



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Estrategia para fomentar la participación de la mujer asháninca en
una municipalidad de La Convención 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública**

AUTORA:

Suasnabar Urbano, Estefania Isabel (ORCID: 0000-0001-7879-9041)

ASESOR:

Dr. Beraun Beraun, Emil Renato (ORCID: 0000-0003-1497-6613)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de políticas públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Enfoque de género, inclusión social y diversidad cultural

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A todas las mujeres Ashánincas de la comunidad Nativa de Sampantuari; a mi pareja Jhon Sacha Pérez por su paciencia, a mi hijo Uriel, a mi adorada madre por sus alientos y a mi querido hermano Elmer Suasnabar.

Agradecimiento

A todos los pobladores de la Comunidad Nativa de la Comunidad de Sampantuaari, en especial a todas las mujeres por su predisposición para brindar sus entrevistas.

A mi asesor de tesis el Beraun Beraun, Emil Renato, por su gran paciencia y su guía permanente.

Índice de contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Resumen	vii
Keywords	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	27
3.1 Tipo y diseño de investigación	27
3.2 Categorización, Subcategorías y matriz de categorización.....	29
3.3 Escenarios de estudios.....	31
3.4 Participantes	31
3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	32
3.6 Procedimiento	33
3.7 Rigor científico	33
3.8 Método de análisis de datos.....	34
3.9 Aspectos éticos.....	34
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	36
4.1 Resultados	36
4.2 Discusión.....	41
V. CONCLUSIONES.....	47
VI. RECOMENDACIONES	49
REFERENCIAS	51
ANEXOS.....	55

Índice de tablas

Tabla 1	22
Tabla 2	23
Tabla 3	29
Tabla 4	30

Índice de figuras

Figura 1	14
-----------------------	----

Resumen

La presente tesis tuvo por objetivo crear una estrategia para promover la participación de las mujeres ashánincas de la Comunidad Nativa de Sampantuari; es necesario que las mujeres puedan participar activamente en la gestión municipal, que sean lideresas y columna vertebral en la gestión pública, para ello se deben crear estrategias, métodos, formas, para su verdadero emprendimiento y sean parte fundamental en la modernización del estado y un estado democrático de derecho.

La metodología que se ha utilizado es del enfoque cualitativo, el tipo de investigación por su profundidad es descriptivo – explicativo y por su alcance aplicada, porque se ha aplicado el conocimiento científico en el análisis de la realidad, el diseño fue aplicada proyectiva, el método utilizado fue la hermenéutico y triangulación.

Los resultados de esta investigación señalan que existen diversas estrategias como los talleres de liderazgo, la escuela de oratoria, actividades recreativas, charlas, capacitaciones, talleres y foros que empoderen a la mujer y con ello se logre una participación activa de la mujer asháninca. Se concluyó que las mujeres ashánincas a pesar del machismo, la timidez, el miedo a hablar en público, etc. si se proponen pueden empoderarse y participar activamente en la gestión municipal de su distrito.

Palabras clave: violencia de género, machismo, equidad de género, empoderamiento

Keywords

The objective of this thesis was to create a strategy to promote the participation of Ashaninca women from the Native Community of Sampantuari; It is necessary that women can actively participate in municipal management, that they be leaders and the backbone in public management, for this strategies, methods, forms must be created for their true entrepreneurship and that they be a fundamental part in the modernization of the state and a democratic rule of law.

The methodology that has been used is of the qualitative approach, the type of research due to its depth is descriptive - explanatory and due to its applied scope, because scientific knowledge has been applied in the analysis of reality, the design was applied projective, the method used was hermeneutics and triangulation.

The results of this research indicate that there are various strategies such as leadership workshops, oratory school, recreational activities, talks, training, workshops and forums that empower women and thereby achieve an active participation of Asháninca women. It was concluded that Asháninca women, despite machismo, shyness, fear of speaking in public, etc. if they propose they can empower themselves and actively participate in the municipal management of their district.

Keywords: gender violence, machismo, gender equity, women

I. INTRODUCCIÓN

Una vez más la mujer peruana ha demostrado su valentía, su lucha, su valor y su empatía para enfrentarse a esta crisis sanitaria y ser la columna vertebral de su núcleo familiar y de la sociedad, aunque ello invisible sabemos bien que son ellas las que están en primera línea como en su hogar, en su trabajo, en las ollas comunes, programas sociales, etc. siendo el soporte de la sociedad en su conjunto. Así pues, tenemos mujeres participando en diversos sectores: público, político, económico, social, etc. demostrando su liderazgo y temple para manejar situaciones o conflictos que puedan surgir, ya que tienen ciertas características innatas como su capacidad intuitiva natural sin dejar su lado humano, porque permanentemente ponen su parte emocional en cualquier trabajo que emprenden. Las mujeres luchadoras y valientes del Distrito de Kimbiri - La Convención – Cusco no son la excepción, tanto las mujeres de las zonas urbanas, rurales y comunidades nativas han demostrado su capacidad de resolución de conflictos sobre todo a nivel social, empero la participación de las mujeres no sólo debe ser socialmente sino también a nivel organizacional, político, gerencial y cultural y ser el soporte fundamental en una nueva gestión pública enmarcada en las políticas públicas que tienen como eje la modernización del Estado donde sin igualdad de género no podría ser ninguna manera un Estado democrático ni de derecho.

El liderazgo de las mujeres es constante y firme en múltiples direcciones ya que desarrolla colectivamente acciones y valores fomentando las relaciones interpersonales, así la mujer tiene la capacidad de escucha activa, utiliza la inteligencia emocional generando redes informales que harán que sus colaboradores se sientan seguros y confiados, su forma de trabajo no es vertical ni competitivo, prioriza la cooperación, la colaboración y la participación y como dice Román et. al (2018) que las mujeres practican más la democracia, buscan la participación, no son autocráticos como los varones, aprecian la confraternidad y el afecto; a diferencia de los varones que suelen tener una forma diferente para dirigir a sus subordinados, donde resalta el control, la superioridad, la rivalidad y el poder, ya que creen que ejerciendo su autoridad van influir mucho mejor, sin embargo, estas magníficas cualidades de las mujeres no son bien recibidas por muchas

empresas privadas, públicas y por qué no decir por una población machista que aún persiste sobre todo en las zonas más alejadas del país.

En comparación a las grandes civilizaciones como Roma, donde la mujer distaba mucho de tener voz y menos voto y que solo podría ser representada por su esposo o por algún familiar, a la fecha hubieron grandes cambios, pues tanto los varones y mujeres al menos normativamente tienen igualdad de derecho, y pueden ejercer su ciudadanía a plenitud, así lo menciona la Ley N.º 30709 en el Art. 5 las mujeres no deben sufrir discriminación alguna por su género, o por estar gestando o que su contrato de trabajo esté bajo condicionamientos de pruebas de embarazo con resultados negativos y que si hubiera riesgos para una mujer gestantes la entidad debiera brindar seguridad y tranquilidad para evitarlos.

El empoderamiento de las mujeres en la gestión municipal y pública fortalece tremendamente la democracia, si bien hay normas que reconocen y defienden el pleno derechos de las mujeres ello no se está reflejando en la realidad ya que se requiere de una transformación que dependerá de las políticas públicas que promuevan la igualdad de género y la revalorización de las mujeres desde el gobierno central, regional, local y comunal.

La participación de las mujeres en los gobiernos locales se ha manifestado en los diferentes programas como los clubes de madre, vaso de leche, comedores populares, pero en lo que concierne en decisiones directas en la gestión pública o política no es definitivamente relevante y la gestión municipal del distrito de Kimbiri no es la excepción; su participación está limitada a secretarías, asistentes, limpieza pública, auxiliares de campos, entre otros; la participación de las mujeres de las comunidades nativas es ornamental, es decir siempre está para la foto, mas no para desarrollarse en algún cargo público, muchos menos para la toma de decisiones y esto avalado por la propia cultura y autoridades de las comunidades nativas.

En concordancia con lo detallado anteriormente urge la necesidad de concientizar, promover, crear y fomentar estrategias para que la mujer Kimbirina pueda ser actora y sostén fundamental en la gestión municipal de su distrito así, ante lo expuesto anteriormente se responderá a la siguiente pregunta: ¿Cómo debiera

elaborarse una estrategia para fomentar la participación de la mujer nativa en una municipalidad de La Convención 2022? ¿Qué características debería tener la estrategia para fomentar la participación de la mujer nativa en la gestión municipal de una municipalidad de La Convención 2022? ¿Cómo desarrollar estas características para fomentar la participación de la mujer nativa en una municipalidad de La Convención 2022? ¿Cuál es la situación actual de la participación y posición que ocupa la mujer nativa en la gestión municipal de una municipalidad de La Convención 2022?

Este estudio tiene su justificación en la propuesta de una estrategia describiendo de manera clara y precisa sus características y como se van a desarrollar cada una de éstas para fomentar la participación de la mujer nativa en la gestión municipal del Distrito de Kimbiri. Considerando que a pesar de que las normas que promueven la equidad de género, esto no se está reflejando en la realidad, la mujer aun es invisible para el Estado, no tiene las mismas oportunidades, la misma sociedad tiene prejuicios muy marcados que creen que la mujer con sus múltiples ocupaciones en el hogar (su deber en su familia) imposibilitan su participación en los cargos públicos sobre todo en zonas alejadas del país.

El estudio también determinará el porcentaje real de participación de las mujeres y en qué áreas, niveles y posiciones está centrado los cargos públicos que ellas ejercen las cuales van a servir de gran manera para elaborar la estrategia que va a fomentar, promover, fortalecer y ampliar la participación de la mujer en la gestión municipal y pública del distrito, y por qué no que esta investigación sirva de línea base para crear una gerencia de la mujer en dicha municipalidad, como ya los hay en otras; es pues necesario que los gobiernos locales sean los garantes de la igualdad de oportunidades para las mujeres.

Por ello la presente investigación tiene como objetivo analizar la forma en la que se debe establecer una estrategia para fomentar la participación de la mujer en la gestión municipal; describir las características que debe tener la estrategia; desarrollar sus características; determinar la situación actual de la participación y posición que ocupa la mujer nativa en la gestión municipal de su distrito y conocer la concepción que tienen de sí mismas para su empoderamiento.

II. MARCO TEÓRICO

Román et. al (2018) busca demostrar que la toma de decisiones está influenciada por factores como el liderazgo de la mujer y la gestión pública realizado en la Municipalidad del Callao, aplicando encuesta bajo la forma de Likert, utilizando el estadígrafo Alfa de Cronbach, llegando a los siguientes resultados: que efectivamente la mujer líder influye en la toma de decisiones, por lo cual se requiere que se desarrollen mecanismos para seguir empoderando a la mujer peruana.

Señala también que actualmente la mujer ha tomado posición en los ambientes de labor demostrando liderazgo, empoderamiento y promoviendo un buen clima institucional y saludable hacia sus subordinados, que se convierte en una motivación constante que mejora en gran manera la producción diaria de manera eficiente y eficaz y lo más importante fortaleciendo la igualdad de género.

En los últimos años la mujer no solo realiza labores de madre, sino también se ocupa en sus labores profesionales, y también va incursionando en la política, es pues el empoderamiento de la mujer reflejado en la ocupación de cargos en las diferentes organizaciones sociales, culturales, académicos, etc. Cabe señalar que el liderazgo de la mujer se materializa en sus aciertos, en su labor eficiente y eficaz, es por ello que su participación debe ir en aumento progresivamente, buscando la igualdad de sus derechos.

Las mujeres tienen una forma especial de usar el poder como, por ejemplo: buscan la participación de todos los miembros de la organización, son receptivas frente a situaciones adversas, su liderazgo va en múltiples direcciones y dimensiones, se caracteriza por su firmeza y su constancia y es respaldada de valores, cuando manejan la dirección buscan ser creativas, practican la escucha activa sin prejuicios, desarrolla y promueve las relaciones interpersonales, practica altamente la empatía y la inteligencia emocional en bien de su organización u entidad correspondiente.

Del Pino et. al (2018) investiga sobre las limitaciones que no permiten que las mujeres puedan seguir ascendiendo en su participación en la gestión de las universidades públicas chilenas revelando que solo el 24.3 % de las mujeres participan como decanas, directoras de departamento y es muy inferior en los cargos superiores llegando a las siguientes premisas: la potencia laboral se va feminizando, pues cada día las mujeres demuestran competencias para el acceso de cargos directivos. Los factores que limitan su participación de la mujer en los cargos de gerencia y espacios públicos, tienen su razón en los prejuicios, concepciones, la familia, su organización misma, y el valor que ellas mismas se tienen.

Las empresas buscan que las brechas de desigualdad entre mujeres y varones se terminen, buscando aumentar la inclusión y la diversidad de pensamientos de las empresas porque la mujer es pieza fundamental en las organizaciones. Siendo la universidad el Génesis en muchos cambios sociales, ha flaqueado en temas de ocupación de cargos por parte de las mujeres, ya que solo el 24,3 % van ocupando cargos en la alta dirección de las 16 universidades públicas chilenas; este porcentaje de mujeres se encuentra ubicado en los decanatos, departamentos y en las ciencias humanas, y hay menos presencia de ellas en las ciencias aplicadas, en los rectorados y las direcciones.

Menciona un concepto muy importante como es el “techo de cristal”, que son las barreras laborales invisibles que impiden a las mujeres escalar u ascender en las organizaciones y que las mantienen discriminadas; estos techos de cristal están hechas de prejuicios, credos, estereotipos, etc. son barreras invisibles que no permiten a las mujeres tener igualdad de oportunidades para ascender a cargos más jerárquicos. También encontramos a los “muros de concreto”, que encierra a todos los factores que impiden que la mujer se desarrolle plenamente en la política, en los negocios y en la educación, pero como quiere que sea estas barreras dejan de ser visibles y van quedando atrás cuando la mujer se va empoderando; entonces se empieza a reflejar en los manejos jerárquicos masculinizados que se rigen por

sus reglas y prototipos y ambientes de organización que favorecen la discriminación, pocas oportunidades y el acoso a las mujeres.

Hernández et. al (2021) en su investigación demuestra la participación, inclusión y caracterización de la mujer en Colombia como policía en los últimos 27 años, basándose en el enfoque cuantitativo de tipo descriptivo, diseño no experimental transversal, llegando a los siguientes resultados: la Policía Nacional es una de las instituciones que se ha ocupado del empoderamiento y valoración de la mujer en su aspecto profesional, social a través de una serie de medidas que han buscado incluirlas y han fomentado su participación, enterrando los prejuicios sociales, culturales y las supuestas limitaciones que tendrían ellas relacionadas al género o sexo y que esta profesión tan noble como es la Policía Nacional no es exclusiva de los varones.

Entre los años 1994 hasta el 2021, la participación de la mujer como Policía Nacional ha sido paulatino y progresivo guiado por las políticas públicas que promueven la igualdad de género y su empoderamiento en los centros laborales emanados por la ONU, siendo el 14.23 % de toda la población policial ocupando diferentes áreas, niveles y cargos, demostrándonos que hoy por hoy se está llegando a la equidad e igualdad y porque no pensar que al 2030 lleguemos a la paridad de género.

La mujer policía colombiana, como toda mujer brinda un trato diferente, es menos represiva, y se acerca más a los ciudadanos cambiando de paradigmas dando un salto más social, muy interrelacionado con la prevención del delito, la labor de codo a codo con su comunidad, y el respeto a la diversidad y las diferentes culturas del país buscando evitar en todo momento la confrontación, el conflicto y la violencia.

Es menos probable que las mujeres policías sean denunciadas por maltrato, por usar la fuerza de manera excesiva o por abuso de autoridad en comparación a los policías varones.

Señalan que queda muy en claro que la mujer es una líder innata, que busca una

sociedad más justa y en igualdad de oportunidad poder desarrollar todas sus potencialidades, ejercer su ciudadanía, sus deberes y sus derechos, es aplaudible sus logros profesionales, laborales, la posición social que van alcanzando buscando ser independiente en su economía, ser gestora de su propia autonomía en los espacios privados y públicos que algunos países se va logrando.

Álvarez-Díaz y Morales (2021) realiza una investigación sobre violencia de género a las mujeres indígenas Mapuches a través de talleres en grupos llegando a las siguientes experiencias de violencias sufridas: las mujeres indígenas por su etnia y su clase están situadas en un lugar muy inferior inclusive al de las mujeres no indígenas. En la escuela se ejerce la discriminación por razón de etnia juntamente con la violencia simbólica; en las organizaciones sociales y étnicas la discriminación se torna con respecto al género; en los espacios laborales se ejerce la violencia económica ya que los trabajos son informales o los salarios que están muy por debajo con respecto a la remuneración de los varones.

En las relaciones de pareja se ejerce fuertemente la violencia de género y simbólica reflejadas en el comportamiento y el trato del conviviente y que en la mayoría de los casos es apañada por la propia familia. En los espacios públicos son discriminadas por diversos factores como el género, etnia, territorio, clase, y son menospreciadas por su apariencia o forma de vestir, que no está de acuerdo a las modas imperantes de una sociedad occidentalizada.

Cuando algunas mujeres mapuches denuncian violencia de género a las instancias policiales u otras instituciones correspondientes, no se les atiende en su mayor parte, pues la causa para ellos sería su propia responsabilidad o culpa, razón por la cual se deja de lado y se pierde sentido. Señalan que es en la misma comunidad donde más sufren de violencia, pero creen que es justamente en este espacio que se debe reconstruir y revalorar su dignidad, su integridad e identidad de la mujer indígena para su empoderamiento, pues son ellas las que se identifican con su cultura y con su gente y están en la búsqueda de la igualdad de oportunidades.

Una propuesta educacional a favor de las mujeres mapuches que busca mitigar la violencia de género, fue la elaboración de un manual estructurado por 4 módulos: en el primero se busca la revaloración de ser mujer, de pertenecer a su etnia, a su territorio y a su cultura ancestral; en el segundo se hace conocer cuáles son las violencias que día a día sufren las mujeres mapuches; en el tercero se busca la discontinuidad de la violencia individual en la propagación de las violencias y en el módulo cuatro se busca el rompimiento de las formas de victimización en la comunidad e institución en la propagación de la violencia.

Ordoñez (2021) señala que hoy por hoy el papel de la mujer empoderada es muy significativa para el rumbo económico de un país, a través de la innovación y el emprendimiento para crecer estratégicamente. La mujer es un ente de transformación de estructuras marcadas de discriminación e inequidad de género; las mujeres han desarrollado muchas habilidades y diversas cualidades que le dan el derecho para edificar una sociedad justa, equilibrada con una economía fuerte teniendo su camino a seguir que son los ODS.

Actualmente, las mujeres pueden enfrentar más desafíos, ya que están más empoderadas para promover la equidad de género, siempre está en la búsqueda de una oportunidad, y si no hay la genera, para luego destacar como una emprendedora líder, sin descuidar las otras funciones que pueda tener en su familia, que por cierto ya está asignada por la propia cultura patriarcal del contexto.

Existen amplias expectativas sobre las ventajas de incorporar a las mujeres en el campo laboral y promover su auto empoderamiento, las mujeres son sujetos activos en la producción que van a aportar bonanza social y económica al país. La mujer es profesional, empresaria, emprendedora, innovadora, busca la igualdad de género luchando por sus derechos, su espíritu empresarial reduce la falta de empleo, es altamente competitiva, gracias a su conocimiento plantea iniciativas y tiene el poder de autocontrol con resultados excepcionales.

La mujer es considerada como un sujeto productivo desde el enfoque de género, ya

que muchas actividades que solo eran realizados por los varones, ahora la mujer lo hace; así participa en muchos espacios, público y privado; ella también genera ingresos económicos, algunas van asumiendo puestos de poder con toma de decisiones; de esta manera va creando valor agregado para su familia, se va posicionando en su comunidad y trae progreso a su país.

El empoderamiento de la mujer es el proceso por la cual busca adquirir poder, abarca cinco niveles: bienestar, el acceso, la concientización, la participación y el control, donde las mujeres y los varones tienen igualdad de derechos; la equidad de género busca que los esfuerzos que realiza una mujer tengan el mismo valor que se le da al de los hombres marcando una trascendencia y progreso en la economía de la localidad, apostando por el desarrollo de su entorno.

Bermúdez (2018) en su tesis busca demostrar las vicisitudes que tuvieron las mujeres para participar políticamente y señala que la paridad con la aplicación del test de proporcionalidad, es un mecanismo categórico y necesario, y que además se enmarca con las leyes constitucionales en un estado moderno y democrático, que garantiza la participación política de la mujer en igualdad de armas, siendo esta muy efectiva porque va lograr verdaderos resultados en el ejercicio de la ciudadanía teniendo las mismas ventajas de participar o representar en la vida política.

La historia nos da cuenta hechos muy importantes que sirvieron de hitos para que la mujer pueda participar políticamente: en el año 1933 se reconoce el voto municipal para las mujeres con ciertas restricciones; en el año 1955 se reconoce la ciudadanía a las mujeres a nivel constitucional; en el año 1979 se logra el derecho al voto universal, ya pueden votar los analfabetos, no debe existir la discriminación hacia las mujeres y se logra el derecho a la igualdad; en 1997 se aprueba la cuota de género en la presentación de listas de candidatos, como una medida para que las mujeres tengan participación en cargos a través de la elección popular y en el 2002 la representación de género está garantizada en la constitución.

