaciones de poder que condicionan la participación, la representación y la legitimidad de los sujetos involucrados" (Foucault, 1992, p. 124). En las asambleas de las organizaciones indígenas, quién tiene derecho a hablar, quién es escuchado y cuyas propuestas se incorporan a los acuerdos son resultados de esas relaciones de poder que circulan en los cuerpos, los gestos y los discursos cotidianos. El poder capilar, difuso, es a menudo más efectivo que el poder institucional porque no se percibe como opresión sino como el orden natural de las cosas. Por eso, transformarlo requiere intervenir en los microespacios de la interacción cotidiana.

Pierre Bourdieu (1999) complementa esta perspectiva con el concepto de capital simbólico, señalando que "las posiciones de autoridad dentro de un campo social dependen del reconocimiento simbólico y de la capacidad de influir sobre otros actores" (Bourdieu, 1999, p. 82). Las mujeres ingresan al campo organizativo con un menor volumen de ese capital simbólico, porque el liderazgo se ha construido históricamente como atribución masculina, lo que las coloca en una desventaja estructural, independientemente de sus capacidades individuales. Este capital se acumula mediante el reconocimiento y la confianza depositados por la comunidad, procesos atravesados por prejuicios de género. La reproducción de la desigualdad no requiere mala intención; basta con que los mecanismos de reconocimiento sigan operando con sesgos incorporados.

Steven Lukes (2005) aporta una perspectiva tridimensional del poder que permite comprender los procesos de toma de decisiones en toda su complejidad. La primera dimensión refiere a quién ocupa los cargos; la segunda, a qué temas se excluyen de la agenda. La tercera dimensión, la más profunda, implica la conformación de deseos y

creencias. Como señala Lukes: "El poder en su tercera dimensión opera mediante la conformación de los deseos, las creencias y las preferencias de los propios afectados, de tal modo que estos aceptan su lugar en el orden existente y no llegan siquiera a formular demandas de cambio" (p. 28). Esta dimensión explica por qué muchas mujeres no se postulan ni reclaman espacios: el poder más efectivo es aquel que logra que los excluidos interioricen el orden como natural e inevitable. Transformar esta dimensión profunda es el desafío más complejo, porque requiere modificar la subjetividad, no solo las reglas.

Marcela Lagarde (2005) aporta su análisis de la autonomía como condición necesaria para el ejercicio efectivo del poder. Lagarde sostiene que "la autonomía requiere procesos de participación social y política capaces de modificar relaciones de subordinación construidas históricamente" (Lagarde, 2005, p. 39). El fortalecimiento del liderazgo femenino no es solo representación formal, sino la construcción de condiciones que habiliten el ejercicio real de la autonomía: acceso a la información, capacidad de proponer y reconocimiento simbólico. La autonomía no se concede ni se decreta; se construye en la práctica organizativa cotidiana, mediante el ejercicio efectivo del poder de decisión. Por eso, la mera presencia numérica en cargos es insuficiente si no va acompañada de transformaciones en las relaciones de autoridad.

Hans-Georg Gadamer (1998) cierra el análisis señalando que "la comprensión no es nunca un comportamiento puramente reproductivo frente a un sentido dado, sino también un comportamiento productivo, creador de sentido" (Gadamer, 1998, p. 364). La comprensión auténtica de las tradiciones de autoridad no implica su reproducción acrítica, sino su apropiación reflexiva, que distingue entre los elementos que sostienen la vida comunitaria y los que reproducen injusticias históricas transformables. Esta perspectiva hermenéutica abre la posibilidad de que las comunidades revisen críticamente sus tradiciones sin romper con su identidad. El liderazgo femenino, desde esta mirada, no es una ruptura con la tradición sino una interpretación más justa y profunda de sus potencialidades emancipatorias.

2.2.6. La teoría feminista y el capital social

La articulación entre la teoría feminista y el capital social constituye un campo analítico emergente que permite comprender cómo las mujeres, particularmente en contextos indígenas y comunitarios, movilizan redes de confianza, reciprocidad y cooperación para transformar sus condiciones de vida y ejercer liderazgo. El capital social, entendido como

el conjunto de recursos que surgen del interés del individuo en la sociedad y que permiten fortalecer relaciones sociales generadoras de beneficios económicos y simbólicos, adquiere una dimensión particular cuando es analizado desde una perspectiva feminista situada en América Latina. Las mujeres indígenas que participan en organizaciones comunitarias o emprendimientos colectivos no solo acumulan capital social individual, sino que construyen formas específicas de capital social comunitario que trascienden la lógica del mercado y se inscriben en lógicas de reciprocidad y reproducción cultural. Abordar esta articulación desde el pensamiento feminista latinoamericano exige cuestionar las nociones convencionales de capital social, que tienden a desvincularlo de las relaciones de poder, la colonialidad y las dimensiones comunitarias que son centrales en la experiencia de las mujeres indígenas.

El feminismo comunitario, desarrollado por Julieta Paredes (2010) desde Bolivia, ofrece un marco particularmente pertinente para abordar esta articulación, al sostener que la lucha de las mujeres indígenas no se concibe como una reivindicación individual, sino como una dimensión constitutiva de los procesos colectivos de resistencia y autodeterminación de los pueblos. Esta perspectiva resulta fundamental porque sitúa el capital social en el corazón de las dinámicas comunitarias, no como un recurso externo que debe ser incorporado, sino como un tejido relacional que emerge de la memoria colectiva y la reproducción cultural. Paredes cuestiona la separación entre las dimensiones económicas y simbólicas del capital social, argumentando que ambas son inseparables en la experiencia de las mujeres indígenas. En sus propias palabras:

> "El capital social comunitario no puede ser entendido desde la lógica del mercado ni desde las categorías del desarrollo neoliberal. Se trata de un tejido de relaciones que se construye desde la comunidad, el territorio y las relaciones colectivas de resistencia social, donde la reciprocidad no es un medio para fines individuales, sino una forma de vida que reproduce la existencia de los pueblos" (Paredes, 2010, p. 52).

Esta afirmación desafía las concepciones que reducen el capital social a redes instrumentales orientadas al beneficio individual, subrayando que para las mujeres indígenas las relaciones sociales son inseparables de la defensa del territorio y la reproducción cultural. La noción de capital social comunitario permite, además, comprender que las prácticas de reciprocidad y cooperación no son estrategias

temporales, sino formas de organización que han sostenido históricamente la vida de los pueblos y que las mujeres han mantenido y transformado en cada ciclo de resistencia.

Lorena Cabnal (2019), desde el feminismo comunitario guatemalteco, profundiza esta articulación al incorporar la categoría de "cuerpo-territorio", que vincula la opresión de género con la defensa del territorio y los bienes comunes. Esta perspectiva resulta esencial porque amplía el concepto de capital social más allá de sus formulaciones clásicas, incorporando los vínculos con la tierra y los bienes naturales como recursos sociales fundamentales. Cabnal sostiene que las mujeres construyen capital social a través de prácticas de cuidado colectivo, defensa del territorio y transmisión de conocimientos ancestrales, configurando formas de organización que desafían las lógicas extractivistas y patriarcales. En sus propias palabras:

> "El capital social desde la perspectiva del cuerpo-territorio no se limita a las redes de apoyo mutuo o alianzas estratégicas entre mujeres. Incluye una dimensión ecológica y espiritual que las teorías convencionales no logran capturar: los vínculos con la tierra, el agua, los bosques y los bienes comunes que sostienen la vida. Las mujeres indígenas construimos capital social defendiendo la vida, no acumulando recursos" (Cabnal, 2019, p. 73).

Aplicado al análisis del capital social femenino indígena, este planteamiento exige considerar que las redes de cooperación no son solo relaciones entre personas, sino también relaciones con el territorio y los bienes naturales que lo habitan. La categoría de cuerpo-territorio permite, además, comprender que la defensa del capital social implica necesariamente la defensa de las condiciones materiales y simbólicas que hacen posible la reproducción de la vida comunitaria, una dimensión que ha sido sistemáticamente invisibilizada por las teorías convencionales del capital social.

Silvia Rivera Cusicanqui (2010) aporta una dimensión histórica y epistemológica que enriquece esta articulación, al mostrar que las prácticas de reciprocidad y cooperación que caracterizan el capital social en contextos indígenas no son fenómenos nuevos ni importados, sino formas de organización que hunden sus raíces en la memoria histórica de los pueblos. Esta perspectiva tiene consecuencias directas para el análisis del capital social femenino: las prácticas de reciprocidad de las mujeres indígenas no son estrategias adaptativas al capitalismo, sino continuidades con formas precoloniales de organización

social que han sido sistemáticamente desvalorizadas por el pensamiento hegemónico. Rivera Cusicanqui señala:

> "La memoria indígena constituye una forma de resistencia histórica frente a estructuras coloniales que continúan reproduciendo desigualdades sociales y culturales. Esa memoria es un recurso vivo que permite a las comunidades leer el presente desde la larga duración de sus luchas. Las prácticas de reciprocidad y cooperación que hoy vemos en las organizaciones indígenas no son invenciones recientes, sino expresiones de una memoria organizativa que ha sabido reinventarse en cada ciclo de opresión" (Rivera Cusicanqui, 2010, p. 19).

En el contexto del capital social, esta memoria puede ser un recurso que las mujeres activan para legitimar sus prácticas de cooperación y reciprocidad, conectando sus estrategias organizativas actuales con una historia larga de lucha colectiva. Esta perspectiva sitúa el capital social de las mujeres indígenas en un horizonte temporal que trasciende la inmediatez de las estrategias de desarrollo, reconociendo en las prácticas de reciprocidad comunitaria no solo recursos para la supervivencia, sino formas de resistencia cultural y política que han sido sistemáticamente invisibilizadas por el pensamiento hegemónico.

Marcela Lagarde (2005) complementa este marco con su elaboración del empoderamiento femenino, entendido no como suma de capacidades individuales, sino como transformación de las condiciones sociales que históricamente han limitado la autonomía y la participación de las mujeres. Desde esta perspectiva, el capital social adquiere sentido en la medida en que se traduce en capacidades reales de incidencia y transformación. Lagarde sostiene que:

> "La autonomía de las mujeres requiere procesos de participación social y política capaces de modificar relaciones de subordinación construidas históricamente mediante prácticas culturales y estructuras patriarcales. El capital social, desde esta perspectiva, no es un fin en sí mismo, sino un medio para la conquista de la autonomía. Lo relevante no es la acumulación de redes o vínculos, sino la capacidad de esos vínculos para modificar las relaciones de poder que mantienen a las mujeres en posición de subordinación" (Lagarde, 2005, p. 39).

Aplicado al análisis del capital social femenino indígena, este planteamiento exige evaluar no solo la existencia de redes de cooperación o confianza, sino la capacidad de

esas redes para modificar las relaciones de poder que mantienen a las mujeres en posición de subordinación. La autonomía, en este sentido, es un proceso que requiere condiciones materiales, simbólicas e institucionales y que, en contextos indígenas, debe dialogar con las legitimidades comunitarias preexistentes. El capital social, desde esta mirada, no es un recurso neutro que las mujeres puedan acumular, sino un campo de disputa donde se juegan las posibilidades de transformación de las relaciones de género y poder en las comunidades.

En conjunto, la articulación entre el feminismo comunitario de Paredes, la categoría de cuerpo-territorio de Cabnal, la memoria histórica de Rivera Cusicanqui y el empoderamiento de Lagarde permite construir un concepto de capital social específicamente situado, que reconoce en las prácticas colectivas de las mujeres indígenas una forma de resistencia y transformación que no puede ser reducida a las categorías del capital social convencional. Este marco sitúa el capital social en el corazón de los procesos organizativos de las mujeres, no como un recurso externo que debe ser incorporado, sino como una potencia histórica que las comunidades han sabido reinventar en cada ciclo de opresión y resistencia. Desde esta mirada, el capital social femenino indígena no es un déficit que deba ser compensado por programas de desarrollo, sino una expresión de la memoria organizativa, la defensa del territorio y la lucha por la autonomía que las mujeres han sostenido a lo largo de la historia, y que hoy enfrenta el desafío de traducir sus prácticas de reciprocidad en incidencia política efectiva, sin renunciar a sus propias epistemologías ni a sus vínculos territoriales y comunitarios.

2.3 Marco Legal

El proyecto se enmarca en la Constitución de la República del Ecuador, que reconoce al Estado como intercultural y plurinacional, y garantiza los principios de igualdad, no discriminación, participación ciudadana y derechos colectivos de los pueblos y nacionalidades indígenas. En este sentido, la paridad y la participación deben comprenderse no solo en el ámbito electoral, sino también en la organización, la representación y la toma de decisiones de las comunidades, asociaciones y estructuras de autoridad indígena y comunitaria.

Artículo 1. La Constitución del Ecuador reconoce al país como "un Estado constitucional de derechos y justicia, social, democrático, soberano, independiente, unitario, intercultural, plurinacional y laico" (CRE, 2008, art. 1). Esta disposición fundacional establece el carácter intercultural y plurinacional del Estado ecuatoriano, lo que implica el reconocimiento de la diversidad étnica y cultural como un principio estructural y no como un mero adorno retórico. Para organizaciones como la FECAB BRUNARI, este artículo significa que sus formas de organización comunitaria, sus sistemas normativos y sus prácticas de liderazgo no solo son toleradas sino reconocidas constitucionalmente como parte constitutiva de la nación ecuatoriana.

Artículo 11, numeral 2. La Constitución establece que "todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades" (CRE, 2008, art. 11, núm. 2). Este principio de igualdad formal es el punto de partida para cualquier reclamación de derechos por parte de las mujeres indígenas, pues prohíbe explícitamente cualquier forma de discriminación basada en género, etnia u otra condición. Sin embargo, la igualdad formal debe complementarse con acciones afirmativas que permitan superar las desventajas estructurales que históricamente han excluido a las mujeres indígenas de los espacios de liderazgo y toma de decisiones.

Artículo 57. La Constitución reconoce y garantiza "los derechos colectivos de las comunas, comunidades, pueblos y nacionalidades indígenas, afroecuatorianas y montubias" (CRE, 2008, art. 57). Estos derechos incluyen el mantenimiento de sus formas de organización política, la administración de sus territorios, la aplicación de sus sistemas normativos propios y la participación en la gestión del Estado. Para las mujeres indígenas, este artículo es un arma de doble filo: por un lado, protege la autonomía organizativa de sus comunidades frente al Estado; por otro, puede ser utilizado para justificar exclusiones

internas apelando a la "tradición" cuando las mujeres cuestionan el orden de género establecido.

Artículo 61. La Constitución reconoce "los derechos de participación de las ecuatorianas y ecuatorianos en los asuntos de interés público" (CRE, 2008, art. 61). Este derecho incluye la elección de autoridades, la participación en asambleas populares, la iniciativa normativa y la revocatoria del mandato. Para las mujeres indígenas de la FECAB BRUNARI, este artículo legitima su derecho a participar no solo en las estructuras estatales sino también en las instancias de decisión de sus propias organizaciones comunitarias, que son espacios de gestión de asuntos públicos en sentido amplio.

Artículo 95. La Constitución establece que "las ciudadanas y ciudadanos, de manera individual y colectiva, participarán de forma protagónica en la toma de decisiones, planificación y gestión de los asuntos públicos" (CRE, 2008, art. 95). El término "protagónica" es clave, pues implica que la participación no es meramente consultiva o decorativa, sino que los ciudadanos deben ser actores principales en los procesos decisionales. Este artículo respalda las demandas de las mujeres indígenas por una participación sustantiva que vaya más allá de la presencia formal en reuniones o la ocupación de cargos sin capacidad real de incidencia.

Artículo 96. La Constitución reconoce "todas las formas de organización de la sociedad como expresión de soberanía popular para desarrollar procesos de autodeterminación y participación" (CRE, 2008, art. 96). Este artículo es fundamental para organizaciones como la FECAB BRUNARI, pues legitima sus estructuras organizativas propias —como asambleas comunitarias, cabildos, gobiernos comunales— como expresiones válidas de soberanía popular. Las mujeres que aspiran a liderar en estas organizaciones no están actuando al margen del Estado, sino ejerciendo un derecho constitucionalmente protegido a la autodeterminación y la participación colectiva.

Artículo 99. La Constitución se refiere a "la acción ciudadana y al control social sobre la gestión pública" (CRE, 2008, art. 99). Este artículo faculta a las ciudadanas y ciudadanos a fiscalizar los actos de las autoridades públicas, denunciar irregularidades y exigir rendición de cuentas. Para las mujeres indígenas, este derecho puede ser ejercido tanto frente a las instituciones estatales como frente a las autoridades de sus propias organizaciones comunitarias, cuando estas incumplan los principios de transparencia o equidad de género en la gestión de los recursos y las decisiones colectivas.

Artículo 102. La Constitución garantiza "la participación directa en los asuntos de interés público a través de mecanismos democráticos" (CRE, 2008, art. 102). Este artículo reconoce formas de participación que no requieren mediación de partidos políticos o representantes electos, como asambleas populares, cabildos abiertos, consultas populares y sillas vacías. Para las mujeres indígenas de la FECAB BRUNARI, esto significa que pueden ejercer su derecho al liderazgo a través de mecanismos participativos directos, sin tener que depender exclusivamente de estructuras formales eventualmente dominadas por varones.

Artículo 65. La Constitución garantiza "la participación paritaria de mujeres y hombres en cargos de elección popular y en instancias de dirección y decisión pública" (CRE, 2008, art. 65). Este principio de paridad es una de las disposiciones más avanzadas del constitucionalismo ecuatoriano en materia de género. Para las mujeres indígenas, este artículo implica que las estructuras de dirección de sus organizaciones —en la medida en que gestionan asuntos públicos y ejercen formas de autogobierno— deben respetar el principio de participación equilibrada. La FECAB BRUNARI, como organización que se reclama del gobierno comunitario del Pueblo Waranka, está llamada a implementar este mandato constitucional en sus propios estatutos y prácticas organizativas.

Capítulo III – Metodología

3.1 Método de la investigación

La presente investigación se desarrolló bajo el método cualitativo, ya que busca comprender las percepciones, experiencias y significados que las mujeres construyen en torno al liderazgo y su participación organizativa dentro de la FECAB-BRUNARI. Este enfoque resultó el más pertinente para el objeto de estudio porque no se trató únicamente de cuantificar cuántas mujeres participan o no en cargos directivos, sino de entender por qué ocurre esta situación, interpretarla y comprenderla desde la perspectiva de quienes la viven, reconociendo que los fenómenos sociales son complejos, situados y cargados de significado cultural. Al respecto, Vasilachis de Gialdino (2006) sostiene que:

> La investigación cualitativa se interesa, en especial, por la forma en la que el mundo es comprendido, experimentado, producido; por el contexto y por los procesos; por la perspectiva de los participantes, por sus sentidos, por sus significados, por su experiencia, por su conocimiento, por sus relatos. Intenta acceder a esas particularidades porque cree que con ello puede conocer aspectos de la vida social que de otra manera no serían accesibles. (Vasilachis de Gialdino, 2006, p. 28)

Este enfoque permitió analizar en profundidad las limitaciones estructurales del liderazgo femenino desde la voz de las propias actoras sociales, considerando su contexto sociocultural y organizativo. Mediante el método cualitativo fue posible explorar cómo las barreras culturales, económicas y organizativas han impactado la experiencia de las mujeres en la FECAB-BRUNARI, así como su nivel de liderazgo y su capacidad de incidencia en la toma de decisiones. Además, permitió captar percepciones, narrativas y barreras estructurales que no siempre podían cuantificarse, lo que proporcionó una visión más holística del fenómeno estudiado.

3.2 Tipo de investigación

La investigación se enmarca en un enfoque cualitativo, ya que busca comprender las experiencias, percepciones y significados que las mujeres de la FECAB-BRUNARI construyen en torno a su participación en la organización y su liderazgo comunitario. El diseño metodológico corresponde a un estudio de caso cualitativo con enfoque interpretativo, que se adopta porque permite analizar en profundidad un fenómeno social contemporáneo: la participación de las mujeres indígenas y campesinas en una

organización específica en su contexto real, el cantón de Guaranda. El enfoque interpretativo permite comprender las realidades subjetivas de las participantes desde sus propias voces y vivencias, más allá de medir variables o generalizar resultados, lo cual es coherente con el objetivo de explorar significados, prácticas y barreras en la participación femenina dentro de una estructura organizativa territorial.

