

Liderazgo femenino en la administración pública en el Cantón Quinindé, Ecuador

Female leadership in public administration in the Canton Quinindé, Ecuador

Liderança feminina na administração pública no Cantão de Quinindé, Equador

Nayeli Ariana Loor Vera, ORCID: <https://orcid.org/0009-0006-5389-1013>

Marie Lía Velásquez Vera, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3630-7835>

Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí ESPAM MFL, Ecuador.

*Autor para correspondencia: nayeliloor05@gmail.com

RESUMEN

La presente investigación aborda Liderazgo femenino en el Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) de Quinindé, con el objetivo de analizar las Barreras y oportunidades para el acceso de las mujeres a cargos de liderazgo en esta entidad. La metodología empleada fue un enfoque mixto, que incluyó encuestas y entrevistas a funcionarias del GAD, así como una revisión de documentos institucionales. Los resultados obtenidos revelan que persisten barreras estructurales y culturales que limitan el acceso de las mujeres a posiciones de liderazgo, tales como los estereotipos y falta de políticas de igualdad de género en la institución. A pesar de esto, se identificaron oportunidades para mejorar la situación, como la creciente conciencia sobre la equidad de género a nivel local y nacional. Las conclusiones sugieren la necesidad de implementar políticas públicas más inclusivas y programas de capacitación específicos para mujeres, con el fin de promover la igualdad de oportunidades en la administración pública. Se recomienda continuar investigando el impacto de dichas políticas y las experiencias de liderazgo femenino en otros GADs de Ecuador.

Palabras clave: género, igualdad, liderazgo, políticas, administración pública.

ABSTRACT

This research addresses Female Leadership in the Decentralized Autonomous Government (GAD) of Quinindé, aiming to analyze the barriers and opportunities for women to access leadership positions in this institution. The methodology employed a mixed approach, including surveys and interviews with female officials from the GAD, as well as a review of institutional documents. The results reveal that structural and cultural barriers persist, limiting women's access to leadership positions, such as stereotypes and the lack of gender equality policies in the institution. Despite this, opportunities were identified to improve the situation, such as the growing awareness of gender equity at the local and national levels. The conclusions suggest the need to implement more inclusive public policies and specific training programs for women to promote equal opportunities in public administration. It is recommended to continue researching the impact of these policies and the experiences of female leadership in other GADs in Ecuador.

Keywords: gender, equality, leadership, policies, public administration.

RESUMO

Esta pesquisa aborda a Liderança Feminina no Governo Autônomo Descentralizado (GAD) de Quinindé, com o objetivo de analisar as barreiras e oportunidades para mulheres acessarem cargos de liderança nessa entidade. A metodologia empregada foi uma abordagem mista, que incluiu pesquisas e entrevistas com autoridades do GAD, bem como uma revisão de documentos institucionais. Os resultados revelam

que persisten barreras estructurales e culturales que limitan o acceso das mulheres a cargos de liderança, como estereótipos e a ausência de políticas de igualdade de gênero na instituição. Apesar disso, foram identificadas oportunidades de melhoria, como a crescente conscientização sobre a equidade de gênero nos níveis local e nacional. As conclusões sugerem a necessidade de implementar políticas públicas mais inclusivas e programas de capacitação específicos para mulheres, a fim de promover a igualdade de oportunidades na administração pública. Recomenda-se a realização de pesquisas adicionais sobre o impacto dessas políticas e as experiências de liderança feminina em outros GADs no Equador.

Palavras-chave: gênero, igualdade, liderança, políticas, administração pública.

Recibido: 9/1/2025 Aprobado: 14/2/2025

Introducción

El liderazgo femenino en la administración pública ha sido objeto de análisis en diversas disciplinas, destacándose su relevancia en la formulación e implementación de políticas públicas orientadas hacia la equidad y la inclusión. Las últimas décadas han visto un aumento en los estudios que argumentan que la presencia de mujeres en cargos de decisión contribuye a una gobernanza más ética, transparente y centrada en el bienestar social (Rodríguez, 2024). A pesar de los avances normativos y las políticas internacionales que buscan garantizar la igualdad de oportunidades, las mujeres siguen enfrentando barreras estructurales, socioculturales y políticas que limitan su acceso a posiciones de poder, especialmente en América Latina (Boggi, 2021).

