



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

Política Nacional de igualdad de género y participación femenina  
en espacios de toma de decisiones. Municipalidad Distrital de  
Nuevo Chimbote 2023

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Abogada

**AUTORAS:**

Gallardo Garcia, Esperanza Fernanda (orcid.org/0000-0001-7100-0276)

Graciliano Arteaga, Ana Paula (orcid.org/0000-0003-2174-743X)

**ASESOR:**

Dr. Contreras Horna, Richard Fermín (orcid.org/0000-0003-3340-715X)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Derechos fundamentales, Procesos Constitucionales y Jurisdicción

Constitucional y Partidos Políticos

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

CHIMBOTE - PERÚ

2023

## **DEDICATORIA**

De Esperanza Fernanda Gallardo García:

Dedicado el presente trabajo de investigación a mis padres César y Mirtha, a mis hermanos Elizabeth y César, a mi sobrino Abraham, a todos mis familiares y amigos que han influido positivamente en mi vida, impulsándome a seguir adelante y hacer las cosas con excelencia; también dedico este trabajo a mi asesor por su loable labor en todo este tiempo.

De Ana Paula Graciliano Arteaga:

Dedicado a mis padres, Pio y Magaly, por ser una parte fundamental en mi vida, mi soporte en todo momento. A mis hermanos Wilfredo y Juan, quienes están próximos a iniciar esta bonita etapa universitaria. Y en memoria de mi abuelo Carlos Arteaga, que, pese a su ausencia durante todos estos años, nunca me ha dejado sola en ningún momento.

## **AGRADECIMIENTO**

En primer lugar, agradecemos a Dios, por ser nuestra guía y fortaleza en el desarrollo de nuestra investigación, a nuestros padres y hermanos por su amor y apoyo incondicional, a nuestras familias por ser ejemplo de lucha y perseverancia, también agradecemos a nuestro asesor metodológico; al Dr. Richard Fermín Contreras por la motivación y entrega en el ejercicio de su funciones, compartiendo sus experiencias académicas y depositando su confianza en cada uno de sus alumnos, ya que, sin ello, no hubiese sido posible el desarrollo y avance del presente trabajo de investigación.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA .....	ii
AGRADECIMIENTO .....	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	iv
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT.....	viii
I INTRODUCCIÓN.....	1
II MARCO TEÓRICO.....	5
2.1 Teorías.....	11
2.1.1 Políticas Públicas .....	11
2.1.2 Enfoque de Género .....	12
2.1.3 Teoría del empoderamiento femenino .....	13
2.1.4 Teoría de la democracia participativa e igualitaria .....	13
2.2 Marco Normativo.....	14
2.2.1 Ley N° 28983 Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.....	14
2.2.2 Política Nacional de Igualdad de Género.....	14
2.2.3 Ley de Paridad y Alternancia .....	17
2.2.4 Plan Estratégico Multisectorial De Igualdad De Género.....	18
2.2.5 Resolución Ministerial N° 116-2021-MIMP.....	18
2.2.6 D.S. N. ° 018–2021–MIMP – CONAIG.....	18
2.2.7 Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer - CEDAW .....	19
2.2.8 Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible .....	20
2.3 Marco Conceptual.....	20
2.3.1 PNIG .....	20
2.3.2 Discriminación estructural.....	20
2.3.3 Igualdad de género.....	22
2.3.4 Participación política de la mujer .....	23
2.3.5 Espacios de toma de decisiones .....	24
2.3.6 Medidas afirmativas.....	25
2.3.7 Empoderamiento político .....	25
2.3.8 Representación política .....	26
2.3.9 Ventajas de la intervención de la mujer en cargos directivos .....	27

2.3.10	Tipos de participación.....	28
2.3.11	Limitaciones de la mujer .....	29
2.3.12	Municipalidad.....	30
III	METODOLOGÍA.....	30
3.1	Tipo y diseño de investigación .....	30
3.2	Categorías, Subcategorías y Matriz de categorización.....	31
3.3	Escenario de estudio.....	31
3.4	Participantes .....	31
3.5	Técnicas e Instrumentos de recolección de datos. ....	31
3.6	Procedimiento .....	32
3.7	Rigor científico .....	32
3.8	Método de análisis de la información .....	33
3.9	Aspectos éticos.....	33
IV.	RESULTADOS Y DISCUSIÓN .....	35
4.1.	Resultados:.....	35
4.2.	Discusión: .....	38
V.	CONCLUSIONES .....	45
VI.	RECOMENDACIONES .....	46
	REFERENCIAS .....	47
	ANEXOS	

## Índice de tablas

<b>Anexo N° 01.</b> Tabla de categorización.....	53
<b>Anexo N°03.</b> Instrumento de recolección de datos.....	58
<b>Anexo N°05</b> Validación por juicio de experto.....	63
<b>Anexo N°08</b> Resultado de similitud del programa turnitin.....	78

## Resumen

En el desarrollo de la presente tesis, se planteó como pregunta de investigación **¿De qué manera la Política Nacional de Igualdad de Género respecto al espacio de toma de decisiones ha influenciado en la Participación femenina en la Municipalidad distrital de Nuevo Chimbote 2023?** En tal sentido, se propone como objetivo general, determinar de qué manera la Política Nacional de Igualdad de Género respecto al espacio de toma de decisiones ha influenciado en la Participación femenina en la Municipalidad distrital de Nuevo Chimbote 2023 y como objetivos específicos, describir qué aspectos de la Política Nacional de Igualdad de Género determina la Participación de la Mujer respecto al objetivo prioritario tres que comprende el espacio de toma de decisiones, identificar el nivel de participación de la Mujer en espacios de toma de decisiones y las estrategias que ha empleado la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote 2023 e identificar cuáles son las limitaciones que enfrenta la mujer en la participación política en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote. La presente investigación tiene un enfoque cualitativo, de tipo básica y diseño fenomenológico y como instrumento la guía de entrevista semiestructurada, obteniendo como resultado que, los participantes, en la actual gestión municipal 2023, el alcalde no se rige en la PNIG para la participación femenina en espacios de toma de decisiones.

**Palabras clave:** política nacional de igualdad de género, participación política de la mujer, espacio de toma de decisiones.

## **Abstract**

In the development of this thesis, it was raised as a research question: **How has the National Gender Equality Policy regarding the decision-making space influenced female participation in the District Municipality of Nuevo Chimbote 2023?** In this sense, it is proposed as a general objective, to determine how the National Policy on Gender Equality with respect to the decision-making space has influenced the Female Participation in the District Municipality of Nuevo Chimbote 2023 and as specific objectives, to describe which aspects of the National Policy on Gender Equality determines the Participation of Women with respect to priority objective three that comprises the decision-making space, identify the level of women's participation in decision-making spaces and the strategies used by the District Municipality of Nuevo Chimbote 2023 and identify the limitations faced by women in political participation in the District Municipality of Nuevo Chimbote. The present research has a qualitative approach, of basic type and phenomenological design and as an instrument the interview guide and documentary analysis, obtaining as a result that, the participants, in the current municipal management 2023, the mayor is not governed by the PNIG for female participation in decision-making spaces.

**Keywords:** national gender equality policy, women's political participation, decision-making space.

## I. INTRODUCCIÓN

La presente investigación se enfocó en la participación política de la mujer en espacios de toma de decisiones según lo establecido en el objetivo prioritario tres de la Política Nacional de Igualdad de Género, denotando que no ha implicado su efectiva representación debido a su desconocimiento y lenta implementación de estrategias para acciones afirmativas.

Según la Organización de las Naciones Unidas (en adelante ONU), los Objetivos de Desarrollo Sostenible (en adelante ODS), formula como quinto objetivo *“Igualdad de género: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas”*. Es así que uno de los propósitos para lograr el objetivo mencionado es fortalecer la intervención de la mujer de modo pleno y efectivo, como también la igualdad de oportunidades de liderazgo en todo aspecto decisorio de la vida pública, política y económica; por ende, para lograr este propósito se estableció como indicador, *“la proporción de mujeres en cargos de toma de decisión”*. (MIMP, 2017)

A nivel internacional, según el reporte de la ONU Mujeres, desde el año 2022 a la actualidad, se evidencian que, de 136 países, las mujeres constituyen aproximadamente 3 millones (34 %) de representación en el ámbito deliberativo local. Únicamente, en dos países a nivel mundial se ha logrado alcanzar un 50% de participación; mientras que, en 20 países el 40% de representación femenina ha incidido en los gobiernos locales. Sin embargo, desde enero del 2022 se han evidenciado ciertas variaciones regionales en cuanto a la participación femenina en el órgano deliberativo local; siendo así que, en Asia Central ha existido un 41% de participación, en América del Norte arroja una cifra de 36%, Oceanía un 32%, África un 25%, América Latina y el Caribe arroja un 25%, y finalmente, Asia Occidental y África del Norte un 18%.

En el Perú, a través de la Ley 28983, se estableció la *“Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres”* la cual fue aprobada en el año 2007; mientras que en el año 2012 entró en vigencia el Plan Nacional de Igualdad de Género en los años 2012 - 2017. Posteriormente, en el 2019 a través del D. S N.º 008-

2019.MIMP, se incorpora en la estructura normativa peruana, la Política Nacional de Igualdad de Género (en adelante PNIG).

En la actual PNIG, se establecen seis objetivos prioritarios, siendo el objetivo prioritario N.º 03 *“Garantizar el acceso y participación de las mujeres en espacios de toma de decisiones”*.

En el ámbito nacional, de acuerdo a los datos estadísticos brindados por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), la participación de las mujeres es el 26.2% en el Parlamento Nacional, de los 130 congresistas durante el periodo 2020-2021. En relación a los gobiernos locales se evidencia que en los años 2019-2022 de las 1,862 alcaldías en nuestro país, solamente 90 puestos se encuentran presididos por mujeres. Seguidamente se observa que de los 10,654 regidores electos solo el 29.9% son representados por la mujer siendo un total de 3,186. Finalmente, en cuanto a los cargos directivos en todo el país, se tiene que únicamente el 33.5% lo ocupa el género femenino. (INEI, 2021). Apreciándose de tal manera la falta de los mencionados criterios, el de paridad y alternancia en relación a la ocupación de cargos de toma de decisiones.

En la esfera regional una de las limitaciones que tiene la PNIG, es entorno a la participación femenina en dichos espacios, en razón que no se han implementado Ordenanzas que impulsen y garantice la intervención de las féminas en espacios de toma de decisiones. Evidenciándose de tal manera que dicho objetivo de la PNIG no ha sido abordado por esta institución.

A nivel distrital, resultó significativo realizar el estudio en razón a que no se evidencian investigaciones respecto a la PNIG y Participación Política De La Mujer en espacios de toma de decisiones; fundamentando su particular interés en conocer si en la actual administración de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote 2023 existe un porcentaje de participación de la mujer en espacios de toma de decisiones, y qué estrategias ha adoptado para contribuirlo. En este sentido, el estudio estuvo orientado a determinar cómo ha ido influenciando la PNIG y si esta es transversal en los espacios de toma de decisiones dentro de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote.

Resultó importante para nuestra sociedad dado que permitió contribuir con el desarrollo de la Participación Política de la Mujer en espacios de toma de decisiones, salvaguardando sus derechos fundamentales a efectos de que se garantice el derecho a la igualdad y la no discriminación, fomentando en ellas un espíritu de confianza y firmeza en el ámbito político y social.

La presente investigación se justifica jurídicamente en tanto contribuyó al Derecho, con una recomendación de regular la transversalización de los criterios de paridad y alternancia exigibles a alcaldes electos al momento de la distribución de cargos de confianza durante su gestión con el objetivo de proteger el cumplimiento de la PNIG.

La justificación práctica se fundamenta en que la tesis dado que permitió una participación política de la fémina para espacios de toma de decisiones más adecuada y exigible para los alcaldes electos aplicando nuevas estrategias que permitan contribuir al logro del objetivo prioritario tres garantizando el acceso y participación de las mujeres en espacios de toma de decisiones.

Tiene relevancia metodológica debido a que la investigación se ha desarrollado mediante un diseño fenomenológico, que se caracteriza por un proceso del estudio del fenómeno, sirviendo de modelo a futuros estudios, dado que, en el ámbito local el tema de participación política de la mujer relacionado con la toma de decisiones no ha sido abordado anteriormente.

Bajo este contexto, se plantea el enunciado del problema: **¿De qué manera la Política Nacional de Igualdad de Género respecto al espacio de toma de decisiones ha influenciado en la Participación femenina en la Municipalidad distrital de Nuevo Chimbote 2023?**

Como **objetivo general** de la presente investigación tenemos: Determinar de qué manera la Política Nacional de Igualdad de Género respecto al espacio de toma de decisiones ha influenciado en la Participación femenina en la Municipalidad distrital de Nuevo Chimbote 2023. Como **objetivos específicos** tenemos: i) Describir qué aspectos de la Política Nacional de Igualdad de Género determina la Participación de la Mujer respecto al objetivo prioritario tres que comprende el espacio de toma de decisiones. ii) Identificar el nivel de

participación de la Mujer en espacios de toma de decisiones y las estrategias que ha empleado la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote 2023. iii) Identificar cuáles son las limitaciones que enfrenta la mujer en la participación política en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote.

Como **hipótesis**: La Política Nacional de Igualdad de Género respecto al espacio de toma de decisiones ha influenciado de manera poco significativa en la Participación femenina en la Municipalidad distrital de Nuevo Chimbote 2023

## II. MARCO TEÓRICO

La presente investigación nos ha permitido realizar una búsqueda y análisis profunda de la documentación, que está relacionado con la realidad problemática y las variables de estudio.

Desde un enfoque nacional, Matute (2017) en su tesis para obtener licenciatura en Ciencia Política, titulada *“Funcionamiento y Desarrollo del Plan Nacional de Igualdad de Género en el Tema de Transversalización dentro del Ministerio de Justicia (MINJUS) del 2012 al 2014”* Se planteó como objetivo, estudiar cómo se ha ido aplicando la transversalidad de género del PLANIG 2012-2014 en el MINJUS. Para ello en la metodología, empleó un enfoque cualitativo relacionado a entrevistas de actores y observación de participantes, a través de la recolección de discursos, testimonios y prueba de sujetos. En la muestra de estudio se tuvo a 3 participantes que forman parte del MIMP, asimismo, a 3 participantes del MINJUS, finalmente a 5 participantes especializados en la materia. Finalmente se obtuvo como conclusión que pese a la creación y existencia de la pretensión transversal llamada *“adjuntía de la mujer”* propuesto primigeniamente por el PLANIG, no se ha visto dotada en la capacidad de efectuar políticas respecto a la igualdad de género dentro del MINJUS.

Por su parte Lluen y Tinoco (2019), en su tesis *“La constitucionalización de la participación política con equidad de género en el Perú año – 2018”*, tuvo como propósito general, estudiar la constitucionalización de la participación en el ámbito político, considerando la equidad de género en el Perú durante el 2018. Su metodología responde a una investigación aplicada, ya que busca describir la participación política de igualdad de género dentro del país, con un diseño no experimental. En la población se consideró a jueces y abogados especializados en lo civil y constitucional, teniendo como muestra una cantidad de 100 informantes. De su investigación concluye que en términos de justicia debería implementarse la igualdad de género, ya que ello es fundamental para el impulso de actividades y compromisos, promoviendo que se rompan brechas de cuotas de género en su totalidad.

Asimismo, Guerra (2018) en su estudio de posgrado, para adquirir el título de Maestro en Gestión Pública, que lleva como nombre *“Políticas públicas sobre la igualdad de género en el Perú”*, estableció como propósito estudiar progresos legales efectuados por el gobierno peruano en relación a la aplicación de políticas públicas de igualdad de género. La investigación se desarrolló a través de una metodología de nivel descriptiva evaluativa, con un enfoque cualitativo y diseño de investigación documental. Su escenario de estudio fue el ámbito nacional mediante la identificación de documentos organizativos, normativos e institucionales que fueron elaborados por actores en concordancia a políticas públicas de equidad de género. Para esto, el autor concluye considerando que, en el Perú existen normas, y políticas públicas desarrolladas en el CEDAW – PLANIG, ello admite el acceso de la mujer a diversas áreas, como educación, salud, política, económica, y social. Sin embargo, aún se evidencia escenarios desiguales, y para ello el Estado peruano debe tomar en cuenta, determinadas medidas para conseguir goce y ejercicio de derecho, sobre todo incidir más en el tema de participación política.

Mora y Arnao (2021) en su artículo científico titulado *“Brechas de género en el poder político peruano durante el siglo XXI”* se plantearon como objetivo analizar factores sociales relacionados a las variaciones de participación política de la mujer en el último siglo. Según el estudio realizado arrojan resultados, demostrando que, en el año 1997 con la dación de la Ley N.º 26859, e implementación de las listas electivas del 30% de cuotas de género, se observó un aumento progresivo de participación femenina, no obstante, hoy en día esta intervención sigue siendo limitada; es decir, no se aplica para todos los ámbitos equitativamente. Teniendo como otro de los factores en contra, se visualiza que la designación de mujeres a determinados cargos políticos se encuentra orientados a sectores poco estratégicos que manejan menos responsabilidades y presupuesto; según lo que demuestra estudios de la ONU, la mujer suele ocupar cargos con menor peso o poca importancia política, debido a factores de desigualdad y subestimaciones. Finalmente, la tasa de postulación femenina a cargos de gobiernos regionales sigue permaneciendo baja sin haber ningún tipo de cambio significativo, estimándose que menos del 25% de gobiernos locales en América Latina está representado por mujeres, y claro está que el Perú no es

ajeno a ello. Lo que permite demostrar que no existe mayor interés por asegurar la democracia y la equidad de género, efectivizando la participación de ambos sexos por igual.

En ese sentido Rojas (2018) en su investigación para obtener grado de Maestro en trabajo social, cuyo título es *“Empoderamiento de la mujer en cargos políticos y/o jefaturas en el ámbito de gobiernos locales de la provincia de Puno, 2016-2017”*. Tiene como finalidad mostrar aquellas ventajas y desventajas que enfrentan las mujeres en el desempeño de espacios decisorios o jefaturales en la administración local de Puno. Empleó como metodología un enfoque cualitativo con método de estudio de casos y diseño de investigación no experimental. Su muestra de estudio fueron 15 casos de mujeres que ejercen cargos gubernativos y jefaturales en la provincia de Puno. A modo de conclusión considerando el objetivo general propuesto, resalta que entre las ventajas la mujer cuenta con equidad de oportunidades, igualdad de género, motivación, liderazgo; y, entre sus desventajas se encuentra que aquellas mujeres que ocupan estos cargos afrontan una menor participación en órganos de gobiernos locales y jefaturales, así como discriminación por tener una participación disminuida en los gobiernos, también se reduce su participación en espacios decisorios, hay un costo familiar por dedicar más tiempo a sus responsabilidades y finalmente el monto remunerativo muchas no es equivalente a las funciones que desarrolla.

Bermúdez (2018) tesis para obtener el grado de magister en Derecho Constitucional, titulada *“La paridad como medida necesaria para la participación política de las mujeres en condiciones de igualdad”*. Se propuso como objetivo demostrar el proceso para lograr la igualdad de las féminas en la participación política. El estudio tiene un enfoque cualitativo con un diseño de teoría fundamentada. En este caso, su muestra lo realizó de acuerdo a la revisión de literatura a nivel internacional y nacional. La autora concluye que la aplicación del test de proporcionalidad es la base para concretar la paridad en nuestro Estado nacional, permitiendo ser vista de una forma idónea y necesaria para alcanzar el derecho de igualdad, sobre todo reconociendo la participación política femenina. Su concretización dará pase a que los sujetos ejerzan sus derechos

de manera equitativa/igualitaria, permitiendo consolidar en mayor medida la democracia sustancial.

Cortez (2018) en su tesis de grado para maestría en gestión pública que lleva como título *“Participación Política de las Mujeres en la gestión de los gobiernos locales de la Provincia de Ascope, 2017”*. Refiriendo tener por objeto el de examinar la viabilidad de mejorar paulatinamente el empoderamiento de la mujer en la participación política para las gestiones de administraciones municipales. El estudio se fundamentó desde en un enfoque cualitativo con tipo descriptivo – hermenéutico y fenomenológico. Las técnicas utilizadas fueron la entrevista y el análisis documental. Se toma como conclusión que, realmente existen múltiples obstaculizaciones para la intervención política de la mujer en el encargo de la administración local; no obstante, existen mecanismos que las municipalidades pueden promover para que haya más intervención de las féminas, ello se puede lograr mediante los procedimientos de capacitación y sensibilización.

Por otro lado, en cuanto a los estudios internacionales tenemos a Gonzales y Vindas (2018) en su estudio: *“La lucha por la construcción de política pública de género en Costa Rica: Mediaciones en la formulación de la Política Nacional para la igualdad y equidad de género en Costa Rica 2007 – 2017”*. Formuló como propósito examinar los aspectos coyunturales que inciden en la fórmula de la *“Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género”* (PIEG) en los años 2007-2017; ello para identificar aciertos, desafíos y vacíos que haya en la constitución de políticas de igualdad de género en el país. Tiene una dirección cualitativa con carácter exploratorio y explicativo. El trabajo de campo constó en la revisión y análisis de recolección de datos, así como también entrevistas semiestructuradas. Para la muestra se tomó en cuenta que las personas fuesen funcionarias en instituciones estatales relacionadas a la formulación de la PIEG y a expertos en la materia de igualdad de género. Finalmente, adoptan como conclusión que, si bien la PIEG surge como herramienta a raíz de la coyuntura, resulta necesario identificarlo; como primer punto se tiene a los movimientos femeninos y su intervención política en donde se demuestra la firme lucha y presión que estas generaron para instaurar la agenda, creando necesidades y obligación al Estado. Respecto a los retos de políticas públicas se coloca a la

igualdad de género como una competencia, vistos desde el orden social y vacíos jurídicos que imposibilita la equidad.

En concordancia con Jiménez (2022) en su artículo científico *“Políticas de igualdad de género e interseccionalidad: estrategias y claves de articulación”*. Se propuso como objetivo, reconocer cuales son las características esenciales para la transversalidad del contexto interdisciplinario de políticas de equidad de género. Como resultado de la revisión de literatura en Europa y América Latina. El método se centra en un análisis bibliográfico de políticas de igualdad de género, y en exámenes a distintos planes de equidad y no discriminación desarrollados a nivel internacional. Como conclusión se obtuvo que la estrategia unitaria expandida, permite la mejora de políticas que se centran en un eje desigual, aprovecha recursos y estructuras preexistentes, efectivizando la equidad de género al encontrarse grupo de mujeres de cierto grado de vulnerabilidad. En cuanto a la estrategia múltiple permite el desenvolvimiento del marco común en relación a ejes desiguales, que supone un aprovechamiento de recursos y estructuras en atención de perfiles y necesidades, sin la necesidad de desarrollar variadas políticas. Finalmente, el enfoque interseccional en política de igualdad sobrelleva desafíos en proporción al planteamiento de otras estrategias e instrumentos de operación social, político, económico e igualitario.

Feiyeth (2017) en su tesis para adquirir el nivel de Master en Gestión Pública, titulada *“Análisis comparado de la situación actual de la participación política de la mujer en el nivel central de la administración pública y órganos legislativos en Colombia, Chile y España”* Como objetivo general planteó determinar el contexto de la participación política de la mujer en el sector público de Colombia, Chile y España. Se llevó a cabo un aspecto metodológico de enfoque mixto de tipo dual, descriptiva y analítica. A través de lo cual se concluye que la legislación de cuotas de género reconoce el desequilibrio que hay respecto a la participación de las mujeres en espacios decisorios. En los países en donde se hizo el estudio se evidencia que en los partidos políticos solo se le encarga un porcentaje específico de candidatas, sin embargo, el porcentaje de mujeres elegidas no constituye al porcentaje establecido.

Raamez (2018) en su artículo científico titulado “Political Participation of Women in Local Governance: A Case Study of Selected Local Government Bodies in Eastern Sri Lanka”. Se propuso como objetivo explorar por qué existe un bajo nivel de participación política de la mujer en la administración local. Su metodología tuvo un enfoque cualitativo y cuantitativo (mixto), desarrollándose entrevistas y encuestas a grupos focales de estudio. Se tiene por resultados que la contribución de las mujeres es eficaz en el aspecto de bienestar y seguridad social; revelando que el bajo nivel de participación política de las mujeres se atribuye a factores biológicos, económicos, psicológicos, religiosos y políticos, además de carecer de espacios de participación política.

Carrancio (2018) en su artículo científico de estudios sociales titulado “*El techo de cristal en el sector público: Acceso y promoción de las mujeres a los puestos de responsabilidad*”, se propuso como objetivo estudiar el grado del techo de cristal en las áreas de la gestión pública en España; cuyo desarrollo se hizo mediante una revisión literaria y evaluación de antecedentes de datos estadísticos. Como conclusión de esta investigación se menciona que, si bien es cierto desde el año 1994 hasta la actualidad en España hubo un incremento respecto a la participación de la mujer en cargos directivos dentro de la gestión pública, sin embargo, no se ha llegado a cumplir la cuota paritaria del 40% como requisito mínimo representativo, es por ello que aún se evidencia una poca intervención de este género. Constatándose así que, pese a la existencia del criterio de paridad, aún siguen existiendo niveles imparciales que imposibilita y limita a las mujeres a ascender a puestos en el sector público. Finalmente, el autor destaca lo importante que es alcanzar la igualdad de género en los aspectos sociales, políticos y económicos.