3.2.1 Enfoque de investigación

El enfoque de la presente investigación es cualitativo, porque permite comprender las experiencias, percepciones y significados que las mujeres de la FECAB-BRUNARI construyen en torno a su participación organizativa y liderazgo comunitario. Este enfoque no centra su interés en la medición numérica de variables, sino en la interpretación profunda de los significados que las propias actoras sociales atribuyen a su realidad organizativa y a las condiciones que determinan su participación. Desde esta perspectiva, la investigación reconoce que el liderazgo femenino en contextos indígenas y campesinos no puede comprenderse únicamente a partir de datos estadísticos, ya que está atravesado por dimensiones culturales, históricas y simbólicas que requieren ser abordadas desde la experiencia de quienes lo protagonizan: las mujeres de la FECAB-BRUNARI.

3.2.2 Diseño metodológico

El diseño metodológico de este estudio corresponde a un estudio de caso cualitativo con enfoque interpretativo, una elección que responde a la necesidad de analizar en profundidad un fenómeno social contemporáneo y situado: la participación de las mujeres indígenas y campesinas en una organización de base en su contexto real. A través de este diseño es posible capturar la complejidad del fenómeno sin pretender generalizar los hallazgos a otras realidades, pues su valor radica precisamente en la riqueza y especificidad del caso estudiado. Este diseño permitió examinar con detalle las condiciones organizativas, culturales e históricas que configuran las posibilidades de liderazgo de las mujeres dentro de la FECAB-BRUNARI, reconociendo que cada caso es único e irreductible a generalizaciones estadísticas.

3.2.3 Tipo de estudio

Se trata de un estudio de caso, ya que analiza en profundidad un fenómeno social contemporáneo, como es la participación de las mujeres indígenas y campesinas en una organización específica, en su contexto real: el cantón de Guaranda. Este tipo de estudio permite examinar las particularidades del fenómeno con un nivel de detalle que otros diseños no posibilitan, considerando las condiciones históricas, culturales y organizativas que lo determinan en su especificidad. La elección del estudio de caso responde, además, al interés por producir un conocimiento situado y contextualizado, fiel a la complejidad de las experiencias de las mujeres dentro de la FECAB-BRUNARI y que aporte elementos de comprensión sobre las dinámicas organizativas que condicionan su liderazgo.

3.2.5 Propósito del diseño

El propósito central del diseño metodológico es explorar los significados, prácticas y barreras que inciden en la participación femenina dentro de la estructura organizativa territorial de la FECAB-BRUNARI, generando un conocimiento contextualizado y profundo que permita comprender las dinámicas de exclusión e inclusión que operan al interior de la organización. Este propósito orientó todas las decisiones metodológicas adoptadas a lo largo del proceso investigativo, desde la selección de las participantes hasta la construcción del instrumento de recolección de datos, asegurando la coherencia entre el enfoque teórico y la práctica investigativa. Asimismo, el diseño buscó garantizar que las voces de las mujeres ocuparan un lugar central en la producción del conocimiento, reconociendo su agencia y su capacidad para interpretar y transformar su propia realidad organizativa.

3.2.6 Unidad de análisis

La unidad de análisis está conformada por las mujeres indígenas y campesinas pertenecientes a la FECAB-BRUNARI del cantón Guaranda, delimitación que responde al interés por comprender las experiencias de liderazgo y participación organizativa desde la perspectiva de quienes forman parte activa de esta organización territorial. Esta unidad de análisis fue definida considerando tanto a las mujeres que ocupan o han ocupado

cargos directivos, como a aquellas que participan en espacios organizativos sin tener una posición formal de liderazgo, con el fin de obtener una comprensión integral de las distintas formas en que las mujeres se vinculan con la organización y de las condiciones que facilitan u obstaculizan su participación en los distintos niveles de la estructura organizativa de la FECAB-BRUNARI.

3.3 Técnicas e instrumentos de investigación

La técnica principal de recolección de datos será la entrevista semiestructurada, complementada con un diario de campo para registrar observaciones del contexto y la interacción desarrollada durante el trabajo en territorio. Se realizo 7 entrevistas individuales, alcanzando el punto de saturación teórica, es decir, el momento en que las nuevas entrevistas dejen de aportar información novedosa relevante para los objetivos del estudio, garantizando así la suficiencia y la profundidad del material empírico producido. La elección de la entrevista semiestructurada como técnica principal responde a su capacidad para generar un espacio de diálogo abierto y flexible, en el que las participantes puedan expresar con libertad sus experiencias, percepciones y valoraciones sobre su participación organizativa y su trayectoria de liderazgo dentro de la FECAB-BRUNARI.

Perfil de participantes

- Mujeres dirigentes actuales de la FECAB-BRUNARI.
- Exdirigentes con trayectoria en la organización.
- Autoridades comunitarias o líderes del territorio vinculados a la FECAB BRUNARI.

3.4 Criterios de inclusión y exclusión

Criterios de inclusión

- Mujeres pertenecientes a la FECAB-BRUNARI, ya sea como socias activas, dirigentas, exdirigentas o lideresas comunitarias vinculadas a la organización.
- Participantes que acepten voluntariamente colaborar y firmen el consentimiento informado.

Criterios de exclusión

- Personas que no pertenezcan a la FECAB-BRUNARI o no tengan relación directa con la organización.
- Personas que proporcionen información incompleta o contradictoria, o que no respondan a las preguntas centrales del estudio.
- Personas en situación de vulnerabilidad que no puedan comprender plenamente el alcance del consentimiento informado.

3.5 Población y muestra

3.5.1 Población

La población de referencia está constituida por las mujeres pertenecientes según la FECAB-BRUNARI en el cantón Guaranda, organización que agrupa a comunidades indígenas y campesinas del territorio. Si bien no se dispone de un censo exacto actualizado, la organización cuenta con aproximadamente según la organización FECAB BRUNARI hay alrededor de 40 mujeres afiliadas distribuidas en organizaciones de segundo grado y asociaciones de base, quienes participan en distintos niveles de la estructura organizativa, desde los espacios de base hasta las instancias de dirección y representación territorial, configurando un universo amplio y diverso de experiencias y trayectorias de participación que resultan relevantes para los propósitos de esta investigación.

3.5.2 Muestra

La muestra será de tipo no probabilístico, intencional o por criterios, propia de los estudios cualitativos, dado que no se busca representatividad estadística sino riqueza informativa y profundidad en los casos seleccionados. Se seleccionarán 7 participantes, distribuidas en cuatro perfiles complementarios: 3 mujeres dirigentas actuales, vicepresidentas, vocales y coordinadoras de comités; 2 dirigentas, seleccionadas para captar trayectorias y cambios en el tiempo dentro de la organización; y 2 mujeres de base con participación activa y trayectoria, con conocimiento del contexto organizativo

territorial, cuya perspectiva permitirá enriquecer la comprensión del fenómeno desde una mirada complementaria a la de las propias integrantes de la FECAB-BRUNARI.

3.6 Localización geográfica del estudio

El estudio se llevo a cabo en el cantón Guaranda, provincia de Bolívar, Ecuador. Este territorio fue seleccionado por ser la sede principal de la FECAB-BRUNARI y por concentrar una importante base social indígena y campesina.



Figura 1. Ubicacion geográfica de la Sede Provincial FECAB BRUNARI.

Capítulo IV – Resultados y discusión

4.1. Resultados

Para el desarrollo de la presente investigación sobre el liderazgo femenino en la FECAB BRUNARI: LImitaciones estructurales y participación organizativa en Guaranda (2025-2026). se establecieron cinco categorías principales de análisis, cada una de las cuales responde a los ejes teóricos que guiaron el estudio. Estas categorías son:

1. Liderazgo femenino indígena
2. Participación organizativa
3. Limitaciones estructurales
4. Género, etnicidad e interseccionalidad
5. Poder comunitario y toma de decisiones.

Cada categoría se operacionalizó en tres subcategorías, lo que permitió elaborar una guía de entrevista semiestructurada de 35 preguntas, aplicada a siete mujeres con trayectoria dirigencial (por elección, designación o lucha) dentro de la organización y sus instancias de segundo grado. Fueron seleccionadas intencionalmente por su diversidad territorial y etaria, así como por la variedad de cargos (vicepresidencia, tesorería, secretaría de la mujer, presidencia comunal, entre otros). Todas otorgaron su consentimiento informado voluntario, garantizando la confidencialidad, la dignidad y el uso académico de los datos. La tabla resumen que se presenta a continuación sistematiza sus perfiles sociodemográficos y trayectorias organizativas, con el propósito de contextualizar los testimonios y comprender cómo su posición en la estructura comunitaria influye en sus percepciones sobre las barreras y oportunidades del liderazgo femenino.

Tabla 1. *Descripción de mujeres líderes indígenas.*

Entrevistada	Datos Generales
Lideresa 1 María Rosa Rochina Bayas	Con una trayectoria iniciada en su juventud (desde los 16 años), actualmente es vicepresidenta de la FECAB-BRUNARI. Ha sido secretaria y, del 2014 al 2016, presidenta de la federación, y ha sido reconocida por expertos como la primera mujer en ocupar ese cargo. También ha sido candidata a consejería por Pachakutik. Desde su comunidad, La Capilla (parroquia Guanujo), ha liderado mingas, levantamientos y tomas de instituciones. Destaca que, aunque hay muchas mujeres, pocas dan el paso para sobresalir en lo político.
Lideresa 2 Juana Pasto Chimbo	Actual vicepresidenta de la organización de segundo grado Unión Progreso, con 6 meses en el cargo. Participa desde la comunidad de Arcaloma. En las reuniones de la FECAB-BRUNARI a las que ha asistido, observó una participación femenina casi nula, solo autoridades masculinas. Señala que las mujeres pueden ser más que los hombres si se preparan, pero el desconocimiento y las costumbres limitan su acceso.
Lideresa 3 Anita Oliva Chochos Chela	Magíster, actual tesorera del Consejo de Gobierno de la Comuna Gradas. Su participación comenzó a los 16 años en la FECAB BRUNARI y en levantamientos. Ha sido secretaria de la organización COCIKAMP (2018) y presidenta de la comunidad de Gradas Grande (2021). Fundó la organización de mujeres “Amautas Uarmis” dedicada a la artesanía. Denuncia que las mujeres jóvenes hoy no participan por la aculturización y la tecnología.
Lideresa 4 Maria Norma Bayas	Dirigente de Finanzas de la FECAB-BRUNARI, participa desde los 12 años. Ha sido dirigente a nivel comunitario, provincial, nacional e internacional. Desde la comunidad Pangua (organización Unir Progreso), señala que las mujeres han pasado invisibilizadas y que la lucha ha sido permanente. Identifica la discriminación lingüística y el machismo como principales barreras.

Entrevistada	Datos Generales
Lideresa 5 María Dolores Cunchi	Miembro activa de la FECAB-BRUNARI y presidenta de la organización de segundo grado Julio Moreno, desde la comunidad Coralpamba. Lleva más de 10 años participando. Estima que la participación femenina actual es del 30%, impulsada por la equidad de género contemplada en el reglamento del Consejo Nacional Electoral. Reconoce que aún falta romper barreras, especialmente el machismo familiar.
Lideresa 6 Tania Maribel Muguicha Arevalo	Secretaria de la organización de segundo grado CODICIV, Participa desde hace 10 años. Ha sido secretaria y presidenta de la comunidad, y promotora de la organización de segundo grado. Destaca que las mujeres han sido las principales protagonistas en las luchas de tierras y en las movilizaciones, aunque su presencia en cargos dirigenciales ha sido limitada. Valora el equilibrio que aportan las mujeres a las asambleas.
Lideresa 7 Rosa María Rochina Guzmán	Presidenta de la comunidad El Rayo (organización FOSIG), parroquia Guanujo. Inició como ayudante en mingas y fue secretaria de su comunidad durante dos periodos antes de alcanzar la presidencia. Señala que la participación femenina es desigual: muchas mujeres trabajan en la base, pero pocas llegan a dirigencias altas. Denuncia que deben demostrar el doble para ser creídas y que los mayores aún cuestionan "cómo una mujer va a mandar".

Nota: Elaboración propia. Las fotografías e información se presentan con el consentimiento de las entrevistadas.

4.2. Resultados de la aplicación de categorías

4.2.1. Categoría 1: Liderazgo femenino indígena

4.2.1.1 Subcategoría 1: Construcción del liderazgo

Las trayectorias de las mujeres entrevistadas evidencian que el liderazgo femenino indígena no es un acontecimiento súbito ni una designación puramente formal, sino que se forja en la práctica cotidiana, en la participación sostenida desde edades tempranas y en la superación constante de resistencias tanto familiares como comunitarias. Los relatos

muestran que el liderazgo se construye a lo largo de décadas de activismo, donde la experiencia práctica prevalece sobre la credencialización académica. La lideresa L1, con más de tres décadas de trayectoria, relata que empezó "desde los 16 años, en mi organización, en la FECAB-BRUNARI, desde los levantamientos. Hasta la actualidad sigo" (comunicación personal), mientras que la lideresa L2 coincide al afirmar que participa "desde mis 12 años", precisando que su trayectoria ha sido "una lucha permanente en cuanto al liderazgo y las decisiones de las mujeres" (comunicación personal).

Estas afirmaciones indican que la construcción del liderazgo implica necesariamente enfrentar estructuras patriarcales y que el proceso es desigual, dependiendo de la edad, la red de apoyos, el territorio y la historia de participación familiar. Como sintetiza la lideresa L3: "No basta la universidad; la escuela es la organización, aprender a dirigir la masa" (comunicación personal), frase que subraya la importancia de la experiencia práctica sobre la formación académica formal. La lideresa L4 añade que las mujeres "han sido las protagonistas principales en las luchas de tierras, en las marchas, en las movilizaciones" (comunicación personal), evidenciando que el liderazgo femenino se ha construido en la confrontación directa con el Estado y los terratenientes.

En contraste, la lideresa L5, con solo seis meses en el cargo, reconoce humildemente que su construcción del liderazgo recién empieza: "Antes no había participado" (comunicación personal), reflejando que no todas parten del mismo capital organizativo acumulado. Las lideresas más veteranas conciben el liderazgo como servicio colectivo y resistencia, mientras que las más jóvenes incorporan demandas de cuidado infantil y paridad real, mostrando una diversidad generacional que evidencia tanto la transmisión de saberes como las transformaciones en las estrategias de incidencia.

4.2.1.2 Subcategoría 2: Reconocimiento y legitimidad

El reconocimiento del liderazgo femenino dentro de las comunidades y de la FECAB-BRUNARI es ambiguo y contradictorio: existe, pero con matices de desconfianza, condicionamientos o valoraciones diferenciadas según el tipo de cargo y el desempeño demostrado. La lideresa L3, quien ocupó la presidencia de la federación, señala que "cuando fui presidenta, la comunidad tuvo más seguridad en mí. No aceptaron que saliera" (comunicación personal), indicando que su legitimidad fue tal que la comunidad

quería que continuara más allá del periodo establecido. Sin embargo, también admite con realismo que "los compañeros varones no quieren estar sujetos a las compañeras mujeres" (comunicación personal), revelando que el reconocimiento pleno choca con el habitus patriarcal que naturaliza la autoridad masculina.

Para la lideresa L2, las mujeres "siempre hemos pasado invisibilizadas" (comunicación personal), y aunque su trabajo comunitario es reconocido en la práctica, "no siempre son valoradas" en los espacios de toma de decisiones políticas formales, una forma de violencia simbólica que valora el esfuerzo femenino pero le niega la legitimidad para mandar. La lideresa L1 sostiene una postura más optimista: "Hoy nosotras, las mujeres, tenemos más firmeza, honestidad, convicción" (comunicación personal), asegurando que la comunidad ya las reconoce como líderes, aunque aclara que "antes había rechazo" (comunicación personal), lo que evidencia un cambio generacional positivo. En contraste, la lideresa L5 expresa una realidad más cruda: "A veces sí, a veces no. Porque algunas piensan que las mujeres no hacen bien las cosas" (comunicación personal), mostrando que en comunidades con menor trayectoria de liderazgo femenino, el reconocimiento es frágil y está sujeto a la evaluación constante del desempeño.

La lideresa L6 coincide al señalar que "la gente apoya más al hombre que a la mujer, lo valoran más" (comunicación personal), percepción compartida por la lideresa L7, quien afirma que "los adultos mayores dudan" (comunicación personal) de la capacidad femenina. Este contraste territorial y etario refleja que el reconocimiento no es homogéneo: depende de la historia organizativa de cada comunidad, del nivel de exposición a lideresas previas y de la apertura de los varones a compartir el poder. En comunidades donde ya ha habido presidentas mujeres, la legitimidad está más consolidada; en otras donde nunca ha habido, el solo hecho de que una mujer ocupe un cargo genera escepticismo. Así, el reconocimiento y la legitimidad son productos de luchas históricas y no concesiones voluntarias.

4.2.1.3 Subcategoría 3: Acción comunitaria

La acción comunitaria es el ámbito donde las mujeres ejercen su liderazgo de manera más constante, visible y efectiva, aunque paradójicamente sea menos reconocido en los estatutos formales de la organización. Todas las entrevistadas mencionan su participación en mingas, justicia indígena, organización de levantamientos, logística de sesiones, ollas comunes, rituales y ceremonias como los espacios donde su autoridad se despliega sin

necesidad de títulos ni cargos formales. La lideresa L1 detalla con orgullo: "Participamos en mingas, en justicia indígena, solucionamos problemas familiares, robos" (comunicación personal), mostrando que las mujeres intervienen en la resolución de conflictos internos, un ámbito tradicionalmente masculino que ellas han ganado gracias a su legitimidad práctica.

La lideresa L3 agrega: "Hemos participado en levantamientos, paros y tomas de instituciones (Gobernación, Ministerios de Educación y Salud)" (comunicación personal), subrayando que para ello "hay que planificar" (comunicación personal), una actividad que implica coordinación, organización y toma de decisiones, aunque luego, en las asambleas formales, su voz tenga menos peso. La lideresa L7 destaca que en el último paro nacional "las mujeres fuimos las que sostuvimos las ollas comunitarias y también las negociaciones" (comunicación personal), evidenciando que la acción comunitaria femenina abarca tanto la esfera reproductiva como la política. La lideresa L4 recuerda que en las luchas por la tierra, las mujeres "han sido las accionistas principales" (comunicación personal), metáfora poderosa que indica que sin su presencia constante, las movilizaciones perderían fuerza y continuidad.

Sin embargo, esta misma centralidad en la acción comunitaria genera una paradoja: las mujeres son indispensables para la vida organizativa, pero esa indispensabilidad no se traduce automáticamente en cargos directivos. Por el contrario, a menudo se naturaliza que ellas "siempre están" en las tareas de soporte, mientras que los hombres "aparecen" en los momentos de toma de decisiones públicas. Esta división sexual del trabajo comunitario, como señala la lideresa L2: "Siempre los varones adelante" (comunicación personal), incluso cuando ellas han hecho el trabajo previo, constituye una de las barreras más difíciles de visibilizar y cuestionar, pues está envuelta en el discurso de la solidaridad y el compromiso voluntario. La acción comunitaria, por tanto, es un arma de doble filo: fortalece el liderazgo femenino en la base, pero también puede anclarlo a roles subalternos si no va acompañada de una disputa explícita por los espacios de representación.

4.2.2. Categoría 2: Participación organizativa

4.2.2.1 Subcategoría 1: Formas de participación

Las mujeres participan en la FECAB-BRUNARI y en sus organizaciones base de múltiples maneras, pero existe una clara división sexual del trabajo organizativo que

asigna a las mujeres las tareas de logística, cuidado y reproducción, mientras que a los varones se les reserva la oratoria, la negociación política y la representación pública. Esta división no es explícita ni escrita, sino que opera a través de costumbres, expectativas y la autoexclusión inducida por la sobrecarga doméstica. La lideresa L3 señala que "nosotras nos caracterizamos más en la logística" (comunicación personal), entendiendo por logística la preparación de alimentos, la limpieza de espacios, la organización de refrigerios y la convocatoria a las bases.

