



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

**Análisis de la implementación del enfoque de género en los  
gobiernos regionales, 2022**

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

**AUTOR:**

Leon Matos, Rufino Teodocio ([orcid.org/0000-0001-9435-2506](https://orcid.org/0000-0001-9435-2506))

**ASESORES:**

Dr. Nolazco Labajos, Fernando Alexis ([orcid.org/0000-0001-8910-222X](https://orcid.org/0000-0001-8910-222X))

Dra. Romero Espinoza, Angie Luisa ([orcid.org/0000-0003-4718-1489](https://orcid.org/0000-0003-4718-1489))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Enfoque de género, inclusión social y diversidad cultural

LIMA – PERÚ

2023

## **Dedicatoria**

A mi querida madre, Epifania Matos por estar siempre ahí motivándome para cada uno de mis pasos.

A mi padre que está en cielo, pero que me acompaña en cada momento, a mis hermanos y hermanas, por sus apoyos incondicionales en cada uno de mis emprendimientos.

## **Agradecimiento**

A todo los que me apoyaron para lograr esta investigación, los especialistas tanto de los gobiernos regionales, así como del MIMP.

Al Dr. Fernando Nolazco Labajos y la Dra. Angie Romero por sus enseñanzas y motivación constante para terminar este estudio; asimismo, agradecer a la Universidad César Vallejo por permitirme estudiar mi posgrado y poder terminarlo.

## Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	13
3.1 Tipo y diseño de investigación	13
3.2 Categorías, Subcategorías y matriz de categorización	13
3.3 Escenario de estudio	13
3.4 Participantes	14
3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.6 Procedimientos	14
3.7 Rigor científico	15
3.8 Método de análisis de datos	15
3.9 Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	17
V. CONCLUSIONES	32
VI. RECOMENDACIONES	33
REFERENCIAS	34
ANEXOS	39

## Índice de tablas

*Tabla 1.* Categorías con sus respectivas subcategorías

13

## Índice de figuras

Figura 1. Categoría el enfoque de género	17
Figura 2. Análisis cualitativo de la subcategoría: Gestión organizacional	18
Figura 3. Análisis cualitativo de la subcategoría: Gestión de recursos humanos	20
Figura 4. Análisis cualitativo de la subcategoría: Planeamiento y presupuesto	22
Figura 5. Categoría emergente 1: Mecanismo para la igualdad de género	25
Figura 6. Categoría emergente 2: Vigilancia ciudadana	26
Figura 7. Macro red de todo las categorías y subcategorías	31

## Resumen

El presente trabajo de investigación titulado “Análisis de la implementación del enfoque de género en los gobiernos regionales, 2022” cuyo objetivo fue analizar los factores que determinan la implementación del enfoque de género en la gestión de los gobiernos regionales.

Se realizó desde un enfoque cualitativo, de tipo básico, abarcando lo fenomenológico, el instrumento utilizado fue la técnica de la entrevista aplicado a las especialistas de los gobiernos regionales y especialistas del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables como entidad competente en la temática, con el guía de entrevista se realizaron las llamadas telefónicas, y transcritas las respuestas para obtención de resultados a través de la triangulación en el Atlas-ti.

Los resultados que se obtuvieron, la persistencia de brechas de género en los gobiernos regionales, sobre todo a nivel de gestión interna donde no se implementa el enfoque de género de manera adecuada, situación que empeorará si es que no es abordada a tiempo, a través de un trabajo en conjunto de las gerencias competentes y organismos que promueven normativas y lineamientos a favor de la igualdad entre hombres y mujeres.

Se concluye que las normativas existentes no son priorizadas por los gobiernos regionales para su implementación, además, la alta resistencia del funcionariado con la temática y la rotación de personal dificultad la adecuada implementación del enfoque de género en los instrumentos de gestión.

Palabras clave: género, igualdad de género, gobiernos regionales.

## **Abstract**

The present research work entitled "Analysis of the implementation of the gender approach in regional governments, 2022" whose objective was to analyze the factors that determine the implementation of the gender approach in the management of regional governments.

It was carried out from a qualitative approach, of a basic type, covering the phenomenological, the instrument used was the interview technique applied to specialists from regional governments and specialists from the Ministry of Women and Vulnerable Populations as the competent entity in the subject, with The interview guide made the telephone calls, and transcribed the answers to obtain results through triangulation in the Atlas-ti.

The results obtained, the persistence of gender gaps in regional governments, especially at the internal management level where the gender approach is not adequately implemented, a situation that will worsen if it is not addressed on time, through of a joint work of the competent managements and organizations that promote regulations and guidelines in favor of equality between men and women.

It is concluded that the existing regulations are not prioritized by the regional governments for their implementation, in addition, the high resistance of the civil service with the subject and the rotation of personnel makes it difficult for the adequate implementation of the gender approach in the management instruments.

Keywords: gender, gender equality, regional governments

## I. INTRODUCCIÓN

La igualdad de género desde muchos años ha sido reconocida como un derecho humano y objetivo primordial para el inicio de la intervención de las mujeres en los diferentes espacios, específicamente en dar más oportunidades para la disminución de brechas de género (UNESCO, 2015). Por otro lado, según datos del informe sobre la brecha global de género del Foro Económico Mundial (2022), Islandia se ubicó en primer lugar del ranking por doceava vez como el país que tiene mayor igualdad entre hombres y mujeres, de un total de 146 países analizados; asimismo, dicho estudio evidenció el retroceso que ha sufrido la igualdad de género en todos los países por consecuencias de la COVID-19.

En diversos estudios se ha evidenciado que el movimiento feminista surgido en el siglo XVIII en Francia fueron las precursoras de la lucha y la exigencia de igualdad de condiciones para las mujeres, superando diferentes obstáculos lograron cambios significativos, sin embargo, habiendo pasado muchos años hoy en día persisten los estereotipos y roles de género en la sociedad europea, cuyo objetivo desde el principio era tener las mismas oportunidades y responsabilidades que los varones sin generar la discriminación; teniendo en cuenta que la búsqueda de igualdad implica que el ejercicio de los derechos y acceso a oportunidades no influya el sexo de las personas (Sánchez, 2018). En ese sentido, implementar el enfoque de género radica en desterrar los acciones o roles tradicionales de género que influyen en el sometimiento de las mujeres en diferentes espacios; para generar el cambio sustancial se deberán analizar a profundidad la problemática de género partiendo desde el punto de vista de recursos humanos donde se interrelacionan tanto los hombres como las mujeres, identificando las causas y posteriores repercusiones de las desigualdades aprobadas por las instituciones y cultura organizacional, asentadas en la división sexual del trabajo.

En el Perú según el informe sobre brechas de género, se percibió que en el año 2020 el índice de desigualdad de género fue de 0.390, si bien existe reducción a comparación del año 2015 que fue 0.405, esto demuestra la persistencia de desigualdad de género específicamente en las dimensiones de empoderamiento,

salud reproductiva y mercado laboral (INEI,2020). Por otro lado, en las elecciones congresales del año 2021 salieron elegidas 47 congresistas mujeres, que representa 37% del total de los 130 representantes del Parlamento, esto es un avance significativo en la lucha por la paridad y alternancia, pero existen brechas de género en varios ámbitos de nuestro país, ahí donde interviene la Transversalización del enfoque de género, como una herramienta excelente para evidenciar la existencia desigual en el acceso a los cargos entre hombres y mujeres; pero no solo para evidenciar esta realidad, sino para comprenderla y transformarla. La Transformación corresponde principalmente a las autoridades, porque son quienes representan a los intereses de toda la población.

En el contexto de los Gobiernos Regionales, la problemática descrita en los párrafos anteriores no es ajena, según el MIMP (2021) informe sobre la intervención en espacios decisorios de las mujeres, de los 10 gobiernos regionales que reportaron en marco al informe de la Ley de Igualdad de Oportunidades en el año 2021, solo el 24% del personal de los gobiernos regionales en cargos de toma de decisión son mujeres, que corresponde menos de la cuarta parte del total del personal, de los cuales en 2 regiones presentan la más baja inclusión en dichos cargos, como es el caso de región de Tumbes que cuenta con solo 2 mujeres en cargos de toma de decisión y la región de Amazonas que solo cuenta con 3 mujeres en cargos de toma de decisión; esta situación refleja que a pesar de algunos avances en materia de igualdad de género, el acceso y ejercicio a los derechos económicos en igualdad de condiciones persiste; además, en el contexto del COVID-19 se ha empeorado, por ello, existe el desafío de implementar el enfoque de género que debe ser llevado a la práctica de forma gradual y permanente. Para tal efecto, es necesario la realización de un análisis de la gestión institucional de género de los gores, de acuerdo a la dinámica institucional y contexto local.

La existencia de brechas de género, muchas veces se da a través del poco acceso y escasa intervención de las mujeres y hombres en los diferentes servicios y recursos que se promueven en la gestión pública como el acceso a la educación, salud, empleo, ingresos, a una vida libre de violencia, participación política, uso del tiempo para el desarrollo personal, acceso a recursos financieros y naturales entre

otras de los gobiernos regionales. Entre las posibles causas que ha ocasionado la problemática está en la gestión organizacional, gestión de recursos humanos, planificación y presupuesto, dado que en los Gobiernos Regionales no se está implementando de manera adecuada el análisis de género en sus objetivos e indicadores de los planes institucionales (PRDC, PEI y POI) y las prioridades en la asignación presupuestal a los diferentes proyectos regionales.

Ante ello, se plantea el problema general ¿Qué factores determinan la implementación del enfoque de género en la gestión de los Gobiernos Regionales, 2022?, desgregando en los problemas específicos: ¿Qué factores determinan la implementación del enfoque de género en su gestión organizacional?, ¿Qué factores determinan la implementación del enfoque de género en su gestión de recursos humanos?, ¿Qué factores determinan la implementación del enfoque de género en su planificación y presupuesto?

El estudio se justifica desde el punto de vista teórico, donde los postulados y el análisis teórico permitió comprender las implicancias del proceso de implementación del enfoque de género en su gestión interna de los gores en el año 2022, dada las desigualdades estructurales e históricas, requiere de manera urgente una atención institucionalizada, que sea universalizada y, con el objetivo de reducir las brechas existentes y promoviendo la mejora de calidad de vida de las personas. Desde el punto de vista metodológico, la presente investigación permitió analizar e interpretar la percepción de los trabajadores de los gobiernos regionales y de los trabajadores de la entidad rectora, a través de una guía de entrevista que fue validada por las expertas en la temática con alta confiabilidad. Desde el punto de vista práctico, permitió tener claridad sobre la implementación efectiva del enfoque de género en las entidades por los titulares de cada gobierno regional, que contribuirá fehacientemente en la capacidad institucional del enfoque de género, promoviendo la satisfacción de las necesidades básicas y, fortaleciendo la participación ciudadana en la proyección de políticas sociales.

Como objetivo general se plantea analizar los factores que determinan la implementación del enfoque de género en la gestión de los gobiernos regionales,

2022; y entre los objetivos específicos: analizar los factores que determinan la implementación del enfoque de género en su gestión organizacional, analizar los factores que determinan la implementación del enfoque de género en la gestión de recursos humanos, y analizar los factores que determinan la implementación del enfoque de género en la planificación y presupuesto.

## II. MARCO TEÓRICO

Con la finalidad de entender, se tomó como los siguientes antecedentes nacionales, donde Magallanes (2021) investigó sobre la condición laboral de la mujer en marco al contexto del COVID-19, utilizando el método cualitativo determinó que los diferentes roles que han asumido las mujeres en la época de la pandemia evidencia mayor esfuerzo a comparación de los hombres, además, producto de la problemática en mención las brechas de género se han incrementado, sobre todo por estereotipos de género en la cual, las mujeres obtienen el papel de cuidadoras del hogar como algo preestablecido, restringiendo sus posibilidades de desarrollo profesional; también precisa que, las normativas establecidas en el sector público sobre género no han ayudado a las mujeres, ya que en marco a la pandemia realizan labores fuera de horario laboral y se siente discriminadas.

Oré (2019) realizó una investigación enfocada a la igualdad de género, teniendo como objetivo el impacto de políticas públicas sobre la igualdad de género en una municipalidad de Ayacucho, quien determinó la existencia de normativas para la implementación de género, la misma que no se logra por falta de voluntad política de los funcionarios y desconocimiento de la temática del personal para su implementación dentro de la institución, además, otro factor que influye es la poca o nula existencia de asignación presupuestal para la implementación y desarrollo de la temática, donde no existe instancias responsables para promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Guerra (2018) investigó sobre la existencia de políticas estatales que susciten la equidad de género, cuyo objetivo fue determinar los avances normativos sobre la incorporación de políticas del Estado en favor de la igualdad de género en el Perú, utilizando el método cualitativo con la descripción de datos concluyó que el país debería enfocarse en la participación de las mujeres en diferentes ámbitos, para generar un cambio sostenido y obtención de resultados a favor de igualdad de género, tomando decisiones que incluyan a toda las personas sin generar discriminación.

Arredondo (2017) en su tesis relacionada a incorporación del enfoque de género, señaló que existe nula incorporación de género por falta de normativas adecuadas que obliguen a las instituciones el mejoramiento de la gestión del personal a través de capacitaciones enfocados en género, además, no existe apoyo de las autoridades de turno para implementar el enfoque de género en su gestión institucional, esta investigación realizada en la municipalidad de Huamanga es vinculante al presente investigación ya que analiza a profundidad sobre el enfoque de género.

En esa línea, se realizó una investigación, cuyo objetivo fue plantear un modelo de certificación de igualdad de género en las organizaciones de Perú, en dicho estudio se utilizó el método cualitativo de tipo no experimental exploratorio, se revisaron diferentes literaturas sobre certificaciones de las entidades privadas en la equidad de género, cuatro entidades de diferentes países (Colombia, Uruguay, México y Argentina) fueron analizados a través de modelos y dimensiones, en la cual, concluyeron que a través del enfoque de mejora continua aplicados en las entidades de otros países sirve como modelo para la certificación de la igualdad de género a las empresas peruanas (Acuña et al, 2017).

A nivel internacional, se tiene a Pabón y Cáceres (2021), investigaron sobre el enfoque de género y sentencias de restitución, el objetivo de estudio estuvo enfocado en tres aspectos, primero en derecho de las mujeres, segundo en analizar lo judicial y el tercero indagó la realidad de la política de restitución de posesiones de tierras, utilizando tanto métodos cuantitativos como cualitativo, para el análisis cualitativo se utilizaron un criterio relacionado a la no fijación del enfoque de género en el discurso del juez sobre las mujeres y niñas víctimas, que están protegidos constitucionalmente, como resultado de investigación analizando la repartición de sentencias en nueve municipios de Colombia, se obtuvieron que el 53% de municipios omiten el enfoque de género, el 13% si hacen alusión a la vulnerabilidad de las mujeres y 34% si establecen el enfoque de género en las diferentes toma de decisiones; asimismo, Psaki, McCarthy & Mensach (2018) indicaron el avance del enfoque de género en la educación, en 43 países analizados se determinó que uno de los factores que se debe mejorar es el entendimiento de los patrones

socioculturales que se tienen arraigados sobre el acceso a las diferentes oportunidades de las mujeres y de los hombres, para la disminución de diferencias de género; en esa línea, sobre mitos de la igualdad y normas de género, se determinó sobre la persistencia sobre las desigualdades de género en la educación, quienes propusieron una agenda de trabajo teniendo la finalidad de cambiar las normas en materia de género que no ayudan a eliminar los sesgos y que no involucran a todos los actores que deben participar en la causa (Geeta et al 2021).