Jorna y Veliz (2018) en su artículo científico “*Representaciones socioculturales sobre la participación femenina en los cargos de dirección del sector de la salud cubano*”, se plantearon como objetivo detallar representaciones sociales y culturales respecto a la participación del género femenino en puestos de toma de decisiones en el ámbito de salud. Siendo un estudio cualitativo, se realizó 28 entrevistas a personas con cargos directivos y 13 informantes en el sector salud cubano. En este desarrollo investigado se adquirió como resultado que, las

representaciones en los cargos ocupados por hombres y mujeres emerge gracias a la tipificación de equidad de género, colocando en evidencia que existe una segregación vertical en cuanto a las funciones. Sin embargo, también se concluye que, pese a la existencia de esta tipificación, aún existen en una cultura androcéntrica, es decir se sigue colocando al hombre en el centro de representación marcando patrones de diferencia de género en cargos de decisiones en un contexto social y laboral.

Finalmente, Abshir (2017). En su informe de investigación titulada *Women political participation and decision making in Somali*. Propuso como objetivo evaluar el rol político de las mujeres en participación y toma de decisiones. Su metodología empleada fue cuantitativa y cualitativa, con un diseño analítico descriptivo. La muestra se tomó de 40 personas, cuyo muestreo fue aleatorio con técnicas simples. Concluyendo el investigador que, las mujeres no tienen consideración en la política, el liderazgo y la toma de decisiones. Se recomienda que se estudie más respecto a la participación femenina, incluyendo estudios que podrían analizar la contribución de distribuciones de la sociedad civil en el impulso de la mujer y derechos fundamentales.

## 2.1 Teorías

### 2.1.1 Políticas Públicas

Según Bueno y Valle (2006), “la política pública es comprendida como aquel curso de acción, concepción de principios y torrente de información que se encuentran vinculados por medio de un objetivo público definido de forma democrática”. Asimismo, dicha política se ve reflejada en disposiciones, herramientas, programas, leyes, e entrega de productos, servicios y más.

En este sentido, refiere que toda política pública es la exteriorización de un proceso el cual implica individuos y tiempos diferentes, asimismo, la problemática es interpretada y abordada por una política pública, reflejando un nivel de conocimiento, vinculación y acuerdo que se alcanza entre la sociedad y el gobierno acerca de qué problemas necesitan atención a través de las diferentes fases de evolución de la política pública. (pg.02)

Las políticas públicas, no solo surge como un deber de los Estados, sino que también son solicitadas por parte de los ciudadanos. La intencionalidad de querer respetarlas desde la perspectiva de un enfoque de igualdad de género, marca la diferencia respecto a otras políticas existentes, pero también genera al Estado nuevos desafíos en razón de estimar la igualdad y la no discriminación en la práctica, examinando las carencias existentes y, por ende, las medidas, contenidos y resguardo mediante dichas políticas. (Benavente y Valdés, 2014, p.13)

### 2.1.2 Enfoque de Género

Respecto al enfoque de género, este es entendido como aquella herramienta analítica y a su vez metodológica, la cual tiene una dimensión política ya que busca que las relaciones de género se desarrollen de forma justa y equitativa, reconociendo también la presencia de otras discriminaciones y desigualdades provenientes del aspecto étnico, social, sexual, y otros. Asimismo, si nos inclinamos en el ámbito del cambio, el precitado enfoque influye en la creación de políticas públicas y su gestión, debido a que integra dentro las mismas, las necesidades de las mujeres y hombres en todo el proceso de las políticas, generando que la gestión pública sea eficiente y eficaz para conseguir la tan anhelada igualdad social e igualdad de género. (MIMP,2017, p.06)

Por ello, la integración del enfoque de género, cuando nos referimos a las políticas públicas resulta importante, ya que permite que se pueda reconocer y diferenciar aquellas necesidades e intereses en torno a las mujeres y hombres, promoviendo el cambio respecto a las relaciones desiguales existentes entre ambos sexos.

Entre los años 2007 y 2011, en el Perú, se han implementado una serie de gestiones con el objetivo de lograr conseguir la igualdad de oportunidades entre ambos géneros, esto se materializa por medio de la aplicación de los siguientes métodos estratégicos: En primer lugar, las políticas relacionadas a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, asimismo, aquellas acciones afirmativas y la transversalización del mencionado enfoque.

### 2.1.3 Teoría del empoderamiento femenino

La desigualdad de género es un efecto producido por factores sociales que limita el poder y la participación femenina; una forma de promover el empoderamiento, es a través de la incorporación de las féminas en la esfera del trabajo (García et al, 2021, p. 7). En ese sentido Ordoñez (2021) advierte que, el empoderamiento de la mujer consta de aspectos relacionados a la participación, control, acceso, concientización y bienestar; surgiendo la necesidad de crear políticas públicas que impulse el desarrollo femenino. (p.80)

Esta teoría se fundamenta en dos aspectos mutuamente relacionados: individual y colectivo; el primero se refiere al desempeño de la mujer en el contexto político - social, es decir, al proceso de impulsar el nivel de confianza para cubrir sus necesidades; mientras que el segundo se relaciona a su intervención en el aspecto decisorio, esto alude al incentivo de acciones colectivas. (Orsini, 2012, p.957)

Por ende, se deduce que los factores sociales conllevan a relaciones desiguales en diversos aspectos; para ello es fundamental que el Estado incorpore instrumentos como programas o políticas que aporten al desarrollo personal y social de la mujer.

### 2.1.4 Teoría de la democracia participativa e igualitaria

La democracia participativa nace con los aportes de la primera generación cuyo planteamiento central se basa en la necesidad de la participación en situación de igualdad de todos los que conforman una comunidad política, de modo responsable y eficaz para la toma de decisiones públicas. Esta teoría consigna como parte de su concepción algunos elementos de la experiencia griega, como lo es la virtud cívica, la igualdad, la libertad, el autogobierno, la forma en la que el pueblo ejercía sus funciones en el ámbito legislativo y judicial, ya que era lo concerniente a su participación en los asuntos del Estado. Por otro lado, la democracia participativa se inclina por la variante sustantiva y por exaltar la igualdad, también la participación, como aquellos

objetivos que se quiere lograr al interior de la sociedad, con el fin de construir un orden esperado. (Pedraza, 2015, p. 76-77)

Por otro lado, la democracia igualitaria conceptualizada desde un aspecto básico, es entendida como aquella igualdad entre las personas que son parte de una unidad política, implicando acciones como la libertad política y el cumplimiento de decisiones colectivas. Sin embargo, en este aspecto existe una diferenciación, vale decir que la igualdad no solo se relaciona con la administración de determinados sujetos pasivos, sino que esto debe ser concebido, además, desde un aspecto constitutivo tanto del espacio político como el conjunto de individuos que lo conforman. Siendo así que la democratización se relaciona con el desarrollo de áreas de igualdad para aquellas personas que con anterioridad no hayan gozado de la condición de iguales para su participación y reconocimiento como tal. La igualdad es un principio constitutivo mas no un principio de distribución.

## 2.2 Marco Normativo

### 2.2.1 Ley N° 28983 Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres

La Ley N°28983, establece una estructura jurídica que integra aquellas medidas con la finalidad de lograr la igualdad efectiva y la erradicación de discriminaciones en razón al sexo, partiendo de políticas públicas que incluyan a todos los niveles del Estado, es decir, en la esfera nacional, regional y local. En este sentido, el objeto de la precitada ley consiste en establecer un marco jurídico, institucional, como también de políticas públicas en los tres ámbitos de nuestro territorio, garantizando de tal forma, el ejercicio pleno de los derechos fundamentales de los hombres y mujeres, propendiendo a la igualdad. (Defensoría del Pueblo, 2019, p.04)

### 2.2.2 Política Nacional de Igualdad de Género

A través del D. S. N°008-2019-MIMP, se aprueba la PNIG, la cual tiene como finalidad, mejorar la eficacia y calidad funcional de las entidades en el marco de la administración pública, en las diversas escalas de gobierno, para garantizar a las mujeres sus derechos, de forma igualitaria y sin discriminación. Asimismo, la PNIG plantea la discriminación estructural,

como aquel problema principal que arremete contra las mujeres, creando un estado de desigualdad, como también, restringiendo el ejercicio de los derechos esenciales y aquellas oportunidades de progreso de las féminas; incrementándose en el ámbito social y trasladándose en generaciones a lo largo de la historia del país.

En atención a ello, en la PNIG se plantea seis objetivos prioritarios, de los cuales se encuentra el **OP3: “Garantizar la accesibilidad y cooperación de la mujer en los espacios de toma de decisiones”**. El mencionado objetivo cuenta con dos indicadores y lineamientos respectivamente:

### **1. Índice de empoderamiento político de las mujeres.**

Según Amador et al (2020), en el estudio comparativo del empoderamiento de la mujer trabajadora, donde se aplicó el instrumento en dos instituciones de educación superior en el País de México y Perú, se logró analizar que, respecto a la Participación, en nuestro País (Perú) se observa un nivel medio - bajo, a comparación de la institución de México que presenta un nivel medio - alto, lo que se entiende que las mujeres de dicha institución se distinguen como más activas. El artículo de investigación concluye señalando que, en la institución de México, las trabajadoras encuestadas demuestran que, respecto al indicador de empoderamiento, el nivel que representa es alto, a diferencia de las mujeres encuestadas de la institución de Perú. El autor enfatiza que es importante analizar cuáles son las razones que existen detrás de un nivel de empoderamiento medio o bajo en los distintos factores, teniendo en cuenta que pueden encontrarse sumergidos aspectos en el ámbito cultural, político, económico y social. Aunado a ello, respecto a la institución en el Perú, resulta comúnmente incidir en aspectos de influencias externas y seguridad. (p.110).

### **2. Porcentaje de Participación de servidoras civiles funcionarias y directivas.**

Respecto al segundo indicador, en el Perú la proporción de féminas que ocupan cargos de liderazgo dentro de la administración pública, cuenta con una participación de la mujer completamente limitada en lo que

respecta a los cargos de nivel jerárquico, ello en razón a que las mujeres por lo usual ocupan áreas dominadas comúnmente por ellas, constituyéndose un total del 45,5% de su intervención; en comparación de aquellos puestos que son ocupados generalmente por varones, y que constituye en un porcentaje del 36,6%. (Naranjo y Mosqueira, 2022).

Por otro lado, el referido objetivo fija dos **lineamientos** respectivamente, siendo uno de ellos el siguiente: ***“Implementar disposiciones con el objeto de asegurar la participación en espacios de toma de decisiones de la mujer”***. Dicho lineamiento plantea **servicios** para permitir la materialización del Objetivo Prioritario N°3, donde se incluye la actuación y participación de diversas entidades de la administración pública. El primero es identificado como el ***“Soporte técnico electoral de organismos políticos y Educación orientado a una colectividad priorizada, con el fin de fortalecer la participación de la mujer por medio de medidas afirmativas a favor de la igualdad de género y erradicación del acoso en el ámbito político”***, seguidamente se observa el segundo servicio, el cual se describe de la siguiente forma: ***“Orientación y asistencia técnica a organismos sociales, como también políticas que permita la consolidación de la participación política de las féminas, erradicando la discriminación y acoso político, de forma persistente, seguro, con conveniencia cultural y con enfoque de género y de derechos humanos”***.

En esa misma línea, se aborda otro lineamiento, el cual se encuentra establecido como: ***“Implementar disposiciones de acción afirmativas para salvaguardar el acceso de la mujer en espacios de toma de decisiones”***. en este aspecto cabe mencionar que no hay un servicio relacionado a este lineamiento según la definición del CEPLAN.

Para ello, Torres (2008) nos menciona que las acciones afirmativas, son aquellas cuotas de género que se implementa como mecanismos de aplicación, buscando la igualdad en sus resultados; en otras palabras, son herramientas correctivas de una determinada circunstancia anómala, encargada de disminuir ciertas distancias entre sujetos, ya sea por factores sociales, económicos, políticos o de otra índole. (p. 235). En

razón a ello, diversos Estados, a nivel internacional, se han visto en la obligación de llevar a cabo acciones que garantice el acceso de la mujer en la esfera política para así ocupar espacio de poder. Estas medidas son conocidas como acciones afirmativas, cuyo propósito es efectivizar derechos políticos para las mismas. Dichas acciones se dieron de manera temporal, y la primera de ellas fue la implementación de las cuotas de género, lo cual significó reconocer la desigualdad de poder entre la mujer y el hombre, además de ser necesaria la implementación de mecanismos que coadyuven a la participación política de las féminas. (Vélez, 2021).

### 2.2.3 Ley de Paridad y Alternancia

Respecto a la mencionada Ley, es preciso mencionar que, el 27 de agosto del año 2019 se aprueba la Ley N°30996, la cual regulaba la paridad y alternancia progresiva, consignando que las mujeres debían ocupar el 40% de las listas para las elecciones del año 2021, mientras en el 2026 sería el 45% y para el 2031 alcanzaría al 50%. (Defensoría del Pueblo, 2020, p.25)

Asimismo, en el año 2020 se aprobó la Ley N°31030, en la cual se aplica los criterios de paridad y alternancia respecto a las fórmulas presidenciales, también a los candidatos al Congreso y Parlamento Andino, seguidamente, para los cargos de gubernaturas y vicegubernaturas Regionales, además, se dirige a los candidatos para el consejo regional y regidores. Aunado a ello, en dicha ley se estipula que, en la lista de candidaturas para ocupar aquellos cargos de dirección, la participación de hombres y mujeres no se debe encontrar en el inferior al 50% del total.

En este sentido, después del análisis de la precitada ley, se logra identificar tres tipos de cargos en donde se evidencia la aplicación de dichos criterios. En primer lugar, se hace mención a los Cargos relacionados a la elección Popular en el nivel nacional, en segundo lugar, se refiere a los Cargos de elección popular de nivel subnacional y finalmente, en el interior de las organizaciones políticas, se refiere a los Cargos de dirección.

Por otro lado, es preciso resaltar a reconocidos órganos electorales, como por ejemplo la ONPE, quien tuvo como responsabilidad el de organizar

aquellas elecciones internas, y a su vez emitir los resultados, como también de respetar los mencionados criterios. Luego de ello, al enviarse los resultados al JNE, este se encargó de poder evaluar la improcedencia de aquellas listas para las EG del 2021.

#### 2.2.4 Plan Estratégico Multisectorial De Igualdad De Género

Mediante el D.S N° 002-2020-MIMP, se aprueba el (PEMIG), con la finalidad de implementar de forma adecuada la PNIG, formando como tal, parte integrante del referido Decreto Supremo. La precitada norma incluye la participación de diversas entidades como entes responsables, ya que el trabajo conjunto y coordinado permite que puedan adecuar sus instrumentos de planificación, estrategias de acorde a los objetivos, lineamientos y servicios que contribuyen en la materialización de la PNIG.

En este sentido, el objetivo del PEMIG consiste en garantizar la implementación de la PNIG en los tres niveles de gobierno, nacional, regional y local, realizando a su vez, el seguimiento respectivo que asegure una mejora continua de los servicios resaltados en la Política. (PEMIG,2020, p.08)

#### 2.2.5 Resolución Ministerial N° 116-2021-MIMP

El MIMP, a través de la mencionada Resolución, aprobó aquellos lineamientos para la elaboración de los protocolos o normas de implementación respecto a los servicios de la PNIG. Al respecto, la mencionada resolución tiene como objetivo el establecer las pautas que permita la elaboración de los protocolos o también normas semejantes para la ejecución de aquellos servicios establecidos en la PNIG, la cual se encuentra bajo responsabilidad de diversas entidades públicas.

#### 2.2.6 D.S. N. ° 018–2021–MIMP – CONAIG

A través del D.S. N.° 018–2021–MIMP se creó la Comisión Nacional de Alto Nivel para la Igualdad de Género (CONAIG). Su función radica en dar un seguimiento en relación al trabajo de las entidades que tienen por responsabilidad proveer lo estipulado en la PNIG, ello mediante la emisión

de informes que adoptan medidas urgentes para garantizar e impulsar la no discriminación y la igualdad de género. Estas acciones permiten la intervención de la comunidad en las propuestas de mejora en la gobernanza multisectorial.

La CONAIG nace con la necesidad de ser un mecanismo que permita fortalecer la gobernanza para la implementación de la PNIG, permitiendo un trabajo articulado entre las entidades públicas involucradas, que gozan de una responsabilidad frente a los servicios priorizados, y tiene como finalidad lograr el cumplimiento de los objetivos prioritarios que se estipulan en dicha política. (Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables [MIMP], 2021)

#### 2.2.7 Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer - CEDAW

Es un tratado internacional, conocido también por sus abreviaturas en inglés de CEDAW, surge en razón a las Naciones Unidas, se constituye como un mecanismo jurídico enfocado a atender un sistema, en donde debe existir una mayor igualdad de la mujer.

Su finalidad según lo que se establece en su segundo artículo, radica en poner fin a toda modalidad de discriminación que repercute contra la mujer, ello a través de la obligación jurídica que se les interpone a los gobiernos nacionales para regular cualquier forma de discriminación basado en el género de la persona, tomando medidas concretas, estableciendo protecciones legales, y combatiendo contra aquellas prácticas, costumbres y leyes que discrimine a la mujer. (Gallegos, 2020, p.10)

En el Perú, el primero de junio del año 1982, el Congreso, emitió la Resolución Legislativa N.º 23432 que aprueba y coloca en vigencia la CEDAW a nivel nacional; a través de dicha resolución el estado peruano se compromete a garantizar su cumplimiento efectivo.

### 2.2.8 Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible

En el 2015, a través de la Asamblea de las Naciones Unidas se aprueba la Agenda 2030, en la cual, se instaura una visión de cambio para los 193 países que forman parte. El cambio se relaciona con factores económicos, políticos, sociales y ambientales, fijado como trabajo internacional hasta el año 2030. Su creación fórmula temas altamente prioritarios como terminar con la pobreza, reducción de la desigualdad, incremento económico mediante espacios laborales, ciudades sostenibles, entre otros.

La agenda se encuentra conformada por diecisiete Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), siendo obj. número cinco: Igualdad de Género, el que se relaciona con el presente trabajo de investigación. Sanahuja y Tezanos (2017) refieren que, el empoderamiento de la mujer y la igualdad de género pretenden erradicar todo modo de discriminación y violencia contra las féminas, extendiéndose su participación en el espacio público, político y social. (p. 532)

## 2.3 Marco Conceptual

### 2.3.1 PNIG

La PNIG es aquel instrumento que aborda la discriminación estructural contra el género femenino, concibiéndolo como un problema central en el País que trae como consecuencia desigualdad, limitando a su vez el ejercicio de los derechos esenciales y las oportunidades para desarrollarse, por lo que, dicho problema se reproduce en nuestra sociedad, transmitiéndose en cada generación.

### 2.3.2 Discriminación estructural

Esta denominación consiste en el conjunto de patrones socioculturales situados en los ciudadanos e instituciones en general, también se refleja en aquellas prácticas y disertaciones que son excluyentes, violentas, consentidos por la sociedad en donde tanto hombres y mujeres, se relacionan en el ámbito político, social, económico y ético. Dicha problemática se muestra en la diferencia respecto a las oportunidades de

desarrollo y obtención de plan de vida de los seres humanos, enfocándose en el aspecto biológico, el ser hombre o mujer. (Flores y Tamariz, 2021, p.08) Asimismo, se hace mención a los efectos que surge de tal discriminación, como lo es la vulneración al derecho de tener una vida sin violencia, como también a la violación de aquellos derechos relacionados a la salud sexual y reproductiva, también la transgresión al derecho de la mujer para acceder y participar en cargos de dirección y la transgresión a los derechos en el ámbito económico y social.

### II.3.2.1 Causas de la discriminación estructural

Según la PNIG (2019), identifica tres causas de la discriminación estructural:

1. *Asignación desigual de roles*: En este aspecto, se aborda en primer lugar aquella organización social del cuidado desigual que existe entre ambos géneros, es decir, aquellas labores de índole doméstico que en la actualidad son trabajos que no percibe alguna remuneración y que, sin embargo, son desarrollados principalmente por el género femenino. Seguidamente, se hace mención al uso del tiempo, específicamente a la desigualdad en su distribución, evidenciándose una desventaja para las mujeres que laboran y asumen las tareas del hogar.
2. *Leyes y cultura en el ámbito institucional que robustecen la condición de inferioridad o subordinación de las mujeres*: En este ámbito, se enfatiza el nivel de transversalización del enfoque de género en las instituciones en el ámbito público, así como también, la invisibilidad de la discriminación en procesos de generación. (p.13-15).
3. *Patrones socioculturales discriminatorios*: En esta tercera causa, se resalta los estereotipos que se presencia en el aspecto académico, desde el colegio hasta institutos de educación superior, donde se vincula una carrera universitaria con el género. Aunado a ello, se menciona al nivel de condescendencia de la sociedad respecto a la violencia y desigualdad, el discernimiento de la discriminación y desigualdad en el sector público y privado y finalmente, que a través de los medios de comunicación se engrandecen los estereotipos.

### II.3.2.2 Alternativas de solución

Respecto a este apartado, es preciso señalar que se utilizó los criterios sugeridos por el CEPLAN, teniendo como principales puntos lo siguiente:

En primer lugar, la Viabilidad Política, consistente en la aceptación de la política que se ha propuesto, permitiendo a su vez verificar su consistencia con las políticas del Estado. Así también, se hace mención a la viabilidad social, referida aquella aceptación del público afectado por la política, dependiendo en si del grado de consistencia de la misma. En cuanto a la viabilidad administrativa, está vinculada a la capacidad para gestionar entre ministerios y, por último, la efectividad, el cual se basa en analizar el impacto de la alternativa de solución para lograr el objetivo propuesto.

### II.3.2.3 Evaluación

Respecto a la evaluación de los avances de la PNIG, se logra identificar a cuatro modalidades de valuaciones, siendo una de ellas la evaluación de diseño, bajo la dirección del CEPLAN ya que forma parte del informe para que la PNIG sea aprobada. Seguidamente, se enfatiza la evaluación de implementación, direccionada por la OGMEPGD, la cual se encarga de liderar dicho proceso dos veces al año, en armonía con dos entes más. Así también, se aprecia a la evaluación de resultados, la cual se encuentra bajo responsabilidad de la oficina anteriormente mencionada y liderada una vez al año, finalmente se menciona a los Reportes de cumplimiento, supervisado por el MIMP, quien elabora dos reportes al año.

### 2.3.3 Igualdad de género

Según la ONU (2015), la Igualdad de género es comprendida como la igualdad de derechos, oportunidades y responsabilidades entre mujeres, hombres y niños; en este sentido, refiere que todas las personas tienen las mismas condiciones y posibilidades para el ejercicio de sus derechos y tener acceder a oportunidades que le permita un desarrollo en el ámbito personal.

En este sentido, la igualdad de género no significa que tanto el hombre y mujer deban ser tratados como idénticos en el sentido estricto, sino que el

sexo de las personas no sea un criterio determinante para acceder a oportunidades y ejercer sus derechos. Por ende, la igualdad de oportunidades debe influir de forma directa en el ejercicio de los derechos de las mujeres, logrando su efectivización. (p.06)

Según el MIMP (2017), es comprendida como aquel derecho que tiene todo ser humano, el cual consiste que ambos géneros, mujeres y hombres sean tratados de la misma forma, en relación a los beneficios, obligaciones y oportunidades. Es así, que la igualdad requiere de un trato idéntico, donde tanto a las mujeres y los hombres no se les relacione únicamente a su naturaleza biológica, es decir no dependa de ella, si no que gocen de las mismas oportunidades, posibilidades y condiciones para que logren ejercer sus derechos en todo ámbito de la vida, contribuyendo de tal forma a la sociedad. (p.08)

Finalmente, la CEPAL (2018) señala que, a pesar de los avances a nivel mundial respecto a la igualdad de género, las mujeres y niñas continúan padeciendo violencia y discriminación en diversos rincones del mundo. Debido a ello, sostiene que la igualdad no solo es un derecho fundamental, sino es aquel cimiento indispensable para mantener una sociedad próspera en todo sentido. (p.31)

#### 2.3.4 Participación política de la mujer

La participación política de modo general, es una expresión amplia, ya que dentro de ella se consideran varios aspectos, referente a acciones voluntarias que son desarrolladas por una persona o un grupo de estas; ya sea porque se desenvuelven con carácter legal o no. El objetivo de su participación consiste en apoyar o cuestionar factores que se encuentran dentro del sector político, como la toma de decisiones, estructuras y acción de las autoridades. (Pedro et al, 2018)

La Defensoría del Pueblo (2019) refiere que, es un derecho fundamental que comúnmente se asocia a aspectos electorales como el derecho al voto y a ser elegido, sin embargo, su definición va más allá que eso. (p. 29). La participación política debe ser relacionada con la democracia, entendida

desde un enfoque que actúa como garante ante la igualdad entre las personas que son miembro de una sociedad. (Fernández, 2017, p. 149)

En ese sentido, la participación política de la mujer se constituye en un componente fundamental en los sistemas democráticos para el desarrollo de la política, asumiendo como base los derechos de igualdad y libertad; siendo esto la intervención en la elección de gobernantes como la creación de políticas de gobierno y ocupación de puestos directivos. (Massolo, 2007)

Por nuestra parte entendemos que la participación de la mujer en la esfera política, desde tiempos remotos se ha visto aminorada pese a la existencia de instrumentos internacionales y nacionales que promueven su intervención en diversos Estados. Claro ejemplo de ello es el Estado peruano que, pese a la vigencia de la cuota de género y la paridad, no se ha logrado consolidar hasta el día de hoy una mayor posibilidad de acceso de la mujer a cargos políticos y directivos. La participación necesita del liderazgo, organización, que aspiren a adquirir un beneficio social, prevaleciendo y respetando derechos.