La lideresa L7 confirma esta percepción: "Más en actividades comunitarias: cocinar en mingas, organizar eventos, apoyar en marchas. En espacios de decisión, como asambleas, las mujeres hablamos menos" (comunicación personal), añadiendo que "cuando nos organizamos entre nosotras, logramos incidir" (comunicación personal), lo que indica que las formas de participación femenina también incluyen estrategias colectivas y autónomas. No obstante, la lideresa L4 matiza esta visión al señalar que "en espacios de decisión también han ocupado cargos públicos como viceprefectura, concejalías, gobiernos parroquiales, presidencia y vicepresidencia de la federación" (comunicación personal), demostrando que la participación no se limita a lo comunitario, sino que existen mujeres que han trascendido a la política institucional.

La diferencia radica en que esas mujeres suelen tener un nivel educativo más alto, redes de apoyo familiar y recursos económicos que les permiten dedicar tiempo completo a la actividad política. Por lo tanto, la forma de participación varía según el nivel organizativo, la trayectoria personal y el capital social acumulado. En la base predomina la participación práctica, vinculada a la supervivencia cotidiana; en la dirigencia, empieza a darse una participación política formal, pero con altos costos personales. La lideresa L6 describe que "hoy estamos involucrando a mujeres en la dirigencia comunitaria, barrial, y también en GADs parroquiales, cantonales y provinciales" (comunicación personal), mostrando una tendencia a la institucionalización del liderazgo femenino, aunque a menudo esas mujeres son las mismas que siguen cargando con las tareas domésticas. Esta dualidad –participar en dos esferas sin que la segunda alivie la primera– es una fuente constante de agotamiento y deserción, por lo que varias entrevistadas proponen que la organización financie sistemas de cuidado infantil y pasajes, para que las mujeres puedan participar en igualdad de condiciones. En suma, las formas de participación femenina son diversas pero jerarquizadas: se valora más la participación visible que la invisible, aunque ambas son necesarias para el funcionamiento de la organización.

4.2.2.2 Subcategoría 2: Representación y acceso a cargos

El acceso a cargos directivos dentro de la FECAB-BRUNARI y sus organizaciones afiliadas es limitado, jerarquizado y fuertemente influido por la persistencia de techos de cristal en la comunidad. Las mujeres suelen ocupar sistemáticamente los "segundos lugares": vicepresidencia, secretarías, tesorerías, vocales suplentes, mientras que la presidencia y las secretarías ejecutivas siguen siendo mayoritariamente masculinas. La lideresa L5, desde su experiencia directa, afirma: "Siempre en segundo lugar: vicepresidenta" (comunicación personal), lamentando que en las reuniones a las que asistió "no he visto participación de mujeres, solo autoridades hombres" (comunicación personal).

La lideresa L2, con una visión más cuantitativa, estima que "del 10% de dirigentes, el 1% es mujer como principal" (comunicación personal), cifra que evidencia la subrepresentación crónica a pesar de los discursos de igualdad. La lideresa L6 explica que el reglamento del Consejo Nacional Electoral ha obligado a incluir mujeres en las listas, "pero muchas veces es solo para cumplir" (comunicación personal), es decir, se incorporan mujeres en posiciones no decisorias para cumplir con la cuota sin alterar realmente la correlación de fuerzas al interior de la directiva. La lideresa L7 agrega un elemento adicional: el escrutinio público y privado al que son sometidas las mujeres candidatas. Cuando hay elecciones, "los hombres se postulan con mayor facilidad. A nosotras nos preguntan '¿estás segura?', '¿Tu esposo te dejará?'. A ellos no les preguntan eso" (comunicación personal). Esta doble vara muestra que la representación femenina no solo es cuantitativamente menor, sino que además está sometida a un control social que no afecta a los varones.

A pesar de este panorama adverso, la lideresa L4 recuerda que en su comunidad y en la FECAB "han ocupado todos los niveles, desde la presidencia hasta las vocalías" (comunicación personal), demostrando que cuando hay voluntad política y organización de base, es posible romper con la segregación vertical. Sin embargo, estos casos son excepcionales y suelen estar asociados a lideresas con trayectorias larguísimas y un capital simbólico muy alto. Para la mayoría de las mujeres, el techo de cristal se ubica en la vicepresidencia o en la secretaría de la mujer, cargos que, si bien son importantes, no tienen la misma capacidad de agenda ni de representación externa. Por ello, la exigencia

de paridad no puede limitarse a números: debe incluir la calidad de los cargos y la asignación de recursos.

4.2.2.3 Subcategoría 3: Participación en decisiones

La participación en la toma de decisiones, entendida como la capacidad de influir en las resoluciones que afectan a la comunidad y a la federación, es desigual, segmentada y a menudo delegada en los varones, incluso cuando las mujeres están presentes en la reunión. La lideresa L1 afirma optimísticamente que las mujeres "damos opiniones, consensuamos" (comunicación personal), pero la lideresa L3 matiza que "para salir al panorama político no estamos preparadas" (comunicación personal), una frase que puede leerse tanto como una autocrítica como un reflejo de la internalización de la desigualdad. La lideresa L2 es más crítica y directa: "Siempre los varones adelante. Siempre toman las decisiones los hombres" (comunicación personal), añadiendo que "la palabra de la mujer antes no era válida" (comunicación personal), aunque reconoce que "ahora vamos encaminando" (comunicación personal).

Esta evolución histórica es importante: ninguna de las entrevistadas dice que la situación sea idéntica a hace veinte años, pero todas coinciden en que el cambio es insuficientemente rápido. La lideresa L5, desde su corta experiencia como vicepresidenta, señala que en las reuniones a las que asistió "no he visto participación de mujeres, solo autoridades hombres" (comunicación personal), lo que sugiere que en algunos espacios la exclusión es casi total. En contraste, la lideresa L4 sostiene que "cuando tienen su espacio ganado, sí participan" (comunicación personal), destacando la importancia de la autoconfianza y del apoyo de la organización para que las mujeres se animen a intervenir. La diferencia entre estas percepciones radica en la antigüedad en el cargo y en el nivel de empoderamiento subjetivo de cada mujer.

Las lideresas con más trayectoria reportan mayor participación efectiva, mientras que las más nuevas o las que han enfrentado resistencias más explícitas reportan una participación más baja o silenciada. La lideresa L7 aporta un dato concreto sobre cómo se manifiesta esta desigualdad en el día a día asambleario: "Los hombres suelen alargarse y repetir. A veces las propuestas de mujeres no se toman en serio hasta que un hombre las repite" (comunicación personal). Este fenómeno, conocido como apropiación masculina de ideas femeninas, es una forma sutil pero eficaz de excluir a las mujeres del

crédito político por sus aportes. Para contrarrestarlo, varias entrevistadas recomiendan formar alianzas entre mujeres dentro de la asamblea, de modo que cuando una compañera propone algo, las demás lo respalden explícitamente. En conclusión, la participación en decisiones no es solo un problema de presencia, sino de peso simbólico y de capacidad de imponer la palabra en un espacio históricamente dominado por varones.

4.2.3. Categoría 3: Limitaciones estructurales

4.2.3.1 Subcategoría 1: Barreras socioculturales

El machismo es, sin lugar a dudas, la barrera sociocultural más nombrada, más sentida y más resistente al cambio por todas las mujeres entrevistadas. La lideresa L2 lo sintetiza con crudeza: "El machismo, siempre el mando del jefe de casa. Las mujeres no decidimos con autonomía, siempre dependemos del esposo, hermano o papá" (comunicación personal), una frase que revela cómo la dominación masculina se ejerce no solo en el espacio público de la organización, sino también, y de manera fundamental, en el espacio doméstico. La lideresa L6 añade: "En algunas familias no comprenden que la mujer es muy importante para opinar, analizar y organizar" (comunicación personal), mostrando que el machismo también opera por ignorancia o por reproducción acrítica de tradiciones.

Esta barrera se manifiesta en formas concretas: esposos que prohíben asistir a reuniones, familiares que critican a la mujer que "abandona" su hogar, compañeros varones que se burlan o minimizan sus intervenciones. También aparece, aunque menos mencionada, la discriminación lingüística. La lideresa L2 señala que "la lengua" (el kichwa) es un factor que dificulta el liderazgo de mujeres indígenas cuando tienen que interactuar en espacios mestizos o institucionales donde se exige el castellano académico. Esta discriminación es doblemente excluyente: no solo por género, sino por origen étnico y por nivel de escolaridad. La lideresa L7 menciona otro aspecto del machismo cotidiano: "La mujer habla y algunos susurran o se ríen" (comunicación personal), gestos de desprecio que no requieren palabras pero que minan la autoestima y desalientan la participación.

El miedo al qué dirán es una barrera psicológica profundamente internalizada, especialmente entre las mujeres mayores que crecieron en comunidades donde el espacio público era exclusivamente masculino. La lideresa L5 confiesa que "a veces, por desconocimiento, puede ser que los hombres sean vistos como más aptos" (comunicación personal), lo que indica que las propias mujeres han naturalizado la supuesta

incompetencia femenina en la política. Para enfrentar estas barreras socioculturales, las entrevistadas proponen talleres de autoestima, sensibilización en género para varones y campañas comunitarias que visibilicen los aportes históricos de las mujeres indígenas a la lucha social. Sin embargo, advierten que el cambio cultural es lento y requiere generaciones.

4.2.3.2 Subcategoría 2: Barreras familiares y territoriales

Las responsabilidades del hogar constituyen la barrera familiar más inmediata y la que genera el mayor desgaste cotidiano, pues impone una doble o triple jornada a las mujeres que quieren participar en la organización. La lideresa L5 lo expresa con sencillez: "Una mujer siempre es mamá; a veces dejamos a nuestros hijos y tenemos que ser responsables tanto en la organización como en la familia" (comunicación personal), subrayando la tensión irresoluble entre el tiempo dedicado a la comunidad y al cuidado de los hijos. La lideresa L3 describe la rutina agotadora: "Hay que madrugar, hacer las cosas rápido para poder estar en la organización" (comunicación personal), añadiendo que "si la familia no apoya, es peor" (comunicación personal).

El permiso del esposo es una condición indispensable en muchos hogares, lo que sitúa a las mujeres en una posición de dependencia que contradice cualquier discurso de autonomía. La lideresa L2 es tajante: "Dependemos del esposo, del hermano o del papá" (comunicación personal). La lideresa L5 confirma que "algunos varones apoyan a las mujeres para que sean lideresas; otros no" (comunicación personal), y cuando no apoyan, la mujer simplemente no puede participar, aunque tenga cualidades y deseos. Las barreras territoriales se suman a las familiares: el transporte y la distancia afectan especialmente a mujeres de comunidades rurales alejadas, donde no hay movilización frecuente ni caminos en buen estado. La lideresa L6 indica que "la distancia y el transporte afectan" (comunicación personal), y la lideresa L7 detalla: "El transporte es muy caro desde las comunidades lejanas.

Las mujeres de zonas altas sufren más" (comunicación personal). En territorios alejados, llegar a una reunión en la cabecera cantonal puede tomar varias horas y un costo económico significativo en pasajes, lo que desalienta la asistencia regular. Además, el horario de las reuniones choca con las responsabilidades domésticas, pues las mujeres son quienes preparan la cena, cuidan a los niños pequeños y atienden a los animales al anochecer. A diferencia de los varones, que pueden salir sin mayores consecuencias, las

mujeres deben negociar cada salida y, a menudo, cargar con los hijos pequeños si no hay quien los cuide. La lideresa L1, sin embargo, constituye una excepción: siempre ha llevado a sus hijos a las reuniones y marchas y afirma que "la Constitución nos faculta" (comunicación personal), una postura desafiante que no todas pueden asumir por falta de recursos o por temor al juicio social. En suma, las barreras familiares y territoriales están tan imbricadas que ninguna política organizativa puede obviarlas si busca una participación femenina sostenida.

4.2.3.3 Subcategoría 3: Barreras económicas y organizativas

La falta de recursos económicos es una barrera estructural que afecta a la mayoría de las mujeres indígenas, pues muchas no tienen ingresos propios o estos son insuficientes para cubrir los gastos que implica la participación organizativa. La lideresa L3 señala sin ambages: "Se requiere recursos para salud, educación, transporte. Si la mujer no trabaja, no hay comida" (comunicación personal), mostrando que la necesidad básica de sobrevivir compite con el activismo comunitario. Para la lideresa L5, "para pasaje, para almuerzo, para llegar a la reunión siempre nos hace falta" (comunicación personal), y esta carencia cotidiana la lleva a veces a no asistir a pesar de su interés.

Además, el trabajo dirigencial es ad honorem, es decir, no recibe ninguna remuneración, lo que desincentiva a mujeres con menos ingresos y obliga a que solo aquellas con redes de apoyo económico puedan sostener una carrera política larga. La lideresa L4 explica esta relación causal: "Una dirigencia es ad honorem, requiere tiempo y recursos. Quienes no tienen esas posibilidades no pueden" (comunicación personal). Por lo tanto, la pobreza y la dependencia económica excluyen a muchas mujeres potencialmente líderes antes siquiera de que empiecen a competir. Desde lo organizativo, aunque existen reglamentos y cuotas que mandatan la presencia femenina en las directivas, su cumplimiento es débil y a menudo meramente formal. La lideresa L6 dice: "Existe un reglamento aprobado desde hace unos cinco años, pero muchas veces no se aplica" (comunicación personal), y cuando se aplica, se hace de manera tal que las mujeres ocupen cargos sin poder real.

La lideresa L7 propone una medida concreta para superar estas barreras: "fondos para pasajes y cuidados infantiles durante las reuniones" (comunicación personal), así como sanciones para las comunidades que incumplan la paridad. Sin embargo, estas propuestas requieren que la organización destile recursos económicos propios, algo que

la FECAB-BRUNARI no siempre ha priorizado. Otra barrera organizativa es la falta de formación política específica para las mujeres. Aunque existen talleres esporádicos, no hay una escuela de liderazgo continua que fortalezca las habilidades de oratoria, negociación, gestión de conflictos y conocimiento de derechos. La lideresa L2 resalta que "ha sido importante formarnos para enfrentar el racismo y la discriminación" (comunicación personal), pero la mayoría de las mujeres no acceden a esas formaciones por falta de tiempo o de información. En conjunto, las barreras económicas y organizativas se retroalimentan: la pobreza impide la formación, y la falta de formación limita el acceso a cargos que podrían dar visibilidad y, eventualmente, recursos.

4.2.4. Categoría 4: Género, etnicidad e interseccionalidad

4.2.4.1 Subcategoría 1: Identidad femenina indígena

Ser mujer e indígena en el contexto de la FECAB-BRUNARI y de las comunidades de la provincia de Bolívar implica una doble capa de discriminación histórica y estructural, pero también constituye una fuente de resistencia, orgullo y fortaleza colectiva. La lideresa L2 afirma que la preparación académica le ha servido para "enfrentar racismo y discriminación" (comunicación personal), reconociendo que la identidad femenina indígena es estigmatizada en espacios mestizos, pero que también puede ser reivindicada como un saber valioso. La lideresa L1 vincula la identidad con la firmeza y la convicción: "Hoy nosotras las mujeres tenemos más firmeza, honestidad, convicción" (comunicación personal), y contrapone esos valores a la "aculturización" de las jóvenes que, según ella, pierden la identidad por la tecnología.

La vestimenta, la lengua y las prácticas rituales son marcadores identitarios que, en ciertos espacios, generan exclusión o burla, pero que también pueden ser usados como emblemas de pertenencia. Por ejemplo, la lideresa L4 señala que "la comunidad lo ve con normalidad" (comunicación personal) cuando una mujer indígena ocupa un cargo, lo que indica una evolución positiva en la aceptación social. Sin embargo, la normalización no es completa: aún persisten comentarios despectivos o la exigencia de que las líderes indígenas "hablen bien castellano" para ser tomadas en serio en instancias provinciales. La lideresa L7, siendo joven y universitaria, siente que su identidad indígena es a veces cuestionada por compañeros no indígenas que asumen que "no sabe" por usar pollera o hablar kichwa. Esta tensión identitaria lleva a algunas mujeres a ocultar sus marcadores para ser aceptadas, mientras que otras los exhiben como acto de desafío.

La identidad femenina indígena, por tanto, no es un dato fijo, sino una construcción política que se negocia en cada interacción. Las lideresas más veteranas tienden a reivindicar la identidad tradicional, mientras que las más jóvenes adoptan códigos mixtos, pero todas coinciden en que sin esa identidad no habría lucha territorial. Como dice la lideresa L2: "Somos guardianas de la vida" (comunicación personal), frase que condensa la centralidad de la mujer indígena en la reproducción no solo biológica sino también cultural y política de sus pueblos.

4.2.4.2 Subcategoría 2: Intersección de desigualdades

Las mujeres líderes indígenas experimentan una triple opresión por género, por etnia y por clase que se entrelaza de manera compleja y produce efectos multiplicativos, no meramente aditivos. La lideresa L7 menciona que "muchas mujeres no tienen ni para el pasaje" (comunicación personal), un problema de clase que afecta desproporcionadamente a las indígenas por la concentración histórica de la pobreza en los pueblos originarios. La lideresa L2 añade la discriminación por nivel educativo: "Si no eras académica, te decían que no podías" (comunicación personal), refiriéndose a la experiencia de una lideresa mayor que sufrió menosprecio por no tener título universitario.

La intersección de desigualdades también se manifiesta en la falta de solidaridad entre mujeres, como lo menciona la lideresa L3, reproduciendo desigualdades internas entre mujeres con más escolaridad y mujeres con menos, entre mujeres de comunidades cercanas a la ciudad y mujeres de zonas aisladas. La lideresa L6 señala que "en algunas comunidades no ocupan mujeres, solo varones" (comunicación personal), y esa exclusión se agrava en territorios más conservadores o con menor influencia de organizaciones de mujeres. La interseccionalidad también opera en el ámbito familiar: las mujeres jóvenes y solteras pueden tener más libertad para participar, pero también son vistas como "inexpertas"; las mujeres casadas y con hijos tienen menos tiempo, pero a veces más legitimidad social; las mujeres viudas o abandonadas tienen autonomía forzada, pero también menos redes de apoyo. La edad es otro eje interseccional: las lideresas mayores son respetadas por su trayectoria, pero a menudo son ignoradas en los espacios juveniles; las lideresas jóvenes tienen formación académica, pero deben luchar contra el prejuicio de que "no saben" por su edad.

La lideresa L2, con una larga trayectoria, se ubica en un punto intermedio y ha podido acceder a cargos de finanzas, pero denuncia que la toma de decisiones sigue siendo masculina. Esta interseccionalidad exige que las políticas de igualdad de género en la organización no sean uniformes, sino que atiendan las necesidades diferenciadas según el territorio, la edad, la escolaridad y la situación familiar. Por ejemplo, los talleres de liderazgo deberían tener horarios flexibles y ofrecer cuidado infantil; las postulaciones a cargos deberían contemplar cuotas para mujeres de comunidades alejadas; la formación política debería impartirse tanto en castellano como en kichwa. Solo así se podrá avanzar hacia una participación realmente inclusiva.

4.2.4.3 Subcategoría 3: Colonialidad y exclusión

La colonialidad del poder y del saber se manifiesta en la imposición de estructuras patriarcales y mestizas dentro de las propias organizaciones indígenas, las cuales, a pesar de luchar contra el Estado colonial, reproducen internamente jerarquías de género y de raza. La lideresa L4 lo expresa con claridad: "El machismo diseñado desde lo financiero y estatal" (comunicación personal) es la raíz de la exclusión, queriendo decir que el capitalismo y el Estado-nación han moldeado incluso las relaciones comunitarias bajo la lógica de la dominación masculina. La lideresa L2 habla de una "lucha permanente" contra una historia de silenciamiento que se remonta a la conquista y a la reducción de la mujer indígena a un rol reproductivo y servil. Esta colonialidad se reproduce a través de prácticas aparentemente inocuas, como el horario de las reuniones.

