

Liderazgo Femenino como Praxis de Resistencia y Transformación Social: una Mirada Feminista, Interseccional y Decolonial

Female Leadership as a Praxis of Resistance and Social Transformation: A Feminist, Intersectional, and Decolonial Perspective

María Guadalupe Flores Arteaga

Maestría en Estudios Sociales, adscrita a la
Universidad Autónoma Indígena de México, México
clmlarteaga@gmail.com
<https://orcid.org/0009-0000-4143-871X>

Cómo citar: Flores, M. (2026). Liderazgo Femenino como Praxis de Resistencia y Transformación Social: una Mirada Feminista, Interseccional y Decolonial. *Mujer Andina*, 4(2), 77-90. <https://doi.org/10.36881/ma.v4i2.1274>

Mujer Andina, Enero - Junio 2026, Vol. 4(2)

Resumen

El presente artículo analiza el liderazgo femenino desde perspectivas feministas, interseccionales, comunitarias y decoloniales, poniendo énfasis en los debates teóricos actuales en América Latina. Mediante una revisión crítica de la literatura, se analizan las contribuciones de distintas autoras clave que permiten reconfigurar el concepto de liderazgo más allá de los moldes patriarcales tradicionales. En primer lugar, se exploran enfoques de género que evidencian cómo las estructuras organizacionales y las identidades son construidas y generizadas, tomando como referencia a Joan Acker y Judith Butler. En segundo lugar, se aborda la perspectiva interseccional y situada a través de las aportaciones de feministas de color como bell hooks y Patricia Hill Collins, quienes subrayan la importancia de las experiencias desde los márgenes en la transformación del poder. En tercer lugar, se discuten los liderazgos comunitarios y territoriales con base en el feminismo comunitario de autoras indígenas como Lorena Cabnal y las reflexiones de Ochy Curiel, quienes vinculan la emancipación de las mujeres con la defensa de la tierra y la comunidad. Finalmente, se profundiza en un enfoque decolonial del lide-



Autor de correspondencia

María G. Flores Arteaga
clmlarteaga@gmail.com

Sin conflicto de interés

Recibido: 15/10/2025
Revisado: 29/11/2025
Aceptado: 11/12/2025
Publicado: 20/01/2026

razgo femenino a través de las teorías de María Lugones, Silvia Rivera Cusicanqui y Gloria Anzaldúa, que plantean la necesidad de desmontar la colonialidad del poder y abrazar identidades híbridas en la práctica de liderar. El artículo concluye destacando que estos marcos teóricos ofrecen una visión del liderazgo femenino como herramienta de cambio social desde la periferia, desafiando las jerarquías de género, raza y colonialismo, al proponer modelos horizontales, colectivos y emancipadores.

Palabras clave: liderazgo femenino, feminismo interseccional, liderazgo comunitario, feminismo decolonial, América Latina

Abstract

This article analyzes female leadership from feminist, intersectional, community-based, and decolonial perspectives, emphasizing current theoretical debates in Latin America. Through a critical literature review, it examines the contributions of key authors who enable a reconfiguration of the concept of leadership beyond traditional patriarchal frameworks. First, it explores gender approaches—drawing on Joan Acker and Judith Butler—to demonstrate how organizational structures and identities are constructed and gendered. Second, it addresses intersectional and situated perspectives through the contributions of feminists of color such as bell hooks and Patricia Hill Collins, who underscore the importance of experiences from the margins in the transformation of power. Third, it discusses community and territorial leadership based on the communal feminism of Indigenous authors like Lorena Cabnal and the reflections of Ochy Curiel, who link women’s emancipation to the defense of land and community. Finally, the article delves into a decolonial approach to female leadership through the theories of María Lugones, Silvia Rivera Cusicanqui, and Gloria Anzaldúa, who propose the necessity of dismantling the coloniality of power and embracing hybrid identities in leadership practices. The article concludes by highlighting that these theoretical frameworks offer a vision of female leadership as a tool for social change from the periphery, challenging hierarchies of gender, race, and colonialism while proposing horizontal, collective, and emancipatory models.

Keywords: female leadership, intersectional feminism, community leadership, decolonial feminism, Latin America.

Introducción

Las desigualdades estructurales de género han excluido históricamente a las mujeres de los espacios de poder y decisión. Por siglos, la noción convencional de liderazgo ha estado asociada a atributos “masculinos”, tales como: autoridad vertical, competitividad y racionalidad desapegada, en consecuencia, se dejó a las mujeres en un rol subordinado dentro del imaginario social. Como señala la antropóloga mexicana Marcela Lagarde (2023a) “las mujeres han sido educadas

para la subordinación y no para el poder”, lo cual ha limitado su acceso y reconocimiento como lideresas en diversas esferas. Sin embargo, esta construcción patriarcal del liderazgo no es neutra ya que responde a un sistema de género que valora lo masculino como norma universal y deslegitima las formas femeninas de ejercer la influencia. En consecuencia, quienes desafían este orden, mujeres liderando movimientos sociales, comunidades rurales o colectivos indígenas, han

tenido que confrontar no solo la brecha de género, sino también otras jerarquías entrelazadas como la clase, la etnia y la colonialidad del poder.

En las últimas décadas, el estudio del liderazgo femenino ha sido profundamente renovado por diversas corrientes del pensamiento feminista, interseccional, comunitario y decolonial, las cuales han cuestionado los modelos tradicionales de poder y autoridad. Estos enfoques han contribuido a desmontar la supuesta neutralidad del liderazgo, mostrando que se encuentra atravesado por relaciones de género, así como por desigualdades de clase, raza/etnia, sexualidad y por las huellas históricas de la colonialidad. Desde esta perspectiva, el liderazgo deja de entenderse como una capacidad individual abstracta y se reconoce como una práctica situada, inseparable de las condiciones materiales, simbólicas, culturales y políticas en las que se ejerce.