### 2.3.5 Espacios de toma de decisiones

La toma de decisiones según lo mencionado por Zapata et al (2016), es aquel proceso mediante el cual se identifica y resuelve determinado problema en una organización, considerándose acciones, que se imponen de modo racional como medios de solución. (p. 12)

Bajo ese contexto se considera que, este tema se encuentra relacionado con los espacios superiores de una estructura organizativa, y recae exclusivamente sobre un grupo limitado de sujetos que se ubican dentro de estos espacios decisorios. Esto significa que las personas tienen la capacidad de establecer propuestas haciendo uso de sus facultades.

Actualmente, la inserción de la mujer en espacios decisorios no se ha dado en la frecuencia deseada, circunstancia que se evidencia en el espacio público como también privado. (Marrugo, 2016, p. 109). Para ello la ONU (2021) afirma que, el techo de cristal sigue siendo un problema más latente,

sobre todo para aquellos aspectos que concierne la participación de las féminas en los niveles más altos.

En el aspecto social, se destaca que es necesario elevar la participación política de la mujer en espacios de toma de decisiones o de alta dirección dentro de la administración pública.

#### 2.3.6 Medidas afirmativas

Las medidas afirmativas surgen como una herramienta que trabajan sobre la desigualdad social y espacios democráticos que se encuentran en cierta desventaja sobre otros; comprende toda acción en el poder público que se orienta a alcanzar políticas públicas, prácticas restablecedoras de derechos, impulsando y exigiendo que se cumpla con los dispositivos legales para la igualdad entre hombres y mujeres. (Durango, 2016, p. 141)

Estas acciones restauran la igualdad de grupos sociales a quienes se les haya negado o limitado la oportunidad de acceder y participar en la validación de derechos en igualdad de oportunidades; permitiendo de tal manera reivindicarse desde un enfoque social, político y jurídico.

Burgos y Osorio (2016) refieren que la acción de medidas afirmativas es sinónimo de políticas públicas, que se manifiesta a través de una norma legal, siendo así que, las cuotas de género actúan como una de ellas en el ámbito internacional, esto sirve para elevar la intervención de las mujeres en los espacios públicos y decisorios. (p.2)

#### 2.3.7 Empoderamiento político

El empoderamiento es utilizado de manera distinta para referir la intervención de potenciar, participar, capacitar, entre otras; a un conjunto de personas, que se encaminan a alcanzar dimensiones políticas, sociales, económicas, culturales e individuales.

Comprende tres dimensiones, el primero se relaciona al aspecto personal, ello implica, el desarrollo de la capacidad individual de la persona, adquiriendo confianza, capacidad y autonomía para decidir y actuar.

Asimismo, la segunda dimensión son las relaciones cercanas, por el cual se adquieren habilidades e inciden en los aspectos decisorios. Finalmente, lo colectivo, concierne a la modificación de estructuras sociopolíticas, para lograr la igualdad de género. (Fernández, 2017, p. 152)

En tal sentido, Lovich (2023) indica que, la mujer y el empoderamiento son procesos a través de los cuales aumentan sus capacidades de diseñar su vida y lo que les rodea; se presenta por medio de categorías tales como la capacidad de actuar en el espacio público, el poder de toma de decisiones, su intervención en la esfera ajena al plano familiar, entre otros. (p. 11)

### 2.3.8 Representación política

Es entendida como aquella delegación que se da a determinado número de personas en representación de un sector con la finalidad que sus intereses sean defendidos frente a otros.

Boersner (2019) nos menciona que la representación política se relaciona a la idea de control y responsabilidad de la persona que lo preside o representa. La persona que asume esta responsabilidad debe actuar con compromiso en cuanto a las necesidades y requerimientos de los ciudadanos, debiendo cumplir con exigencias sociales, políticas y económicas. (p. 41)

Su concepción se basa en la elección que realizan los ciudadanos respecto de sus representantes con la finalidad de identificarnos, siendo esto, el cimiento de la tan aclamada democracia en la actualidad, por lo que, los mismos se ven en la obligación de brindar cuentas a la ciudadanía. En este sentido, con el transcurso del tiempo, especialmente en el Occidente, dicha representación se mantuvo debido a la confianza que existía entre las mencionadas partes, es decir, entre aquellos partidos políticos como también en los ciudadanos, gracias a la función esencial que ejercían estos partidos, constituyéndose como un instrumento mediador dentro del gobierno y la sociedad. A pesar de ello, hoy en día se observa el problema que experimentan las organizaciones en relación a la confianza, es decir, hay una barrera que limita la cercanía entre los ciudadanos y los partidos,

suscitando cambios abismales en la democracia. (Sánchez y Liendo,2020, p.61)

### 2.3.9 Ventajas de la intervención de la mujer en cargos directivos

#### Igualdad de oportunidades

Busca el equilibrio de factores socioculturales a través de una justicia equitativa mediante el ejercicio de derechos que se ejercen en diversos aspectos, como es el aspecto laboral. Esta esfera comprende la igualdad ante el acceso a oportunidades, puestos laborales y remuneraciones; y en lo político, se basa justamente en la toma de decisiones. (Cortez, 2018)

#### Capacidad de liderazgo

Román et al (2018), el liderazgo entendido de manera general, es aquella capacidad que posee una persona para el desarrollo de habilidades. En el caso de la mujer se considera que, tienden a involucrar la parte emocional en sus labores, siendo las más capacitadas para ver el lado humano por sus dotes de intuición, lo que conlleva a un mejor desarrollo de líder para ejercer la dirección. (p. 85)

#### Conocimiento político

Entendemos que el sistema político no solo se enfoca en el ámbito electoral, sino que ello implica también una acción dentro de la ocupación de cargos directivos; permitiendo la igualdad de género y crecimiento profesional y laboral de la mujer.

#### Democracia participativa

En este aspecto implica la participación de la mujer frente a un conjunto de espacios y mecanismos donde pueden decidir sobre asuntos de relevancia política, pública y social. Su organización puede otorgar acciones activas e influye en la toma de decisiones públicas. (Reveles, 2018)

### 2.3.10 Tipos de participación

En relación a la participación ciudadana, es preciso resaltar que es concebido como aquel instrumento que garantiza el actuar de los gobiernos de forma eficaz, así como también, mediante la concepción de políticas se logra que la ciudadanía sea parte de la construcción de las mismas, fiscalizando de tal forma su accionar.

En este sentido, es preciso mencionar los siguientes tipos de participación ciudadana:

En primer lugar, el *Derecho de referéndum*, mediante el cual el pueblo de forma directa puede participar respecto a los asuntos municipales, es decir, se pronuncian sobre asuntos relacionados a la aprobación o no de una ordenanza municipal. Asimismo, el JNE es el organismo encargado de tal procedimiento, ya sea por solicitud de la misma entidad o de los vecinos, siempre y cuando representen no menos del 20%.

Seguidamente, tenemos a las *Juntas vecinales comunales*, las cuales tienen como función el de inspeccionar los servicios de índole público que se prestan en la localidad, también si las normativas municipales se están respetando, de igual forma con la realización de las obras, entre otros servicios, por lo que, en este tipo de participación se goza del derecho alzar la voz en las sesiones que programe el CM.

Asimismo, existen los *Comités de gestión*, mediante el cual los vecinos pueden participar por intermedio de sus representantes, según lo señalado en la resolución emitido por la entidad para la realización de obras y diligencias de desarrollo en el ámbito económico, en la cual también se consignará los aportes brindados.

Aunado a ello, se evidencia la *Participación local empresarial*, mediante el cual, los empresarios de forma conjunta, organizándose en el ámbito local, se pronuncian en todo lo relacionado al desarrollo de la economía en el sector local, medida que se encuentra tipificada en el art.120 de la LOM. (Velásquez et al, 2021, p.37-39)

### 2.3.11 Limitaciones de la mujer

Los factores que limitan la intervención de las féminas en espacios públicos decisorios, en su mayoría de veces se encuentra relacionada a los estereotipos, el desinterés de ocupar los cargos directivos, su condición de ser madre o esposa, en donde se tiene la idea que por factores domésticos podría no ser eficiente en sus labores y responsabilidades laborales. Y también otro de los factores que se evidencia comúnmente es el acoso político.

Al referirnos sobre las limitaciones de la mujer, nos enfocamos en aquellas barreras y obstáculos que dificultan su acceso y promoción a cargos de dirección y de poder dentro de la administración pública.

Morales y Pérez (2020) señalan que, las prácticas y representaciones que conforman la igualdad de género, coloca a la mujer en una posición desigual ante el hombre; ocasionando que exista una desigualdad de género desde una perspectiva política. (p. 115). Las limitaciones se fundamentan en la posición social débil de la mujer, ello por permanecer con el enfoque tradicional de los roles de género, ya sea por los estereotipos culturales, los prejuicios o la discriminación. (Yañez et al, 2018, p. 29)

En la actualidad, pese a los avances de la igualdad de género, aún persisten en gran magnitud los problemas relacionados a la discriminación, las brechas salariales, la dificultad para acceder a cargos de dirección y de poder. En ese sentido, podemos mencionar que todas estas limitaciones engloban un conjunto que se subsume en la discriminación estructural, consignado propiamente en la PNIG.

La política consigna que la discriminación estructural propiamente dicha, es el eje problemático central del Estado peruano, motivo por el cual se advierte mayor nivel de desigualdad, limitaciones en cuanto al ejercicio de derechos fundamentales, pocas oportunidades y desarrollo de la mujer, entre otros.

### 2.3.12 Municipalidad

En general, las municipales son aquellos órganos de gobierno que se encargan de promover el desarrollo en el ámbito local, dando cumplimiento a lo estipulado en la Ley N°27972, normatividad que regula a estas entidades. En este sentido, la característica más resaltante es que gozan de autonomía política, administrativa para resolver cuestiones que le competen, como también económica.

En cuanto a las Municipalidades, estas se encuentran debidamente clasificadas según su jurisdicción, como lo es según la Provincia, asimismo, el Distrito donde se ubica y aquellas que se localizan en los centros poblados. Otra de las características es que se basan según el régimen que las regula, es decir, la normatividad contenida en la Ord. (Costa, 2017p.19-20)

## III. METODOLOGÍA

### 3.1 Tipo y diseño de investigación

La presente investigación se desarrolló desde un enfoque cualitativo, se hizo en base a la recolección de datos sin valoraciones numéricas. Mesías (2017) nos menciona que el enfoque cualitativo aparta la pretensión de cuantificar la realidad humana; dándole esta mayor relevancia al contexto, función y significado de hechos humanos, valorando la realidad desde las ideas, pensamientos y motivaciones. (p. 57)

Es de tipo básica o también denominada pura, teórica o dogmática tiene una particular característica por su origen y permanencia en el marco teórico; su propósito fue ampliar los conocimientos de la PNIG, específicamente del OP3 que comprende espacios de toma de decisiones, ello en razón a la vigencia reciente que tiene dicha política.

El diseño que se aplicó fue el fenomenológico, basado en los estudios de las experiencias de vida, tomando en cuenta la perspectiva del sujeto a través de la recopilación informativa brindados por los participantes que laboran dentro de la institución ocupando puestos decisorios.

### 3.2 Categorías, Subcategorías y Matriz de categorización

Para mayor entendimiento de este apartado, tenemos la Matriz de Categorización que se ubica en la parte final, específicamente en el Anexo N°01.

### 3.3 Escenario de estudio

Este aspecto es relevante en el estudio, ya que corresponde a la accesibilidad que tuvimos en el lugar de donde se obtuvo la información.

El escenario de estudio estuvo basado en el ámbito local, específicamente en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, localizado en la Urbanización José Carlos Mariátegui - Centro Cívico S/n, cuya organización según el organigrama institucional (Anexo N°12) se encuentra conformada por el Concejo Municipal, Alcaldía, Gerencia Municipal, además de gerencias que se encuentran de las diferentes áreas de la municipalidad, acompañados de las subgerencias.

### 3.4 Participantes

En el desarrollo de la investigación se incluyó en primer lugar a la oficina de Gerencia Municipal, ya que fue nuestro informante a través de la documentación peticionada. Seguidamente contamos con el apoyo de los funcionarios municipales de ambos géneros que ocupan cargos de toma de decisiones, en este aspecto, se trabajó con los cargos de gerencia, subgerencia y jefaturas. Por último, las fuentes literarias como nuestra base de datos, nos sirvieron de apoyo para su respectivo análisis.

Los participantes a quienes aplicamos la guía de entrevista, fueron los que se detallan en el Anexo N°13

### 3.5 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos.

Para la obtención de resultados positivos en la investigación se utilizó la técnica de entrevista, empleándose como instrumento una guía de entrevista semiestructurada que fue aplicada a los funcionarios que desempeñan cargos en espacios de toma de decisiones dentro de la

MDNCH. Este instrumento es concebido como algo importante dentro de las investigaciones sociales ya que es un medio que permite obtener información en diversos aspectos que se encuentran vinculados con el problema materia de estudio, el entrevistado y el ambiente en donde se ubica. (Cortez e Iglesias, 2004, p.37). Asimismo, se empleó la técnica de análisis documental, teniendo como instrumento su respectiva guía detallada en anexos, ello con la finalidad de desarrollar el objetivo específico uno del presente estudio.

### 3.6 Procedimiento

La recopilación de información se hizo a través de la entrevista aplicada a los participantes, se realizó de manera presencial, acercándonos a la MDNCH, respectivamente a las áreas de gerencias, subgerencias, y jefaturas; esto nos permitió tener una mayor intermediación y comunicación con los funcionarios, cuyas respuestas fueron registradas en el documento físico de la guía de entrevista; posterior a ello se plasmó su transcripción en dos cuadros, dividiendo a cinco participantes en cada uno y colocando las preguntas formuladas (Anexo N°09), se hizo el análisis de acorde a las categorías, subcategorías, objetivos y problemática abordados en el presente estudio.

Asimismo, se hizo un análisis documental, que nos permitió obtener información relacionada al primer objetivo específico de la tesis, que comprende a la PNIG; este aspecto, nos permitió identificar lo estipulado en el OP3 de la política, por ser materia de estudio, se obtuvieron datos relevantes y actualizados de acorde a los indicadores, lineamientos y servicios que lo comprende. Asimismo, este análisis fue utilizado para fortalecer el objetivo específico dos, a través de la documentación que nos brindó la gerencia municipal respondiendo a características de una forma más detallada, como es la ocupación de espacios decisorios y las estrategias que promueva la participación de la mujer en dichas áreas.

### 3.7 Rigor científico

Para el desarrollo de la presente tesis se consideró ciertos criterios que son fundamentales para garantizar la calidad del trabajo y como

consecuencia de ello, tener la seguridad de que los resultados alcanzados se rigen por la veracidad.

- Criterio de la Credibilidad: Este criterio se refiere a que todos los datos de la investigación sean creíbles, es decir, que mediante el trabajo abordado se demuestra la autenticidad de los argumentos, señalando que si existen datos que respalden a través de argumentos dichos criterios.
- Criterio de la Transferencia: El mencionado criterio se basa en poder trasladar los resultados de la investigación hacia otros contextos, asimismo, se debe brindar una descripción adecuada permitiendo al lector manejar la información suficiente y a su vez necesaria.
- Criterio de la Consistencia: El criterio de consistencia se garantiza mediante los resultados obtenidos, ya que se contrastan las perspectivas que tienen no solo las personas que investigan, sino también las personas que están siendo investigadas. Asimismo, a través del instrumento aplicado, es decir la guía de entrevista, se contrasta los resultados obtenidos.
- Criterio de la Neutralidad: En este criterio también considerado como de garantía ya que brinda la certeza de que los descubrimientos de la investigación no se encuentran bajo la motivación o algún interés personal del autor de la investigación.

### 3.8 Método de análisis de la información

El estudio se realizó de manera sistemática a través de un análisis de la información de la base de datos, que serán contrastados con el instrumento aplicable según los objetivos que nos planteamos en el estudio, esto es, mediante el uso de una guía de entrevista semiestructurada, que nos ayudará a recabar la información requerida.

### 3.9 Aspectos éticos

El presente estudio estuvo sujeto al reglamento que se contempla en el Código de Ética de nuestra Universidad, cuya normativa se actualizó a

través de la Resolución de Consejo Universitario N.º 0340-2021-UCV, respetando las disposiciones dadas por nuestra casa de estudios.

La información que se presenta en nuestro proyecto de investigación ha sido seleccionada a raíz de una búsqueda exhaustiva de base de datos, dándonos mayor seguridad para evitar altos porcentajes de plagio, consignando, además, las citas y referencias correspondientes de los artículos científicos, tesis y libros a los que recurrimos para la obtención de información

## IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

### 4.1. Resultados:

Objetivo general: **Determinar de qué manera la Política Nacional de Igualdad de Género respecto al espacio de toma de decisiones ha influenciado en la Participación femenina en la Municipalidad distrital de Nuevo Chimbote 2023.**

Del objetivo general se desprende los siguientes resultados: dos gerentes, tres subgerentes y un jefe de equipo llegan al consenso que, en las gestiones municipales los alcaldes electos usualmente NO se rigen en la política para permitir la participación de las féminas en espacios decisorios; sin embargo, existe una postura discrepante, en la cual, un gerente, un subgerente y una jefa de área señalan que los alcaldes SI se rigen en la PNIG permitiendo dicha participación; finalmente, el entrevistado tres acota que por normativa aprobada en el Congreso de la República se garantiza la participación de las mujeres en temas políticos y la MDNCH no es ajena al logro de ese objetivo.

Primer objetivo específico: **Describir qué aspectos de la Política Nacional de Igualdad de Género determina la Participación de la Mujer respecto al Objetivo Prioritario tres que comprende el espacio de toma de decisiones.**

Del análisis de las fuentes estadísticas, según lo plasmado en el apartado del Marco Normativo, específicamente en el punto 2.2.2. que hace referencia a la PNIG y sus componentes del Obj.P. N°3, se obtuvo el siguiente resultado: MIMP (2022), sostiene que, en relación al primer indicador, se evidencia como avance que para el año 2021, se logró superar la meta trazada, en razón a que el índice de empoderamiento político en las mujeres fue de 28.7%. (P.24).

Asimismo, de la técnica de la entrevista se arroja los siguiente: tres gerentes y una jefa de equipo, llegaron al consenso que la institución promueve el empoderamiento político de las mujeres a través de las diversas áreas como gerencia, subgerencia, puestos jefaturales y cargos de confianza; asimismo, un gerente, un subgerente y una jefa de área, mantienen una postura minoritaria, señalando que el empoderamiento político de la mujer se promueve a través de la igualdad de género y derechos entre los servidores municipales; por otro lado,

se presenta discrepancia en algunas posturas de los funcionarios entrevistados, teniendo así lo siguiente: el entrevistado seis, refiere que el empoderamiento político se promueve a través de los cargos públicos; el entrevistado siete, que se hace a mediante la participación y visión política del alcalde, y finalmente, el entrevistado ocho, por medio de la integración, charlas y capacitaciones.

Bajo ese contexto, del análisis de fuentes estadísticas realizado, en torno al segundo indicador del OP3, se tiene por resultado: Según la (CEPAL) consigna que, la participación de la mujer en el dominio local, ha ido avanzando en una frecuencia lenta, específicamente en las alcaldías; teniendo datos que hasta diciembre del 2021 existe un promedio del 15,4% de mujeres alcaldesas que fueron electas, siendo así que no se evidencia un incremento desde el año 2020, ya que el dato porcentual de ese periodo fue de un 0,13. Para ello SERVIR (2023) respecto a la mujer en cargos de dirección en los sectores de la administración pública, hace mención los cargos ocupacionales en los cuales se clasifican los servidores públicos, considerando como nivel más alto el de funcionarios y directivos, correspondientes a los cargos de preeminencia política y toma de decisiones. En ese sentido, la intervención de la mujer en cargos de dirección logra alcanzar el 34%, mientras que por nivel de gobierno las tasas son mayores en el nivel regional, teniendo 59%, y a nivel nacional 41%. En el ámbito local, se muestra la carencia de servidoras públicas, logrando alcanzar únicamente el 25%. (P.31).

Ahora bien, en cuanto al primer lineamiento y a los servicios que permiten la materialización del Objetivo Prioritario N°3, se desprende el siguiente resultado: según el informe del MIMP (2022) a nivel nacional, para el año 2021, se logró superar la meta propuesta para ambos, respecto al índice de paridad entre hombres y mujeres que formaron parte en las actividades de formación y asistencia técnica, arrojando un dato porcentual del 14.3, representando un avance con respecto a la meta proyectada para el año 2021. (p.27). Para el segundo lineamiento cabe recordar que no se asocia a ningún servicio, por lo cual se tiene como resultado que, según la DPPDM, señala que, como parte del impulso en la adopción de medidas afirmativas con la finalidad de asegurar el acceso a espacio de toma de decisiones de las mujeres, se ha considerado como

un progreso la aplicación de la Ley N°31030, ley de paridad y alternancia, la cual tuvo un impacto beneficioso en relación a la superación de la meta. Asimismo, en el 2021, se aprobó la ley N°31155, norma que previene y a su vez sanciona el acoso en el ámbito político contra las mujeres.

Segundo objetivo específico: **Identificar el nivel de participación política de la Mujer en espacios de toma de decisiones y las estrategias que ha empleado la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote 2023.**

De acuerdo a las entrevistas aplicadas se obtuvo como resultado que, en la actual gestión municipal, todos los participantes, coincidieron que los tipos de mandos que vienen ocupando las mujeres en la actual gestión municipal son de gerencia, subgerencia, jefatura.

En relación al análisis de documentos, realizado en base a la lista de funcionarios que nos brindó la MDNCH, el nivel de participación de la mujer en espacios de toma de decisiones, tenemos, en el Anexo N°14 se observa que, de los once puestos de Gerencia, ocho de ellos se encuentran siendo ocupados por el género masculino, mientras que los tres restantes por el género femenino; en cuanto a las Subgerencias, en el Anexo N°15 se tiene que, de veinticinco cargos, veintidós de ellos lo representa el género masculino, siendo únicamente tres de ellos ocupados por el género femenino; finalmente, en cuanto a los cargos Jefaturales tenemos en el Anexo N°16 que, de quince puestos en total, ocho jefaturas lo presiden los hombres, y siete de ellos las mujeres.

De las estrategias que se han empleado en la institución para incentivar la participación política de la fémina en espacios decisorios, dos gerentes, tres subgerentes y una jefa de equipo, llegaron al conceso que en la actualidad la municipalidad NO ha empleado ninguna estrategia para incentivar la participación de la mujer en espacios decisorios, sin embargo, existe una posición discrepante: un gerente y un subgerente, refieren que las estrategias empleadas es la participación activa del personal en todos los niveles, áreas, enfocados en el apoyo a la mujer y designación de personal femenino en cargos de importancia.

Tercer objetivo específico: **Identificar cuáles son las limitaciones que enfrenta la mujer en la participación política en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote.**

De los resultados obtenidos en relación a las limitaciones que restringen la Participación Política de la Mujer en espacios de toma de decisiones, tenemos que, tres gerentes, dos subgerentes y una jefa de equipo coinciden que la cultura discriminatoria en el aparato público es una de las limitaciones que restringen la Participación Política de la Mujer en espacios decisorios, mientras que dos gerentes, y un subgerente, concuerdan que el finamiento económico es una de las limitaciones que restringen la Participación de la Mujer, finalmente, hay una postura minoritaria donde un subgerente y una jefa de área refieren que la visibilidad pública es una de limitaciones que enfrenta la mujer en la Participación Política en la MDNCH.

Asimismo, de los resultados obtenidos en relación a la repercusión de la cultura discriminatoria en el aparato público, tenemos que, un gerente, un subgerente y una jefa de equipo, coinciden que la cultura discriminatoria repercute negativamente al no permitirse la igualdad de derechos, truncando la igualdad de género, repercutiendo en el aspecto familiar; un gerente y una jefa de área manifiestan que, la cultura discriminatoria repercute cuando existe una idiosincrasia machista menospreciándose el profesionalismo de la mujer; igualmente, dos subgerentes consideran que la cultura discriminatoria no se les brinda la oportunidad ocupando cargos importantes, sin embargo, existe una posición discrepante, donde un gerente y un subgerente refieren que en la actualidad no hay discriminación, finalmente, el entrevistado número tres considera que la discriminación en cuestiones de género es muy alta.