También, Verdiales (2021), a través de un informe académico analizo la importancia del proceso de implementación de género en España; utilizando el método cualitativo determino que incorporar perspectivas de género es fundamental para el desarrollo de un país, sobre todo en las políticas y planes que abarcan diferentes aspectos de una nación. En esa línea, un estudio realizado en ese mismo país sobre género en la formación de docencia, cuyo propósito de investigación fue determinar desde una mirada del alumnado incluir la perspectiva de género en la formación de los docentes de nivel inicial, se utilizaron encuestas en una universidad pública donde participaron 601 estudiantes para la docencia infantil, primaria, secundaria; de los cuales 72% representaban a mujeres y 28% a varones, los estudiantes participaron de manera voluntaria y anónima, se obtuvo como resultado la validez de la herramienta de medición planteado por el autor para el cálculo de incorporación de género en la formación de la docencia (Miralles-Cardona et al, 2020). Además, Carlsen & Bruggemann (2021), recalcaron la permanencia de problemática de desigualdad de género en Unión Europea en los años 2006 al 2017, donde Dinamarca se ubicó en el primer lugar y Republica Checa en el último lugar sobre la implementación de género. Se realizó un estudio sobre flexibilidad en la división de trabajo por género, donde se resalta importancia análisis de género no solo en un determinado tema sino en diferentes contextos, en el estudio se comparó los países de Suecia que tiene normatividad igualitaria en materia de género, y Polonia que no tiene avances en materia de género y cumplen un rol tradicional, concluyendo que el trabajo flexible puede ayudar tanto a los hombres como las mujeres en su diversidad (Chung et alt 2020).

Muñiz (2019) estudió sobre desigualdades de género con el objetivo de comprender la problemática entre la conciliación familiar y el trabajo realizado a una empresa de Argentina, el estudio tuvo un enfoque cualitativo donde se buscó conocer la composición de los trabajadores de la empresa en la conciliación familiar, verificando que tanto las mujeres como los varones utilizan tácticas diferentes en la conciliar familiar y laboral, además, se visibilizaron la persistencia de diferencias entre las trabajadoras y trabajadores, donde las mujeres debían luchar para realizar el trabajo en la empresa y la atención familiar, mientras los varones si podían contar con el apoyo de sus parejas para la atención familiar. Adicionalmente, Fors, Gossen y Hierm (2020), indicaron que el enfoque de género en los países está relacionado ciertamente con valores humanos diferenciados por género, donde prima la personalidad de cada individuo para interrelacionarse de manera oportuna con su entorno social.

Por otro lado, en cuba se tuvo un estudio sobre acciones en tomar en cuenta para aplicación de género en auditores en una de sus provincias, en dicho estudio el objetivo de autor fue elaborar planes de implementación del enfoque de género, utilizando el método cuanti-cualitativo tomando en cuenta instrumentos para recojo de información de ambos enfoques; la muestra utilizada fue estratificado aleatorio, donde se seleccionó 39 auditores de los cuales 11 fueron hombres y 28 mujeres; en uno de sus conclusiones determino que para el logro de objetivos institucionales es fundamental determinar los planes de acciones y la aplicación de herramientas adecuadas (Arias et al,2019). En esa línea, Ortega y Parra (2019), analizaron el liderazgo de las mujeres en Colombia, tomando en cuenta diferentes puntos de vista determina que, se debe tener en cuenta el enfoque de género como un proceso transversal de la planificación, desarrollando los pilares fundamentales de la autonomía económica de las mujeres, como son la física, económica y toma de decisiones.

También, Biernat y Wortman (1991) analizaron las responsabilidades domésticas de los hombres y mujeres, determinándose la existencia del rol tradicional de género en cargos de jefatura que son tentado las mujeres, que son dificultados por las tareas domésticas y atención de los hijos que cumplen a parte del desempeño laboral en una organización; asimismo, Steinþórsdóttir &

Einarsdóttir (2020) realizaron un estudio sobre proyectos de apoyo en presupuesto con enfoque de género, donde determinaron la poca efectividad de las estrategias utilizadas en Europa para incorporar género en los diferentes procesos de las organizaciones, donde obtuvieron la falta de compromiso de las organizaciones en materia de presupuesto con análisis de género, asimismo, a través de las entrevistas obtuvieron que el enfoque de género no son incluidos en las políticas internas y en el proceso decisorios.

Las teorías que se han tomado de referencia en la investigación, el primero es relaciones humanas investigado por Elton Mayo, es una corriente administrativa que se inició con experimento a una empresa en Estado Unidos de Norteamérica, sobre las interacciones entre diferentes grupos o personas a través de sus acciones y actitudes, que fue incorporado por Mulder en su investigación, cuyo trabajo ayuda como pauta para implementar género estableciendo la relación de tratos igualitarios de las personas independientemente de su sexo, condición económica o social (Mulder, 2017).

Además, para la elaboración del tema de investigación también se basa en la teoría estructural funcionalista estudiado por Talcott Parsons, consiste en la variedad de actores que actúan entre sí en un ambiente motivados por la obtención de gratificaciones cuyas relaciones con los demás actores están determinados por sistema de símbolos estructurados culturalmente; esta teoría ayuda establecer las relaciones de los actores políticos o funcionariados de los gobiernos regionales en el camino de la implementación del enfoque de género (Duek & Inda, 2014). La teoría de género de Beauvoir, quien indica que la diferencia de sexos se da a través de construcciones sociales, y no de las diferencias biológicas que son adquiridos en el nacimiento, estableciendo así lo femenino como debilidad, desde el enfoque de la autora resulta primordial analizar las instituciones que han colaborado sobre la subordinación del orden entre los géneros, como es el caso de colegios, la iglesia y por último la familia. Justamente para tratar de erradicar esas concepciones culturales que vienen prevaleciendo a través de los años, se ha tomado de referencia para el presente trabajo, porque implementar el enfoque de género en los GORES, uno de los pasos que deberá consistir es sensibilizar el concepto de

género y la importancia de implementar en sus documentos de gestión. (Flores & Silva, 2022).

Según las bases teóricas a las que se adscribe la presente investigación, se tiene el PNUD (2004), quien definió el enfoque de género como un instrumento de análisis tomando de base los variables género y sexo, que permite en una sociedad determinar los deferentes acciones que cumplen tanto las mujeres como los hombres; otra definición se tiene del MIMP (2017), sostuvo que el enfoque de género es una herramienta metodológica, que abarca el espacio político a través de la búsqueda de relaciones de género justas e igualitarias, que además, existen otras desigualdades y discriminaciones originarias de modo social, étnico o a través de orientación sexual; asimismo, Remaycuna & Vela (2022), indicaron que para hablar de género tanto las oportunidades como las responsabilidades no deben depender del sexo biológico de las personas.

La definición señalado por los autores, ayuda establecer una mirada distinta al momento de formular una política pública o poner lente de género en las políticas internas de los gobiernos regionales, creando nuevas oportunidades asegurando el acceso a la justicia, salud, educación y trabajo, sobre todo a reducir las brechas de género existentes en los diferentes ámbitos que persisten en la sociedad, ya que esas concepciones vienen arraigados a través de roles y comportamientos que han sido normados para su actuar solo por su diferencia biológica. Además, el autor hace una diferenciación sobre 2 enfoques, uno responde a la estructura organizacional “integracionista”, y el otro basado en cambios en las prioridades institucionales llamados “establecimiento de agendas”. (Rubio et al, 2017).

La categoría enfoque de género, es una herramienta de análisis que ayuda entender las relaciones de poder entre hombres y mujeres construidas a través de relaciones humanas que asignan roles o estereotipos de género construidos por las creencias, costumbres y contextos socioculturales; en ese sentido, es fundamental saber diferenciar las necesidades entre hombres y mujeres, para implementar el enfoque de género en los gobiernos regionales (MIMP, 2012). Además, los constructos sociales sobre el enfoque de género, a través de los 3 aspectos

mencionados sirven de ayuda para implementar de manera adecuada el género en la gestión interna de los gobiernos regionales, porque la gran mayoría de las entidades ubicadas en las regiones, el actuar de su población son normados a través de roles, espacios y características biológicas (Ruiz-Bravo, 1999). A base de las anteriores definiciones, se tienen conceptos diferenciados de sexo y género, MIMP (2019), sostuvo que el género, son roles asignados por la sociedad misma a los hombres y mujeres producto de construcciones socioculturales en relación a su sexo biológico; y el sexo determinó como características innatas que se obtienen desde nacimiento tanto las mujeres como los hombres, características biológicas, fisiológicas y universales.

La subcategoría gestión organizacional, implica afrontar cualquier acción con la participación de todas las personas que conforman una organización sin generar discriminación y exclusión, construyendo una relación de trato horizontal e igualitaria; así lograr un verdadero cambio a través de las personas en la organización promoviendo una cultura organizacional enfocado en la formación del capital humano (Batthyany, 1999); quien clasifica a través de tres categorías: a ciegas, conscientes y redistributivas. Por otro lado, Rodríguez (2017) define como un sistema compuesto por personas y recursos tecnológicos, que interactúan para el logro de un objetivo en específico, a través de interrelaciones a base de un propósito y estructura establecida; aterrizando a la gestión organizacional regional se establecen las orientaciones y lineamientos para la implementar género en cada uno de las dependencias regionales promoviendo una cultura organizacional de respeto sin estereotipos de género. Martínez & Paterna (2013), mencionaron que la mayor persistencia del pensamiento tradicional masculino sobre el enfoque de género en una organización en comparación de las mujeres, quienes son más receptivas a los cambios contemporáneos.

La subcategoría gestión de recursos humanos, según Chiavenato (2017) indicó que para hablar de eficiencia y eficacia en una organización es fundamental la gestión de recursos humanos, donde la intervención de las personas buscando la superación personal logra alcanzar el bienestar colectivo, teniendo las metas claras de las organizaciones que facilitan ese objetivo personal; por otro lado, la modernización de la gestión pública, busca orientarse hacia una perspectiva centrada en resolver los problemas de la ciudadanía, y con respecto a los gobiernos

regionales uno de sus problemas es la existencia de brecha que aún existe entre hombres y mujeres, por lo cual, la gestión de recursos humanos debe primar el principio de imparcialidad, así como la igualdad y no discriminación siempre impulsando el empoderamiento de las mujeres en la fuerza laboral; Ali, Metz & Kulik (2015) expusieron la importancia de enfoque género en la gestión de recursos humanos, donde la baja rotación de personal es influenciado por contar con una diversidad de género en una organización, además de las políticas públicas que impliquen análisis de género. Asimismo, en una negociación sobre la posibilidad de acceder a un cargo directivo, las mujeres revelan mayor predisposición, teniendo en cuenta las pocas oportunidades que tienen para tentar un puesto a diferencia de los hombres (Bowles, Babcock & Lai, 2007; Small, Gelfand, Babcock & Gettman, 2007); en esa línea, Rincón, Gonzales & Barrero (2017), quienes indicaron los factores que dificultan el acceso cargos directivos de las mujeres, uno es el capital humano donde las mujeres tienen menos oportunidades para el fortalecimiento de sus capacidades, el otro es diferencias de género, según los autores prima los estilos de liderazgo que proyectan las mujeres como los hombres, donde resaltan los cargos estereotipados que no ayudan establecer una adecuada selección de personal en las entidades.

La subcategoría planificación y presupuesto, al respecto se han conceptualizado con 2 autores, en caso de presupuesto se define como una norma que recoge los ingresos y gastos en totalidad de una nación para su ejecución en un año, que dichos gastos son realizados con un determinado destino en específico (Martín et al. 2002). En esa línea Defensoría del Pueblo (2012) indicó que, para combatir la discriminación hacia las mujeres a través de las políticas públicas, uno de los factores influyentes es la asignación de presupuesto que constituye un indicador primordial para la implementación de las políticas del Estado; además, la falta de presupuesto público sensible al género en el Perú, no ayuda realizar actividades para reducción de la brecha existente. Gutiérrez (2010) mencionó que, para lograr y generar un impacto de una política de equidad de género, es fundamental que los recursos sean gestionados en el presupuesto, a parte de las iniciativas y la voluntad política que hubiese para invertir en los proyectos, programas y acciones.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

Para conocer la realidad de la implementación del enfoque de género en los gobiernos regionales en el año 2022, en este trabajo de investigación es de tipo básico y se ha utilizado el enfoque cualitativo, de carácter descriptivo, exploratorio y documental (Concytec, 2018), según Flick (2015) un estudio cualitativo consiste analizar las vivencias cotidianas de los grupos que se relacionan a través de historias, comunicaciones o interacciones documentales; siguiendo esa línea, el presente trabajo de investigación cuenta con un diseño descriptivo, análisis documental, entrevista y observación de participantes, y se ha analizado e interpretado los datos desde un enfoque fenomenológico (Martínez, 2011).

#### 3.2 Categorías, Subcategorías y matriz de categorización.

En la presente investigación se estableció la categoría enfoque de género; y como subcategorías son: gestión organizacional, gestión de recursos humanos y planificación y presupuesto.

**Tabla 1.**

*Categorías con sus respectivas subcategorías*

<b>Categorías</b>	<b>Subcategorías</b>
Enfoque de género	Gestión organizacional
	Gestión de recursos humanos
	Planificación y presupuesto

Fuente: Elaboración propia

#### 3.3 Escenario de estudio

El ambiente donde se desarrolla la presente investigación corresponde a los Gobiernos Regionales, que tienen mayor problemática sobre la implementación del enfoque de género, quienes presentan amplias brechas de género, lo que no

permite acceder a mejores oportunidades en igualdad de condiciones entre hombres y mujeres. Así se muestra que en estas Regiones las desigualdades están presentes y es probable que esto se profundice en este contexto de la pandemia ocasionada por el COVID-19.

### **3.4 Participantes**

Considerando lo indicado por Hernández y Mendoza (2018), sobre los participantes que se establecen como la representación de la unidad de análisis a los cuales se efectuó la entrevista. Fueron cinco especialistas: (02) trabajadores de los gobiernos regionales, que desarrollan labores bajo la modalidad de trabajo mixto y presencial, y (03) especialistas del MIMP, quienes trabajan promoviendo la implementación del enfoque de género en los gobiernos regionales. Los profesionales de los gobiernos regionales elegidos son trabajadores de las diferentes gerencias que tienen una relación directa sobre el tema de género y su incorporación a nivel institucional; además; los cargos que ocupan son de especialistas.

### **3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Según Arias (2012), la técnica de la entrevista es más profunda para obtener la información buscada, ya que aborda temas a mayor detalle. Es en ese sentido, en la presente investigación se tomó por conveniente utilizar la técnica de entrevista para conocer la realidad sobre la problemática planteada sobre implementación de género y análisis documental que sirvió para saber los registros de datos en cuanto a la temática.

### **3.6 Procedimientos**

Se inició con la planificación del proyecto de investigación, eligiendo el tema a investigar, en este caso, análisis de la implementación del enfoque de género en los gobiernos regionales en el año 2022; se procedió con el consentimiento informado a los funcionarios elegidos de las diferentes entidades, posteriormente, se proyectó a realizar entrevista a los funcionarios de los gobiernos regionales en

algunos casos específicamente al personal de las gerencias vinculados con la temática.

Respetando las pautas de la guía de entrevista diseñada, se efectuaron la entrevista virtual individualmente algunos vía zoom y otros mediante llamada telefónica, el tiempo estimado fue de 30 minutos aproximadamente, aunque hubo opciones para realizar repreguntas para profundizar sobre el tema en tratar; el siguiente paso fue transcripción de las respuestas de los entrevistados, posteriormente, se utilizó el Atlas ti análisis y obtención de resultados tomando en cuenta la categoría y subcategorías para llegar a las categorías emergentes.

### **3.7 Rigor científico**

Según la definición de Lincoln y Guba (1985), los rigores científicos se rigen a través de los criterios que ayudan a dar la credibilidad, transferenciabilidad, la confiabilidad y la confirmación, de acuerdo a la definición de los autores, en la presente investigación consiste recabar información de manera adecuada través de entrevistas sobre el enfoque de género, que se han aplicados a otros ambientes reorientando a diferentes realidades problemas, la misma que no conlleve generar sesgos en la obtención de los resultados.

### **3.8 Método de análisis de datos**

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), en una investigación de enfoque cualitativo tanto el análisis como recolección de datos se dan en simultaneo; en ese sentido, los resultados se obtuvo a través de los análisis de datos, llevando una coherencia de lo revisado y encontrado en la entrevista; el proceso llevado a cabo fue básico, evaluando las contestaciones recogidas si tenían relación directa con el alcance y horizonte de la investigación, a través del programa Atlas ti se determinaron los resultados y la discusión, por categoría y subcategoría y los emergentes, analizando las diferencias o coincidencias de las respuestas clasificándolos de manera lógica y coherente.