El cantón Quinindé, en la provincia de Esmeraldas, Ecuador, representa un escenario de relevancia para el estudio del liderazgo femenino en la administración pública local. Esta región se caracteriza por su diversidad étnica, una estructura económica basada en la agroindustria y el comercio, y desafíos significativos en términos de desarrollo social y equidad de género. A pesar de que en Ecuador se han implementado marcos normativos nacionales e internacionales para promover la igualdad de género, la representación femenina en cargos directivos dentro del Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) de Quinindé sigue siendo muy baja, lo que plantea importantes preguntas sobre las barreras y las oportunidades que enfrentan las mujeres en este contexto específico (Huila, 2022).

Diversos estudios respaldan la idea de que la inclusión de mujeres en la administración pública genera un impacto positivo en la formulación y ejecución de políticas públicas. Caleño (2024), indica que los gobiernos con mayor presencia de mujeres en posiciones de liderazgo tienden a priorizar políticas de desarrollo social, salud y educación, lo que favorece un modelo de gestión más inclusivo y equitativo. En la misma línea, Cárdenas & Solís (2020), sostiene que la Organización de las Naciones Unidas ha destacado la importancia de la participación femenina en los procesos de toma de decisiones como un elemento clave para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), particularmente en lo relacionado con la equidad de género y la reducción de desigualdades.

A nivel nacional, investigaciones sobre la realidad ecuatoriana han identificado una serie de barreras que impiden que las mujeres accedan a altos cargos en la administración pública. Según Muñoz (2021), las mujeres enfrentan obstáculos como la persistencia de estereotipos de género, la falta de redes de apoyo, y las responsabilidades familiares, que juntas limitan sus posibilidades de acceder a puestos de liderazgo. Además, datos del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) (2024), revelan que, aunque las mujeres representan más del 50 % de la población ecuatoriana, su presencia en altos cargos administrativos sigue siendo notablemente inferior a la de los hombres.

El problema central de esta investigación se centra en identificar las barreras y las oportunidades que existen para el liderazgo femenino en la administración pública de Quinindé. Baque y Solorzano (2022), señalan que, aunque existen marcos normativos que promueven la equidad de género, las mujeres continúan enfrentando dificultades significativas para acceder a cargos de toma de decisiones en el GAD de Quinindé. Entre los factores que inciden en esta problemática se destacan los sesgos de género en los procesos de selección y promoción, la limitada disponibilidad de programas de formación y capacitación, y la falta de políticas institucionales eficaces que promuevan el liderazgo femenino.

La importancia de este estudio radica en la necesidad de generar conocimiento empírico que permita comprender de manera profunda los factores que afectan la participación femenina en la administración pública local, específicamente en Quinindé. Los hallazgos de esta investigación podrían contribuir al diseño de estrategias y políticas públicas que fomenten la equidad de género en la gestión pública, promoviendo una administración más representativa e inclusiva. Además, este trabajo se suma al debate académico sobre

la relación entre el liderazgo femenino y el desarrollo local, aportando evidencia relevante que puede ser utilizada en investigaciones futuras sobre gobernanza y equidad de género en América Latina.

La falta de una participación equitativa de las mujeres en la administración pública no solo tiene implicaciones para la representación política, sino también para el desarrollo social y económico de las comunidades locales. En el caso de Quinindé, la baja representación femenina en los espacios de poder puede limitar la capacidad del cantón para desarrollar políticas públicas efectivas que aborden las necesidades específicas de las mujeres y otros grupos históricamente marginados. La promoción del liderazgo femenino en la administración pública no solo mejora la equidad de género, sino que también tiene un impacto directo en la mejora de los servicios públicos y el bienestar social (Duque, 2024).

Además, la presencia de mujeres en cargos de liderazgo puede servir como un modelo a seguir para otras mujeres en la comunidad, alentándolas a participar más activamente en la vida política y social de su entorno. Camps (2021), considera que: la incorporación de más mujeres en la gestión pública permite que las decisiones tomadas reflejen mejor las necesidades de toda la población, en lugar de estar centradas únicamente en las perspectivas de los hombres, quienes han dominado históricamente los espacios de poder.