4.2. Discusión:

Respecto al objetivo general, **Determinar de qué manera la Política Nacional de Igualdad de Género respecto al espacio de toma de decisiones ha influenciado en la Participación femenina en la Municipalidad distrital de Nuevo Chimbote 2023,** en base a ello, se estudió la teoría de políticas públicas, en donde Camacho (2020) refiere que, para su ejecución resulta esencial contar

con instrumentos como normas, leyes, reglamentos, recursos humanos; que permita incidir en un tema de interés popular a favor de la sociedad. De los resultados encontrados en la actual e innovadora investigación se obtiene que, seis funcionarios llegan al consenso que, en las gestiones municipales los alcaldes electos usualmente NO se rigen en la política para la participación de las féminas en espacios decisorios. Los hallazgos encontrados coinciden con lo investigado por Matute (2017), quien menciona que pese a la existencia y creación de la pretensión transversal llamada “*adjuntía de la mujer*” propuesto primigeniamente por el PLANIG, no se ha visto dotada en la capacidad de efectuar PIG dentro del MINJUS.

Por su parte Guerra (2018) en su estudio concluye que, a nivel nacional existen normas y políticas públicas desarrolladas en el CEDAW – PLANIG, a través de los cuales se admite el acceso de la mujer a diversas áreas, como educación, salud, política, economía, y aspectos sociales; sin embargo, la sola regulación no es suficiente, ya que aún existen escenarios desiguales, por lo cual, el Estado peruano debe tomar en cuenta, determinadas medidas para conseguir goce y ejercicio de derechos, incidiendo mayormente en el tema de participación política.

Por nuestra parte, según lo analizado en las respuestas brindadas por los participantes, en la actual gestión municipal 2023 el alcalde NO se rige en la PNIG para la participación femenina en espacios decisorios; como investigadoras coincidimos que este problema se refleja en la realidad, porque se desconoce la finalidad que tiene la PNIG como instrumento multisectorial, así como también, los objetivos que consigna. Bajo ese contexto, se evidencia una deficiencia por parte de la municipalidad en cuanto a la implementación de dicha normativa, ya que, al no ser ejecutada y considerada dentro de los planes institucionales, se imposibilita consolidar el derecho a la igualdad en la representación de espacios de toma de decisiones. Por ende, según los antecedentes encontrados acerca del PLANIG que desde el año 2012 hasta el 2017 fue un instrumento que se encaminaba a garantizar la igualdad y protección de derechos fundamentales, como la no discriminación y el desarrollo de capacidades individuales; no obstante, según los resultados presentados en

estudios, permiten observar que pese a las estrategias no se ha dado una consolidación de la misma, ya que existen escenarios desiguales, para lo cual requería de otro instrumento para dar cumplimiento a la participación política; estableciéndose la PNIG, con sus objetivos y estrategias respectivas, para su finalidad.

Respecto al primer objetivo específico: **Describir qué aspectos de la Política Nacional de Igualdad de Género determina la Participación de la Mujer respecto al objetivo prioritario tres que comprende el espacio de toma de decisiones.** en este sentido, se desarrolló el estudio de la teoría de enfoque de género, donde el MIDIS (2019) considera que es un instrumento analítico – metodológico, encargado de integrar necesidades y responsabilidades de ambos géneros de manera justa y equitativa. De los resultados obtenidos del análisis de fuentes estadísticas, se concluye que su primer indicador es uno de los aspectos fundamentales que determina la participación política de la mujer respecto al OP3, el cual, pese a haber mejorado con el transcurso de los años, y lograr alcanzar la meta trazada, se observa que necesita ser reforzado a través de diversas estrategias que deben encontrarse plasmadas en cada sector a nivel nacional, regional y local, siendo este último, el escenario de estudio. Cortez (2018) señala que es factible mejorar paulatinamente el empoderamiento de la mujer para la participación política, en la gestión del gobierno local de Ascope, a través de planes de sensibilización y capacitación de mujeres. En cuanto al segundo indicador queda demostrado con los resultados que la participación de las féminas, según el logro porcentual del 38.17% consignado en la PNIG aún no se ha logrado alcanzar. Por nuestra parte coincidimos que, en el primer indicador se observa el cumplimiento relacionado al empoderamiento político de la mujer, porque el logro porcentual esperado ha superado lo dispuesto en la PNIG; no obstante, respecto al segundo indicador, el porcentaje de participación de funcionarias, se observa que no se ha logrado alcanzar la meta trazada, evidenciándose la carencia de servidoras públicas en el ámbito local, lo que nos lleva a concluir que la existencia y el avance de empoderamiento de la mujer no implica su efectividad de alcanzar el porcentaje deseado de participación, debido a que no todas las entidades en el ámbito público y privado, cuenta con acciones

concretas o alternativas de solución que permita la igualdad de género, es decir, que cada entidad pueda asegurar la presencia de las mujeres en estos espacios.

De acuerdo los lineamientos y sus servicios podemos observar que las medidas que garantizan la participación de la mujer, únicamente un servicio ha cumplido con la meta trazada, y esto es en relación a la tasa de paridad entre hombres y mujeres que fueron participes de actividades formativas y de asistencia; sin embargo, la meta trazada para el segundo servicio aún no se ha consolidado de manera eficaz. Por último, entendemos que el segundo lineamiento, es las acciones de medidas afirmativas, esto, se relaciona básicamente a la ley de cuota de género que es utilizada como una herramienta para garantizar el acceso de la mujer a espacios de toma de decisiones. Estas medidas son conocidas como acciones afirmativas, y tienen como propósito efectivizar derechos políticos para las mismas; estas acciones se dieron de manera temporal, y la primera de ellas fue la implementación de las cuotas de género, lo cual significó reconocer la desigualdad de poder entre la mujer y el hombre, además de ser necesaria la implementación de mecanismos que coadyuven a la participación política de las féminas. (Vélez 2021)

Asimismo, el segundo objetivo específico: **Identificar el nivel de participación política de la Mujer en espacios de toma de decisiones y las estrategias que ha empleado la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote 2023.**

Este objetivo se relaciona con la teoría del empoderamiento femenino se fundamenta en dos aspectos: individual y colectivo; el primero es el desempeño de la mujer en el contexto político - social, al proceso de impulsar el nivel de confianza para cubrir sus necesidades; el segundo se relaciona a su intervención en el aspecto decisorio, esto alude al incentivo de acciones colectivas. (como es el caso de las políticas públicas) (Orsini, 2012, p.957). Los resultados demuestran que todos los servidores entrevistados llegan al consenso que, en la actualidad, la participación política de la mujer en espacios de toma de decisiones se dirige a la ocupación de cargos de todo nivel dentro de la institución, entre los cuales están: gerencias, subgerencias, jefaturas, etc.

Sin embargo, teniendo en cuenta los gráficos que representa el nivel de participación tanto del hombre como de la mujer en los espacios decisorios dentro de la institución, entre los cuales se encuentran gerencias, subgerencias y jefaturas, cuyas figuras se muestran en los Anexos N°14, N°15 y N°16; se evidencia que en la actual gestión existe una participación minoritaria de la mujer en lo que concierne a espacios de toma de decisiones.

En base a ello, Feiyeth (2017) en su estudio realizado concluye mencionando que la legislación de cuotas de género en los países de Colombia, Chile y España, reconoce el desequilibrio existente en cuanto a la participación de la mujer en cargos directivos, evidenciándose que en los partidos políticos se establece un porcentaje específico de candidatas para su participación, no obstante, en la práctica, la proporción de mujeres electas no constituyen el porcentaje preestablecido

En esa misma línea, coincidimos y amparamos nuestra postura mencionando que la participación de la mujer en cierto aspecto se encuentra limitada dentro del órgano institucional de la MDNCH; si bien es cierto, según lo mencionado por los entrevistados, en la actual gestión municipal las féminas vienen ocupando cargos de todo nivel como gerencias, subgerencias y jefaturas; sin embargo, como se ha podido evidenciar en los gráficos, de acorde al análisis de la lista de funcionarios brindado por la municipalidad, estos espacios decisorios en su mayoría lo presiden el género masculino, observamos que el porcentaje ocupado por la mujer, es completamente inferior a la del hombre. Siendo así que, nuestra postura se refuerza con el antecedente expuesto, en donde se demuestra la existencia del bajo nivel participativo de las féminas, no solo se da a nivel local, sino, además, de manera internacional.

Ahora bien, en cuanto a las estrategias empleadas en la MDNCH enfocadas a promover la participación de la mujer, de las entrevistas practicadas a los funcionarios se tiene por resultado que seis de ellos llegan al consenso que en la actual gestión de la municipalidad no cuenta con alguna estrategia que haya sido empleada para promover tal finalidad; asimismo, según las Naciones Unidas (2019), existen objetivos que se relaciona con el fortalecimiento sobre la igualdad de género ello mediante actividades que permiten reforzar las capacidades

institucionales y la eficiencia de las mismas, para la existencia de un mejoramiento en la obtención de resultados. Dichos objetivos permitirán garantizar que las estrategias se reflejen en los marcos institucionales.

Por nuestra parte, logramos identificar que no existen estrategias, ordenanzas municipales empleadas por la MDNCH relacionadas a la materia de estudio, además cabe resaltar que, pese a la existencia del Plan Estratégico Institucional (PEI), para el periodo 2024 – 2027, no se ha considerado como un objetivo estratégico institucional (OEI) la participación de la mujer en espacios decisorios. Bajo este contexto, coincidimos con la postura concordante de los participantes, quienes a través de la entrevista, refieren que no existen estrategias, es decir, no hay alguna que se haya establecido de manera explícita y formal dentro de la entidad; lo mencionado por los participantes, puede ser corroborado con la petición que se hizo mediante una solicitud formal ante la municipalidad, requiriendo información sobre estos planes o instrumentos estratégicos ( Anexo N°17), en este aspecto es necesario mencionar que la municipalidad no nos brindó lo solicitado, refiriendo a través de su personal administrativo, que no cuentan con peticionado. Aunado a ello, se identificó que los puntos estratégicos para participación femenina generalmente se dan en base a las actividades externas, es decir con la sociedad, más no dentro la municipalidad.

Finalmente, el objetivo específico tres: **Identificar cuáles son las limitaciones que enfrenta la mujer en la participación política en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote.** Siendo así, se desarrolló la teoría de la democracia participativa e igualitaria, en donde Pedraza (2015) señala que esta teoría nace en función de la necesidad de la participación, en situaciones de igualdad de todos los que conforman una comunidad política, de modo responsable y eficaz para la toma de decisiones públicas. Tenemos como resultado que, seis participantes coinciden que la cultura discriminatoria en el aparato público es una de las limitaciones que restringen la Participación Política de la Mujer para espacios de toma de decisiones, este problema repercute negativamente ya que no se permite la igualdad de derechos, por existir una idiosincrasia machista en donde se menosprecia el aspecto profesional de la mujer, imposibilitándolas de ocupar cargos de importancia. Para ello, Rojas

(2018) resalta que la mujer tiene desventajas que se relaciona a la participación minoritaria en órganos de gobiernos locales y jefaturales; así como, discriminación por tener una participación disminuida en los gobiernos, en organizaciones políticas; de igual forma, existe un costo familiar por dedicar más tiempo a sus responsabilidades y finalmente el monto remunerativo, que muchas veces no es equivalente a las funciones que desarrolla. Asimismo, Raamez (2018): adopta que el bajo nivel de participación política de la mujer es atribuible a factores biológicos, económicos, psicológicos, religiosos y políticos, además de carecer de espacios de participación política. Por nuestra parte coincidimos con la idea que son múltiples los factores por cuales se limita la participación de la mujer, demostrándose que la discriminación estructural es el principal problema que afecta en la sociedad. En esa misma línea, se desprenden aspectos que refuerzan esta problemática dentro del lugar de estudio, como son la cultura discriminatoria, los patrones socioculturales discriminatorios, la designación desproporcional de roles y la cultura institucional. De lo expuesto, y atención a los resultados, consideramos que, dentro de la MDNCH, existe, una participación limitada, puesto que, su intervención generalmente se asocia en áreas de desarrollo social, en la cual tiende a desempeñarse según sus características y habilidades enfocadas a su género.

## V. CONCLUSIONES

1. En relación al desarrollo del presente trabajo de investigación, hemos determinado que, la Política Nacional de Igualdad de Género respecto al espacio de toma de decisiones ha influenciado de manera poco significativa en la participación femenina en la Municipalidad distrital de Nuevo Chimbote 2023, debido que, en la actual gestión municipal, no se ha implementado este instrumento multisectorial para garantizar el acceso y participación de la mujer en espacios decisorios.
2. Se describió los aspectos de la PNIG que determina la participación de la mujer en espacios de toma de decisiones, el cual se encuentra conformado por el empoderamiento político y el porcentaje de participación de servidoras civiles y funcionarias, estableciendo la participación de la mujer en espacios de toma de decisiones según la Política Nacional de Igualdad de Género, por lo que, sólo en su primer indicador se ha superado el porcentaje esperado, mientras que, en el segundo de ellos, aún existe una deficiencia, premisa que nos permite concluir que es necesaria la obligatoriedad de la aplicación de la política, o el refuerzo de medidas de acción afirmativas que dé cumplimiento a la participación de la mujer en espacios de toma de decisiones.
3. Se identificó que el nivel de participación política de la mujer en la municipalidad distrital se encuentra reducida a comparación de los hombres, quienes ocupan en su mayoría los espacios de toma de decisiones. Asimismo, en cuanto a las estrategias, según los documentos solicitados y el instrumento aplicado, se identificó que la Municipalidad no cuenta con estrategias que promueva la participación de la mujer en espacios de toma de decisiones.
4. Finalmente, se identificó que la limitación a la que se enfrenta la mujer en la participación política dentro de la municipalidad, es la cultura discriminatoria, asociada generalmente a la discriminación estructural, en donde se engloban problemas como, los patrones socioculturales discriminatorios, la designación desproporcional de roles y la cultura institucional, colocando a la mujer en un estado de inferioridad.

## VI. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda que, las autoridades de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, garanticen una efectiva aplicación de la Política Nacional de Igualdad de Género como un instrumento multisectorial, para que exista una mayor participación de la mujer en espacios de toma de decisiones, para que los altos mandos sean ocupados de manera igualitaria.
2. Se recomienda que se tome en consideración la transversalidad de la norma de paridad y alternancia, para ser utilizada como una acción de medida afirmativa, y dé cumplimiento a la participación de la mujer en espacios de toma de decisiones en el ámbito local, específicamente dentro de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote.
3. Se recomienda que, la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote promueva la participación política de la mujer mediante la aplicación de políticas públicas y estrategias, que refuerce el aspecto de empoderamiento político y económico, dotando de habilidades, capacidades y aptitudes para su efectiva representación en espacios de toma de decisiones.
4. Se recomienda que, la alcaldía, como máxima autoridad representativa de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, brinde charlas y capacitaciones para contrarrestar las limitaciones que imposibilita la participación política de la mujer, que en este caso el de mayor incidencia es la cultura discriminatoria, es decir la discriminación estructural propiamente dicha, con la finalidad de proteger y sancionar conductas que vulnere el derecho de igualdad entre hombres y mujeres.

## REFERENCIAS

- Abshir, M. (2017). *“Women political participation and decision making in Somali”*. Hope university (collage of public administration) Mogadishu- Somalia
- Benavente, M. y Valdés, A. (2014). *“Políticas públicas para la igualdad de género: un aporte a la autonomía de las mujeres”*. Santiago de Chile, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- Bermúdez, V. (2018). *“La paridad como medida necesaria para la participación política de las mujeres en condiciones de igualdad”*. optar el título de Magíster en Derecho Constitucional. Pontifica Universidad Católica del Perú. Recuperado de: <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/13451>
- Boersner, A. (2019). *“Significado de la representación política y el parlamentarismo social de calle en el marco de la Ley Habilitante de 2007 en Venezuela”*. Revista Politeia. Instituto de Estudios Políticos.
- Burgos, L y Osorio, M. (2016). *“La participación política de la mujer yucateca en el ámbito municipal”*. Revista Internacional de Investigación y Docencia (RIID) ISSN (Online): 2445-1711. Recuperado de: <http://onlinejournal.org.uk/index.php/riid/article/view/35/42>
- Carrancio, C. (2018). *“El techo de cristal en el sector público: Acceso y promoción de las mujeres a los puestos de responsabilidad”*. Revista Española De Sociología – Federación Española de Sociología. Recuperado de: <https://doi.org/10.22325/fes/res.2018.17>
- Cortez, C. (2018). *“Participación Política de las Mujeres en la gestión de los gobiernos locales de la Provincia de Ascope, 2017”*. Universidad César Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11797/cortez\\_cd.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11797/cortez_cd.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Cortez, M. & Iglesias, M. (2004). *“Generalidades sobre Metodología de la Investigación”*. Universidad Autónoma del Carmen: México. Recuperado de: <http://www.unacar.mx/contenido/gaceta/ediciones/contenido2.pdf>
- Defensoría del Pueblo de Perú. (2019). *“Participación laboral de la mujer en el Estado peruano”*. Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú N.º 2019-

11901. Autoedición. Recuperado de:  
<http://repositorio.dpe.gob.ec/handle/39000/2546>
- Durango, G. (2016). *“Las acciones afirmativas como mecanismos reivindicadores de la paridad de género en la participación política inclusiva”*. Universidad Nacional de Colombia. Recuperado de  
<http://www.scielo.org.co/pdf/dere/n45/n45a07.pdf>
- Feiyeth, J. (2017). *“Análisis comparado de la situación actual de la participación política de la mujer en el nivel central de la administración pública y órganos legislativos en Colombia, Chile y España”*. Máster en Gestión y Administración Pública. Universidad de Cádiz. Recuperado de:  
<https://rodin.uca.es/handle/10498/20151>
- Fernández, P. (2017). *“Empoderamiento político de las mujeres: una estrategia integral para políticas”*. Recuperado de:  
[https://www.researchgate.net/profile/Patricia-Castro-6/publication/319328739\\_EMPODERAMIENTO\\_POLITICO\\_DE\\_LAS\\_MUJERES\\_UNA\\_ESTRATEGIA\\_INTEGRAL\\_PARA\\_POLITICAS\\_PUBLICAS\\_POLITICAL\\_EMPOWERMENT\\_OF\\_WOMEN\\_A\\_COMPREHENSIVE\\_POLICY\\_STRATEGY\\_FOR\\_PUBLIC\\_POLICIES/links/59a51e4faca272a6461f49e0/EMPODERAMIENTO-POLITICO-DE-LAS-MUJERES-UNA-ESTRATEGIA-INTEGRAL-PARA-POLITICAS-PUBLICAS-POLITICAL-EMPOWERMENT-OF-WOMEN-A-COMPREHENSIVE-POLICY-STRATEGY-FOR-PUBLIC-POLICIES.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Patricia-Castro-6/publication/319328739_EMPODERAMIENTO_POLITICO_DE_LAS_MUJERES_UNA_ESTRATEGIA_INTEGRAL_PARA_POLITICAS_PUBLICAS_POLITICAL_EMPOWERMENT_OF_WOMEN_A_COMPREHENSIVE_POLICY_STRATEGY_FOR_PUBLIC_POLICIES/links/59a51e4faca272a6461f49e0/EMPODERAMIENTO-POLITICO-DE-LAS-MUJERES-UNA-ESTRATEGIA-INTEGRAL-PARA-POLITICAS-PUBLICAS-POLITICAL-EMPOWERMENT-OF-WOMEN-A-COMPREHENSIVE-POLICY-STRATEGY-FOR-PUBLIC-POLICIES.pdf)
- Flores, K y Tamariz, K. (2021). *“Cartilla Política Nacional de Igualdad de Género al 2030”*. Lima-Perú.
- Gallegos, V. (2020). *“Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer (CEDAW) y su impacto en el ámbito legislativo del Derecho Chileno”*. Universidad de Chile. Recuperado de:  
<https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/176707/Convencion-sobre-la-eliminacion-de-todas-las-formas-de-discriminacion-contra-la-mujer-CEDAW-y-su-impacto-en-el-ambito.pdf?sequence=1>

- García et al. (2021). “Factores que impulsan e inhiben el empoderamiento femenino: una revisión de literatura”. Revista Reflexiones 101 (1). DOI 10.15517/rr.v101i1.43649
- Gonzales, M. y Vindas, Y. (2018). “La lucha por la construcción de política pública de género en Costa Rica: Mediaciones en la formulación de la Política Nacional para la igualdad y equidad de género en Costa Rica 2007 – 2017”. Tesis para obtener licenciatura. Universidad de Costa Rica. Recuperado de: <http://repo.sibdi.ucr.ac.cr:8080/jspui/bitstream/123456789/8971/1/43865.pdf>
- Guerra, J. (2018). “Políticas públicas sobre la igualdad de género en el Perú”. Tesis para obtener el grado de Maestro en Gestión Pública. Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/20838>
- INEI, (2021). “En el Perú más de 16 millones 600 mil mujeres celebran su día este 8 de marzo”. Nota de prensa. Recuperado de: <https://m.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/noticias/nota-de-prensa-no-030-2021-inei.pdf>
- Jiménez, M. (2022). “Políticas de igualdad de género e interseccionalidad: estrategias y claves de articulación”. Convergencia Revista de Ciencias Sociales, vol. 29. Universidad Autónoma del Estado de México.
- Jorna, A. y Véliz, P. (2018). “Representaciones socioculturales sobre la participación femenina en los cargos de dirección del sector de la salud cubano”. Convención Internacional de Salud, Cuba.
- Llueca, A. y Tinoco, M. (2019). “La constitucionalización de la participación política con equidad de género en el Perú año – 2018”. Tesis para obtener título de abogado. Universidad Señor de Sipán. Recuperado de: <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6435/Llueca%20Falla%20&%20Tinoco%20Velasquez.pdf?sequence=1>
- Lovich, V. (2023). “Participación y empoderamiento político de las mujeres en el siglo XXI: un abordaje Iberoamericano para construir una postura bioética”. Revista Colombiana de Bioética. <https://doi.org/10.18270/rcb.v18i1.3562>

- Massolo, A. (2007). *“Participación política de las mujeres en el ámbito local en América Latina”*. Santo Domingo. República Dominicana.
- Matute, M. (2017). *“Funcionamiento y Desarrollo del Plan Nacional de Igualdad de Género en el Tema de Transversalización dentro del Ministerio de Justicia del 2012 al 2014”*. Tesis para obtener título de licenciada en ciencia política. Universidad Antonio Ruiz de Montoya. Recuperado de: <https://repositorio.uarm.edu.pe/handle/20.500.12833/46>
- Marrugo, L. (2016). *“El acceso de la mujer a cargos de toma de decisiones en las empresas colombianas”*. Revista online Entramado. Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/entra/v12n1/v12n1a08.pdf>
- Mesías, O. (2017). *“La investigación cualitativa”*. Universidad central de Venezuela doctorado en urbanismo seminario de tesis. Repositorio: <https://nodo.ugto.mx/wp-content/uploads/2017/03/La-Investigaci%C3%B3n-Cualitativa.pdf>
- MIMP. (2017). *“Conceptos fundamentales para la transversalización de género”*. Recuperado de: <https://www.mimp.gob.pe/files/direcciones/dcteg/Folleto-Conceptos-Fundamentales.pdf>
- MIMP. (2022). *“Lineamientos para la elaboración de los protocolos o normas equivalentes de implementación de los servicios de la Política Nacional de Igualdad de Género – PNIG”*.
- Mora, C. y Arnao, V. (2021). *“Brechas de género en el poder político peruano durante el siglo XXI”*. *Económica*, 45-53. Recuperado de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/economica/article/view/24497>
- Naciones Unidas (2019). *“La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible: Una oportunidad para América Latina y el Caribe”*. Santiago de Chile.
- Naranjo, S. y Mosqueira, E. (7 diciembre, 2022). *“¿Cómo asegurar una verdadera paridad de género en el liderazgo de las Administraciones Públicas en América Latina y el Caribe?”*. Recuperado de: <https://blogs.iadb.org/administracion-publica/es/como-asegurar-una-verdadera-paridad-de-genero-en-el-liderazgo-de-las-administraciones-publicas-en-america-latina-y-el-caribe/>

- Orsini, M. (2012). *“El concepto de empoderamiento en los estudios de género y en la prensa femenina”*. Libro de Actas del I Congreso Internacional de Comunicación y Género. Recuperado de: <https://idus.us.es/handle/11441/34591>
- Organización de las Naciones Unidas Mujeres. (2021). “Mujeres en la política: 2021”. Recuperado de: <https://www.unwomen.org/es/digital-library/publications/2021/03/women-in-politics-map-2021>
- Pedraza, A. (2015). *¿La democracia participativa: utopía o realidad?* Universidad de San Buenaventura, Bogotá.
- Pedro et al. (2018). *“Participación política de la mujer en el municipio de usos y costumbres de San Simón Almolongas, Oaxaca, México”*. Revista CIMEXUS Vol. XIII, No.2
- Raamez, A. (2018). *“Political Participation of Women in Local Governance: A Case Study of Selected Local Government Bodies in Eastern Sri Lanka”*. Journal of Asian and African Studies. DOI: 10.1177/0021909618762559journals.sagepub.com/home/jas
- Reveles, F. (2017). *“Democracia participativa para el fortalecimiento de la representación política. La experiencia latinoamericana”*. Recuperado de: <https://www.scielo.org.mx/pdf/anda/v14n35/1870-0063-anda-14-35-00071.pdf>
- Rojas, L. (2018). *“Empoderamiento de la mujer en cargos políticos y/o jefaturas en el ámbito de gobiernos locales de la provincia de puno, 2016-2017”*. Tesis para obtener grado de magister. Universidad Nacional del Antiplano. Recuperado de: <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/7953>
- Román et al (2018). *“Gestión pública y liderazgo de la mujer en la toma de decisiones”*. Revista Venezolana de Gerencia, vol. 23, núm. 84. Universidad del Zulia, Venezuela. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/journal/290/29058776013/29058776013.pdf>
- Sanahuja, J. y Tezanos, S. (2017). *“Del milenio a la sostenibilidad: retos y perspectivas de la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible”*. Política y Sociedad ISSN: 1130-8001. Recuperado de:

[https://eprints.ucm.es/id/eprint/45144/1/Sanahuja%20y%20Tezanos%20Pol  
ySoc.pdf](https://eprints.ucm.es/id/eprint/45144/1/Sanahuja%20y%20Tezanos%20Pol%20ySoc.pdf)

Sánchez, F. y Liendo, N (2020). *“Manual de Ciencia Política y Relaciones Internacionales”*. Bogotá: Universidad Sergio Arboleda

Torres, I. (2008). *“Derechos políticos de las mujeres, acciones afirmativas y paridad”*. Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM.