El Perú hace más de 20 años ha aprobado en sus normas la cuota mínima de género, pero para nadie es secreto que su aplicación ha tenido una serie de dificultades, y lamentablemente sólo se ha convertido en un techo que impide que la participación entre hombres y mujeres sea igualitaria, es decir se cumple con la cuota mínima y hasta allí es la participación de la mujer, demostrando que no ha funcionado este mecanismo reflejado en la realidad, ya que no hay mujeres en las verdaderas tomas de decisión. Para lograr que sea eficaz las cuotas electorales se han propuesto la alternancia o el mandato de posición en las listas de candidaturas para efectivizar la representación política de las mujeres, es por ello que entre los años 2011 y 2016 se llegó a presentar nueve proyectos de ley sobre este mecanismo, lamentablemente ninguna tuvo luz verde.

El congreso ha seguido legislando a favor de la igualdad de género, es así que, en el 2018, se ha presentado siete proyectos de ley, que propone a la paridad como mecanismo para lograr el tratamiento igualitario en la participación política de la mujer; se trata de la combinación de la alternancia con la paridad, y algunas otras medidas como la imposición de sanciones al acoso político.

Cuadros y Gamero (2018) analiza la percepción que se tiene sobre la equidad de género en las mujeres de Arequipa llenado a los siguientes resultados: las mujeres en estudio conocen sus derechos fundamentales a nivel social, laboral, familiar y público, la mayoría tiene títulos técnicos o universitario y le es posible ascender en su nivel educativo, señalan que no hay diferencias en las oportunidades laborales ni en las remuneraciones, así como en la toma de decisiones en los círculos vecinales y familiares.

Si bien forman parte activa en la economía, el problema sería en que no están percibiendo que sus ideas ni su voz estén siendo atendidas por sus jefes que son mayormente varones, por ello creen que no se ha llegado a la equidad de género como muchos países más desarrollados, pero, se es consciente que existe un avance progresivo hacia el alcance de la equidad de género y que todos debemos trabajar para que se siga logrando.

Solo un 24% de las mujeres encuestadas conocen sus derechos en torno a la igualdad de género, un 8% de las mujeres dicen desconocer por completo sus derechos en relación a lo planteado; pero el 40% de las entrevistadas señalan que estos derechos no se cumplen, por lo cual nuestra normatividad en estos temas es bastante superficial, solo está escrito y que las mujeres a pesar de conocerlas no exigen que se cumpla. La mayoría de las mujeres no conocen sus derechos en relación al campo laboral, como las licencias pre y post natales, maternidad, lactancia, vacaciones, permisos, licencias, etc.

Cortez, D. C. (2017) en su investigación analizó la viabilidad de empoderar a las mujeres gradualmente para que participen políticamente en los gobiernos locales de Ascope, basándose en el enfoque cualitativo, utilizando el diagnostico como método y eligiendo la técnica de entrevista profunda a expertos por lo cual no tiene población ni muestra llegando a los siguientes resultados: los gobiernos locales de Ascope se esmeran en promover políticas públicas para que las mujeres participen, se capaciten y sensibilicen, sin embargo las elecciones populares es casi nula su participación aunque últimamente ha cambiado, mencionan que se debe eliminar todo tipo de discriminación por temas de género y deben participar en todas las organizaciones con cuotas de genero horizontales recortando las brechas de desigualdad. Hace énfasis en los diferentes factores que limitan la participación de la mujer como el machismo que sigo perpetuada en la localidad, pues muchas mujeres son dependientes económicamente del esposo lo cual genera que las mujeres no tengan autocontrol, que sean sometidas y violentadas.

Plantea la paridad como un mecanismo de igualdad de oportunidades y propone eliminar la cuota de género, porque considera que las mujeres solo están en las listas para cumplir los requisitos para que pueda seguir en carrera la candidatura de los políticos, mas no para que ejerza su liderazgo a plenitud y ello no garantiza su participación en los espacios correspondientes razón por la cual la presencia de mujeres como regidoras mas no como alcaldesas.

Señala que los gobiernos locales deben promover políticas públicas que eliminen

las brechas sociales con la participación de las mujeres, para ello deben buscar mecanismos como la creación de programas sociales que empoderen a las mujeres; realización de capacitaciones y sensibilización que fomente el liderazgo político de la mujer y la internalización de sus derechos y su pleno conocimiento; lanzamiento de foros de debate que propongan proyectos a favor de la mujer y la búsqueda de convenios nacionales como con las instituciones educativas de la EBR o de la EBA o convenios internacionales como las ONGS que estén a favor del empoderamiento de las mujeres. Finalmente hacen hincapié que para llevar a cabo estas acciones a favor de la mujer es indispensable la asignación de presupuestos de los gobiernos nacionales, regionales y locales en sus PEI y POI.

Jove y Cutisaca (2019) en su investigación refiere a las mujeres en su participación, dando a conocer que su participación se va incrementando progresivamente en ciertos espacios donde puede concertar, guiando a las mujeres hacia una ruta para su empoderamiento, donde conoce plenamente sus derechos y con ello busca ejercer su ciudadanía, va fortaleciendo sus capacidades, competencias y su liderazgo, y sus ideas lo va materializando en propuestas para el desarrollo de su localidad. Señala que cuando las mujeres se organizan, ello fortalece grandemente la democracia, busca que todos los ciudadanos juntamente con sus autoridades, dirigentes, líderes se interrelacionen y buscan ejecutar acciones, planes, estrategias de manera colectiva buscando construir una sociedad en igualdad de condiciones para promover su desarrollo y el logro del bien común.

Arana y Carillo (2016) en su investigación buscó diagnosticar y analizar los factores que limitan la baja participación de las mujeres en cargos directivos de liderazgo, empleando el enfoque cualitativo, la muestra estuvo compuesta por 2 grupos, el primero formado por 25 empleadas (os) ejecutivas (os) y el segundo por tres funcionarios públicos del MTPE y del MIMP a quienes se aplicó las entrevistas, focus group y se utilizó la revisión documentaria teniendo los siguientes resultados: en el sector privado los jefes inmediatos suelen dar permisos por actividades escolares o familiares sólo por un par de horas, mientras en el sector público dichos

permisos no son otorgadas y en caso de emergencias debe ser registradas a cuanta de sus vacaciones, o deducciones de horas de labor.

La mayoría de los consultados (as) señala que han recibido un trato igualitario en el ámbito laboral a excepción de un par que señalaron que al principio fueron subestimadas por ser mujeres, pero también señalan que están de acuerdo con la participación de la mujer en cargos de liderazgo, pero deben ceñirse a la meritocracia donde demuestren sus competencias y habilidades blandas; asimismo sostienen que hay sectores “duros”, como la minería, la construcción, los hidrocarburos, etc. no adecuados para las mujeres y estos conceptos socioculturales enraizados en un enfoque machista son las barreras que obstaculizan el pleno desarrollo de la equidad y que observa permanentemente el rol de la mujer en el núcleo familiar.

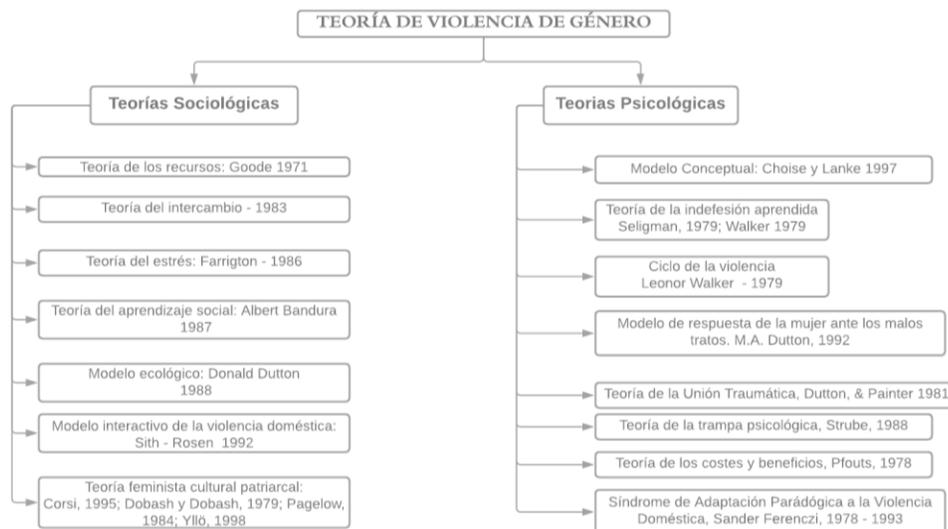
Señalan que las empresas privadas buscan retener a sus colaboradoras porque tienen en cuenta sus potencialidades y rendimiento que está en relación directa con la rentabilidad en el trabajo, mas no con el género, es por ello que han implementado el teletrabajo y el flexitrabajo como mecanismo de retención de sus colaboradoras; a pesar de ello muchas mujeres se han visto obligadas a renunciar voluntariamente de sus labores o dejar su línea de carrera por la presión social, porque salieron embarazadas y deben dedicarse los primeros años al cuidado de sus niños, o al cuidado de sus padres ancianos, o la realización de labores domésticas “propia de las mujeres”, generando en ellas sentimientos de culpa por pasar mayor tiempo fuera de su hogar o por realizar viajes nacionales o internacionales, razón por la cual las mujeres en edad reproductiva tienen menos opciones que sus pares varones.

En seguida se pasó a revisar algunas diferentes bases teóricas que dan el soporte científico a la investigación que a continuación detallaremos en el siguiente orden: violencia de género, la violencia política de género, equidad de género, participación de la mujer en la política del Perú, y la violencia simbólica.

La ONU (1994) la define como: cualquier tipo de violencia como consecuencia del género, teniendo como resultados daños, psicológico, físico o sexual, pero no solo ello también considera a la intimidación, amenaza, dominación, la privación de la libertad, golpes, maltratos, se extiende también el abuso sexual hacia las niñas, la tratativa del dote, violación por la pareja, mutilación genital, o diversas prácticas culturales que denigran y atentan a la mujer, la trata de mujeres, prostitución, etc. ya se en los espacios públicos o privados en la familia o en la sociedad.

Hoy, la violencia de género es un problema social, que debe ser erradicada, su base fundamental es la discriminación, que pone una barrera para alcanzar la igualdad entre varones y mujeres, pues se pretende seguir dominando y controlando a las mujeres, por la cultura patriarcal que dirige nuestra sociedad. La violencia de género, es una subcategoría que se debe estudiar con amplia profundidad en la presente investigación, de hecho, existen muchas teorías acerca de ella, y todas señalan que es un problema enraizado en la sociedad y siempre la hemos presenciado, solo que para muchos ha sido invisible, y estos son los diferentes tipos de violencia en contra del género femenino, que lo vamos en el siguiente mapa conceptual:

Figura 1:
Teoría de violencia de género



Adaptado de Ruiz, E. A. (s.f.)

Ruiz et. al (s.f.) señala que cuando hablamos de maltratar no solo nos referimos a la agresión física, pues define a la agresión como una lesión que es provocada; es por ello que si queremos describir el maltrato debemos utilizar otros términos como: humillación, miedo, dominación, sometimiento, entre otros.

No podemos dejar de señalar los diferentes tipos de violencia de género, es así que Povedano y Monreal (2012) la clasifican en 5 tipos: violencia física, que es materializada en una agresión física provocando golpes; violencia psíquica, es aquella que no deja huellas físicas, éstas son insultos, humillaciones, amenazas, etc.; la violencia sexual por la cual el agresor busca tener un contacto sexual con la víctima sin su consentimiento; la violencia social que básicamente es el aislamiento que hace el agresor en contra de la víctima; y la violencia económica cuando el agresor deja sin recursos económicos a la víctima por venganza.

Desde la perspectiva psicosocial la violencia de género es producto de un manejo heterogéneo de poder donde claramente existen dos grupos, uno con más poder que busca una cultura de dominación y que manipula al otro, que es más frágil. Considera que la violencia de género se entiende como un fenómeno social complejo con varias perspectivas y con variadas definiciones que se han transformado a lo largo de la historia y lo siguen haciendo de acuerdo al contexto particular que se vive en cada momento.

Esta perspectiva propone que la violencia es justificada porque estos grupos no quieren perder su lugar privilegiado al interior de los regímenes que manejan, y no es producido instintivamente, sino que busca que ciertos personajes ejerzan el poder sobre grupos vulnerables, por ello Herrera, C. (2012) define al género como “sistema social, por el que se produce y reproduce la desigualdad, con base en la diferencia sexual, y que se sostiene mediante relaciones asimétricas de poder y subordinación”.

Desde la sociología se plantea que cierta parte de la sociedad busca colocarse para conservar sus privilegios, por encima de ciertos grupos vulnerables como la mujer.

Las ciencias sociales definen al género como la diferencia sexual a partir de la construcción cultural; pero, no solo se reduce a ello, sino que debemos tener en cuenta el conflicto, el poder, el carácter simbólico y represivo, lo cual complejiza su definición y tiene un campo de acción más amplio.

La definición conceptual de la violencia de género es cualquier acto violento basado en el género, que resulte en daños psicológicos, sexuales, físicos, incluyendo amenazas de tales actos y privación de la libertad.

El principal problema que tienen las mujeres al asumir cargos en los órganos ejecutivos y legislativos es el orden jerárquico de género, es decir, la violencia está articulada a un ordenamiento de género, sustentada y marcada por los roles de género que ya están dictaminadas y por los estereotipos que tiene la sociedad y ello termina subordinando a las mujeres en su participación política.

Las mujeres siguen siendo catalogadas como inexpertas en su desempeño en los cargos políticos.

Es lamentable, pero el Caribe y América Latina sigue mostrando tremenda desigualdad en varios aspectos, como en la dimensión económica, del cómo van ejerciendo su derecho, del cómo van desarrollando su ciudadanía en torno a sus dimensiones territoriales, étnicas, raciales y de género.

En el 2006, la Asociación de concejales de Bolivia (Acobol) tuvo grandes avances en torno hasta problemática, proponiendo un proyecto de ley contra la violencia y el acoso político a causa de su género. Al acoso y a la violencia política la definieron como aquellas conducta o acciones que son agresivas y que son cometidas por personas de manera directa o a través de terceros causando daños físicos, psicológico o sexual en contra de la mujer o de su familia por estar prestando representación política, o por situaciones que restringen o impiden su cargo o la inducción a la comisión de delitos o situaciones en contra de su voluntad a sus principios o leyes. A esta última la definieron como las acciones y/o conductas agresivas cometidas por una persona, por sí o a través de terceros, que causen daño físico, psicológico o sexual en contra de una mujer y/o su familia, en ejercicio de la representación política, para impedir y restringir el ejercicio de su cargo o inducirla a tomar decisiones en contra de su voluntad, de sus principios y de la ley.

Krook y Restrepo (2016) en su investigación, basado en el trabajo de mujeres políticas, académicas y activistas llegó a las siguientes conclusiones: la violencia hacia las mujeres en el aspecto político es un problema en todos los países y que además es

un fenómeno independiente a la violencia que se ejerce contra los políticos y la sociedad en general; señala también que las leyes no han resuelto el grave problema, y que son necesarias acciones en todos los aspectos para combatirlo. Además, clasifica la violencia política contra ellas de la siguiente manera: “económica, simbólica, psicológica y física, aunque admiten que los límites entre estas tipologías son porosos, y que múltiples formas de violencia pueden ser perpetradas de manera simultánea o intensificarse”, es por ello que es indispensable conocer a profundidad las diferentes formas de dicha violencia.

La Real Academia Española (RAE) define al género como “grupo al que pertenecen los seres humanos de cada sexo, entendido este desde un punto de vista sociocultural en lugar de exclusivamente biológico.” Cuando nos referimos al sexo biológico no debemos pensar en el sentido de comparación a mujeres y varones, ya que sus características y funciones son diferentes, es por ello el uso necesario del término equidad de “género”, ya que en el aspecto sociocultural ambos sexos pueden ejercer los mismos roles en la sociedad, en el hogar, y ante las leyes.

El término equidad refiere a la justicia, entendida como la distribución justa o equitativa del poder social y los recursos en la sociedad y en su tratativa según sus necesidades tanto a varones y mujeres.

Cuadros y Gamero (2018) define a la equidad de género como “la justicia en el tratamiento de varones y mujeres de acuerdo a sus respectivas necesidades, que implica el tratamiento diferencial para corregir desigualdades de origen a través de medidas no necesariamente iguales, pero conducentes a la igualdad en términos de derechos, obligaciones, beneficios y oportunidades”.

Equidad de género refiere a la imparcialidad del trato recibido por las mujeres y los varones de acuerdo a sus necesidades, el trato debe ser igualitario o diferenciado pero equivalente en cuanto a su derecho, obligaciones, beneficios y posibilidades. El acceso a la igualdad de las oportunidades, significa la distribución de la influencia y el poder en partes iguales logrando una independencia en la economía, educación y logro de pretensiones personales.

En este punto es necesario conocer algunos datos estadísticos manejados a nivel mundial según la ONU: 755 millones niñas y mujeres se comprometieron o casaron

antes de los 18 años; en 30 países, 200 millones niñas y mujeres se sometieron a la MGF (mutilación genital femenina); en 18 países los maridos impiden legalmente que sus mujeres trabajen; en 39 países, las hijas e hijos no tienen igualdad de derechos de herencia; en 49 países, no existen leyes aun, que protejan a las mujeres de los diferentes tipos de violencia; solo un 52% de mujeres toman una libre decisión sobre uso de anticonceptivos, relaciones sexuales y atención médica.

Podemos señalar que, a pesar de los logros de las mujeres en la ocupación de cargos políticos a nivel mundial, su representación solo es del 23,7% demostrando que estamos muy alejados de la paridad, aunque cerca de 100 países van haciendo seguimiento de los presupuestos que se han asignado para la igualdad de género.

La clave para la construcción de un mundo sostenible, pacífico y próspero es precisamente la igualdad de género, que además de ser un derecho fundamental es esencial, y por ello creemos que uno de los 17 objetivos y metas del desarrollo sostenible de la ONU es “lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas”

No se puede negar de ninguna manera que existe un avance positivo en últimas décadas como la escolarización de más niñas y menos de ellas se ven obligadas a matrimonios forzados; tenemos más mujeres con cargos públicos y en posiciones de liderazgo, y verdaderamente las leyes están fomentando la igualdad de género; sin embargo, a pesar de ello existen aún una serie de falencias: existencia de leyes y normas sociales que son discriminatorias, las mujeres siguen siendo invisibles en el liderazgo político y nuestros sistema policial y poder judicial son tardos para decepcionar hechos de violencia en sus diversas modalidades.

Es importante señalar que las mujeres fueron soporte fundamental en la crisis sanitaria, pues son ellas las que han estado en primera línea por ejemplo en las atenciones sanitarias, y como no en sus hogares, pero, lo contradictorio es que a pesar de todo ese esfuerzo brindado por las mujeres, sus efectos de esta crisis sanitaria han sido en contra de ellas, y por lo tanto se ha retrasado los pocos logros en temas de igualdad de género y derechos de las mujeres y niñas; ya que son las mujeres las que tuvieron mayor desempleo agravando las desigualdades en temas como protección social, seguridad, salud y economía, casi un 60 % de las mujeres se dedica a trabajos

informales y con esta pandemia tuvo su repercusión directa en ella producto del aislamiento éste ha intensificado la violencia contra las mujeres y el grupo familiar, ya que prácticamente se ha visto atrapadas con sus abusadores, prácticamente con las restricciones a nivel mundial se han encontrado en un callejón sin salida.

El secretario general de las Naciones Unidas en abril de 2020 señala que “los escasos avances en materia de igualdad de género y derechos de las mujeres conseguidos a lo largo de las décadas están en peligro de retroceso como consecuencia de la pandemia de la COVID-19”, recomendando que los gobiernos pongan como centro de atención para su recuperación. Las mujeres son la columna vertebral para el recobro de las comunidades, pues su manejo en las economías nos dará mejores resultados para una recuperación, rápida y sostenible.

Buscar estrategias y/o acciones para el resurgimiento de las mujeres es fundamental por ello se deben reducir y mitigar todo tipo de violencia hacia la mujer; debemos promover diversos estímulos económicos, sociales, culturales, etc. para las mujeres y niñas; fomentar la cultura del reparto equitativo de trabajo entre hombres y mujeres buscando un mundo más justo y resiliente.

La mitad de la población mundial son mujeres y niñas, ello significa que tenemos la mitad del potencial humano, pero es lamentable que persista aun la desigualdad de género dando como resultado que su progreso se estanque. Un tercio de países aun no han logrado la paridad o equidad entre los géneros en la educación primaria; y ello solo se traduce en la falta de preparación y como consecuencia dificulta el acceso a las oportunidades de trabajo.

Debemos tener muy presente que, si empoderamos a las niñas desde la educación básica y a las mujeres desde el lugar donde se sitúa, vamos a promover el desarrollo social e impulsar el crecimiento, su participación plena en la fuerza del trabajo va a incrementar los porcentajes en las tasas del crecimiento del país. Es lamentable que el 35% de las mujeres a nivel mundial hayan sufrido violencia física y/ o sexual ya sea por sus parejas o por otras personas. la igualdad de género es un derecho fundamental, promoverla es indispensable en una sociedad que busca la paz y la tranquilidad, con ello podemos reducir la pobreza, promover la promoción del bienestar de las niñas y los niños salud, la educación, etc. Las mujeres luchan permanentemente

contra los prejuicios muchas veces implícitas las cuales son un obstáculo para construir y lograr igualdad de oportunidades.