El propósito de este artículo es desarrollar un marco teórico comprehensivo sobre el liderazgo femenino desde aproximaciones feministas contemporáneas, mediante una metodología cualitativa de revisión crítica y analítica de literatura académica especializada, centrada en autoras clave por su impacto teórico y político en los estudios de género, liderazgo, interseccionalidad y pensamiento decolonial en América Latina y el Sur Global.

En la primera sección se explora la perspectiva de género en el liderazgo, a partir de los aportes de Joan Acker (1992) y Judith Butler (1990), quienes permiten comprender cómo las organizaciones y los discursos han sido históricamente contruidos bajo regímenes de desigualdad que relegan a las mujeres al ámbito de lo privado. En la segunda sección se aborda el liderazgo desde la interseccionalidad, retomando las reflexiones de bell hooks (1984) y Patricia Hill Collins (2002) sobre las mujeres que lideran desde los márgenes múltiples de la sociedad.

La tercera sección se enfoca en el liderazgo comunitario y territorial, sustentado en el feminismo comunitario latinoamericano de Lorena Cabnal

(2010) y Julieta Paredes (2010), así como en la idea de que el cuerpo y el territorio constituyen ejes centrales de la agencia femenina colectiva. La cuarta sección analiza el liderazgo en clave decolonial, a partir del concepto de colonialidad de género de María Lugones (2011) y la metáfora de la frontera de Gloria Anzaldúa (1987), sin dejar de lado las contribuciones de Silvia Rivera Cusicanqui (2015, 2018) sobre las prácticas de resistencia indígena.

Finalmente, en las conclusiones se reflexiona de forma integradora cómo estas perspectivas redefinen el liderazgo femenino como una praxis histórica, política y situada de resistencia y transformación social, particularmente relevante para América Latina y otros contextos donde las mujeres enfrentan opresiones interconectadas.

Liderazgo, género y poder: aportes de Joan Acker y Judith Butler

Los enfoques sociológicos feministas han demostrado que el liderazgo no ocurre en el vacío, sino dentro de estructuras sociales generizadas que favorecen sistemáticamente a los hombres. La socióloga Joan Acker argumenta que las organizaciones modernas no son entornos neutralmente meritocráticos, sino que incorporan en su diseño valores y supuestos masculinos que reproducen jerarquías de género. En su teoría de las *organizaciones generizadas*, Acker (1992) señala que rasgos tradicionalmente asociados al liderazgo –autoridad, racionalidad, autonomía– se codifican como masculinos, mientras que las contribuciones femeninas tienden a invisibilizarse o devaluarse. Así, los espacios de poder suelen exigir a las mujeres que adopten estilos “masculinos” para ser consideradas líderes legítimas, reforzando la idea de que el liderazgo auténtico es patrimonio masculino. Acker también introduce el concepto de “regímenes de desigualdad”, que describe la intersección del género con la clase, la raza/etnia y otras formas de dominación dentro de las instituciones.

Por ejemplo, en una empresa u organización, las mujeres –y especialmente las mujeres racializadas o de clases populares– pueden enfrentar ba-

rreras dobles: no solo se espera que se adecúen a un modelo de líder varón, sino que además lidian con prejuicios raciales y elitistas que limitan aún más su ascenso. De esta manera, el análisis de Acker evidencia que la distribución del poder en las estructuras formales está atravesada por una trama compleja de desigualdades que sitúa al liderazgo femenino en desventaja estructural desde el inicio.

Estas dinámicas organizacionales pueden comprenderse también a la luz de la noción de orden de género propuesta por Connell (2005), quien señala que las formas hegemónicas de masculinidad estructuran las relaciones de poder tanto en el ámbito público como privado, reforzando la subordinación simbólica y material de las mujeres en los espacios de liderazgo.

En paralelo a esta mirada institucional, la teoría feminista postestructuralista aporta una comprensión discursiva y performativa del liderazgo. La filósofa Judith Butler (1990) revolucionó los estudios de género al proponer que la identidad de género no es un hecho esencial, sino performatividad: un acto repetido de acuerdo con normas sociales. Aplicado al liderazgo, esto implica que lo que entendemos por “una lideresa” o “un líder” es en gran medida el resultado de discursos y expectativas culturales. Históricamente, las cualidades de mando y liderazgo fueron vinculadas al sujeto “hombre”, mientras que a las mujeres se les negó esa autoridad simbólica.

Sin embargo, Butler (1990) sugiere que al ser el género una actuación reiterada, es posible subvertir esas normas mediante actuaciones alternativas. Una mujer que ejerce liderazgo desafía la noción hegemónica de que mando y feminidad son incompatibles, resignificando en la práctica qué significa liderar siendo mujer. Además, –siguiendo a Foucault– subraya que el poder no solo restringe, sino que también produce sujetos: es decir, las mujeres lideresas emergen dentro de un campo de poder que las constituye con ciertos márgenes de acción y a la vez ellas pueden empujar esos márgenes. En este sentido, toda lideresa navega en una tensión constante entre sujeción y agencia.

Por un lado, debe operar en instituciones definidas por reglas patriarcales (lo que la puede llevar a “actuar” de manera esperada para ser escuchada). Pero, por otro lado, su mera presencia y su estilo propio pueden desafiar las normas establecidas de quién puede liderar y cómo. Butler (1990) sugiere que en esos *intersticios* es donde se gesta el cambio: al repetir la norma de liderazgo de forma no idéntica –es decir, al incorporar perspectivas de cuidado, colaboración o vulnerabilidad tradicionalmente feminizadas– la mujer lideresa está *parodiando* y alterando la norma, abriendo camino a otras detrás de ella.