Vélez, L. (2021). Derechos Humanos y paridad de género. Recuperado de: <https://revistas.uaz.edu.mx/index.php/deiure/article/view/1041>

Zapata et al (2016). *“Toma de decisiones y estilo de liderazgo”*. Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/journal/880/88046587003/html/>

**Anexo N° 01.- TABLA DE CATEGORIZACIÓN**

CATEGORÍA DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	CATEGORÍA	SUBCATEGORÍA	CÓDIGO
<p><b>Política Nacional De Igualdad De Género</b></p>	<p>Regula y reconoce la no discriminación estructural contra las mujeres, garantizando sus derechos fundamentales, e implementa una serie de mecanismos para erradicarlo. (DS. 008-2019-MIMP)</p>	<p>Fase de Implementación</p>	<p>OP3: Garantizar el acceso y participación de las mujeres en espacios de toma de decisiones</p>	<p>N° indicadores</p>
				<p>N° de lineamientos</p>
				<p>N° servicios</p>
<p><b>Participación Política de la mujer</b></p>	<p>Elemento fundamental en un Estado democrático que, coadyuva al desarrollo de la política femenina permitiendo su participación e ingreso a puestos de</p>	<p>Participación femenina en espacios de toma de decisiones</p>	<p>Medidas afirmativas</p>	<p>Paridad, alternancia</p>
				<p>Empoderamiento Político</p>
				<p>Financiamiento</p>
			<p>Limitaciones</p>	<p>Visibilidad pública</p>
				<p>Cultura discriminatoria</p>
				<p>Mandos medios</p>

	dirección. (Cortés, 2018)		Tipo de mandos	Mandos de ejecución
				Mandos de coordinación

**Anexo N° 02.- MATRIZ DE CONSISTENCIA**

Título	Formulación del problema	Objetivo General	Objetivos Específicos	Hipótesis	Categorías	Subcategorías	Indicadores	Escenario de estudio y participantes	Tipo de Investigación
Política Nacional de Igualdad de Género y Participación femenina en espacios de toma de decisiones. Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote 2023	¿De qué manera la Política Nacional de Igualdad de Género respecto al espacio de toma de decisiones ha influenciado en la Participación femenina en la Municipalidad distrital de Nuevo Chimbote 2023?	Determinar qué manera la Política Nacional de Igualdad de Género respecto al espacio de toma de decisiones ha influenciado en la Participación femenina en la Municipalidad distrital de Nuevo	i) Describir qué aspectos de la Política Nacional de Igualdad de Género determina la Participación de la Mujer respecto al objetivo prioritario tres que comprende el espacio de toma de decisiones.	La Política Nacional de Igualdad de Género respecto al espacio de toma de decisiones ha influenciado de manera poco significativa en la Participación femenina en la Municipalidad distrital de Nuevo Chimbote 2023	Política Nacional De Igualdad De Género	OP3: Garantizar el acceso y participación de las mujeres en espacios de toma de decisiones	N° de objetivos N° de lineamientos N° de servicios  Paridad, alternancia  Empoderamiento Político  Financiamiento	<b>Escenario:</b> Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote  <b>Participantes:</b> Oficina de Recursos Humanos  Gerentes  Subgerentes	Básica

		Chimbote 2023.	<p>ii) Identificar el nivel de participación de la Mujer en cargos directivos y las estrategias que ha empleado la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote 2023 para tal fin.</p> <p>iii) Identificar cuáles son las limitaciones que enfrenta la</p>			<p>Medidas afirmativas</p> <p>Limitaciones</p> <p>Tipo de mandos</p>	<p>Visibilidad pública</p> <p>Cultura discriminatoria</p> <p>Mandos medios</p> <p>Mandos de ejecución</p> <p>Mandos de coordinación</p>	<p>Jefes de equipo funcional</p> <p>Fuentes de revisión literaria</p>	
--	--	----------------	---	--	--	--	---	---	--

			mujer en la participación política en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote.						
--	--	--	---	--	--	--	--	--	--

**Anexo N°03.- INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS  
ENTREVISTA PARA SERVIDORES DE LA MUNICIPALIDAD  
DISTRITAL DE NUEVO CHIMBOTE**

**Título de investigación:** “Política Nacional de Igualdad de Género y Participación femenina en espacios de toma de decisiones. Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote 2023”

**Presentación:** Estimado participante reciba un cordial saludo, a través de la presente, nos dirigimos ante usted con la finalidad que contribuya en la realización del trabajo de investigación. Es pertinente mencionar que la información que nos brinde, será utilizada únicamente para **finés académicos**.

**Indicaciones:** A continuación, se le presenta ocho preguntas, de las cuales requerimos que responda de manera clara y concisa, en base a su experiencia y conocimiento.

- 1. ¿De qué manera la institución promueve el empoderamiento político de mujeres enfocadas en espacios de toma de decisiones?**
  
  
  
  
  
  
  
  
  
  
- 2. ¿Sabe o conoce si la Municipalidad cuenta con un financiamiento económico orientado a promover la participación de la mujer en cargos de toma de decisiones?**
  
  
  
  
  
  
  
  
  
  
- 3. ¿Cuáles son las estrategias se han empleado para incentivar la participación política de la mujer en espacios de toma de decisiones?**

- 4. ¿Considera que los alcaldes electos se rigen en la PNIG para permitir la participación de la mujer en cargos de toma de decisiones?**
- 5. ¿Qué tipo de mandos por lo regular vienen ocupando las mujeres en la actual gestión municipal? ¿qué criterios se han considerado para determinarlos?**
- 6. ¿Cómo repercute la cultura discriminatoria en el aparato publico respecto a la participación de la mujer para cargos directivos?**
- 7. ¿Cuáles son las limitaciones que restringen la participación política de la mujer en cargos de toma de decisiones? Marque la alternativa:**
- a) Financiamiento
  - b) Visibilidad pública
  - c) Cultura discriminatoria en el aparato público
  - d) Todas las anteriores

**Firma y sello**

### Anexo N°04.- GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

<b>Título:</b>	Política Nacional de Igualdad de Género	<b>Entidad</b>	Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP)
<b>Tipo de norma:</b>	Decreto Supremo 008-2019	<b>Fecha de promulgación:</b>	4 de abril del 2019
<b>CATEGORÍA:</b> Política Nacional de Igualdad de Género.			
<b>Subcategoría: OP3:</b> Garantizar el acceso y participación de las mujeres en espacios de toma de decisiones.			
<b>INDICADORES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Índice de empoderamiento político de las mujeres. Logro esperado 27.42%</li> </ul>		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Porcentaje de participación de servidoras civiles, funcionarias y directivas. Logro esperado del 38.17%</li> </ul>		

<b>LINEAMIENTOS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Implementar medidas para garantizar la participación en espacios de toma de decisiones de las mujeres.</li> </ul>	<b>SERVICIOS:</b>	
		Asistencia técnica electoral a las organizaciones políticas y Educación electoral dirigida a grupos priorizados, para fortalecer la participación de las mujeres a través de medidas afirmativas para la igualdad de género y erradicación del acoso político; con pertinencia cultural y oportuna.	
		Formación y asistencia técnica a organizaciones sociales y políticas para el fortalecimiento de la participación política de las mujeres, sin discriminación y sin acoso político, de manera permanente, eficaz, con pertinencia cultural y con enfoque de género y de derechos humanos.	

	<ul style="list-style-type: none"><li>• Implementar medidas de acción afirmativas para garantizar el acceso a espacios de toma de decisiones de las mujeres.</li></ul>	<p>Este lineamiento no está asociado a ningún servicio según la definición de CEPLAN.</p>	
--	--	---	--

# Anexo N°05 VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO DR. NILTON YAIR GRAUS GUEVARA



## CARTA DE PRESENTACIÓN

**Asunto:** Validación de instrumento a través de juicio de expertos.

**DR. NILTON YAIR GRAUS GUEVARA**

**Presente.** -

Es grato dirigirnos ante usted para expresarle nuestro saludo, y a la vez, hacer de conocimiento que siendo estudiantes de la Facultad de Derecho y Humanidades – Programa Académico de Derecho en la Universidad Cesar Vallejo Filial Chimbote; requerimos validar nuestro instrumento con el cual recolectaremos información necesaria para desarrollar nuestro trabajo de investigación, con la finalidad de obtener el grado académico de Abogado.

El título de la presente investigación es: ***“Política Nacional de Igualdad de Género y Participación femenina en espacios de toma de decisiones. Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote 2023”***, y siendo indispensable contar con la evaluación de docentes especializados para poder aplicar el instrumento en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotado conocimiento de la problemática y categorías planteadas, sobre el cual, realiza su ejercicio profesional.

El expediente de validación, contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las categorías y subcategorías.
- Cuadros de validez de contenido del instrumento.

Expresándole nuestro respeto y consideración, nos despedimos, no sin antes agradecerle por la atención que presta a la presente.

**Atentamente.** –

  
\_\_\_\_\_  
**Gallardo García, Esperanza**  
DNI: 70175372

  
\_\_\_\_\_  
**Graciliano Arteaga, Ana Paula**  
DNI: 75364304



## Evaluación por juicio de expertos

Respetado especialista: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento Guía de entrevista del proyecto de investigación que lleva como título "*Política Nacional de Igualdad de Género y Participación femenina en espacios de toma de decisiones. Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote 2023*". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del evaluador:

Nombres y Apellidos:	NILTON YAIR GRAUS GUEVARA		
Grado profesional:	Maestría <input checked="" type="checkbox"/>	Doctor	( )
Área de formación académica:	Clinica	( )	Social ( )
	Educativa	( )	Organizacional ( )
	Áreas de experiencia profesional: MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA		
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	5 AÑOS		

### 2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala Nominal

Nombre de la Prueba:	Guía de entrevista y Guía de análisis documental.
Autora(es):	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gallardo García, Esperanza Fernanda</li> <li>• Graciliano Arteaga, Ana Paula</li> </ul>
Procedencia:	Escuela profesional de Derecho
Tiempo de aplicación:	Mínimo 10 – Máximo 20 minutos
Ámbito de aplicación:	Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote
Significación:	La presente investigación cuenta con dos categorías, las mismas se dividen en dos subcategorías e indicadores que permiten identificar items para el instrumento a aplicarse.



4. Soporte teórico

Escalas/ÁREAS	Subescalas	Definición
Política Nacional de igualdad de género	Fase de Implementación	Regula y reconoce la no discriminación estructural contra las mujeres, garantizando sus derechos fundamentales, e implementa una serie de mecanismos para erradicarlo. (DS. 008-2019-MIMP)
Participación Política de la mujer	Participación femenina en espacios de toma de decisiones	Elemento fundamental en un Estado democrático que, coadyuva al desarrollo de la política femenina permitiendo su participación e ingreso a puestos formales o institucionales. (Cortés, 2018)

5. Presentación de instrucciones para el evaluador:

A continuación, a usted le presentamos el cuestionario elaborado por las alumnas *Gallardo García, Esperanza Fernanda* y *Graciliano Arteaga Ana Paula*, en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel <input checked="" type="checkbox"/>	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel) <input checked="" type="checkbox"/>	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel <input checked="" type="checkbox"/>	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente



1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel <span style="float: right;">X</span>

**Dimensiones del instrumento:**

- **Primera Subcategoría:** OP3: Garantizar el acceso y participación de las mujeres en espacios de toma de decisiones
- **Objetivo de la Dimensión:** i) Describir qué aspectos de la Política Nacional de Igualdad de Género determina la Participación de la Mujer respecto al objetivo prioritario tres que lo comprende.

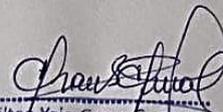
Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
N° de indicadores	Análisis documental	✓	✓	✓	
N° de lineamientos		✓	✓	✓	
N° de servicios		✓	✓	✓	

- **Segunda Subcategoría:** Medidas afirmativas, limitaciones y tipos de mando
- **Objetivos de la Subcategoría:** ii) Identificar el nivel de participación de la Mujer en cargos directivos y las estrategias que ha empleado la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote. 2023
- iii) Identificar cuáles son las limitaciones que enfrenta la mujer en la participación política en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Empoderamiento político	¿De qué manera la institución promueve el empoderamiento político de mujeres enfocados en espacios de toma de decisiones?	✓	✓	✓	
Financiamiento	¿Sabe si la Municipalidad cuenta con un financiamiento económico orientado a promover la participación de la mujer en cargos de toma de decisiones?	✓	✓	✓	

Estrategias	¿Cuáles son las estrategias se han empleado para incentivar la participación política de la mujer en espacios de toma de decisiones?	✓	✓	✓	
Participación de la mujer	¿Considera que los alcaldes electos se rigen en la Política Nacional de Igualdad de Género para permitir la participación de la mujer en cargos de toma de decisiones?	✓	✓	✓	
Mandos directivos	¿Qué tipo de mandos por lo regular vienen ocupando las mujeres en la actual gestión municipal? ¿qué criterios se han considerado para determinarlos?	✓	✓	✓	
Cultura Discriminatoria	¿Cómo repercute la cultura discriminatoria en el aparato público respecto a la participación de la mujer para cargos directivos?	✓	✓	✓	
Limitaciones, visión pública	¿Cuáles son las limitaciones que restringen la participación política de la mujer en cargos de toma de decisiones?	✓	✓	✓	

FIRMA DEL EVALUADOR



.....  
**Nilton Yair Graus Guevara**  
 ABOGADO  
 Reg. C.A.S. N° 2182

**Anexo N°06 VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO  
DRA. MELISSA DIAZ CABRERA**



**CARTA DE PRESENTACIÓN**

**Asunto:** Validación de instrumento a través de juicio de expertos.

**DRA. MELISSA FIORELLA DIAZ CABRERA**

**Presente. -**

Es grato dirigirnos ante usted para expresarle nuestro saludo, y a la vez, hacer de conocimiento que siendo estudiantes de la Facultad de Derecho y Humanidades – Programa Académico de Derecho en la Universidad Cesar Vallejo Filial Chimbote; requerimos validar nuestro instrumento con el cual recolectaremos información necesaria para desarrollar nuestro trabajo de investigación, con la finalidad de obtener el grado académico de Abogado.

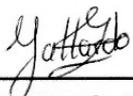
El título de la presente investigación es: ***“Política Nacional de Igualdad de Género y Participación femenina en espacios de toma de decisiones. Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote 2023”***, y siendo indispensable contar con la evaluación de docentes especializados para poder aplicar el instrumento en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotado conocimiento de la problemática y categorías planteadas, sobre el cual, realiza su ejercicio profesional.

El expediente de validación, contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las categorías y subcategorías.
- Cuadros de validez de contenido del instrumento.

Expresándole nuestro respeto y consideración, nos despedimos, no sin antes agradecerle por la atención que presta a la presente.

**Atentamente. –**

  
\_\_\_\_\_  
**Gallardo García, Esperanza**

**DNI: 70175372**

  
\_\_\_\_\_  
**Graciliano Arteaga, Ana Paula**

**DNI: 75364304**

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado especialista: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento Guía de entrevista del proyecto de investigación que lleva como título "Participación Política en cargos directivos y su relación con la Política Nacional de Igualdad de Género. Municipalidad Distrital Nuevo Chimbote 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del evaluador:

<b>Nombres y Apellidos:</b>	Melissa Fiorella Díaz Cabrera
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )                      Doctor ( X )
<b>Área de formación académica:</b>	Clinica ( )                      Social ( ) Educativa ( X )                      Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Doctora en Derecho Constitucional Investigación jurídica
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad Nacional de Trujillo – UCV Posgrado
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	17 años

2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala Nominal

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Guía de entrevista
<b>Autora(es):</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gallardo García, Esperanza Fernanda</li> <li>• Graciliano Arteaga, Ana Paula</li> </ul>
<b>Procedencia:</b>	Escuela profesional de Derecho
<b>Tiempo de aplicación:</b>	Mínimo 10 – Máximo 20 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote
<b>Significación:</b>	La presente investigación cuenta con dos categorías, las mismas se dividen en dos subcategorías e indicadores que permiten identificar ítems para el instrumento a aplicarse

4. Soporte teórico

Escalas/ÁREAS	Subescalas	Definición
Política Nacional de igualdad de género	Fase de Implementación	Regula y reconoce la no discriminación estructural contra las mujeres, garantizando sus derechos fundamentales, e implementa una serie de mecanismos para erradicarlo. (DS. 008-2019-MIMP)
Participación política femenina en cargos directivos	Cargos directivos o puestos de toma de decisiones	Elemento fundamental en un Estado democrático que, coadyuva al desarrollo de la política femenina permitiendo su participación e ingreso a puestos formales o institucionales. (Cortés, 2018)

5. Presentación de instrucciones para el evaluador:

A continuación, a usted le presentamos el cuestionario elaborado por *Gallardo García, Esperanza Fernanda* y *Graciliano Arteaga Ana Paula*, en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente



1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Dimensiones del instrumento:**

- **Primera Subcategoría:** OP3: Garantizar el acceso y participación de las mujeres en espacios de toma de decisiones
- **Objetivo de la Dimensión:** i) Describir qué aspectos de la Política Nacional de Igualdad de Género determina la Participación de la Mujer respecto al objetivo prioritario tres que lo comprende.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Implementar medidas para garantizar la participación en espacios de toma de decisiones de las mujeres	Nº de objetivos estratégicos Nº de lineamientos	SI	SI	SI	-
Implementar medidas de acción afirmativa para garantizar el acceso a espacios de toma de decisiones de las mujeres	Nº de estrategias de participación de la mujer	SI	SI	SI	-

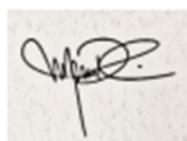
- **Segunda Subcategoría:** Medidas afirmativas, limitaciones y tipos de mando

- **Objetivos de la Subcategoría:** ii) Identificar el nivel de participación de la Mujer en cargos directivos y las estrategias que ha empleado la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2023
- iii) Determinar las limitaciones de la implementación del objetivo número 3 de la PNIG.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Empoderamiento político	¿De qué manera la institución promueve el empoderamiento político de mujeres enfocados en espacios de toma de decisiones?	SI	SI	SI	-
Financiamiento	¿Sabe o conoce si la Municipalidad cuenta con un financiamiento económico orientado a promover la participación de la mujer en cargos de	SI	SI	SI	-

	¿Cuáles son las estrategias se han empleado para incentivar la participación política de la mujer en espacios de toma de decisiones?	SI	SI	SI	-
Participación de la mujer	¿Considera que los alcaldes electos se rigen en la PNIG para permitir la participación de la mujer en cargos de toma de decisiones?	SI	SI	SI	-
Mandos directivos	¿Qué tipo de mandos por lo regular vienen ocupando las mujeres en la actual gestión municipal? ¿qué criterios se han considerado para determinarlos?	SI	SI	SI	-
Cultura Discriminatoria	¿Cómo repercute la cultura discriminatoria en el aparato público respecto a la participación de la mujer para cargos directivos?	SI	SI	SI	-
Limitaciones, visión pública	¿Cuáles son las limitaciones que restringen la participación política de la mujer en cargos de toma de decisiones?	SI	SI	SI	-

**FIRMA DEL EVALUADOR**



**Melissa Fiorella Diaz Cabrera**

CALL: 5360

## Anexo N°07 VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

DR. MARIO AUGUSTO MERCHAN GORDILLO



### CARTA DE PRESENTACIÓN

**Asunto:** Validación de instrumento a través de juicio de expertos.

**DR. MARIO AUGUSTO MERCHÁN GORDILLO**

**Presente.**

Es grato dirigirnos ante usted para expresarle nuestro saludo, y a la vez, hacer de conocimiento que siendo estudiantes de la Facultad de Derecho y Humanidades – Programa Académico de Derecho en la Universidad Cesar Vallejo Filial Chimbote; requerimos validar nuestro instrumento con el cual recolectaremos información necesaria para desarrollar nuestro trabajo de investigación, con la finalidad de obtener el grado académico de Abogado.

El título de la presente investigación es: ***“Política Nacional de Igualdad de Género y Participación femenina en espacios de toma de decisiones. Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote 2023”***, y siendo indispensable contar con la evaluación de docentes especializados para poder aplicar el instrumento en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotado conocimiento de la problemática y categorías planteadas, sobre el cual, realiza su ejercicio profesional.

El expediente de validación, contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las categorías y subcategorías.
- Cuadros de validez de contenido del instrumento.

Expresándole nuestro respeto y consideración, nos despedimos, no sin antes agradecerle por la atención que presta a la presente.

**Atentamente.** –

Gallardo García, Esperanza

DNI: 70175372

Graciliano Arteaga, Ana Paula

DNI: 75364304



## Evaluación por juicio de expertos

Respetado especialista: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento Guía de entrevista del proyecto de investigación que lleva como título "*Política Nacional de Igualdad de Género y Participación femenina en espacios de toma de decisiones. Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote 2023*". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del evaluador:

Nombres y Apellidos:	Mario Augusto Merchán Gordillo.	
Grado profesional:	Maestría ( )	Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica ( )	Social ( )
	Educativa (X)	Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	Defensa libre y docencia	
Institución donde labora:	Universidad Cesar Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	22 años	

### 2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala Nominal

Nombre de la Prueba:	Guía de entrevista y Guía de análisis documental.
Autora(es):	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gallardo García, Esperanza Fernanda</li> <li>• Graciliano Arteaga, Ana Paula</li> </ul>
Procedencia:	Escuela profesional de Derecho
Tiempo de aplicación:	Mínimo 10 – Máximo 20 minutos
Ámbito de aplicación:	Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote
Significación:	La presente investigación cuenta con dos categorías, las mismas se dividen en dos subcategorías e indicadores que permiten identificar ítems para el instrumento a aplicarse.



4. Soporte teórico

Escalas/ÁREAS	Subescalas	Definición
Política Nacional de igualdad de género	Fase de Implementación	Regula y reconoce la no discriminación estructural contra las mujeres, garantizando sus derechos fundamentales, e implementa una serie de mecanismos para erradicarlo. (DS. 008-2019-MIMP)
Participación Política de la mujer	Participación femenina en espacios de toma de decisiones	Elemento fundamental en un Estado democrático que, coadyuva al desarrollo de la política femenina permitiendo su participación e ingreso a puestos formales o institucionales. (Cortés, 2018)

5. Presentación de instrucciones para el evaluador:

A continuación, a usted le presentamos el cuestionario elaborado por las alumnas *Gallardo García, Esperanza Fernanda* y *Graciliano Arteaga Ana Paula*, en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel <input checked="" type="checkbox"/>	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel) <input checked="" type="checkbox"/>	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel <input checked="" type="checkbox"/>	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

X

**Dimensiones del instrumento:**

- **Primera Subcategoría:** OP3: Garantizar el acceso y participación de las mujeres en espacios de toma de decisiones
- **Objetivo de la Dimensión:** i) Describir qué aspectos de la Política Nacional de Igualdad de Género determina la Participación de la Mujer respecto al objetivo prioritario tres que lo comprende.