Una mujer empoderada beneficia a toda su familia y ello tendrá un efecto multiplicador en las futuras generaciones; ellas tienen derecho a vivir dignamente, sin miseria y sin temor pues contribuyen a la salud y la productividad de todas las familias en su conjunto como en sus comunidades mejorando las perspectivas para futuras generaciones.

La promoción de la igualdad de género es aún una promesa que no se ha cumplido, pues las diferencias sexuales y/o biológicas que se han construido culturalmente a lo largo de nuestra historia han generado desigualdades culturales, socioeconómicas y políticas y culturales privilegiando al varón sobre la mujer. El empoderamiento de las mujeres es indispensable ya que su papel fundamental en los diferentes ámbitos, nos va a permitir reducir la pobreza, promover el desarrollo y abordar los desafíos más imperiosos del planeta.

Uno de los objetivos de la equidad de género es comprender el porqué de las restricciones y barreras que existen entre mujeres y varones que van limitando una participación igualitaria y disminuyendo su promoción; otro objetivo es cambiar y romper esas relaciones que por mucho tiempo han restringido a las mujeres en su identidad, pues la mujer ya no debe ser un ser para los otros, sino, para sí misma y adyacente a los otros revirtiendo así su posición de sumisión y finalmente otro objetivo de la equidad de género es fortalecer la autonomía de las mujeres y hombres, para que puedan asegurar su participación equitativa en todos los ámbitos de la vida ya sea en la pareja, familia, comunitaria, social, institucional, política y entre otras.

Así la equidad de género busca eliminar esa brecha que divide a hombres y mujeres, y las diferencias que existen dentro del mismo género deben sostenerse para mantener la diversidad, es decir, de ninguna manera todas las mujeres deben parecerse ni seguir un solo modelo, tampoco todos los hombres deben ser y tener un comportamiento igual; pues la equidad de género busca considerar la diversidad y la pluralidad, pero sin que estas diferencias signifiquen desigualdades.

Es importante mencionar lo que señala el Art. 2 de la CPP referido a los derechos fundamentales de la persona y la sociedad como: “el derecho de la igualdad ante la

ley; a las libertades de información, opinión, expresión y difusión del pensamiento mediante la palabra oral o escrita o la imagen; a participar en forma individual o asociada, en la vida política; a mantener reserva sobre sus convicciones políticas”.

La normatividad señala los porcentajes mínimos para que la representación de género, la de comunidades campesinas y nativas, y los pueblos originarios en los Consejos Regionales sea posible, de igual manera se aplica también para los Consejos Municipales.

En el Perú la lucha por el sufragio femenina se inicia a fines del siglo XIX y principios del siglo XX, en ese entonces la sociedad aristocrática y oligárquica marginaba abiertamente a las mujeres; muchas activistas pidieron el derecho al voto y es así que entre el año 1939 y 1945 el movimiento internacional promueve y fortalece el voto femenino y tiene más impulso aun con la declaración Universal de los Derechos Humanos en 1948, donde muchos países latinoamericanos reconocieron ciertos derechos como el goce pleno de su ciudadanía, el derecho a sufragar y a participar como candidatas en los procesos electorales.

Algunas leyes que promovieron la participación de la mujer son las siguientes: “la Convención sobre los Derechos Políticos de la mujer (1952); la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1979); Ley Orgánica de Elecciones – Ley 26859; Ley de Elecciones Regionales – Ley 27683; Ley de Elecciones Municipales – Ley 26864; Ley de Elecciones de representantes ante el Parlamento Andino Ley 28360; Ley de igualdad de oportunidades – Ley 28983”.

El primer intento de otorgar el voto a las mujeres peruanos se dio en 1867, con el senador Celso Bambarén Ramírez, que intento que tanto mujeres y varones fueran equiparadas en derechos constitucionales. Las primeras sufragistas mujeres surgen a finales del siglo XIX, como María Jesús Alvarado, Zoila Aurora Cáceres, Adela Montesinos, Elvira García García y Magda Portal, y es Alvarado la primera peruana que plantea en 1911 la igualdad de derechos y con ello el voto femenino, que causo que el gobierno de Leguía le condenara a la deportación. Fue en el corto gobierno del comandante Luis M. Sánchez Cerro, que se debatió el voto municipal de las mujeres, que fue normativizado mas no aplicado.

Tabla 1

Años en que los derechos de las mujeres fueron reconocidos en algunos países

AÑO	PAÍS
1893	Nueva Zelanda
1919	Canadá
1929	Ecuador
1931	Chile
1932	Uruguay
1934	Brasil
1938	Bolivia
1947	Argentina
1954	Colombia

- En 1869, las mujeres norteamericanas del estado de Wyoming lograron por primera vez su derecho al voto, pero solo para las mujeres de las capas medias y capacitadas económicas.
- El Perú fue el penúltimo país en América latina (antes de Paraguay) en aceptar el voto femenino.

Es importante mencionar el debate constitucional de 1931 – 1932, el parlamento llevó a cabo el debate para el sufragio femenino que se llevó a cabo en 7 sesiones entre esos años, se plantearon 3 posiciones: el partido descentralista del Perú estuvo en contra del sufragio femenino; el partido aprista propuso el sufragio restringido o calificado; el partido unión revolucionaria estaba de acuerdo con un voto irrestricto y amplio de la mujer y el partido socialista eran independientes distribuidos en las 3 posiciones, al no llegarse a un consenso sobre estas tres posturas, el Senado Víctor Manuel Arévalo propuso una alternativa conciliador entre el principio y realidad nacional, que gano por 69 votos contra 3 promulgándose el Art. 86 en la constitución de 1933 que señalaba “gozan del derecho de sufragio los ciudadanos que sepan leer y escribir; y en elecciones municipales, las mujeres mayores de edad (21 años) las casadas o lo que lo hayan estado, y las madres de familia aunque no hayan llegado a su mayoría de edad”.

En 1955 se aprobó la Ley N.º 12391 de reforma Constitucional que modificó los Art. 84º, 86º y 88º, y con ello las mujeres obtuvieron el derecho político, pero, con ciertas limitaciones, ya que solo se les permitió este derecho a las mujeres que supieran leer y escribir, y que además tuvieran más de 21 años o si fueran mayores de 18 años debieron estar casadas.

En 1956 se realizaron las primeras elecciones parlamentarias siendo presidente Manuel Prado Ugarteche y de la elección de 182 diputados, 8 fueron mujeres y de 53 senadores, 1 sola fue senadora; se supo que se presentaron 28 candidatas a diputadas y 2 a senadoras.

Tabla 2

Primer cuerpo parlamentario de mujeres en el Perú

NOMBRES Y APELLIDOS	CARGO	REGIÓN
Irene Silva de Santolalla	Senadora	Cajamarca
Lola Blanco de la Rosa Sánchez	Diputada	Ancash
Alicia Blanco de Montesinos	Diputada	Junín
Maria Eleonora Silva y Silva	Diputada	Junín
Maria M. Colina de Gotuzzo	Diputada	La Libertad
Mnauela C. Billingham Lopez	Diputada	Lima
Matilde Perez Palacio Carranza	Diputada	Lima
Juana M. Ubiluz de Palacios	Diputada	Loreto
Carlota Ramos de Santolaya	Diputada	Pira

El voto universal y con ello el voto de toda la población femenina, se logró en 1979, haciéndose efectivo en las elecciones generales de 1980. En 1979, una nueva ley incorporo a los iletrados a la población electoral y con ello se elevó la participación femenina en los sufragios; de esta manera se puso punto final al debate histórico, ya que todas las constituciones, hasta la de 1979, exigían saber leer y escribir para ejercer el derecho al sufragio. A pesar de la consagración del sufragio universal en la Carta de 1979 no afecto ni el equilibrio ni las tendencias de las fuerzas políticas en el panorama electoral.

El plan nacional de igualdad de género (PLANIG) es una herramienta utilizada por el

MIMP que busca organizar las políticas públicas para lograr la equidad de género, la indiscriminación de las mujeres y el logro de sus capacidades y competencias. Es así de acuerdo a la investigación realizada, solo el 6.67% de sus resultados se relacionan a analizar los problemas que presentan las mujeres en su participación de cargos de liderazgo que son básicamente la búsqueda de la garantía para que puedan trabajar en condiciones iguales, mas no hay señalamiento de como se ha avanzado la participación femenina en cargos ejecutivos en el sector privado y solo tenemos las cuotas de género en el ámbito público que se limita solamente a lo político y que son manifestados en las elecciones populares, llevándonos a la reflexión que aun adolecemos de medidas y planes de acción que nos vislumbre del porqué es baja la participación de la mujer en los otros ámbitos.

Se aplica el plan como respuesta a una reacción, que es diferente si se aplicara preventivamente y esto debido a que se la aplica solo si es que hay denuncias, en temas de acoso o abuso sexual, salarios disímiles cuando las responsabilidades son las mismas, la discriminación por causa del género, etc. Una de las políticas públicas que el Estado ha implementado en relación al PLANIG es el permiso por maternidad y paternidad, así por ejemplo para maternidad se da una licencia de 90 días (12 semanas), que 45 días para el pre nacimiento y 45 días para el post nacimiento, teniendo en cuenta que la Organización Internacional del Trabajo recomendó que fueran 14 semanas, por lo que nuestro país sigue incumpliendo a los convenios que se tiene con la OIT, cabe resaltar que en nuestro país estos permisos se regulan con la Ley N.º 26644.

Es necesario que para que la mujer demuestre todas sus potencialidades existan un equilibrio emocional en los avatares de su vida familiar y laboral, para lo cual es indispensable implementar políticas laborales de servicios como actividades recreativas, guarderías, lactarios y orientación psicológica con alternativas de horarios laborales, licencias, jornadas y permisos y demás acciones que permitirán a la mujer tener un horario flexible de labor, que puedan laborar de sus hogares, y en este mundo digital que hoy impera desarrollar sus labores a través de plataformas digitales y el uso

de la videoconferencia, los emails, trabajos colaborativos en línea, etc. lo con el único objetivo que la mujer pueda desenvolverse si estar preocupado por sus hijos, o su deseo de pasar más tiempo en familia, y que puede desarrollarse en toda su plenitud sus destrezas, sus habilidades, capacidades, competencias, potencialidades, aumento de la productividad etc. tal como ya viene promoviendo el MIMP desde el 2014 pues implementó las políticas de conciliación entre la vida familiar y laboral, pues a lo largo esto beneficiara a las empresas y al mismo estado, pues habría una reducción de gastos que existen cuando se labora presencialmente.

Frente a lo relatado anteriormente, es necesario que cada sector asigne un presupuesto en sus planes operativos institucionales para realizar acciones en favor de la participación de la mujer, es importante conocer las causas objetivas y las causas subjetivas que socialmente no cumplen la ley.

La violencia simbólica tiene su sustento en las estructuras que se han naturalizado y que se han formado a lo largo de la historia de la sociedad; éste es encarnada y reproducida por las personas, así este mecanismo ha estado funcionando hasta la actualidad. La violencia simbólica es sustento y justificación de otros tipos de violencia, además al sistema social le da sentido. La cultura de la violencia en todas sus formas, deviene de estructuras de poder y converge en espacios institucionalizados como en los niveles educativos, desde lo más básico hasta la universidad. en todas sus formas. Bourdieu y Passeron (1970) hablan por primera vez sobre la teoría de violencia simbólica y la definen como la imposición de sistemas de símbolos y de significados sobre grupos o clases de modo que tal imposición se concibe como legítima y que además la escuela ejerce una violencia simbólica sobre sus estudiantes, el sistema general ejerce violencia simbólica sobre los docentes y los docentes ejercen violencia simbólica sobre sus estudiantes. Aquí la violencia es simbólica, no física, existe violencia en el sentido de ver la realidad, que se va imponer sobre otros grupos o clase social, en este caso las mujeres, quedando esa imposición como legítima porque el que recibe la imposición lo toma como algo natural. Sostiene que es la justificación de la construcción en la que vivimos predominantemente por el hombre, es el control masculino sobre la mujer que de alguna manera se refleja no solamente en las relaciones entre hombres y mujeres, sino que permea en todos los ámbitos donde nos

manejamos en nuestra vida, tiene que ver con la educación, con los trabajos, con la manera que tiene la gente de ubicar a las mujeres, de los que el vocabulario que usan para referirse a ellas.

La violencia simbólica la podemos encontrar en los discursos, en las ideas, mensajes, en algunos símbolos, en los imaginarios que se van conformando de acuerdo a ciertas ideologías en la sociedad y que con valores y actitudes naturalizan, normalizan y reproducen las relaciones desiguales e inequidad de género entre mujeres y varones. Bonino, L. (1991) define la violencia simbólica a través del término micromachismo, designa estas pequeñas violencias que igualmente pasan desapercibidas y que nos damos cuenta.

Otra autora antropóloga que trabaja la violencia simbólica es Plaza (2007) que la señala que esta violencia se ejerce de manera suave, invisible e insidiosa que realmente es imperceptible al quehacer rutinario, es por ello su importancia de esta violencia de género porque seguramente cuando hablamos de violencia de género inmediatamente viene a nuestra mente una mujer con el ojo morado a partir de un puñetazo del esposo o la pareja, pero esta violencia es muy visible, pero hay otras violencias que se reproducen en base a ello.

Delmas (2015) habla sobre la teoría de la ausencia: como aquello que no vemos, que no ponemos en palabras, es invisibilizado y no existe, es decir es aquello que no vemos, que no ponemos en palabras, que no identificamos, que no reproducimos en nuestros discursos, en los debates se invisibiliza y no existe es por ello la necesidad de estudiarlos, de identificar ciertos elementos y empezar a construirlos.

Podríamos señalar ejemplos de algunas violencias de este tipo: por ejemplo, cuando los padres vana recoger a sus hijos al colegio, y la sociedad los felicito como que son muy buenos padres porque lo hacen, frente a una violencia, pues el ir recoger a los niños no debe ser aplaudido, es parte de la tarea que ambos padres deben tener; asimismo cuando una mujer se le critica porque no quieren tener hijos o no los cuidan bien, en contra parte de varones que nunca se interesan por los cuidad,

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Basada en el enfoque cualitativo que es un estudio complejo, único, humanista, inductivo, objetivo y cree que toda persona o escenario es posible de estudiar porque brinda información valiosa que va a producir datos descriptivos y para su análisis recurre a métodos interpretativos.

Dicho enfoque también es naturalista, pues estudia a los seres vivos en su comportamiento cotidiano, es por ello el uso necesario de los métodos interpretativos para dilucidar la información que las personas brindan, asimismo, estudia también los fenómenos tal como ocurren en su contexto.

Sampieri señala que para hacer el mundo invisible en visible es necesario el uso de métodos interpretativos ya que estos nos permiten materializarlo en documentos, videos, audios, observaciones, etc.

Este enfoque nos va a permitir que las mujeres nativas nos cuenten sus percepciones, sus puntos de vista, los pre conceptos que manejan sobre la participación de la mujer nativa en la gestión municipal con el objetivo de desarrollar una estrategia que fomente su participación.

El tipo de una investigación abarca dos aspectos: en primer lugar, por su profundidad es descriptivo – explicativo, porque primero vamos a describir y luego vamos a explicar la estrategia que fomente la participación de la mujer nativa en la gestión municipal del distrito de Kimbiri, cuando señalamos descriptivo es porque describe la realidad en comparación a una toma fotográfica y explicativa porque va explicar buscando las causas, consecuencias del problema; y en segundo lugar por su alcance es aplicada, porque aplicamos el conocimiento científico en el análisis de la realidad y es por ello que buscamos intervenir en la investigación en la búsqueda de una estrategia para fomentar la participación de la mujer nativa en su distrito y que posteriormente se pueda aplicar por los gestores públicos de la gestión municipal.

El diseño es aplicada proyectiva porque nos proyectamos a proponer una estrategia para fomentar la participación de la mujer nativa en su distrito.

La investigación proyectiva “consiste en la elaboración de una propuesta, un plan, un programa, un procedimiento, un aparato..., como solución a un problema o necesidad de tipo práctico, ya sea de un grupo social, de una institución, o de una región geográfica, en un área particular del conocimiento, a partir de un diagnóstico preciso de las necesidades del momento, de los procesos explicativos involucrados y de las tendencias futuras” (Barrera, 2010, pp 565).

La investigación proyectiva, parte del análisis o exploramiento de una problemática que ocurre en la realidad, en nuestro caso la baja participación de las mujeres nativas en la gestión municipal de su distrito, para lo cual describiremos y compararemos con otras realidades de mujeres que no son nativas esta problemática, para luego proponer una estrategia que fomente su participación en la gestión municipal de su distrito, en base a las entrevistas realizadas, que no necesariamente se van a ejecutar.

El método utilizado es hermenéutico y triangulación. La hermenéutica permite la comprensión de los actores en la sociedad en base a su contexto, con ella podemos interpretar diversos textos, escritos y palabras de manera natural obteniendo los pareceres o pensamientos de las personas con la finalidad de dilucidar su significado.

Arráez et. al (2006) señala que es “una actividad interpretativa que permite la captación plena del sentido de los textos en los diferentes contextos por los que ha atravesado la humanidad”.

La triangulación es la forma en la que se coteja la información que va a permitir comprobar la afirmación que se brinda los resultados de las entrevistas.

3.2 Categorización, Subcategorías y matriz de categorización

Tabla 3

Estrategia para fomentar la participación de la mujer nativa en una municipalidad de La Convención 2022- Grupo 1

Categoría	Sub categorías	Objetivos específicos	Preguntas para entrevista
Estrategia para fomentar la participación de la mujer nativa	Violencia de genero	Describir las características que debe tener la estrategia para fomentar la participación de la mujer en la gestión municipal.	¿Como considera Ud. que se está llevando la participación de la mujer nativa en la gestión municipal? ¿Cuál considera Ud. las principales limitaciones para la participación de la mujer nativa en la gestión municipal?
	Violencia simbólica	Desarrollar las características que debe tener la estrategia para fomentar la participación de la mujer en la gestión municipal.	¿Qué recomendaciones puede brindar Ud. para fomentar la participación de la mujer en la gestión municipal? ¿Qué estrategia propondría Ud. para fomentar la participación de la mujer nativa en la gestión municipal del distrito?
	Equidad de genero	Determinar la situación actual de la participación y posición que ocupa la mujer nativa en la gestión municipal del distrito de Kimbiri - La Convención 2022.	¿de qué manera podríamos desarrollar esa estrategia para fomentar la participación de la mujer nativa en la gestión municipal del distrito? ¿Cuántas mujeres participan actualmente en la gestión municipal del distrito? ¿Qué cargos ocupan las
	Participación política de la mujer		

			mujeres nativas en la gestión municipal del distrito?
--	--	--	---

Tabla 4

Estrategia para fomentar la participación de la mujer nativa en una municipalidad de La Convención 2022 - Grupo 2

Categoría	Sub categorías	Objetivos específicos	Preguntas para entrevista
Estrategia para fomentar la participación de la mujer nativa	Violencia de genero	Describir las características que debe tener la estrategia para fomentar la participación de la mujer en la gestión municipal.	¿Como considera Ud. que se está llevando la participación de la mujer nativa en la gestión municipal?
	Violencia simbólica		¿Cuál considera Ud. las principales limitaciones para la participación de la mujer nativa en la gestión municipal?
	Equidad de genero	Desarrollar las características que debe tener la estrategia para fomentar la participación de la mujer en la gestión municipal.	¿Qué recomendaciones puede brindar Ud. para fomentar la participación de la mujer en la gestión municipal?
	Participación política de la mujer	Determinar la situación actual de la participación y posición que ocupa la mujer nativa en la gestión municipal del distrito de Kimbiri - La Convención 2022.	¿Qué estrategia propondría Ud. para fomentar la participación de la mujer nativa en la gestión municipal del distrito? ¿De qué manera podríamos desarrollar esa estrategia para

			<p>fomentar la participación de la mujer nativa en la gestión municipal del distrito?</p> <p>¿Cuántas mujeres participan actualmente en la gestión municipal del distrito?</p> <p>¿Qué cargos ocupan las mujeres nativas en la gestión municipal del distrito?</p>
--	--	--	--

3.3 Escenarios de estudios

La comunidad Nativa de Sampatuari se encuentra ubicada en el Distrito de Kimbiri, Provincia La Convención, región Cusco; se encuentra a 10 minutos de Kimbiri, es una de las comunidades más antiguas en el Vraem habitada por la etnia ASHANINKA y es un atractivo turístico por sus tradicionales costumbres y artesanías.

3.4 Participantes

Teniendo en cuenta que el objetivo general es el análisis de la forma en la que se debe establecer una estrategia para fomentar la participación de la mujer nativa en la gestión municipal, se ha considerado llevar a cabo la investigación a través de entrevistas a dos grupos: primer grupo, las mujeres más representativas y líderes de la comunidad nativa de Sampantuari y que además hayan ocupado u ocupen cargos sobresalientes en su comunidad o municipalidad, lo cual nos permitirá desarrollar la estrategia para fomentar su participación en la gestión municipal de su distrito y segundo grupo: las autoridades más representativas de la comunidad y la gestión municipal del distrito de Kimbiri.

La investigación cualitativa recurre a métodos de muestreo no probabilístico, por ello en esta investigación se hará uso del criterio de “por juicio o conveniencia”, ya que es intencional, es así que vamos a aplicar la entrevista

a las mujeres nativas de la Comunidad Nativa de Sampantuari teniendo en cuenta los siguientes criterios de inclusión: deben ser mujeres nativas mayores de 18 años, mujeres que ocuparon cargos en su comunidad o en alguna gestión municipal, mujeres líderes o dirigentes de su comunidad, entre otros.