Tanto la perspectiva estructural de Acker como la mirada performativa de Butler coinciden en que el género atraviesa profundamente el fenómeno del liderazgo. A nivel macro, las estructuras organizacionales y culturales levantan obstáculos materiales para las mujeres (techo de cristal, segregación horizontal, prejuicios implícitos). A nivel micro, las expectativas de género influyen en la subjetividad de las lideresas y en la percepción que los demás tienen de ellas. Reconocer esto permite desnaturalizar la idea de que el liderazgo es neutro o meramente individual. Por el contrario, queda en evidencia que es socialmente construido: se apoya en símbolos, hábitos e instituciones generizadas. Al mismo tiempo, esta comprensión abre la puerta a la transformación: si lo “masculino” ha sido criterio de liderazgo por construcción social, entonces es posible reconstruir las imágenes y prácticas de liderazgo incorporando valores feministas.

De la misma manera, Lagarde (2023b) aboga por que las mujeres en posiciones de poder no imiten los modelos autoritarios aprendidos, sino que ejerzan un liderazgo diferente, “cimentado en la afirmación de la vida, la colectividad y la defensa de los derechos humanos”. En sus *Claves feministas para liderazgos entrañables*, Lagarde plantea la necesidad de un poder que no sea *poder sobre* otras personas, sino *poder para* impulsar cambios colectivos desde la ética del cuidado y la sororidad. Esta propuesta resuena tanto con Acker –al imaginar organizaciones más igualitarias– como con Butler –al redefinir las performances

de liderazgo–, señalando un horizonte en el que el liderazgo femenino se ejerza en sus propios términos y contribuya a desmontar las relaciones desiguales de poder.

Liderazgos interseccionales y situados: voces desde los márgenes

Ninguna mujer vive el género de manera aislada; ya que siempre está imbricado con otras dimensiones de su identidad y contexto. Por ello, las teóricas feministas interseccionales han criticado las visiones homogéneas de “la mujer” y han resaltado la importancia de las experiencias situadas de las mujeres racializadas, pobres, rurales u otras identidades marginadas. La intelectual afroamericana bell hooks (1984) advirtió tempranamente que el feminismo hegemónico de clase media blanca ignoraba las realidades de las mujeres negras, obreras y del tercer mundo. En *Feminist Theory: From Margin to Center* (1984) hooks afirma que el verdadero conocimiento transformador proviene de esos márgenes de la sociedad que el poder central tiende a descuidar.

De esta manera, las mujeres situadas en posiciones subalternas desarrollan una visión bífida o de “doble mirada”: entienden las reglas del sistema dominante (porque sufren sus consecuencias) pero también mantienen perspectivas y saberes propios de sus comunidades oprimidas. Esta conciencia dual es un recurso político invaluable, pues permite a las mujeres marginadas identificar con claridad las injusticias normalizadas desde el centro y a la vez imaginar alternativas desde el borde. Hooks (1984) describe esta posición de estar “dentro y fuera” a la vez como una fuente de liderazgo transformador, ya que quien ha experimentado la opresión múltiple puede articular luchas inclusivas que cuestionen las estructuras establecidas en todos sus frentes (sexismo, racismo, clasismo).

Un aporte crucial de hooks al debate sobre liderazgo es su distinción entre distintos conceptos de poder. Ella critica que dentro incluso del movimiento de mujeres, a veces se haya confundido el liderazgo con una mera inversión de papeles

donde las mujeres pasan a “tener poder sobre otros” de manera jerárquica. Hooks propone en cambio concebir el poder como energía colectiva y eficacia conjunta, es decir, un *poder para* hacer cosas, no un poder para dominar personas. En palabras de hooks “*las cualidades de liderazgo no deberían confundirse con el deseo de ser líder*” (hooks, 1984, p. 157) Es decir, liderar no se trata de ambición personal o ansias de control, sino de la capacidad de movilizar a otros hacia objetivos comunes de liberación.

Esta visión fundamenta un modelo de liderazgo horizontal y democrático, donde la lideresa no es un “mesías” carismático separado de su base, sino parte de una comunidad en lucha que empodera a sus integrantes. Para lograr esto, hooks enfatiza la necesidad de una sororidad consciente de las diferencias: una hermandad política entre mujeres de diversos trasfondos que no borre sus especificidades, sino que las integre en un proyecto común de justicia social. Un liderazgo feminista interseccional, por tanto, requiere humildad y escucha activa, reconociendo que ninguna lideresa lo sabe todo y que la sabiduría colectiva –incluida la de las más oprimidas– debe guiar la toma de decisiones.

Por otro lado, la socióloga Patricia Hill Collins (2002) desarrolló el concepto de *pensamiento feminista negro* y la idea de la *matriz de dominación* para explicar cómo operan simultáneamente las opresiones. Sostiene que las mujeres afrodescendientes en Estados Unidos se empoderan a través de la autodefinición y la creación de un conocimiento propio que desafíe los estereotipos que la sociedad impone sobre ellas. Traducido al terreno del liderazgo, esto implica que las mujeres negras lideresas suelen apoyarse en espacios de resistencia comunitaria –como redes de mujeres, círculos académicos afrocentrados o iglesias progresistas– donde pueden articular una voz colectiva autónoma.