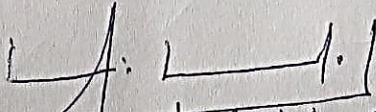
Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
N° de indicadores	Análisis documental	Si	Si	Si	-
N° de lineamientos		Si	Si	Si	-
N° de servicios		Si	Si	Si	-

- **Segunda Subcategoría:** Medidas afirmativas, limitaciones y tipos de mando
- **Objetivos de la Subcategoría:** ii) Identificar el nivel de participación de la Mujer en cargos directivos y las estrategias que ha empleado la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote. 2023
- iii) Identificar cuáles son las limitaciones que enfrenta la mujer en la participación política en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Empoderamiento político	¿De qué manera la institución promueve el empoderamiento político de mujeres enfocados en espacios de toma de decisiones?	✓	✓	✓	-
Financiamiento	¿Sabe si la Municipalidad cuenta con un financiamiento económico orientado a promover la participación de la mujer en cargos de toma de decisiones?	✓	✓	✓	-

Estrategias	¿Cuáles son las estrategias se han empleado para incentivar la participación política de la mujer en espacios de toma de decisiones?	✓	✓	✓	-
Participación de la mujer	¿Considera que los alcaldes electos se rigen en la Política Nacional de Igualdad de Género para permitir la participación de la mujer en cargos de toma de decisiones?	✓	✓	✓	-
Mandos directivos	¿Qué tipo de mandos por lo regular vienen ocupando las mujeres en la actual gestión municipal? ¿qué criterios se han considerado para determinarlos?	✓	✓	✓	-
Cultura Discriminatoria	¿Cómo repercute la cultura discriminatoria en el aparato público respecto a la participación de la mujer para cargos directivos?	✓	✓	✓	-
Limitaciones, visión pública	¿Cuáles son las limitaciones que restringen la participación política de la mujer en cargos de toma de decisiones?	✓	✓	✓	-

FIRMA DEL EVALUADOR

  
 Dr. Mario Augusto Merchán Gordillo  
 CAS 814 - chimbote.

**Anexo N°09. – Cuadro de transcripción de respuestas**

<b>PREGUNTAS</b>	<b>ENTREVISTADO N°1 “GERENTE”</b>	<b>ENTREVISTADO N°2 “GERENTE”</b>	<b>ENTREVISTADO N°3 “GERENTE”</b>	<b>ENTREVISTADO N°4 “GERENTE”</b>	<b>ENTREVISTADO N°5 “SUBGERENTE”</b>
¿De qué manera la institución promueve el empoderamiento político de mujeres enfocados en espacios de toma de decisiones?	Lo promueve a través de la administración, de acuerdo al desarrollo y formación académica, capacitaciones, para que las mujeres ejerzan cargos en la institución.	El empoderamiento de la Mujer se materializa a través de los puestos gerenciales, jefaturas.	A través de la designación del personal llamado “de confianza” en cargos que implica responsabilidad en la toma de decisiones. Entrevistado	Garantizando y promoviendo la igualdad de derechos dentro de sus trabajadores y funcionarios.	Promueve el empoderamiento político a través de la igualdad de género, el respeto, colaboración de mujeres de forma acertada en toma de decisiones.
¿Sabe o conoce si la Municipalidad cuenta con un financiamiento económico orientado a promover la participación de la mujer en cargos de toma de decisiones?	NO EXISTE	Concretamente se da un presupuesto para asesorar negocios a las mujeres (fondo concursal). El CAM también cuenta con planes para empoderar a las mujeres.	NO EXISTE propiamente una partida económica exclusiva para tal fin, pero la MDNCH busca la participación meritocrática de todo el personal, en base a la ley de paridad y alternancia.	NO EXISTE	Es muy precaria en este sentido. NO HAY, pero debería de haber en cada Gerencia.
¿Cuáles son las estrategias se han empleado para incentivar la participación política de la mujer en espacios de toma de decisiones?	No hay estrategias. Existe una ley que señala la participación de la mujer en cierto porcentaje.	Actualmente NO EXISTE ninguna estrategia que se haya empleado.	Participación activa del personal en todos los niveles y designación de personal femenino en cargos de importancia.	Designando funcionarios varones o mujeres por su capacidad y NO por su género.	No se han empleado ninguna.
¿Considera que los alcaldes electos se rigen en la PNIG para		Sí, en la actualidad.	Por normativa aprobada en el Congreso de la		Sí, porque hay varias mujeres que ocupan cargos.

<p>permitir la participación de la mujer en cargos de toma de decisiones?</p>	<p>No lo hacen. Se rigen en las capacidades y estudios de las mujeres.</p>		<p>República se garantiza la participación de las mujeres en temas políticos y la MDNCH no es ajena al logro de ese objetivo.</p>	<p>En el caso de nuestro alcalde distrital sí.</p>	
<p>¿Qué tipo de mandos por lo regular vienen ocupando las mujeres en la actual gestión municipal? ¿qué criterios se han considerado para determinarlos?</p>	<p>Gerencias, subgerencias, jefaturas. Los criterios que se consideran son la experiencia, estudios, perfil académico.</p>	<p>Gerentes, subgerentes, jefes funcionales, secretarías, etc. Los criterios que se consideran son esencialmente técnicos, hay criterios en el ámbito profesional (experiencia).</p>	<p>Las mujeres ocupan cargos de todo nivel. Los criterios tomados en cuenta por la autoridad municipal están de acuerdo a la meritocracia y experiencia.</p>	<p>Administradora, presupuesto, DEMUNA, salud. El criterio que se ha tomado es su capacidad.</p>	<p>Administradora, Gerente de presupuesto, etc. Los criterios que se consideran son el curricular y la capacidad.</p>
<p>¿Cómo repercute la cultura discriminatoria en el aparato publico respecto a la participación de la mujer para cargos directivos?</p>	<p>No hay discriminación.</p>	<p>Existe una idiosincrasia machista, se menosprecia el profesionalismo de la mujer.</p>	<p>El impacto de la discriminación por cuestiones de género es muy alto, sin embargo, se busca el rol activo y participativo de las mujeres en todas las áreas del aparato municipal.</p>	<p>Negativamente al no permitir la igualdad de derechos.</p>	<p>Considero que actualmente no hay.</p>
<p>¿Cuáles son las limitaciones que restringen la participación política de la mujer en cargos de toma de decisiones?</p>	<p>e) N. A</p>	<p>c) Cultura discriminatoria en el aparato público.</p>	<p>e) N. A</p>	<p>e) N. A</p>	<p>e) N. A</p>

**Anexo N°10.- Decreto Supremo 008-2019-MIMP**

**El Peruano**

Firmado Digitalmente por:  
EDITORIA PERU  
Fecha: 04/04/2019 09:24:08

DIARIO OFICIAL DEL BICENTENARIO

  
**El Peruano**

FUNDADO EL 22 DE OCTUBRE DE 1825 POR EL LIBERTADOR SIMÓN BOLÍVAR

AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD

Jueves 4 de abril de 2019

**MINISTERIO DE LA MUJER Y  
POBLACIONES VULNERABLES**

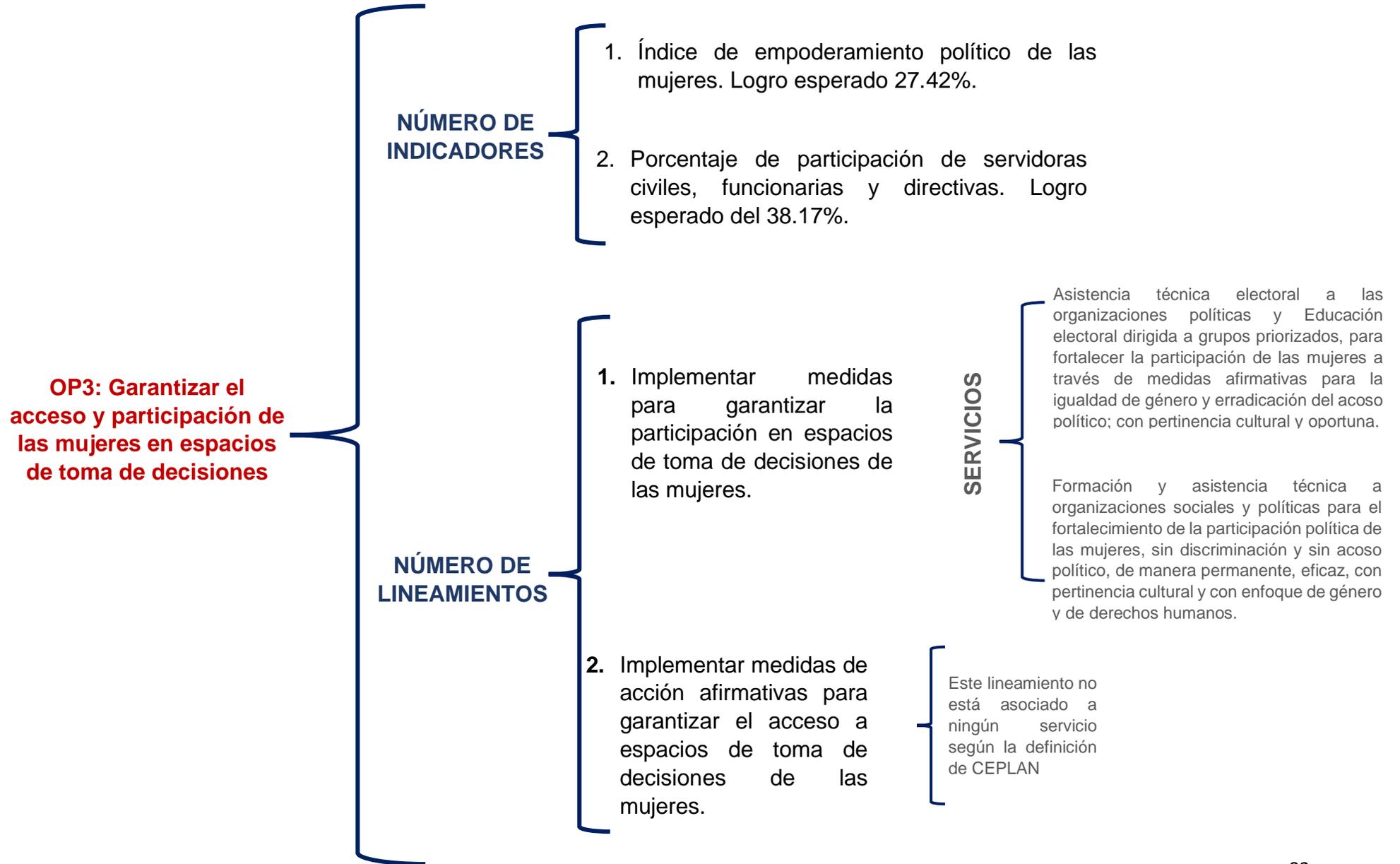
**POLÍTICA NACIONAL  
DE IGUALDAD  
DE GÉNERO**

**DECRETO SUPREMO  
N° 008 -2019-MIMP**

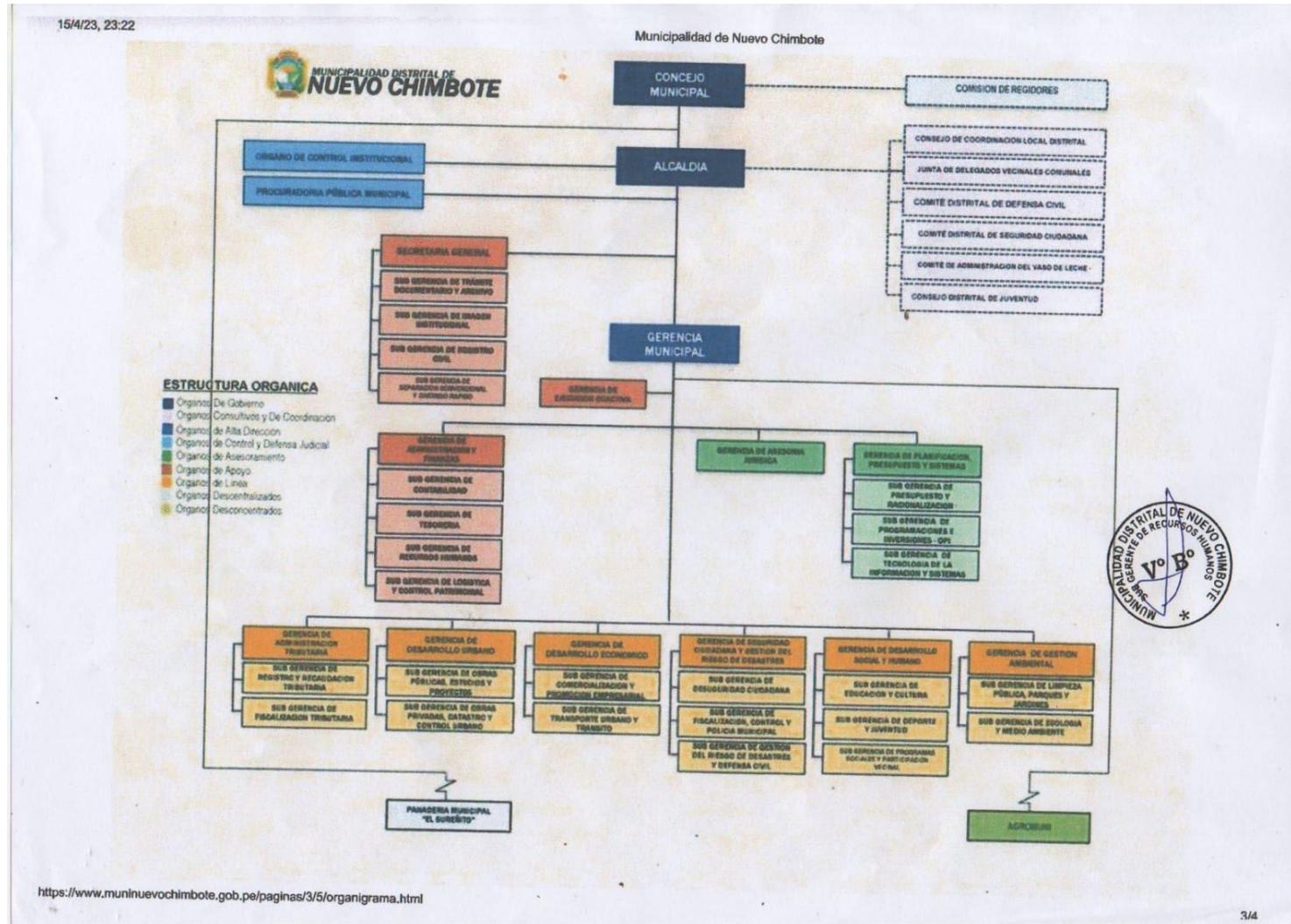
**NORMAS LEGALES**

**SEPARATA ESPECIAL**

## Anexo N°11.- Esquema de Objetivo Prioritario Tres – PNIG



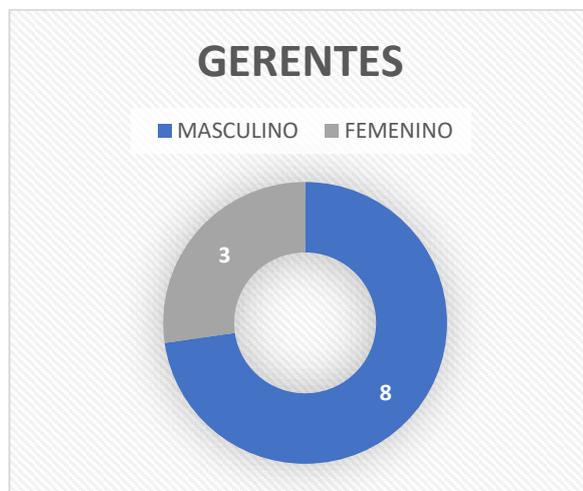
## Anexo N°12.- Organigrama de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote



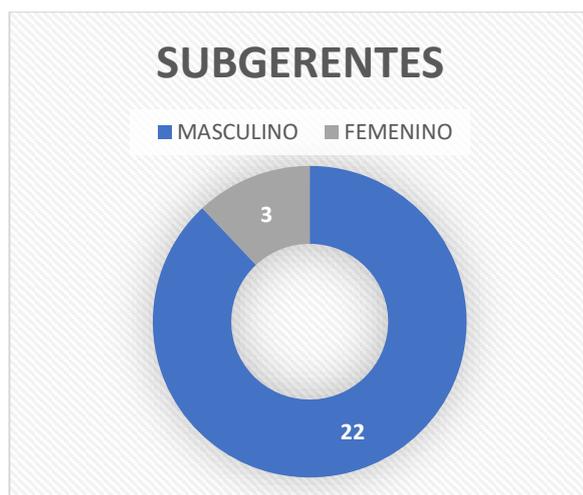
### Anexo N°13.- Relación de participantes

<b>N°</b>	<b>SEXO</b>	<b>NOMBRES Y APELLIDOS</b>	<b>GERENCIA</b>	<b>CARGO</b>
1.	M	Eber Wilfredo Calderón Reyes	Asesoría Jurídica	Gerente
2.	M	Oscar Bruno Burgos Delgado	Desarrollo Social y Humano	Gerente
3.	M	Antonio Yovani Díaz Vásquez	Ejecución Coactiva	Gerente
4.	M	Jhino Paoly Nuñez Lozada	Administración Tributaria	Gerente
5.	M	Héctor Manuel Flores Matienzo	Recursos Humanos	Subgerente
6.	F	Verónica Lizette Sánchez Colona	Educación Y Cultura	Subgerente
7.	M	Profeta Trinidad Fermín	Limpieza Pública, Parques Y Jardines	Subgerente
8.	M	Marco Antonio Felipe Zegarra	Deporte y Juventud	Subgerente
9.	F	Nirvana Giselle Ortecho Cabrera	Área de Centro Atención Mujer	Jefa
10.	F	Aquila Morales Marchena	Equipo funcional de DEMUNA	Jefa

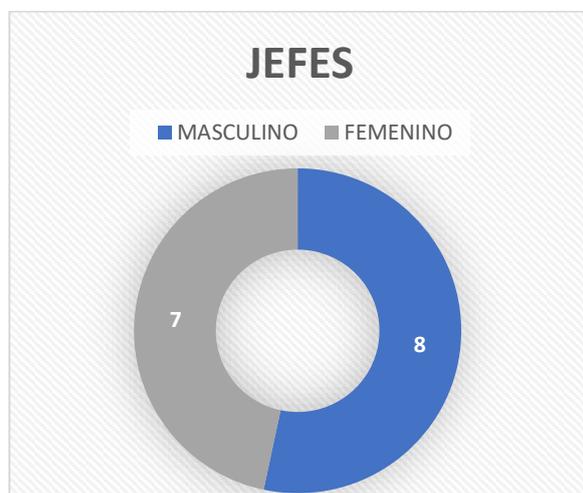
**Anexo N°14.- Gerentes que laboran dentro de la MDNCH**



**Anexo N°15.- Subgerentes que laboran dentro de la MDNCH**



**Anexo N°16.- Jefes que laboran dentro de la MDNCH**



## Anexo N°17.- Solicitud cursada a la municipalidad



**“AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”**

Nuevo Chimbote, 02 de mayo de 2023

**OFICIO N° 017-2023/EAD-UCV-CHIMBOTE**

**Señor(a) Dr.(a):**

**WALTER SOTO CAMPOS  
Alcalde de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote**

**Presente.** -

**ASUNTO: SOLICITA INFORMACION Y  
APLICACIÓN DE ENTREVISTA**

Es grato dirigirme a usted para hacerle extensivo nuestro saludo institucional y a la vez solicitarle brinde las facilidades necesarias a los alumnos de la Escuela Profesional de Derecho **GALLARDO GARCIA ESPERANZA FERNANDA Y GRACILIANO ARTEAGA ANA PAULA**, a fin de que pueda solicitar información y aplicar una entrevista en las diversas áreas de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote.

Dado que, ello resulta de suma importancia en la investigación que realiza la alumna para su Tesis titulada: **“PARTICIPACION POLITICA EN CARGOS DIRECTIVOS Y SU RELACION CON LA POLITICA NACIONAL DE IGUALDAD DE GENERO. MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE NUEVO CHIMBOTE 2023”**.

Sin otro particular, agradezco por anticipado la atención que le brinde a la presente.

Atentamente,



Anexo N°18.- Número de expediente

 **MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE NUEVO CHIMBOTE** Fecha/Hora 02/05/2023  
"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo" Impresión: 02:07:38 PM  
**FORMULARIO ÚNICO DE TRÁMITE** Usuario: VENTANILLA04  
**SOLICITUD - DECLARACIÓN JURADA**

Fecha-Hora Recepción: 02/05/2023 13:55:19

Tipo Doc.: OFICIO N°:017-2023/EAD-UCV-CHIMBOTE

De fecha: 02/05/2023 Folios: 4

De: 55654855 - UCV UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Referencia:

**ASUNTO: SOLICITO INFORMACION Y APLICACION DE ENTREVISTA**

**DESTINO: GERENCIA MUNICIPAL**

Encargado: TONY WALTER GARCIA SANTANDER

Consulta WEB --> Año: 2023 N° Expediente: 14436

Ingresar a: [www.muninuevochimbote.gob.pe/tramites](http://www.muninuevochimbote.gob.pe/tramites)

**USUARIO:**  
55654855

**CLAVE:**  
20231460



\* 2 0 2 3 1 4 4 3 6 \*

(\*) SI FALTARAN REQUISITOS SE RECEPCIONAR EL EXPEDIENTE, DISPONE UD. DE 48 HORAS ÚTILES PARA SUBSANARLOS O REPONERLOS, CASO CONTRARIO SE DECLARA COMO NO PRESENTADO REMITIENDOSE A SECRETARIA GENERAL EL EXPEDIENTE PARA SU ARCHIVO DEFINITIVO.