3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

El enfoque cualitativo utiliza para la recolección de datos, métodos no estandarizados ni pre establecidos por completo, de esta manera se busca que los participantes emitan sus puntos de vista y perspectivas teniendo en cuenta sus experiencias, significados, emociones, prioridades, y demás aspectos subjetivos. Hernández et. al refiere que la “el investigador cualitativo utiliza técnicas para recolectar datos, como la observación no estructurada, entrevistas abiertas, revisión de documentos, discusión en grupo, evaluación de experiencias personales, registro de historias de vida, e interacción e introspección con grupos o comunidades”.

La técnica que utilizaremos para la recolección de datos es la entrevista y el instrumento será la guía semiestructura de entrevista. Arana y Carrillo (2016) señala que “en la entrevista se apela a encontrar y vincular patrones y usos de vida que den cuenta de la llegada de mujeres a posiciones laborales de poder y control”.

La entrevista busca recabar subjetividades que manifiestan percepciones, puntos de vista u opiniones profundas del porqué de las limitaciones o causas de la baja participación de las mujeres nativas y como fue la experiencia de las que, si ocuparon algún cargo en la comunidad o en la gestión municipal, lo cual nos va a permitir desarrollar una estrategia para fomentar su participación.

Las entrevistadas tiene la libertad de expresarse y pueden narrarnos sobre sus experiencias de vida en una conversación entre pares y no caer en la sencillez de plantear preguntas y recibir respuestas, es por ello que las preguntas son abiertas, debemos tener en cuenta no solo el lenguaje verbal,

sino también el no verbal, razón por la cual debemos concentrarnos en las formas de vida de las entrevistadas, lo que sienten o experimentan antes o ahora.

En cuanto al instrumento que es la guía de entrevista, ésta es semi estructurada ya que existe un orden que debemos seguir en realizar las preguntas, pero, de ninguna manera debemos limitar las respuestas de las entrevistadas, se debe buscar la profundización con el máximo de detalles, de esta manera nos va a permitir recolectar las experiencias, los aspectos socioculturales que toman en cuenta para tener tal o cual concepto de su participación y las estrategias que propongan.

3.6 Procedimiento

El procedimiento que vamos a realizar en la presente investigación se dará de la siguiente manera: primero formularemos las preguntas de la entrevista para los dos grupos; segundo aplicaremos la entrevista a los dos grupos; tercero analizaremos los datos a través de la hermenéutica y triangulación.

3.7 Rigor científico

El rigor científico está relacionado con la calidad de la investigación, es por ello que se debe tener en cuenta todas las etapas de la investigación desde la elaboración de la entrevista, que en este caso sería la guía de entrevistas semiestructuradas; la aplicación en campo de las entrevistas; el análisis a través de la hermenéutica y la triangulación; la aplicación de las teorías desarrolladas en el marco teórico, la ética del investigador, entre otros.

En la investigación cuantitativa se tiene en cuenta estos conceptos que son sus pilares científicos: la objetividad, la confiabilidad y la validez objetividad, en la investigación cualitativa vamos a tener en cuenta la subjetividad, credibilidad, que se pueda confirmar y que se pueda transferir.

Arias, M.M.& Girado C.V. (2011) lo señalan como “la integridad del investigador; como plantea Wolcott “la curiosidad intelectual, un verdadero

interés por el pueblo estudiado, la sensibilidad, la laboriosidad, la objetividad”, así como la responsabilidad y la adaptabilidad a circunstancias cambiantes, la integridad, el profesionalismo y la habilidad para aclarar y para resumir hacen parte del rigor”.

3.8 Método de análisis de datos

Una vez aplicada la entrevista con el guion de entrevista abierta, semi estructuradas en reuniones concertadas, se tiene dos grupos, y estas entrevistas son grabadas en audio. Una vez que tengamos el audio, luego pasaremos a desgravarlo, es decir lo vamos a transcribir, es decir, lo vamos a pasar a papel, lo vamos a digitalizar la entrevistas en menor cantidad de hojas.

El método que vamos a seguir es el proceso de reducción de datos, a través de la codificación de las entrevistas, es con esta información teórica que luego pasamos al proceso de triangulación.

El análisis de datos se va a dar a través de algunos métodos que nos van a servir para desmenuzar la información son los siguientes: en primer lugar, debemos acceder a la información de fuentes confiables y que nos den valiosa información, en este caso son las mujeres nativas de la Comunidad Nativa de Sampantuari que nos va a narrar sus percepciones de acuerdo a su realidad; en segundo lugar tenemos el recojo de la información donde cada pregunta de la entrevistada que nos va a responder será contrastará con las teorías que sustentan la presente investigación y para pasar finalmente al análisis exhaustivo de la información, para ello vamos a clasificar los conceptos más importantes que nos han proporcionado lo entrevistados.

3.9 Aspectos éticos

El aspecto ético en una investigación es muy importante, su proceso se debe llevar a cabo con total transparencia, honestidad y sinceridad, mostrando

respeto a su cultura y dignidad lo que se pretende es que se desarrolle en el marco de la transparencia, respetando los pareceres, los puntos de vista, las entrevistas, etc. Esta investigación ha sido guiada por diferentes teóricos, que nos han dado la base para sostener nuestras ideas y conceptos.

Asimismo, el investigador garantiza que las entrevistas se lleven de manera adecuado y sobre todo respetando su interculturalidad, consulta con los expertos para que se pueda llevar adecuadamente el proceso de investigación. Se mantiene en reserva las fuentes de información, en este caso las entrevistadas y los entrevistados, respetando los resultados que se han obtenido y sobre todo la propiedad intelectual de los autores.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Resultados

En la presente investigación se han realizado 4 entrevistas a las mujeres de la comunidad nativa de Sampantuari (ver anexo N.º 3) y a 3 autoridades representativas (2 varones y 1 mujer) del distrito de Kimbiri, quienes nos van a proporcionar la información necesaria, ya que viven en la misma comunidad y conocen la realidad sociocultural de primera mano con la finalidad de elaborar una estrategia que fomente la participación de la mujer asháninca en una municipalidad de La Convención 2022

El punto de partida en la presente investigación fue buscar, diseñar crear, proponer una estrategia o estrategias para que las mujeres nativas puedan empoderarse, para que puedan participar de manera activa, eficiente y eficaz en la gestión municipal de sus Distrito. Para lo cual fue necesario realizar entrevistas, donde han emitido su opinión de cómo hasta el momento se está llevando a cabo la participación de la mujer asháninca, y sobre todo averiguar cuáles son esas barreras, limitaciones, tranqueras, las piedras en el camino, que a la mujer nativa no le dejan empoderarse, por la cual no pueden ser líderes, y por lo tanto no les deja participar de manera activa en la gestión municipal de su distrito.

El objetivo de saber esas limitaciones es que podamos plantear estrategias para afrontar dicho problema, desarrollarlo, y como no en un futuro poder aplicarlo con el único fin de lograr que la mujer asháninca de la comunidad nativa de Sampantuari pueda participar en la gestión pública de su distrito.

A continuación, presentamos los resultados de acuerdo al orden de las preguntadas que hemos efectuado.

Sobre la forma del cómo se está llevando a cabo la participación de la mujer nativa en la gestión municipal, las entrevistadas y entrevistados señalan que las mujeres ashánincas que están trabajando actualmente no tienen ni voz ni voto, el sentir de ellas es que son utilizadas, pues solo le toman en cuenta para las fotos cuando hay visitas de gobiernos regionales, extranjeros. La gestión

municipal no les da la oportunidad, para que puedan participar, adolecen de una inclusión hacia las comunidades originarias. Si bien, existen leyes a favor para su participación, no lo hacen porque tienen muchas limitantes.

El empoderamiento de la mujer debe partir de la misma gestión municipal, los gobiernos locales deben tomar conciencia de que tener a las mujeres en las gerencias, en las direcciones de su gestión les va a favorecer de forma muy significativa, razón por la cual debe asignársele un presupuesto específico para la implementación de las estrategias que se plantean en la presente investigación.

Las mujeres ashánincas tienen muchas limitaciones, que no les permiten participar de manera activa en la gestión municipal de su distrito, en relación a ello obtuvimos las siguientes respuestas y mencionan a uno la más importante: el machismo, en la comunidad es una limitante fuerte, la asignación de roles a la mujer está muy arraigado, los varones dominan a la mujer y ellas obedecen, les hacen sentir menos y sumisas, existe miedo al esposo y muchas veces es avalado por las costumbres de la propia comunidad, tal como lo señala Ruiz et. al (s.f.) cuando hablamos de maltratar no solo nos referimos a la agresión física, y si queremos describir el maltrato debemos utilizar otros términos como: humillación, miedo, dominación, sometimiento, entre otros. En base a estas definiciones señalamos que existe violencia hacia la mujer asháninca, lo que denominamos violencia de género.

Povedano y Monreal (2012) señala que la violencia psíquica, es aquella que no deja huellas físicas, éstas son insultos, humillaciones, amenazas, etc., es por ello que se hace indispensable aplicar las estrategias para que la mujer asháninca sea consciente de que el trato que recibe no es correcto, que no debe normalizarlo, que tiene que ser consciente del valor que tiene.

También tienen miedo a hablar en público, miedo al qué dirán, creen que se van a burlar de sus ideas, opiniones, no son sociables con los civiles, suelen aislarse, y ello va de la mano con la timidez que es una limitante muy fuerte también; señalan también que no hay oportunidades laborales para las mujeres ashánincas, mayormente son discriminadas, porque no se saben expresar

correctamente; suelen ser conformistas, viven el momento, no tienen proyecciones a futuro, no les gusta la sana competencia, se sienten inferiores a los civiles y un dato interesante es que no hay apoyo entre las mujeres mismas, la mayoría no han terminado la educación básica regular, ya que prefieren que los varones estudien.

En este punto es importante señalar lo que dice Herrera, C. (2012) que define al género como “sistema social, por el que se produce y reproduce la desigualdad, con base en la diferencia sexual, y que se sostiene mediante relaciones asimétricas de poder y subordinación”, creo que es lo que sucede en la comunidad, de alguna manera la diferenciación en torno al género, la sumisión que tienen las mujeres, su timidez y sus miedos, hacen que los que dirijan siempre sean los varones, que los jefes de la comunidad sean varones, porque gritan más, o porque han estudiado más, o porque creen que las mujeres no pueden, por ser mujeres, es un punto álgido que se debe erradicar en bien de las mujeres ashánincas.

Una vez halladas las limitaciones, nos centraremos en este momento en las recomendaciones que han brindado para fomentar la participación de la mujer en la gestión municipal y es por ello que se debe trabajar en la autoestima de la mujer, en su socialización, que sean seguras de sí mismas, que sean decididas, que pierdan la timidez y el miedo; no olvidemos lo que nos dice Plaza (2007) acerca de la violencia simbólica, que se ejerce de manera suave, invisible e insidiosa que realmente es imperceptible al quehacer rutinario. Es por ello que debemos trabajar en erradicar desde la raíz este tipo de violencias a través de profesionales, personas especializadas, charlas, capacitaciones, talleres, programas de liderazgo; debe participar en cualquier tipo de actividad recreativa, social, asambleas, reuniones, para que pueda perder el miedo, que procure en ser dirigente en diferentes organizaciones sociales; la mujer asháninca necesita un impulso, un “empujón” una motivación para que puedan ser líderes, para que se puedan expresar y puedan participar; las charlas también deben recibirlas los varones, para que puedan cambiar la mentalidad de machismos que aún mantiene en su comunidad; la mujer debe ser ejemplo,

llena de valores, servir con honor a su comunidad y finalmente se deben buscar convenios con el ministerio de Cultura, los gobiernos regionales, incentivar los viajes, los intercambios culturales, congresos.

La estrategia que se propone para fomentar la participación de la mujer asháninca en la gestión municipal del distrito son: capacitaciones de cómo hablar en público, cómo expresarse, cómo hacer que me admiren, para perder el miedo; inculcar los trabajos de artesanía como el tejido de qusma, trabajos en pulseras, preparación de mazatos, trabajos con paloto, coco, etc.; crear una escuela de oratoria; promoción de actividades recreativas; exposición de historias de vida, charlas motivacionales; charlas de liderazgo transformacional; creación de una Gerencia de asháninca; creación de un proyecto para socializar a las mujeres. La aplicación de estas estrategias es fundamental para que las mujeres ashánincas se empoderen, se conviertan en una fuerza capaz de transformar vidas, capaces de asumir retos, cargos, que como ellas señalaron, pueden lograr lo que quieran, si se los propone, entonces este es el “empujón” que necesitan, para que el cambio empieza en ellas, y termine en la gestión de su distrito.

La manera en que podríamos desarrollar esas estrategias para fomentar la participación de la mujer nativa en la gestión municipal del distrito empezarán de la siguiente manera: como primer paso es realizar la captación para ello hacemos invitaciones a las mujeres ashánincas, aplicando varios métodos: las visitas de casa en casa, o con la convocatoria a una actividad recreativa, o a través de sus trabajos de artesanía; como segundo paso debemos comunicar los beneficios de recibir las charlas, capacitaciones, o los trabajos que se van hacer, hacerles entender que gracias a ello van a ser líderes, que van aprender a hablar en público, etc.; contar experiencias de vida, de las mujeres que ya trabajan en la municipalidad o en otros organismos, contarles de sus logros, para que se puedan motivar y también ellas puedan hacerlo; y finalmente aplicar el programa para que puedan empoderarse; otra actividad a realizar es la visita a los centros educativos para su orientación vocacional.

Actualmente, señalan que en promedio 3 mujeres trabajan de la comunidad nativa de sampantuari, con lo cual la participación es muy poca o casi nada; con respecto a los cargos que ocupan mencionan que: se desempeñan en cargos muy sencillos, mayormente trabajan de apoyo, como asistentes, guías, como imagen, en tales cargos no tienen ni voz ni voto, solo obedecen, están en defensa civil, vaso de leche, e imagen institucional, mayormente están para las fotos, ya que son llamativos o decorativos su participación; mencionan que las mujeres que están trabajando no tienen profesión, solamente ha sido capacitadas por alguna ONGs, o programas de gobiernos regionales; por la ley de la inclusión, si les invitan a participar en la plancha de regidores, ocupando el 5to puesto para arriba, pero cuando ganan, terminan siendo apoyo, no tienen poder de decisión.

En esta parte es necesario señalar el plan nacional de igualdad de género (PLANIG) que es una herramienta utilizada por el MIMP que busca organizar las políticas públicas para lograr la equidad de género, la indiscriminación de las mujeres y el logro de sus capacidades y competencias, consideramos que, en los distritos mas alejados de nuestro país, en las comunidades originarias, como las ashánincas, aun adolecen de un verdadero plan de acción del PLANIG, por lo cual se debe seguir implementado para que garantice de forma real la participación de la mujer asháninca en la lista de candidaturas, que no solo sea para cumplir la norma, sino que puedan tener un verdadero poder de decisión.

Finalmente, señalaron que las mujeres ashánincas en su mayoría no son tan participativas, son conformistas, pero cuando se lo proponen pueden lograr lo que desean, tienen capacidad, solo que no son conscientes de ello, demuestra su forma de ser con sus maquillajes, vestimentas, adornos, buscan que su cultura no desaparezca; algunas mujeres ashánincas que son “maimeroite”, poderosa, defensora, tiene valentía, son también inteligentes, en la vida nos dicen solo el varón lo puede, la mujer no, yo creo que una mujer puedo hacer todo, menos ser lesbiana, puede tirar flecha, puedo ir a cazar, puede resolver problemas, sin la necesidad de un varón; la mujer asháninca es leal a su

cultura, leal a su familia y leal a su esposo, son buenas personas, son capaces de dar todo, es preciso señalar lo dice Cuadros y Gamero (2018) que define a la equidad de género como “la justicia en el tratamiento de varones y mujeres de acuerdo a sus respectivas necesidades, que implica el tratamiento diferencial para corregir desigualdades de origen a través de medidas no necesariamente iguales, pero conducentes a la igualdad en términos de derechos, obligaciones, beneficios y oportunidades”.

El gobierno local, debe elevar la bandera de la equidad de género, de la verdadera oportunidad para mujeres y varones, que no sea simbólica, sino que sea real, y creemos que sí se puede, sí se puede empoderar a las mujeres, sí es posible cambiarles el pensamiento, y se tiene que tener la seguridad de que si se logra aquello, ocurrirá una verdadera revolución en el distrito, un desarrollo en bien de los ciudadanos, de las mujeres, de los niños, de los ancianos.

Así culminamos las entrevistas con cada uno de ellos, en diferentes momentos y de acuerdo con la disponibilidad de su tiempo agradeciéndoles por su gran aporte de ideas, experiencias, y todo lo que ha servido para la investigación, además le hicimos las consultas de colocar algunas fotografías, algunos aceptaron y otros no, lo cual respetaremos al pie de la letra.

4.2 Discusión

Una vez finiquitada, el proceso de recolección de datos a través de la entrevista a las mujeres y representantes de la comunidad nativa de Sampanturi, es preciso realizar en seguida un análisis exhaustivo, en base a los antecedentes, a las teorías, que nos hemos planteado en la investigación, con la finalidad de encontrar puntos en común, coincidencias, similitudes para generar nuevos conocimientos.

Nuestro problema de investigación gira en torno de la elaboración de una estrategia para fomentar la participación de la mujer nativa en la gestión municipal de su distrito, y antes de plantear la estrategia, es necesario resaltar los principales hallazgos en debate con los antecedentes y marco teórico que guía la presente investigación.

Es entonces, indispensable averiguar, descubrir, desnudar las limitaciones del por qué las que las mujeres ashánincas, no pueden empoderarse, no pueden ejercer plenamente su libertad y con ellos su participación en la gestión de su distrito, organizaciones, etc., Del Pino et. al (2018) señala los factores que limitan su participación de la mujer en los cargos de gerencia y espacios públicos, tienen su razón en los prejuicios, concepciones, la familia, su organización misma, y el valor que ellas mismas se tienen, y así nos evidencia las respuestas en la pregunta dos: en la comunidad la asignación de roles a la mujer está muy arraigado, los varones dominan a la mujer y ellas obedecen, les hacen sentir menos y sumisas, y muchas veces es avalado por las costumbres de la propia comunidad, y ello va de la mano con la timidez que es una limitante muy fuerte también, se sienten inferiores a los civiles, es decir a las mujeres y varones no ashánincas o colonos.

Siguiendo esta misma línea, Álvarez-Díaz y Morales (2021) nos señala que la violencia de género a las mujeres indígenas Mapuches se evidencia cuando en las relaciones de pareja se ejerce fuertemente la violencia de género y simbólica reflejadas en el comportamiento y que es en la misma comunidad donde más sufren de violencia y Cortez, D. C. (2017) hace énfasis también en el machismo que sigue perpetuada en la localidad, pues muchas mujeres son dependientes económicamente del esposo lo cual genera que las mujeres no tengan autocontrol, que sean sometidas y violentadas, que coincide con lo que manifiestan las mujeres ashánincas en la pregunta dos, que se tiene al machismo como una limitante muy fuerte en la comunidad, existe una violencia psicológica, que permanentemente la subsume y que le dice que ella no va poder, que se van a reír de ella, etc.

Es menester señalar que, a estas limitaciones, se suman la falta de inclusión de estas comunidades originarias, en los gobiernos locales, ya que no revelan las verdaderas oportunidades para que puedan acceder a una oportunidad laboral, Del Pino et. al (2018) los señala como techos de cristal que están hechas de prejuicios, credos, estereotipos, etc. son barreras invisibles que no permiten a las mujeres tener igualdad de oportunidades `para ascender a

cargos más jerárquicos, que se refleja en los manejos jerárquicos masculinizados que se rigen por sus reglas, prototipos y ambientes de organización que favorecen la discriminación, pocas oportunidades y el acoso a las mujeres; y es precisamente lo que sienten las mujeres ashánincas al señalar que las que están trabajando actualmente no tienen ni voz ni voto, solamente obedecen, la gestión municipal no les da la oportunidad solo se desempeñan en cargos muy sencillos, trabajan de apoyo, asistentes, guías; no puedo dejar de señalar que muchas de ellas señalaron que las utilizan, refieren cuando hay visitas de extranjeros, o gobiernos centrales o regionales, son visitadas para tomarse fotos, que hasta un cierto punto no está mal, ya que es darle valor a su cultura, lo malo es que se toman foto y se van, no se dan un espacio para escucharlas, para conocer sus necesidades, las carencias para las mujeres, ancianos, niños.

En cuanto a la participación en la listas de partidos electorales para una candidatura, las mujeres ashánincas señalan que si les invitan a participar en la plancha de regidores, pero ocupando el 5to, 6to lugar hacia arriba, pero cuando ganan terminan siendo apoyo, entonces solo están en la lista para cumplir con la norma, pero ya una vez cumplido ello son desplazadas a cargos donde no tienen ni voz ni voto, menor el poder de decidir o fomentar un proyecto en bien de su comunidad, o de las propias mujeres. Y esta información es muy bien corroborada con lo que señala Cortez, D. C. (2017) que propone eliminar la cuota de género, porque considera que las mujeres solo están en las listas para cumplir los requisitos para que pueda seguir en carrera la candidatura de los políticos, mas no para que ejerza su liderazgo a plenitud y ello no garantiza su participación en los espacios correspondientes razón por la cual la presencia de mujeres como regidoras mas no como alcaldesas y más bien plantea la paridad como un mecanismo de igualdad de oportunidades y deben participar en todas las organizaciones con cuotas de genero horizontales recortando las brechas de desigualdad. Este planteamiento también es avalado por Bermúdez (2018) que propone a la paridad como mecanismo para lograr el tratamiento igualitario en la participación política de la mujer; se trata de la combinación de

la alternancia con la paridad; ya que se cumple con la cuota mínima y hasta allí es la participación de la mujer, demostrando que no ha funcionado este mecanismo reflejado en la realidad, ya que no hay mujeres en las verdaderas tomas de decisión.