Collins subraya que la toma de conciencia crítica es una fuente primaria de poder para los grupos marginados. En otras palabras, antes de poder transformar las estructuras externas, las mujeres

necesitan comprender y nombrar las dinámicas de poder que las atraviesan. Ella describe la conciencia como “una esfera de libertad” incluso dentro de contextos opresivos. Una mujer que reconoce las raíces tanto racistas como sexistas de su opresión está en mejor posición para liderar movimientos que ataquen ambas cosas a la vez. Además, enfatiza el elemento colectivo y transnacional del empoderamiento: *“el pleno empoderamiento de las mujeres afroestadounidenses sólo puede ocurrir dentro de un contexto transnacional de justicia social”* (Hill, 2002, p.19).

Esta afirmación recalca que el liderazgo de mujeres negras no busca simplemente la promoción individual, sino la liberación de su comunidad entera, en solidaridad con otros pueblos oprimidos a nivel global. De este modo, Hill Collins (2002) amplía la noción de liderazgo más allá de lo local: la lideresa interseccional comprende que su causa (por ejemplo, contra la violencia policial racista en su ciudad) está conectada con luchas más amplias (como el movimiento de derechos civiles, el feminismo negro internacional, las reivindicaciones indígenas, etc.). La matriz de dominación que ella describe –un entramado de opresiones de género, raza, clase, nación– exige respuestas igualmente interconectadas. Una lideresa interseccional eficaz teje alianzas y ve las conexiones entre distintas injusticias, evitando la miopía de luchar solo por “una causa” a costa de otras.

Las perspectivas de hooks y Hill Collins ponen de manifiesto que el liderazgo femenino situado en los márgenes tiene un potencial profundamente transformador. Lejos de ser una desventaja, la marginalidad provee una sensibilidad política única: las mujeres que la experimentan pueden liderar con empatía hacia múltiples formas de opresión, articulando un discurso integrador. Estas lideresas desafían la imagen tradicional del líder único y omnipotente, reemplazándola por la de un liderazgo colectivo donde muchas mujeres aportan desde sus respectivas orillas.

Ahora bien, desde una perspectiva materialista, Federici (2018) advierte que las desigualdades de género se sostienen también en la explotación

histórica del trabajo reproductivo y comunitario de las mujeres, elemento central para comprender por qué muchos liderazgos femeninos emergen justamente en los espacios de cuidado y sostenimiento de la vida.

En contextos latinoamericanos, este enfoque es especialmente relevante dado que muchas mujeres lideresas son indígenas, afrodescendientes o campesinas que enfrentan a la vez el sexismo, el racismo y la pobreza. Su liderazgo interseccional se manifiesta en movimientos donde la lucha de género se entrelaza con la lucha antirracista y anticapitalista. Estas experiencias confirman la idea de que los *márgenes* pueden convertirse en el centro de una nueva visión de poder, una que rompa las jerarquías y promueva la liberación colectiva.

Liderazgos comunitarios y territoriales: cuerpo, pueblo y tierra

En los contextos rurales e indígenas de América Latina han emergido formas de liderazgo femenino profundamente ligadas a la comunidad y al territorio. A diferencia del modelo individualista occidental, el cual está centrado en el logro personal y la competencia, el liderazgo comunitario pone el acento en la colectividad, la reciprocidad y el arraigo en la tierra. Sin embargo, las lideresas comunitarias no siempre ostentan títulos formales; a menudo son reconocidas por su papel como organizadoras locales, guardianas de saberes tradicionales o defensoras del bienestar común de su pueblo. Estas lideresas surgen en respuesta tanto a las dinámicas patriarcales dentro de sus comunidades como a las amenazas externas de un sistema colonial y neoliberal que busca explotar sus recursos y quebrar sus lazos sociales. En este sentido, su liderazgo es doblemente resistente ya que desafía el machismo interno y a la vez enfrenta las injusticias impuestas desde fuera.

El feminismo comunitario, corriente nacida desde los movimientos de mujeres indígenas de Bolivia y Guatemala, proporciona un marco teórico para entender este fenómeno. Activistas como

Julietta Paredes (2010) y Lorena Cabnal (2010) han sostenido que la liberación de las mujeres indígenas va unida a la liberación de sus pueblos. Cabnal acuñó la consigna “nuestro cuerpo es nuestro primer territorio”, enfatizando que el cuerpo de las mujeres es la primera tierra colonizada por el patriarcado y que recuperarlo – es decir, tener autonomía sobre la propia vida y cuerpo– es el primer paso para recuperar también la tierra colectiva. Desde esta perspectiva, el liderazgo femenino no puede entenderse escindido del territorio geográfico y cultural. Un ejemplo concreto es el de las mujeres mayas en Guatemala que encabezan la defensa de sus ríos y bosques frente a empresas mineras: su liderazgo territorial implica articular a la comunidad en torno a la protección del ambiente, mientras revalorizan su identidad como mujeres indígenas y desafían tanto al poder corporativo como al patriarcado comunitario.

Estas lideresas territoriales actúan como puentes entre la lucha de género y la lucha por la autonomía de sus pueblos. Como ha observado la chicana Gloria Anzaldúa (1987) en contextos coloniales la identidad femenina y la identidad cultural van entrelazadas, no se puede separar su lucha como mujeres de la lucha de su pueblo por el territorio. En la práctica, esto se traduce en que las mujeres asumen la conducción de procesos colectivos –protestas, asambleas comunales, proyectos productivos locales– con una conciencia clara de que al empoderar a las mujeres también están fortaleciendo la capacidad de resistencia de toda la comunidad.

La socióloga aymara Silvia Rivera Cusicanqui (2015) aporta herramientas conceptuales valiosas para profundizar en este tipo de liderazgo. Rivera Cusicanqui ha estudiado las insurgencias indígenas en los Andes y destaca el papel central, aunque a menudo invisibilizado, de las mujeres en la cohesión comunitaria y las rebeliones anticoloniales. Su concepto de lo *ch'ixi* –tomado de una palabra aymara que describe la coexistencia yuxtapuesta de elementos opuestos sin que se fundan en uno solo– ofrece una metáfora poderosa.