En cuanto a los antecedentes específicos de la investigación, se destaca el análisis de estudios previos que han abordado el tema del liderazgo femenino en la administración pública en diversas regiones de Ecuador. Investigaciones de Rodríguez (2024) y Huila (2022) han demostrado que, aunque existen leyes y políticas públicas que favorecen la participación femenina, los procesos de selección en muchos GADs siguen estando marcados por prejuicios de género que dificultan el acceso de las mujeres a puestos de toma de decisiones. Asimismo, estudios de Muñoz (2021) evidencian que la falta de redes de apoyo y de programas de capacitación dirigidos a mujeres son barreras que deben ser superadas para lograr una mayor inclusión.

El liderazgo femenino en la administración pública de Quinindé sigue siendo un tema relevante y urgente que requiere atención para garantizar una mayor inclusión y equidad en la gestión pública. La identificación de las barreras y oportunidades existentes, junto con el diseño de políticas que promuevan la participación de las mujeres, es fundamental para el desarrollo local y para avanzar hacia una sociedad más justa y equitativa.

Metodología

Esta investigación adopta un enfoque cualitativo con elementos cuantitativos, permitiendo un análisis en profundidad sobre el liderazgo femenino en la administración pública de Quinindé. Su alcance es descriptivo y exploratorio, ya que busca identificar barreras y oportunidades para la participación femenina en la toma de decisiones dentro del Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) de Quinindé.

El diseño es no experimental y transversal, dado que no se manipulan variables y los datos se recogen en un periodo específico. La población de estudio está compuesta por un grupo reducido de funcionarias y funcionarios del GAD de Quinindé, con especial atención a las mujeres que ocupan o han ocupado cargos administrativos de relevancia. Debido a su tamaño reducido, se empleará un muestreo intencional, seleccionando participantes clave en función de su experiencia y rol dentro de la administración pública.

Las fuentes de información incluyen análisis documental y encuestas. El análisis documental abarcará normativas, informes institucionales y estudios previos que aporten datos sobre la equidad de género en la administración pública local y nacional. Paralelamente, se aplicarán encuestas estructuradas a 10 funcionarios, con el propósito de explorar sus percepciones respecto al liderazgo femenino en el GAD de Quinindé.

El desarrollo del estudio iniciará con la revisión documental para contextualizar la problemática y sustentar teóricamente el análisis. Posteriormente, se procederá con la aplicación de encuestas, cuyos datos serán analizados mediante técnicas descriptivas que permitan identificar patrones y tendencias en la percepción de los encuestados. Finalmente, se integrarán los hallazgos de ambas técnicas para formular conclusiones y recomendaciones dirigidas a fortalecer la equidad de género en la administración pública de Quinindé.

Resultados y discusión

Los resultados obtenidos a partir de la investigación sobre el liderazgo femenino en la administración pública del GAD de Quinindé han proporcionado una comprensión significativa de las barreras y oportunidades presentes en este contexto específico. El análisis de las entrevistas y encuestas, complementado con la revisión documental de las normativas y los informes institucionales, ha permitido identificar una serie de tendencias y patrones que reflejan las realidades y desafíos que enfrentan las mujeres en el acceso a cargos de toma de decisiones dentro de la administración pública local.

La percepción general de los funcionarios entrevistados indica que, aunque existe un marco normativo favorable para la inclusión de mujeres en la política pública, los avances en la práctica son limitados. En este sentido, una de las barreras más frecuentes señaladas por las participantes fue la persistencia de estereotipos de género en los procesos de selección y promoción de personal dentro del GAD. En varias entrevistas, se mencionó que a menudo las mujeres enfrentan prejuicios que las descalifican implícitamente para asumir roles de liderazgo, pues se asume erróneamente que las capacidades de las mujeres en posiciones de autoridad son menores que las de sus contrapartes masculinas.