Creemos que todas estas limitaciones se pueden desbaratar, se puede combatir, y hacer que la mujer nativa se pueda empoderar y ser una verdadera líder y aportar en su distrito, y es por ello que mencionamos a Álvarez-Díaz y Morales (2021), que cree que el primer lugar para empezar el cambio es justamente su comunidad, que se debe reconstruir y revalorar su dignidad, su integridad e identidad de la mujer indígena para su empoderamiento, pues son ellas las que se identifican con su cultura y con su gente y están en la búsqueda de la igualdad de oportunidades, y así lo señalaron ellas en las entrevistas; la mujer asháninca demuestra su forma de ser con sus maquillajes, vestimentas, adornos, buscan que su cultura no desaparezca y es leal a su cultura, a su familia y a su esposo, son buenas personas que son capaces de dar todo.

Román et. al (2018) señala que efectivamente la mujer líder influye en la toma de decisiones, por lo cual se requiere que se desarrollen mecanismos para seguir empoderando a la mujer peruana, cuan necesario es empoderar a la mujer, hacerle saber lo valiosa que es, que ella tiene capacidad, para liderar, dirigir, organizar; y estos mecanismos han surgido en la pregunta tres, que son las recomendaciones para que la mujer asháninca participe y se empodere: las charlas, capacitaciones, talleres, programas de liderazgo, su participación en cualquier tipo de actividad recreativa, social, asambleas, reuniones, para que pueda perder el miedo, que procure en ser dirigente en diferentes organizaciones sociales y es transcendental señalar que ellas solo necesitan un “empujón” una motivación para que puedan ser líderes, para que se puedan expresar y puedan participar. Estas medidas tendrán efectos significativos tal como lo señala Hernández et. al (2021) buscan incluirlas y fomentan su participación, enterrando los prejuicios sociales, culturales y las supuestas limitaciones que tendrían ellas relacionada al género o sexo.

En los últimos años la mujer no solo realiza labores de madre, sino también se

ocupa en sus labores profesionales, y también va incursionando en la política, es pues el empoderamiento de la mujer reflejado en la ocupación de cargos en las diferentes organizaciones sociales, culturales, académicos, etc.

En esta parte de la discusión es necesario mencionar a Cortez, D. C. (2017), que habla también de mecanismos de empoderamiento a la mujer y estos son la realización de capacitaciones y sensibilización que fomente el liderazgo político de la mujer y la internalización de sus derechos y su pleno conocimiento; lanzamiento de foros de debate que propongan proyectos a favor de la mujer y la búsqueda de convenios nacionales como con las instituciones educativas de la EBR o de la EBA o convenios internacionales como las ONGS que estén a favor del empoderamiento de las mujeres y sorprendentemente coincide con lo que han señalado; que las mujeres que están trabajando no tienen profesión, solamente ha sido capacitadas por alguna ONGs, o programas de gobiernos regionales es así que se hace necesario buscar convenios con entidades del estado y también con las privadas que estén en la búsqueda del empoderamiento de la mujer nativa.

Y creemos que, en este punto, estamos preparados para señalar la estrategia que las empodere y son: crear una escuela de oratoria, charlas de liderazgo transformacional, exposición de historias de vida y la creación de una gerencia asháninca, y esto es avalado por Jove y Cutisaca (2019) quien dice que debemos guiar a las mujeres hacia una ruta para su empoderamiento, que le permita conocer plenamente sus derechos para que ejerzan su ciudadanía, para que fortalezcan sus capacidades, competencias, su liderazgo y sus ideas que van a materializarse en propuestas para el desarrollo de su localidad.

Ya teniendo en claro la estrategia, nos corresponde pues desarrollarla y sería de la siguiente manera: en primer lugar, es convocarlas, ya sea a través de convocatorias a actividades recreativas, visitas de casa en casa, o acercarnos por sus trabajos de artesanía; luego, comunicamos los beneficios de recibir las charlas, capacitaciones, foros, etc.; exponer las experiencias de vida motivándolas; y finalmente aplicar el programa para que puedan empoderarse; la aplicación de estas estrategias servirán en gran manera para que la mujer

se empodere, sea una verdadera líder, capaz de participar activamente en la gestión pública de su distrito y es concordante con lo que Ordoñez (2021) señala que hoy por hoy el papel de la mujer empoderada es muy significativa para el rumbo económico de un país, y ello se debe dar a través de la innovación y el emprendimiento para crecer estratégicamente.

Las mujeres ashánincas tienen muchas limitaciones, considero que son estas las ataduras, las barreras que no le dejan desarrollar sus potencialidades, ellas consideran que son capaces, que son valientes, guerreras, que pueden hacerlo todo, cazar, tirar flecha, trabajar, solo que les falta un impulso, para que pueda salir a flote sus actitudes, aptitudes, cualidades, fortalezas, es por ello que es necesario desarrollar las estrategias señaladas anteriormente. Asimismo, como señala Cuadros y Gamero (2018) la mayoría de las mujeres no conocen sus derechos en relación al campo laboral, como las licencias pre y post natales, maternidad, lactancia, vacaciones, permisos, licencias, etc., entonces es indispensable que, al impartir estos programas, talleres, etc., sean concientizadas de sus derechos y también de sus deberes.

Creo firmemente que la mujer está preparada para todo, para trabajar, emprender, innovar, crear, etc., y ello sin descuidar a sus hijos, a su familia, a sus padres, está preparada para asumir retos, solo deben contar con los mecanismos que le permiten desarrollarse. Arana y Carillo (2016) en su investigación señalan que muchas mujeres se han visto obligadas a renunciar voluntariamente de sus labores o dejar su línea de carrera por la presión social, porque salieron embarazadas y deben dedicarse los primeros años al cuidado de sus niños, o al cuidado de sus padres ancianos, o la realización de labores domésticas “propia de las mujeres”, generando en ellas sentimientos de culpa por pasar mayor tiempo fuera de su hogar o por realizar viajes nacionales o internacionales.

V. CONCLUSIONES

Ya en la parte final del presente trabajo de investigación y en función con los objetivos planteados al inicio, se tiene las siguientes conclusiones:

1. Para poder fomentar la participación de la mujer asháninca en la gestión municipal de su distrito se han analizado las diversas formas en las que se debe establecer una estrategia, y éstas se han basado en un diagnóstico de la situación que ellas atraviesan actualmente, hemos identificado que tienen muchas limitaciones, barreras, la principal es el machismo que encierra a las mujeres en un círculo donde no puede despegar, donde le invade el miedo al esposo, el miedo al qué dirán, el miedo a hablar, la timidez que se presenta en la mayoría de ellas; y entonces una vez ubicadas los puntos débiles, podemos desarrollar diversas formas o maneras como son las capacitaciones, los talleres de liderazgo, la escuela de oratoria, la participación en diversas actividades recreativas con el único objetivo de empoderarlas, de descubrir del material de que están hechas, que ellas pueden, que son capaces de lograr lo que quieran, cuando así se lo proponen.
2. Las características que deberían tener estas estrategias como las capacitaciones, los talleres de liderazgo, la escuela de oratoria, la participación en diversas actividades recreativas es: deben procurar que la mujer asháninca pierda el miedo a hablar en público, debe hacerla conciencia de que es valiosa, que tienen un gran potencial para desarrollarse en alguna actividad, deben descubrir las aptitudes de las mujeres ashánincas; los líderes que dirijan estos talleres deben ser en su mayoría mujeres ashánincas que ya han sobresalido, que han triunfado, que están estudiando, ya que ello les motivaran en gran manera, y podrá decir que si ellas pudieron, todas pueden lograrlo.

3. Las características de las estrategias se van a ir desarrollando conforme se van aplicando las capacitaciones, los talleres de liderazgo, la escuela de oratoria, la participación en diversas actividades recreativas. Seguramente surgirán dificultades, es por ello que ellas mismas piden mucha paciencia, pues será una ardua labor cambiarles de pensamiento, hacerles entender que ellas son mujeres valientes, luchadoras, que si se lo proponen lo pueden lograr, que son especiales porque pertenecen a la nación asháninca, que son la cultura viva de nuestro país.

4. En relación a la cantidad de participantes en la gestión municipal, es lamentable que se tenga una cifra del menos de 0.6 %, ya que son 3 mujeres que participan en una municipalidad que tiene más de 500 trabajadores. Los cargos que ocupan son ornamentales, una de ellas trabaja en el área de imagen institucional, está presente para la toma de fotografías en todas las actividades, mas no tiene ningún poder de decisión, las otras dos está trabajando como apoyo en el área de defensa civil y vaso de leche.

VI. RECOMENDACIONES

1. El objetivo de la presente tesis fue fomentar la participación de la mujer asháninca en la gestión municipal, y considero que sí es posible lograrlo para ello se las debe empoderar y lo primero que plantearía es un trabajo en situ con la aplicación de talleres de liderazgo, ellas deben entender del valor que tienen, que ser mujer no es un problema, que son capaces de lograr lo que se propongan.
2. Un hallazgo muy importante en la presente investigación son las limitaciones que tuvieron y tienen las mujeres ashánincas, una de ellas es el machismo, que está muy arraigado en la comunidad, consideró que realmente se deben impartir capacitaciones, charlas, pero no solo a las mujeres sino también a los varones, pues son quienes piensan que la mujer tiene otros roles, atender a los hijos, obedecer al esposo, cocinar, lavar, etc.
3. Otro dato importante, es el miedo que sentían y sienten las mujeres ashánincas a hablar en público, ellas señalaron que son muy tímidas, no son seguras de sí misma, es un reto cambiar esta perspectiva que tienen de sí mismas; considero que al aplicar las diferentes estrategias como los talleres de liderazgos, clases de oratoria, la participación en las actividades recreativas, van a generar un cambio muy significativo en ellas, estas limitaciones que a simple vista parecen sencillas de resolver, son las que causan un retraso tremendo para su participación en la gestión pública y en las dirigencias. Estas limitaciones deben superarse para ver un verdadero cambio en ellas, pues lo que se busca es que sean las promotoras principales para el cambio de pensamiento de sus hijos, comunidad y distrito, se hace imprescindible empoderarlas.
4. La gestión municipal debe tener una interacción permanente con la comunidad, no solo ir a tomarse fotos, sino revalorar su cultura realmente, a través de la creación de proyectos, donde se designen un presupuesto, para la realización

de actividades recreativas, charlas, capacitaciones, foros, etc.

5. La formulación de proyectos en la municipalidad Distrital de Kimbiri, que cuenten con presupuesto, para la creación de una escuela de oratoria en el distrito sería muy importante, donde las primeras participantes serían las mujeres ashánincas.
6. La presente investigación es del tipo del enfoque cualitativo, considero que sirve de antecedente para que se pueda realizar una investigación cuantitativa, donde se puede aplicar estas estrategias y ver si causan efecto en las mujeres ashánincas y entonces podría proponer las siguientes hipótesis: si empoderamos a las mujeres ashánincas a través de talleres de liderazgo lograremos que participen activamente en la gestión municipal de su distrito; si las mujeres ashánincas pierden el miedo y la timidez a través de una escuela de oratoria, lograremos que participen activamente en la gestión municipal de su distrito; si impartimos charlas sobre las consecuencias del machismo en la comunidad nativa de Sampantuari lograremos que las mujeres se empoderen.
7. Finalmente, señalar que hoy por hoy las mujeres en nuestro país van resurgiendo, van luchando por sobresalir a pesar de las adversidades que se les presenta en el camino, cuando ocupan un cargo lo hacen de una manera muy especial, y emplean tanta dedicación y perseverancia para lograr sus metas trazadas, es por ello que no se debe dejar de lado a las mujeres de los pueblos originarios, como las ashánincas, matsiguengas, shipibos, etc., debe haber un espíritu de fuerza para empoderar a todas las mujeres, y con seguridad se tendrá un estado moderno que es el sueño de todas las mujeres peruanas.

REFERENCIAS

- Alvarez-Diaz, A., & Morales, M. P. (2021). Violencia de Género Hacia Mujeres Mapuche: Un proceso de Investigación-Acción Participativa. *Fronteiras: Journal of Social, Technological and Environmental Science*, 10(3), 280-290. <https://doi.org/https://doi.org/10.21664/2238-8869.2021v10i3.p280-290>
- Arana, K. & Carrillo, S. (2016). *Diagnóstico cualitativo sobre los factores que condicionan la participación de las mujeres en puestos laborales de liderazgo y su vinculación al plan nacional de igualdad de género* [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/7141>
- Arias, M.M. & Giraldo C.V. (2011) El rigor científico en la investigación cualitativa. *Invest Educ Enferm.*;29(3): 500-514. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3845203>
- Arráez, Morella; Calles, Josefina; Moreno de Tovar, Liual. (2006). La Hermenéutica: una actividad interpretativa Sapiens. *Revista Universitaria de Investigación*, vol. 7, núm. 2, diciembre, 2006, pp. 171-18. <https://www.redalyc.org/pdf/410/41070212.pdf>
- Bermúdez, V. V. (2018). *La paridad como medida necesaria para la participación política de las mujeres en condiciones de igualdad* [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. [https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/13451/BERMUDEZ VALDIVIA VIOLETA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/13451/BERMUDEZ_VALDIVIA_VIOLETA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Cepal (Comisión Económica para América Latina y el Caribe). 2018b. Violencia hacia las mujeres en la política: herramientas para su prevención y abordaje. <https://www.cepal.org/es/notas/violencia-mujeres-la-politica-herramientas-supreencion-abordaje>

- Cortez, D. C. (2017). *Participación Política de las Mujeres en la gestión de los gobiernos locales de la Provincia de Ascope, 2017* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11797/cortez_cd.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cuadros Flores, V. M., & Gamero Lira, M. D. (2018). Percepción sobre Equidad de Género en la Población Femenina de Arequipa – 2017.
- Del Pino Arriagada, S., Vallejos Cartes, R., Améstica-Rivas, L., & Cornejo- Saavedra, E. (2018). Presencia de las mujeres en la alta gestión universitaria. Las Universidades Públicas En Chile. (Spanish). *Páginas De La Educación*, 11(2), 176–198. <https://doi.org/10.22235/pe.v11i2.1633>
- Di Nucci Luis Ángel. (2009, abril 30). Participación de la mujer en la administración pública. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/participacion-mujer-administracion-publica/>
- Hernández-González, Ángel Uriel, Echeverri-Petti, Luce Marina, & Cortés-Olarte, Gonzalo Andrés. (2021). Caracterización, inclusión y participación de la mujer policía en Colombia. Análisis 1994 - 2021. *Revista Logos Ciencia & Tecnología*, 13(3), 8-19. Epub November 19, 2021. <https://doi.org/10.22335/rlct.v13i3.1445>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6a. ed. --.). México D.F.: McGraw-Hill.
- Herrera, Cristina. (2010). Invisible al ojo clínico: violencia de pareja y políticas de salud en México. *Salud Pública de México*, 52(4), 376-377. Recuperado en 27 de abril de 2022, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0036-36342010000400016&lng=es&tlng=es.

- Hurtado, J. (2010). Metodología de la investigación: guía para una comprensión holística de la ciencia. - - 4a. ed. - - Caracas: Quirón Ediciones, 2010.
http://emarketingandresearch.com/wp-content/uploads/2020/09/kupdf.com_j-hurtado-de-barrera-metodologia-de-investigacioacuten-completo-1.pdf
- Krook, Mona Lena y Juliana Restrepo. 2016. Violencia contra las mujeres en política. En defensa del concepto. *Política y Gobierno* 2 (XXIII): 459-490.
<http://www.politicaygobierno.cide.edu/index.php/pyg/article/view/829>
- Meier, K. J., & Funk, K. D. (2017). Women and Public Administration in a Comparative Perspective: *The Case of Representation in Brazilian Local Governments. Administration & Society*, 49(1), 121-142.
<http://dx.doi.org/10.1177/0095399715626201>
- Morales, L. y Pérez, L. (2021). Violencia política contra las mujeres en México y Ecuador (2016-2019). *Colombia Internacional* 107: 113-137.
<https://doi.org/10.7440/colombiaint107.2021.05>
- Ordoñez-Abril, Daniel Yiwady, Castillo-López, Ana María, & Rodríguez-Bravo, Ivonne Maritza. (2021). Empoderamiento de la mujer en el emprendimiento y la innovación. *Población y Desarrollo*, 27(52), 69-91. Epub June 00, 2021.
<https://dx.doi.org/10.18004/pdfce/2076-054x/2021.027.52.069>
- Monreal, M.C, Povedano- A. y Martínez, B. (2014). Modelo ecológico de los factores asociados a la violencia de género en parejas adolescentes. *Journal for Educators, Teachers and Trainers*, Vol. 5(3), pp. 105 – 114.
<http://hdl.handle.net/10481/42943>
- Román Mondragón, Y. del C., Lozano Zanelly, G. A., Tito Cárdenas, J. V., & Ludeña González, G. F. (2018). Gestión pública y liderazgo de la mujer en la toma de decisiones.
<https://www.redalyc.org/jatsRepo/290/29058776013/html/index.html>

Jove, J & Cutisaca, D. (2019) *Representaciones sociales de las mujeres líderes de la federación de organización de mujeres unidas para el desarrollo con equidad sobre la participación en la gestión municipal en el distrito de Azángaro – 2017*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional del Altiplano]. Repositorio institucional de la Universidad Nacional del Altiplano http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/11806/Jove_Yonny_Cutisaca_Dar%C3%ADo.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

Anexo 1

Declaratoria de autenticidad del autor

Yo, Estefanía Isabel Suasnabar Urbano, alumna de la Escuela de Postgrado y Programa académico de la Universidad Cesar Vallejo, filial Lima, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan a la tesis titulada “estrategia para fomentar la participación de la mujer nativa en una municipalidad de La Convención 2022” son:

1. De mi autoría.
2. La presente tesis no ha sido plagiado ni total, ni parcialmente.
3. La presente tesis no ha sido publicado ni presentado anteriormente.
4. Los resultados presentados en la presente tesis son reales, no han sido falseados, ni duplicados ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me somete a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad Cesar Vallejo.

Lima, 01 de julio de 2022

.....

Suasnabar Urbano, Estefanía Isabel

DNI: 44558830

Anexo 2

Declaratoria de autenticidad del asesor

Yo Beraun Beraun, Emil Renato, docente de la Escuela de Postgrado y Programa académico de la Universidad Cesar Vallejo, filial Lima, revisor de la tesis titulada:

“Estrategia para fomentar la participación de la mujer nativa en una municipalidad de La Convención 2022”, del estudiante Suasnabar Urbano Estefanía Isabel, constato que la investigación tiene un índice de similitud de % verificado en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no son plagios. En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad Cesar Vallejo.

Lima, 01 de julio de 2022

.....
Beraun Beraun, Emil Renato

DNI:

Anexo 3

Guía de entrevista para las mujeres de la Comunidad Nativa de Sampantuari

1. ¿Como considera Ud. que se está llevando la participación de la mujer nativa en la gestión municipal?
2. ¿Cuál considera Ud. las principales limitaciones para la participación de la mujer nativa en la gestión municipal?
3. ¿Qué recomendaciones puede brindar Ud. para fomentar la participación de la mujer en la gestión municipal?
4. ¿Qué estrategia propondría Ud. para fomentar la participación de la mujer nativa en la gestión municipal del distrito?
5. ¿De qué manera podríamos desarrollar esa estrategia para fomentar la participación de la mujer nativa en la gestión municipal del distrito?
6. ¿Cuántas mujeres participan actualmente en la gestión municipal del distrito y qué cargos ocupan?
7. ¿Qué concepto tiene Ud. de una mujer nativa de la comunidad nativa de Sampantuari?