Un mundo *ch'ixi* es aquel donde conviven diferencias irreductibles (por ejemplo, indígena/occidental, femenino/masculino, humano/naturaleza) sin que una hegemonice a la otra. Aplicado al liderazgo, esta idea sugiere que las mujeres indígenas lideresas encarnan a la vez lo propio y lo ajeno: integran cualidades consideradas “femeninas” (cooperación, cuidado) con cualidades consideradas “masculinas” (firmeza, decisión) sin jerarquizarlas. En otras palabras, rompen con la dicotomía colonial que oponía un ideal femenino sumiso a un ideal masculino dominador. Rivera Cusicanqui (2018) argumenta que durante la colonización se menospreció y desestructuró las formas de autoridad tradicional en las que las mujeres tenían un rol activo. Por eso, la recuperación de prácticas comunitarias ancestrales –como los ayllus andinos o los cabildos indígenas– conlleva también un resurgimiento del liderazgo femenino en esas estructuras donde históricamente las mujeres habían sido importantes antes de la colonia.

Este liderazgo renovado, sin embargo, no es una simple vuelta al pasado, sino una creación híbrida: las mujeres tejen elementos de la modernidad (discursos de derechos humanos, herramientas legales, redes transnacionales) con sus cosmovisiones originarias (relación espiritual con la tierra, principio de complementariedad de géneros). Rivera Cusicanqui usa la imagen de la “mujer tejedora” para describir a estas lideresas, porque van hilando conexiones entre distintos ámbitos –lo local y lo global, lo tradicional y lo moderno– para articular una resistencia colectiva eficaz.

Un principio fundamental en el liderazgo comunitario de las mujeres indígenas es la noción de autonomía y autodefinición. Al igual que en el terreno personal una mujer debe narrar su propia identidad –“autonombrarse”– frente a la mirada patriarcal, de manera análoga, las comunidades lideradas por mujeres buscan narrar su propia historia y futuro frente al Estado y el mercado.

La pensadora afrodominicana Ochy Curiel (2009) plantea que la meta del feminismo decolonial latinoamericano no consiste en limitarse a que al-

gunas mujeres accedan a posiciones de poder sin modificar las estructuras existentes, sino en impulsar transformaciones profundas orientadas al bienestar colectivo, que incluya a hombres, mujeres y la naturaleza, desde una perspectiva no occidental del bien común.

Curiel (2013) amplía este análisis al mostrar cómo la nación moderna se construye desde la heterosexualidad obligatoria y el orden patriarcal, lo que refuerza la necesidad de pensar los liderazgos femeninos decoloniales como prácticas que disputan simultáneamente el poder político, sexual y epistémico.

Esta perspectiva entrelaza la liberación de género con la liberación social más amplia. En la práctica, se traduce en liderazgos donde las mujeres impulsan, por ejemplo, proyectos de soberanía alimentaria, de educación intercultural o de recuperación de tierras comunales, entendiendo que esas son luchas feministas también porque mejoran la vida de las mujeres y desafían estructuras opresivas.

Ahora bien, el liderazgo comunitario femenino tiene características particulares que lo distinguen de otros modelos: es horizontal, rotativo y relacional. Horizontal porque evita las concentraciones personalistas de poder; muchas comunidades indígenas practican la toma de decisiones en colectivo (por consenso en asambleas) y asignan a sus representantes el papel de portavoces más que de jefes. Rotativo porque el liderazgo no busca perpetuarse: suele haber rotación de cargos para que varias personas (incluidas mujeres) ganen experiencia y para prevenir caudillismos. Relacional porque la autoridad se entiende como *servicio*: la buena lideresa es aquella que sabe escuchar a su comunidad, cuidar de ella y mantener la armonía, más que imponer su voluntad.

Esto último entronca con la ética del cuidado que el feminismo ha reivindicado; liderar, para muchas mujeres rurales, incluye tareas tradicionalmente feminizadas como mediar en conflictos vecinales, apoyar emocionalmente a miembros

vulnerables de la comunidad, o velar por el entorno natural como parte de la “casa común”. Dichas tareas, invisibles en los modelos de liderazgo convencionales, son fundamentales para la sostenibilidad de la vida comunitaria. Por ello, cada vez más teorías del liderazgo, incluso en la academia occidental, hablan de incorporar una *perspectiva de cuidado* y aprenden de estas prácticas femeninas comunitarias (Tronto, 1993).

Esta dimensión relacional del liderazgo femenino dialoga con los planteamientos de Gilligan (1982), quien propone a dicha ética del cuidado como una forma alternativa de razonamiento moral, centrada en la responsabilidad hacia los otros, la empatía y la interdependencia, principios que atraviesan profundamente los liderazgos femeninos comunitarios.

Ahora bien, desde una actualización de esta perspectiva, Tronto (2013) sostiene que el cuidado no es solo una práctica ética individual, sino una categoría política fundamental para la democracia, lo que permite comprender el liderazgo femenino como una forma de reorganización del poder desde la sostenibilidad de la vida.

En definitiva, los liderazgos comunitarios y territoriales encabezados por mujeres en América Latina constituyen una alternativa decolonial al paradigma dominante: reconfiguran qué es el poder, para qué sirve y a quién debe beneficiar, anclándolo en la tierra y en la red colectiva antes que en la cima de una pirámide.