### **3.9 Aspectos éticos**

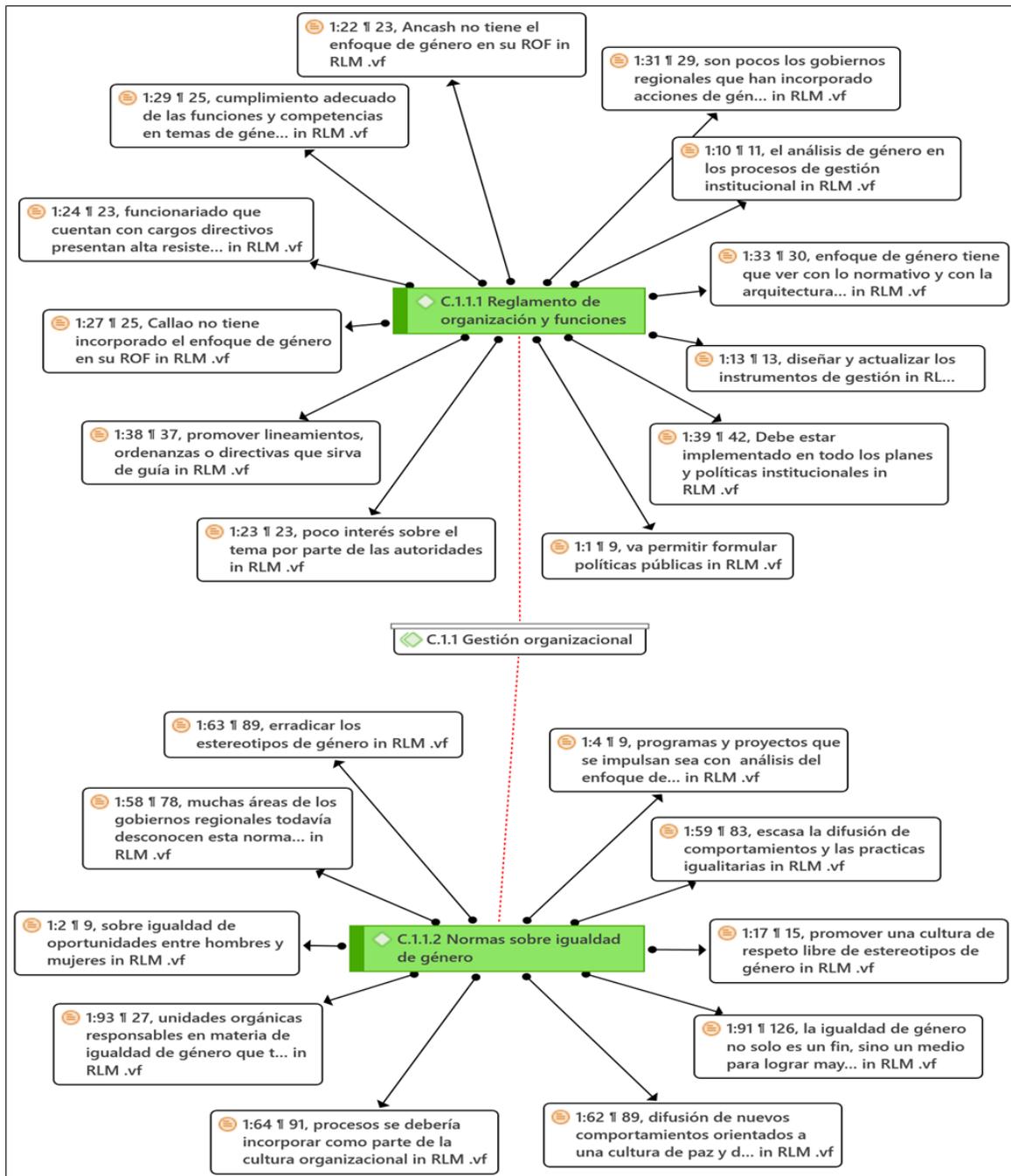
En la presente investigación, se ha previsto la veracidad de lo recabado respetando los valores éticos. Asimismo, se tuvo en cuenta la autorización de cada entrevistado, es decir, el consentimiento informado de manera oportuna sobre el objetivo de la presente investigación.

Finalmente, la investigación es original, sin plagio, se empleó las normas APA en su 7ma edición para el procesamiento de las fuentes bibliográficas, asimismo, el resultado obtenido de la entrevista es tal cual, las respuestas dadas por los entrevistado en relación al objetivo de la investigación, permitiendo de esa forma la no alteración de los resultados, ni tampoco se pueda sesgar la información.



**Figura 2.**

**Análisis cualitativo de la subcategoría: Gestión organizacional**



Fuente: Elaboración propia

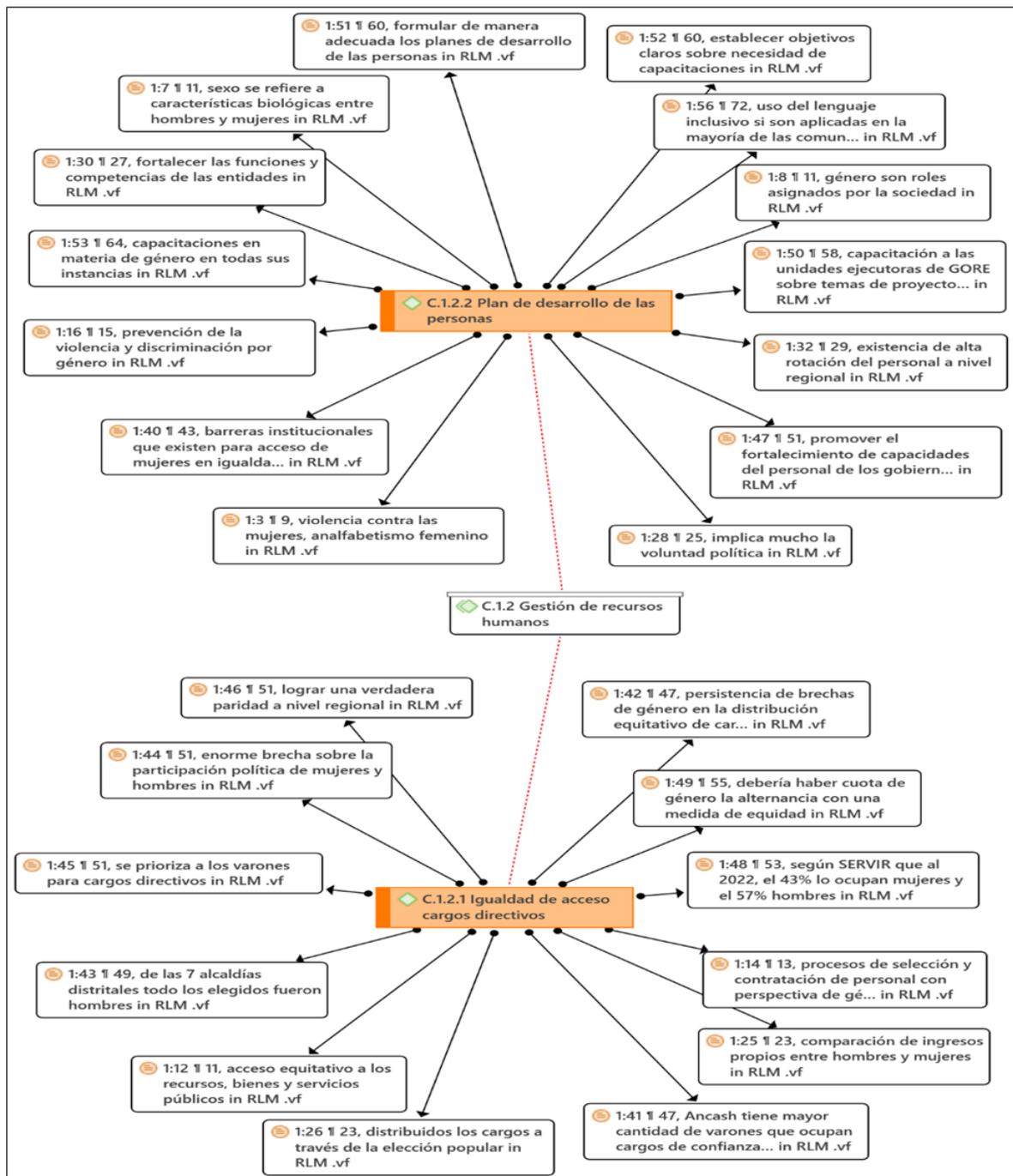
La subcategoría gestión organizacional de los gobiernos regionales se constituye por 2 indicadores, la primera corresponde a Reglamento de Organización y Funciones, donde los entrevistado indicaron que en la mayoría de los gobiernos regionales no tienen implementado el enfoque de género en este tipo documentos de gestión como ROF, uno de los factores que influye es la alta resistencia de las autoridades con la temática de género, sumado a ello, el poco interés de las autoridades para priorizar el enfoque de género en las iniciativas normativas, este resultado es respaldado por Arredondo (2017), quien precisó la falta de apoyo de las autoridades de turno para implementar el enfoque de género en su gestión organizacional, y además, la existencia de poca normativa para obligatorio cumplimiento. Los entrevistado también resaltaron la importancia de incorporar el análisis de género en las funciones y competencias de las áreas estratégicas de los gobiernos regionales; sin embargo, mencionaron que esa tarea es muy compleja porque implica mucha voluntad política, para diseñar y modificar las normas internas y el organigrama funcional, así fortalecer la gestión institucional de cada gobierno regional, promoviendo lineamientos, ordenanzas o directivas para su incorporación en las etapas de formulación de las políticas sociales, programas y proyectos.

Por otro lado, se tiene el segundo indicador que corresponde a normas sobre igualdad de género, al respecto, la mayoría de los entrevistados coincidieron que existen normativas en materia de género a nivel regional, sin embargo, no son implementados de manera adecuada en la gestión interna ya sea por desconocimiento de la temática o por poco interés, donde prima la escasa participación de las autoridades para incidir en los programas y proyectos el tema de género, recalcaron que las unidades orgánicas responsables de promover la igualdad de género, practicas igualitarias y de promover una cultura de respeto libre de estereotipos de género, no tienen el apoyo suficiente a nivel presupuestal, así poder lograr la disminución de brechas de género; entendiendo que la igualdad de género no solo es un fin, sino el medio para lograr la igualdad sin generar discriminación de sus derechos; con este resultado coincide Magallanes (2021), quien precisa que las normativas establecidas en el sector público sobre género no han apoyado a las mujeres, sobre todo en los últimos años por el tema de la

pandemia, la situación laboral de las mujeres fue caótico por trabajar fuera de horario, donde se ahondo la discriminación de las mujeres.

**Figura 3.**

Análisis cualitativo de la subcategoría: Gestión de recursos humanos



Fuente: Elaboración propia.

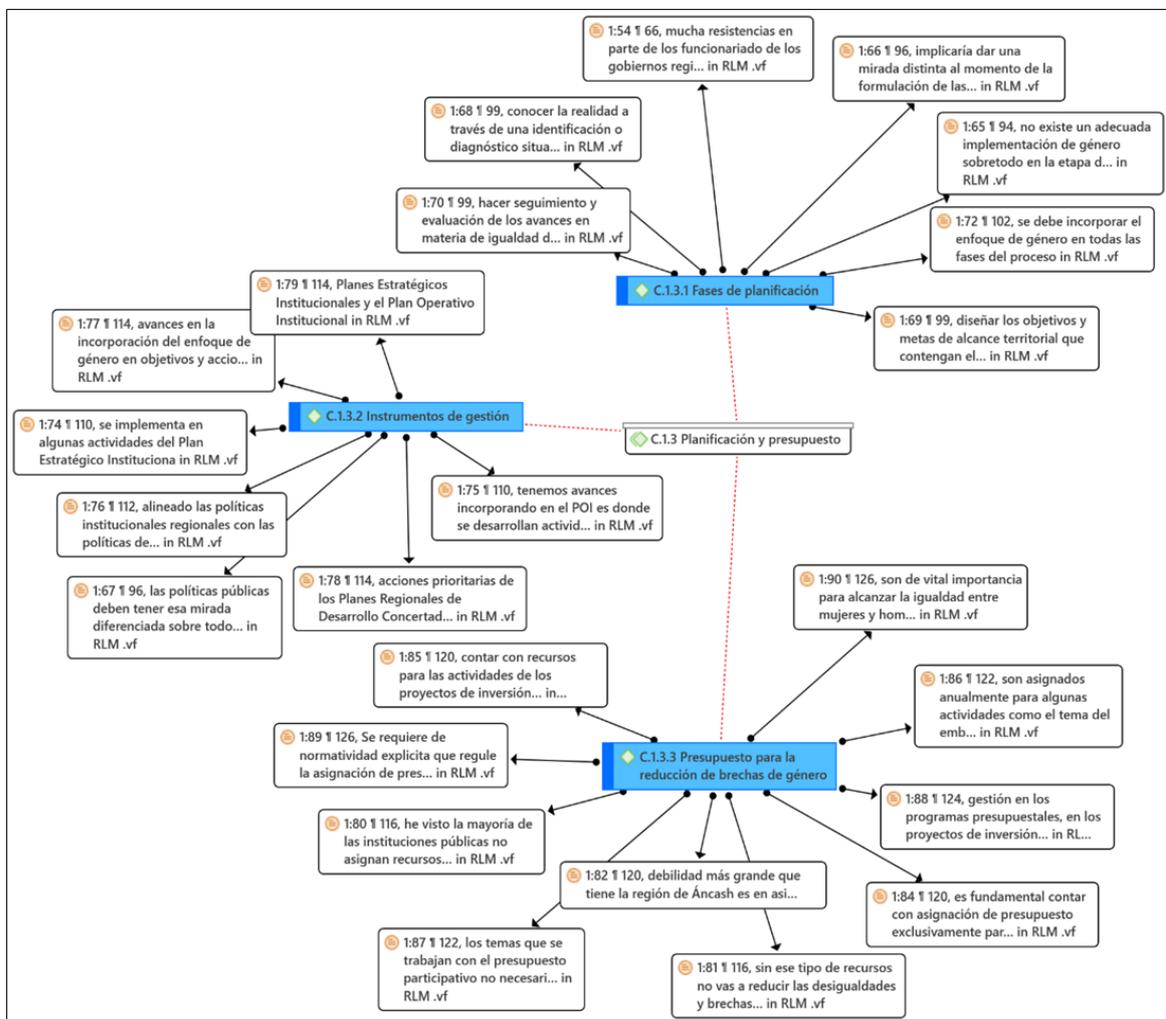
El análisis de la subcategoría de gestión de recursos humanos, se determina por 2 indicadores: igualdad de acceso a cargos directivos y el plan de desarrollo de las personas; sobre el primer indicador que es la igualdad de acceso a cargos directivos los entrevistados indicaron que en los gobiernos sobre la persistencia de brecha sobre la participación de las mujeres en cargos decisorios, donde se prioriza a los varones sobre las mujeres en designación de cargos directivos, ya que la distribución de cargos de confianza no son equitativos, la misma que esta normalizado esa distribución desigual en perjuicio de las mujeres, si bien a través de los años existen leve mejoría en algunas entidades públicas la intervención de la mujer en cargos gerenciales, pero no son sostenidos a través del tiempo y solo se incluye en una lista por cumplimiento; sobre este punto fue sostenida por Guerra (2018) quien determino la relevancia de la contribución de las mujeres en diferentes ámbitos y espacios sin generar discriminación; por otro lado, según SERVIR (2022), indicó que en el año 2020 hubo un ligero incremento de paridad a nivel departamental; asimismo, recalca en marco a la crisis sanitaria se deben formular políticas que incluyan mayor participación de las mujeres en cargos decisorios, donde se logre la verdadera paridad a nivel regional a través del fortalecimiento de capacidades del todo el funcionariado, además brindar herramientas adecuadas a los encargados del proceso de selección de personal que tengan análisis de género en los perfiles de puestos.