Este fenómeno se ve respaldado por estudios previos, como el de Muñoz (2021), que subraya la persistencia de estereotipos de género como una de las principales barreras en el acceso de las mujeres a cargos de decisión. Además, los datos obtenidos de las encuestas indican que una gran parte de los funcionarios encuestados percibe que las mujeres, aunque tienen las competencias necesarias, a menudo no son consideradas para ocupar posiciones de liderazgo debido a su género. En términos numéricos, el 70% de los encuestados indicó que las mujeres tienen menos oportunidades para acceder a cargos directivos en comparación con los hombres. Un factor clave identificado en la investigación es la falta de redes de apoyo y de programas de formación dirigidos a las mujeres dentro del GAD. Si bien algunos funcionarios manifestaron que existen iniciativas de capacitación, la mayoría de ellas no están específicamente diseñadas para abordar las necesidades particulares de las mujeres, lo que limita su capacidad para ascender en la estructura administrativa. Según el análisis de Vergara (2024), la falta de programas de mentoría y capacitación especializada para las mujeres es una limitante considerable para su inclusión en cargos de toma de decisiones. En este sentido, se sugiere que las instituciones deben desarrollar programas que no solo promuevan la capacitación técnica, sino también que fortalezcan las habilidades de liderazgo de las mujeres para que puedan competir en igualdad de condiciones. Por otro lado, las encuestas también revelaron que un número significativo de participantes (60%) considera que el GAD de Quinindé no cuenta con políticas institucionales eficaces para promover la igualdad de género. La mayoría de las funcionarias señalaron que la implementación de políticas de igualdad en el ámbito local es más bien limitada y carece de un enfoque práctico que se traduzca en cambios visibles. Esto coincide con lo señalado por Huila (2022), quien argumenta que las políticas de igualdad de género, aunque presentes en la legislación, no siempre se implementan con la efectividad necesaria para generar un cambio real en la representación de las mujeres en cargos de poder.

A pesar de estas barreras, la investigación también ha identificado diversas oportunidades que podrían ser aprovechadas para mejorar la situación del liderazgo femenino en el GAD de Quinindé. En primer lugar, se destaca la creciente conciencia sobre la importancia de la equidad de género en la administración pública, tanto a nivel nacional como local. La adopción de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) por parte del Gobierno de Ecuador ha fortalecido el compromiso con la igualdad de género, lo que representa una oportunidad para impulsar políticas públicas inclusivas que favorezcan la participación de las mujeres en la toma de decisiones (Fuenmayor, 2024).

Asimismo, las encuestas mostraron que existe un apoyo significativo entre los funcionarios para la implementación de medidas que promuevan la equidad de género. Un 80% de los encuestados señaló que sería beneficioso contar con políticas que garanticen un mayor acceso de las mujeres a los puestos de liderazgo dentro del GAD. Además, varios entrevistados indicaron que la presencia de más mujeres en cargos de poder podría generar una mayor inclusión de las necesidades sociales, especialmente en áreas como la salud, la educación y el desarrollo social.

A nivel práctico, se identificaron varios ejemplos de liderazgo femenino que han tenido un impacto positivo en la gestión pública local. Varias mujeres que actualmente ocupan cargos de relevancia en el GAD de Quinindé han demostrado ser modelos de liderazgo ético y efectivo, priorizando políticas públicas orientadas a la equidad y la inclusión social. Sin embargo, su número sigue siendo limitado, lo que refleja la necesidad urgente de ampliar el acceso de las mujeres a espacios de poder y toma de decisiones.

En cuanto a la discusión, los hallazgos de esta investigación se alinean con estudios previos que evidencian que la participación femenina en la administración pública genera beneficios tanto para la gobernanza como para el desarrollo local. La presencia de mujeres en cargos de liderazgo contribuye a una toma de decisiones más equitativa y a la implementación de políticas públicas que benefician a todos los sectores de la población, en particular a aquellos que históricamente han sido marginados (Santacruz Colorado & Santacruz Espinoza, 2024). Sin embargo, los obstáculos estructurales y culturales siguen siendo una limitante significativa en muchas regiones de América Latina, incluida la provincia de Esmeraldas.

La implementación de políticas de igualdad de género, aunque bien intencionada, no siempre se ha traducido en una mayor representación femenina en la administración pública. Si bien en Ecuador existen normativas

como el Código de Trabajo y la Ley Orgánica para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, que establecen principios de equidad en el ámbito laboral, su aplicación efectiva sigue siendo un desafío. Es crucial que el GAD de Quinindé no solo adopte estas normativas, sino que también implemente acciones concretas para superar los prejuicios y estereotipos de género que limitan el acceso de las mujeres a posiciones de liderazgo. Esto incluye la creación de programas de capacitación con enfoque de género, la promoción de redes de apoyo que fortalezcan el empoderamiento femenino y el establecimiento de mecanismos claros y transparentes para la selección de personal. Además, se debe garantizar la aplicación de políticas públicas como el Plan Nacional de Igualdad de Género, que busca cerrar brechas en la participación política y administrativa de las mujeres, asegurando su acceso a oportunidades reales de liderazgo en la gestión pública.