La lideresa L7 relata un hecho concreto: "Propuse un cambio en el reglamento para que las reuniones no sean tan tarde, porque las mujeres tenemos que regresar a casa. Un compañero dijo 'que se queden, sus maridos entenderán'. Eso dolió" (comunicación personal). Este episodio evidencia cómo la colonialidad también opera en la organización del tiempo y la división sexual del trabajo, imponiendo un ritmo que favorece a los varones y perjudica a las mujeres que deben rendir cuentas en el hogar. Otra expresión de colonialidad es la desvalorización de los saberes femeninos indígenas: el conocimiento sobre plantas medicinales, partería, rituales agrícolas o textilería es considerado "menor" frente al conocimiento académico occidental. Las mujeres que solo hablan kichwa o que no tienen estudios formales son tratadas como "ignorantes" y se las excluye de las comisiones de redacción de documentos o de negociación con autoridades.

La lideresa L4, a pesar de su alto nivel de formación, denuncia que "la estructura obliga a que" (comunicación personal) las mujeres estén en el hogar, una estructura que es producto de siglos de colonización. Para desmontar esta colonialidad, las entrevistadas proponen: revitalizar el uso del kichwa en las reuniones, rotar los horarios de las asambleas, reconocer públicamente los saberes tradicionales de las mujeres mayores, y cuestionar abiertamente cualquier comentario machista dentro de la organización. Sin estas transformaciones culturales profundas, las cuotas y los reglamentos seguirán siendo parches insuficientes.

4.2.5. Categoría 5: Poder comunitario y toma de decisiones

4.2.5.1 Subcategoría 1: Relaciones de poder

Las relaciones de poder dentro de la FECAB-BRUNARI y las comunidades de la parroquia San Simón y sus alrededores son profundamente asimétricas, con una concentración de la autoridad efectiva en los varones, incluso cuando las mujeres están formalmente presentes en las directivas. La lideresa L2 es contundente: "Siempre los varones adelante. Siempre toman las decisiones los hombres" (comunicación personal), una frase que resume la experiencia de la mayoría de las entrevistadas. Esta asimetría no significa que las mujeres no tengan poder alguno, sino que su poder es indirecto, delegado o limitado a ciertas áreas consideradas "femeninas".

La lideresa L3 describe un mecanismo explícito de bloqueo: "Los compañeros varones bloquean. Entre ellos se apoyan" (comunicación personal), mostrando que existe una solidaridad masculina que excluye a las mujeres de las redes informales donde se tejen los acuerdos previos a las asambleas. Esta red informal es quizás más decisiva que los estatutos formales, pues es en los pasillos, en las conversaciones de último minuto, donde se deciden las candidaturas y los temas prioritarios. Las mujeres, al llegar tarde por sus responsabilidades domésticas o al no participar en esos espacios de confraternidad, quedan fuera de esa toma de decisiones previa. Sin embargo, la lideresa L1 plantea que cuando las mujeres tienen "autoestima y convicción" (comunicación personal), pueden disputar ese poder y ganar espacios.

La lideresa L4 añade que "la presencia femenina equilibra las asambleas" (comunicación personal), insinuando que el poder masculino sin contrapeso femenino tiende a ser más conflictivo, autoritario y menos deliberativo. Por lo tanto, las relaciones de poder no son unidireccionales: las mujeres pueden y están transformando el poder

comunitario mediante la organización autónoma, la formación política y la exigencia de paridad. No obstante, este cambio es lento y enfrenta resistencias que a veces se vuelven violentas, como cuando las mujeres que participan en movilizaciones son sancionadas por la propia comunidad. Las relaciones de poder, por tanto, están en disputa permanente, y cada avance femenino es una conquista que debe ser defendida.

4.2.5.2 Subcategoría 2: Acceso a espacios de decisión

El acceso a espacios de decisión entendidos como las instancias donde se definen las políticas, los planes operativos, las alianzas políticas y los presupuestos comunitarios es desigual y fuertemente condicionado por la percepción que los varones tienen de la capacidad femenina y por la propia autoconfianza de las mujeres. La lideresa L5 cuantifica que en la FECA-BRUNARI "solo es el 30%" de participación femenina, pero ese porcentaje se refiere a asistencia, no a incidencia real. La lideresa L7 explica que "cuando hay elecciones, los hombres se postulan con más facilidad" (comunicación personal), y que a las mujeres se les exigen requisitos que a ellos no, como la autorización marital o la demostración de que no descuidarán el hogar.

Aun así, existen ejemplos de mujeres que han llegado a los más altos cargos, lo que demuestra que el acceso es posible, pero requiere de un sobreesfuerzo y de condiciones familiares y económicas excepcionales. La lideresa L3 fue presidenta de la federación, y a pesar de que la comunidad quería que continuara, ella misma decidió dar un paso al costado para rotar el poder. Estos casos, sin embargo, son la excepción y no la regla. La mayoría de las mujeres, como la lideresa L6, se quedan en cargos secundarios o suplentes, y cuando acceden a cargos principales, suelen ser en organizaciones de base más que en la federación provincial. El acceso también varía según el tipo de decisión: las mujeres pueden influir en decisiones sobre educación, salud o actividades culturales, pero tienen muy poca incidencia en decisiones sobre tierras, presupuestos, alianzas políticas o negociaciones con el Estado.

Esta segregación temática reproduce los roles de género en el ámbito público. Para ampliar el acceso a espacios de decisión, las entrevistadas proponen: capacitación obligatoria en liderazgo político para las mujeres que aspiren a cargos, sistemas de cuotas escalonadas y acompañamiento para que las mujeres recién electas no sean boicoteadas por los varones que no aceptan perder el poder. También sugieren que la FECAB-

BRUNARI cree un fondo de apoyo económico para las dirigentas que les permita cubrir los gastos de movilización y de cuidado infantil.

4.2.5.3 Subcategoría 3: Empoderamiento y autonomía

El empoderamiento femenino se construye a través de la educación formal, la experiencia organizativa acumulada, la autoestima trabajada colectivamente y el acceso a recursos económicos propios, aunque ningún factor por sí solo es suficiente. La lideresa L1 lo resume en una frase potente: "Tener autoestima, convicción, ser digna" (comunicación personal), atributos que asocia con las mujeres de su generación que han luchado toda la vida. La lideresa L2 llama a que "la nueva generación asuma retos" (comunicación personal) y no se conforme con los cargos decorativos. La autonomía económica es un factor clave, aunque no el único.

La lideresa L4 señala que "mientras el hombre controle los recursos económicos del hogar y la mujer esté asignada a lo doméstico" (comunicación personal), no habrá autonomía real por más leyes de paridad que existan. Por eso, varias entrevistadas insisten en la necesidad de emprendimientos productivos liderados por mujeres y de formación en finanzas y gestión de proyectos. La lideresa L7 propone "fondos para pasajes y cuidados infantiles durante las reuniones" (comunicación personal) como una medida práctica para aumentar la autonomía participativa y reducir la dependencia de la autorización y de los recursos del esposo. El empoderamiento, sin embargo, no es solo individual: también es colectivo.

Las redes de apoyo entre mujeres, como el grupo fundado por la lideresa L1, funcionan como espacios de sororidad donde se comparten experiencias, se refuerza la autoestima y se construyen estrategias conjuntas para enfrentar la discriminación. Estas redes también sirven para preparar a candidatas y para vigilar que se cumplan los acuerdos de paridad. La lideresa L3 recomienda "dejar un legado a la familia y a la juventud" (comunicación personal), enfatizando la dimensión intergeneracional del empoderamiento: las mujeres que hoy lideran deben formar a las futuras lideresas. En última instancia, el empoderamiento y la autonomía se expresan en la capacidad de decir "yo tomo las decisiones" (comunicación personal) sin temor a represalias ni a la descalificación. Ese es el horizonte que las siete entrevistadas persiguen, y aunque reconocen que aún no se ha alcanzado plenamente, también afirman que no están dispuestas a retroceder.

4.3. Discusión

El liderazgo de la mujer indígena en la FECAB-BRUNARI y en sus comunidades de base está atravesado por barreras estructurales múltiples (machismo, pobreza, exclusión étnica, sobrecarga doméstica, colonialidad del poder), pero también se sostiene sobre resistencias cotidianas, agencias colectivas y avances normativos que permiten conquistas significativas aunque todavía insuficientes. En la categoría de Liderazgo femenino indígena, se observa que la construcción del liderazgo es un proceso longevo, situado y encarnado, que generalmente se inicia en la adolescencia a través de la participación en mingas y movilizaciones, y que se alimenta de la acción comunitaria como principal escuela de formación. Este hallazgo dialoga directamente con los planteamientos del feminismo comunitario de Julieta Paredes y otras autoras bolivianas, quienes sostienen que las mujeres indígenas construyen poder desde lo colectivo, lo territorial y lo ritual, no desde la lógica individualista del feminismo liberal. La acción comunitaria es, para ellas, el lugar donde la palabra se vuelve acción y donde la autoridad se gana con el ejemplo, no con la imposición.

Sin embargo, el reconocimiento sigue siendo parcial y condicionado por la mirada masculina, lo que Bourdieu llamaría violencia simbólica: se acepta a la mujer líder siempre que no desafíe abiertamente la autoridad del varón en los ámbitos de decisión "mayores". Esta violencia se manifiesta en los gestos de burla, en la interrupción sistemática, en la atribución de las ideas femeninas a varones que las repiten, y en la descalificación por edad, idioma o vestimenta. Para contrarrestarla, las lideresas recurren a la autoestima colectiva y a la formación política, tal como lo ha documentado la teórica feminista decolonial María Lugones.

En cuanto a la Participación organizativa, se evidencia una división sexual del trabajo profundamente arraigada dentro de la federación: las mujeres ocupan mayoritariamente cargos de apoyo logístico, secretarías, tesorerías o vicepresidencias, mientras que los hombres monopolizan las presidencias, las secretarías ejecutivas y las representaciones externas de alto nivel. Aunque existen normas de paridad en los estatutos de la FECAB-BRUNARI y en la legislación ecuatoriana, su cumplimiento es mayoritariamente formal y nominal, sin que se traduzca en una redistribución real del poder. Este resultado coincide con los estudios de Lomas (2019) sobre organizaciones

campesinas en los Andes, donde la cuota de género no garantiza una participación sustantiva si no va acompañada de formación, financiamiento y transformación cultural. La participación en decisiones, además, está segmentada por temas: las mujeres inciden más en asuntos de educación, salud y bienestar social, mientras que los hombres deciden sobre tierras, política territorial y alianzas estratégicas. Esta segmentación temática reproduce el orden de género en el espacio público.

Las Limitaciones estructurales más fuertes identificadas son el machismo (como sistema cultural) y la sobrecarga doméstica (como práctica cotidiana). Las entrevistadas coinciden en que el control del esposo, el padre o el hermano mayor, la falta de tiempo por el cuidado de hijos y ancianos, y la ausencia de recursos económicos propios son los principales obstáculos para participar y para aspirar a cargos directivos. Estos hallazgos refuerzan la tesis de Bonder (2015) sobre la doble jornada como mecanismo de exclusión política de las mujeres rurales y campesinas. La distancia y el transporte agravan la situación en comunidades alejadas como Arcaloma o Cazaiche, una dimensión territorial que rara vez se considera en los análisis organizativos, pero que es vital para diseñar políticas de inclusión. Las barreras económicas, además, se relacionan con el carácter ad honorem de la dirigencia: las mujeres más pobres no pueden costear los gastos de movilización, alimentación y tiempo dedicado, lo que hace que el liderazgo sea un privilegio de aquellas con ingresos asegurados por otros medios (docencia, empleo público, pequeñas empresas familiares).

Desde la perspectiva interseccional de Género, etnicidad e interseccionalidad, las mujeres líderes indígenas experimentan una exclusión múltiple que no puede reducirse solo al género. La lengua kichwa, la vestimenta tradicional y la falta de título universitario son usadas como marcadores de inferioridad para deslegitimar su liderazgo en espacios mestizos o institucionales. Sin embargo, también emerge un discurso de orgullo étnico y de resistencia decolonial que cuestiona la colonialidad del poder (Quijano, 2000) y del saber. Norma Bayas y Anita Chochos, por ejemplo, reivindican la “firmeza” y la “convicción” como atributos femeninos indígenas contrapuestos a la “corrupción” y la “arrogancia masculina” que, según ellas, caracteriza a muchos dirigentes varones. Esta construcción identitaria no es esencialista, sino estratégica: se afirma lo indígena como un valor positivo y se contrapone a la opresión patriarcal colonial. Las jóvenes lideresas, como Rosa Rochina, incorporan además el lenguaje de los derechos humanos y la equidad

de género, mostrando una hibridación entre las luchas comunitarias y los marcos legales internacionales.

En el poder comunitario y toma de decisiones, se confirma que las mujeres tienen bajo acceso a espacios decisorios, y cuando acceden, su poder está limitado por la constante necesidad de demostrar capacidad, por la amenaza de ser reemplazadas por otro varón en la siguiente elección, y por la existencia de redes informales masculinas que toman decisiones previas a las asambleas. No obstante, hay casos de liderazgo exitoso (María Rochina, Norma Bayas) que muestran que el empoderamiento es posible cuando se combinan educación formal, autonomía económica relativa, redes de apoyo entre mujeres y una larga trayectoria de lucha. Tania Muguicha señala que "la presencia femenina lleva a la armonía", una afirmación que sugiere que las organizaciones ganan en equilibrio, transparencia y eficacia cuando las mujeres participan en la toma de decisiones. Este hallazgo es consistente con la literatura sobre gobernanza inclusiva (PNUD, 2015), que demuestra que las mujeres tienden a priorizar el bienestar colectivo por encima de los beneficios particulares.

En síntesis, la investigación revela que la FECAB-BRUNARI ha avanzado en la inclusión nominal de las mujeres, pero persisten brechas profundas en el ejercicio efectivo del poder. Las líderes indígenas transitan entre la resistencia cotidiana y la reproducción involuntaria de ciertos mandatos patriarcales internalizados. Para lograr una participación paritaria y transformadora, se requiere no solo de cuotas, sino también de políticas organizativas que contemplen el cuidado infantil, la formación política con perspectiva decolonial, el acceso a recursos económicos para las dirigentas y, sobre todo, un cambio cultural que desnaturalice la dominación masculina dentro de las propias comunidades y de la federación. Sin estos cambios estructurales, la igualdad seguirá siendo una promesa incumplida para las mujeres indígenas de Gradas Grande, Arcaloma, La Capilla, Cazaiche y demás territorios que albergan la resistencia milenaria de los pueblos originarios de Bolívar.

Capitulo V – Conclusiones y Recomendaciones

5.1. Conclusiones

1. El liderazgo femenino indígena en la FECAB-BRUNARI se construye desde la base territorial y organizativa (mingas, marchas, justicia indígena), pero su reconocimiento es frágil y está atravesado por un machismo estructural que naturaliza la autoridad masculina. Las mujeres con mayor trayectoria han logrado legitimidad comunitaria, pero enfrentan constantes resistencias: sus opiniones son minimizadas, sus propuestas son apropiadas por varones, y su acceso a cargos principales (presidencia, coordinación política) sigue siendo excepcional. La violencia simbólica opera en gestos cotidianos (interrupciones, risas, descalificaciones) que las llevan a autocensurarse.
2. Persiste una división sexual del trabajo organizativo que asigna a las mujeres tareas logísticas y de cuidado (cocinar, limpiar, convocar), mientras los hombres monopolizan la palabra, la negociación política y los cargos directivos de mayor jerarquía. Las cuotas de paridad han aumentado la presencia numérica de mujeres en cargos secundarios (vicepresidencia, secretarías, tesorerías), pero no han transformado las relaciones de poder sustantivas. La participación femenina en decisiones estratégicas (tierras, presupuestos, alianzas políticas) es casi nula.
3. Las barreras estructurales más fuertes son el machismo (sociocultural) y la sobrecarga doméstica (familiar), que se articulan con la falta de recursos económicos y la lejanía territorial. La doble o triple jornada que enfrentan las mujeres limita su tiempo, energía y disponibilidad para participar. La dirigencia es ad honorem, lo que excluye a quienes no tienen ingresos propios o redes de apoyo. A ello se suma la discriminación lingüística (kichwa) y territorial (comunidades alejadas), que refuerzan la exclusión interseccional.

5.2. Recomendaciones

1. Implementar escuelas de liderazgo con perspectiva decolonial y enfoque interseccional, dirigidas exclusivamente a mujeres, en horarios flexibles, con cuidado infantil incluido, y en idiomas castellano y kichwa. Esta recomendación responde directamente a la primera conclusión: la necesidad de fortalecer la autoestima colectiva, la capacidad de oratoria, la negociación política y el capital simbólico de las mujeres para disputar el poder masculino naturalizado.
2. Establecer mecanismos efectivos de paridad con sanciones reales que garanticen que las mujeres ocupen cargos principales (no solo suplentes o segundos lugares) y que tengan voz y voto en todas las comisiones estratégicas (tierras, presupuesto, alianzas políticas). Esta recomendación responde a la segunda conclusión: transformar la división sexual del trabajo organizativo, asegurando que las mujeres no solo estén presentes, sino que incidan en las decisiones centrales de la federación.
3. Crear un fondo económico para la participación femenina que cubra pasajes, alimentación, cuidado infantil y una compensación por tiempo dedicado a la dirigencia (actualmente ad honorem). Además, promover la corresponsabilidad en el trabajo doméstico y de cuidado mediante talleres de sensibilización dirigidos a esposos, padres e hijos varones. Esta recomendación responde a la tercera conclusión: eliminar las barreras económicas, familiares y territoriales que impiden la participación sostenida de las mujeres, y desnaturalizar la sobrecarga doméstica como un destino exclusivamente femenino.

Bibliografía

Beauvoir, S. de. (2005). El segundo sexo. Cátedra. (Obra original publicada en 1949)

Becker, M. (2015). Pueblos indígenas y política en el Ecuador. FLACSO.

Biblioteca CLACSO. (2022). Participación política de los pueblos indígenas en el Ecuador. CLACSO.

Bonder, G. (2015). Género y participación política de las mujeres rurales. CLACSO.

Bourdieu, P. (2000). La dominación masculina. Anagrama.

Butler, J. (2007). El género en disputa. Paidós.

Cabnal, L. (2019). Cuerpo-territorio y feminismo comunitario. En Memorias del Encuentro de Feminismos Comunitarios (pp. 63-78). Editorial Tierra.

Collins, P. H. (2000). Black feminist thought: Knowledge, consciousness, and the politics of empowerment (2.ª ed.). Routledge.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL]. (2014). Los pueblos indígenas en América Latina: Avances en el último decenio y retos pendientes para la garantía de sus derechos. Naciones Unidas.

Comisión Interamericana de Mujeres. (2024). Matilde Hidalgo hizo historia al ser la primera mujer en ejercer su derecho al voto. OEA.

Confederación de Nacionalidades Indígenas del Ecuador [CONAIE]. (1986). Declaración de principios. CONAIE.

Consejo Nacional de las Mujeres [CONAMU]. (2009). Mujeres indígenas y participación política. CONAMU.

Consejo Nacional de las Mujeres [CONAMU] / Ministerio de Cultura. (2009). Historia de mujeres e historia de género en el Ecuador. Ministerio de Cultura del Ecuador.

Constitución de la República del Ecuador [CRE]. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Registro Oficial No. 449.

Córdova, M. (2022). Participación ciudadana y género en gobiernos locales. FLACSO.

Crenshaw, K. (1989). Demarginalizing the intersection of race and sex: A Black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics. University of Chicago Legal Forum, 1989(1), 139-167.

Crenshaw, K. (1991). Mapping the margins: Intersectionality, identity politics, and violence against women of color. Stanford Law Review, 43(6), 1241-1299.

Dávalos, P. (2002). Movimiento indígena ecuatoriano: construcción política y epistémica. En D. Mato (Comp.), Estudios y otras prácticas intelectuales latinoamericanas en cultura y poder (pp. 85-96). CLACSO.

Democracia y Género. (2019). Mujeres en la política ecuatoriana: avances y desafíos. Quito.

Fals Borda, O. (1987). Investigación participativa. Editorial CINEP.

FLACSO Ecuador. (2005). Del sueño a la pesadilla: el movimiento indígena en Ecuador. FLACSO.

Foucault, M. (1992). Microfísica del poder. La Piqueta.