En cuanto al indicador Plan de Desarrollo de las Personas, los entrevistados mencionaron que las capacitaciones cumplen un rol fundamental para profundizar el tema de género, donde el personal de los gobiernos regionales deben saber diferenciar el concepto de sexo que se refiere las características biológicas y en cambio género son cualidades adquiridas en la sociedad a través de estereotipos; además, precisaron que teniendo claridad sobre este tipo de conceptos los encargados de la formulación de políticas, los planes de desarrollo de las personas deben establecer objetivos claros sobre toda las capacitaciones que se promueven en los gobiernos regionales, sobre este punto, fue reforzado por unos autores que recalcaron que para el logro de objetivos institucionales en es de suma importancia determinar planes de acción a favor de las mujeres (Arias et al 2019). También resaltaron los entrevistado, la importancia de la aplicación del uso de lenguaje

inclusivo, pero que no son implementados por la mayoría de los gobiernos regionales teniendo la norma para el obligatorio cumplimiento por toda las entidades públicas, donde mucho influye la voluntad política para su implementación, temas como la violencia contra las mujeres y el analfabetismo femenino; por otro lado, mencionaron la existencia de alta rotación de personal en áreas claves donde dificulta la sostenibilidad del fortalecimiento de capacidades de todo el personal.

**Figura 4.**

Análisis cualitativo de la subcategoría: Planeamiento y presupuesto



Fuente: Elaboración propia

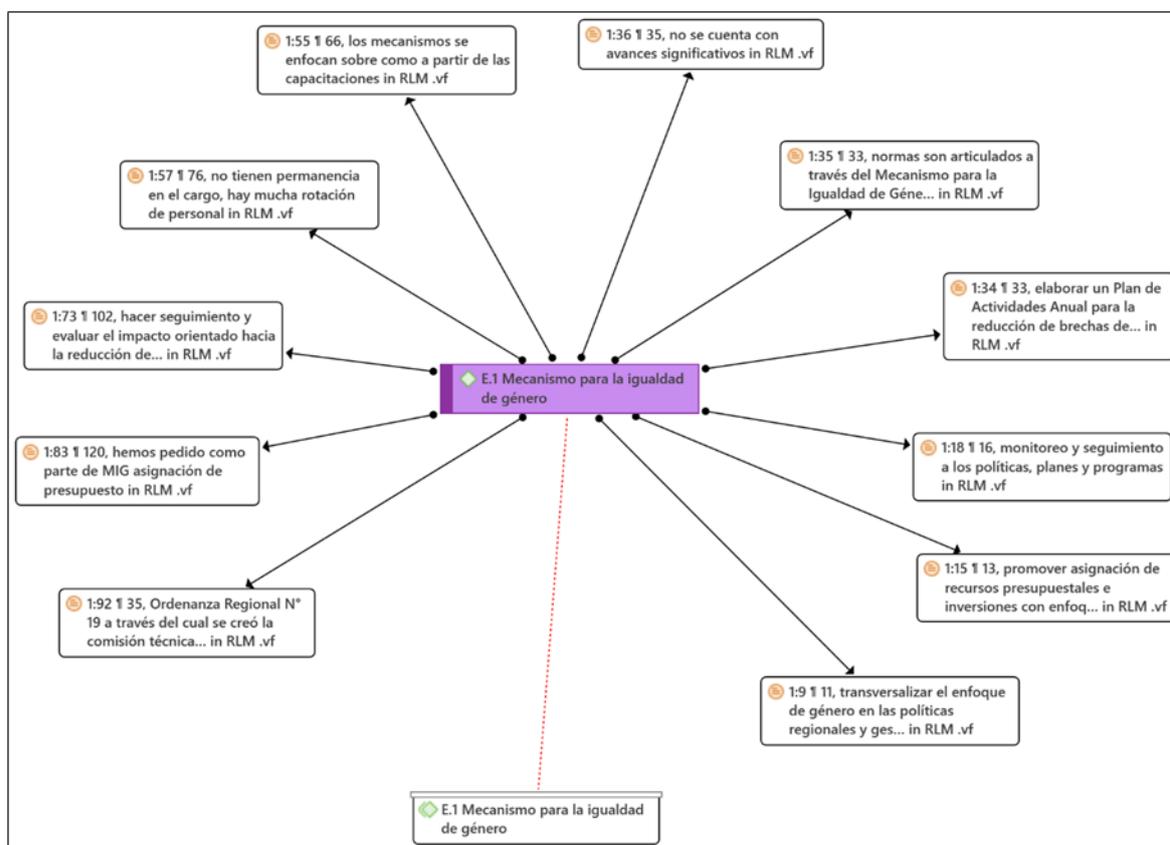
El análisis de la subcategoría de planificación y presupuesto, tiene tres indicadores: fases de planificación, instrumentos de gestión, y presupuesto para la reducción de brechas de género, sobre el indicador de fase de planificación todos señalaron que al momento de formular diferentes políticas públicas que implique el análisis de género no son considerados en la etapa de formulación, muchas veces se quiere incluir en la etapa de implementación sin haber analizado en el diagnóstico situacional; motivo por el cual, indicaron que se debe implementar el enfoque de género en todas las fases de planificación, es decir, desde el diagnóstico, diseño e implementación y por último en el seguimiento y evaluación; además, precisaron que en cada etapa se debe establecer con claridad el análisis de género como son los objetivos, metas, indicadores de alcance territorial de todo los gobiernos regionales; todo ello debe estar establecido en normas, lineamientos para la asignación de mayor presupuesto; este resultado es reforzado por MIMP (2012) a través de la planificación estratégica se logran la eficiencia y eficacia de las organizaciones públicas planteando objetivos concretos y priorizando acciones a mediano y largo plazo, permitiendo identificar metas e indicadores y posterior evaluación de los resultados; en ese sentido, esta planificación debe darse desde el inicio es decir, desde el diagnóstico pasando por el diseño y evaluación de los programas y proyectos.

Sobre el indicador instrumentos de gestión, mencionaron la importancia de implementar el análisis de género en los diferentes planes e instrumentos de gestión como el caso de Planes de Desarrollo Regional Concertado donde se orientan el desarrollo territorial en el gestión regional, es por eso que se debe establecer las diversas actividades sociales, políticas y económicas a favor de la igualdad entre hombres y mujeres, otro plan que mencionaron es el Plan Estratégico Institucional, precisaron que en algunos gobiernos regionales tienen incluida aunque sea una actividad en sus indicadores, pero es fundamental establecer a nivel de objetivos para su ejecución en corto y mediano plazo, asimismo, mencionaron que con el apoyo del MIMP algunos gores vienen implementado acciones en su plan operativo institucional, pero la mayor dificultad que tienen son por falta de recursos presupuestales para incorporar género en sus tareas.

El tercer indicador es presupuesto para la reducción de brechas de género, al respecto, los entrevistados mencionaron que la mayoría de los gobiernos regionales carecen de asignación presupuestal para promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, en gran parte de los gobiernos regionales ocurre esa deficiencia por falta de un adecuado programación de gastos y sobre todo por falta de priorización, sumado a ello, no existen normativas presupuestales que respalden el actuar de los funcionarios encargados de la asignación de presupuesto, por otro lado la Defensoría del Pueblo (2012), recalca que para enfrentar la discriminación hacia las mujeres uno de los factores determinantes es la asignación de presupuesto. Asimismo, mencionaron que en algunos gobiernos regionales han presentado propuesta de proyectos sociales a favor de la igualdad entre hombres y mujeres que impliquen contar con presupuesto exclusivo, sin embargo, estos proyectos no son aprobados por las autoridades por el desconocimiento temático y por no ser prioridad en su gestión ; ante esta situación, sugieren que los gobiernos regionales deben trabajar de manera conjunta con el MEF como ente rector del presupuesto público; para implementar normativas explícitas que regulen la asignación de recursos presupuestales, con la finalidad de reducir brechas de género en los diferentes ámbitos que les aqueja.

Figura 5.

Categoría emergente 1: Mecanismo para la igualdad de género



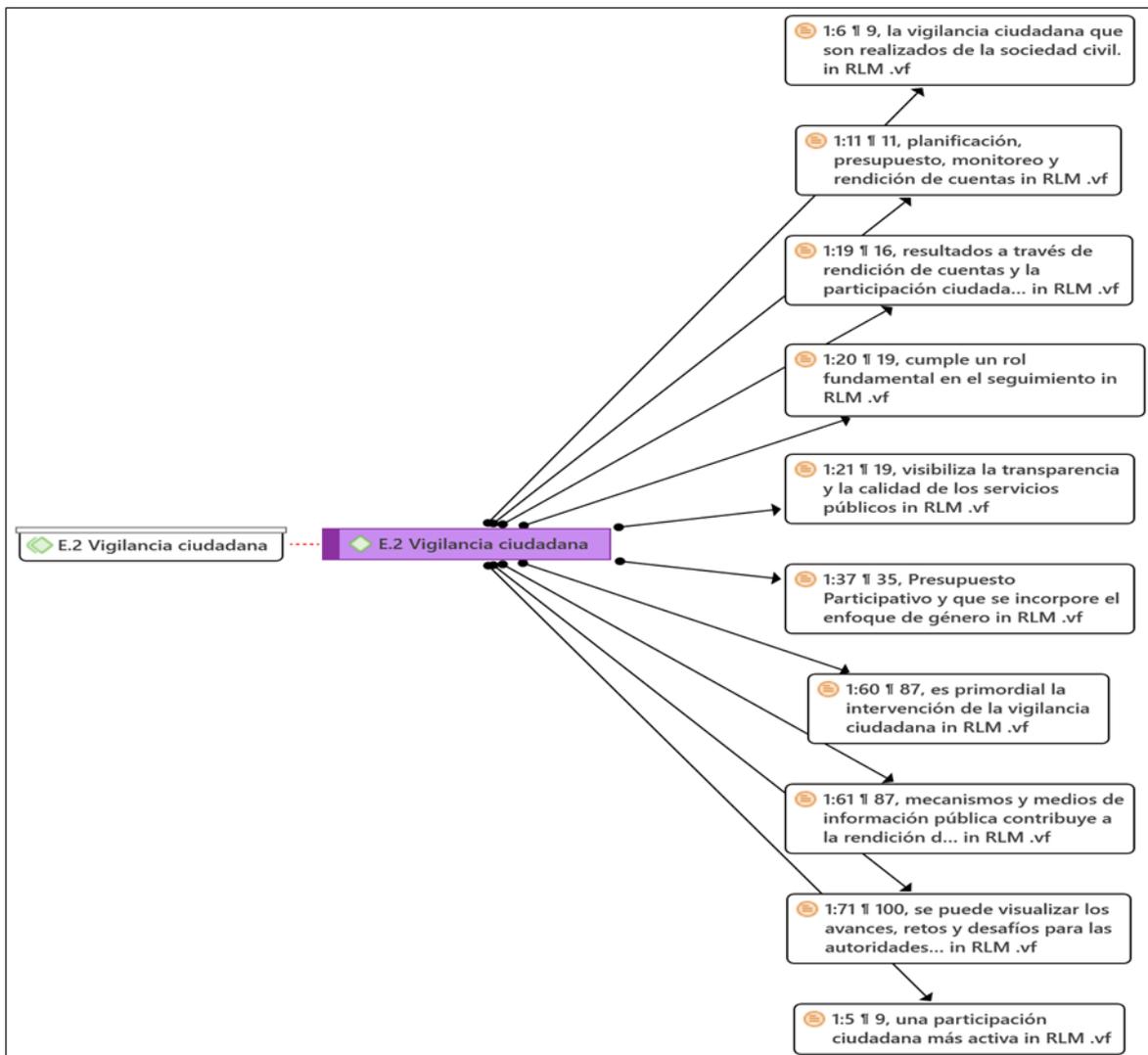
Fuente: elaboración propia

La primera categoría emergente es el mecanismo para la igualdad de género, donde los entrevistados coincidieron sobre el rol fundamental que deben cumplir los mecanismos en todos los gobiernos regionales, la creación de dicha instancia se da a través de la entidad competente que es el MIMP, donde son aprobados en concejos regionales, pero no todos los gobiernos regionales se están implementando de manera adecuada, uno de los objetivos del mecanismo es elaborar plan de actividades anuales para la disminución de brechas de género, en dichos planes se debe priorizar tareas a favor de la igualdad entre hombres y mujeres, también temas como la violencia contra las mujeres, analfabetismo femenino, donde se debe respaldar asignando recursos presupuestales para el cumplimiento de los objetivos institucionales; sin embargo, mencionaron que existen muchas dificultades como alta rotación de personal que no ayuda determinar una sostenibilidad para implementar el enfoque de género; asimismo,

recalaron la deficiencia que tiene la gerencia de recursos humanos para promover capacitaciones en materia de género, tampoco existen normativas que les obligue, es el caso de la PNIG, no establece la obligatoriedad de los gobiernos regionales para su implementación por eso muchas veces, los autoridades hacen caso omiso dicho mandato.

**Figura 6.**

Categoría emergente 2: Vigilancia ciudadana



Fuente: elaboración propia

La segunda categoría emergente que ha surgido es la vigilancia ciudadana, la mayoría de los entrevistados mencionaron el rol fundamental que cumple la sociedad civil a través de la vigilancia ciudadana, dando seguimiento a diferentes

políticas públicas, como las políticas sobre igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, precisaron que los gobiernos regionales y locales si promueven ese mecanismo vigilancia con la finalidad de promover la transparencia de la gestión de todo el funcionariado público; indicaron que esa norma está establecido en ley orgánica de los gobiernos regionales, y que a través de consejos de coordinación realizan las consultas y coordinaciones con los integrantes de la sociedad civil sobre avances de los planes regionales de igualdad de oportunidades, a parte del seguimiento a la rendición de cuentas donde se puede visibilizar los avances en materia de género regional; también, indicaron que con este tipo de instancias se promueve participación de las mujeres que puedan integrar los comités, estableciendo así la transparencia y calidad de servicios públicos, como por ejemplo, incorporar género en los presupuestos participativos. A través de la Ley 28056 se establecido el presupuesto participativo, cuyo objetivo es establecer de manera prioritaria una cierta cantidad de presupuesto para inversión en diferentes proyectos a favor de las mujeres y hombres.

En relación a la discusión del objetivo general planteado, analizar los factores que determinan la implementación del enfoque de género en su gestión interna de los gobiernos regionales 2022, donde se determinó que a la fecha casi todos los gobiernos regionales no tienen implementado de manera adecuada el enfoque de género en su gestión interna, existen factores que no ayudan incorporar el análisis de género en todas sus acciones, uno es la existencia de poca voluntad política de los autoridades con el temática, donde existe alta resistencia de los autoridades para priorizar el género, donde prevalece las concepciones y roles adquiridos en la sociedad a través de los años; la misma que es respaldo por Ruiz-Bravo (1999). Mencionaron también otro factor que influye es la poca existencia de normatividad de obligatorio cumplimiento que respalde toda las iniciativas en favor de la igualdad entre hombres y mujeres, coincidiendo con lo analizado por Ore (2019), quien indica que existen normas sobre igualdad de igualdad de género pero no se implementan por falta de voluntad política; en ese línea, se puede mencionar sobre la existencia de la Política Nacional de Igualdad de Género promovido por el MIMP, pero esta normativa no es de obligatorio cumplimiento para los gobiernos regionales para implementar género en sus planes y proyectos; sumado a ello otro factor

determinante es la nula de asignación de presupuestal para implementar acciones en las metas, indicadores y tareas con enfoque de género de los GORES.

En referencia al primer objetivo específico, analizar los factores que determinan la implementación del enfoque de género en la gestión organizacional, todo los entrevistado coincidieron sobre la importancia de incorporar género en la gestión organizacional de los gobiernos regionales, sobre todo en el ROF que debe contar con acciones relacionadas con enfoque de género, que exista una cultura organizacional que implique un trato justo e igualitario para todo los integrantes de los GORES, esto es respaldado por Rodríguez (2017), quien menciona sobre el gestión organizacional como un sistema que integran las personas y otros recursos que intervienen para el logro colectivo; asimismo, el resultado es respaldado Batthyany (1999) quien recalca sobre la necesidad de contar con organizaciones inclusivas de trato igualitario donde debe prevalecer el valor de la persona. Por lo tanto, el gestión organizacional de los gores implica suscitar lineamientos y directivas adecuadas para que se tenga claridad al momento de formular las políticas públicas inclusivas con perspectiva de género por el funcionariado de turno; por otro lado, influye bastante los conocimientos y capacidades de las autoridades para priorizar la perspectiva de género, muchas veces las resistencias se dan por desconocimiento del tema, además, la estructura organizacional se debe ajustar a las necesidades y objetivos de las personas y así generar avances de la temática de género, la misma que debe estar respaldado por áreas estratégicas como el concejo regional, comisiones técnicas y ordenanzas regionales.