Liderazgo femenino, decolonial y fronterizo

Los aportes de la perspectiva decolonial profundizan la comprensión del liderazgo femenino en contextos marcados por la historia colonial y sus continuidades. La filósofa argentina María Lugones (2011) introduce el concepto de *sistema moderno/colonial de género* para explicar cómo la colonización impuso una visión patriarcal y binaria del género en las sociedades subyugadas, destruyendo muchas formas preexistentes de autoridad femenina. Lugones, demuestra que la

colonialidad del poder operó no solo a través del racismo y la explotación económica, sino también mediante la instauración violenta de la dicotomía “hombre proveedor / mujer dependiente” propia de Europa, anulando los roles complementarios que en varios pueblos originarios tenían las mujeres. En palabras de la autora, “*el género es una imposición colonial*”.

Esto significa que entender el liderazgo femenino en América Latina requiere atender a la vez al género y a la raza/etnia, pues ambas jerarquías nacieron entrelazadas en el proceso colonial. Las mujeres indígenas y afrodescendientes fueron situadas en la base de la pirámide social colonial, y su exclusión de los espacios de poder fue un pilar para mantener el dominio imperial.

Frente a esta herencia, Lugones (2011) explora cómo las mujeres de grupos oprimidos desarrollan estrategias de resistencia múltiple. Ella propone la noción de los “*yoes diversificados*” y la práctica del *world-traveling* (viajar entre mundos) para describir la capacidad de moverse entre distintos códigos culturales y desempeñar diferentes roles según el contexto. Por ejemplo, una misma mujer puede ser lideresa comunitaria en su pueblo (hablando su lengua materna y apelando a valores tradicionales) y a la vez activista en espacios urbanos o internacionales (hablando español o inglés y usando el discurso de derechos humanos).

Lejos de verlo como doble vida, Lugones (2011) interpreta esto como una forma de resistencia creativa: al navegar entre mundos, las mujeres híbridas rompen las expectativas unidimensionales que el sistema impone. Actos como alternar lenguas, transgredir roles de género (tomar decisiones políticas siendo mujer, o usar la ironía y la estética para burlar estereotipos) son ejemplos de lo que Lugones llama “*cuajar*” *identidades alternativas*. Esta flexibilidad identitaria permite construir coaliciones insospechadas: por ejemplo, mujeres indígenas uniendo fuerzas con mujeres afrodescendientes y campesinas, descubriendo afinidades en sus luchas pese a sus diferencias culturales.

En el liderazgo, ello se traduce en que una lideresa decolonial suele tener una conciencia aguda de estar “entre mundos”. Reconoce la lógica del opresor (porque ha tenido que aprenderla para sobrevivir) pero no se rinde a ella; en cambio, mantiene vivo el saber subalterno de su comunidad y busca formas de integrar ambos conocimientos para subvertir el orden vigente. Su liderazgo es situado en el sentido que entiende perfectamente el contexto colonial/patriarcal en que actúa, pero también es visionario, en tanto articula horizontes anticoloniales y antipatriarcales desde esa posición fronteriza.

La escritora chicana Gloria Anzaldúa (1987) ofrece otra lente poderosa para imaginar el liderazgo femenino decolonial, a través de su concepto de *la frontera y la conciencia mestiza*. En *Borderlands/La Frontera*, Anzaldúa describe la experiencia de vivir en los márgenes fronterizos –en su caso, la frontera entre México y EE.UU., pero extensible a cualquier situación de identidades múltiples– como una fuente de sufrimiento pero también de creatividad y poder espiritual.

La *conciencia mestiza* es aquella que puede tolerar las contradicciones y trascender las divisiones binarias. La mujer mestiza (sea chicana, sea una indígena urbana o una afrodescendiente intercultural) aprende a integrar en sí misma mundos distintos sin sacrificar ninguno: habla dos idiomas, habita dos tradiciones, obedece y rebasa a la vez normas culturales opuestas. Anzaldúa (1987) plantea que esta posición, lejos de ser una debilidad, brinda a las mujeres una capacidad visionaria para imaginar “nuevos mundos”. Al rechazar la rigidez de las categorías –sea hombre/mujer, blanco/negro, nativo/extranjero– se abre la puerta a identidades relacionales y solidarias.

Ella apostaba por liderazgos que construyeran puentes y derribaran fronteras, llamando a usar la empatía y el conocimiento intercultural para conectar comunidades separadas. En este sentido, el liderazgo femenino fronterizo es aquel que actúa como puente: la lideresa mestiza o de doble conciencia puede mediar entre grupos que normalmente no dialogarían, traducir demandas

entre espacios diferentes (por ejemplo, entre una asamblea comunitaria y una conferencia internacional), y generar entendimientos comunes.

En el contexto latinoamericano, esto se puede observar en mujeres migrantes que organizan tanto a sus paisanas locales como a aliados externos para defender derechos, o en mujeres de pueblos originarios que integran la cosmovisión ancestral con lenguajes políticos modernos para ganar apoyo amplio hacia sus causas. La lideresa fronteriza se siente cómoda en la *pluralidad*: puede convocar en la misma lucha a feministas urbanas, lideresas indígenas tradicionales, jóvenes estudiantes y ancianas, encontrando un lenguaje inclusivo que resuena con todas. Esta habilidad deriva de su identidad múltiple, que le otorga una sensibilidad transversal para comprender distintas opresiones y sueños.

En suma, el enfoque decolonial y fronterizo muestra un liderazgo femenino que desafía las definiciones convencionales de autoridad y éxito. No busca encajar en el sistema, sino rehacer el sistema. Estas lideresas actúan con la memoria histórica de la colonización presente, lo que les da una comprensión de largo plazo de las luchas de su gente. A la vez, operan con una ética distinta: donde el colonialismo impuso jerarquía, ellas proponen horizontalidad; donde impuso homogeneidad cultural, ellas celebran la diversidad híbrida; donde impuso dominación, ellas enfatizan la complementariedad y la justicia mutua. Son mujeres que muchas veces no se autodenominan “lideresas”, pues el término puede sonarles elitista; prefieren considerarse “coordinadoras, voceras o facilitadoras” de procesos colectivos.