Foucault, M. (2002). Vigilar y castigar: Nacimiento de la prisión. Siglo XXI. (Obra original publicada en 1975)

Fundación Casa de Refugio Matilde. (2024). 100 años del Voto Femenino: El Legado Feminista de Matilde Hidalgo.

Gadamer, H.-G. (1998). Verdad y método. Sígueme. (Obra original publicada en 1960)

Gallardo, D. (2016). La historia política de las mujeres en el Ecuador. Revista Justicia Electoral y Democracia, (1), 38-115.

Gallardo, R. (2016). Historia del sufragio femenino en Ecuador. Universidad de Guayaquil.

Geertz, C. (1973). La interpretación de las culturas. Gedisa.

Geertz, C. (1983). Local knowledge: Further essays in interpretive anthropology. Basic Books.

Giddens, A. (1984). La constitución de la sociedad: Bases para la teoría de la estructuración. Amorrortu.

Gramsci, A. (1981). Cuadernos de la cárcel. Era.

Instituto de la Democracia del Ecuador. (2019). Democracia y género. Revista del Instituto de la Democracia, (3).

Instituto Nacional de Estadística y Censos [INEC]. (2023). Censo de Población y Vivienda 2022. INEC.

Instituto Nacional de Estadística y Censos [INEC]. (2024). Pobreza por Necesidades Básicas Insatisfechas (NBI). INEC.

Kabeer, N. (1994). Realidades trastocadas: Las jerarquías de género en el pensamiento del desarrollo. Paidós / UNAM.

Lagarde, M. (2005). Los cautiverios de las mujeres: madresposas, monjas, putas, presas y locas. UNAM.

Larrea, C., Montenegro, F., Greene, N., & Cevallos, M. (2018). Pueblos indígenas, desarrollo y bienestar en el Ecuador. Universidad Andina Simón Bolívar.

Leyva Solano, X. (2021). Política vivida y liderazgos femeninos en contextos indígenas. CIESAS.

Lomas, C. (2019). Organizaciones campesinas y participación femenina en los Andes. CLACSO.

Lugones, M. (2010). Feminismo decolonial. En Hacia un feminismo descolonial.

Lukes, S. (2005). El poder: Un enfoque radical. Siglo XXI. (Obra original publicada en 1974)

Lyotard, J.-F. (1979). La condición posmoderna: Informe sobre el saber. Cátedra.

Montoya, R. (2018). Antropología política andina: comunidades, liderazgos y transformaciones. Fondo Editorial PUCP.

Ochoa Muñoz, K. (2019). Feminismos indígenas y el doble techo de cristal. En Debates feministas en América Latina (pp. 143-162). UNAM.

Paredes, J. (2010). Hilando fino desde el feminismo comunitario. Comunidad Mujeres Creando Comunidad.

Pérez, A. (2018). Mujeres indígenas y participación política en Ecuador. Universidad Andina Simón Bolívar.

Prieto, M. (1998). El liderazgo de las mujeres indígenas: tendiendo puentes entre género y etnia. En CEPLAES, Mujeres contracorriente: Voces de líderes indígenas. CEPLAES.

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo [PNUD]. (2022). Índice de participación política de las mujeres de pueblos y nacionalidades indígenas, afroecuatorianas y montubias de Ecuador. PNUD.

Quijano, A. (2000). Colonialidad del poder, eurocentrismo y América Latina. En E. Lander (Comp.), La colonialidad del saber: eurocentrismo y ciencias sociales. Perspectivas latinoamericanas (pp. 201-246). CLACSO.

Ricoeur, P. (2006). Sí mismo como otro. Siglo XXI. (Obra original publicada en 1990)

Rivera Cusicanqui, S. (2010). Ch'ixinakax utxiwa: una reflexión sobre prácticas y discursos descolonizadores. Tinta Limón.

Sánchez Parga, J. (2018). El movimiento indígena ecuatoriano: la larga ruta de la comunidad al partido. FLACSO.

Scott, J. (1996). El género: una categoría útil para el análisis histórico. En M. Lamas (Comp.), El género: la construcción cultural de la diferencia sexual (pp. 265-302). PUEG.

Segato, R. (2003). Las estructuras elementales de la violencia. Universidad Nacional de Quilmes.

Vargas, M. (2023). Diagnóstico de la participación política y liderazgo de las mujeres en las elecciones seccionales en el cantón Guaranda 2019-2023. Universidad Estatal de Bolívar.

Vasilachis de Gialdino, I. (2006). Estrategias de investigación cualitativa. Gedisa.

Vásquez, L. (2024). Mujeres y democracia: 100 años del voto femenino en Ecuador. Perspectivas Globales, (4).

VLex Ecuador. (2022). El liderazgo de la mujer indígena y los derechos colectivos. VLex.

Weber, M. (1978). Economía y sociedad. FCE. (Obra original publicada en 1922)

Zapata, M. (2022). Liderazgo de frontera: mujeres indígenas en organizaciones amazónicas. FLACSO Ecuador.

Anexos

Anexo1. Formato entrevista

UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR
Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas
Carrera de Sociología

GUÍA DE ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA
Liderazgo Femenino en la FECAB-BRUNARI

Investigación:	Liderazgo Femenino en la FECAB-BRUNARI, provincia Bolívar (2025–2026)
Entrevistador	Kerly Mariuxi Gavilanes Gavilan

Tipo de entrevista: Semiestructurada
Duración estimada: 30 minutos
Modalidad: Presencial / grabación con consentimiento previo

Propósito : La presente entrevista es con fines de investigación donde se busca Identificar y analizar los factores socioculturales, económicos, familiares y organizativos que condicionan el liderazgo femenino indígena dentro de la (FECAB-BRUNARI) , provincia de Bolívar (2025-2026), explorando las formas de participación, los mecanismos de reconocimiento, las barreras estructurales y las relaciones de poder que inciden en el acceso de las mujeres a espacios de decisión y representación comunitaria. La información proporcionada será utilizada con fines académicos.

A. DATOS GENERALES DEL/DE LA ENTREVISTADO/A	
1. ¿Cuál es su cargo o función actual dentro de la FECAB-BRUNARI o dentro de su comunidad?	
2. ¿Cuánto tiempo lleva participando en la organización?	
3. ¿Ha ocupado anteriormente algún cargo dirigencial, comunitario u organizativo? Según su experiencia, ¿cuál?	
4. ¿Desde qué comunidad, sector o territorio participa dentro de la FECAB-BRUNARI?	

CATEGORÍA 1: LIDERAZGO FEMENINO INDÍGENA	
SUBCATEGORÍA	**PREGUNTA**
Construcción del liderazgo	• ¿Qué factores sociales o culturales dificultan que las mujeres asuman cargos de liderazgo dentro de la FECAB-BRUNARI? • ¿Existen ideas, costumbres o prácticas comunitarias que hagan que los hombres sean vistos como más aptos para dirigir que las mujeres? • ¿Cómo reacciona la comunidad cuando una mujer desea ocupar un cargo de liderazgo o participar activamente en decisiones importantes?
RESPUESTA:	
Reconocimiento y legitimidad	• Desde su experiencia, ¿cómo describiría la participación de las mujeres dentro de la FECAB-BRUNARI? → *Profundización: ¿Puede darme algún ejemplo?* • ¿Las mujeres participan más en actividades comunitarias, en actividades de apoyo o también en espacios de decisión? • En la práctica, ¿las mujeres tienen las mismas oportunidades que los hombres para ser elegidas como dirigentes?
RESPUESTA:	
Acción comunitaria	• ¿Considera que la participación de las mujeres ha aumentado, disminuido o se ha mantenido igual en los últimos años? → *Profundización: ¿A qué cree que se debe?* • ¿Qué experiencias positivas de liderazgo femenino ha observado dentro de la FECAB-BRUNARI o en comunidades cercanas?
RESPUESTA:	
CATEGORÍA 2: PARTICIPACIÓN ORGANIZATIVA	
SUBCATEGORÍA	**PREGUNTA**
Formas de participación	• ¿Cree que las limitaciones culturales, económicas y organizativas afectan directamente el liderazgo de las mujeres? → *Profundización: ¿Cuál de estas limitaciones considera más fuerte?*

	• ¿Qué ocurre cuando una mujer intenta participar más activamente o proponer cambios dentro de la organización?
RESPUESTA:	
Representación y acceso a cargos	• ¿Cómo se toman las decisiones dentro de la organización? • ¿Considera que la participación de las mujeres es valorada de la misma manera que la participación de los hombres? → *Profundización: ¿Por qué?*
RESPUESTA:	
Participación en decisiones	• ¿Cuánto tiempo lleva participando en la organización y qué cargos ha ocupado a lo largo de ese tiempo? • ¿Las mujeres que participan en la organización son reconocidas como lideresas por sus comunidades?
RESPUESTA:	
CATEGORÍA 3: LIMITACIONES ESTRUCTURALES	
SUBCATEGORÍA	**PREGUNTA**
Barreras socioculturales	• ¿Cómo reacciona la comunidad cuando una mujer desea ocupar un cargo de liderazgo o participar activamente en decisiones importantes? • ¿Considera que la participación de las mujeres es valorada de la misma manera que la participación de los hombres? → *Profundización: ¿Por qué?*
RESPUESTA:	
Barreras familiares y territoriales	• ¿La FECAB-BRUNARI cuenta con mecanismos internos para promover la participación de las mujeres? • ¿Existen normas, estatutos, reglamentos o acuerdos que garanticen la presencia de mujeres en cargos directivos?
RESPUESTA:	

Barreras económicas y organizativas	• ¿Qué características debería tener una mujer líder dentro de la FECAB-BRUNARI? • ¿Considera que existe confianza en la capacidad de las mujeres para dirigir procesos organizativos?
RESPUESTA:	

CATEGORÍA 4: GÉNERO, ETNICIDAD E INTERSECCIONALIDAD	
SUBCATEGORÍA	**PREGUNTA**
Identidad femenina indígena	• ¿Qué tipo de cargos suelen ocupar las mujeres dentro de la organización FECAB-BRUNARI? → *Profundización: ¿Son cargos de decisión, representación o apoyo?* • En las actividades que organiza la FECAB-BRUNARI (mingas, marchas, reuniones, capacitaciones), ¿qué tipo de tareas realizan principalmente las mujeres? ¿Y los hombres?
RESPUESTA:	
Intersección de desigualdades	• ¿El tiempo, el transporte, la distancia o los recursos económicos son obstáculos para que las mujeres participen en la organización? → *Profundización: ¿Afecta más a mujeres de ciertas comunidades o sectores?* • ¿Qué es lo que más les cuesta a las mujeres para asistir a reuniones, asambleas o capacitaciones? Por ejemplo: ¿la distancia, el tiempo, el dinero, el permiso del esposo, el cuidado de los hijos, la falta de confianza? → *Profundización: ¿A las mujeres jóvenes les cuesta lo mismo que a las mayores? ¿Hay diferencias entre comunidades?*
RESPUESTA:	
Colonialidad y exclusión	• Desde su experiencia, ¿cuáles son las principales razones por las que algunas mujeres no llegan a cargos directivos o representativos dentro de la organización? • ¿Cree que las responsabilidades del hogar, el cuidado de hijos/as o las tareas familiares influyen en la participación organizativa de las mujeres? → *Profundización: ¿De qué manera?*

RESPUESTA:

CATEGORÍA 5: PODER COMUNITARIO Y TOMA DE DECISIONES	
SUBCATEGORÍA	**PREGUNTA**
Relaciones de poder	• ¿Actualmente existen mujeres en cargos directivos de la FECAB-BRUNARI? • ¿La situación económica de las mujeres influye en su posibilidad de participar en reuniones, asambleas o cargos dirigenciales?
RESPUESTA:	
Acceso a espacios de decisión	• ¿Considera que existe confianza en la capacidad de las mujeres para dirigir procesos organizativos? • En la práctica, ¿las mujeres tienen las mismas oportunidades que los hombres para ser elegidas como dirigentes?
RESPUESTA:	
Empoderamiento y autonomía	• Desde su experiencia, ¿cuáles son las principales razones por las que algunas mujeres no llegan a cargos directivos o representativos dentro de la organización? • ¿Qué acciones debería implementar la FECAB-BRUNARI para fortalecer el liderazgo femenino? • ¿Qué recomendaciones daría usted para que las mujeres tengan mayor incidencia en la toma de decisiones de la FECAB-BRUNARI?
RESPUESTA:	

I. CIERRE DE LA ENTREVISTA
• ¿Hay algo más que considere importante mencionar sobre el liderazgo de las mujeres en la FECAB-BRUNARI? RESPUESTA:

- ¿Desea agregar alguna experiencia, reflexión o recomendación que no haya sido abordada durante la entrevista?

RESPUESTA:

FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO Y ACUERDO DE CONFIDENCIALIDAD

I. DATOS DE LA PERSONA ENTREVISTADA

Nombres completos:	
Cargo / función:	
Comunidad / sector:	
Fecha de la entrevista:	
Lugar:	

II. ACUERDO DE CONFIDENCIALIDAD

1. La información proporcionada en esta entrevista será utilizada exclusivamente con fines académicos e investigativos.

2. Los nombres y datos de los/as participantes podrán ser utilizados en el documento de investigación; sin embargo, serán tratados con estricta confidencialidad y únicamente en el marco del proceso académico.

3. Los resultados de la investigación podrán ser publicados en documentos académicos. El uso de nombres u otros datos identificatorios se realizará únicamente con el consentimiento expreso del/de la participante.

4. La presente entrevista será grabada en audio con fines exclusivamente académicos. El archivo de audio será utilizado solo para el análisis de la investigación y no será difundido a terceros.

5. La investigadora se compromete a custodiar la información recabada y a no utilizarla para fines distintos a los establecidos en este acuerdo.

III. DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

Yo, _____, con número de cédula _____, en pleno uso de mis facultades, declaro que:

☐ He sido informado/a sobre los objetivos y el alcance de la investigación.

☐ He comprendido el acuerdo de confidencialidad descrito anteriormente.

☐ Participo de manera libre y voluntaria en esta entrevista.

☐ Autorizo el uso de la información con fines estrictamente académicos.

☐ Autorizo la grabación de audio de esta entrevista, entendiendo que será utilizada únicamente con fines académicos y no será difundida a terceros.

☐ Consiento el uso de mis datos (incluido mi nombre) en el documento de investigación, bajo las condiciones de confidencialidad establecidas en este formulario.

IV. FIRMAS

Persona entrevistada	**Investigadora responsable**
Firma	Firma
Nombre completo	Nombre completo
Cédula de identidad	Institución
Fecha	Fecha

Fin de la entrevista. ¡Gracias por su participación!

Anexo 2: codificación axial 2: subcategorías

Matriz de categorías, subcategorías y bases teóricas

Nro.	Categoría	Subcategoría	Base teórica	Código
1	**LIDERAZGO FEMENINO INDÍGENA**	Construcción del liderazgo	El feminismo comunitario comprende la lucha de las mujeres indígenas desde la comunidad y el territorio, planteando el entronque patriarcal como articulación entre el patriarcado precolonial y el colonial; la opresión de las lideresas no es solo colonial ni solo patriarcal, sino la resultante de esa articulación histórica que debe desmontarse desde la propia comunidad. (Paredes, J., 2010, pp. 31, 45).	LFI-1
		Reconocimiento y legitimidad	El empoderamiento no se reduce a capacitación técnica sino a la transformación de las condiciones objetivas y subjetivas que reproducen la desigualdad, incluyendo el acceso a recursos; la autonomía exige evaluar no si las	LFI-2

Nro.	Categoría	Subcategoría	Base teórica	Código
			mujeres están presentes, sino si su presencia se traduce en capacidad real de incidir en las decisiones y establecer agendas propias. (Lagarde, M., 2005, p. 39).	
		Acción comunitaria	Las identidades indígenas son construcciones históricas atravesadas por relaciones coloniales y procesos permanentes de resistencia; las mujeres no son portadoras de una tradición inmutable que las condena a la subordinación, sino sujetas históricas que negocian entre herencias coloniales, estructuras comunitarias y demandas de igualdad, activando la memoria como recurso de legitimación política. (Rivera Cusicanqui, S., 2010, p. 19).	LFI-3
2	**PARTICIPACIÓN ORGANIZATIVA**	Formas de participación	La participación no es un mecanismo de consulta ni de legitimación de decisiones ya	PO-1

Nro.	Categoría	Subcategoría	Base teórica	Código
			tomadas, sino un principio epistemológico y político: las mujeres que se organizan no solo realizan tareas, generan saberes sobre las dinámicas de poder de su comunidad y sobre las estrategias para ampliar sus espacios de incidencia. (Fals Borda, O., 1987, pp. 26-28).	
		Representación y acceso a cargos	La acción social solo puede comprenderse reconstruyendo el sentido que los actores le atribuyen; la asistencia de las mujeres a una asamblea, su silencio o su intervención tienen significados distintos según las normas de género vigentes: lo que aparece como pasividad puede ser resistencia paciente o acumulación gradual de legitimidad. (Weber, M., 1978, pp. 4-12).	PO-2
		Participación en decisiones	Los sujetos comprenden su	PO-3

Nro.	Categoría	Subcategoría	Base teórica	Código
			participación mediante relatos que organizan el tiempo, la memoria y las relaciones con los otros; las historias que las mujeres construyen sobre su trayectoria en la organización —logros, fracasos, momentos de hablar a pesar del miedo— configuran su identidad como sujetas políticas y orientan sus acciones futuras. (Ricoeur, P., 2006, p. 168).	
3	**LIMITACIONES ESTRUCTURALES**	Barreras socioculturales	El poder no se ejerce solo mediante normas formales, sino a través de discursos y prácticas cotidianas que determinan quién tiene legitimidad; el panoptismo simbólico lleva a las mujeres a vigilarse a sí mismas, moderar sus intervenciones y anticipar las críticas antes de ser rechazadas, sin necesidad de prohibición explícita. (Foucault, M., 2002, p. 156).	LE-1

Nro.	Categoría	Subcategoría	Base teórica	Código
		Barreras familiares y territoriales	Las estructuras patriarcales organizan relaciones de poder que históricamente han subordinado a las mujeres dentro de espacios comunitarios; el orden de género patriarcal opera incluso en contextos que se reivindican como resistentes al colonialismo, procesándolo de manera culturalmente específica pero sin eliminar la subordinación femenina. (Segato, R., 2003, pp. 18, 27).	LE-2
		Barreras económicas y organizativas	La dominación masculina se reproduce mediante prácticas sociales y simbólicas que naturalizan relaciones históricas de desigualdad; el habitus de género configura expectativas tácitas sobre quién habla y quién gestiona los recursos en las asambleas, mientras la violencia simbólica opera de manera invisible,	LE-3

Nro.	Categoría	Subcategoría	Base teórica	Código
			haciendo que las propias mujeres interioricen los límites asignados a su participación como algo natural. (Bourdieu, P., 2000, pp. 36, 51).	
4	**GÉNERO, ETNICIDAD E INTERSECCIONALIDAD**	Identidad femenina indígena	No se nace mujer, sino que se llega a serlo mediante procesos sociales y culturales; el género constituye una categoría analítica fundamental para comprender relaciones organizadas a partir de diferencias percibidas entre los sexos, y permite examinar cómo los roles asignados a las mujeres —apoyo logístico, cuidado— no son naturales sino el resultado de construcciones históricas cuestionables. (Beauvoir, S. de, 2005, p. 207; Scott, J., 1996, p. 23).	GE-1
		Intersección de desigualdades	Las experiencias de desigualdad no pueden comprenderse desde una sola categoría social porque género, raza	GE-2

Nro.	Categoría	Subcategoría	Base teórica	Código
			y clase interactúan simultáneamente; las mujeres enfrentan una doble invisibilización —marginadas en el discurso nacional y en el interior de sus propias organizaciones—, generando formas de exclusión cualitativamente distintas que exigen estrategias de intervención que aborden ambas dimensiones a la vez. (Crenshaw, K., 1991, pp. 124-129).	
		Colonialidad y exclusión	Distintas estructuras sociales producen experiencias diferenciadas de subordinación mediante sistemas interrelacionados de opresión; la feminidad indígena —las formas específicas de ser mujer que operan como norma— es resultado de una doble construcción que articula mandatos patriarcales con mandatos étnicos, haciendo que quienes la transgreden enfrenten una	GE-3

Nro.	Categoría	Subcategoría	Base teórica	Código
			intensidad particular de resistencias. (Collins, P. H., 2000, p. 41; Butler, J., 2007, p. 72).	
5	**PODER COMUNITARIO Y TOMA DE DECISIONES**	Relaciones de poder	La hegemonía del liderazgo masculino se mantiene no por coerción sino mediante consensos culturales que lo legitiman naturalizando los roles de género como parte de la tradición étnica; las mujeres que asumen roles de conducción actúan como intelectuales orgánicas que producen nuevos discursos sobre identidad comunitaria, desafiando el sentido común patriarcal desde adentro. (Gramsci, A., 1981, p. 83).	PCT-1
		Acceso a espacios de decisión	Las posiciones de autoridad dentro de un campo social dependen del reconocimiento simbólico; las mujeres ingresan al campo organizativo con un volumen menor de capital simbólico porque el	PCT-2

Nro.	Categoría	Subcategoría	Base teórica	Código
			liderazgo se ha construido históricamente como atribución masculina, colocándolas en desventaja estructural independientemente de sus capacidades individuales y sin que medie necesariamente mala intención de los compañeros varones. (Bourdieu, P., 1999, p. 82).	
		Empoderamiento y autonomía	El poder en su tercera dimensión opera conformando los deseos, creencias y preferencias de los propios afectados, de modo que estos aceptan su lugar en el orden existente y no llegan a formular demandas de cambio; esto explica por qué muchas mujeres no se postulan ni reclaman espacios: han interiorizado el orden como natural e inevitable, lo que hace de esta dimensión el desafío más profundo de transformar. (L	

Tabla 2 Matriz de categorías, subcategorías y bases teóricas

Tabla 3 Anexo 3.