El segundo objetivo específico planteado fue analizar los factores que determinan la implementación del enfoque de género en la gestión de recursos humanos, se resalta lo mencionado por los entrevistados sobre la persistencia de brechas de género específicamente en el acceso y participación de las mujeres en cargos directivos, en diferentes gerencias de los GORES no existe una adecuada cuota de género, donde se prioriza a los varones sobre las mujeres en designación de cargos decisorios, si bien para algunos existe un leve mejoría en la distribución de cargos directivos a favor de las mujeres, pero estos se dan por cumplimiento y no por convicción sobre las capacidades de las mujeres, que puedan ocupar cargos

directivos y cumplir de manera adecuada las funciones y lograr objetivos institucionales de los GORES para lo cual influye el gestión de recursos humanos, esto es respaldado por Chiavenato (2017), quien indica que un adecuado gestión de recursos humanos determina la eficacia y eficiencia de una organización. Por otro lado, mencionaron la importancia de implementar en enfoque de género en los planes de desarrollo de las personas, que es competencia de la gerencia de recursos humanos, incidiendo en las capacitaciones a todo el personal y sobre todo a las gerencias que tienen competencias directas en la promoción de las políticas públicas a favor de hombres y mujeres, para que puedan establecer objetivos claros en el diseño, implementación y seguimiento sobre todo tipo de capacitaciones que se promueven en los gobiernos regionales, además se resaltó la importancia de la aplicación del uso de lenguaje inclusivo, teniendo la norma para el obligatorio cumplimiento por toda las entidades públicas, la misma que en la mayoría de los gobiernos regionales no implementa en todo las formas de comunicación.

El tercer objetivo específico planteado, fue analizar los factores que determinan la implementación del enfoque de género en la planificación y presupuesto, en referencia a este objetivo los entrevistados señalaron la importancia de implementar el análisis de género desde la formulación o identificación del problema, teniendo un diagnóstico situacional adecuado para que se implemente acorde a las necesidades y objetivos sobre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, recalcaron que es fundamental incluir género en toda las fases del planeamiento, este resultado es reforzado por MIMP (2012) donde menciona que, se logra la eficiencia y eficacia de las organizaciones públicas planteando objetivos concretos y priorizando acciones a mediano y largo plazo, además, otra problemática que existe en la mayoría de los gobiernos regionales es que no tienen implementado género en los instrumentos de gestión, como PDRC, PEI y POI, ya que estos planes son fundamentales para incorporar diferentes temáticas en sus objetivos, metas e indicadores para su ejecución en corto y mediano plazo, pero la mayor dificultad que tienen es falta de priorización de recursos presupuestales para reducir las brechas de género, esto es respaldado por DP (2012) quien precisa que para enfrentar la discriminación hacia las mujeres uno de los factores determinantes es la asignación de presupuesto; en ese sentido,

en gran parte de los gobiernos regionales ocurre esa deficiencia por falta de un adecuado programación de gastos y sobre todo por falta de priorización, sumado a ello, no existen normativas presupuestales que respalden el actuar de los funcionarios encargados de la asignación de presupuesto.

Una de las fortalezas de la presente investigación a nivel metodológico ha sido la participación de los especialistas tanto de los gobiernos regionales como de la entidad competente de la temática como el MIMP, recogiendo una información fidedigna a través de la entrevista a base de la experiencia que tienen cada uno de los participantes; la debilidad de metodología aplicada se podría mencionar, es por no haber tenido mayor alcance sobre la gestión interna de los gores en el proceso de recojo de información a nivel emperico, donde influyo la situación de pandemia.

Esta investigación tiene relevancia porque a base de los resultados obtenidos y el conocimiento de realidad adquirida de los gobiernos regionales va contribuir para tomar de referencia para las futuras investigaciones y aportar para su adaptación en diferentes realidades a la comunidad científica, generando un aporte académico a la sociedad en general.



## V. CONCLUSIONES

- Primero. Los resultados obtenidos, evidenciaron que el enfoque de género es una herramienta que aún no es comprendido en su totalidad que persiste en los gobiernos regionales, muchas veces se dan por factores internos como poca priorización de los funcionarios de turno con la temática de género, otro factor que influye son las pocas normas que existen en materia de género la misma que no son implementados conforme a las necesidades de la población.
- Segundo. Se pudo determinar que la gestión organizacional de los gobiernos regionales requiere mayor impulso para la implementación del enfoque de género, se requiere voluntad política, mayor compromiso y participación de los funcionarios, a parte de las limitaciones que tienen a nivel de políticas, instrumentos y capital humano dificultad a sobremanera cualquier proceso implementación del enfoque de género.
- Tercero. Se evidenció que, a nivel de recursos humanos los gobiernos regionales carecen de igualdad de oportunidades y condiciones entre hombres y mujeres, en muchos casos en los procesos de selección de personal existe la discriminación tanto a los hombres como mujeres en su diversidad, motivo por el cual, requiere urgente adopción de medidas para corregir esas falencias y promover practicas igualitarias sin estereotipos de género, a través del fortalecimiento de capacidades.
- Cuarto. Se determinó que la gestión de planeamiento y presupuesto de los gobiernos regionales, carecen de análisis desagregado por sexo donde se pueda visibilizar las necesidades tanto de los hombres como mujeres que ayuden incorporar en todo el proceso de planificación, estableciendo en los indicadores de los planes regionales, y posterior asignación de presupuesto con enfoque de género de alcance territorial.

## VI. RECOMENDACIONES

Primero. Promover la implementación del enfoque de género en los gobiernos regionales, a través de un proceso sostenido y complicado que implica un análisis situacional de la gestión institucional de los gores, teniendo un escaso dominio de la temática muchas veces limita cualquier tipo de avance de la implementación, motivo por el cual, deben apuntar a la institucionalización del enfoque de género.

Segundo. Implementar lineamientos, políticas y planes para una adecuada incorporación de género en marco a las funciones de todas las gerencias de los gores, que ayuden a romper la resistencia inicial a nivel de la gestión organizacional estableciendo un trato justo e igualitario tanto para las mujeres como los hombres en su diversidad.

Tercero. Fomentar la intervención equitativa de mujeres y hombres en todas las iniciativas de los gores, promoviendo el fortalecimiento de capacidades de todo el funcionariado, incidiendo en el trabajo en equipo orientado a resultados positivos, excluyendo cualquier tipo de discriminación generando compromisos y un estilo de liderazgo horizontal sin estereotipos de género.

Cuarto. Incidir el análisis de género en todas las fases de planeamiento y presupuesto orientado a resultados a través de la incorporación del enfoque de género en todas las fases de planificación de los gores, sobre todo agregar análisis de género en los instrumentos de gestión, políticas y planes a favor de la igualdad entre hombres y mujeres.

## REFERENCIAS

- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO,2015). *Igualdad de género patrimonio y creatividad*, recuperado de <file:///C:/Users/mimp/Downloads/231661spa.pdf>
- Foro Economico Mundial-WEF (2022). Informe anual sobre la brecha de género, 91-93 ruta de la Capite, CH-1223 Colonia/Ginebra-Suiza, <http://reports.weforum.org/globalgender-gap-report-2022>
- Sánchez, R. (2018). Derechos humanos, seguridad humana, igualdad y equidad de género, CNDH México.
- País, M. (2018). La Transversalización del enfoque de género en las políticas culturales públicas: el caso de Ministerio de Cultura Argentino.
- Vargas, J., & Díaz, A. (2018). Enfoque de género en el acuerdo de paz entre el Gobierno Colombiano y las FARC-EP: *transiciones necesarias para su implementación*, revista Iberoamericana de Filosofía, Políticas y Humanidades.
- García, P. (2008). Políticas de igualdad, Equidad y Gender Mainstreaming. San Salvador: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). Obtenido de <https://bit.ly/2K1Kjls>.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática-INEI (2021). Perú: brechas de género, avances hacia la igualdad de mujeres y hombres.
- Martínez, C., y Paterna, C. (2013). Masculinity Ideology and Gender Equality: Considering Neosexism. España. Universidad de Murcia. Recuperado de <https://revistas.um.es/analesps/article/view/analesps.29.2.141311/147631>
- Psaki, S., McCarthy, K., & Mensch, B. (2018). Measuring Gender Equality in Education: Lessons from Trends in 43 Countries. *Population and Development Review*, 44(1), 117–142. <https://doi.org/10.1111/padr.12121>.
- Geeta, R., Oomman, N., Grown, C., Conn, K., Hawkes, S., Shawar, Y. R., . . . Darmstadt, G. L. (2019). Gender equality and gender norms: Framing the opportunities for health. *The Lancet*, 393(10190), 2550-2562. doi: [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(19\)30651-8](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(19)30651-8).

- Magallanes, M. (2021). Condición sociolaboral de la mujer trabajadora en el sector público en tiempo de crisis actual (Tesis de posgrado). Universidad Cesar Vallejo, Perú.
- Oré, M. (2021). Igualdad de oportunidades entre mujeres y varones, un desafío irrenunciable (Tesis de posgrado). Universidad Cesar Vallejo, Perú.
- Guerra, J. (2018). Políticas públicas sobre la igualdad de género en el Perú (Tesis de posgrado). Universidad Cesar Vallejo, Perú
- Arredondo, A. (2017). Incorporación del enfoque de género en la municipalidad de Huamanga (Tesis de posgrado). Universidad Cesar Vallejo, Perú.
- Acuña, D., Puémape, O., Roca, F., & Velásquez, J. (2017). Propuesta Modelo Certificación Equidad de Género (Tesis de Posgrado). Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Carlsen, L., & Bruggemann, R. (2021). Gender Equality in Europe: The Development of the Sustainable Development Goal No. 5 Illustrated by Exemplary Cases. *Social Indicators Research*, 158(3), 1127–1151. <https://doi.org/10.1007/s11205-021-02732-5>.
- Chung, H., van der Lippe, T., Leerstoel Lippe, & Social Networks, S. and I. (2020). Flexible Working, Work–Life Balance, and Gender Equality: Introduction. *Social Indicators Research*, 151(2), 365–381. <https://doi.org/10.1007/s11205-018-2025-x>.
- Fors Connolly, F., Goossen, M., & Hjerm, M. (2020). Does Gender Equality Cause Gender Differences in Values? Reassessing the Gender-Equality-Personality Paradox. *Sex Roles*, 83(1-2), 101–113. <https://doi.org/10.1007/s11199-019-01097-x>
- Rincón, V., González, M., & Barrero, K. (2017). Women and leadership: Gender barriers to senior management positions- IC, 2017 – 13(2): 319-386 – Online ISSN: 1697-9818 – Print ISSN: 2014-3214 <http://dx.doi.org/10.3926/ic.889>
- Pabón, P., & Cáceres, P. (2021). Incorporación del enfoque de género en las sentencias de restitución de tierras proferidas en Santander - Colombia. En: *Entramado*. Julio - diciembre, 2021. vol. 17, no. 2, p. 60-73 <https://doi.org/10.18041/1900-3803/entramado.2.7586>.

- Verdiales, D. (2021). El enfoque de género en la cooperación española para el desarrollo en el marco de la Agenda 2030 /The gender approach in spanish cooperation for development within the framework of the 2030 Agenda. *Estudios Internacionales*, vol. 53, no. 198, Jan.-Apr. 2021, pp. 139+. Gale OneFile: Informe Académico, [link.gale.com/apps/doc/A663176049/IFME?u=univcv&sid=bookmark-IFME&xid=87f6d8a4](http://link.gale.com/apps/doc/A663176049/IFME?u=univcv&sid=bookmark-IFME&xid=87f6d8a4). Accessed 24 Apr. 2022.
- Miralles-Cardona, C., Cardona-Moltó, M., & Chiner, E. (2020). Student perceptions of gender mainstreaming in initial teacher training: a descriptive study. *Educación XX1*, 23(2), 231-257 doi: 10.5944/educXX1.23899
- Muñiz, L. (2019). Aproximaciones a las desigualdades de género en Argentina: un estudio de la conciliación familia-trabajo en el sector petrolero. *Rev. Colomb. Soc.*, 42(1), 251-270.
- Arias, M., Morell, M., & Montesinos, M. (2019). Plan de acciones para implementación del enfoque de género en los auditores de la Contraloría Provincial de Camagüey, *Universidad & Ciencia*, Vol. 8, No. 2, abril-julio, ISSN: 2227-2690 RNPS: 2450 <http://revistas.unica.cu/uciencia>
- Ortega, B. y Parra, S. (2019). Liderazgo de las mujeres en los concejos municipales del Área Metropolitana de Bucaramanga (2008-2015): un análisis desde la perspectiva de la planificación del desarrollo territorial. *opera*, 24, 117-132. doi: <https://doi.org/10.18601/16578651.n24.07>.
- Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (2017). *Conceptos fundamentales sobre el enfoque de género para abordar políticas públicas*. Noviembre
- Rubio, F., Nuñez, G., Barrios, M. (2017). *Orientaciones estratégicas para la integración del enfoque de género en programas y proyectos*. Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional-USAID.
- Ruiz, P. (1999). *Una aproximación al concepto de género*, Pontificia Universidad Católica del Perú; Defensoría del Pueblo.
- Martín, J., Lozano, C., Casado, G. y Tejerizo, J. (2002) *Curso de Derecho Financiero y Tributario* (13ª ed.), Madrid.
- Defensoría del Pueblo (2012). *Indicadores para la incorporación del enfoque de género en los presupuestos de los gobiernos regionales*,

<https://www.defensoria.gob.pe/wp-content/uploads/2018/05/Documentos-Defensorial-23-2012.pdf>.

- Gutiérrez M. (2010). Construcción de presupuesto con equidad de género, *T'inkazos*, número 28, 2010, pp. 65-77, ISSN 1990-7451.
- Girón, A. (2006). Macroeconomía, desarrollo y género. *Revista de Economía Institucional*, vol. 8, no. 15, fall 2006, pp. 207+. *Gale Academic OneFile*, [link.gale.com/apps/doc/A166620599/AONE?u=univcv&sid=bookmark-AONE&xid=32a5b457](http://link.gale.com/apps/doc/A166620599/AONE?u=univcv&sid=bookmark-AONE&xid=32a5b457). Accessed 2 May 2022.
- Mulder, P. (2017). *Teoría de las Relaciones Humanas de Elton Mayo*. Recuperado de toolshero: <https://www.toolshero.es/administracion/teoria-de-las-relaciones-humanas-de-elton-mayo>.
- Duek, C. & Inda, G. (2014). *La teoría de la estratificación social de Parsons: una arquitectura del consenso y de la estabilización del conflicto*, Revista THEOMAI/Estudios críticos sobre Sociedad y Desarrollo.
- Flores, D. & Silva, F. (2022). The second sex and the emancipation of women throughout history. <https://doi.org/10.46589/rdiasf.vi38.515>
- Remaycuna, A. & Vela, O. (2022). Gender Equality in University Students from the City of Piura: An Instrumental-Descriptive-Comparative Study. *Revista de Filosofía.Venezuela*.[link.gale.com/apps/doc/A719320603/AONE?u=univcv&sid=bookmark-AONE&xid=82bff058](http://link.gale.com/apps/doc/A719320603/AONE?u=univcv&sid=bookmark-AONE&xid=82bff058).
- Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo-PNUD El Salvador (2004). *Cómo elaborar una Estrategia de Género para una Oficina de País*. San Salvador: PNUD.
- Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (2019). Política Nacional de Igualdad de Género, aprobada mediante Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP, p. 13. Recuperado de <https://www.gob.pe/institucion/minagri/noticias/27222-politica-nacional-de-igualdad-de-genero>.
- Batthyany, K. (1999). *El análisis de las relaciones sociales de género en los proyectos de investigación. Apuntes teóricos y prácticos*, documento presentado en Taller Género y Desarrollo, organizado por la Oficina Regional para América Latina y Caribe CIID/IDRC.