**OBSERVACIÓN:**

Proveído

31.55 1054 - 2023

SG RE44

02/05

## Anexo N°19.- Lista de funcionarios

### FUNCIONARIOS

#### **GERENTE MUNICIPAL**

**Responsable :** Abog. Tony Walter GARCIA SANTANDER  
**Email :** [gerenciamunicipal@muninuevochimbote.gob.pe](mailto:gerenciamunicipal@muninuevochimbote.gob.pe)  
**Teléfono:** 969 090800

#### **GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA**

**Gerente:** Jhino Paoly NUÑEZ LOZADA  
**Teléfono:** 979 200600  
**Email :** [rentas@muninuevochimbote.gob.pe](mailto:rentas@muninuevochimbote.gob.pe)

#### • **SUBGERENTE DE FISCALIZACIÓN TRIBUTARIA**

**Responsable :** Edy Gaston TRUJILLO VIDAL  
**Teléfono:** 994686170  
**Email :** [fiscalizacion@muninuevochimbote.gob.pe](mailto:fiscalizacion@muninuevochimbote.gob.pe)

#### • **SUBGERENCIA DE REGISTROS Y RECAUDACIÓN TRIBUTARIA**

**Responsable :** Jhino Paoly NUÑEZ LOZADA  
**Email :** [recaudacion@muninuevochimbote.gob.pe](mailto:recaudacion@muninuevochimbote.gob.pe)

#### **GERENCIA DE DESARROLLO SOCIAL**

**Gerente:** Abog. Marleny Erlinda DE LA CRUZ GARCIA  
**Teléfono:** 902 586946  
**Email :** [desarrollohumano@muninuevochimbote.gob.pe](mailto:desarrollohumano@muninuevochimbote.gob.pe)

#### • **SUBGERENCIA DE EDUCACIÓN Y CULTURA**

**Responsable :** Verónica Lizette SANCHEZ COLONA  
**Teléfono:** 950 650030  
**Email :** [actividadesculturales@muninuevochimbote.gob.pe](mailto:actividadesculturales@muninuevochimbote.gob.pe)

#### • **SUBGERENCIA DE PROGRAMAS SOCIALES Y PARTICIPACIÓN VECINAL**

**Responsable :** Lily Blanca Noemi RODRIGUEZ ZAVALETA  
**Teléfono:** 924600465  
**Email :** [programas@muninuevochimbote.gob.pe](mailto:programas@muninuevochimbote.gob.pe)

#### • **SUBGERENCIA DE DEPORTE Y JUVENTUD**

**Responsable :** Marco Antonio FELIPE ZEGARRA  
**Teléfono:** 959 619317  
**Email :** [deportes@muninuevochimbote.gob.pe](mailto:deportes@muninuevochimbote.gob.pe)



- **EQUIPO FUNCIONAL DE LUCHA CONTRA LA POBREZA**

**Responsable :** Epifanio Gerardo BOCANEGRA TOMAS  
**Teléfono:** 956 697315  
**Cargo :** Jefe Del Equipo Funcional De Lucha Contra La Pobreza  
**Email :** [luchapobreza@muninuevochimbote.gob.pe](mailto:luchapobreza@muninuevochimbote.gob.pe)

- **EQUIPO FUNCIONAL DE DEMUNA**

**Responsable :** Aquila MORALES MARCHENA  
**Teléfono:** 922 692523  
**Cargo :** Jefe Del Equipo Funcional De Demuna  
**Email :** [demuna@muninuevochimbote.gob.pe](mailto:demuna@muninuevochimbote.gob.pe)

- **EQUIPO FUNCIONAL DEL PROGRAMA DEL VASO DE LECHE**

**Responsable :** Jackeline Katerine VASQUEZ DE LA CRUZ  
**Teléfono:** 943 789699  
**Cargo :** Jefe Del Equipo Funcional Del Programa Del Vaso De Leche  
**Dirección :** Av. central (Polideportivo de Bruces- Nuevo Chimbote)  
**Email :** [proval@muninuevochimbote.gob.pe](mailto:proval@muninuevochimbote.gob.pe)

- **EQUIPO FUNCIONAL DE PARTICIPACIÓN VECINAL**

**Responsable :** Lindberg Magdiel CRUZADO CABALLERO  
**Teléfono:** 943 678861  
**Cargo :** Jefe Del Equipo Funcional De Participación Vecinal  
**Email :** [participacionvecinal@muninuevochimbote.gob.pe](mailto:participacionvecinal@muninuevochimbote.gob.pe)

- **EQUIPO FUNCIONAL DE SALUD**

**Responsable :** Carlos Eleazar GUZMAN GAONA  
**Teléfono:** 948 329223  
**Dirección :** Urb. Casuarinas (Polideportivo de Casuarinas)  
**Email :** [salud@muninuevochimbote.gob.pe](mailto:salud@muninuevochimbote.gob.pe)

- **EQUIPO FUNCIONAL DE OMAPED**

**Responsable :** Billy Solano  
**Teléfono:** 939705641  
**Email :** [omaped@muninuevochimbote.gob.pe](mailto:omaped@muninuevochimbote.gob.pe)



- EQUIPO FUNCIONAL DE LA ESCUELA DEPORTIVA MUNICIPAL

**Responsable :** Juan Adolfo HUAMALIANO MORENO  
**Teléfono:** 043-318289  
**Dirección :** Urb. de Casuarinas - Polideportivo de Casuarinas  
**Email :** [escueladeportiva@muninuevochimbote.gob.pe](mailto:escueladeportiva@muninuevochimbote.gob.pe)

- EQUIPO FUNCIONAL DEL CENTRO DE ATENCIÓN DE LA MUJER

**Responsable :** Nirvana Giselle ORTECHO CABRERA  
**Teléfono:** 919 701078  
**Email :** [cam@muninuevochimbote.gob.pe](mailto:cam@muninuevochimbote.gob.pe)

- EQUIPO FUNCIONAL DEL CENTRO INTEGRAL DEL ADULTO MAYOR

**Responsable :** Carmen Del Pilar MORA REVILLA  
**Teléfono:** 943 624517  
**Email :** [ciam@muninuevochimbote.gob.pe](mailto:ciam@muninuevochimbote.gob.pe)

### **GERENCIA DE DESARROLLO ECONÓMICO**

**Gerente:** Mg. Ing. Jeisy Matilde RODRIGUEZ ARAUJO  
**Teléfono:** 921 491037  
**Email :** [gedetur@muninuevochimbote.gob.pe](mailto:gedetur@muninuevochimbote.gob.pe)

- SUBGERENTE DE TRANSPORTE URBANO Y TRÁNSITO

**Responsable :** Neldvin Alfredo SALINAS CANO  
**Teléfono:** 945 671035  
**Email :** [transportes@muninuevochimbote.gob.pe](mailto:transportes@muninuevochimbote.gob.pe)

- SUBGERENTE DE COMERCIALIZACIÓN Y PROMOCIÓN EMPRESARIAL

**Responsable:** John Robert MOSCOL ALDANA  
**Teléfono:** 968 476856  
**Email :** [comercio@muninuevochimbote.gob.pe](mailto:comercio@muninuevochimbote.gob.pe)



## **GERENCIA DE DESARROLLO URBANO**

**Gerente:**

**Teléfono:**

**Cargo :** Gerente De Desarrollo Urbano

**Dirección :** Teatro Municipal - Plaza Mayor

**Email :** [desarrollourbano@muninuevochimbote.gob.pe](mailto:desarrollourbano@muninuevochimbote.gob.pe)

### • SUBGERENCIA DE OBRAS PRIVADAS, CATASTRO Y CONTROL URBANO

**Responsable :** Edwin OLIVERA CASTRO

**Teléfono:**

**Email :** [planiamientocat@muninuevochimbote.gob.pe](mailto:planiamientocat@muninuevochimbote.gob.pe)

### • SUBGERENCIA DE OBRAS PÚBLICAS, ESTUDIOS Y PROYECTOS

**Responsable:**

**Teléfono:**

**Email :** [obraspublicasprivadas@muninuevochimbote.gob.pe](mailto:obraspublicasprivadas@muninuevochimbote.gob.pe)

### • EQUIPO FUNCIONAL DE CATASTRO Y CONTROL URBANO

**Responsable :** Elvis Anderson ACEVEDO ALVARADO

**Teléfono:**

**Dirección :** Teatro Municipal - Plaza Mayor

**Email :** [planeamiento@muninuevochimbote.gob.pe](mailto:planeamiento@muninuevochimbote.gob.pe)

### EQUIPO FUNCIONAL DE ESTUDIOS Y PROYECTOS

**Responsable :** Jaime Alexander ORDOÑEZ ALVAREZ

**Teléfono:**

**Dirección :** Teatro Municipal - Plaza Mayor

**Email :** [funcionalestudiosproyectos@muninuevochimbote.gob.p](mailto:funcionalestudiosproyectos@muninuevochimbote.gob.p)

## **GERENTE DE GESTIÓN AMBIENTAL**

**Gerente:** Jhonnatan Yester TIPISMANA MARREROS

**Teléfono:** 982 193724

**Email :** [serviciociudad@muninuevochimbote.gob.pe](mailto:serviciociudad@muninuevochimbote.gob.pe)

### • SUBGERENCIA DE ECOLOGÍA Y MEDIO AMBIENTE

**Responsable:** Jhonatan Yester TIPISMANA MARREROS

**Email :** [ecologia@muninuevochimbote.gob.pe](mailto:ecologia@muninuevochimbote.gob.pe)

### • SUBGERENTE DE LIMPIEZA PÚBLICA, PARQUES Y JARDINES

**Responsable :** Profeta Trinidad



Teléfono: 933 075193  
Cargo :  
Email : [limpiezapublica@muninuevochimbote.gob.pe](mailto:limpiezapublica@muninuevochimbote.gob.pe)

### **GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA Y GESTIÓN DEL RIESGO DE DESASTRES**

Gerente: Edwin Ronal CARRANZA HUAROTO  
Teléfono: 922 828113  
Email : [seguridad@muninuevochimbote.gob.pe](mailto:seguridad@muninuevochimbote.gob.pe)

- **SUB GERENTE DE FISCALIZACIÓN, CONTROL Y POLICÍA MUNICIPAL**

Responsable : Javier Herick SANDOVAL VARGAS  
Teléfono: 964 604026  
Email : [policiamunicipal@muninuevochimbote.gob.pe](mailto:policiamunicipal@muninuevochimbote.gob.pe)

- **SUBGERENCIA DE GESTIÓN DEL RIESGO DE DESASTRES Y DEFENSA CIVIL**

Responsable: Benjamín ARTEAGA SAENZ  
Teléfono: 996 958474  
Email : [defensacivil@muninuevochimbote.gob.pe](mailto:defensacivil@muninuevochimbote.gob.pe)

- **SUBGERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA**

Responsable : Alfredo Epifanio TRIVEÑOS ESTRADA  
Teléfono:  
Email : [seguridadciudadana@muninuevochimbote.gob.pe](mailto:seguridadciudadana@muninuevochimbote.gob.pe)



### **GERENCIA DE EJECUCIÓN COACTIVA**

Gerente: Antoni Giovanni DIAZ VASQUEZ  
Teléfono:  
Email : [coactiva@muninuevochimbote.gob.pe](mailto:coactiva@muninuevochimbote.gob.pe)

### **GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS**

Gerente: Claudia Mileni RIVADENEYRA VASQUEZ  
Teléfono: 986 507458  
Email : [administracion@muninuevochimbote.gob.pe](mailto:administracion@muninuevochimbote.gob.pe)

- **SUBGERENCIA DE TESORERIA**

Responsable :  
Teléfono:  
Email : [tesoreria@muninuevochimbote.gob.pe](mailto:tesoreria@muninuevochimbote.gob.pe)

- **SUBGERENCIA DE CONTABILIDAD**

Responsable : Pamela Katherine VERA POLO  
Teléfono:  
Email : [contabilidad@muninuevochimbote.gob.pe](mailto:contabilidad@muninuevochimbote.gob.pe)

- **SUBGERENCIA DE LOGÍSTICA**

Responsable : Renzo Alejandro SAL Y ROSAS CABANILLAS  
Teléfono:  
Email : [logistica@muninuevochimbote.gob.pe](mailto:logistica@muninuevochimbote.gob.pe)

- **SUBGERENCIA DE RECURSOS HUMANOS**

Responsable :  
Teléfono:  
Email : [rrhh@muninuevochimbote.gob.pe](mailto:rrhh@muninuevochimbote.gob.pe)

- **EQUIPO FUNCIONAL DE CONTROL PATRIMONIAL**

Responsable :  
Teléfono:  
Email : [patrimonio@muninuevochimbote.gob.pe](mailto:patrimonio@muninuevochimbote.gob.pe)

**GERENCIA DE PLANIFICACIÓN, PRESUPUESTO Y SISTEMAS**

Gerente:  
Teléfono:  
Email : [presupuesto@muninuevochimbote.gob.pe](mailto:presupuesto@muninuevochimbote.gob.pe)

- **SUBGERENTE DE PRESUPUESTO Y RACIONALIZACION**

Responsable : Henry Junior CLEMENT NEYRA  
Teléfono:  
Email : [presupuesto@muninuevochimbote.gob.pe](mailto:presupuesto@muninuevochimbote.gob.pe)

- **SUBGERENTE DE PROGRAMACIONES E INVERSIONES -OPI**



**Responsable :** Juan Manuel RODRIGUEZ VASQUEZ  
**Teléfono:**  
**Email :** [promocioninversiones@muninuevochimbote.gob.pe](mailto:promocioninversiones@muninuevochimbote.gob.pe)

- **SUBGERENTE DE TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN Y SISTEMAS**

**Responsable :** Richard Jerson LOPEZ YPARRAGUIRE  
**Teléfono:** 949237785  
**Email :** [sistemas@muninuevochimbote.gob.pe](mailto:sistemas@muninuevochimbote.gob.pe)

**GERENCIA DE ASESORÍA JURÍDICA**

**Gerente:** Eber Wilfredo CALDERON REYES  
**Teléfono:**  
**Email :** [asesoriajuridica@muninuevochimbote.gob.pe](mailto:asesoriajuridica@muninuevochimbote.gob.pe)

**SECRETARÍA GENERAL**

**Responsable :** Junior Jose Abelino VEGA SILVA  
**Teléfono:**  
**Email :** [secretaria@muninuevochimbote.gob.pe](mailto:secretaria@muninuevochimbote.gob.pe)

- **SUBGERENCIA DE TRÁMITE DOCUMENTARIO Y ARCHIVO**

**Responsable :** Junior Jose Abelino VEGA SILVA  
**Teléfono:**  
**Email :** [tramite@muninuevochimbote.gob.pe](mailto:tramite@muninuevochimbote.gob.pe)

- **SUBGERENCIA DE SEPARACIÓN CONVENCIONAL Y DIVORCIO RAPIDO**

**Responsable :** Leslie RIOS VILLAFANA  
**Teléfono:**  
**Cargo :**  
**Email :** [divorcio@muninuevochimbote.gob.pe](mailto:divorcio@muninuevochimbote.gob.pe)

- **SUBGERENCIA DE IMAGEN INSTITUCIONAL**

**Responsable :** Manuel Chiroque Farfán  
**Teléfono:**  
**Email :** [divorcio@muninuevochimbote.gob.pe](mailto:divorcio@muninuevochimbote.gob.pe)



**PROCURADURÍA PÚBLICA MUNICIPAL**

**Responsable :** Aylí Giuliani LUCIANO LOYOLA  
**Teléfono:** 950 299905  
**Email :** [procuraduria@muninuevochimbote.gob.pe](mailto:procuraduria@muninuevochimbote.gob.pe)

**ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL**

**Responsable :** Cpc. Jose Luis BECERRA GALLARDO  
**Teléfono:**  
**Email :** [oci@muninuevochimbote.gob.pe](mailto:oci@muninuevochimbote.gob.pe)

**ÓRGANO DESCONCENTRADO AGROMUNI**

**Responsable :** Carlos Enrique RIVERA FIGUEROA  
**Teléfono:**  
**Dirección :** Urb. de Casuarinas - Polideportivo de Casuarinas  
**Email :** [agromuni@muninuevochimbote.gob.pe](mailto:agromuni@muninuevochimbote.gob.pe)



**DIRECCIÓN DE REGISTROS Y RECAUDACIÓN TRIBUTARIA**  
**Responsable :** Jairo Pachy TRUJILLO LOYOLA  
**Email :** [registros@muninuevochimbote.gob.pe](mailto:registros@muninuevochimbote.gob.pe)

**DIRECCIÓN DE PLANIFICACIÓN Y PRESUPUESTO**  
**Responsable :** Abog. Alanis Córdova DE LA CRUZ GARCÍA  
**Teléfono :** 950 299905  
**Email :** [planificacion@muninuevochimbote.gob.pe](mailto:planificacion@muninuevochimbote.gob.pe)

**DIRECCIÓN DE EDUCACIÓN Y CULTURA**  
**Responsable :** Mercedes Ulises SANCHEZ COLOA  
**Teléfono :** 950 299905  
**Email :** [educacion@muninuevochimbote.gob.pe](mailto:educacion@muninuevochimbote.gob.pe)

**DIRECCIÓN DE PROGRAMAS SOCIALES Y PARTICIPACIÓN CIUDADANA**  
**Responsable :** Ely Blanes Román RODRIGUEZ ZAVALA  
**Teléfono :** 950 299905  
**Email :** [programas@muninuevochimbote.gob.pe](mailto:programas@muninuevochimbote.gob.pe)

**DIRECCIÓN DE DEPORTE Y RECREACIÓN**  
**Responsable :** Marco Antonio PEREZ TORRES  
**Teléfono :** 950 299905  
**Email :** [deporte@muninuevochimbote.gob.pe](mailto:deporte@muninuevochimbote.gob.pe)

## Anexo N°20.- Entrevistas



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### ENTREVISTA PARA SERVIDORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE NUEVO CHIMBOTE

**Título de investigación:** "Participación Política en cargos directivos y su relación con la Política Nacional de Igualdad de Género. Municipalidad Distrital Nuevo Chimbote 2023"

**Presentación:** Estimado participante reciba un cordial saludo, a través de la presente, nos dirigimos ante usted con la finalidad que contribuya en la realización del trabajo de investigación. Es pertinente mencionar que la información que nos brinde, será utilizada únicamente para  **fines académicos**.

**Indicaciones:** A continuación, se le presenta siete preguntas, de las cuales requerimos que responda de manera clara y concisa, en base a su experiencia y conocimiento.

**Nombres y apellidos:**

Elber Wilfredo Calderón Reyes

**Área:**

G. A. J.

**Cargo que ocupa:**

G. A. J.

**Sexo:** M

1. ¿De qué manera la institución promueve el empoderamiento político de mujeres enfocados en espacios de toma de decisiones?

Lo promueve a través de la administración, de acuerdo al desarrollo y formación académica, capacitaciones para que las mujeres ejerzan cargos en la institución.

2. ¿Sabe o conoce si la Municipalidad cuenta con un financiamiento económico orientado a promover la participación de la mujer en cargos de toma de decisiones?

No existe.

3. ¿Cuáles son las estrategias que se han empleado para incentivar la participación política de la mujer en espacios de toma de decisiones?

No hay estrategias. Existe una ley que señala la participación de las mujeres en cierto porcentaje.

 INVESTIGA  
UCV

4. ¿Considera que los alcaldes electos se rigen en la Política Nacional de Igualdad de Género para permitir la participación de la mujer en cargos de toma de decisiones?

No lo hacen. Se rigen en las capacidades y estudios de las mujeres.

5. ¿Qué tipo de mandos por lo regular vienen ocupando las mujeres en la actual gestión municipal? ¿Qué criterios se han considerado para determinarlos?

Gerencias, subgerencias, jefaturas.  
Experiencia, estudios, perfil académico.

6. ¿Cómo repercute la cultura discriminatoria en el aparato público respecto a la participación de la mujer para cargos directivos?

No hay discriminación.

7. ¿Cuáles son las limitaciones que restringen la participación política de la mujer en cargos de toma de decisiones? Marque la alternativa:

- a) Financiamiento
- b) Visibilidad pública
- c) Cultura discriminatoria en el aparato público
- d) Todas las anteriores
- N.A

  
MUNICIPALIDAD DISTRITAL  
DE NUEVO CHIMBOTE  
  
Abg. Eber Wilfredo Calderón Reyes  
GERENTE DE ASesoría JURÍDICA

Firma y sello



## ENTREVISTA PARA SERVIDORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE NUEVO CHIMBOTE

**Título de investigación:** "Participación Política en cargos directivos y su relación con la Política Nacional de Igualdad de Género. Municipalidad Distrital Nuevo Chimbote 2023"

**Presentación:** Estimado participante reciba un cordial saludo, a través de la presente, nos dirigimos ante usted con la finalidad que contribuya en la realización del trabajo de investigación. Es pertinente mencionar que la información que nos brinde, será utilizada únicamente para **finés académicos**.

**Indicaciones:** A continuación, se le presenta siete preguntas, de las cuales requerimos que responda de manera clara y concisa, en base a su experiencia y conocimiento.

**Nombres y apellidos:** Oscar Bruno Burgos Delgado

**Área:** Gerente Desarrollo Social **Cargo que ocupa:** Gerente **Sexo:** M

**1. ¿De qué manera la institución promueve el empoderamiento político de mujeres enfocados en espacios de toma de decisiones?**

- El empoderamiento de la Mujer se materializa a través de los puestos Gerenciales, Jefaturales.

**2. ¿Sabe o conoce si la Municipalidad cuenta con un financiamiento económico orientado a promover la participación de la mujer en cargos de toma de decisiones?**

- Concretamente, se da un presupuesto para asesora negocios a las mujeres (fondos concursal). El CAM también cuenta con Planes para empoderar a las mujeres.

**3. ¿Cuáles son las estrategias que se han empleado para incentivar la participación política de la mujer en espacios de toma de decisiones?**

- Actualmente no existe ninguna estrategia que se haya empleado en la MDUCH.

4. ¿Considera que los alcaldes electos se rigen en la Política Nacional de Igualdad de Género para permitir la participación de la mujer en cargos de toma de decisiones?

- Sí, en la actualidad.

5. ¿Qué tipo de mandos por lo regular vienen ocupando las mujeres en la actual gestión municipal? ¿Qué criterios se han considerado para determinarlos?

- Gerentes, subgerentes, J.F, secretarios, etc.  
- Criterios: Son esencialmente técnicos, hay criterios en el ámbito profesional (E. específico y profesional).

6. ¿Cómo repercute la cultura discriminatoria en el aparato público respecto a la participación de la mujer para cargos directivos?

- Existe una incbaneracia machista, se menosprecia el profesionalismo de la mujer.

7. ¿Cuáles son las limitaciones que restringen la participación política de la mujer en cargos de toma de decisiones? Marque la alternativa:

- a) Financiamiento
- b) Visibilidad pública
- c) Cultura discriminatoria en el aparato público
- d) Todas las anteriores
- e) N.A



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE  
NUEVO CHIMBOTE  
Ahq. Bruno Burgos Delgado  
DE DESARROLLO SOCIAL Y HUMANO

Firma y sello

## ENTREVISTA PARA SERVIDORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE NUEVO CHIMBOTE

**Título de investigación:** "Participación Política en cargos directivos y su relación con la Política Nacional de Igualdad de Género. Municipalidad Distrital Nuevo Chimbote 2023"

**Presentación:** Estimado participante reciba un cordial saludo, a través de la presente, nos dirigimos ante usted con la finalidad que contribuya en la realización del trabajo de investigación. Es pertinente mencionar que la información que nos brinde, será utilizada únicamente para fines académicos.

**Indicaciones:** A continuación, se le presenta siete preguntas, de las cuales requerimos que responda de manera clara y concisa, en base a su experiencia y conocimiento.

Nombres y apellidos: Antonio Youane Díaz Vásquez.

Área: Gerencia de Ejecutoria <sup>coactiva</sup> Cargo que ocupa: Gerente Sexo: M

1. ¿De qué manera la institución promueve el empoderamiento político de mujeres enfocados en espacios de toma de decisiones?

\* A través de la designación del personal llamado "de confianza" en cargos que implican responsabilidad en la toma de decisiones (Niveles Gerenciales y Subgerenciales). Desde la Alcaldía se trabaja en base a contribuir con la igualdad de género.

2. ¿Sabe o conoce si la Municipalidad cuenta con un financiamiento económico orientado a promover la participación de la mujer en cargos de toma de decisiones?

\* No existe propiamente una partida económica exclusiva para tal fin, pero desde la MUNCU se busca la participación meritocrática de todo el personal, en base a la ley de Paridad y Alternancia.

3. ¿Cuáles son las estrategias que se han empleado para incentivar la participación política de la mujer en espacios de toma de decisiones?

\* Participación activa del personal en todos los niveles.

\* Designación de personal femenino en cargos de

4. ¿Considera que los alcaldes electos se rigen en la Política Nacional de Igualdad de Género para permitir la participación de la mujer en cargos de toma de decisiones?

\* Por normativa aprobada en el Congreso de la República se garantiza la participación de las mujeres en temas políticos y la MDNCH no es ajena al logro de ese objetivo.

5. ¿Qué tipo de mandos por lo regular vienen ocupando las mujeres en la actual gestión municipal? ¿Qué criterios se han considerado para determinarlos?

\* Las mujeres ocupan cargos a todo nivel. Los criterios tomados en cuenta por la autoridad municipal están de acuerdo a la meritocracia y experiencia.

6. ¿Cómo repercute la cultura discriminatoria en el aparato público respecto a la participación de la mujer para cargos directivos?

\* El impacto de la discriminación por cuestiones de género son muy altas; sin embargo, se busca el rol activo y participativo de las mujeres en todas las áreas del aparato municipal.

7. ¿Cuáles son las limitaciones que restringen la participación política de la mujer en cargos de toma de decisiones? Marque la alternativa:

- a) Financiamiento
- b) Visibilidad pública
- c) Cultura discriminatoria en el aparato público
- d) Todas las anteriores
- N.A

MUNICIPALIDAD LOCAL DE BUENOS AIRES  
Bienestar para TODOS

ABDG. ANTONIO YOMANI DIAZ VÁSQUEZ  
GERENTE DE EJECUTORIA COACTIVA

Firma y sello

INVESTIGA  
UCV

ENTREVISTA PARA SERVIDORES DE LA MUNICIPALIDAD  
DISTRITAL DE NUEVO CHIMBOTE

**Título de investigación:** "Participación Política en cargos directivos y su relación con la Política Nacional de Igualdad de Género. Municipalidad Distrital Nuevo Chimbote 2023"

**Presentación:** Estimado participante reciba un cordial saludo, a través de la presente, nos dirigimos ante usted con la finalidad que contribuya en la realización del trabajo de investigación. Es pertinente mencionar que la información que nos brinde, será utilizada únicamente para **finés académicos**.

**Indicaciones:** A continuación, se le presenta siete preguntas, de las cuales requerimos que responda de manera clara y concisa, en base a su experiencia y conocimiento.

Nombres y apellidos: Shino Nuñez Lozada  
Área: BAT Cargo que ocupa: Gerente Sexo: M

1. ¿De qué manera la institución promueve el empoderamiento político de mujeres enfocados en espacios de toma de decisiones?

*Garantizando y Promoviendo la igualdad de derechos dentro de sus trabajadores y funcionarios*

2. ¿Sabe o conoce si la Municipalidad cuenta con un financiamiento económico orientado a promover la participación de la mujer en cargos de toma de decisiones?

*No.*

3. ¿Cuáles son las estrategias que se han empleado para incentivar la participación política de la mujer en espacios de toma de decisiones?

*Designando funcionarios varones o mujeres por su capacidad y no por su género*

4. ¿Considera que los alcaldes electos se rigen en la Política Nacional de Igualdad de Género para permitir la participación de la mujer en cargos de toma de decisiones?

*En el caso de nuestro alcalde Distrital sí.*

5. ¿Qué tipo de mandos por lo regular vienen ocupando las mujeres en la actual gestión municipal? ¿Qué criterios se han considerado para determinarlos?

*Administradora, Presupuesto, Demuna, Salud  
El criterio que se a tomado es su capacidad*

6. ¿Cómo repercute la cultura discriminatoria en el aparato público respecto a la participación de la mujer para cargos directivos?