MATRIZ ÚNICA DE PERFIL/TEMÁTICA – 7 MUJERES LÍDERES DE LA FECAB-BRUNARI

Participante	Categoría 1: Liderazgo femenino indígena	Categoría 2: Participación organizativa	Categoría 3: Limitaciones estructurales	Categoría 4: Género, etnicidad e interseccionalidad	Categoría 5: Poder comunitario y toma de decisiones	Síntesis por participante
1. María Rosa Rochina Bayas	**Pregunta 1:** ¿Qué factores sociales o culturales dificultan que las mujeres asuman cargos de liderazgo? ¿Existen ideas, costumbres o prácticas que hagan a los hombres más aptos? ¿Cómo reacciona la comunidad? *Respuesta:* "Los compañeros varones bloquean, entre ellos se apoyan. La costumbre dice que el	**Pregunta 1:** ¿Cree que las limitaciones culturales, económicas y organizativas afectan directamente el liderazgo de las mujeres? ¿Cuál es más fuerte? ¿Qué ocurre cuando una mujer propone cambios?	**Pregunta 1:** ¿Cómo reacciona la comunidad cuando una mujer ocupa un cargo de liderazgo? ¿La participación de la mujer es valorada igual que la del hombre? *Respuesta:* " La comunidad	**Pregunta 1:** ¿Qué tipo de cargos suelen ocupar las mujeres dentro de la organización? ¿Son cargos de decisión, representación o apoyo? ¿Qué tareas realizan principalmente las mujeres y los hombres en las actividades? *Respuesta:* "La	**Pregunta 1:** ¿Actualmente existen mujeres en cargos directivos de la FECAB-BRUNARI? ¿La situación económica de las mujeres influye en su posibilidad de participar? *Respuesta:* "Sí, actualmente hay mujeres en cargos directivos: la Secretaría de la Mujer, la	Lideresa histórica, primera presidenta mujer. Reconoce avances pero denuncia bloqueo masculino estructural. Legitimada por su comunidad, enfrenta resistencia de los varones.

Participante	Categoría 1: Liderazgo femenino indígena	Categoría 2: Participación organizativa	Categoría 3: Limitaciones estructurales	Categoría 4: Género, etnicidad e interseccionalidad	Categoría 5: Poder comunitario y toma de decisiones	Síntesis por participante
	hombre debe mandar, así se ve en todas las organizaciones. Cuando fui presidenta, la comunidad tuvo más seguridad en mí, no aceptaron que salga, pero siempre hay resistencia: ellos no quieren estar sujetos a nosotras." **Pregunta 2:** ¿Cómo describiría la participación de las mujeres? ¿Participan más en apoyo o en decisión? ¿Tienen las mismas oportunidades para ser elegidas? *Respuesta:* "Hay	*Respuesta:* "Sí, afectan todas. La económica es muy fuerte, porque es ad honore, hay que madrugar. La cultural también: los varones bloquean. Cuando una mujer intenta proponer cambios, ocurre resistencia, pero hay reglamentos que nos dan derechos. Hay que pelear no más."	reacciona con respeto cuando una mujer demuestra capacidad. Cuando fui presidenta, no aceptaron que me vaya. Pero no, no es valorada igual. Los varones no quieren estar sujetos a nosotras." **Pregunta 2:** ¿La FECAB-BRUNARI cuenta con	s mujeres ocupamos Secretaría de la Mujer, Tesorería, Secretaría. La presidencia es muy rara. Son cargos más de apoyo. En las actividades, nosotras nos caracterizamos más en la logística: preparar alimentos, limpiar, organizar. Los hombres hablan y deciden." **Pregunta**	vicepresidenta (yo), y una compañera en tesorería. La situación económica influye mucho. Se requiere recursos para salud, educación, transporte. Si la mujer no trabaja, no hay comida." **Pregunta 2:** ¿Considera que existe confianza en la capacidad de las mujeres para dirigir procesos organizativos? ¿En la práctica, las mujeres tienen las mismas oportunidades que	Propone formación política y respeto.

Participante	Categoría 1: Liderazgo femenino indígena	Categoría 2: Participación organizativa	Categoría 3: Limitaciones estructurales	Categoría 4: Género, etnicidad e interseccionalidad	Categoría 5: Poder comunitario y toma de decisiones	Síntesis por participante
	muchas mujeres, pero pocas dan el paso para sobresalir en lo político. Participamos en levantamientos, paros, tomas, pero también en logística. Nosotras nos caracterizamos más en la logística, no en la palabra principal. Las compañeras quisieran tener las mismas oportunidades, pero hay limitantes: el hogar, la falta de apoyo." **Pregunta 3:** ¿La participación ha aumentado, disminuido o se ha	**Pregunta 2:** ¿Cómo se toman las decisiones dentro de la organización? ¿La participación de la mujer es valorada igual que la del hombre? *Respuesta:* "En sesiones se planifica y organiza. Nosotras nos caracterizamos más en la logística. No, no es valorada igual. Los	mecanismos internos para promover la participación de las mujeres? ¿Existen normas o estatutos que garanticen presencia de mujeres en cargos? *Respuesta:* "Sí, la Feca tiene mecanismos: cursos, talleres, invitaciones. Pero no son seguidos, solo de vez en	**2:** ¿El tiempo, el transporte, la distancia o los recursos económicos son obstáculos para participar? ¿Existen diferencias entre comunidades? ¿Qué es lo que más les cuesta a las mujeres? *Respuesta:* "El tiempo, el transporte, la distancia, los recursos económicos son obstáculos. Afecta más a mujeres de	los hombres para ser elegidas como dirigentes? *Respuesta:* "No, la confianza no es igual. Las mujeres somos más responsables, pero tenemos poca aceptación. Los varones no quieren estar sujetos a nosotras. En la práctica, las mujeres no tienen las mismas oportunidades. Las compañeras quisieran, pero hay limitantes: el cuidado del hogar, la falta de apoyo." **Pregunta 3:** ¿Cuáles	

Participante	Categoría 1: Liderazgo femenino indígena	Categoría 2: Participación organizativa	Categoría 3: Limitaciones estructurales	Categoría 4: Género, etnicidad e interseccionalidad	Categoría 5: Poder comunitario y toma de decisiones	Síntesis por participante
	mantenido? ¿Qué experiencias positivas ha observado? *Respuesta:* "Ha participado mucha mujer, pero para salir al panorama político no estamos preparadas. Hay bloqueo familiar y falta de decisión. Como experiencia positiva, he visto solidaridad entre mujeres, buen trato, ahorro económico. Por ejemplo, Paquita Vizcarra en la Junta de Agua de Guanujo construyó un local bonito."	compañeros varones no quieren estar sujetos a nosotras. A veces las mujeres mismas no queremos aceptar cargos por miedo." **Pregunta 3:** ¿Cuánto tiempo lleva participando y qué cargos ha ocupado? ¿Las mujeres líderes son reconocidas por sus comunidades?	cuando. Sí existen normas y estatutos, el mandato del Congreso. Hay una Secretaría de la Familia y la Mujer." **Pregunta 3:** ¿Qué características debería tener una mujer líder dentro de la FECAB-BRUNARI? ¿Considera que existe confianza en	comunidades alejadas. Sí hay diferencias: en algunas comunidades las mujeres son más retraídas. Lo que más cuesta es el permiso del esposo, el cuidado de hijos, el dinero para pasaje." **Pregunta 3:** ¿Cuáles son las razones por las que algunas mujeres no llegan a cargos directivos? ¿Cree que las	son las principales razones por las que algunas mujeres no llegan a cargos directivos? ¿Qué acciones debería implementar la FECAB para fortalecer el liderazgo femenino? ¿Qué recomendaciones daría? *Respuesta:* "Las razones: bloqueo de los varones y falta de interés propio. La Feca debería fortalecer reuniones desde las comunidades, buscar espacios, hacer solidaridad,	

Participante	Categoría 1: Liderazgo femenino indígena	Categoría 2: Participación organizativa	Categoría 3: Limitaciones estructurales	Categoría 4: Género, etnicidad e interseccionalidad	Categoría 5: Poder comunitario y toma de decisiones	Síntesis por participante
		Respuesta: "Llevo desde los 16 años. He sido secretaria, presidenta de la Feca Brunari (dos años, siete meses), y ahora vicepresidenta. Sí, las mujeres líderes son reconocidas, más que todo aquí en la Feca. Cuando salen dirigentes pasan a ser lideresas."	la capacidad de las mujeres para dirigir? *Respuesta:* " Una mujer líder debe romper estereotipos. No basta la universidad; la escuela es la organización. ¿Confianza? Somos más responsables, administramos bien, pero tenemos poca aceptación. Los varones no quieren	responsabilidades del hogar, el cuidado de hijos o las tareas familiares influyen? *Respuesta:* "Las principales razones: no dan espacios, los varones bloquean diciendo 'ella puede ser solo secretaria de la mujer', y falta interés de las propias mujeres. Sí, las responsabilidades del hogar influyen	compartir conocimientos. Falta formación política y talleres. Recomiendo que las futuras generaciones den espacios a las mujeres. Respeto, valoración de su capacidad."	

Participante	Categoría 1: Liderazgo femenino indígena	Categoría 2: Participación organizativa	Categoría 3: Limitaciones estructurales	Categoría 4: Género, etnicidad e interseccionalidad	Categoría 5: Poder comunitario y toma de decisiones	Síntesis por participante
			estar sujetos a nosotras.”	muchísimo. Es muy complicado dejar la familia, el hogar. Hay que madrugar, hacer todo rápido.”		
2. Juana Pasto Chimbo	**Pregunta 1:** ¿Qué factores sociales o culturales dificultan que las mujeres asuman cargos de liderazgo? ¿Existen ideas, costumbres o prácticas que hagan a los hombres más aptos? ¿Cómo reacciona la comunidad? *Respuesta:* “Por desconocimiento, los	**Pregunta 1:** ¿Cree que las limitaciones culturales, económicas y organizativas afectan directamente el liderazgo de las mujeres? ¿Cuál es más fuerte? ¿Qué ocurre cuando	**Pregunta 1:** ¿Cómo reacciona la comunidad cuando una mujer ocupa un cargo de liderazgo? ¿La participación de la mujer es valorada igual que la del hombre?	**Pregunta 1:** ¿Qué tipo de cargos suelen ocupar las mujeres dentro de la organización? ¿Son cargos de decisión, representación o apoyo? ¿Qué tareas realizan principalmente las mujeres y	**Pregunta 1:** ¿Actualmente existen mujeres en cargos directivos de la FECAB-BRUNARI? ¿La situación económica de las mujeres influye en su posibilidad de participar? *Respuesta:* “Actual mente no hay mujeres en cargos	Mujer joven, corta trayectoria. Enfrenta desvalorización y falta de recursos. Su voz es débil en la federación. Cree en la preparación como herramienta.

Participante	Categoría 1: Liderazgo femenino indígena	Categoría 2: Participación organizativa	Categoría 3: Limitaciones estructurales	Categoría 4: Género, etnicidad e interseccionalidad	Categoría 5: Poder comunitario y toma de decisiones	Síntesis por participante
	hombres son vistos como más aptos. Algunos apoyan que la mujer tome cargo, otros piensan que es por política. La comunidad reacciona con dudas: '¿estará bien?'. Los factores son la falta de experiencia y el machismo de algunos." **Pregunta 2:** ¿Cómo describiría la participación de las mujeres? ¿Participan más en apoyo o en decisión? ¿Tienen las mismas oportunidades para ser elegidas?	una mujer propone cambios? *Respuesta:* "Sí, las limitaciones afectan. Muchas veces se destruyen los hogares. La más fuerte es la familiar. Cuando una mujer propone cambios, sí respetan. No he visto rechazo fuerte." **Pregunta 2:** ¿Cómo se toman las	*Respuesta:* "La comunidad reacciona: algunos apoyan, otros piensan que es por política. No, no es valorada igual. A veces sí, a veces no. Porque las mujeres no hacen bien las cosas, dicen." **Pregunta 2:** ¿La FECAB-BRUNARI	los hombres en las actividades? *Respuesta:* "Las mujeres ocupamos siempre segundo lugar: vicepresidenta. También hay Secretaría de las Mujeres, pero es cargo de apoyo. En las actividades, las mujeres buscan beneficio, la Feca busca beneficio para ellos, no para nosotras." **Pregunta 2:** ¿El tiempo,	directivos de la Feca, solo yo como vicepresidenta. La situación económica influye. Para pasaje, para almuerzo, para llegar a la reunión siempre nos hace falta." **Pregunta 2:** ¿Considera que existe confianza en la capacidad de las mujeres para dirigir procesos organizativos? ¿En la práctica, las mujeres tienen las mismas oportunidades que los hombres para ser elegidas como	

Participante	Categoría 1: Liderazgo femenino indígena	Categoría 2: Participación organizativa	Categoría 3: Limitaciones estructurales	Categoría 4: Género, etnicidad e interseccionalidad	Categoría 5: Poder comunitario y toma de decisiones	Síntesis por participante
	Respuesta: "En las tres reuniones de la Feca que he ido, no he visto participación de mujeres, solo autoridades hombres. Dicen que es el 30%, pero yo no las vi. Las mujeres participan más en actividades comunitarias buscando beneficio. No, no tenemos las mismas oportunidades. Cuando no apoyan, no nos toman en cuenta." **Pregunta 3:** ¿La participación ha aumentado, disminuido o se ha	decisiones dentro de la organización? ¿La participación de la mujer es valorada igual que la del hombre? *Respuesta:* "L as decisiones se toman en reuniones y asambleas. Las mujeres participamos poco porque no nos toman en cuenta. No, no es valorada igual. Porque a veces piensan que las mujeres	cuenta con mecanismos internos para promover la participación de las mujeres? ¿Existen normas o estatutos que garanticen presencia de mujeres en cargos? *Respuesta:* " La Feca tiene mecanismos no por voluntad, sino por reglamentos. Si el presidente es	el transporte, la distancia o los recursos económicos son obstáculos para participar? ¿Existen diferencias entre comunidades? ¿Qué es lo que más les cuesta a las mujeres? *Respuesta:* "El tiempo, transporte, distancia, dinero son obstáculos. Tenemos que dejar a nuestros hijos. Afecta a todas las	dirigentes? *Respuesta:* "No, no existe confianza. Todavía no tienen esa confianza. En la práctica, no tenemos las mismas oportunidades. Cuando hay apoyo en la Feca sí, pero cuando no apoyan, no nos tienen en cuenta." **Pregunta 3:** ¿Cuáles son las principales razones por las que algunas mujeres no llegan a cargos directivos? ¿Qué acciones debería implementar la FECAB para	

Participante	Categoría 1: Liderazgo femenino indígena	Categoría 2: Participación organizativa	Categoría 3: Limitaciones estructurales	Categoría 4: Género, etnicidad e interseccionalidad	Categoría 5: Poder comunitario y toma de decisiones	Síntesis por participante
	mantenido? ¿Qué experiencias positivas ha observado? *Respuesta:* "La participación ha disminuido bastante, porque nunca he visto mujeres. Hace cuatro años hubo una presidenta, pero fue hace cuatro años. Experiencias positivas: en mi comunidad, el presidente me ha escuchado cuando propuse pedir ayuda para la entrada del camino."	no hacen bien las cosas." **Pregunta 3:** ¿Cuánto tiempo lleva participando y qué cargos ha ocupado? ¿Las mujeres líderes son reconocidas por sus comunidades? *Respuesta:* "Llevo solo seis meses en la organización. Antes no había participado. Mi cargo es vicepresidenta de Unión	hombre, tiene que buscar una mujer para la paridad. Sí existen normas, por el reglamento el presidente tiene que buscar una mujer." **Pregunta 3:** ¿Qué características debería tener una mujer líder dentro de la FECAB-BRUNARI? ¿Considera	comunidades igual. Lo que más cuesta es el dinero para pasaje, almuerzo, y dejar a los hijos. A las mujeres jóvenes les cuesta igual." **Pregunta 3:** ¿Cuáles son las razones por las que algunas mujeres no llegan a cargos directivos? ¿Cree que las responsabilidades del hogar, el cuidado de hijos o las	fortalecer el liderazgo femenino? ¿Qué recomendaciones daría? *Respuesta:* "Las razones: porque las mujeres no participan mucho. La Feca debería hacer que la mujer tenga la misma posibilidad de participar y tomar decisiones. Recomiendo que participemos en reuniones, vayamos a capacitaciones. No quedarnos en la casa. Las mujeres sí podemos."	

Participante	Categoría 1: Liderazgo femenino indígena	Categoría 2: Participación organizativa	Categoría 3: Limitaciones estructurales	Categoría 4: Género, etnicidad e interseccionalidad	Categoría 5: Poder comunitario y toma de decisiones	Síntesis por participante
		Progreso. Las mujeres líderes son reconocidasa veces sí, a veces no. Porque algunas piensan que no hacen bien las cosas.”	que existe confianza en la capacidad de las mujeres para dirigir? *Respuesta:* “ Una mujer líder debe tener experiencia en cargos, haber trabajado día a día en comunidades. No, no existe confianza. Todavía no tienen esa confianza.”	tareas familiares influyen? *Respuesta:* “La s razones: porque las mujeres no participan mucho. No he visto que participen. Sí, las responsabilidad es del hogar influyen bastante. Una mujer siempre es mamá, dejamos a nuestros hijos y tenemos que ser responsables tanto en la		

Participante	Categoría 1: Liderazgo femenino indígena	Categoría 2: Participación organizativa	Categoría 3: Limitaciones estructurales	Categoría 4: Género, etnicidad e interseccionalidad	Categoría 5: Poder comunitario y toma de decisiones	Síntesis por participante
				organización como en la familia.”		
3. Anita Oliva Chochos Chela	**Pregunta 1:** ¿Qué factores sociales o culturales dificultan que las mujeres asuman cargos de liderazgo? ¿Existen ideas, costumbres o prácticas que hagan a los hombres más aptos? ¿Cómo reacciona la comunidad? *Respuesta:* “El matrimonio, la familia han sido obstáculos. Algunas compañeras han perdido por infidelidad yendo a la	**Pregunta 1:** ¿Cree que las limitaciones culturales, económicas y organizativas afectan directamente el liderazgo de las mujeres? ¿Cuál es más fuerte? ¿Qué ocurre cuando una mujer propone cambios? *Respuesta:* “Las limitaciones	**Pregunta 1:** ¿Cómo reacciona la comunidad cuando una mujer ocupa un cargo de liderazgo? ¿La participación de la mujer es valorada igual que la del hombre? *Respuesta:* “La comunidad reacciona: antes había	**Pregunta 1:** ¿Qué tipo de cargos suelen ocupar las mujeres dentro de la organización? ¿Son cargos de decisión, representación o apoyo? ¿Qué tareas realizan principalmente las mujeres y los hombres en las actividades? *Respuesta:* “Las mujeres ocupan cargos	**Pregunta 1:** ¿Actualmente existen mujeres en cargos directivos de la FECAB-BRUNARI? ¿La situación económica de las mujeres influye en su posibilidad de participar? *Respuesta:* “Sí, hay mujeres en cargos directivos. La situación económica no influye para mí. Desde los 16 años he ido a todas las marchas, gracias a	Lideresa combativa y optimista. Reivindica autoestima y convicción. Ejemplo de resistencia: lleva a sus hijos a reuniones. Denuncia aculturización juvenil.