Anexo 4: matriz de desgravación de la información

Transcripción de respuesta y reducción de datos en la entrevista

1. ¿Como considera Ud. que se está llevando la participación de la mujer nativa en la gestión municipal?					
Respuesta E1	Respuesta E2	Respuesta E3	Respuesta E4	Respuesta E5	Respuesta E6
Antes del 2007 ninguna mujer nativa participaba, yo en el 2017 he participado como una 5ta regidora, gano nuestra plancha y quede como una coordinadora, y desde el 2013 recién inicia una cierta participación, pero hay mucho desconocimiento	Si hay 1 trabajadora que es mi prima, y tiene un buen liderazgo, se opta más en apoyar a las comunidades nativas, es una mujer capaz, que demuestra su cultura; yo soy presidenta de CAD y soy orgullosa ya que es un cargo fuerte, para varones, pero lo	No se ve mucho, lamentablemente solo Tania está en la municipalidad, pero no si ella trabaja o solo es utilizada, la verdad que siempre hemos sido utilizadas, tanto en las entidades públicas como en las privadas. Anteriormente eran más las	Es muy importante la participación de la mujer asháninca en la municipalidad, ya que le permite, socializarse, ya que, al interactuar más con los civiles, tiene mayor conocimiento, y eso pueda transmitir en la comunidad.	La participación no es activa, no quieren participar, si mi esposa y su hermana trabajan es por necesidad, no les gusta ese tipo de trabajo, no son sociables, no se quieren juntar con los colonos, porque son tímidos, es como ese dicho no quieren aprender a pescar, solo	En primer lugar, quisiera decir como he sobresalido, he sido capacitada por profesionales, para ser líder de mi nación asháninca, matsiguenga, yo me capacitado durante 10 años en diferentes eventos, cursos, talleres, liderazgo de la mujer del Ministerio de

<p>sobre esto. También tenemos a mujeres practicantes que están tratando de participar de alguna manera en la gestión, y actualmente su participación es muy poca, pero es por desconocimiento de nuestros derechos.</p>	<p>estoy manejando bien porque tengo liderazgo, ya es hora de que los varones digan que las mujeres son la fuerza débil, ya es hora que la mujer lidere en todo aspecto. Debería haber más participación de la mujer, creo que la mujer tiene más capacidad en hablar.</p>	<p>privaciones a las mujeres, no tenía ni voz de voto de participar, todas las mujeres deberíamos participar en las municipalidades, hay mujeres que somos capaces, de poder llevar a mi pueblo, de gobernar al pueblo.</p>		<p>quieren los pescados, la participación es casi nada. En el caso de mi esposa, su participación tampoco es activa, pues no sabe expresarse correctamente, pero si les gustaría recibir apoyo en materiales para su artesanía</p> <p>Debería haber una gerencia de ashánincas, donde puedan hacer valer sus</p>	<p>Cultura, capacitaciones en la municipalidad. Ahora estoy apoyando en diferentes proyectos, y la parte social, del 2017 hasta el día de hoy, he empezado como dirigente de frente de defensa, líder de asuntos sociales de los pueblos originarios, viajo a diferentes lugares. Actualmente</p>
--	--	---	--	--	---

				derechos.	estoy apoyando en diferentes proyectos, acompañando como imagen.
2. ¿Cuál considera Ud. las principales limitaciones para la participación de la mujer nativa en la gestión municipal?					
Respuesta E1	Respuesta E2	Respuesta E3	Respuesta E4	Respuesta E5	Respuesta E6
En el 2011 he participado como candidata para ser jefa de la comunidad, y con ello romper ese machismo que existe en mi comunidad, y en otras comunidades, y también en todos los ámbitos de las	Creo yo que tenga un esposo machista, que no le deje opinar, ya que la domina, y el no más quiere mandar, y creo que no debería haber límites para expresarse libremente, tanto el varón como la mujer tenemos el	Tienen miedo, y aparte hay discriminación y subestimación, ya que creen que no tienen capacidad, cuando por ejemplo en la municipalidad nos dan un cargo ello dice, son ashánincas, no	Hay mujeres que no han terminado su secundaria, y a veces tienen temor o miedo de hablar, nunca ha salido con los civiles, no participa en los eventos sociales, y por eso no puede hablar, si participara la	Ellas creen que su cultura está siendo opacadas por los colonos, porque en el municipio nada habla el asháninca, ni las palabras básicas. La falta de una gerencia de asháninca, sería	Las mujeres ashánincas tienen timidez, ellos creen que van hablar mal. También existe machismo de los esposos, muchas veces no les deja participar. No hay apoyo de su esposo, le dice

<p>ciudades. Se piensa que la mujer es menos que los varones, y allí participe y gane, y he sido jefa de mi comunidad. También debemos trabajar en la autoestima de la mujer, y si las mujeres tienen autoestima es como tener una puerta abierta, y se puede vencer las puertas en el camino, y debemos tener la</p>	<p>derecho de dar una opinión y que no nos limiten a lo que queremos hacer o decir. Otra barrera es la timidez, el que dirán, de repente si opino se van a burlar de mí.</p>	<p>van a poder, también somos discriminados en el campo laboral, esas situaciones nos limitan de por sí y no nos dan la oportunidad, de desenvolvernos y verter lo que sabemos. En la comunidad también dicen mujeres no queremos, mujeres no van hacer nada, hay mucho machismo, suelen decir vas conmigo, sola no,</p>	<p>mujer asháninca en reuniones poco a poco se desenvolvería, se soltaría, y lo haría bien. Pero la mayoría siempre está pensando en que me van a decir, se van a reír de mí.</p> <p>El otro problema es la pareja o el esposo que ellas tienen, tienen muchos celos y son inseguros los esposos, piensan que si las mujeres ashánincas participan en</p>	<p>bueno que lo gestionen.</p> <p>La falta de socialización con los colonos, y ello porque muchas veces los utilizan, anteriormente lo han maltratado, en varios aspectos, tienen miedo de las enfermedades que tienen los colonos, como en el caso del Covid, y esas situaciones hacen que se aíslen mucho más, que no</p>	<p>que puede hablar mal. Nos gustaría que nos digan inténtalo, que, si vamos a poder.</p> <p>A mi siempre me han dicho que estoy haciendo mal, pero gracias a mis otros amigos no me he desanimado, y también mi propio empeño.</p>
---	--	--	---	---	---

<p>voluntad de hacer las cosas, y ser una persona respetable respaldado con los valores que practica. Siempre se ha pensado que una mujer está hecha para hacer masato, o para cuidar los hijos, para los que haceres en la casa, y eso debemos hacer en la vida, sin embargo, al ser jefa he roto muchos mitos que existen en la</p>		<p>son incompetentes, no tienen capacidad, aunque ha bajado, alas mujeres no le tomaban en cuenta, si desean ocupar el cargo, suelen decir que van hacer ellas, no van a poder, así piensan de nosotras tantos los propios ashánincas como los paisanos. Las mujeres nativas son mayoría sometidas al</p>	<p>esos eventos van a dejarle a sus esposos, ya que también tienen hijos y deben atenderlos, tienen miedo a sus parejas.</p> <p>Yo también tenía mucho miedo a hablar, pero cuando he ido a Klmbiri capital y me reunía con otras mujeres en cualquier actividad, he perdido el miedo.</p>	<p>interactúen.</p> <p>Otra limitante es la misma sociedad asháninca, porque hay mucho machismo, la mujer solo debe ver a sus hijos, ellos no le permiten que se juntos con los colonos, sus parejas mismas le limitan, no le permiten trabajar, diciendo que los varones son los que deben trabajar, no los</p>	
---	--	---	--	--	--

<p>comunidad, pero siempre respetando la cultura y en bien de la comunidad y la humanidad. Una de las dificultades que tuve fue el no recibir apoyo de las propias mujeres, ya que tenemos en mente que solo los varones pueden mandar, pero esos pensamientos equivocados.</p>		<p>esposo, hacen lo que el les diga, y aparte esa es la costumbre, por ejemplo, cuando era adolescente venían a mi casa, a buscar esposas, y yo me subía al árbol y me escondida y así pasaba con mis hermanas, porque mi padre esa jefe de la comunidad. Yo siempre he sido líder, me gustaba leer, el teatro, la danza, deportes, etc.</p>		<p>esposas, pero tampoco lo hace, en realidad no hacen ni dejan hacer. Ellos se sienten utilizados, como en los festivales, vienen a tomarse fotos, porque vienen extranjeros, o gobiernos regionales, o el gobierno central, por eso muchas veces cierras las puertas y evitan la socialización con los colonos. Hay un extremo machismo que a</p>	
---	--	--	--	---	--

				la mujer le oprime y no le deja socializarse.	
3. ¿Qué recomendaciones puede brindar Ud. para fomentar la participación de la mujer en la gestión municipal?					
Respuesta E1	Respuesta E2	Respuesta E3	Respuesta E4	Respuesta E5	Respuesta E6
Tenemos que ser seguras de nosotras mismas, estar segura de lo que vamos hacer, tener autoestima, quererme uno mismo, caso contrario seguiremos siendo humilladas. Cuando eres líder u autoridad debes cumplir con lo que has ofrecido, con	A reunirnos más, también recibir un tipo de oratoria, para que podamos participar y desarrollarnos bien, y tener presencia y participar en cualquier organización o reunión social, político, cultural, y dar a conocer nuestras	Hacerles perder el miedo, que puedan participar en todos los eventos que hay en la comunidad, ya que de por sí ellas se aíslan, deben perder el temor, siempre dicen no voy a poder, si le damos un empujón, un impulso a la mujer asháninca lo	Pediríamos a un profesional que venga, y que enseñe a soltarse, a perder el miedo,	Primero se debería gestionar una gerencia asháninca. Que vengan personas especializadas, y realizar las prácticas de socialización con los colonos, que se junten, que ya no tengan miedo, a la discriminación,	Constantemente me voy capacitando, hace poco me han reconocido en el congreso como líder mujer indígena. Yo he empezado sin ganar sueldo, y he sido muy empeñosa, y ahora me considero líder. Yo creo que

<p>el propósito para el bienestar de la comunidad. Servir a la comunidad con honor y amor, es importante la voluntad y los valores, y no importa que hay piedras en el camino. La mujer debe ser ejemplo, debe predicar con el ejemplo, no puedo recomendar lo que no soy, para cambiar el mundo, nuestros hijos, en la casa,</p>	<p>opiniones. No hay que sentirnos tímidas, hay que hablar sea mal o bien, tal vez yo también me equivoque, pero estoy participando, no tener vergüenza en nuestro desarrollando.</p>	<p>harán. Debemos buscar un líder que trabaje con todas las mujeres, y en beneficio de la comunidad, no por los personales,</p>		<p>que las conozcan de cerca, por ejemplo, cuando les dicen ashánincas se sienten bien, cuando le dicen nativas ya se molestan, campa, ya es una ofensa. Que reciban charlas, pero las mujeres y también los varones, para que no las encierren en su mismo hogar, charlas de parte del municipio.</p>	<p>debemos sacar un proyecto, y capacitar a las mujeres, y conversar con ellas, que no tengas miedo, y que pueden salir adelante, ya basta el machismo, ella tiene que entender que ser mujer no es una limitante, ya basta la limitación de los varones. Las mujeres trabajamos mayor tiempo, y no ganamos</p>
---	---	---	--	--	---

<p>debo empezar por mí misma, nosotras si podemos ser alcaldes, regidoras, presidenta, congresista. A un varón puedes conquistar con una cerveza, pero a una mujer la puedes conquistar dialogando firmemente</p>					<p>suelo, debemos cocinar, lavar barrer, y atender a nuestros hijos, entonces si podemos, que no seamos tímidas, y que se capaciten, que no tengan miedo, que no escuchen a los varones que dicen cosas negativas.</p>
<p>4. ¿Qué estrategia propondría Ud. para fomentar la participación de la mujer nativa en la gestión municipal del distrito?</p>					
<p>Respuesta E1</p>	<p>Respuesta E2</p>	<p>Respuesta E3</p>	<p>Respuesta E4</p>	<p>Respuesta E5</p>	<p>Respuesta E6</p>
<p>Primero es perder el miedo, tener</p>	<p>Crear charlas de oratoria, para que</p>	<p>Capacitaciones en oratoria, cómo</p>	<p>pedir apoyo para que se pueda</p>	<p>Aperturar una gerencia</p>	<p>El proyecto que le digo debe tener el</p>

<p>autoestima, estar segura, y ello para sobresalir, porque muchas veces tenemos miedo a nuestro esposo, pensamos en que nos dirá, debemos tener seguridad de lo que vamos hacer. Y tener claro que lo que hacemos es para mejorar mi casa, para vivir feliz con mi familia, caso contrario siempre vamos estar arrinconadas,</p>	<p>las mujeres pierdan la timidez. Realizar actividades recreativas donde participen todas las mujeres, y que haya una lideresa y mujeres referentes, a quien admiren y que digan también quiero ser como ella, también quiero aprender, y que se animan a intentarlo. Exposición de historias de vida,</p>	<p>hablar en público, como expresarse, como hacer que me admiren. Hacerles perder miedo, hacerles participe frente a una multitud de personas, y así se van a ir desarrollando, hay gran potencial en nosotros, sino que somos consciente de ello, y peor aún no nos dan la oportunidad, falta bastante motivación a las</p>	<p>perder el miedo.</p>	<p>asháninca y fomentar los trabajos en artesanía, Las charlas que le motiven a seguir realizando trabajos con su artesanía.</p>	<p>objetivo de socializar a las mujeres, para poder capacitarlas, es necesario perder el miedo. Este proyecto debe servir para emprender, para que puedan salir adelante Sería muy bueno, que haya una exposición de nuestras experiencias, de como nosotras hemos perdido el miedo, debe compartir todo lo</p>
---	---	--	-------------------------	--	---

<p>humilladas, maltratadas. Capacitaciones y charlas donde podemos hacer ver que la mujer es valiosa en sí misma, que sí puede, es la columna de la familia, y que a pesar de tener esposo o tener hijos tenemos derecho a luchar por nuestros sueños. Inculcar los trabajos de artesanía, que podamos tener</p>	<p>de mujeres que han trascendido y sobresalido. Charlas de liderazgo transformacional para los jóvenes para que puedan cambiar sus historias.</p>	<p>mujeres asháninca</p>			<p>que he logrado para que ellas puedan animar.</p>
--	--	--------------------------	--	--	---

nuestro tiempo ocupado para poder sobresalir adelante, no solo es recibir charla, sino también la práctica. Muchas veces tener teoría, y nada de práctica y vemos que no hay resultados.					
5. ¿De qué manera podríamos desarrollar esa estrategia para fomentar la participación de la mujer nativa en la gestión municipal del distrito?					
Respuesta E1	Respuesta E2	Respuesta E3	Respuesta E4	Respuesta E5	Respuesta E6
	Primero hacemos la invitación a las mujeres que realmente les interesa, ya que hay algunas que	Primero, buscar mujeres lideres, que les gusta gobernar, se les junta, se les capacita, para	Sería bueno que las mujeres ashánincas que ya trabajan en la municipalidad, nos enseñan,	Se puede reunir a las mujeres y proponerles que se va a trabajar con artesanías, de esa manera se	Nosotros tenemos que visitar en su casa, motivarlas, socializarlas. Debemos tener

	<p>no les va interesar, la invitación debe ser voluntaria.</p> <p>Segundo le damos a conocer los beneficios, que van a aprender a hablar en el público, perder la timidez.</p> <p>Tercero pedirle a la persona que enseñe mucha paciencia, ya que la mayoría son tímidas, aunque hay algunas que si hablan. Yo también soy</p>	<p>que pierdan el miedo, que afronten las cosas, que no se queden calladas,</p>	<p>deben apoyar, deben enseñarnos lo que ya saben, pero a veces ellas no nos enseñan.</p> <p>Deben venir y contarnos sus logros, sus dificultades, hablarnos, que no tengamos miedo, vemos también pesimismo en ellas, no quieren compartir lo que saben.</p>	<p>puede motivar a que asistan.</p> <p>Una vez hecho ello, se darían los talleres, charlas capacitaciones.</p> <p>Además, esos trabajos abren una puerta para que puedan socializarse con los colonos.</p>	<p>una reunión y contarles nuestras experiencias y decirles que ellas también pueden.</p>
--	--	---	---	--	---

	tímida, pero ay estoy perdiendo el miedo poco a poco.				
6. ¿Cuántas mujeres participan actualmente en la gestión municipal del distrito y qué cargos ocupan?					
Respuesta E1	Respuesta E2	Respuesta E3	Respuesta E4	Respuesta E5	Respuesta E6
Están ocupando cargos de coordinadoras, las pocas mujeres que están trabajando no tiene profesión, son cargos sencillos. Muchos candidatos asisten a invitarnos a participar para su plancha de regidores y nos	Hay 1 solo mujer nativa participando en el municipio de Kimbiri. Trabaja en el área de imagen, ya que ella sabe de las comunidades, y de turismo, sabe también el dialecto, sabe comunicarse. La municipalidad debe darnos la	1 o 2 mujeres ashánincas, y también puedo mencionar a la Sra. Ruth que es frente de defensa, a ella también le falta expresarse, así que no solo a las mujeres ashánincas nos falta sino a la mayoría de mujeres.	Solo hay 3 mujeres trabajando, Tania y Karina, Chela. Son cargos sencillos, consiste en ponerse chalecos de la municipalidad, como de defensa civil, vaso de leche, son apoyos, y a Tania	Actualmente participan 3 mujeres, en el caso de Chela tiene cierta experiencia, ya que algunas veces a trabajo en Lima, también ha sido capacitada por una ONG, y ha viajado a Brasil a interactuar con otras	Actualmente se esta trabajando en desarrollo social, son 5, todas están trabajando como apoyos, mi persona esta trabajando como imagen, Hay poca participación porque tienen miedo, es una

<p>ofrecen el quinto puesto, y ya nos hemos dado cuenta que nos utilizan, pues luego de ganarlas mujeres terminamos de apoyo y no tenemos ni voz ni voto; es por ello que si vamos a participar deben ponernos en los numero 1, 2 o 3 así podremos opinar y decidir; cuando participa un asháninca lo hace por un objetivo, no por la</p>	<p>oportunidad de mostrar lo que sabemos, y que también podamos aprender de ellos. El trabajo que dan es fácil, porque solo es un apoyo, y es en turismo porque se pueden tomar fotos, es como una decoración, es llamativo.</p>	<p>Sería muy hermoso que haya una escuela de oratoria, donde a la mujer asháninca nos haga perder el miedo, que nos pueda enseñar a expresarnos.</p> <p>Yo perdí el miedo, gracias a los congresos al que asistí, eran congresos de comunidades altoandinas y de ashánincas, matsigengas, etc. de tal forma que nos daban la</p>	<p>le ponen en imagen porque sabe hablar, para que vaya a otras comunidades, para que traduzca idiomas, no son cargos donde ellas puedan decidir, solo es imagen.</p>	<p>comunidades nativas, es por ello que trabaja en la municipalidad, ya que tiene cierta experiencia, trabaja en el área de defensa civil como asistente.</p> <p>Es muy urgente la creación de una gerencia asháninca, ya que podría promoverse a partir de ello, su artesanía, como el tejido de qusma, trabajos en pulseras,</p>	<p>limitante muy grande que no sean sociables, las personas buscan siempre una persona sociable,</p>
---	--	--	---	--	--

<p>plata. Yo procuro que cuando me inviten lo hagan para opinar, poner mi punto de vista, nuestras inquietudes, no de adorno, eso a mí no me gusta, ya que no soy títere, no soy objeto, por ser mujer no me van a tomar de esa manera.</p> <p>Actualmente soy fiscal de la comunidad, fiscalizo al jefe, a la educación, salud, debemos</p>		<p>oportunidad de expresarnos, allí exponíamos las carencias que tenían nuestras comunidades, problemas, etc.</p>		<p>preparación de mazatos, trabajos con paloto, coco, etc.</p> <p>En el caso de Tania, ya trabaja muchos años en la municipalidad en el área de imagen, cuando hay una inauguración, visitas, o cualquier tipo de actividad ella siempre esta adelante, su trabajo básicamente es de traductora, ya que hay nativos</p>	
--	--	---	--	---	--

ver todos los ámbitos y además debemos proponer alternativas de solución.				que vienen a solicitar apoyo y ella es la que se encarga de traducir su pedido,	
7. ¿Qué concepto tiene Ud. de una mujer nativa de la comunidad nativa de Sampantuari?					
Respuesta E1	Respuesta E2	Respuesta E3	Respuesta E4	Respuesta E5	Respuesta E6
Una mujer es "maimeroite", poderosa, defensora, tiene valentía, yo soy arquera, en la vida nos dicen solo el varón lo puede, la mujer no, yo creo que puedo hacer todo, menos ser lesbiana, puedo	Las mujeres de la comunidad, no son tan participativas, son quedadas, no quieren sobresalir, tienen muchas limitaciones, las jóvenes después de terminar sus estudios solo piensan en	Las mujeres de nuestra comunidad somos capaces, tenemos capacidad de liderar, pero lamentablemente son sumisas al esposo, hay privaciones para que pueda ser	La mujer asháninca se identifica con sus costumbres, pero ello no le deja avanzar, no `piensa en un futuro, solo vive en el presente, podríamos decir que la mayoría son conformistas.	La mujer asháninca es leal a su cultura, leal a su familia y leal a su esposo, son buenas personas, son capaces de dar todo.	

<p>tirar flecha, puedo ir a cazar, yo puedo resolver mi problema, sin la necesidad de que haya un varón mi costado, yo no podre cargar 50 kg pero puedo cargar 10 o 20, puedo resolver mis problemas de economía, Puede decir que en la fuerza podrán ganarme los varones, pero en los pensamientos somos iguales, las ideas, las</p>	<p>buscar su esposo, y creo que ello debe cambiar, tengan más conocimiento, que se desenvuelven, que se proyecten, no solo debe depender del esposo, que ellas también liderazgo de gobernar, sin humillar al hombre tampoco, sino manteniendo la igualdad.</p>	<p>líder. Nos falta tomar verdaderas decisiones.</p>	<p>Por ejemplo, siembre yuca, un poquito de café, cacao, pero para su día a día, no piensan en tener bienes materiales, solo viven su momento.</p>		
---	---	---	--	--	--

<p>propuestas, la inteligencia. La mujer nativa líder busca gestiones, para los maltratados, niños, mujeres. Una mujer responsable puede manejar el país, porque sabe medir sus cosas, por ejemplo, en su casa, para alimentar a sus hijos, ella ve la forma y alimenta a todos, es una mama gallina. Lo que se comparto, lo que</p>					
--	--	--	--	--	--

no se aprendo, de que me vale no compartir lo que yo sé,					
--	--	--	--	--	--

Anexo 5: matriz de codificación de las entrevistas

En esta matriz procederemos al análisis de cada respuesta, para ello emplearemos la técnica de asignación de colores, con lo cual identificamos las similitudes de las respuestas vertidos por los entrevistados, para llegar a una idea o respuesta común.