Otro aspecto relevante es la importancia de visibilizar a las mujeres líderes dentro del GAD de Quinindé, para que sirvan como modelos a seguir para las generaciones futuras. La falta de visibilidad de las mujeres en posiciones de liderazgo puede disuadir a otras mujeres de aspirar a estos cargos. La promoción activa de estas mujeres como ejemplos de éxito es fundamental para inspirar a otras a participar activamente en la vida política y social de la comunidad.

Por último, la falta de políticas eficaces dentro del GAD para promover la equidad de género subraya la necesidad de una reforma institucional. Los estudios de Fuentemayor (2024) y Cárdenas & Solís (2020), han demostrado que las políticas públicas centradas en la equidad de género son esenciales para garantizar la inclusión de las mujeres en la toma de decisiones, pero su efectividad depende de su implementación práctica. Las reformas deben ir acompañadas de recursos adecuados, formación del personal y mecanismos de seguimiento para garantizar su éxito.

Resulta evidente que, a pesar de que contamos con un esquema normativo que permite una igualdad de género en Quinindé, pero también hay una serie de barreras culturales y estructurales que no permiten que las mujeres puedan ocupar espacios de toma de decisión. Los resultados se asemejan a los obtenidos en otros trabajos en América Latina, que entran en la línea de la existencia de estereotipos de género, la falta de redes de apoyo y la falta de programas formativos para mujeres.

En cuanto al GAD de Quinindé, la mayoría del personal de este bajo suscripción sostiene que las mujeres sí son competentes para ser directoras, aunque a la hora de escuchar la valoración que se hace del acceso a la dirección afloran desigualdades que muestran la distancia entre lo que debería ser y lo que se hace en la práctica.

Igualmente se constató que la indisponibilidad de políticas institucionales explícitas y de algún tipo de seguimiento impide avanzar hacia una representación más equitativa. Esto encaja con estudios que demuestran que las leyes, cuando no se les dota de estrategias de aplicación y de control, no permiten cambiar unas realidades muy afianzadas.

Pero la investigación también abre oportunidades, como son el incremento del apoyo social e institucional hacia la igualdad de género, la vivencia del liderazgo femenino con efectos positivos en la gestión de la cuestión de interés público, las decisiones propias que evidencian que las mujeres pueden, en el caso de que se den las condiciones adecuadas, un liderazgo que abra paso a la inclusión y al desarrollo social.

A pesar de contar con un marco normativo favorable a la equidad de género, los estereotipos de género siguen influyendo de manera importante en la selección y promoción de personal, lo cual impide que las mujeres puedan acceder en igualdad de condiciones a puestos de toma de decisiones.

Esta conclusión es coherente con estudios previos que destacan la persistencia de estos prejuicios a nivel nacional e internacional, como se evidencia en el análisis de Muñoz (2021) y Huila (2022).

De esta manera, es necesario que el GAD Quinindé articule y establezca acciones afirmativas, establecer programas de formación con enfoque de género, programas de mentoría, políticas que reduzcan el impacto de los sesgos durante los procesos de selección y de promoción.

Para lo cual también, una vez visibilizar las actuales líderes que sirvan de incentivo a otras mujeres, muchas más mujeres, aspiren a este tipo de puestos, donde se comienza a dar un principio de multiplicación en la participación política-administrativa (Santana González et al., 2023); este reto consiste en cambiar la idea que de lo social se tiene y la normativa y convertirla en prácticas institucionales sostenibles que lleven hacia una llegada efectiva de la participación en el liderazgo público.

CONCLUSIONES

A partir de los resultados obtenidos en la investigación sobre el liderazgo femenino en la administración pública del GAD de Quinindé, se pueden destacar varias conclusiones clave que responden a los objetivos planteados en el estudio y que contribuyen al entendimiento del contexto local y la situación del liderazgo femenino en la

administración pública.

En primer lugar, se confirma que existen barreras estructurales y culturales significativas que limitan el acceso de las mujeres a posiciones de liderazgo dentro del GAD de Quinindé.