Participante	Categoría 1: Liderazgo femenino indígena	Categoría 2: Participación organizativa	Categoría 3: Limitaciones estructurales	Categoría 4: Género, etnicidad e interseccionalidad	Categoría 5: Poder comunitario y toma de decisiones	Síntesis por participante
	política. Antes había rechazo, pero hoy tenemos más firmeza. La comunidad hoy nos acepta. Ya no existe esa costumbre de que los hombres son más aptos." **Pregunta 2:** ¿Cómo describiría la participación de las mujeres? ¿Participan más en apoyo o en decisión? ¿Tienen las mismas oportunidades para ser elegidas? *Respuesta:* "Hoy las mujeres jóvenes no participan por la aculturización y tecnología.	afectan, la más fuerte es la falta de interés y la aculturización. Cuando proponemos cambios, damos opiniones, consensuamos. A veces nos escuchan, a veces no, pero no nos callamos." **Pregunta 2:** ¿Cómo se toman las decisiones dentro de la organización?	rechazo, pero hoy tenemos firmeza. Sí, es valorada igual, incluso más que los hombres." **Pregunta 2:** ¿La FECAB-BRUNARI cuenta con mecanismos internos para promover la participación de las mujeres? ¿Existen normas o estatutos que garanticen	importantes: vicealcaldesa, junta parroquial, juntas de agua. Son cargos de decisión. En actividades, participamos en mingas, justicia indígena, solucionamos problemas. Las mujeres estamos en todo." **Pregunta 2:** ¿El tiempo, el transporte, la distancia o los recursos económicos son	Dios no me ha pasado nada." **Pregunta 2:** ¿Considera que existe confianza en la capacidad de las mujeres para dirigir procesos organizativos? ¿En la práctica, las mujeres tienen las mismas oportunidades que los hombres para ser elegidas como dirigentes? *Respuesta:* "Sí, existe confianza, incluso más que en los hombres. En la práctica, tenemos las mismas	

Participante	Categoría 1: Liderazgo femenino indígena	Categoría 2: Participación organizativa	Categoría 3: Limitaciones estructurales	Categoría 4: Género, etnicidad e interseccionalidad	Categoría 5: Poder comunitario y toma de decisiones	Síntesis por participante
	Participamos en mingas, justicia indígena, política. Las mujeres tenemos más fuerza, pero a veces no queremos aceptar cargos. Sí tenemos las mismas oportunidades, a veces las mujeres no quieren." **Pregunta 3:** ¿La participación ha aumentado, disminuido o se ha mantenido? ¿Qué experiencias positivas ha observado? *Respuesta:* "La participación se mantiene entre las mujeres conscientes.	¿La participación de la mujer es valorada igual que la del hombre? *Respuesta:* "Las decisiones se toman dando opiniones, consensuando. Organizamos el refrigerio, formamos comisiones. Sí, es valorada igual, incluso más que los hombres porque somos más honestas."	presencia de mujeres en cargos? *Respuesta:* " Sí, la Feca tiene reglamentos, estatutos. La Constitución ya dice cómo tienen que participar. Sí existen normas, en los reglamentos del tribunal mismo ya están." **Pregunta 3:** ¿Qué característica	obstáculos para participar? ¿Existen diferencias entre comunidades? ¿Qué es lo que más les cuesta a las mujeres? *Respuesta:* "El tiempo, transporte, distancia, dinero no son obstáculos para mí. He participado siempre. La voluntad es lo que cuenta. No hay diferencias significativas. Lo que más	oportunidades. A veces las mujeres no quieren. Hemos dicho que tenemos que participar porque tenemos más fuerza." **Pregunta 3:** ¿Cuáles son las principales razones por las que algunas mujeres no llegan a cargos directivos? ¿Qué acciones debería implementar la FECAB para fortalecer el liderazgo femenino? ¿Qué recomendaciones daría? *Respuesta:* "Las	

Participante	Categoría 1: Liderazgo femenino indígena	Categoría 2: Participación organizativa	Categoría 3: Limitaciones estructurales	Categoría 4: Género, etnicidad e interseccionalidad	Categoría 5: Poder comunitario y toma de decisiones	Síntesis por participante
	Los jóvenes se han aculturizado. Experiencias positivas: organizamos, consensuamos, participamos en preselección de candidatos. También en justicia indígena resolvemos conflictos.”	**Pregunta 3:** ¿Cuánto tiempo lleva participando y qué cargos ha ocupado? ¿Las mujeres líderes son reconocidas por sus comunidades? *Respuesta:* “Llevo desde los 16 años. Fundé ‘Amautas uarmis’, fui secretaria de COCIKAMP, presidenta de comunidad, ahora tesorera. Sí, las mujeres líderes son	s debería tener una mujer líder dentro de la FECAB-BRUNARI? ¿Considera que existe confianza en la capacidad de las mujeres para dirigir? *Respuesta:* “Una mujer líder debe tener autoestima, convicción, ser digna, ser de hacha y machete. Sí, existe	cuesta es la falta de interés de las jóvenes por la tecnología.” **Pregunta 3:** ¿Cuáles son las razones por las que algunas mujeres no llegan a cargos directivos? ¿Cree que las responsabilidades del hogar, el cuidado de hijos o las tareas familiares influyen? *Respuesta:* “Las razones: las jóvenes piensan	razones: falta de interés y aculturización. La Feca debería unir esfuerzos, trabajar mancomunadamente, no vender la conciencia. Recomiendo tener autoestima y convicción, ser dignas, seguir adelante aunque critiquen.”	

Participante	Categoría 1: Liderazgo femenino indígena	Categoría 2: Participación organizativa	Categoría 3: Limitaciones estructurales	Categoría 4: Género, etnicidad e interseccionalidad	Categoría 5: Poder comunitario y toma de decisiones	Síntesis por participante
		reconocidas por sus comunidades."	confianza, incluso más que en los hombres."	en lo individual (casa, carro), no en bienestar colectivo. Sí, las responsabilidades influyen, pero yo siempre he llevado a mis hijos a la organización. La Constitución nos faculta."		
4. Norma Bayas	**Pregunta 1:** ¿Qué factores sociales o culturales dificultan que las mujeres asuman cargos de liderazgo? ¿Existen ideas, costumbres o prácticas que hagan a los hombres más	**Pregunta 1:** ¿Cree que las limitaciones culturales, económicas y organizativas afectan directamente el	**Pregunta 1:** ¿Cómo reacciona la comunidad cuando una mujer ocupa un cargo de liderazgo? ¿La	**Pregunta 1:** ¿Qué tipo de cargos suelen ocupar las mujeres dentro de la organización? ¿Son cargos de decisión,	**Pregunta 1:** ¿Actualmente existen mujeres en cargos directivos de la FECAB-BRUNARI? ¿La situación económica de las mujeres influye en su	Visión crítica y estructural. Denuncia triple opresión: machismo, discriminación lingüística, pobreza.

Participante	Categoría 1: Liderazgo femenino indígena	Categoría 2: Participación organizativa	Categoría 3: Limitaciones estructurales	Categoría 4: Género, etnicidad e interseccionalidad	Categoría 5: Poder comunitario y toma de decisiones	Síntesis por participante
	aptos? ¿Cómo reacciona la comunidad? *Respuesta:* "El machismo, siempre el mando del jefe de casa. Las mujeres no decidimos con autonomía, siempre dependemos del esposo, hermano o papá. La comunidad reacciona con desconfianza al principio. Luego si trabajas bien, te aceptan. La discriminación lingüística también es un problema." **Pregunta 2:** ¿Cómo describiría la	liderazgo de las mujeres? ¿Cuál es más fuerte? ¿Qué ocurre cuando una mujer propone cambios? *Respuesta:* "Sí, las limitaciones afectan todas. La más fuerte es el machismo, el patriarcado. Cuando una mujer propone cambios, antes la palabra de la mujer no era válida. Ahora vamos	participación de la mujer es valorada igual que la del hombre? *Respuesta:* " La comunidad reacciona con desconfianza al principio. No, no es valorada igual. Siempre hay machismo, siempre es el hombre." **Pregunta 2:** ¿La FECAB-BRUNARI	representación o apoyo? ¿Qué tareas realizan principalmente las mujeres y los hombres en las actividades? *Respuesta:* "De l 10% de dirigentes, el 1% es mujer como principal. Las mujeres ocupamos cargos secundarios. En las actividades, las mujeres siempre están sumisas a sus quehaceres domésticas, cuidado de	posibilidad de participar? *Respuesta:* "Sí, actualmente hay mujeres en cargos directivos, pero pocas. La situación económica influye, pero el punto crítico es el machismo." **Pregunta 2:** ¿Considera que existe confianza en la capacidad de las mujeres para dirigir procesos organizativos? ¿En la práctica, las mujeres tienen las mismas oportunidades que los hombres para ser	Llamado a la nueva generación.

Participante	Categoría 1: Liderazgo femenino indígena	Categoría 2: Participación organizativa	Categoría 3: Limitaciones estructurales	Categoría 4: Género, etnicidad e interseccionalidad	Categoría 5: Poder comunitario y toma de decisiones	Síntesis por participante
	participación de las mujeres? ¿Participan más en apoyo o en decisión? ¿Tienen las mismas oportunidades para ser elegidas? *Respuesta:* "Siempre hemos pasado invisibilizadas. La participación va visibilizando poco a poco, pero es muy poca. Siempre los varones adelante. Las mujeres participamos en lo doméstico, pero no en decisión. No, no tenemos las mismas oportunidades. Siempre hay machismo."	encaminando." **Pregunta 2:** ¿Cómo se toman las decisiones dentro de la organización? ¿La participación de la mujer es valorada igual que la del hombre? *Respuesta:* "Las decisiones siempre las toman los hombres. Las mujeres participamos poco. No, la participación	cuenta con mecanismos internos para promover la participación de las mujeres? ¿Existen normas o estatutos que garanticen presencia de mujeres en cargos? *Respuesta:* "Sí, la Feca tiene mecanismos, pero varias mujeres han entrado en la dirigencia y por el	animales, hijos, chakras. Los hombres, siempre adelante." **Pregunta 2:** ¿El tiempo, el transporte, la distancia o los recursos económicos son obstáculos para participar? ¿Existen diferencias entre comunidades? ¿Qué es lo que más les cuesta a las mujeres? *Respuesta:* "El problema no es	elegidas como dirigentes? *Respuesta:* "No, no existe confianza. Siempre hay machismo. En la práctica, las mujeres no tenemos las mismas oportunidades. No, siempre toman las decisiones los hombres." **Pregunta 3:** ¿Cuáles son las principales razones por las que algunas mujeres no llegan a cargos directivos? ¿Qué acciones debería implementar la FECAB para	

Participante	Categoría 1: Liderazgo femenino indígena	Categoría 2: Participación organizativa	Categoría 3: Limitaciones estructurales	Categoría 4: Género, etnicidad e interseccionalidad	Categoría 5: Poder comunitario y toma de decisiones	Síntesis por participante
	Pregunta 3: ¿La participación ha aumentado, disminuido o se ha mantenido? ¿Qué experiencias positivas ha observado? *Respuesta:* "La participación casi se mantiene. Ahora con la preparación académica las mujeres van visibilizando. Experiencias positivas: la participación va visibilizando, pero es muy poca. Ha sido importante formarnos para enfrentar racismo y discriminación."	no es valorada igual. Siempre hay machismo." **Pregunta 3:** ¿Cuánto tiempo lleva participando y qué cargos ha ocupado? ¿Las mujeres líderes son reconocidas por sus comunidades? *Respuesta:* "Llevo desde los 12 años. He sido dirigente de comunidad, provincial, nacional,	machismo no tienen suficiente liderazgo. Sí existen normas y estatutos." **Pregunta 3:** ¿Qué características debería tener una mujer líder dentro de la FECAB-BRUNARI? ¿Considera que existe confianza en la capacidad de las mujeres para	económico, es el machismo. Pero el tiempo, transporte, distancia sí afectan. Afecta más a mujeres de comunidades alejadas. Lo que más cuesta es el permiso del esposo, el cuidado de los hijos, la falta de confianza. Las mujeres jóvenes tienen más preparación pero también enfrentan machismo."	fortalecer el liderazgo femenino? ¿Qué recomendaciones daría? *Respuesta:* "Las razones: el machismo y que nosotras mismas no nos sentimos seguras. La Feca debería fortalecer nuestra autoestima. Que la nueva generación tome retos. Recomiendo reconocernos como capaces, tener autoestima, y llamo a todas las mujeres a no ser menospreciadas."	

Participante	Categoría 1: Liderazgo femenino indígena	Categoría 2: Participación organizativa	Categoría 3: Limitaciones estructurales	Categoría 4: Género, etnicidad e interseccionalidad	Categoría 5: Poder comunitario y toma de decisiones	Síntesis por participante
		internacional. Mi cargo actual es dirigente de finanzas. No, las mujeres no siempre son reconocidas como lideresas, porque no son valoradas.”	dirigir? *Respuesta:* “ Una mujer líder debe tener autoestima y relevancia para poder decir ‘yo tomo las decisiones’. No, no existe confianza en la capacidad de las mujeres para dirigir. Siempre hay machismo, siempre es el hombre.”	**Pregunta 3:** ¿Cuáles son las razones por las que algunas mujeres no llegan a cargos directivos? ¿Cree que las responsabilidades del hogar, el cuidado de hijos o las tareas familiares influyen? *Respuesta:* “Las principales razones: siempre es el hombre, siempre toman las decisiones		

Participante	Categoría 1: Liderazgo femenino indígena	Categoría 2: Participación organizativa	Categoría 3: Limitaciones estructurales	Categoría 4: Género, etnicidad e interseccionalidad	Categoría 5: Poder comunitario y toma de decisiones	Síntesis por participante
				los hombres. Nosotras mismas no nos sentimos seguras. Sí, las responsabilidades del hogar influyen. Las mujeres siempre están sumisas a sus quehaceres domésticas, no tienen suficiente participación.”		
5. María Dolores Cunchi	**Pregunta 1:** ¿Qué factores sociales o culturales dificultan que las mujeres asuman cargos de liderazgo? ¿Existen	**Pregunta 1:** ¿Cree que las limitaciones culturales, económicas y	**Pregunta 1:** ¿Cómo reacciona la comunidad cuando una mujer ocupa	**Pregunta 1:** ¿Qué tipo de cargos suelen ocupar las mujeres dentro de la	**Pregunta 1:** ¿Actualmente existen mujeres en cargos directivos de la FECAB-BRUNARI? ¿La	Lideresa que valora avances normativos pero denuncia

Participante	Categoría 1: Liderazgo femenino indígena	Categoría 2: Participación organizativa	Categoría 3: Limitaciones estructurales	Categoría 4: Género, etnicidad e interseccionalidad	Categoría 5: Poder comunitario y toma de decisiones	Síntesis por participante
	ideas, costumbres o prácticas que hagan a los hombres más aptos? ¿Cómo reacciona la comunidad? *Respuesta:* "El machismo. En algunas familias no comprenden que la mujer es importante para opinar. La gente apoya más al hombre. La comunidad reacciona valorando menos a la mujer. Cuando hay reelección, cambian a otra compañera." **Pregunta 2:** ¿Cómo describiría la participación de las	organizativas afectan directamente el liderazgo de las mujeres? ¿Cuál es más fuerte? ¿Qué ocurre cuando una mujer propone cambios? *Respuesta:* "Sí, las limitaciones afectan. La más fuerte es la cultural. Cuando una mujer propone cambios, se respeta su decisión, no hay	un cargo de liderazgo? ¿La participación de la mujer es valorada igual que la del hombre? *Respuesta:* " La comunidad reacciona: valoran menos a la mujer. Sí, la participación es valorada igual que la del hombre." **Pregunta 2:** ¿La FECAB-	organización? ¿Son cargos de decisión, representación o apoyo? ¿Qué tareas realizan principalmente las mujeres y los hombres en las actividades? *Respuesta:* "Las mujeres ocupamos secretaría de la mujer, vicepresidenta. También presidenta. En las actividades, las mujeres realizan tareas de apoyo y también de	situación económica de las mujeres influye en su posibilidad de participar? *Respuesta:* "Sí, actualmente hay secretaría de la mujer y vicepresidenta. La situación económica influye en parte, porque las mujeres tienen mucho que hacer y eso les quita tiempo." **Pregunta 2:** ¿Considera que existe confianza en la capacidad de las mujeres para dirigir procesos	incumplimiento. Propone formación y apoyo económico.

Participante	Categoría 1: Liderazgo femenino indígena	Categoría 2: Participación organizativa	Categoría 3: Limitaciones estructurales	Categoría 4: Género, etnicidad e interseccionalidad	Categoría 5: Poder comunitario y toma de decisiones	Síntesis por participante
	mujeres? ¿Participan más en apoyo o en decisión? ¿Tienen las mismas oportunidades para ser elegidas? *Respuesta:* "Aproximadamente un 30% de participación femenina. Hoy estamos involucrando a mujeres en dirigencia comunitaria, barrial, GADs. Las mujeres participamos en asambleas, aunque a veces hay que motivarlas. No siempre es fácil, presentamos obstáculos."	contraposiciones." **Pregunta 2:** ¿Cómo se toman las decisiones dentro de la organización? ¿La participación de la mujer es valorada igual que la del hombre? *Respuesta:* "Las decisiones se toman en asambleas entre todas las comunidades. Las mujeres participamos,	BRUNARI cuenta con mecanismos internos para promover la participación de las mujeres? ¿Existen normas o estatutos que garanticen presencia de mujeres en cargos? *Respuesta:* "Sí, laFeca cuenta con mecanismos. Sí existen normas, un reglamento aprobado	decisión. Los hombres también, pero cuesta más que las mujeres hablen." **Pregunta 2:** ¿El tiempo, el transporte, la distancia o los recursos económicos son obstáculos para participar? ¿Existen diferencias entre comunidades? ¿Qué es lo que más les cuesta a las mujeres? *Respuesta:* "La	organizativos? ¿En la práctica, las mujeres tienen las mismas oportunidades que los hombres para ser elegidas como dirigentes? *Respuesta:* "Sí, existe confianza en las mujeres. Incluso a veces más. En la práctica, presentamos obstáculos. No siempre es fácil." **Pregunta 3:** ¿Cuáles son las principales razones por las que algunas mujeres no llegan a cargos directivos?	