Su liderazgo es reconocido no por mandatos formales, sino por la influencia moral y la fuerza de convocatoria que poseen al ser fieles a su comunidad y su identidad. En palabras de Anzaldúa (1987) liderar desde la frontera es un proceso de *sanar divisiones*: las lideresas decoloniales ayudan a sanar la fractura entre humanos y naturaleza (defendiendo la Pacha Mama), entre géneros (propiciando la colaboración entre hombres

y mujeres en la lucha), entre culturas (habitando el *Nepantla*, el espacio entre medio, y mostrando que es fértil).

Es un liderazgo profundamente espiritual en el sentido de crear un sentimiento de unidad en la diversidad, un “nosotros” amplio contra las opresiones compartidas. Este espíritu se vio, por ejemplo, en el movimiento de las *Madres de Plaza de Mayo* en Argentina: aunque surgió frente a una dictadura (tema político) y eran en su mayoría mujeres de edad lograron convocar la solidaridad internacional y persistir décadas, transformando su dolor en una fuerza colectiva de cambio, sin aspirar al poder estatal sino al poder moral.

Se puede concebir entonces al liderazgo femenino decolonial como aquella práctica en que las mujeres, situadas en la intersección de múltiples fronteras identitarias, desmontan las lógicas coloniales de dominación mediante formas nuevas de relacionamiento. Es un liderazgo que nace en la periferia del sistema pero que imagina futuros para todos, no solo para las mujeres. En ese soñar y hacer, las mujeres lideresas decoloniales devuelven la esperanza de un cambio civilizatorio donde la equidad, la comunidad y el respeto por la diversidad prevalezcan.

Conclusión

A la luz de las perspectivas aquí discutidas, el liderazgo femenino se revela no como una mera variante de un liderazgo universal, sino como una categoría profundamente política y situada. Las teorías feministas contemporáneas –desde la sociología de género hasta el feminismo decolonial– coinciden en que cuando una mujer toma las riendas de un colectivo, ese acto trasciende lo individual: cuestiona estructuras, renueva discursos y abre posibilidades inéditas de transformación social. En sociedades marcadas por la desigualdad, las mujeres lideresas encarnan con frecuencia una praxis de resistencia. Ya sea en la empresa, en la academia, en la aldea rural o en el movimiento social, desafían con su presencia y sus métodos las normas patriarcales y coloniales que dictan quién puede liderar y de qué manera.

Un primer gran aporte de estos enfoques es visibilizar las barreras sistémicas que enfrentan las lideresas. Acker y otras sociólogas nos alertan que no basta con promover “mujeres lideresas” sin cambiar las instituciones; de lo contrario, corremos el riesgo de exigir a las mujeres que se adapten a moldes masculinos, perpetuando la inequidad. Los *regímenes de desigualdad* persisten en las organizaciones modernas, y reconocerlos es el primer paso para desmontarlos. De igual forma, Butler nos recuerda que las identidades de las lideresas están sujetas a tensiones internas: deben negociar entre actuar según expectativas ajenas o subvertirlas para ser fieles a sí mismas. Por ello, esta comprensión abre un campo de empatía y apoyo hacia las mujeres en puestos de liderazgo, quienes a menudo caminan la cuerda floja entre dos evaluaciones críticas (por “mandar demasiado” o por “ser demasiado blandas”), un dilema nacido de estereotipos de género.

Así mismo, las miradas interseccionales y decoloniales amplían el foco más allá del género, mostrando que el liderazgo femenino puede (y suele) ser un liderazgo antirracista, comunitario y anticapitalista. Las historias de mujeres afrodescendientes, indígenas, campesinas organizando a sus comunidades demuestran que sus luchas de género están entretejidas con la búsqueda de justicia social integral. Este hallazgo tiene implicaciones prácticas de gran alcance: las políticas públicas o iniciativas de empoderamiento que busquen fomentar liderazgos femeninos efectivos deben considerar las múltiples dimensiones de opresión que afectan a las mujeres.

Por ejemplo, programas de formación de lideresas en áreas rurales tendrán más éxito si incorporan saberes locales, promueven la autonomía económica colectiva y fortalecen la identidad cultural, en lugar de imponer un molde urbano-individualista de liderazgo. Asimismo, las alianzas entre movimientos de mujeres y otros movimientos sociales (ambientales, étnicos, laborales) resultan estratégicas; las lideresas feministas de hoy a menudo son también defensoras del territorio, educadoras populares o activistas de derechos humanos, encarnando esa convergencia de causas.

Por otro lado, otro aporte es la resignificación de las prácticas de poder. El liderazgo femenino con enfoque feminista propone formas de ejercer el poder radicalmente distintas de la dominación tradicional: con énfasis en la participación horizontal, la ética del cuidado, la construcción de consensos y la *sororidad*. Marcela Lagarde hablaba de “*liderazgos entrañables*”, cercanos a la gente, que buscan el poderío colectivo antes que el poder individual. Bell hooks distinguía el *poder para* frente al *poder sobre*, insistiendo en que la autoridad no tiene por qué traducirse en opresión. Estas ideas han ido permeando en ciertas esferas –por ejemplo, en enfoques de liderazgo transformacional y ético–, mostrando que las contribuciones feministas no solo benefician a las mujeres, sino que enriquecen el concepto de liderazgo en general, haciéndolo más humano y sostenible. Un liderazgo menos jerárquico tiende puentes, genera confianza y puede lograr cambios más profundos y duraderos, al involucrar activamente a la base en la toma de decisiones.