- Rodríguez, M. (2017). *Gestión Organizacional*, Fundación Universitaria del Área Andina; Bogotá D.C.
- Concytec, A. (2018). orientaciones básicas para la investigación científica: inicio y pasos de una tesis cuantitativa. Alicia concytec gob: [https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNIS\\_ec476f17877d1ce207b2f483fab1919c](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNIS_ec476f17877d1ce207b2f483fab1919c).
- Flick, U. (2015). *El diseño de Investigación Cualitativa*. Madrid, España: Ediciones Morata.
- Martínez, J. (2011). Métodos de investigación cualitativa. N° 08, Julio – Diciembre.
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación, introducción a la metodología científica*, 6ta edición, editorial episteme.
- Lincoln, Y. y Guba E. (1985). *Naturalistic Inquiry*. Estados Unidos: Age Publications.
- Hernández, R.; Fernández, C.; Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*, 6ta edición, McGRAW-HILL / Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGRAW-HILL / Interamerican Editores, S.A. de C.V.
- Biernat, M., & Wortman, C.B. (1991). Sharing of home responsibilities between professionally employed women and their husbands. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60(6), 844-860. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.60.6.844>
- Bowles, H., Babcock, L., & Lai, L. (2007). Social incentives for gender differences in the propensity to initiate negotiations: Sometimes it does hurt to ask. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 103, 84-103. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2006.09.001>
- Small, D., Gelfand, M., Babcock, L., & Gettman, H. (2007). Who goes to the bargaining table? The influence of gender and framing on the initiation of negotiation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 93(4), 600-613. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.93.4.600>

## **ANEXOS**

## Anexo 1. Matriz de consistencia

Problema general	Objetivo general	Categoría	Subcategorías	Técnicas	Instrumentos
¿Qué factores determinan la implementación del enfoque de género en la gestión de los Gobiernos Regionales en el año 2022?	analizar los factores que determinan la implementación del enfoque de género en la gestión de los gobiernos regionales, año 2022	Enfoque de género	Gestión organizacional	Entrevista semiestructura	Guía de entrevista
<b>Problemas específicos</b>	<b>Objetivos específicos</b>				
¿Qué factores determinan la implementación del enfoque de género en su gestión organizacional?	Analizar los factores que determinan la implementación del enfoque de género en su gestión organizacional.		Gestión de recursos humanos	<b>Participantes: Unidad de análisis</b>	
¿Qué factores determinan la implementación del enfoque de género en su gestión de recursos humanos?	Analizar los factores que determinan la implementación del enfoque de género en la gestión de recursos humanos.		Planificación y presupuesto		5 entrevistados: Entre especialistas
¿Qué factores determinan la implementación del enfoque de género en su planificación y presupuesto?	Analizar los factores que determinan la implementación del enfoque de género en la planificación y presupuesto				

## Anexo 2. Matriz de categorización

Código	Categoría	Código	Subcategoría	Código	Indicadores
C.1	Implementación del Enfoque de género	C.1.1	Gestión organizacional	C.1.1.1	ROF
				C.1.1.2	Normas sobre igualdad de género
		C.1.2	Gestión de recursos humanos	C.1.2.1	Igualdad de acceso a cargos directivos
				C.1.2.2	Plan de Desarrollo de las Personas
		C.1.3	Planificación y presupuesto	C.1.3.1	Fases de planificación
				C.1.3.2	Instrumentos de gestión
				C.1.3.3	Presupuesto para reducción de brechas de género

Emergente 1: Mecanismo para la igualdad de género

Emergente 2: Vigilancia ciudadana

### Anexo 3. Instrumentos de recolección

#### Guía de entrevista

Datos:

<b>Cargo o puesto en que se desempeña:</b>	Funcionariado, Especialistas y Analistas
<b>Nombres y apellidos</b>	
<b>Código de la entrevista</b>	Entrevistado/a 1 (EntV.1)
<b>Fecha</b>	
<b>Lugar de la entrevista</b>	

<b>Nro.</b>	<b>Sub categoría</b>	<b>Preguntas de la entrevista</b>
1	Gestión organizacional	¿Es importante tener conocimiento sobre el enfoque de género?
2		¿Considera que el ROF del gobierno regional tiene implementado el enfoque de género?
3		¿Cuáles son las normas regionales en materia de igualdad de género?
4	Gestión de recursos humanos	Si las mujeres y los hombres tienen las mismas actitudes y competencias: ¿Cómo considera la actual distribución de los cargos de confianza?
5		¿Las capacitaciones en temas de género y enfoque de género son efectivas para todo el personal del gobierno regional?
6		¿La normativa sobre el uso del lenguaje inclusivo en las entidades públicas, son aplicadas en el gobierno regional?
7		¿El gobierno regional desarrolla acciones de difusión de comportamientos y prácticas respetuosas sin discriminar entre mujeres y hombres en su diversidad?
8	Planificación y presupuesto	¿En qué fase de planificación de los gobiernos regionales debe estar incorporado el enfoque de género?
9		¿El gobierno regional implementa el enfoque de género en los instrumentos de gestión?
10		¿El gobierno regional ha considerado presupuesto para la reducción de brechas de género?

#### Anexo 4. Matriz de respuesta

Nro.	Preguntas	Respuestas
1	¿Es importante tener conocimiento sobre el enfoque de género?	
2	¿Considera que el ROF del gobierno regional tiene implementado el enfoque de género?	
3	¿Cuáles son las normas regionales en materia de igualdad de género?	
4	Si las mujeres y los hombres tienen las mismas actitudes y competencias: ¿Cómo considera la actual distribución de los cargos de confianza?	
5	¿Las capacitaciones en temas de género y enfoque de género son efectivas para todo el personal del gobierno regional?	
6	¿La normativa sobre el uso del lenguaje inclusivo en las entidades públicas, son aplicadas en el gobierno regional?	
7	¿El gobierno regional desarrolla acciones de difusión de comportamientos y prácticas respetuosas sin discriminar entre mujeres y hombres en su diversidad?	
8	¿En qué fase de planificación de los gobiernos regionales debe estar incorporado el enfoque de género?	
9	¿El gobierno regional implementa el enfoque de género en los instrumentos de gestión?	
10	¿El gobierno regional ha considerado presupuesto para la reducción de brechas de género?	

### Anexo 5. Certificado de validez de expertos

Nº.	Formulación del ítem/ preguntas abiertas	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Observaciones	Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No		
	<b>Subcategoría: Gestión organizacional</b>								
1	¿Es importante tener conocimiento sobre el enfoque de género?	x		x		x			
2	¿Considera que el ROF del gobierno regional tiene implementado el enfoque de género?	x		x		x			
3	¿Cuáles son las normas regionales en materia de igualdad de género?	x		x		x			
	<b>Subcategoría: Gestión de recursos humanos</b>								
4	Si las mujeres y los hombres tienen las mismas actitudes y competencias: ¿Cómo considera la actual distribución de los cargos de confianza?	x		x		x			
5	¿Las capacitaciones en temas de género y enfoque de género son efectivas para todo el personal del gobierno regional?	x		x		x			
6	¿La normativa sobre el uso del lenguaje inclusivo en las entidades públicas, son aplicadas en el gobierno regional?	x		x		x			
7	¿El gobierno regional desarrolla acciones de difusión de comportamientos y prácticas respetuosas sin discriminar entre mujeres y hombres en su diversidad?	x		x		x			
	<b>Subcategoría: Planificación y presupuesto</b>								
8	¿En qué fase de planificación de los gobiernos regionales debe estar incorporado el enfoque de género?	x		x		x			
9	¿El gobierno regional implementa el enfoque de género en los instrumentos de gestión?	x		x		x			
10	¿El gobierno regional ha considerado presupuesto para la reducción de brechas de género?	x		x		x			

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD DE LA ENTREVISTA:**

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

**Opinión de aplicabilidad:**    **Aplicable**             **Aplicable después de corregir**             **No aplicable**

Octubre del 2022

Apellidos y nombres del juez evaluador: **Dr. Fernando Alexis Nolazco Labajos**

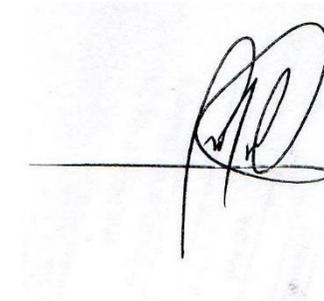
Especialidad del evaluador: **Docente metodólogo**

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

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

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

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

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'F. Nolazco', written over a horizontal line. The signature is stylized and cursive.

Firma

N°.	Formulación del ítem/ preguntas abiertas	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Observaciones	Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No		
	<b>Subcategoría: Gestión organizacional</b>								
1	¿Es importante tener conocimiento sobre el enfoque de género?	x		x		x			
2	¿Considera que el ROF del gobierno regional tiene implementado el enfoque de género?	x		x		x			
3	¿Cuáles son las normas regionales en materia de igualdad de género?	x		x		x			
	<b>Subcategoría: Gestión de recursos humanos</b>								
4	Si las mujeres y los hombres tienen las mismas actitudes y competencias: ¿Cómo considera la actual distribución de los cargos de confianza?	x		x		x			
5	¿Las capacitaciones en temas de género y enfoque de género son efectivas para todo el personal del gobierno regional?	x		x		x			
6	¿La normativa sobre el uso del lenguaje inclusivo en las entidades públicas, son aplicadas en el gobierno regional?	x		x		x			
7	¿El gobierno regional desarrolla acciones de difusión de comportamientos y prácticas respetuosas sin discriminar entre mujeres y hombres en su diversidad?	x		x		x			
	<b>Subcategoría: Planificación y presupuesto</b>								
8	¿En qué fase de planificación de los gobiernos regionales debe estar incorporado el enfoque de género?	x		x		x			
9	¿El gobierno regional implementa el enfoque de género en los instrumentos de gestión?	x		x		x			
10	¿El gobierno regional ha considerado presupuesto para la reducción de brechas de género?	x		x		x			

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD DE LA ENTREVISTA:**

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Octubre del 2022

Apellidos y nombres del o la juez/a evaluador/a: **Mg. MARÍA PIA MOLERO MESÍA**

Especialidad del evaluador/a: **Experta en Género**

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

2 **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o subcategoría específica del constructo<sup>3</sup>

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

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



Firma

N°.	Formulación del ítem/ preguntas abiertas	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Observaciones	Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No		
	<b>Subcategoría: Gestión organizacional</b>								
1	¿Es importante tener conocimiento sobre el enfoque de género?	x		x		x			
2	¿Considera que el ROF del gobierno regional tiene implementado el enfoque de género?	x		x		x			
3	¿Cuáles son las normas regionales en materia de igualdad de género?	x		x		x			
	<b>Subcategoría: Gestión de recursos humanos</b>								
4	Si las mujeres y los hombres tienen las mismas actitudes y competencias: ¿Cómo considera la actual distribución de los cargos de confianza?	x		x		x			
5	¿Las capacitaciones en temas de género y enfoque de género son efectivas para todo el personal del gobierno regional?	x		x		x			
6	¿La normativa sobre el uso del lenguaje inclusivo en las entidades públicas, son aplicadas en el gobierno regional?	x		x		x			
7	¿El gobierno regional desarrolla acciones de difusión de comportamientos y prácticas respetuosas sin discriminar entre mujeres y hombres en su diversidad?	x		x		x			
	<b>Subcategoría: Planificación y presupuesto</b>								
8	¿En qué fase de planificación de los gobiernos regionales debe estar incorporado el enfoque de género?	x		x		x			
9	¿El gobierno regional implementa el enfoque de género en los instrumentos de gestión?	x		x		x			
10	¿El gobierno regional ha considerado presupuesto para la reducción de brechas de género?	x		x		x			

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD DE LA ENTREVISTA:**

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** \_\_\_\_\_

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

Octubre del 2022

Apellidos y nombres del o la juez/a evaluador/a: **Mg. ANA ALICIA ARREDONDO ARMAS**

Especialidad del evaluador/a: **Experta en enfoque de género**

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

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

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

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

Firma 

## Anexo 6. Transcripción de las entrevistas

Nro.	Preguntas	Respuestas
1	¿Es importante tener conocimiento sobre el enfoque de género?	<p><b>María Elena-Ancash y Luis Lino-Callao/Hernán Vásquez-María Parra-Efmam Sánchez MIMP</b></p> <p>M.E-A: Para el gobierno regional de Ancash es muy importante conocer el enfoque de género, porque eso nos va permitir formular políticas públicas precisas sobre igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, además nos va ayudar obtener información sobre diferentes problemas de género que nos aqueja, como la violencia contra las mujeres, analfabetismo femenino, entre otros; teniendo este tipo de información a nuestro alcance para incluir en los programas y proyectos que se impulsan sea con análisis del enfoque de género; demás, tener una participación ciudadana más activa en los avances de políticas a través de la vigilancia ciudadana que son realizados de la sociedad civil.</p> <p>L.L-C: Si considero que es muy importante conocer sobre el enfoque de género, en primer lugar, se debe distinguir los conceptos sobre sexo y género, cuando se habla de sexo se refiere a características biológicas entre hombres y mujeres que nacen con ello, en cambio género son roles asignados por la sociedad, que son más culturales e históricos, por eso es importante conocer el tema de género y sus implicancias en la sociedad, en el caso del gobierno regional de callao conocer esta temática nos va ayudar formular políticas sociales a favor de mujeres y hombres en igualdad de condiciones; en región callao tenemos el mecanismo para la igualdad de género, cuyo fin es transversalizar el enfoque de género en las políticas regionales y gestión interna, como estrategia para alcanzar la igualdad de género, donde implica introducir el análisis de género en los procesos de gestión institucional, planificación, presupuesto, monitoreo y rendición de cuentas a fin de garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres para su acceso equitativo a los recursos, bienes y servicios públicos, y el ejercicio pleno de sus derechos, así como en su desarrollo personal y social.</p> <p>H.V.A: Según mi experiencia viendo este tema sobre la incorporación del enfoque de género en la gestión pública, desde el MIMP se viene trabajando de manera transversal con los gobiernos regionales y locales, contando con ciertas áreas claves para su implementación, la primera área clave es la de planificación teniendo en cuenta que esta área tiene como uno de sus funciones de diseñar y actualizar los instrumentos de gestión, otra área clave es la gerencia de recursos humanos donde deben tener claro en los procesos de selección y contratación de personal con perspectiva de género, así para que tanto el funcionariado como los servidores públicos puedan actuar sin generar discriminación y vulneración de sus derechos,</p>

		<p>particularmente de las mujeres, otra área clave es la oficina de presupuesto quienes puedan promover asignación de recursos presupuestales e inversiones con enfoque de género, como vemos el tema del enfoque de género abarca varias áreas transversales, que son claves para cumplir con el proceso de implementación del enfoque de género en marco a la Política Nacional de Igualdad de Género aprobado en el año 2019.</p> <p>M.P.G: En cuanto a la capacitación en enfoque de género, desde el MIMP este año se aprobó el D. S. N° 010-2022-MIMP, con el mandato llamado capacitación obligatoria en enfoque de género para la prevención de la violencia y discriminación por género en la administración pública, el cual dispone la capacitación en enfoque de género para todas las personas que trabajan en las entidades de la administración pública en los tres niveles de gobierno; con la finalidad de contribuir a la prevención de la violencia y discriminación, se debe promover una cultura de respeto libre de estereotipos de género, favoreciendo la transversalización del enfoque de género.</p> <p>Además, la Política Nacional de igualdad de Género, señala como áreas prioritarias a la gestión organizacional, planificación, presupuesto, gestión del recurso humano, en estas áreas se debe integrar de forma permanente el enfoque y análisis de género sobretodo todo en los servicios que se brinda al ciudadano, realizando además el monitoreo y seguimiento a los políticas, planes y programas, obteniendo resultados a través de rendición de cuentas y la participación ciudadana.</p> <p>Sin embargo, a nivel de los gobiernos regionales no se puede realizar de manera general en todas las áreas, debe ser progresivo, además la pandemia ha limitado mucho la disposición del tiempo.</p> <p>ESS: Las gerencias que deberían conocer y aplicar son la gerencia de planeamiento y presupuesto, la oficina de recursos humanos, la oficina de asesoría jurídica porque ellos ven la parte normativa, son las principales áreas que deben tener análisis de género. Asimismo, la vigilancia ciudadana cumple un rol fundamental en el seguimiento, ya a través de ello se visibiliza la transparencia y la calidad de los servicios públicos que se brinda.</p>
2	¿Considera que el ROF del gobierno regional tiene implementado el enfoque de género?	<p>M.E-A: El gobierno regional de Ancash no tiene el enfoque de género en su ROF, existen muchas dificultades y poco interés sobre el tema por parte de las autoridades, sobretodo de los funcionariado que cuentan con cargos directivos presentan alta resistencia para abordar el tema de género; por ejemplo existe la comisión para la igualdad de género, pero desde alta dirección se le da la importancia del caso; es por eso que sería muy importante que el ROF este implementado el tema de enfoque de género, para contar con información y datos estadísticos sobre brechas de género, como por ejemplo mortalidad materna, la</p>