Participante	Categoría 1: Liderazgo femenino indígena	Categoría 2: Participación organizativa	Categoría 3: Limitaciones estructurales	Categoría 4: Género, etnicidad e interseccionalidad	Categoría 5: Poder comunitario y toma de decisiones	Síntesis por participante
	Pregunta 3: ¿La participación ha aumentado, disminuido o se ha mantenido? ¿Qué experiencias positivas ha observado? *Respuesta:* "La participación se ha mantenido por la ley de equidad de género. Experiencias positivas: hemos tenido dos presidentas mujeres en la historia de la Feca Brunari. No al 100%, pero un 30% de participación positiva."	aunque a veces hay que motivarlas. Sí, la participación de la mujer es valorada igual que la del hombre." **Pregunta 3:** ¿Cuánto tiempo lleva participando y qué cargos ha ocupado? ¿Las mujeres líderes son reconocidas por sus comunidades? *Respuesta:* "Ll evo 10 y pico	desde hace unos cinco años. Pero muchas veces no se aplica." **Pregunta 3:** ¿Qué características debería tener una mujer líder dentro de la FECAB-BRUNARI? ¿Considera que existe confianza en la capacidad de las mujeres para dirigir? *Respuesta:* "	distancia y el transporte afectan. Afecta más a mujeres de comunidades alejadas. Sí hay diferencias: en algunas comunidades no ocupan mujeres, solo varones. Lo que más cuesta es la distancia, el transporte, y que los esposos no comprenden." **Pregunta 3:** ¿Cuáles son las razones por	¿Qué acciones debería implementar la FECAB para fortalecer el liderazgo femenino? ¿Qué recomendaciones daría? *Respuesta:* "Las razones: machismo y falta de oportunidades. La Feca debería implementar igualdad: que la mujer tenga la misma posibilidad de participar y tomar decisiones. Recomiendo socializar, capacitar, hacer entender que la mujer tiene la	

Participante	Categoría 1: Liderazgo femenino indígena	Categoría 2: Participación organizativa	Categoría 3: Limitaciones estructurales	Categoría 4: Género, etnicidad e interseccionalidad	Categoría 5: Poder comunitario y toma de decisiones	Síntesis por participante
		de años. Fui secretaria de mi comunidad, ahora presidenta de la organización Julio Moreno. Sí, las mujeres líderes son reconocidas ampliamente por sus comunidades.”	Una mujer líder debe tener su vestimenta, su cultura, su forma de vida, convicción y compromiso. Sí, existe confianza en la capacidad de las mujeres. Incluso a veces más porque son más equilibradas. ”	las que algunas mujeres no llegan a cargos directivos? ¿Cree que las responsabilidades del hogar, el cuidado de hijos o las tareas familiares influyen? *Respuesta:* “Las principales razones: mucho machismo. Algunos no entienden que las mujeres a veces tienen debilidad por celos o inseguridad.	misma capacidad y derecho.”	

Participante	Categoría 1: Liderazgo femenino indígena	Categoría 2: Participación organizativa	Categoría 3: Limitaciones estructurales	Categoría 4: Género, etnicidad e interseccionalidad	Categoría 5: Poder comunitario y toma de decisiones	Síntesis por participante
				También falta de oportunidades. Sí, las responsabilidades del hogar influyen bastante. En algunas familias el esposo es muy duro y no comprende.”		
6. Tania Maribel Muguicha Arevalo	**Pregunta 1:** ¿Qué factores sociales o culturales dificultan que las mujeres asuman cargos de liderazgo? ¿Existen ideas, costumbres o prácticas que hagan a los hombres más	**Pregunta 1:** ¿Cree que las limitaciones culturales, económicas y organizativas afectan directamente el	**Pregunta 1:** ¿Cómo reacciona la comunidad cuando una mujer ocupa un cargo de liderazgo? ¿La	**Pregunta 1:** ¿Qué tipo de cargos suelen ocupar las mujeres dentro de la organización? ¿Son cargos de decisión,	**Pregunta 1:** ¿Actualmente existen mujeres en cargos directivos de la FECAB-BRUNARI? ¿La situación económica de las mujeres influye en su	Visión sistémica: machismo articulado con economía y Estado. Propone formación desde la

Participante	Categoría 1: Liderazgo femenino indígena	Categoría 2: Participación organizativa	Categoría 3: Limitaciones estructurales	Categoría 4: Género, etnicidad e interseccionalidad	Categoría 5: Poder comunitario y toma de decisiones	Síntesis por participante
	aptos? ¿Cómo reacciona la comunidad? *Respuesta:* "El machismo todavía existe: el pensamiento de que la mujer debe estar en su hogar. Hoy eso es muy poco. La comunidad lo ve con normalidad cuando una mujer gana su espacio. El problema mayor es la estructura que asigna lo doméstico a nosotras." **Pregunta 2:** ¿Cómo describiría la participación de las mujeres? ¿Participan	liderazgo de las mujeres? ¿Cuál es más fuerte? ¿Qué ocurre cuando una mujer propone cambios? *Respuesta:* "Sí, las limitaciones afectan todas. La más fuerte es la cultural: el machismo diseñado desde lo financiero y estatal. Cuando una mujer propone cambios, hoy ya no hay reacción	participación de la mujer es valorada igual que la del hombre? *Respuesta:* " La comunidad lo ve con normalidad cuando una mujer ocupa un cargo. Sí, la participación es valorada igual, incluso más." **Pregunta 2:** ¿La FECAB-BRUNARI	representación o apoyo? ¿Qué tareas realizan principalmente las mujeres y los hombres en las actividades? *Respuesta:* "Las mujeres han ocupado todos los niveles, desde la presidencia hasta las vocalías. Son cargos de decisión. En las actividades, las mujeres han sido las protagonistas principales en las luchas de	posibilidad de participar? *Respuesta:* "Sí, actualmente hay vicepresidenta, secretaría general. La situación económica no influye necesariamente. Con la migración, las mujeres han tenido que activarse." **Pregunta 2:** ¿Considera que existe confianza en la capacidad de las mujeres para dirigir procesos organizativos? ¿En la práctica, las mujeres tienen las	familia. Destaca equilibrio que aportan las mujeres.

Participante	Categoría 1: Liderazgo femenino indígena	Categoría 2: Participación organizativa	Categoría 3: Limitaciones estructurales	Categoría 4: Género, etnicidad e interseccionalidad	Categoría 5: Poder comunitario y toma de decisiones	Síntesis por participante
	más en apoyo o en decisión? ¿Tienen las mismas oportunidades para ser elegidas? *Respuesta:* "La participación ha incrementado notoriamente por motivación desde las dirigencias. Las mujeres han ocupado cargos públicos: viceprefectura, concejalías. En la práctica, cuando tienen su espacio ganado, sí participan. Recién están saliendo." **Pregunta 3:** ¿La participación ha	negativa directa. El problema es interno: no están convencidas o formadas." **Pregunta 2:** ¿Cómo se toman las decisiones dentro de la organización? ¿La participación de la mujer es valorada igual que la del hombre? *Respuesta:* "Las decisiones se toman en	cuenta con mecanismos internos para promover la participación de las mujeres? ¿Existen normas o estatutos que garanticen presencia de mujeres en cargos? *Respuesta:* "Sí, la Feca tiene mecanismos. Ahora hay obligatoriedad, y los reglamentos y estatutos	tierras, marchas, movilizaciones. Son las accionistas principales." **Pregunta 2:** ¿El tiempo, el transporte, la distancia o los recursos económicos son obstáculos para participar? ¿Existen diferencias entre comunidades? ¿Qué es lo que más les cuesta a las mujeres? *Respuesta:* "A	mismas oportunidades que los hombres para ser elegidas como dirigentes? *Respuesta:* "Sí, existe confianza, más bien hay mayor confianza. En la práctica, cuando tienen su espacio ganado, sí participan. Recién están saliendo, no se visibiliza mucho." **Pregunta 3:** ¿Cuáles son las principales razones por las que algunas mujeres no llegan a cargos directivos? ¿Qué acciones	

Participante	Categoría 1: Liderazgo femenino indígena	Categoría 2: Participación organizativa	Categoría 3: Limitaciones estructurales	Categoría 4: Género, etnicidad e interseccionalidad	Categoría 5: Poder comunitario y toma de decisiones	Síntesis por participante
	aumentado, disminuido o se ha mantenido? ¿Qué experiencias positivas ha observado? *Respuesta:* "La participación ha aumentado. Experiencias positivas: cuando hay mucha presencia de varones, se vuelve conflictivo. La presencia de las mujeres lleva a la armonía y equilibra las asambleas."	asambleas y congresos. Las mujeres participan, aunque hemos tenido que motivarlas. Sí, la participación de la mujer es valorada igual, incluso más, porque aporta armonía y equilibrio." **Pregunta 3:** ¿Cuánto tiempo lleva participando y qué cargos ha ocupado? ¿Las mujeres líderes	están aprobados. Sí existen normas para implementar paridad de género." **Pregunta 3:** ¿Qué características debería tener una mujer líder dentro de la FECAB-BRUNARI? ¿Considera que existe confianza en la capacidad de las mujeres para	veces las responsabilidades familiares dificultan. Si el esposo migra, la mujer asume esa difícil tarea. No es prohibición, es responsabilidad. No hay grandes diferencias entre comunidades. Lo que más cuesta es la responsabilidad familiar, no la prohibición." **Pregunta 3:** ¿Cuáles son	debería implementar la FECAB para fortalecer el liderazgo femenino? ¿Qué recomendaciones daría? *Respuesta:* "Las razones: responsabilidad familiar y condiciones económicas. La Feca debe trabajar desde las familias y hogares, motivando a esposas e hijas. Hacer formación con motivaciones. Recomiendo que las mujeres tengan el enfoque y el deseo desde adentro, que	

Participante	Categoría 1: Liderazgo femenino indígena	Categoría 2: Participación organizativa	Categoría 3: Limitaciones estructurales	Categoría 4: Género, etnicidad e interseccionalidad	Categoría 5: Poder comunitario y toma de decisiones	Síntesis por participante
		son reconocidas por sus comunidades? *Respuesta:* "Llevo unos 10 años. He sido secretaria de comunidad, presidenta de comunidad, promotora, ahora secretaria de CODICIV. Sí, las mujeres líderes son reconocidas obviamente por sus comunidades."	dirigir? *Respuesta:* " Una mujer líder debe tener convicción, compromiso, equilibrio. Disposición a dedicar tiempo y recursos. Sí, existe confianza en la capacidad de las mujeres. Más bien hay mayor confianza porque creen que son más	las razones por las que algunas mujeres no llegan a cargos directivos? ¿Cree que las responsabilidades del hogar, el cuidado de hijos o las tareas familiares influyen? *Respuesta:* "Las principales razones: la responsabilidad familiar y las condiciones económicas. La dirigencia es ad honorem, requiere tiempo	se formen, se motiven y sepan que la organización abre espacio."	

Participante	Categoría 1: Liderazgo femenino indígena	Categoría 2: Participación organizativa	Categoría 3: Limitaciones estructurales	Categoría 4: Género, etnicidad e interseccionalidad	Categoría 5: Poder comunitario y toma de decisiones	Síntesis por participante
			equilibradas. ”	y recursos. Sí, las responsabilidades del hogar influyen. Lamentablemente, la estructura obliga a que eso suceda. Hay que romper esquemas.”		
7. Rosa María Rochina Guzmán	**Pregunta 1:** ¿Qué factores sociales o culturales dificultan que las mujeres asuman cargos de liderazgo? ¿Existen ideas, costumbres o prácticas que hagan a los hombres más aptos? ¿Cómo	**Pregunta 1:** ¿Cree que las limitaciones culturales, económicas y organizativas afectan directamente el liderazgo de	**Pregunta 1:** ¿Cómo reacciona la comunidad cuando una mujer ocupa un cargo de liderazgo? ¿La participación	**Pregunta 1:** ¿Qué tipo de cargos suelen ocupar las mujeres dentro de la organización? ¿Son cargos de decisión, representación	**Pregunta 1:** ¿Actualmente existen mujeres en cargos directivos de la FECAB-BRUNARI? ¿La situación económica de las mujeres influye en su posibilidad de	Lideresa joven que experimenta escrutinio constante. Denuncia apropiación masculina de ideas. Propone

Participante	Categoría 1: Liderazgo femenino indígena	Categoría 2: Participación organizativa	Categoría 3: Limitaciones estructurales	Categoría 4: Género, etnicidad e interseccionalidad	Categoría 5: Poder comunitario y toma de decisiones	Síntesis por participante
	reacciona la comunidad? *Respuesta:* "El machismo dentro de las familias y también entre dirigentes. Los mayores dicen '¿cómo una mujer va a mandar?'. La comunidad al principio tiene chismes y dudas, pero si trabajas bien, te respetan. Aun así, cuesta mucho." **Pregunta 2:** ¿Cómo describiría la participación de las mujeres? ¿Participan más en apoyo o en decisión? ¿Tienen las mismas	las mujeres? ¿Cuál es más fuerte? ¿Qué ocurre cuando una mujer propone cambios? *Respuesta:* "Sí, las limitaciones afectan todas. La más fuerte es la cultural. Si la cultura machista no cambia, ni con dinero ni con leyes lograremos igualdad real. Cuando una mujer propone cambios, a	de la mujer es valorada igual que la del hombre? *Respuesta:* " La comunidad reacciona al principio con chismes, dudas. Luego si trabajas bien, respetan. No, no es valorada igual. Tenemos que demostrar el doble para ser creídas." **Pregunta**	o apoyo? ¿Qué tareas realizan principalmente las mujeres y los hombres en las actividades? *Respuesta:* "Las mujeres ocupamos principalmente Secretaría de la Mujer, Tesorería, Vicepresidencia. La presidencia ha sido ocupada por mujeres solo dos veces en la historia. En las actividades, las mujeres hacen	participar? *Respuesta:* "Sí, estamos la Secretaría de la Mujer, la Vicepresidenta, y una compañera en Tesorería. El presidente y el coordinador político son hombres. La situación económica influye mucho. Muchas mujeres no tienen ni para el pasaje." **Pregunta 2:** ¿Considera que existe confianza en la capacidad de las mujeres para dirigir procesos	fondos para cuidado

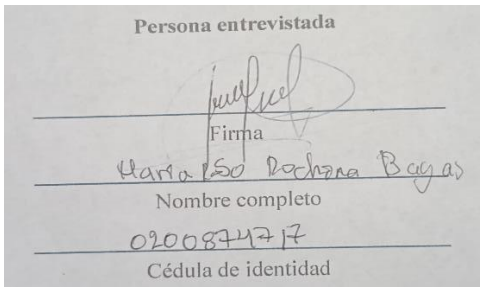
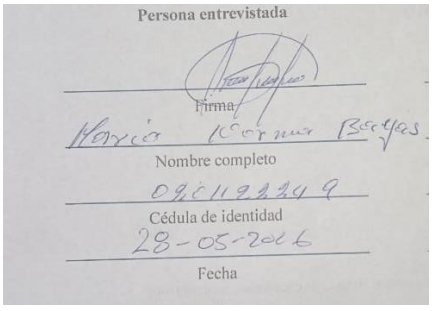
Participante	Categoría 1: Liderazgo femenino indígena	Categoría 2: Participación organizativa	Categoría 3: Limitaciones estructurales	Categoría 4: Género, etnicidad e interseccionalidad	Categoría 5: Poder comunitario y toma de decisiones	Síntesis por participante
	oportunidades para ser elegidas? *Respuesta:* "La participación es desigual. En las bases muchas mujeres trabajando, en dirigencias altas pocas. Las mujeres participamos más en actividades comunitarias: cocinar, organizar eventos, apoyar marchas. En asambleas hablamos menos. No, no tenemos las mismas oportunidades." **Pregunta 3:** ¿La participación ha aumentado,	veces la ignoran, a veces la apoyan. Depende del tema." **Pregunta 2:** ¿Cómo se toman las decisiones dentro de la organización? ¿La participación de la mujer es valorada igual que la del hombre? *Respuesta:* "Las decisiones se toman en asambleas	**2:** ¿La FECAB-BRUNARI cuenta con mecanismos internos para promover la participación de las mujeres? ¿Existen normas o estatutos que garanticen presencia de mujeres en cargos? *Respuesta:* "Sí, la Feca tiene mecanismos, estatutos y reglamentos.	tareas de apoyo: cocinar, limpiar, convocar. Los hombres dirigen y hablan." **Pregunta 2:** ¿El tiempo, el transporte, la distancia o los recursos económicos son obstáculos para participar? ¿Existen diferencias entre comunidades? ¿Qué es lo que más les cuesta a las mujeres?	organizativos? ¿En la práctica, las mujeres tienen las mismas oportunidades que los hombres para ser elegidas como dirigentes? *Respuesta:* "En algunos sectores sí, en otros no. Los jóvenes confían más; los adultos mayores dudan. No, no tenemos las mismas oportunidades. Cuando hay elecciones, los hombres se postulan con más facilidad. A nosotras nos preguntan si el	

Participante	Categoría 1: Liderazgo femenino indígena	Categoría 2: Participación organizativa	Categoría 3: Limitaciones estructurales	Categoría 4: Género, etnicidad e interseccionalidad	Categoría 5: Poder comunitario y toma de decisiones	Síntesis por participante
	disminuido o se ha mantenido? ¿Qué experiencias positivas ha observado? *Respuesta:* "La participación ha aumentado lentamente por las leyes de paridad. Experiencias positivas: cuando las mujeres nos unimos para una minga o una toma, somos más organizadas y solidarias. En el último paro nacional, las mujeres sostuvimos las ollas comunitarias y también las negociaciones."	generales. Las mujeres participamos, pero nuestra intervención es más corta. No, no es valorada igual. El hombre habla y todos callan. La mujer habla y algunos susurran o se ríen. Tenemos que demostrar el doble." **Pregunta 3:** ¿Cuánto tiempo lleva participando y qué cargos ha ocupado? ¿Las	La Secretaría de la Mujer se creó para eso, pero en la práctica no siempre se cumplen. Nos invitan a talleres, pero son pocos." **Pregunta 3:** ¿Qué características debería tener una mujer líder dentro de la FECAB-BRUNARI? ¿Considera que existe confianza en	*Respuesta:* "El transporte es muy caro desde comunidades lejanas. Las mujeres de zonas altas sufren más. Afecta más a mujeres alejadas. Lo que más cuesta es el permiso del esposo, el cuidado de hijos, el dinero para pasaje, y la falta de confianza. Las mujeres jóvenes tienen más estudios pero también	esposo nos deja." **Pregunta 3:** ¿Cuáles son las principales razones por las que algunas mujeres no llegan a cargos directivos? ¿Qué acciones debería implementar la FECAB para fortalecer el liderazgo femenino? ¿Qué recomendaciones daría? *Respuesta:* "La Feca debería crear escuelas de liderazgo solo para mujeres, fondos para pasajes y cuidado infantil, y sanciones	

Participante	Categoría 1: Liderazgo femenino indígena	Categoría 2: Participación organizativa	Categoría 3: Limitaciones estructurales	Categoría 4: Género, etnicidad e interseccionalidad	Categoría 5: Poder comunitario y toma de decisiones	Síntesis por participante
		mujeres líderes son reconocidas por sus comunidades? *Respuesta:* "Ll evo años participando. Empecé como ayudante en mingas, fui secretaria de mi comunidad dos periodos, ahora soy presidenta de la comunidad El Rayo. Sí, las mujeres son reconocidas, pero con recelo. 'Es buena, pero no	la capacidad de las mujeres para dirigir? *Respuesta:* " Una mujer líder debe tener valentía, paciencia, doble esfuerzo. Tiene que estar preparada para que no la callen. También saber organizarse con otras mujeres. La confianza no	enfrentan machismo." **Pregunta 3:** ¿Cuáles son las razones por las que algunas mujeres no llegan a cargos directivos? ¿Cree que las responsabilidades del hogar, el cuidado de hijos o las tareas familiares influyen? *Respuesta:* "Falta de apoyo familiar, falta de recursos económicos,	para quienes no cumplan la paridad. Recomiendo que las mujeres nos animemos a hablar, que formemos alianzas, y exijamos nuestros derechos. No esperar que nos den espacio, sino tomarlo."	

Participante	Categoría 1: Liderazgo femenino indígena	Categoría 2: Participación organizativa	Categoría 3: Limitaciones estructurales	Categoría 4: Género, etnicidad e interseccionalidad	Categoría 5: Poder comunitario y toma de decisiones	Síntesis por participante
		como el anterior presidente'."	es igual a la de los hombres."	miedo al qué dirán, y que los mismos hombres no nos dejan postular. También falta de formación política. Sí, las responsabilidades del hogar influyen mucho. Yo tengo tres hijos. Si él no me apoya, no puedo ir."		

Anexo 4. Evidencia fotográfica

	
Evidencia fotográfica entrevistando Lideresas.	**Evidencia fotográfica entrevistando Lideresas.**
	
Evidencia fotográfica entrevistando Lideresas.	**Evidencia fotográfica entrevistando Lideresas.**
	
Evidencia fotográfica de las firmas de consentimiento informado.	**Evidencia fotográfica de las firmas de consentimiento informado.**