La falta de programas de capacitación y de redes de apoyo específicas para mujeres dentro del GAD limita su desarrollo profesional y, por ende, su ascenso a puestos de liderazgo. A pesar de la existencia de algunas iniciativas de formación, la mayoría de ellas no están diseñadas con un enfoque de género, lo que reduce su efectividad. La falta de políticas institucionales claras y eficaces que garanticen la igualdad de oportunidades para las mujeres dentro del GAD también se presenta como un obstáculo importante para mejorar la representación femenina en cargos de liderazgo.

A pesar de estos desafíos, los resultados de la investigación también identifican varias oportunidades que podrían aprovecharse para mejorar la inclusión de las mujeres en el liderazgo del GAD de Quinindé. La creciente conciencia sobre la importancia de la equidad de género, tanto a nivel local como nacional, representa una oportunidad significativa para promover políticas públicas inclusivas que favorezcan el acceso de las mujeres a cargos directivos. Además, las experiencias positivas de algunas mujeres líderes dentro del GAD demuestran que, cuando se les brinda apoyo, las mujeres pueden desempeñar roles de liderazgo de manera eficaz y contribuir significativamente al desarrollo local.

En términos de contribución al conocimiento en el área temática estudiada, esta investigación ofrece una visión detallada de las barreras y oportunidades presentes en el contexto local de Quinindé. Aporta evidencia empírica que confirma la relevancia de los estereotipos de género y la falta de políticas de apoyo como limitantes para la igualdad de género en la administración pública. Asimismo, resalta la importancia de la visibilidad de las mujeres líderes como un factor clave para inspirar a otras a asumir roles de liderazgo. La implementación de políticas y programas que promuevan la igualdad de género, acompañada de un cambio cultural en las instituciones, es crucial para avanzar hacia una representación más equitativa en los espacios de toma de decisiones.

Referencias bibliográficas

Boggi, C. (2021). Impacto del liderazgo femenino en proyectos. *Project Design and Management*, 3(2), 35–38. <https://doi.org/10.35992/pdm.v3i2.715>

Caleño, D. (2024). Análisis de los indicadores de pobreza en Bogotá y su influencia en el cumplimiento del objetivo de desarrollo sostenible, fin de la pobreza (período 2019-2022). UNAD. <https://repository.unad.edu.co/handle/10596/63786>

Camps, T. (2021). *Liderar desde lo femenino: Estilos horizontales y disruptivos que cambian al mundo*. Ediciones Urano. <https://books.google.es/>

DECLARACIÓN DE ORIGINALIDAD DEL MANUSCRITO

Por medio de la presente, los abajo firmantes, certificamos:

Que somos autores del manuscrito titulado, *POLÍTICAS PÚBLICAS POSTPANDEMIA Y SU EFECTO EN ASOCIADOS A ORGANIZACIONES AGROPRODUCTIVAS SOLIDARIAS – AMUCOMT*, que se presenta para su posible publicación en la Revista Santiago. Revista cubana para la divulgación de la ciencia y cultura universales, plataforma científica de la Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Oriente, Santiago de Cuba, Cuba.

Que este artículo es original e inédito, los contenidos son producto de nuestra contribución directa y el trabajo no está siendo ni será postulado de manera paralela para su posible publicación en otro medio.

Que los textos de otros autores están debidamente citados e incluidos en el apartado de Referencias bibliográficas.

Que se acepta el dictamen inapelable de los expertos revisores, con una práctica de ética científica de imparcialidad a través del arbitraje académico por pares.

Que somos responsables del contenido, información y datos publicados.

Que el material está libre de derechos de autor y, por lo tanto, nos hacemos responsables de cualquier litigio o reclamación relacionada con derechos de propiedad intelectual, exonerando al Equipo Editorial de la Revista y/o a la Universidad de Oriente.

Declaración de conflictos de intereses

Los autores declaran no tener conflictos de intereses.

Declaración de contribución de los autores/as utilizando la Taxonomía CRediT

Nayeli Ariana Loor Vera: Autor principal, redacción formal del texto científico. Investigador líder jefe del proyecto. Teoría, metodología, validación, análisis de los resultados, conceptualización, investigación, análisis

formal, curación de datos, escritura-borrador original, escritura-revisión y edición, visualización, supervisión. Marie Lía Velásquez Vera: Coautor, colaboración con la conceptualización, investigación, análisis formal, metodología, redacción-revisión y edición, validación de instrumentos, interpretación de resultados, recursos, administración del proyecto.