		<p>comparación de ingresos propios entre hombres y mujeres, y de qué manera están distribuidos los cargos a través de la elección popular.</p> <p>L.L-C: El gobierno regional de Callao no tiene incorporado el enfoque de género en su ROF, por muchos factores que se vienen dando en las diferentes gestiones, implica mucho la voluntad política, desconocimiento temático de los/as funcionarios que ejercen cargo de jefaturas, pero sería de mucha ayuda tener incorporado el género en el ROF, para el cumplimiento adecuado de las funciones y competencias en temas de género y sobretodo en la violencia de género que nos aqueja de manera severa en nuestra sociedad, en este caso el región callao no está libre de ello.</p> <p>H.V.A: En realidad desde el MIMP a través de la Dirección de Articulación con los Gobiernos Regionales se inició con esa línea de intervención de promover acciones para su incorporación del enfoque de género en el ROF de los gobiernos regionales, donde al principio se impulsaba a la instancia o unidades orgánicas responsables en materia de igualdad de género que tengan bien establecido en sus funciones, esto alineado a la normativa de los gobiernos regionales y a la ley de organización y funciones del sector (MIMP) cuya competencia es la de promover la implementación del enfoque de género, habiendo una línea de trabajo para fortalecer las funciones y competencias de las entidades, sin embargo, esta estrategia de intervención ha ido cambiando teniendo en cuenta los diferentes contextos y escenarios de los 25 gobiernos regionales.</p> <p>M.P.G: Dentro de lo que se conoce son pocos los gobiernos regionales que han incorporado acciones de género en su ROF, porque es muy complejo trabajar la temática de género habiendo muchas resistencias y la existencia de alta rotación del personal a nivel regional.</p> <p>ESS: A nivel del ROF los gobiernos regionales deberían tener algunas funciones relacionadas en temas de cierre de brechas de género, las desigualdades entre hombres y mujeres, entre otros; pero según lo que he visto la mayoría de ellos no tienen implementado el criterio de género en su reglamento de organizaciones y funciones, es importante seguir estos procesos como sabemos el tema de transversalización del enfoque de género tiene que ver con lo normativo y con la arquitectura institucional a nivel del proceso de planeamiento, presupuesto público y la cultura organizacional.</p>
3	¿Cuáles son las normas regionales en materia de igualdad de género?	<p>M.E-A: En el gobierno regional de Ancash si tenemos normativas como la Ordenanza Regional N° 05, en el cual nosotros estamos priorizando el enfoque de género, también está la Ordenanza Regional N°07, donde se tiene como una función elaborar un Plan de Actividades Anual para la reducción de brechas de género, también nos basamos con los lineamientos para la transversalización del enfoque promovido por el Ministerio de la Mujer a través del Decreto Supremo N°15 en el año 2021, estas normas son articulados</p>

	<p>a través del Mecanismo para la Igualdad de Género, donde deberían participar todas las gerencias y las divisiones regionales con el objetivo de visualizar e incorporar el enfoque de género ya sea en sus programas o proyectos pero la realidad es otra, porque la mayoría no priorizan la temática.</p> <p>L.L-C: En el gobierno regional de Callao si tenemos normativas en materia de del enfoque de género, ya sea ordenanzas como documentos que inciden la implementación del enfoque de género, citando uno de ellos se tiene la Ordenanza Regional N° 19 a través del cual se creó la comisión técnica para la Transversalización del enfoque de género en el año 2014, sin embargo, habiendo pasado ya muchos años no se cuenta con avances significativos, asimismo, tenemos la Ordenanza Regional N° 01, aprobado en el año 2019 donde se estableció el Reglamento del Presupuesto Participativo y que se incorpore el enfoque de género en toda las etapas del proceso.</p> <p>H.V.A: La gran mayoría de los gobiernos regionales tienen normativas aprobadas que sirven de respaldo para desarrollar el tema del enfoque género, pero no los incorporan en sus acciones de manera propicia; considero que debería haber otras normativas que les exijan cumplimiento obligatorio, para que tengan mayor articulación de los procesos de cada gerencia, muchas veces personalmente me he encontrado con oficinas o gerencias que trabajan de manera aislada, a través de las asistencias técnicas que se brinda desde el MIMP vemos que algunos funcionarios cuando se menciona la temática de género se sorprenden porque nunca han escuchado, e incluso algunos se rehúsan adquirir la información que se les desea brindar, es por ese motivo que debe haber más disposiciones ya sea a través de gerencia de recursos humanos u otras gerencias, deben promover lineamientos, ordenanzas o directivas que sirva de guía en el proceso de implementación del enfoque de género en diferentes gerencias regionales.</p> <p>M.P.G: Casi la totalidad de los gobiernos regionales cuentan, aunque sea con una normativa en materia del enfoque de género, pero la mayoría de ellos no implementan como debe ser, sobre todo en los servicios que se brinda al ciudadano, en estas áreas se debe integrar de forma permanente el enfoque y análisis de género.</p> <p>Citando un ejemplo, la Municipalidad Metropolitana de Lima, ha participado en el presente año en el “Programa de Reconocimiento a la Igualdad de Género en el Sector Público”, organizado por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo -PNUD, habiendo obtenido el premio a la igualdad de género; este premio es muy importante tanto para la entidad como para nosotros como ente rector que promovemos ese tipo de avances, también precisamos que esta Municipalidad es la que más ha avanzado en incorporar el enfoque de género en los diferentes campos del área administrativa.</p>
--	--

		<p>ESS: Debe estar implementado en todo los planes y políticas institucionales de los gobiernos regionales, así como en ordenanzas regionales y las políticas locales, también se sabe que algunas normas no se están considerando como son de interés público como por ejemplo en la educación en un gobierno regional o municipal garantice el acceso y la culminación de niños y niñas a la educación básica.</p> <p>En este caso, la Política Nacional de Igualdad de Género, promovido por el MIMP es trascendental para ayudar a los gobiernos regionales, sobre todo a través del objetivo prioritario N°5 que habla de barreras institucionales que existen para acceso de mujeres en igualdad de condiciones, eso va ayudar que formulen políticas públicas con enfoque de género.</p>
4	<p>Si las mujeres y los hombres tienen las mismas actitudes y competencias: ¿Cómo considera la actual distribución de los cargos de confianza?</p>	<p>M.E-A: En el gobierno regional de Ancash tiene mayor cantidad de varones que ocupan cargos de confianza que las mujeres, todavía no se da esa oportunidad que queremos las mujeres de tener estos cargos gerenciales, entonces no hay igualdad y la diferencia es abismal entre mujeres y varones, lo que podemos ver el tema de los consejeros y consejeras donde actualmente solo tenemos 6 consejeras regionales, y con lo que respecta la existencia de gobernadoras regionales en nula de las elecciones del año 2018, por otro lado, a nivel de gerencial actualmente contamos con solo 2 gerentas, lo restos son varones; es un ejemplo claro sobre la persistencia de brechas de género en la distribución equitativo de cargos públicos.</p> <p>L.L-C: En el gobierno regional de Callao la actual distribución de cargos de confianza no refleja lo que realmente se busca, ya que existen diferencias abismales entre cargos que ocupan las mujeres con los cargos decisorios que tienen los varones, ello implica la existencia de brecha de género muy grande, por ejemplo en las elecciones del 2018 se obtuvieron de las 7 alcaldías distritales todo los elegidos fueron hombres, además, se eligieron 19 regidoras frente a 48 regidores distritales hombres, por lo cual, se debería trabajar más en apoyo con el Ministerio de la Mujer y otras entidades que buscan la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.</p> <p>H.V.A: Si, es verdad que hay una enorme brecha sobre la participación política de mujeres y hombres, en este caso, para acceder a cargos directivos las mujeres tienen desventaja, ya que las condiciones no son las mismas sabiendo que tenemos las mismas habilidades, capacidades y formación para desenvolvemos en diferentes escenarios, pero siempre se prioriza a los varones para cargos directivos, si bien últimamente ha venido cambiando pero todavía estamos en una situación muy compleja para reducir esa brecha, si quieren lograr una verdadera paridad a nivel regional deben fortalecer las capacidades de todo el funcionariado a través de capacitaciones o asistencias técnicas, para que así las mujeres que tengan las habilidades y competencias asuman cargos directivos, y no rechacen por el simple hecho de tener una carga familiar u</p>

		<p>otro tipo de responsabilidades, en ese caso, está también la responsabilidad de nosotros como entidad competente de promover el fortalecimiento de capacidades del personal de los gobiernos regionales a través de diferentes intervenciones que tenemos, apoyar brindando las pautas y herramientas adecuadas al personal encargado de la selección a cargos directivos, pero sabemos que muchas veces prevalece lo político en esas designaciones, y no se toma en cuenta la meritocracia.</p> <p>M.P.G: Según mi experiencia que tengo con los diferentes gobiernos regionales como sector competente, podemos mencionar que hay un avance significativo en la distribución de los cargos de nivel directivo entre hombres y mujeres, pero no son suficientes para generar hablar de una verdadera paridad, según SERVIR que al 2022, el 43% lo ocupan mujeres y el 57% hombres, este tipo de datos nos visibilizan los logros en materia de igualdad de género, sin embargo, también recalcamos que en la mayoría de las regiones, se considera que los cargos de confianza, corresponden a la “cuota de poder” de la lista ganadora, donde los partidos políticos definen esos cargos de confianza.</p> <p>ESS: En este punto se debería apuntar a la paridad como la alternancia, debería haber cuotas de género ya sea a favor de las mujeres o hombres, es decir para cualquiera de los géneros debería haber cuota de género la alternancia con una medida de equidad.</p>
5	<p>¿Las capacitaciones en temas de género y enfoque de género son efectivas para todo el personal del Gobierno Regional?</p>	<p>M.E-A: Personalmente para mi es una satisfacción grande por ejemplo trabajar con el Ministerio de la Mujer específicamente con la Dirección General de Transversalización del Enfoque de Género, hemos tenido muchas capacitaciones en materia del enfoque de género, también para nosotros es satisfactorio ver en el proyecto educativo regional en el cual se está elaborando con perspectiva de género, así como el PDRC que estamos en proceso de elaboración también estamos incorporando el enfoque de género, asimismo, hemos brindado capacitación a las unidades ejecutoras de GORE sobre temas de proyectos de inversión pública con enfoque de género; pero recalcar que no es suficiente, tenemos la necesidad de contar con mayor capacitación en materia de género para seguir implementando el enfoque de género, si bien es muy complicado pero no imposible, para nosotros nos ha tomado un tiempo determinado para entender un poco sobre la temática ya que en algunos funcionarios encontrábamos mucha resistencia.</p> <p>L.L-C: En el gobierno regional de Callao si ha habido capacitaciones en temas de género, pero que a la larga no son muy efectivas ni sostenidas, muchas veces se da por cumplimiento, sin buscar la sostenibilidad y concientización de todo los trabajadores, para mejorar esos aspectos la gerencia de recursos humanos debe formular de manera adecuada los planes de desarrollo de las personas, donde se debe establecer objetivos claros sobre necesidad de capacitaciones priorizando el género; no es suficiente las asistencias técnicas y talleres que brinda el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.</p>

		<p>H.V.A: Como representante de la entidad competente, que promovemos las asistencias técnicas y capacitaciones a los 25 gobiernos regionales, no son suficientes para abarcar la totalidad del personal de los gobiernos regionales, además, indicar que son necesarios abarcar a todos las capacitaciones en materia de enfoque de género, eso les va permitir conocer la temática a profundidad y fortalecer sus competencias y que puedan desempeñar de manera adecuada en sus funciones y en diferentes gerencias, y se debe trabajar asignando mayor presupuesto, generando mayor inversión y a través de la oficina de recursos humanos promover más capacitaciones en diferentes líneas de intervención que tienen los gobiernos regionales, y que sean sostenidas y aplicadas en la mejora continua, dando la importancia del caso sobre el enfoque de género.</p> <p>M.P.G: El fortalecimiento de capacidades es muy importante para entender que la importancia de “lograr la igualdad de género”, es lograr que tanto hombres como mujeres accedan a los derechos humanos básicos como la educación, la salud, etc. pero además que no haya violencia en ninguna de sus formas, porque se busca igualdad de condiciones. Además, que los funcionarios entiendan que esto se puede lograr si desde el estado se asignan más recursos y presupuesto para disminuir estas brechas, por otro lado, las gerencias de recursos humanos de los gobiernos regionales cumplen un rol fundamental en ese camino, ya que ellos deben impulsar las capacitaciones en materia de género en todas sus instancias, e incluso, establecer en sus Planes de Desarrollo de las Personas.</p> <p>ESS: Cuando antes iniciábamos con las asistencias técnicas y capacitaciones, había mucha resistencias en parte de los funcionariado de los gobiernos regionales, porque eran temas nuevos y entonces todo lo que es social se relacionan con el tema de la mujer es por eso que se ha percibido resistencia en acceder en conocer la temática, pero poco a poco ha ido cambiando a partir de la creación de mecanismos para la igualdad de género, con ello ha ido articulándose de manera diferente porque los mecanismos se enfocan sobre como a partir de las capacitaciones se puede mejorar los conocimientos y capacidades del funcionariado y poder aplicarlos en el día a día.</p>
6	¿La normativa sobre el uso del lenguaje inclusivo en las entidades públicas, son aplicadas en el Gobierno Regional?	M.E-A: En el gobierno regional de Ancash si son aplicadas el lenguaje inclusivo si bien no en totalidad pero de a poco se ha venido aplicando, muchas veces para algunos funcionarios prevalecía la palabra “todos” que supuestamente incluye también a las mujeres, pero es importante que podamos utilizar en diferentes comunicaciones internas, orales, escritas y graficas; en el gobierno regional de Áncash poco a poco estamos tratando de incorporar esa normativa como por ejemplo en los lactarios institucionales; yo

		<p>creo que ahora tanto los funcionarios como la mayoría de los trabajadores están más concientizado en su uso y aplicación.</p> <p>L.L-C: El uso del lenguaje inclusivo si son aplicadas en la mayoría de las comunicaciones ya sea internas como externas, ahora el personal de las diferentes gerencias está más concientizado y utilizan en los diferentes documentos promoviendo la visibilización de las mujeres generando incidencia en su uso obligatorio del lenguaje inclusivo en todo el personal del gobierno regional de callao.</p> <p>H.V.A: Bueno primero ese es el objetivo que tenemos como sector y como entidad competente, el uso del lenguaje inclusivo en todas las entidades públicas del nivel nacional, regional y local, si bien se viene incorporando esta disposición en los gobiernos regionales a través de ordenanzas, pero son la menoría que aplican, es por eso que nos queda un trabajo arduo para transversalizar el enfoque de género a través de esta normativa.</p> <p>M.P.G: Desde el MIMP podemos ver que la mayoría de los gobiernos regionales se ha aprobado esta norma con una resolución ejecutiva regional, sin embargo, no se le brinda la importancia que le corresponde, en parte porque los recursos capacitados para tal fin no tienen permanencia en el cargo, hay mucha rotación de personal, con este tipo de escenario es muy difícil incidir la Transversalización del enfoque de género.</p> <p>ESS: Mira cuando hablamos de lenguaje inclusivo, estamos hablando de toda forma de comunicación ya sea escrita, oral o a través de imágenes, sin embargo, algunas instituciones tienen esta normativa pero los problemas muchas veces son durante el proceso de implementación, lo que he podido ver es que muchas áreas de los gobiernos regionales todavía desconocen esta normativa aprobada, pero, sin embargo, existe un avance sobre la misma.</p>
7	<p>¿El gobierno regional desarrolla acciones de difusión de comportamientos y prácticas respetuosas sin discriminar entre mujeres y hombres en su diversidad?</p>	<p>M.E-A: Actualmente es muy escasa la difusión de comportamientos y las practicas igualitarias en el gobierno regional de Ancash, por ejemplo las campañas sobre no discriminación no hemos realizado por falta de recursos solo hemos hecho talleres a favor de la igualdad entre hombres y mujeres, en temas de salud si por ejemplo contamos con información diferenciada por sexo, sabemos cuántas mujeres, hombres, niños y niñas han recibido la atención en vacunas, estamos incidiendo en ese tipo de campañas con algunas gerencias, pero nos falta promover las campañas publicitarias donde se pueda promover la igualdad de género como se da en salud como se mencionó anteriormente, pero nos falta hacer un evento grande donde</p>