Codificación de colores para cada respuesta

Codificación	Respuesta a pregunta 01	Respuesta a pregunta 02	Respuesta a pregunta 03	Respuesta a pregunta 04	Respuesta a pregunta 05	Respuesta a pregunta 06	Respuesta a pregunta 07
Colores	Azul	Amarillo	Rojo	Anaranjado	Celeste	Verde	Morado

1. ¿Como considera Ud. que se está llevando la participación de la mujer nativa en la gestión municipal?						
Respuesta E1	Respuesta E2	Respuesta E3	Respuesta E4	Respuesta E5	Respuesta E6	
Antes del 2007 ninguna mujer	Si hay 1 trabajadora que	No se ve mucho, lamentablemente	Es muy importante la	La participación no es activa, no	En primer lugar, quisiera decir	

<p>nativa participaba, yo en el 2017 he participado como una 5ta regidora, gano nuestra plancha y quede como una coordinadora, y desde el 2013 recién inicia una cierta participación, pero hay mucho desconocimiento sobre esto. También tenemos a mujeres practicantes que están tratando de</p>	<p>es mi prima, y tiene un buen liderazgo, se opta más en apoyar a las comunidades nativas, es una mujer capaz, que demuestra su cultura; yo soy presidenta de CAD y soy orgullosa ya que es un cargo fuerte, para varones, pero lo estoy manejando bien porque tengo liderazgo, ya es hora de que los varones digan que las mujeres</p>	<p>solo Tania está en la municipalidad, pero no si ella trabaja o solo es utilizada, la verdad que siempre hemos sido utilizadas, tanto en las entidades públicas como en las privadas. Anteriormente eran más las privaciones a las mujeres, no tenia ni voz de voto de participar, todas las mujeres deberíamos</p>	<p>participación de la mujer asháninca en la municipalidad, ya que le permite, socializarse, ya que, al interactuar más con los civiles, tiene mayor conocimiento, y eso pueda transmitir en la comunidad.</p>	<p>quieren participar, si mi esposa y su hermana trabajan es por necesidad, no les gusta ese tipo de trabajo, no son sociables, no se quieren juntar con los colonos, porque son tímidos, es como ese dicho no quieren aprender a pescar, solo quieren los pescados, la participación es casi nada. En el caso de mi esposa, su</p>	<p>como he sobresalido, he sido capacitada por profesionales, para ser líder de mi nación asháninca, matsiguenga, yo me capacitado durante 10 años en diferentes eventos, cursos, talleres, liderazgo de la mujer del Ministerio de Cultura, capacitaciones en la municipalidad. Ahora estoy apoyando en</p>
--	--	---	--	---	--

<p>participar de alguna manera en la gestión, y actualmente su participación es muy poca, pero es por desconocimiento de nuestros derechos.</p>	<p>son la fuerza débil, ya es hora que la mujer lidere en todo aspecto. Debería haber más participación de la mujer, creo que la mujer tiene más capacidad en hablar.</p>	<p>participar en las municipalidades, hay mujeres que somos capaces, de poder llevar a mi pueblo, de gobernar al pueblo.</p>		<p>participación tampoco es activa, pues no sabe expresarse correctamente, pero si les gustaría recibir apoyo en materiales para su artesanía. Debería haber una gerencia de ashánincas, donde puedan hacer valer sus derechos.</p>	<p>diferentes proyectos, y la parte social, del 2017 hasta el día de hoy, he empezado como dirigente de frente de defensa, líder de asuntos sociales de los pueblos originarios, viajo a diferentes lugares. Actualmente estoy apoyando en diferentes proyectos, acompañando como imagen.</p>
<p>2. ¿Cuál considera Ud. las principales limitaciones para la participación de la mujer nativa en la gestión</p>					

municipal?					
Respuesta E1	Respuesta E2	Respuesta E3	Respuesta E4	Respuesta E5	Respuesta E6
<p>En el 2011 he participado como candidata para ser jefa de la comunidad, y con ello romper ese machismo que existe en mi comunidad, y en otras comunidades, y también en todos los ámbitos de las ciudades. Se piensa que la mujer es menos que los varones, y allí participe y gane, y he sido</p>	<p>Creo yo que tenga un esposo machista, que no le deje opinar, ya que la domina, y el no mas quiere mandar, y creo que no debería haber límites para expresarse libremente, tanto el varón como la mujer tenemos el derecho de dar una opinión y que no nos limiten a lo queremos hacer o decir. Otra barrera es la</p>	<p>Tienen miedo, y aparte hay discriminación y subestimación, ya que creen que no tienen capacidad, cuando por ejemplo en la municipalidad nos dan un cargo ello dice, son ashánincas, no van a poder, también somos discriminados en el campo laboral, esas situaciones nos</p>	<p>Hay mujeres que no han terminado su secundaria, y a veces tienen temor o miedo de hablar, nunca ha salido con los civiles, no participa en los eventos sociales, y por eso no puede hablar, si participara la mujer asháninca en reuniones poco a poco se desenvolvería, se soltaría, y lo haría bien. Pero la</p>	<p>Ellas creen que su cultura está siendo opacadas por los colonos, porque en el municipio nada habla el asháninca, ni las palabras básicas. La falta de una gerencia de asháninca, seria bueno que lo gestionen. La falta de socialización con los colonos, y ello porque muchas</p>	<p>Las mujeres ashánincas tiene timidez, ellos creen que van hablar mal. También existe machismo de los esposos, muchas veces no les deja participar. No hay apoyo de su esposo, le dice que puede hablar mal. Nos gustaría que nos digan inténtalo, que, si vamos a poder. A mi siempre me</p>

<p><u>jefa de mi comunidad.</u></p> <p>También debemos trabajar en la autoestima de la mujer, y si las mujeres tienen autoestima es como tener una puerta abierta, y se puede vencer las puertas en el camino, y debemos tener la voluntad de hacer las cosas, y ser una persona respetable respaldado con los valores que</p>	<p>timidez, el qué dirán, de repente si opino se van a burlar de mí.</p>	<p>limitan de por si y no nos dan la oportunidad, de desarrollarnos y verter lo que sabemos. En la comunidad también dicen mujeres no queremos, mujeres no van hacer nada, hay mucho machismo, suelen decir vas conmigo, sola no, son incompetentes, no tienen capacidad, aunque ha</p>	<p>mayoría siempre está pensando en que me van a decir, se van a reír de mí.</p> <p>El otro problema es la pareja o el esposo que ellas tienen, tienen muchos celos y son inseguros los esposos, piensan que si las mujeres ashánincas participan en esos eventos van a dejarle a sus esposos, ya que también tienen hijos y deben atenderlos, tienen</p>	<p>veces los utilizan, anteriormente lo han maltratado, en varios aspectos, tienen miedo de las enfermedades que tienen los colonos, como en el caso del Covid, y esas situaciones hacen que se aíslen mucho más, que no interactúen.</p> <p>Otra limitante es la misma sociedad asháninca, porque hay</p>	<p>han dicho que estoy haciendo mal, pero gracias a mis otros amigos no me he desanimado, y también mi propio empeño.</p>
---	---	---	--	--	---

<p>practica.</p> <p>Siempre se ha pensado que una mujer esta hecha para hacer masato, o para cuidar los hijos, para los que haces en la casa, y eso debemos hacer en la vida, sin embargo, al ser jefa he roto muchos mitos que existen en la comunidad, pero siempre respetando la cultura y en bien de la comunidad y</p>		<p>bajado, a las mujeres no le tomaban en cuenta, si desean ocupar en cargo, suelen decir que van hacer ellas, no van a poder, así piensan de nosotras tantos los propios ashánincas como los paisanos. Las mujeres nativas son mayoría sometidas al esposo, hacen lo que el les diga, y aparte esa es la costumbre, por ejemplo, cuando</p>	<p>miedo a sus parejas.</p> <p>Yo también tenía mucho miedo a hablar, pero cuando he ido a Klmbiri capital y me reunía con otras mujeres en cualquier actividad, he perdido el miedo.</p>	<p>mucho machismo, la mujer solo debe ver a sus hijos, ellos no le permiten que se juntos con los colonos, sus parejas mismas le limitan, no le permiten trabajar, diciendo que los varones son los que deben trabajar, no los esposas, pero tampoco lo hace, en realidad no hacen ni dejan hacer. Ellos se sientes utilizados,</p>	
--	--	--	---	---	--

<p>la humanidad. Una de las dificultades que tuve fue el no recibir apoyo de las propias mujeres, ya que tenemos en mente que solo los varones pueden mandar, pero esos pensamientos equivocados.</p>		<p>era adolescente venían a mi casa, a buscar esposas, y yo me subía al árbol y me escondida y así pasaba con mis hermanas, porque mi padre esa jefe de la comunidad. Yo siempre he sido líder, me gustaba leer, el teatro, la danza, deportes, etc.</p>		<p>como en los festivales, vienen a tomarse fotos, porque vienen extranjeros, o gobiernos regionales, o el gobierno central, por eso muchas veces cierras las puertas y evitan la socialización con los colonos. Hay un extremo machismo que a la mujer le oprime y no le deja socializarse.</p>	
---	--	---	--	--	--

3. ¿Qué recomendaciones puede brindar Ud. para fomentar la participación de la mujer en la gestión municipal?					
Respuesta E1	Respuesta E2	Respuesta E3	Respuesta E4	Respuesta E5	Respuesta E6
Tenemos que ser	A reunirnos más,	Hacerles perder	Pediríamos a un	Primero se	Constantemente

<p>seguras de nosotras mismas, estar segura de lo que vamos hacer, tener autoestima, quererme uno mismo, caso contrario seguiremos siendo humilladas. Cuando eres líder u autoridad debes cumplir con lo que has ofrecido, con el propósito para el bienestar de la comunidad. Servir a la</p>	<p>también recibir un tipo de oratoria, para que podamos participar y desenvolvernosen bien, y tener presencia y participar en cualquier organización o reunión social, político, cultural, y dar a conocer nuestras opiniones. No hay que sentirnos tímidas, hay que hablar sea mal o bien, tal vez yo</p>	<p>el miedo, que puedan participar en todos los eventos que hay en la comunidad, ya que de por sí ellas se aíslan, deben perder el temor, siempre dicen no voy a poder, si le damos un empujón, un impulso a la mujer asháninca lo harán. Debemos buscar un líder que trabaje con todas las mujeres, y en beneficio de la</p>	<p>profesional que venga, y que enseñe a soltarse, a perder el miedo,</p>	<p>debería gestionar una gerencia asháninca. Que vengan personas especializadas, y realizar las prácticas de socialización con los colonos, que se junten, que ya no tengan miedo, a la discriminación, que las conozcan de cerca, por ejemplo, cuando les dicen ashánincas se sienten bien, cuando le dicen</p>	<p>me voy capacitando, hace poco me han reconocido en el congreso como líder mujer indígena. Yo he empezado sin ganar sueldo, y he sido muy empeñosa, y ahora me considero líder. Yo creo que debemos sacar un proyecto, y capacitar a las mujeres, y conversar con ellas, que no tengas miedo, y</p>
--	--	--	--	--	---

<p>comunidad con honor y amor, es importante la voluntad y los valores, y no importa que hay piedras en el camino. La mujer debe ser ejemplo, debe predicar con el ejemplo, no puedo recomendar lo que no soy, para cambiar el mundo, nuestros hijos, en la casa, debo empezar por mí misma, nosotras si podemos ser</p>	<p>también me equivoque, pero estoy participando, no tener vergüenza en nuestro desarrollando.</p>	<p>comunidad, no por los personales,</p>		<p>nativas ya se molestan, campa, ya es una ofensa. Que reciban charlas, pero las mujeres y también los varones, para que no las encierren en su mismo hogar, charlas de parte del municipio.</p>	<p>que pueden salir adelante, ya basta el machismo, ella tiene que entender que ser mujer no es una limitante, ya basta la limitación de los varones. Las mujeres trabajamos mayor tiempo, y no ganamos sueldo, debemos cocinar, lavar barrer, y atender a nuestros hijos, entonces si podemos, que no seamos tímidas, y</p>
--	--	--	--	---	--

alcaldes, regidoras, presidenta, congresista. A un varón puedes conquistar con una cerveza, pero a una mujer la puedes conquistar dialogando firmemente					que se capaciten, que no tengan miedo, que no escuchen a los varones que dicen cosas negativas.
---	--	--	--	--	---

4. ¿Qué estrategia propondría Ud. para fomentar la participación de la mujer nativa en la gestión municipal del distrito?

Respuesta E1	Respuesta E2	Respuesta E3	Respuesta E4	Respuesta E5	Respuesta E6
Primero es perder el miedo, tener autoestima, estar segura, y ello para sobresalir,	Crear charlas de oratoria, para que las mujeres pierdan la timidez. Realizar	Capacitaciones en oratoria, cómo hablar en público, como expresarse, como hacer que	pedir apoyo para que se pueda perder el miedo	Aperturar una gerencia asháninca y fomentar los trabajos en	El proyecto que le digo debe tener el objetivo de socializar a las mujeres, para poder

<p>porque muchas veces tenemos miedo a nuestro esposo, pensamos en que nos dirá, debemos tener seguridad de lo que vamos hacer. Y tener claro que lo que hacemos es para mejorar mi casa, para vivir feliz con mi familia, caso contrario siempre vamos estar arrinconadas, humilladas, maltratadas. Capacitaciones</p>	<p>actividades recreativas donde participen todas las mujeres, y que haya una lideresa y mujeres referentes, a quien admiren y que digan también quiero ser como ella, también quiero aprender, y que se animan a intentarlo. Exposición de historias de vida, de mujeres que han</p>	<p>me admiren.</p> <p>Hacerles perder miedo, hacerles participe frente a una multitud de personas, y así se van a ir desarrollando, hay gran potencial en nosotros, sino que somos consciente de ello, y peor aun no nos dan la oportunidad, falta bastante motivación a las mujeres asháninca</p>		<p>artesanía,</p> <p>Las charlas que le motiven a seguir realizando trabajos con su artesanía.</p>	<p>capacitarlas, es necesario perder el miedo. Este proyecto debe servir para emprender, para que puedan salir adelante</p> <p>Seria muy bueno, que haya una exposición de nuestras experiencias, de como nosotras hemos perdido el miedo, debe compartir todo lo que he logrado para que ellas puedan animar.</p>
---	---	--	--	--	--

<p>y charlas donde podemos hacer ver que la mujer es valiosa en sí misma, que sí puede, es la columna de la familia, y que a pesar de tener esposo o tener hijos tenemos derecho a luchar por nuestros sueños.</p> <p>Inculcar los trabajos de artesanía, que podamos tener nuestro tiempo ocupado para poder sobresalir</p>	<p>trascendido y sobresalido.</p> <p>Charlas de liderazgo transformacional para los jóvenes para que puedan cambiar sus historias.</p>				
--	--	--	--	--	--

adelante, no solo es recibir charla, sino también la práctica. Muchas veces tener teoría, y nada de práctica y vemos que no hay resultados.					
--	--	--	--	--	--

5. ¿De qué manera podríamos desarrollar esa estrategia para fomentar la participación de la mujer nativa en la gestión municipal del distrito?

Respuesta E1	Respuesta E2	Respuesta E3	Respuesta E4	Respuesta E5	Respuesta E6
	Primero hacemos la invitación alas mujeres que realmente les interesa, ya que hay algunas que no les va interesar, la invitación debe	Primero, buscar mujeres lideres, que les gusta gobernar, se les junta, se les capacita, para que pierdan el miedo, que afronten las	Sería bueno que las mujeres ashánincas que ya trabajan en la municipalidad, nos enseñan, deben apoyar, deben enseñarnos lo	Se puede reunir a las mujeres y proponerles que se va a trabajar con artesanías, de esa manera se puede motivar a que asistan. Una vez hecho	Nosotros tenemos que visitar en su casa, motivarlas, socializarlas. Debemos tener una reunión y contarles nuestras

	<p>ser voluntaria.</p> <p>Segundo le damos a conocer los beneficios, que van a aprender a hablar en el público, perder la timidez.</p> <p>Tercero pedirle a la persona que enseñe mucha paciencia, ya que la mayoría son tímidas, aunque hay algunas que si hablan. Yo también soy tímida, pero ay</p>	<p>cosas, que no se queden calladas,</p>	<p>que ya saben, pero a veces ellas no nos enseñan.</p> <p>Deben venir y contarnos sus logros, sus dificultades, hablarnos, que no tengamos miedo, vemos también pesimismo en ellas, no quieren compartir lo que saben.</p>	<p>ello, se darían los talleres, charlas capacitaciones.</p> <p>Además esos trabajos abren una puerta para que puedan socializarse con los colonos.</p>	<p>experiencias y decirles que ellas también pueden.</p>
--	---	--	---	---	--

	estoy perdiendo el miedo poco a poco.				
6. ¿Cuántas mujeres participan actualmente en la gestión municipal del distrito y qué cargos ocupan?					
Respuesta E1	Respuesta E2	Respuesta E3	Respuesta E4	Respuesta E5	Respuesta E6
Están ocupando cargos de coordinadoras , las pocas mujeres que están trabajando no tiene profesión, son cargos sencillos . Muchos candidatos asisten a invitarnos a participar para su plancha de regidores y nos ofrecen el quinto	Hay 1 solo mujer nativa participando en el municipio de Kimbiri. Trabaja en el área de imagen , ya que ella sabe de las comunidades, y de turismo, sabe también el dialecto, sabe comunicarse. La municipalidad debe darnos la oportunidad de	1 o 2 mujeres ashánincas , y también puedo mencionar a la Sra. Ruth que es frente de defensa, a ella también le falta expresarse , así que no solo a las mujeres ashánincas nos falta sino a la mayoría de mujeres . Sería muy	Solo hay 3 mujeres trabajando, Tania y Karina, Chela . Son cargos sencillos , consiste en ponerse chalecos de la municipalidad, como de defensa civil, vaso de leche, son apoyos , y a Tania le ponen en	Actualmente 3 mujeres, en el caso de Chela tiene cierta experiencia, ya que algunas veces a trabajo en Lima, también ha sido capacitada por una ONG, y ha viajado a Brasil a interactuar con otras comunidades	Actualmente se esta trabajando en desarrollo social, son 5, todas están trabajando como apoyos, mi persona esta trabajando como imagen, Hay poco participación porque tienen miedo, es una limitante muy

<p>puesto, y ya nos hemos dado cuenta que nos utilizan, pues luego de ganar las mujeres terminamos de apoyo y no tenemos ni voz ni voto; es por ello que si vamos a participar deben ponernos en los numero 1, 2 o 3 así podremos opinar y decidir; cuando participa un asháninca lo hace por un objetivo, no por</p>	<p>mostrar lo que sabemos, y que también podemos aprender de ellos. El trabajo que dan es fácil, porque solo es un apoyo, y es en turismo porque se pueden tomar fotos, es como una decoración, es llamativo.</p>	<p>hermoso que haya una escuela de oratoria, donde a la mujer asháninca nos haga perder el miedo, que nos pueda enseñar a expresarnos.</p> <p>Yo perdí el miedo, gracias a los congresos al que asistí, eran congresos de comunidades altoandinas y de ashánincas, matsigengas, etc. de tal forma que nos daban la oportunidad de</p>	<p>imagen porque sabe hablar, para que vaya a otras comunidades, para que traduzca idiomas, no son cargos donde ellas puedan decidir, solo es imagen.</p>	<p>nativas, es por ello que trabaja en la municipalidad, ya que tiene cierta experiencia, trabaja en el área de defensa civil como asistente.</p> <p>Es muy urgente la creación de una gerencia asháninca, ya que podría promoverse a partir de ello, su artesanía, como el tejido de qusma, trabajos en pulseras, preparación de</p>	<p>grande que no sean sociables, las personas buscan siempre una persona sociable,</p>
--	---	---	---	---	--

<p>la plata. Yo procuro que cuando me inviten lo hagan para opinar, poner mi punto de vista, nuestras inquietudes, no de adorno, eso a mí no me gusta, ya que no soy títere, no soy objeto, por ser mujer no me van a tomar de esa manera.</p> <p>Actualmente soy fiscal de la comunidad, fiscalizo al jefe, a la educación,</p>		<p>expresarnos, allí exponíamos las carencias que tenían nuestras comunidades, problemas, etc.</p>		<p>mazatos, trabajos con paloto, coco, etc.</p> <p>En el caso de Tania, ya trabaja muchos años en la municipalidad en el área de imagen, cuando hay una inauguración, visitas, o cualquier tipo de actividad ella siempre esta adelante, su trabajo básicamente es de traductora, ya que hay nativos que vienen a</p>	
---	--	--	--	---	--

salud, debemos ver todos los ámbitos y además debemos proponer alternativas de solución.				solicitar apoyo y ella es la que se encarga de traducir su pedido,	
--	--	--	--	--	--

7. ¿Qué concepto tiene Ud. de una mujer nativa de la comunidad nativa de Sampantuari?