*Negativamente al no permitir la igualdad de derechos*

7. ¿Cuáles son las limitaciones que restringen la participación política de la mujer en cargos de toma de decisiones? Marque la alternativa:

- a) Financiamiento
- b) Visibilidad pública
- c) Cultura discriminatoria en el aparato público
- d) Todas las anteriores
- e) N.A

MUNICIPALIDAD DISTRITAL  
DE NUEVO CHIMBOTE  
*Mrs. Juana Paula Ninos Lozada*  
GERENTE DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA

Firma y sello

## ENTREVISTA PARA SERVIDORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE NUEVO CHIMBOTE

**Título de investigación:** "Participación Política en cargos directivos y su relación con la Política Nacional de Igualdad de Género. Municipalidad Distrital Nuevo Chimbote 2023"

**Presentación:** Estimado participante reciba un cordial saludo, a través de la presente, nos dirigimos ante usted con la finalidad que contribuya en la realización del trabajo de investigación. Es pertinente mencionar que la información que nos brinde, será utilizada únicamente para **finés académicos**.

**Indicaciones:** A continuación, se le presenta siete preguntas, de las cuales requerimos que responda de manera clara y concisa, en base a su experiencia y conocimiento.

**Nombres y apellidos:** Hector Manuel Flores Matienzo

**Área:** Recursos Humanos **Cargo que ocupa:** Sub Gerencia **Sexo:** M

**1. ¿De qué manera la institución promueve el empoderamiento político de mujeres enfocados en espacios de toma de decisiones?**

- Igualdad de género, el respeto, a través de la colaboración de mujeres de forma acertada en tomas de decisiones.

**2. ¿Sabe o conoce si la Municipalidad cuenta con un financiamiento económico orientado a promover la participación de la mujer en cargos de toma de decisiones?**

- Es muy precaria en este sentido. No hay, pero debería de haber en cada Gerencia.

**3. ¿Cuáles son las estrategias se han empleado para incentivar la participación política de la mujer en espacios de toma de decisiones?**

- No se han empleado ninguna.

4. ¿Considera que los alcaldes electos se rigen en la PNIG para permitir la participación de la mujer en cargos de toma de decisiones?

- Si, se rigen porque hay varias mujeres que ocupan cargos.

5. ¿Qué tipo de mandos por lo regular vienen ocupando las mujeres en la actual gestión municipal? ¿qué criterios se han considerado para determinarlos?

- Administradora, Gerente de presupuestos, etc.  
Criterios: Curricular, capacidad.

6. ¿Cómo repercute la cultura discriminatoria en el aparato publico respecto a la participación de la mujer para cargos directivos?

- Considera que actualmente no hay.

7. ¿Cuáles son las limitaciones que restringen la participación política de la mujer en cargos de toma de decisiones? Marque la alternativa:

- a) Financiamiento
- b) Visibilidad pública
- c) Cultura discriminatoria en el aparato público
- d) Todas las anteriores

Ninguna.

  
MUNICIPALIDAD DISTRITAL  
DE NUEVO CHIMBOTE  
Abog. Hector Manuel Flores Matienzo  
Reg. CAS. 1553  
SUB GERENTE DE RECURSOS HUMANOS  
Firma

## ENTREVISTA PARA SERVIDORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE NUEVO CHIMBOTE

**Título de investigación:** "Participación Política en cargos directivos y su relación con la Política Nacional de Igualdad de Género. Municipalidad Distrital Nuevo Chimbote 2023"

**Presentación:** Estimado participante reciba un cordial saludo, a través de la presente, nos dirigimos ante usted con la finalidad que contribuya en la realización del trabajo de investigación. Es pertinente mencionar que la información que nos brinde, será utilizada únicamente para fines académicos.

**Indicaciones:** A continuación, se le presenta siete preguntas, de las cuales requerimos que responda de manera clara y concisa, en base a su experiencia y conocimiento.

Nombres y apellidos: Verónica Sánchez Godina  
Área: Subgerencia Educación y Cultura Cargo que ocupa: Subgerente Sexo: F

1. ¿De qué manera la institución promueve el empoderamiento político de mujeres enfocados en espacios de toma de decisiones?

Cargos públicos por los cuales ha sido convocadas y plasmando ideas / propuestas que tiene.

2. ¿Sabe o conoce si la Municipalidad cuenta con un financiamiento económico orientado a promover la participación de la mujer en cargos de toma de decisiones?

Si a través de las áreas como la DEMUNA.

3. ¿Cuáles son las estrategias se han empleado para incentivar la participación política de la mujer en espacios de toma de decisiones?

En base a las actividades de todas las áreas que se enfoca en el apoyo y prioriza a la mujer.

4. ¿Considera que los alcaldes electos se rigen en la PNIG para permitir la participación de la mujer en cargos de toma de decisiones?

Si, hay jefa de presupuesto, jefatura, desarrollo social y gestión ambiental, etc.

5. ¿Qué tipo de mandos por lo regular vienen ocupando las mujeres en la actual gestión municipal? ¿qué criterios se han considerado para determinarlos?

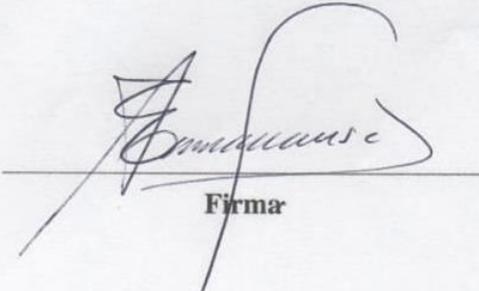
Gerencias, subgerencias, jefaturas, encargaturas, jefes de equipo funcional.

6. ¿Cómo repercute la cultura discriminatoria en el aparato publico respecto a la participación de la mujer para cargos directivos?

No brindando oportunidades al ver a la mujer que en su afan de lograr una igualdad, eso limitaría mucho a que la mujer ocupe cargos importantes.

7. ¿Cuáles son las limitaciones que restringen la participación política de la mujer en cargos de toma de decisiones? Marque la alternativa:

- a) Financiamiento
- b) Visibilidad pública
- c) Cultura discriminatoria en el aparato público
- d) Todas las anteriores

  
Firma



**ENTREVISTA PARA SERVIDORES DE LA MUNICIPALIDAD  
DISTRITAL DE NUEVO CHIMBOTE**

**Título de investigación:** "Participación Política en cargos directivos y su relación con la Política Nacional de Igualdad de Género. Municipalidad Distrital Nuevo Chimbote 2023"

**Presentación:** Estimado participante reciba un cordial saludo, a través de la presente, nos dirigimos ante usted con la finalidad que contribuya en la realización del trabajo de investigación. Es pertinente mencionar que la información que nos brinde, será utilizada únicamente para **finés académicos**.

**Indicaciones:** A continuación, se le presenta siete preguntas, de las cuales requerimos que responda de manera clara y concisa, en base a su experiencia y conocimiento.

**Nombres y apellidos:** Profeta Trinidad Ferrn

**Área:** Sub. Gerencia Limpieza P. **Cargo que ocupa:** Subgerente **Sexo:** M

**1. ¿De qué manera la institución promueve el empoderamiento político de mujeres enfocados en espacios de toma de decisiones?**

- Promueve el empoderamiento político a través de la participación y visión política del Alcalde.

**2. ¿Sabe o conoce si la Municipalidad cuenta con un financiamiento económico orientado a promover la participación de la mujer en cargos de toma de decisiones?**

- Sí, desde el momento que hay Paridad y Alternancia.

**3. ¿Cuáles son las estrategias que se han empleado para incentivar la participación política de la mujer en espacios de toma de decisiones?**

- No existe ninguna estrategia.

4. ¿Considera que los alcaldes electos se rigen en la PNIG para permitir la participación de la mujer en cargos de toma de decisiones?

- No todos. Algunos lo toman solo al momento y después lo dejan. Es un proceso.

5. ¿Qué tipo de mandos por lo regular vienen ocupando las mujeres en la actual gestión municipal? ¿qué criterios se han considerado para determinarlos?

- Desarrollo social, Demuno, Participación Vecinal, la mayoría de estas Gerencias están organizados por mujeres. El Morano, disposición, capacidad de participar.

6. ¿Cómo repercute la cultura discriminatoria en el aparato publico respecto a la participación de la mujer para cargos directivos?

- Repercute no solo a la mujer, sino también a la familia.

7. ¿Cuáles son las limitaciones que restringen la participación política de la mujer en cargos de toma de decisiones? Marque la alternativa:

a) Financiamiento

Visibilidad pública

Cultura discriminatoria en el aparato público

d) Todas las anteriores



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE  
NUEVO CHIMBOTE

Ing. Profeta Trinidad Fermin  
SUBGERENTE DE LIMPIEZA PUBLICA, PARQUES Y JARDINES

Firma

**ENTREVISTA PARA SERVIDORES DE LA MUNICIPALIDAD  
DISTRITAL DE NUEVO CHIMBOTE**

**Título de investigación:** "Participación Política en cargos directivos y su relación con la Política Nacional de Igualdad de Género. Municipalidad Distrital Nuevo Chimbote 2023"

**Presentación:** Estimado participante reciba un cordial saludo, a través de la presente, nos dirigimos ante usted con la finalidad que contribuya en la realización del trabajo de investigación. Es pertinente mencionar que la información que nos brinde, será utilizada únicamente para **finés académicos**.

**Indicaciones:** A continuación, se le presenta siete preguntas, de las cuales requerimos que responda de manera clara y concisa, en base a su experiencia y conocimiento.

**Nombres y apellidos:** Marco Antonio Felipe Zagarra

**Área:** Gerencia de Deporte y Juventud **Cargo que ocupa:** Subgerente D. J. **Sexo:** M.

1. ¿De qué manera la institución promueve el empoderamiento político de mujeres enfocados en espacios de toma de decisiones?

A través de integración, capacitaciones, Vaso de leche.

2. ¿Sabe o conoce si la Municipalidad cuenta con un financiamiento económico orientado a promover la participación de la mujer en cargos de toma de decisiones?

No existe un financiamiento específico para tal fin. Es un financiamiento general.

3. ¿Cuáles son las estrategias se han empleado para incentivar la participación política de la mujer en espacios de toma de decisiones?

La entidad no considera ninguna estrategia.

4. ¿Considera que los alcaldes electos se rigen en la Política Nacional de Igualdad de Género para permitir la participación de la mujer en cargos de toma de decisiones?

No lo hacen. En otras gestiones poco se ha visto (casi nada).

5. ¿Qué tipo de mandos por lo regular vienen ocupando las mujeres en la actual gestión municipal? ¿Qué criterios se han considerado para determinarlos?

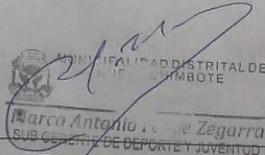
- Gerencia de desarrollo social, economía, administración, etc.
- Perfil académico, profesión, preparación, capacidad, experiencia, etc.

6. ¿Cómo repercute la cultura discriminatoria en el aparato público respecto a la participación de la mujer para cargos directivos?

No se le da oportunidad a la mujer. Pero en la actual gestión no existe una discriminación que sea alarmante.

7. ¿Cuáles son las limitaciones que restringen la participación política de la mujer en cargos de toma de decisiones? Marque la alternativa:

- a) Financiamiento
- b) Visibilidad pública
- c) Cultura discriminatoria en el aparato público
- d) Todas las anteriores
- e) N.A

  
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE  
SAMBOTE  
Marco Antonio Zegarra  
SUB GERENTE DE DEPORTE Y JUVENTUD

Firma y sello

## ENTREVISTA PARA SERVIDORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE NUEVO CHIMBOTE

**Título de investigación:** "Participación Política en cargos directivos y su relación con la Política Nacional de Igualdad de Género. Municipalidad Distrital Nuevo Chimbote 2023"

**Presentación:** Estimado participante reciba un cordial saludo, a través de la presente, nos dirigimos ante usted con la finalidad que contribuya en la realización del trabajo de investigación. Es pertinente mencionar que la información que nos brinde, será utilizada únicamente para fines académicos.

**Indicaciones:** A continuación, se le presenta siete preguntas, de las cuales requerimos que responda de manera clara y concisa, en base a su experiencia y conocimiento.

Nombres y apellidos: D. Pecho Cabrera Nirvana Giselle

Área: Centro Atención Mujer Cargo que ocupa: Jefe de Equipo Femenil Sexo: F

1. ¿De qué manera la institución promueve el empoderamiento político de mujeres enfocados en espacios de toma de decisiones?

Promueve al momento de que las opiniones son escuchadas y muchas veces ejecutadas. Para la mejora y crecimiento de la institución, prevaleciendo así la igualdad de género.

2. ¿Sabe o conoce si la Municipalidad cuenta con un financiamiento económico orientado a promover la participación de la mujer en cargos de toma de decisiones?

No hay presupuesto en la actualidad.

3. ¿Cuáles son las estrategias se han empleado para incentivar la participación política de la mujer en espacios de toma de decisiones?

- ✓ Darle la debida importancia al sexo femenino, a través de respetar su opinión y así darle cierta participación que servirá para que sea un ejemplo para las otras mujeres de la sociedad.
- ✓ Sensibilización y concientización a través de otras mujeres contando su experiencia propia.

**4. ¿Considera que los alcaldes electos se rigen en la PNIG para permitir la participación de la mujer en cargos de toma de decisiones?**

En su mayoría hoy en día puede observarse que NO, Si embargo el Alcalde actual que nos representa en el distrito de Nuevo Chimbote, SI.

**5. ¿Qué tipo de mandos por lo regular vienen ocupando las mujeres en la actual gestión municipal? ¿qué criterios se han considerado para determinarlos?**

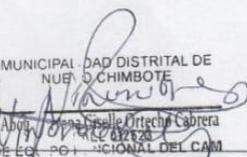
Regidoras, Gerentes, Subgerentes y Jefes de Equipo Funcional  
Su profesión, curriculum, sensibilidad, empatía, saber trabajar en equipo, liderazgo.

**6. ¿Cómo repercute la cultura discriminatoria en el aparato publico respecto a la participación de la mujer para cargos directivos?**

Que los Alcaldes no quieren contratar a mujeres para cargos directivos en los municipios; que las mujeres tengan miedo a la hora de asumir un cargo; que aún prevalezca el machismo y autoritarismo por parte del hombre.

**7. ¿Cuáles son las limitaciones que restringen la participación política de la mujer en cargos de toma de decisiones? Marque la alternativa:**

- a) Financiamiento
- b) Visibilidad pública
- c) Cultura discriminatoria en el aparato público
- d) Todas las anteriores

  
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE  
NUEVO CHIMBOTE  
  
Abigail Rosales Ortez Cabrera  
JEFERA DE EQUIPO FUNCIONAL DEL CAM  
**Firma**

## ENTREVISTA PARA SERVIDORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE NUEVO CHIMBOTE

**Título de investigación:** "Participación Política en cargos directivos y su relación con la Política Nacional de Igualdad de Género. Municipalidad Distrital Nuevo Chimbote 2023"

**Presentación:** Estimado participante reciba un cordial saludo, a través de la presente, nos dirigimos ante usted con la finalidad que contribuya en la realización del trabajo de investigación. Es pertinente mencionar que la información que nos brinde, será utilizada únicamente para **finés académicos**.

**Indicaciones:** A continuación, se le presenta siete preguntas, de las cuales requerimos que responda de manera clara y concisa, en base a su experiencia y conocimiento.

Nombres y apellidos: Aguila Morales Marchena

Área: DEFFUNA Cargo que ocupa: Jefa Sexo: F

1. ¿De qué manera la institución promueve el empoderamiento político de mujeres enfocados en espacios de toma de decisiones?

Dentro de su staf de funcionarios en los diferentes Gerencias y Subgerencias dentro de la Administración

2. ¿Sabe o conoce si la Municipalidad cuenta con un financiamiento económico orientado a promover la participación de la mujer en cargos de toma de decisiones?

Si cuenta con presupuesto. Funcionarios que ocupan cargos de confianza (CAN).

3. ¿Cuáles son las estrategias se han empleado para incentivar la participación política de la mujer en espacios de toma de decisiones?

No hay ninguna estrategia. Se necesita cumplir con el perfil académico.

4. ¿Considera que los alcaldes electos se rigen en la PNIG para permitir la participación de la mujer en cargos de toma de decisiones?

Si, porque ha existido la paridad de Regidores electos.

5. ¿Qué tipo de mandos por lo regular vienen ocupando las mujeres en la actual gestión municipal? ¿qué criterios se han considerado para determinarlos?

Gerentes, Subgerentes, Jefes de equipo funcional.

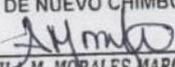
6. ¿Cómo repercute la cultura discriminatoria en el aparato publico respecto a la participación de la mujer para cargos directivos?

Emocionalmente, se frustra en la igualdad de genero. Las mujeres son capaces de ejercer cualquier cargo.

7. ¿Cuáles son las limitaciones que restringen la participación política de la mujer en cargos de toma de decisiones? Marque la alternativa:

- a) Financiamiento
- b) Visibilidad pública
- c) Cultura discriminatoria en el aparato público
- d) Todas las anteriores

Ninguna

  
MUNICIPALIDAD DISTRITAL  
DE NUEVO CHIMBOTE  
  
Mg. AQUILA M. MORALES MARCHENA  
JEFA DEL EQUIPO FUNCIONAL DE DEMUNA

Firma

## Anexo N°21.- Análisis documental de OP3

Título:	Política Nacional de Igualdad de Género	Entidad	Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP)
Tipo de norma:	Decreto Supremo 008-2019	Fecha de promulgación:	4 de abril del 2019
<b>CATEGORÍA:</b> Política Nacional de Igualdad de Género.			
<b>Subcategoría: OP3:</b> Garantizar el acceso y participación de las mujeres en espacios de toma de decisiones.			
<b>Indicadores</b>			
<b>INDICADORES</b>	Índice de empoderamiento político de las mujeres. Logro esperado 27.42%	<ul style="list-style-type: none"> <li>En el estudio comparativo del empoderamiento de la mujer trabajadora, en el que se aplicó el instrumento en dos instituciones de educación superior en el País de México y Perú, se logró analizar que, respecto a la Participación, en nuestro País (Perú) se observa un nivel medio - bajo, a comparación de la institución de México que presenta un nivel medio - alto, lo que se entiende</li> </ul>	

que las mujeres de dicha institución se distinguen como más activas. En relación al factor Influencias Externas, los resultados indican que la institución en México demuestra un nivel medio, frente a las féminas trabajadoras de Perú que muestran un bajo nivel. Dicho resultado, permite comprender que en la institución del País de México hay una percepción menor de que las situaciones ajenas obstaculizan los puestos de poder y liderazgos.

- De la conclusión del presente artículo se puede señalar que, en la institución de México, las trabajadoras encuestadas demuestran que el nivel de empoderamiento es alto, a diferencia de las mujeres encuestadas de la institución de Perú. En atención a ello, es importante analizar cuáles son las razones que existen detrás de un nivel de empoderamiento medio o bajo en los distintos factores, teniendo en cuenta que pueden encontrarse sumergidos aspectos en el ámbito cultural, político, económico y social. Aunado a ello, respecto a la institución en el Perú, resulta adecuado incidir en los aspectos de influencias externas y seguridad. (Amador et al, 2020, p.110)
- En relación a los indicadores que se desprenden de los Objetivos Prioritarios, se obtiene como resultado que al

	<p>2020 se logró alcanzar la meta trazada respecto de 2 indicadores medidos, siendo uno de ellos el “Índice de empoderamiento político de las mujeres”, indicador que corresponde al Objetivo Prioritario 3 de la PNIG. (Política Nacional Multisectorial de Igualdad de Género, 2021, P.113-115)</p>
<p>Porcentaje de participación de servidoras civiles, funcionarias y directivas. Logro esperado del 38.17%</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Según el porcentaje de féminas que ocupan cargos de liderazgo dentro de la administración pública, en el Perú, tenemos que, se cuenta con una presencia de la mujer completamente limitada en lo que respecta a los cargos de un nivel jerárquico, ello en razón a que las mujeres por lo usual ocupan áreas dominadas comúnmente por ellas, constituyéndose un 45,5% de su participación; en comparación de aquellos puestos ocupados constantemente por varones, siendo un porcentaje del 36,6%. (Naranjo y Mosqueira, 2022)</li> <li>• (Autoridad Nacional del Servicio Civil [SERVIR], 2022) menciona que, en el año 2020 el servicio civil en el Perú, estaba compuesto en su mayoría por el género masculino, en un porcentaje del 53%, demostrándose de tal manera una participación minoritaria de las mujeres en los espacios del servicio público peruano. (p.5)</li> </ul>

<p style="text-align: center;"><b>LINEA MIENT OS</b></p>		<p><b>SERVICIOS:</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Referente a la implementación de los servicios, se observa que hay distintos niveles de involucramiento respecto a los equipos técnicos de los servicios,</li> </ul>
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• A nivel del América Latina y el Caribe, la participación de la mujer en el dominio local, ha ido avanzando en una frecuencia lenta, específicamente en lo que respecta a las alcaldías; teniendo datos que hasta diciembre del 2021 existe un promedio del 15,4% de mujeres alcaldesas que fueron electas, siendo así que no se evidencia un incremento considerable en lo que concierne desde el año 2020, ya que el aumento que se evidencia entre ese periodo fue de un 0,13 punto porcentual. (Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL], 2023)</li> <li>• Tomando en cuenta los cargos ocupacionales en los cuales se clasifican los servidores públicos, se adopta como el nivel jerárquico, al de funcionarios y directivos, correspondientes a los cargos de preeminencia política y la toma de decisiones; en ese aspecto, la participación femenina logra alcanzar el 34%, mientras que, por nivel de gobierno, las tazas son mayor a nivel regional, teniendo 59%, y a nivel nacional 41%. Siendo así que, en el ámbito local, se demuestra la carencia de servidoras públicas, logrando alcanzar únicamente el 25%. (Presidencia del consejo de ministros, 2023)</li> </ul>

	<p>Implementar medidas para garantizar la participación en espacios de toma de decisiones de las mujeres.</p>	<p>Asistencia técnica electoral a las organizaciones políticas y Educación electoral dirigida a grupos priorizados, para fortalecer la participación de las mujeres a través de medidas afirmativas para la igualdad de género y erradicación del acoso político; con pertinencia cultural y oportuna.</p>	<p>siendo así, en algunos casos hay un nivel alto de compromiso, como también de sensibilización en relación a la importancia que tiene la política nacional; mientras que, en otros casos, no es muy claro.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Seguidamente, en cuanto al recojo de la información para la evaluación, se demuestra que no se cuenta con un procedimiento modelo que permita el recojo de información, respecto a los avances en la implementación de los servicios estipulados en la PNIG, que las diversas entidades que forman parte conozcan y apliquen con la finalidad de informar aquellas acciones que emplearon. Aunado a ello, se hace hincapié que no todas las entidades y/o equipos implementadores han delimitado de forma clara la vinculación que hay entre sus intervenciones o acciones a nivel sectorial con los servicios de la PNIG. (Política Nacional Multisectorial de Igualdad de Género, 2021, P.113-115)</li> </ul>
		<p>Formación y asistencia técnica a organizaciones sociales y políticas para el fortalecimiento de la participación política de las mujeres, sin discriminación y sin acoso político, de manera permanente, eficaz, con pertinencia cultural y con enfoque de género y de derechos humanos.</p>	

Implementar medidas de acción afirmativas para garantizar el acceso a espacios de toma de decisiones de las mujeres.

Este lineamiento no está asociado a ningún servicio según la definición de CEPLAN.

- Torres (2008) nos menciona que las acciones afirmativas, son aquellas cuotas que se implementa como mecanismos de aplicación, buscando la igualdad en sus resultados; en otras palabras, son herramientas correctivas de una determinada circunstancia anómala, que se encarga de disminuir ciertas distancias entre integrantes, ya sea por factores sociales, económicos, políticos o de otra índole. (p. 235)
- Diversos Estados, a nivel internacional, se han visto en la obligación de llevar a cabo acciones que garantice el acceso de la mujer en la esfera política para así ocupar espacio de poder. Estas medidas son conocidas como acciones afirmativas, cuyo propósito es efectivizar derechos políticos para las mismas. Dichas acciones se dieron de manera temporal, y la primera de ellas fue la implementación de las cuotas de género, lo cual significó reconocer la desigualdad de poder entre la mujer y el hombre, además de ser necesaria

			la implementación de mecanismos que coadyuven a la participación política de las féminas. (Vélez, 2021)
--	--	--	---



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES  
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, RICHARD FERMIN CONTRERAS HORNA, docente de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesor de Tesis Completa titulada: "Política Nacional de Igualdad de Género y Participación femenina en espacios de toma de decisiones. Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote 2023", cuyos autores son GALLARDO GARCIA ESPERANZA FERNANDA, GRACILIANO ARTEAGA ANA PAULA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, verificable 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 constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis Completa cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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 César Vallejo.

CHIMBOTE, 28 de Junio del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
RICHARD FERMIN CONTRERAS HORNA <b>DNI:</b> 18073263 <b>ORCID:</b> 0000-0003-3340-715X	Firmado electrónicamente por: RCONTRERASH el 30-06-2023 15:11:17

Código documento Trilce: TRI - 0556891