Finalmente, al centrar la mirada en América Latina y en contextos rurales e indígenas, este artículo destaca la agencia de mujeres que han sido doblemente marginadas en narrativas globales: por género y por pertenecer a pueblos históricamente colonizados. Sus experiencias ofrecen lecciones invaluable. En sus comunidades, el liderazgo femenino suele ejercerse de manera colectiva y enraizada en la vida cotidiana, difuminando la frontera entre “liderar” y “servir”. Lejos del estereotipo del líder carismático aislado, aquí la lideresa es fuerte precisamente porque actúa en red con otras mujeres y hombres que la apoyan.

Su legitimidad proviene del reconocimiento comunitario y moral, más que de investiduras formales. En un mundo que enfrenta crisis de representatividad y abusos de poder, estas prácticas invitan a repensar la gobernanza desde abajo, con principios de comunidad, reciprocidad y respeto a la Madre Tierra.

En conclusión, abordar el liderazgo femenino desde una perspectiva feminista, interseccional, comunitaria y decolonial permite no solo hacer

justicia a la diversidad de experiencias de las lideresas, sino también imaginar formas más justas y solidarias de ejercer el poder.

Las mujeres que lideran desde los márgenes – sea el margen económico, étnico o geográfico – están ensanchando las fronteras de lo posible, ya que como lo menciona Rita Segato (2016) en contextos atravesados por múltiples violencias, la subordinación de las mujeres es un pilar del orden patriarcal contemporáneo, por lo que los liderazgos femeninos pueden leerse también como respuestas políticas frente a un sistema de violencia estructural y simbólica.

Es así como la comprensión del liderazgo femenino como praxis situada dialoga con la epistemología crítica de De la Garza (2012), quien concibe la acción social como un proceso configuracional donde estructura, subjetividad y contexto se articulan de manera dinámica. Sus voces y su praxis se convierten en una herramienta colectiva para

la transformación social. Se apuesta por un liderazgo para liberar el poder mismo, devolviéndolo a quienes pertenece –los pueblos, las colectividades, la vida– y abriendo caminos hacia sociedades más equitativas y humanas.

No obstante, este estudio presenta algunas limitaciones que es importante reconocer: al tratarse de una investigación de carácter teórico basada en revisión crítica de literatura, no incluye trabajo de campo empírico que permita contrastar estos marcos conceptuales con experiencias situadas específicas; asimismo, la selección de autoras prioriza el pensamiento feminista latinoamericano y del Sur Global, lo que abre la posibilidad de ampliar futuros análisis con diálogos interregionales, estudios comparativos y metodologías participativas. Estas limitaciones, lejos de clausurar la discusión, abren líneas fecundas para investigaciones posteriores sobre liderazgo de mujeres en contextos concretos.

References

- Acker, J. (1992). From sex roles to gendered institutions. *Contemporary Sociology*, 21(5), 565–569.
<https://www.jstor.org/stable/2075528>
- Anzaldúa, G. (1987). *Borderlands/La Frontera: The New Mestiza*. Aunt Lute Books.
- Butler, J. (1990). *Gender Trouble: Feminism and the Subversion of Identity*. Routledge.
- Cabnal, L. (2010). El pensamiento feminista comunitario. En *Memorias del II Seminario Internacional de Feminismo Comunitario*.
- Collins, P. H. (2002). *Black Feminist Thought: Knowledge, Consciousness, and the Politics of Empowerment* (2ª ed.). Routledge.
- Connell, R. W. (2005). *Masculinities* (2nd ed.). University of California Press.
- Curiel, O. (2009). *Descolonizando el feminismo: Una perspectiva desde América Latina y el Caribe*. Ponencia presentada en el Primer Coloquio Latinoamericano sobre Praxis y Pensamiento Feminista. https://feministas.org/IMG/pdf/Ochy_Curiel.pdf
- Curiel, O. (2013). *La nación heterosexual*. Brecha Lésbica.
- De la Garza, E. (2012). *La epistemología crítica y el configuracionismo*. Anthropos.
- Federici, S. (2018). *El patriarcado del salario*. Traficantes de Sueños.
- Gilligan, C. (1982). *In a Different Voice: Psychological Theory and Women's Development*. Harvard University Press.
- Hooks, b. (1984). *Feminist Theory: From Margin to Center*. South End Press.
- Lagarde y de los Ríos, M. (2023a). *Claves feministas para el poderío y la autonomía de las mujeres*. Instituto Andaluz de la Mujer.
- Lagarde y de los Ríos, M. (2023b). *Claves feministas para liderazgos entrañables*. Siglo XXI Editores.

- Lugones, M. (2011). Hacia un feminismo descolonial. *La Manzana de la Discordia*, 6(2), 105-119. <https://doi.org/10.25100/lamanzanadeladiscordia.v6i2.1504>
- Paredes, J. (2010). *Hilando fino desde el feminismo comunitario*. La Paz: Mujeres Creando.
- Rivera Cusicanqui, S. (2018). *Un mundo ch'ixi es posible: Ensayos desde un presente en crisis*. Tinta Limón.
- Rivera Cusicanqui, S. (2015). *Sociología de la imagen: Miradas ch'ixi desde la historia andina*. Tinta Limón.
- Segato, R. L. (2016). *La guerra contra las mujeres*. Traficantes de Sueños.
- Tronto, J. C. (1993). *Moral Boundaries: A Political Argument for an Ethic of Care*. Routledge.
- Tronto, J. C. (2013). *Caring Democracy: Markets, Equality, and Justice*. University Press.