Respuesta E1	Respuesta E2	Respuesta E3	Respuesta E4	Respuesta E5	Respuesta E6
Una mujer es “maimeroite”, poderosa, defensora, tiene valentía , yo soy arquera, en la vida nos dicen solo el varón lo puede, la mujer no, yo creo que puedo hacer todo, menos ser	Las mujeres de la comunidad, no son tan participativas, son quedadas, no quieren sobresalir , tienen muchas limitaciones, las jóvenes después de terminar sus estudios solo	Las mujeres de nuestra comunidad somos capaces, tenemos capacidad de liderar, pero lamentablemente son sumisas al esposo , hay privaciones para que pueda ser	La mujer asháninca se identifica con sus costumbres , pero ello no le deja avanzar, no piensa en un futuro, solo vive en el presente , podríamos decir que la mayoría son	La mujer asháninca es leal a su cultura, leal a su familia y leal a su esposo, son buenas personas, son capaces de dar todo.	

<p>lesbiana, puedo tirar flecha, puedo ir a cazar, yo puedo resolver mi problema, sin la necesidad de que haya un varón mi costado, yo no podre cargar 50 kg pero puedo cargar 10 o 20, puedo resolver mis problemas de economía, Puede decir que en la fuerza podrán ganarme los varones, pero en los pensamientos</p>	<p>piensan en buscar su esposo, y creo que ello debe cambiar, tengan más conocimiento, que se desenvuelven, que se proyecten, no solo debe depender del esposo, que ellas también liderazgo de gobernar, sin humillar al hombre tampoco, sino manteniendo la igualdad.</p>	<p>líder. Nos falta tomar verdaderas decisiones.</p>	<p>conformistas. Por ejemplo, siembre yuca, un poquito de café, cacao, pero para su día a día, no piensan en tener bienes materiales, solo viven su momento.</p>		
---	--	---	---	--	--

<p>somos iguales, las ideas, las propuestas, la inteligencia. La mujer nativa líder busca gestiones, para los maltratados, niños, mujeres.</p> <p>Una mujer responsable puede manejar el país, porque sabe medir sus cosas, por ejemplo, en su casa, para alimentar a sus hijos, ella ve la forma y alimenta a todos, es una mama gallina.</p>					
---	--	--	--	--	--

Lo que se comparto, lo que no se aprendo, de que me vale no compartir lo que yo sé,					
---	--	--	--	--	--

Una vez efectuado el análisis de las respuestas a cada pregunta realizada, se procede a agrupar cada una de ellas de acuerdo a las coincidencias y/o similitudes, ideas relevantes que brindan las entrevistadas.

1. ¿Como considera Ud. que se está llevando la participación de la mujer nativa en la gestión municipal?	
Entrevistado/a	Respuesta color azul
E1	Desde el 2013 recién inicia una cierta participación de las mujeres en la gestión pública, pero sentimos que nos utilizan, ya que cuando participamos no tenemos ni voz ni voto; nos toman como de adorno, también tenemos a mujeres practicantes que están tratando de participar de alguna manera en la gestión.
E2	Las mujeres somos consideradas la fuerza débil, debería haber más participación de la mujer, solo nos utilizan para tomarse fotos.
E3	Nos sentimos utilizadas, la verdad que siempre hemos sido utilizadas, nuestras hermanas que están trabajando no tienen ni voz ni voto, en general la gestión municipal no nos da la oportunidad de desempeñarnos.
E4	La participación de la mujer asháninca en la municipalidad sería buena ya que nos permite socializarnos, porque al interactuar más con los civiles tenemos mayor conocimiento, y eso se puede transmitir en la comunidad.
E5	Si mi esposa y su hermana trabajan es por necesidad, no les gusta ese tipo de trabajo, muchas veces los utilizan, como en los festivales, vienen a tomarse fotos, porque vienen extranjeros, o gobiernos regionales, o el gobierno central, no son cargos donde ellas puedan decidir, solo es imagen.
E6	Trabajo apoyando en diferentes proyectos y en la parte social acompañando como imagen, hay poca participación porque tienen timidez.

E7	Existe una Ley de inclusión de la mujer nativa pero el conformismo no les deja avanzar.
----	---

2. ¿Cuál considera Ud. las principales limitaciones para la participación de la mujer nativa en la gestión municipal?

Entrevistado	Respuesta color amarillo
E1	Se debe romper ese machismo, siempre se ha pensado que la mujer es menos que los varones, una mujer está hecha para hacer masato, o para cuidar los hijos, para los que haces en la casa, solo los varones pueden mandar, hay miedo a nuestros esposos, y no apoyo de las propias mujeres.
E2	El esposo machista, que no le deje opinar, ya que la domina, y el no más quiere mandar, no debería haber límites para expresárenos libremente, la timidez, el qué dirán, de repente si opino se van a burlar de mí.
E3	Las privaciones a las mujeres por mucho machismo, suelen decir vas conmigo, sola no, son incompetentes, no tienen capacidad, hacen lo que él les diga, y aparte esa es la costumbre. Tienen miedo. Hay discriminación y subestimación el campo laboral, no nos dan la oportunidad. Falta bastante motivación a las mujeres asháninca, les falta expresarse no solo a las mujeres ashánincas nos falta sino a la mayoría de mujeres.
E4	No han terminado su secundaria, y a veces tienen temor o miedo de hablar, se van a reír de mí. El otro problema es la pareja o el esposo que ellas tienen, tienen muchos celos y son inseguros los esposos, tienen hijos y deben atenderlos, tienen miedo a sus parejas.
E5	No son sociables, no se quieren juntar con los colonos, porque son tímidos, pues no sabe expresarse correctamente, porque en el municipio nadie habla el asháninca, ni las palabras básicas, ello hace que se aislen mucho más, que no interactúen. Hay mucho

	machismo, la mujer solo debe ver a sus hijos, ellos no le permiten que se juntos con los colonos. Hay un extremo machismo que a la mujer le oprime y no le deja socializarse.
E6	Tienen timidez, ellos creen que van hablar mal, hay machismo de los esposos, muchas veces no les deja participar en las reuniones y no sean sociables, A mí siempre me han dicho que estoy haciendo mal.
E7	La forma de educarlos, prefieren educar a los varones, antes que a las mujeres. El varón es el que grita, y él debe ser la autoridad, porque seguro ha estudiado un poquito más. A ellas no les gusta la competencia, ya se sienten perdedoras, tienen mucho conformismo, se sienten felices con lo que tienen para comer, piensan en el momento.

3. ¿Qué recomendaciones puede brindar Ud. para fomentar la participación de la mujer en la gestión municipal?

Entrevistado	Respuesta color rojo
E1	Trabajar en la autoestima de la mujer, debemos sentirnos seguras de nosotras mismas, debemos cumplir con lo que se ha ofrecido, servir a la comunidad con honor y amor, es importante la voluntad y los valores, la mujer debe ser ejemplo. Para cambiar el mundo a nuestros hijos, debo empezar por mí misma, dialogando, debemos perder el miedo, concientizar en que la mujer es valiosa en sí misma.
E2	Reunirnos, desenvolvemos bien, participar en cualquier organización o reunión social, político, cultural, no hay que sentirnos tímidas, hay que hablar sea mal o bien, no tener vergüenza, debemos perder la timidez, la municipalidad debe darnos la oportunidad de mostrar lo que sabemos, y que también podamos aprender de ellos.

E3	Hacerles perder el miedo, si le damos un empujón, un impulso a la mujer asháninca lo harán. Nos deben dar la oportunidad de expresarnos.
E4	Si, participara la mujer asháninca en reuniones poco a poco perdería el miedo, Cuando he ido a Kimbiri capital y me reunía con otras mujeres en cualquier actividad, he perdido el miedo. Que venga un profesional y que enseñe a soltarnos.
E5	Que vengan personas especializadas y que realizar las prácticas de socialización con los colonos, que ya no tengan miedo ni sean tímidas, que no sean discriminadas. Que reciban charlas y que se capaciten las mujeres y también los varones, para que no las encierren en su mismo hogar.
E6	He sido capacitada por profesionales en cursos, talleres, programas de liderazgo para la mujer del Ministerio de Cultura, he recibido capacitaciones en la municipalidad, he sido dirigente de frente de defensa, líder de asuntos sociales de los pueblos originarios. Constantemente me voy capacitando para capacitar a las mujeres, y conversar con ellas, para que no tengan miedo y pueden salir adelante.
E7	Las charlas de las diferentes instituciones son muy importantes, gracias a ellas las mujeres víctimas están denunciando y están dando un paso más adelante.

4. ¿Qué estrategia propondría Ud. para fomentar la participación de la mujer nativa en la gestión municipal del distrito?	
Entrevistado	Respuesta color anaranjado
E1	Capacitaciones y charlas. Inculcar los trabajos de artesanía, que podamos tener nuestro tiempo ocupado, muchas veces tener teoría, y nada de práctica y vemos que no hay resultados.
E2	Crear una escuela de oratoria, actividades recreativas. Exposición

	de historias de vida que haya una lideresa y mujeres referentes, a quien admiren y que digan también quiero ser como ella. Charlas de liderazgo transformacional.
E3	Que puedan participar en todos los eventos que hay en la comunidad. Capacitaciones en oratoria, cómo hablar en público, como expresarse, como hacer que me admiren. La creación de una escuela de oratoria.
E4	Pedir apoyo para que se pueda perder el miedo
E5	Creación de una Gerencia de asháninca, donde puedan hacer valer sus derechos. Fomentar los trabajos en artesanía como el tejido de qusma, trabajos en pulseras, preparación de mazatos, trabajos con paloto, coco, etc. Las charlas que las motiven, talleres, capacitaciones.
E6	El proyecto que le digo debe tener el objetivo de socializar a las mujeres, para poder capacitarlas, para que pierdan el miedo a emprender y puedan salir adelante. Exposición de nuestras experiencias, debe compartir todo lo que he logrado para que ellas se puedan animar. Debe haber programas de liderazgo.
E7	Las charlas motivacionales como las impartidas por algunas ONGs como CEDIA, PROGRESO.

5. ¿De qué manera podríamos desarrollar esa estrategia para fomentar la participación de la mujer nativa en la gestión municipal del distrito?

Entrevistado	Respuesta color celeste
E1	Debemos buscar un líder que trabaje con todas las mujeres, visitarlas.
E2	Invitación a las mujeres que realmente les interesa, debe ser voluntaria, ofrecer los beneficios como que van a aprender a hablar en público, van a perder la timidez, y que se enseñe con mucha paciencia.
E3	Buscar mujeres líderes que les gusta gobernar, se les reúne y luego

	se les capacita para que pierdan el miedo, hacerles participe frente a una multitud de personas, que puedan asistir a los congresos donde interactúen con otras comunidades.
E4	Las mujeres ashánincas que ya trabajan en la municipalidad, nos deben enseñarnos lo que ya saben. Deben venir y contarnos sus logros, sus dificultades, hablarnos, que no tengamos miedo.
E5	Se puede reunir a las mujeres y proponerles que se va a trabajar con artesanías puedan socializarse con los colonos.
E6	Nosotros tenemos que visitar en su casa, motivarlas, y hablarles de la socialización. Debemos tener una reunión y contarles nuestras experiencias y decirles que ellas también pueden. Buscar convenios con los gobiernos regionales, para que puedan impartir, esos programas, de liderazgo, traducciones, etc.
E7	Se deben impartir las charlas motivacionales, hacerles saber, que ellos si pueden ocupar diferentes cargos, pueden ser profesionales. Deben acudirse a los centros educativos, y darles charlas de orientación vocacional. Brindar charlas de violencia familiar, sexual, pues gracias a ello, tienen el valor de denunciar, y asumen el rol de madre, hay mejoras en su forma de vivir, en el aseo, etc.

6. ¿Cuántas mujeres participan actualmente en la gestión municipal del distrito y qué cargos ocupan?	
Entrevistado	Respuesta color verde
E1	La participación es muy poca, las pocas mujeres que están trabajando no tiene profesión, son cargos sencillos, son coordinadoras. Nos invitan a participar para su plancha de regidores y nos ofrecen el quinto puesto, las mujeres terminamos de apoyo, sin poder decidir, solo nos utilizan.
E2	Si hay una solo mujer nativa participando en el área de imagen. El

	trabajo que dan es fácil, porque solo es un apoyo, y es en turismo, su participación es de decoración, es llamativo.
E3	No se ve mucho, lamentablemente solo 3 mujeres ashánincas
E4	Solo hay 3 mujeres trabajando. Son cargos sencillos, consiste en ponerse chalecos de la municipalidad, como de defensa civil, vaso de leche, son apoyos, y a Tania le ponen en imagen.
E5	La participación no es activa, la participación es casi nada. Actualmente participan 3 mujeres, trabaja en el área de defensa civil como asistenta. área de imagen, cuando hay una inauguración, visitas, o cualquier tipo de actividad ella siempre esta adelante, su trabajo básicamente es de traductora se encarga de traducir su pedido.
E6	Actualmente se está trabajando en desarrollo social y son 5, son apoyos y mi persona está trabajando como imagen.
E7	Es poco, mínimo. 3 mujeres, 1 es de Otari y 2 son de Sampantuari Solo están de apoyo, como auxiliar, traductores, guías; son cargos básicos, sencillos.

7. ¿Qué concepto tiene Ud. de una mujer nativa de la comunidad nativa de Sampantuari?	
Entrevistado	Respuesta color morado
E1	Una mujer es “maimeroite”, poderosa, defensora, tiene valentía. Yo creo que puedo hacer todo, menos ser lesbiana, puedo tirar flecha, puedo ir a cazar, busca gestiones, para los maltratados, niños, mujeres.
E2	No son tan participativas, son quedadas, no quieren sobresalir,
E3	Hay gran potencial en nosotros, sino que no somos consciente de ello, las mujeres de nuestra comunidad tenemos capacidad de liderar, pero lamentablemente son sumisas al esposo. Nos falta tomar

	verdaderas decisiones.
E4	La mujer asháninca se identifica con sus costumbres, pero son conformistas, trabajan para su día a día, no piensan en tener bienes materiales, solo viven su momento.
E5	La mujer asháninca es leal a su cultura, leal a su familia y leal a su esposo, son buenas personas, son capaces de dar todo.
E6	Nos identificamos con nuestra cultura, con nuestro idioma, demostramos nuestra forma de ser con nuestros maquillajes, vestimentas, adornos, buscamos que nuestra cultura no desaparezca.
E7	Es poco participativa, conformista, pero cuando se lo propone son trabajadoras. Hay muchas mujeres que son bastante inteligentes.

Anexo 6:

Posterior al análisis de cada respuesta realizada a las entrevistadas de la Comunidad Nativa de Sampantuari, y concentración de las ideas más importantes en base a su similitud, se llega a las siguientes conclusiones:

Respuesta 01

- Las mujeres ashánincas que están trabajando actualmente no tienen ni voz ni voto.
- El sentir como de ellas es que son utilizadas, pues solo le toman para las fotos cuando hay visitas de gobiernos regionales, extranjeros.
- La gestión municipal no les da la oportunidad, para que puedan participar, adolecen de una inclusión.
- Si bien, existen leyes a favor para su participación, no lo hacen porque tienen muchas limitantes.

Respuesta 02

- El machismo en la comunidad es una limitante fuerte, la asignación de roles a la mujer está muy arraigado, los varones dominan a la mujer y ellas obedecen, les hacen sentir menos y sumisas, y ello es avalado por las costumbres de la propia comunidad.
- No hay apoyo entre las mujeres mismas, la mayoría no han terminado la educación básica regular, ya que prefieren que los varones estudien.
- Existe miedo al esposo, miedo a hablar en público, miedo al que dirán, creen que se van a burlar de sus ideas, opiniones, no son sociables con los civiles, sueñen aislarse, y no interactúan
- La timidez en la mujer asháninca es una limitante muy fuerte.
- No hay oportunidades laborales para las mujeres ashánincas, mayormente son discriminadas, porque no se saben expresar correctamente.
- Son conformistas, viven el momento, no tienen proyecciones a futuro, no les gusta la sana competencia, se sienten inferiores a los civiles.

Respuesta 03

- Se debe trabajar en la autoestima de la mujer, en su socialización, que sean seguras de sí mismas, decididas, perder la timidez, el miedo a través de profesionales, personas especializadas, a través de charlas, capacitaciones, talleres, programas de liderazgo.
- La mujer debe ser ejemplo, llena de valores, servir con honor a su comunidad.
- La mujer asháninca debe participar en cualquier tipo de actividad recreativa, social, asambleas, reuniones, para que pueda perder el miedo, que procure en ser dirigente en diferentes organizaciones sociales.
- La mujer asháninca necesita un impulso, un “empujón” una motivación para que puedan ser líderes, para que se puedan expresar y puedan participar.
- Las charlas también deber recibirlas los varones, para que puedan cambiar la mentalidad de machismos que aún mantiene en su comunidad.
- Buscar convenios con el ministerio de Cultura, los gobiernos regionales, incentivar los viajes, los intercambios culturales, congresos.

Respuesta 04

- Capacitaciones en cómo hablar en público, como expresarse, como hacer que me admiren, perder el miedo
- Inculcar los trabajos de artesanía como el tejido de qusma, trabajos en pulseras, preparación de mazatos, trabajos con paloto, coco, etc
- Crear una escuela de oratoria
- Promoción de actividades recreativas.
- Exposición de historias de vida, charlas motivacionales.
- Charlas de liderazgo transformacional.
- Creación de una Gerencia de asháninca
- Creación de un proyecto para socializar a las mujeres

Respuesta 05

- Realizar una invitación a las mujeres ashánincas, aplicando varias estrategias: visitas de casa en casa, a través de una actividad recreativa, o por sus trabajos de artesanía; se realiza la captación.
- Luego, se debe comunicar los beneficios de recibir las charlas, capacitaciones, o los trabajos que se van a hacer, hacerles entender que gracias a ello van a ser líderes, que van a aprender a hablar en público, etc.
- Contar experiencias de vida, de las mujeres que ya trabajan en la municipalidad o en otros organismos, contarles de sus logros, para que se puedan motivar y también ellas puedan hacerlo.
- Aplicar el programa para que puedan empoderarse.
- Visitar a los centros educativos, y realizar orientación vocacional.

Respuesta 06

- Señalan que en promedio trabajan 3 mujeres de la comunidad nativa de sampantuari, con lo cual la participación es muy poca, casi nada,
- Se desempeñan en cargos muy sencillos, mayormente trabajan de apoyo, como asistentas, guías, como imagen, en tales cargos no tienen ni voz ni voto, solo obedecen. Están en defensa civil, vaso de leche, e imagen institucional.
- Las mujeres que están trabajando no tienen profesión, solamente ha sido capacitadas por alguna ONGs, o programas de gobiernos regionales.
- Por la ley de la inclusión, si les invitan a participar en la plancha de regidores, ocupando el 5to puesto para arriba, pero cuando ganan, terminan siendo apoyo, no tienen poder de decisión.
- Mayormente están para las fotos, ya que son llamativos o son decorativos su participación

Respuesta 07

- Las mujeres ashánincas en su mayoría no son tan participativas, son conformistas, pero cuando se lo proponen pueden lograr lo que desean.
- Hay algunas mujeres ashánincas que son “maimeroite”, poderosa, defensora,

tiene valentía, son también inteligentes, en la vida nos dicen solo el varón lo puede, la mujer no, yo creo que una mujer puedo hacer todo, menos ser lesbiana, puede tirar flecha, puedo ir a cazar, puede resolver problemas, sin la necesidad de un varón.

- Las mujeres ashánincas tienen capacidad, solo que no son conscientes de ello.
- La mujer asháninca es leal a su cultura, leal a su familia y leal a su esposo, son buenas personas, son capaces de dar todo.
- La mujer asháninca demuestra su forma de ser con sus maquillajes, vestimentas, adornos, buscan que su cultura no desaparezca.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA ESTRATEGIA PARA FOMENTAR LA PARTICIPACIÓN DE LA MUJER NATIVA

Nº	SUBCATEGORIAS / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Violencia de genero							
1	¿Cuál considera Ud. las principales limitaciones para la participación de la mujer nativa en la gestión municipal?	X		X		X		
	Violencia simbólica							
2	¿Qué concepto tiene Ud. de una mujer nativa de la comunidad nativa de Sampantuari?	X		X		X		
	Equidad de genero							
3	¿Qué recomendaciones puede brindar Ud. para fomentar la participación de la mujer en la gestión municipal?	X		X		X		
4	¿De qué manera podríamos desarrollar esa estrategia para fomentar la participación de la mujer nativa en la gestión municipal del distrito?	X		X		X		
	Participación política de la mujer							
5	¿Como considera Ud. que se está llevando la participación de la mujer nativa en la gestión municipal?	X		X		X		
6	¿Qué estrategia propondría Ud. para fomentar la participación de la mujer nativa en la gestión municipal del distrito?	X		X		X		
7	¿Cuántas mujeres participan actualmente en la gestión municipal del distrito y qué cargos ocupan?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Emil Renato Beraun Beraun

DNI: 40228223

Especialidad del validador: Gestión Pública

06 de agosto del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
BERAUN BERAUN, EMIL RENATO DNI 40228223	BACHILLER EN CIENCIAS SOCIALES HISTORIA Fecha de diploma: 01/02/2005 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i>
BERAUN BERAUN, EMIL RENATO DNI 40228223	BACHILLER EN HISTORIA Fecha de diploma: 01/02/2005 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i>
BERAUN BERAUN, EMIL RENATO DNI 40228223	LICENCIADO EN HISTORIA Fecha de diploma: 11/11/2011 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i>

Panel Fotográfico

Comunidad Nativa Sampantuari



Mujeres ashánincas de la Comunidad Nativa de Sampantuari