		<p>puedan participar diferentes áreas y gerencias es decir con las 36 ejecutoras que tenemos en el Gobierno Regional de Ancash.</p> <p>L.L-C: Si hemos tenido algunas acciones o campañas promoviendo el enfoque de género en el gobierno regional de Callao a través del mecanismo para la igualdad de género, pero sabemos que esas pequeñas acciones no son suficientes, nosotros como gerencia de planificación requerimos tener claridad sobre la temática de género para mejorar en nuestro actuar y exigir también un trato justo e igualitario tanto para hombres como para mujeres que trabajamos en las diferentes modalidades.</p> <p>H.V.A: Toda la acción que se desarrollan los gobiernos regionales, como campañas, talleres, publicaciones sobre las buenas prácticas respetando la diversidad de las personas, son muy importantes porque a través de ello ayudan a reforzar los conceptos sobre enfoque de género, además, comprender con prácticas comunes la importancia de incorporar género en su día a día de las personas no solo en su centro laboral sino en diferentes escenarios, contextos donde se interrelaciona, por otro lado, es primordial la intervención de la vigilancia ciudadana, haciendo uso de los mecanismos y medios de información pública contribuye a la rendición de cuentas de los autoridades.</p> <p>M.P.G: Es muy importante hacer difusión de nuevos comportamientos orientados a una cultura de paz y de buen trato, con respeto a la diversidad y sin discriminación, tratando de erradicar los estereotipos de género, que son ideas, prejuicios, creencias y opiniones impuestas por el medio social y la cultural que se aplican a todas las personas expresando diversas formas de discriminación, por lo tanto, los gobiernos regionales deben priorizar este tipo acciones que mejoren el trato justo e igualitaria generando mensajes motivacionales en materia de igualdad de género.</p> <p>ESS: Si algunos gobiernos regionales si realizan ese tipo de acciones, por ejemplo en el día internacional de la eliminación de la violencia contra la mujer realizan varias actividades, también realizan varias actividades en el día internacional de las mujeres el 8 de marzo, sin embargo, estas acciones no son suficientes para erradicar la violencia de género, ya que todo estos procesos se debería incorporar como parte de la cultura organizacional de cada gobierno regional, que estos sean identificados con los valores institucionales, así como el respeto es un valor, también la igualdad y el buen trato entre hombres y mujeres debe prevalecer siempre.</p>
8	¿En qué fase de planificación de los gobiernos regionales debe estar incorporado el	M.E-A: En el tema de planificación en gobierno regional de Ancash no existe un adecuada implementación de género sobretodo en la etapa de diagnóstico, pero en el tema de metas e indicadores si se está incorporando la igualdad de oportunidades, como por ejemplo, cuando se habla de vacunas nos ha ayudado

	<p>enfoque de género? (diagnostico, diseño, implementación o evaluación)</p>	<p>saber la información por edades y sexos, es decir saber cuántos niños, niñas, adolescentes, adultos y adultos mayores somos en el gobierno regional, otro indicador que nos ha ayudado es el tema de cuantos niños y niñas logran aprender el tema de lectura, lógico matemático; en ese sentido, para generar un verdadero cambio en materia de igualdad de género se debe realizar la rendición de cuentas con la participación ciudadana, para ver los resultados que se obtienen en cada gestión de los autoridades regionales.</p> <p>L.L-C: El enfoque de género si está presente en los indicadores de algunos objetivos estratégicos que tenemos en el gobierno regional de Callao, pero para dar una verdadera implementación del enfoque de género implicaría dar una mirada distinta al momento de la formulación de las políticas públicas, planes estratégicos, haciendo un análisis desagregado por sexo, un ejemplo podemos ver las diferencias que existe entre niños y niñas en ir al colegio, a las niñas se les asigna el rol de cuidadora y a los niños no, por ese motivo quizá sea necesario el cambio de horario en los colegios para las niñas, por lo tanto; sería necesario tener esa mirada en el proceso de planificación que las políticas públicas deben tener esa mirada diferenciada sobre todo en los instrumentos de gestión.</p> <p>Otra manera de implementar sería generando pensamientos de igualdad de oportunidades y derechos tanto en las mujeres como los hombres, apoyando de esa forma en la reducción de la violencia contra las mujeres, que debe ser promovidos por recursos humanos.</p> <p>H.V.A: En esta parte, en marco a la metodología de CEPLAN nos indica que existen etapas que se deben considerar para incorporar género en proceso de planificación llamados también fases, primero es conocer la realidad a través de una identificación o diagnóstico situacional, después conociendo la situación se debe diseñar los objetivos y metas de alcance territorial que contengan el enfoque de género, posteriormente implementar y por ultimo hacer seguimiento y evaluación de los avances en materia de igualdad de género; siempre teniendo en cuenta la alineación entre las políticas nacionales con las políticas regionales para el logro de atención y prestación de servicios a la ciudadanía.</p> <p>Otro punto muy importante es la rendición de cuentas que se realizan al concluir la gestión de las autoridades donde se puede visualizar los avances, retos y desafíos para las autoridades entrantes en materia de género y con la participación ciudadana lograr objetivos a corto y mediano plazo.</p> <p>M.P.G: En la planificación de los gobiernos regionales se debe incorporar el enfoque de género en todas las fases del proceso, desde el diagnóstico en los objetivos, metas e indicadores para poder hacer seguimiento y evaluar el impacto orientado hacia la reducción de brechas de género; también debe primar la rendición de cuentas.</p>
--	--	--

		<p>ESS: El enfoque de género se debería incorporar en todas las fases, desde la identificación de los problemas públicos, desde el planteamiento de alternativas de solución desde las políticas y programas, a nivel de objetivos generales y específicos, a nivel de metas e indicadores; además deben realizar monitoreo y evaluación sobre políticas públicas a favor de la igualdad, generando resultados a través de rendición de cuentas un trabajo conjunto con la participación ciudadana.</p>
<p>9</p>	<p>¿El Gobierno Regional implementa el enfoque de género en los instrumentos de gestión (PDRC, PEI y POI)?</p>	<p>M.E-A: En el gobierno regional de Ancash justo estamos elaborando este año los instrumentos de gestión en colaboración con CEPLAN y el área de planificación, cuyo objetivo a priori es incorporar el enfoque de género en esos instrumentos, pero lo que nos dificulta es no conocer a mayor detalle sobre los pasos a seguir para lograr esa implementación, si bien el MIMP participa en algunas asistencias técnicas, capacitaciones y también en algunas reuniones pero no es suficiente para entender la temática de género con claridad, así nosotros tener la herramientas suficientes para implementar en diferentes instrumentos de gestión que promueve el GORE Ancash.</p> <p>L.L-C: Si se implementa en algunas actividades del Plan Estratégico Institucional, quedando pendiente en los demás instrumentos que son fundamentales para el cumplimiento de las metas y objetivos a corto y mediano plazo del gobierno regional, pero eso es el objetivo que tenemos lograr implementar todo en ciclo de proceso de los instrumentos de gestión, también mencionar que tenemos avances incorporando en el POI es donde se desarrollan actividades de manera y que implican contar con mayores presupuestos.</p> <p>H.V.A: Definitivamente, es de suma importancia que los gobiernos regionales tengan implementado el enfoque de género en sus instrumentos de gestión, porque teniendo establecido en esos planes algunas acciones o actividades sobre el enfoque de género les va ayudar a que este alineado las políticas institucionales regionales con las políticas del sector competente y además podrán gestionar el presupuesto público para su implementación, sino es, poca efectiva este proceso de incorporar género, conforme he venido trabajando con varios regiones puedo indicar que algunos ya tienen incorporado el enfoque de género a través del cumplimiento de las tareas y temáticas como violencia de género que es más visible y a la vez más compleja.</p> <p>M.P.G: Se han logrado avances en la incorporación del enfoque de género en objetivos y acciones prioritarias de los Planes Regionales de Desarrollo Concertado, sin embargo, aún se debe avanzar en transversalizar el enfoque de género en los Planes Estratégicos Institucionales y el Plan Operativo</p>

		<p>Institucional, lo cual también requiere de Normas Nacionales explícitas para poder hacer el seguimiento a su cumplimiento.</p> <p>ESS: Si es necesario que en estos procesos identificados implementen el enfoque de género en sus instrumentos de gestión, según lo que he visto la mayoría de las instituciones públicas no asignan recursos presupuestales para el cierre de brechas de desigualdades ni mucho menos para la igualdad entre hombres y mujeres, porque no es su prioridad y además, porque no se encuentran incorporado el enfoque de género en sus instrumentos de gestión, es por eso que los autoridades no van asignar recursos económicos, y sin ese tipo de recursos no vas a reducir las desigualdades y brechas de género.</p>
<p>10</p>	<p>¿El gobierno regional ha considerado presupuesto para la reducción de brechas de género?</p>	<p>M.E-A: Le comento la debilidad más grande que tiene la región de Áncash es en asignación de presupuesto, casi todo los años nosotros hemos presentado propuesta que implican contar con presupuesto para trabajar el tema de enfoque de género pero nunca nos asignan presupuesto para abordar la temática, incluso nosotros hemos pedido como parte de MIG asignación de presupuesto pero hasta la fecha no nos han asignado ni un sol, todo lo que hacemos es buscando apoyo a las diferentes gerencias para la realización de talleres, como sabemos para ese tipo de eventos se requiere gastos en pasajes, materiales de difusión, alquiler de locales y refrigerios, para eso es fundamental contar con asignación de presupuesto exclusivamente para implementar el enfoque de género, sabemos que un gestión presupuestal implica contar con programas presupuestales incorporados el género, contar con recursos para las actividades de los proyectos de inversión pública, y el presupuesto participativo influye bastante para logro de objetivos generando mayor participación ciudadana.</p> <p>L.L-C: En el gobierno regional no tenemos presupuesto exclusivo para la reducción de brechas de género, sino son asignados anualmente para algunas actividades como el tema del embarazo adolescente, la violencia contra la mujer que son parte del enfoque de género, pero como gerencia de planificación entendemos que para contar con presupuesto exclusivo tendrán que pasar muchos años, ya que desde ente rector del presupuesto como el Ministerio de Economía y Finanzas no se cuenta con partidas presupuestales sobre la reducción de brechas de género, por otro lado, los temas que se trabajan con el presupuesto participativo no necesariamente son a favor de la igualdad de género.</p> <p>H.V.A: A nivel de presupuesto público, todos los años las entidades públicas tienen ciertos criterios para la asignación y distribución de presupuesto, y uno de ellos es para la reducción de brechas de género, pero en realidad son pocos gobiernos regionales que aplican este criterio, en este aspecto también es una autocrítica a nosotros como sector porque hasta el momento no hemos logrado incorporar el análisis de</p>

		<p>género en el proceso presupuestario que implica un trabajo en conjunto con la entidad competente que es el ministerio de economía y finanzas, dicha entidad debe establecer mecanismos para realizar un adecuado gestión en los programas presupuestales, en los proyectos de inversión pública a través de <a href="http://invierte.pe">invierte.pe</a> y el presupuesto participativo.</p> <p>M.P.G: Se requiere de normatividad explícita que regule la asignación de presupuesto para la reducción de brechas de género, lo cual debe realizarse desde los sectores del nivel nacional; los presupuestos con perspectiva de género son de vital importancia para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres, como estrategia eficaz para transitar a sociedades con mayores niveles de bienestar. Debemos tener en cuenta que la igualdad de género no solo es un fin, sino un medio para lograr mayores estándares de vida para toda la sociedad.</p> <p>ESS: Yo creo que más que gestionar, deberían incorporar en sus propios procesos de planeamiento el tema de género, en los objetivos para reducir las desigualdades y que sean prioridad para las instituciones con ello asignar recursos para la ejecución de sus actividades, por otro lado, el MEF como ente rector de la inversión pública debe promover asignación de presupuesto para reducción de brechas de género las entidades de los tres niveles de gobierno; asimismo, deben priorizar el presupuesto participativo</p>
--	--	--

## Anexo 10: Evidencias

The screenshot shows the ATLAS.ti software interface. The top menu bar includes options like Archivo, Inicio, Buscar & Codificar, Analizar, Importar & Exportar, Herramientas, Ayuda, Documento, Herramientas, and Vista. The main workspace is divided into three panes:

- Explorador del proyecto (Project Explorer):** Shows a tree view of the project structure. The selected document is 'D 1: RLM.vf'. Underneath, there are 13 codes (Códigos) organized into categories like 'C.1 Implementación del enfoque de género' and 'E.2 Vigilancia ciudadana'.
- Documento (Document Viewer):** Displays the content of 'D 1: RLM.vf'. It shows a table titled 'FORMATO DE RESPUESTAS' with columns for 'Nro.', 'Preguntas', and 'Respuestas'. The table contains two rows of data, one for 'María Elena-Ancash y Luis Lino-Callao/Hernán Vásquez-Mari Efmam Sánchez MIMP' and another for 'L.L-C: Si considero que es muy importante conocer sobre el género...'.
- Comentario (Comment):** A pane on the right side of the document viewer, showing a list of comments or tags associated with the document content. These include codes like 'C.1.1.1 Reglamento de...', 'C.1.2.2 Plan de desarroll...', 'C.1.2 Normas sobre ig...', 'E.2 Vigilancia ciudadana', 'C.1.2.2 Plan de desarroll...', and 'E.1 Mecanismo para la i...'.

Rufino León - ATLAS.ti - Versión de prueba

Archivo Inicio Buscar & Codificar Analizar Importar & Exportar Herramientas Ayuda Red Nodos Exportar Vista Feedback & Help

Crear un derivado de la red | Crear códigos | Crear grupo | Editar comentario de red | Abrir red | Editar comentario de la entidad | Renombrar la entidad | Color | Crear vínculo | Desvincular | Invertir vínculo | Administrador de relaciones | Rutas | Diseño | Ajustar a la ventana | Comentarios |  Mostrar conexiones código-documento

Nuevo Red Entidades Vínculos Presentación/Estilo

Explorador del proyecto

Buscar

- Rufino\_León
  - Documentos (1)
    - D 1: RLM .vf (93)
  - Códigos (13)
  - Memos (0)
  - Redes (6)
    - C.1 Implementación del enfoque de género (13)**
      - C.1.1 Gestión organizacional (3)
      - C.1.2 Gestión de recursos humanos (3)
      - C.1.3 Planificación y presupuesto (4)
    - E.1 Mecanismo para la igualdad de género (2)
    - E.2 Vigilancia ciudadana (2)
  - Grupos de documentos (0)
  - Grupos de códigos (5)
  - Grupos de memos (0)
  - Grupos de redes (0)
  - Transcripciones de multimedia (0)

Comentario: Haga clic para editar el comentario

D 1: RLM .vf C.1 Implementación del enfoque de género



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

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

Yo, NOLAZCO LABAJOS FERNANDO ALEXIS, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis Completa titulada: "Análisis de la implementación del enfoque de género en los gobiernos regionales, 2022", cuyo autor es LEON MATOS RUFINO TEODOCIO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 13.00%, 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.

LIMA, 03 de Enero del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
NOLAZCO LABAJOS FERNANDO ALEXIS <b>DNI:</b> 40086182 <b>ORCID:</b> 0000-0001-8910-222X	Firmado electrónicamente por: FNOLAZCOLA el 05- 01-2023 16:11:03

Código documento Trilce: TRI - 0508577